

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Posouzení komparace mzdových benefitů v České republice a Spolkové republice Německo a jejich daňové řešení**

**Bc. Martin Kubát**

**© Praha 2018 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Martin Kubát

Podnikání a administrativa

Název práce

Posouzení komparace mzdových benefitů v České republice a Spolkové republice Německo a jejich daňové řešení

Název anglicky

Assessment of Comparison of the Wage Benefits in the Czech Republic and in the Federal Republic of Germany and Their Tax Solution

---

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu daňových slev vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů a komparaci s benefity zvoleného státu EU posoudit možnost harmonizace poskytovaných mzdových benefitů v případě mezinárodních podnikatelských subjektů.

Metodika

Rešeršní část diplomové práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. Získané poznatky budou vzájemně komparovány a pomocí syntézy bude vytvořena základní znalostní báze obecných poznatků sledované problematiky.

Ve vlastní práci bude proveden rozbor mzdových benefitů poskytovaných v České republice a ve Spolkové republice Německo. Na modelových příkladech bude vyhodnocen jejich vliv na čistý příjem zaměstnanců a vytvořen návrh optimální struktury daňově výhodných benefitů ve sledovaných státech. Vzájemnou komparaci bude posouzena možnost harmonizace poskytovaných mzdových benefitů v případě mezinárodních podnikatelských subjektů.

**Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

**Klíčová slova**

zaměstnanecké benefity, daňové řešení benefitů, zaměstnanec, mzda, daně, Česká republika, Spolková republika Německo

---

**Doporučené zdroje informací**

BENEŠOVÁ, J. Firemní hity: nadčasové benefity. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. ISBN 978-80-905552-6-6.  
BOLCKOVÁ, E. a kol. Mzdy 2017. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 564 s. ISBN 978-80-7552-542-0.  
BRŮHA, D. a kol. Abeceda personalisty. Olomouc: ANAG, 2016. 584 s. ISBN 978-80-7554-003-4.  
GRASHOFF D., KLEINMANN F. Aktuelles Steuerrecht 2017. München: C.H.BECK, 2017. 229 s. ISBN 978-3-406-70416-1.  
MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně, 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 196 s. ISBN 978-80-7478-000-4.  
MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.  
MARKOVÁ H. Daňové zákony 2017. Praha: Grada Publishing, 2017. 288 s. ISBN 978-80-271-0451-2.  
NOTTER, N. Arbeitsrecht in Frage und Antwort. München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 2014. 432 s. ISBN 978-3-406-65190-8.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2017/18 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra obchodu a financí

---

Elektronicky schváleno dne 5. 10. 2017

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Posouzení komparace mzdových benefitů v České republice a Spolkové republice Německo a jejich daňové řešení" jsem vypracoval 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 autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. 03. 2018

---

## **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval své vedoucí diplomové práce Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za její cenné odborné rady, vstřícnost a věnovaný čas při vypracování této diplomové práce.

# **Posouzení komparace mzdových benefitů v České republice a Spolkové republice Německo a jejich daňové řešení**

## **Abstrakt**

Diplomová práce je zpracována na téma posouzení komparace mzdových benefitů v České republice a Spolkové republice Německo a jejich daňového řešení. Výstupem je posouzení struktur benefitů mateřské společnosti ve Spolkové republice Německo a její dceřiné společnosti v České republice a posouzení možnosti harmonizace v poskytování mzdových benefitů. Práce se skládá ze dvou hlavních částí – teoretické a praktické.

První část shrnuje teoretická východiska a pojednává o zaměstnaneckých benefitech, právní úpravě benefitů v České republice a Spolkové republice Německo, daňových dopadech zaměstnaneckých benefitů na čistou mzdu zaměstnanců či zdanění zaměstnanců z hrubé mzdy, respektive z tzv. superhrubé mzdy. Ve druhé části jsou popsány benefiční systémy dceřiné společnosti XXX Česká republika a.s. a mateřské společnosti YYY Německo AG. Závěr práce je zaměřen na posouzení komparace obou systémů a jejich vlivu na čistý příjem zaměstnanců.

## **Klíčová slova**

Zaměstnanecké benefity, daňové řešení benefitů, zaměstnanec, zaměstnavatel, daň z příjmů, mzda, Česká republika, Spolková republika Německo

# **Assessment of Comparison of the Wage Benefits in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany and Their Tax Solution**

## **Abstract**

This diploma thesis is focused on Assessment of Comparison of the Wage Benefits in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany and Their Tax Solution. The main output of the work is to assess the comparison of the benefit systems of the mother company and its subsidiary and to assess the possibility of their harmonization. The diploma thesis consists of theoretical and empirical part.

First theoretical part explains and describes general principles of employee benefits, employee benefits law in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany, tax law impacts on employee benefits and last but not least the income tax deductions. In the empirical part the benefit systems of the mother company YYY Germany AG and its subsidiary XXX Czech Republic a.s. are described. The conclusion of the work is focused on assessment of the comparison of both benefit systems and how the benefits affect net income in both companies.

## **Keywords**

Employee benefits, tax solution of the benefits, employee, employer, wage, income tax, Czech Republic, Federal Republic of Germany.

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika.....</b>	<b>13</b>
2.1	Cíl práce.....	13
2.2	Metodika práce .....	13
<b>3</b>	<b>Teoretická východiska .....</b>	<b>14</b>
3.1	Vymezení pojmu zaměstnanecké benefity .....	14
3.1.1	Vývoj zaměstnaneckých benefítů .....	14
3.1.2	Význam zaměstnaneckých benefítů.....	16
3.2	Česká republika.....	17
3.2.1	Právní úprava zaměstnaneckých benefítů v ČR .....	17
3.2.2	Daňové dopady zaměstnaneckých benefítů .....	18
3.2.3	Zdanění zaměstnanců z tzv. superhrubé mzdy .....	22
3.2.4	Zaměstnanecké benefity poskytované agenturním zaměstnancům .....	24
3.2.5	Charakteristika nejčastěji poskytovaných benefítů v ČR .....	26
3.2.6	Vybrané benefity a jejich posuzování z hlediska daní z příjmů .....	29
3.3	Spolková republika Německo .....	34
3.3.1	Právní úprava zaměstnaneckých benefítů v SRN.....	34
3.3.2	Daňové dopady zaměstnaneckých benefítů na straně zaměstnance .....	35
3.3.3	Daňové dopady zaměstnaneckých benefítů na straně zaměstnavatele .....	38
3.3.4	Benefity z hlediska daňových odvodů a příspěvků na sociální zabezpečení .....	39
3.3.5	Zdanění zaměstnanců z hrubé mzdy v SRN .....	42
3.3.6	Charakteristika nejvíce poptávaných zaměstnaneckých benefítů v SRN .....	45
<b>4</b>	<b>Vlastní práce.....</b>	<b>46</b>
4.1	Charakteristika společnosti .....	46
4.1.1	Společnost XXX Česká republika a.s. ....	47



4.1.2	Společnost YYY Německo AG .....	47
4.2	Soustava zaměstnaneckých benefitů společnosti XXX Česká republika a.s. ....	47
4.2.1	Stravenky .....	47
4.2.2	Stravování u jiného subjektu.....	50
4.2.3	Nápoje na pracovišti .....	50
4.2.4	Penzijní připojištění se státním příspěvkem (doplňkové penzijní spoření) ...	52
4.2.5	Odborný rozvoj zaměstnanců .....	52
4.2.6	MultiSport karta.....	54
4.2.7	Služební automobil k soukromým účelům .....	54
4.2.8	Pohonné hmoty k soukromým účelům .....	56
4.2.9	Mobilní telefon k soukromým účelům.....	57
4.2.10	Mobilní tarif k soukromým účelům .....	58
4.2.11	Dovolená navíc .....	59
4.2.12	Sick days .....	60
4.2.13	Roční bonus .....	60
4.2.14	Ostatní benefity.....	60
4.3	Soustava zaměstnaneckých benefitů společnosti YYY Německo AG.....	62
4.3.1	Příspěvek na stravování .....	62
4.3.2	Nápoje na pracovišti .....	62
4.3.3	Příspěvky na penzijní pojištění .....	63
4.3.4	Odborný rozvoj zaměstnanců .....	64
4.3.5	Služební automobil k soukromým účelům .....	65
4.3.6	Pohonné hmoty k soukromým účelům .....	68
4.3.7	Poskytnutí parkovacího místa.....	69
4.3.8	Mobilní telefon a mobilní tarif k soukromým účelům.....	70
4.3.9	Příspěvek na dopravu.....	70
4.3.10	Dovolená navíc .....	71

4.3.11	Sick Days .....	72
4.3.12	Roční bonus .....	72
4.3.13	Věcné dary .....	73
4.3.14	Podpora zdraví .....	73
4.3.15	Ostatní benefity .....	74
4.4	Posouzení porovnání benefičních systémů .....	74
4.4.1	Praktické příklady zdanění zaměstnaneckých benefitů .....	76
4.4.2	Vyhodnocení modelových příkladů .....	82
4.4.3	Dopad čerpání benefitů na čistý příjem zaměstnance .....	83
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>87</b>
<b>6</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>88</b>
	Knižní publikace .....	88
	Právní normy .....	88
	Elektronické zdroje .....	90
	Seznam použitých zkratk .....	93
	Seznam tabulek a obrázků .....	94

# 1 Úvod

Téma zaměstnaneckých benefitů je v dnešní době podstatným faktorem pro získání nových zaměstnanců a velmi často představují jednu z hlavních konkurenčních výhod v procesu získávání nových zaměstnanců.

Tato práce pojednává na téma posouzení komparace zaměstnaneckých benefitů v České republice a Spolkové republice Německo a jejich daňového řešení. Ke komparaci je zvolena Spolková republika z několika hlavních důvodů. Jedná se o jednu z nejvyspělejších ekonomik Evropské Unie, patří dlouhodobě v rámci celkového zahraničního obchodu České republiky k nejdůležitějším partnerům a především je jedním z hlavních cílů pracovní migrace občanů České republiky. Zásadní motivací proč pracovat v Německu je pro většinu lidí finanční stránka. Podstatnou roli však hrají také nefinanční plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů, podmínky na pracovišti, jako jsou atmosféra na pracovišti, pracovní kolektiv, vztah s nadřízenými apod., které jsou hodnoceny jako lepší než ty v českém prostředí.

Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů se mimo jiné mění důsledkem fenoménu globalizace. Hlavními aktéry globalizovaného světa už nejsou domácí podnikatelé či malé rodinné firmy, ale nadnárodní společnosti mající dceřiné společnosti často po celém světě. To s sebou přináší velké změny také v poskytování zaměstnaneckých benefitů a změny zaběhlých zvyků v jednotlivých státech. Vedení nadnárodních společností často inklinují ke snahám nabízet podobné spektrum zaměstnaneckých benefitů jak ve své mateřské společnosti, tak ve svých dceřiných společnostech.

Úspěšné organizace chápou lidský prvek jako něco, co se nedá vyjádřit penězi a je jen velmi těžko nahraditelné. V případě odchodu nejceněnějších zaměstnanců se mohou náklady na nahrazení těchto zaměstnanců rovnat až devíti měsícům mzdy odcházejícího zaměstnance. Také z tohoto důvodu se firmy snaží zlepšit péči o zaměstnance a nabízet jim vhodné, moderní benefity. Poskytování benefitů se tak využívá nejen pro získání nových zaměstnanců, ale velmi důležitou roli hrají také pro udržení a motivaci stávajících firemních zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem ve formách peněžního a nepeněžního plnění jsou velmi důležitým a často využívaným motivačním faktorem zaměstnavatelů.

Platí tedy, že čím lepší zaměstnance společnost má, tím lepších výsledků bude dosahovat. Pro získání nejvyšších zaměstnanců na trhu práce je potřeba, aby jim společnost nabídla oproti konkurenci něco navíc. Finanční ohodnocení, přátelské prostředí či možnost kariérního růstu již dávno nestačí. Především mladí absolventi středních či vysokých škol očekávají od svého zaměstnavatele možnost výběru ze širokého spektra zaměstnaneckých benefitů.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem této diplomové práce je na základě analýzy a deskripce soustavy zaměstnaneckých benefitů v české a německé pobočce vybrané společnosti a vyhodnotit jejich výhody a nevýhody ve vztahu k daňovým a odvodovým povinnostem. Na základě posouzení jejich komparace navrhnout možnost jejich harmonizace.

### **2.2 Metodika práce**

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí, kde první část je teoretická a druhá část je praktická.

Rešeršní část diplomové práce je zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. Získané poznatky budou vzájemně komparovány a pomocí syntézy je vytvořena základní znalostní báze obecných poznatků sledované problematiky.

Ve vlastní práci je proveden rozbor mzdových benefitů poskytovaných v České republice a ve Spolkové republice Německo. Na modelových příkladech je vyhodnocen jejich vliv na čistý příjem zaměstnanců a vytvořen návrh na optimalizaci struktury daňově výhodných benefitů ve sledovaných státech. Vzájemnou komparací je posouzena možnost harmonizace poskytovaných mzdových benefitů v případě mezinárodních podnikatelských subjektů.

Vybrané výpočty této práce jsou uváděny s přepočtem eura oproti české koruně podle kurzovního lístku České národní banky ze dne 16. 01. 2018 v následujícím kurzu: 1 € = 25,53 Kč.

## 3 Teoretická východiska

První část diplomové práce se zaměřuje na úvod do problematiky zaměstnaneckých benefitů a jejich daňového řešení v České republice a Spolkové republice Německo.

### 3.1 Vymezení pojmu zaměstnanecké benefity

V následující kapitole je vymezen pojem zaměstnanecký benefit a je popsán vývoj a význam zaměstnaneckých benefitů.

#### 3.1.1 Vývoj zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou finanční či nefinanční plnění, která jsou poskytována zaměstnanci nad rámec platu či mzdy. Tato plnění zpravidla nekorespondují s pracovním výkonem, ale vychází z pracovně-právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nabízení a poskytování zaměstnaneckých benefitů je ze strany zaměstnavatele nepovinné. Poskytovány jsou pouze na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu nebo dohody v individuální pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Případně dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě.<sup>1</sup>

Benefit je něco, co zaměstnanec dostává nad rámec mzdy nebo platu, má ho motivovat k práci a přispívat k větší pracovní pohodě. Pro zaměstnavatele by mělo mít jeho zajištění co nejnižší náklady. Jsou to výhody nebo nefinanční plnění pro zaměstnavatele nad rámec jeho mzdy nebo platu.<sup>2</sup>

Mezi hlavní cíle a funkce benefitů podle Benešové patří:

- motivace a udržení kvalitních zaměstnanců, a posílení jejich loajality a produktivity,
- podpora emocionálního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- zvyšování image a atraktivity zaměstnavatele, vytváření pozitivního obrazu firmy, odlišení se od konkurence,

---

<sup>1</sup> PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 2011, s. 7.

<sup>2</sup> BENEŠOVÁ, J. *Firemní hity: nadčasové benefity*. 2014, s. 6.

→ posílení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem týmu.<sup>3</sup>

K benefitům je v 21. století podle Benešové potřeba přistupovat především s péčí. Je také velmi důležité vnímat aktuální demografický vývoj. Každá doba se odráží v rozdílných potřebách lidí a měla by se logicky promítnout i do nabídky benefitů, které jinak nemohou funkční a pro zaměstnance zajímavé.

Ve 20. letech minulého století byl Tomáš Baťa ten, kdo u nás zahájil nový trend sociální politiky a tzv. sociálních benefitů. Zaměstnanecké výhody, které v té době nabízel, jsou dnes zcela 'tradičními' a 'normálními' výhodami, avšak ve své době se jednalo o nové a pokrokové metody. Tomáš Baťa byl schopný včas vyhodnotit demografické i ekonomické změny a adekvátně na ně zareagovat.<sup>4</sup>

Tabulka 1 - Populační vývoj v ČR – současnost a prognóza (v %)

Věk	2000	2010	2015	2020	2025	2035	2045	2055	2065
0-14	<b>16,4</b>	<b>14,2</b>	<b>15,1</b>	<b>15,6</b>	<b>14,9</b>	<b>13</b>	<b>13,3</b>	<b>13,9</b>	<b>13,2</b>
15-64	<b>69,8</b>	<b>70,6</b>	<b>67,2</b>	<b>64,4</b>	<b>63,4</b>	<b>62,5</b>	<b>57</b>	<b>53,7</b>	<b>54,6</b>
65+	<b>13,8</b>	<b>15,2</b>	<b>17,7</b>	<b>20,1</b>	<b>21,7</b>	<b>24,5</b>	<b>29,6</b>	<b>32,4</b>	<b>32,2</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle<sup>5</sup>

Z výše uvedené prognózy populačního vývoje v ČR do roku 2065 v tabulce 1 lze vypožorovat, že populace v České republice stárne a stárnout bude. Na začátku tisíciletí patřily k nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým benefitům např: příspěvky na pojištění či penzijní spoření, cestovní náhrady, pracovní pomůcky, stravenky a závodní stravování nebo zvýhodněný prodej či zboží služeb zaměstnavatele.<sup>6</sup> V současné době je to mobilní telefon, týden dovolené navíc, sportovní akce, tzv. Sick days, tzv. homeoffice neboli práce z domova, stravenky či občerstvení na pracovišti. Vznikají tedy určité změny v poskytování benefitů způsobené mimo jiné stárnutím populace a je více než jisté, že v budoucnosti dojde k dalším změnám v nabízení zaměstnaneckých výhod.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> BENEŠOVÁ, J. *Firemní hity: nadčasové benefity*. 2014, s. 10.

<sup>4</sup> BENEŠOVÁ, J. *Firemní hity: nadčasové benefity*. 2014, s. 13.

<sup>5</sup> ČSÚ, Český statistický úřad. *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2065*. [online]. 2009.

<sup>6</sup> IHNED, zpravodajský web Hospodářských novin. *Zaměstnanecké benefity z nového pohledu*. [online]. 2005.

<sup>7</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2013, s. 17.

### 3.1.2 Význam zaměstnaneckých benefitů

V souladu se zákoníkem práce přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda nebo plat (§ 109 ZP). Mzda je a nadále zůstane tou hlavní motivační složkou k práci. Praxe však ukazuje, že základním předpokladem dobrého fungování každého podniku je schopnost zaměstnavatele pracovat s lidským potenciálem a schopnost své zaměstnance vhodně stimulovat.<sup>8</sup>

Poskytování zaměstnaneckých výhod zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec jejich sjednané mzdy často přispívá ke zvýšené motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Pouze vhodně zvolený systém zaměstnaneckých benefitů spolu se systémem odměňování zaměstnanců vede ke zvýšení konkurenceschopnosti a atraktivnosti zaměstnavatele na trhu práce. Balíček poskytovaných firemních benefitů je často jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří zvažují volbu nového zaměstnání z více pracovních nabídek.

Velmi často jsou tato tzv. mimomzdová plnění zaměstnavatele zaměřena i na posílení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance. Kvůli tomu se klade čím dál větší důraz na tzv. volnočasové zaměstnanecké benefity. Udržování rovnováhy mezi životem a prací nejen zvyšuje motivaci zaměstnanců, ale také zvyšuje jejich výkonnost a zlepšuje přístup zaměstnanců k zákazníkům. Volnočasové benefity požaduje a čerpá v posledních letech čím dál více zaměstnanců.<sup>9</sup>

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány v následující formě:

- **fixní způsob poskytování benefitů**; v tomto případě zaměstnavatel vymeze v kolektivní smlouvě zaměstnanecké benefity dostupné všem zaměstnancům. V této kategorii se mohou vyskytnout např.: stravenky, mobilní telefon, automobil, dovolená nad rámec zákona, tzv. Sick days, příspěvek na vzdělání či na kulturu, příspěvek na doplňkové penzijní spoření či životní pojištění,
- **flexibilní způsob poskytování benefitů (tzv. Cafeteria systém)**; v tomto případě zaměstnavatel určí měsíční nebo roční limit na čerpání benefitů pro každého

---

<sup>8</sup> BRŮHA, D. a kol. *Abeceda personalisty*. 2016, s. 205.

<sup>9</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2013, s. 15.



zaměstnance zpravidla podle počtu odpracovaných let v podniku, zkušeností či pozice. Zaměstnanci sbírají body do tzv. Cafeteria systému, ve kterém si mohou vybírat z široké škály benefitů podle vlastních preferencí.

## 3.2 Česká republika

Následující kapitola se zabývá podrobným popsáním právní úpravy zaměstnaneckých benefitů a jejich daňových dopadů v České republice.

### 3.2.1 Právní úprava zaměstnaneckých benefitů v ČR

Důležitými právními předpisy, které upravují poskytování zaměstnaneckých benefitů v České republice, jsou:

- zákon č. 262/1992 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“),
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „zákon o daních z příjmů“ nebo „ZDP“),
- 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.

#### Zákoník práce

Zákoník práce je právní předpis upravující vztahy vzniklé mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu práce. Od 1. ledna 2007 je účinný nový právní předpis upravující jedny z nejčastějších právních vztahů, které v soukromém právu vznikají. Jedná se o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nahradil více než čtyřicetiletou právní normu, zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.<sup>10</sup>

Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, kde tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními. Upravuje také právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Zákoník práce mimo jiné

---

<sup>10</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zapracovává příslušné předpisy Evropské unie, kterými se musí řídit a upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů.<sup>11</sup>

Původní úprava zákoníku práce z roku 1965 byla postavena na zásadě 'co není dovoleno, je zakázáno', hlavním principem nové úpravy zákoníku práce z 1. ledna 2007 je zásada 'co není výslovně zakázáno, je dovoleno'. Nová úprava zákoníku umožňuje zaměstnavateli poskytovat zaměstnanci nadlimitní plnění či zaměstnanecké benefity v různých formách. Přičemž tato plnění nemusí být uvedena v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu. Postačí je zakotvit do smlouvy uzavřené se zaměstnancem.

### **3.2.2 Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů**

Nejdůležitějším právním předpisem, který vymezuje zdanění příjmů fyzických osob a zaměstnaneckých benefitů je zákon o daních z příjmů. Pro účely této práce je důležitý především § 6 o příjmech fyzických osob ze závislé činnosti.

#### **3.2.2.1 Daňové řešení zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance**

Předmětem podle § 6 odst. 7 ZDP se za příjmy z nezávislé činnosti nepovažují a předmětem daně tedy nejsou:

- a. náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti,
- b. hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů, obuvi, mycích prostředků a ochranných nápojů,
- c. částky přijaté od zaměstnavatele zálohově, aby je jeho jménem vydal,
- d. náhrady za opotřebování vlastního náradí, zařízení a předmětů užívaných k výkonu činnosti.

Dále jsou od daně z příjmu podle § 6 odst. 9 ZDP osvobozeny např.

- a. nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj souvisejícím s předmětem činnosti,
- b. hodnota stravování poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům,
- c. hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných ke spotřebě na pracovišti,

---

<sup>11</sup> ČESKO. § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

- d. nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo rodinnému příslušníkovi z FKSP ve formě:
  - použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; v celkovém úhrnu nejvýše 20 000 Kč za zdaňovací období,
  - použití zařízení péče o dítě předškolního věku,
  - příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
- e. zvýhodnění ve formě zlevněných nebo bezplatných jízdenek poskytovaná zaměstnavatelem provozující obslužnou veřejnou dopravu svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům,
- f. zvláštní příplatek nebo příplatek za práci v zahraničí,
- g. příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté jako výpomoc zaměstnanci pro překlenutí obtížné sociální situace způsobené živelnou pohromou nebo ekologickou havárií,
- h. platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu maximálně 50 000 Kč ročně jako:
  - příspěvek od zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření,
  - příspěvek od zaměstnavatele na penzijní spoření.<sup>12</sup>

### **3.2.2.2 Daňové řešení zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnavatele**

Z pohledu daňového řešení zaměstnaneckých benefitů je pro zaměstnavatele nejpodstatnější jaká plnění je možné podle zákona zahrnout do svých nákladů a snížit si tím základ daně. Některé zaměstnanecké výhody jsou daňově uznatelné v rozsahu § 24 ZDP, některé jsou daňově neuznatelné dle § 25 ZDP.

Příklady daňově uznatelných zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnavatele jsou podle § 24 odst. 2 písmena j) ZDP:

- a. náklady na pořízení ochranných nápojů,
- b. výdaje na lékařské prohlídky a lékařský vyšetření,
- c. výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců či rekvalifikací zaměstnanců pokud souvisí s předmětem činnosti,
- d. výdaje na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance. Příspěvek lze uplatnit jako výdaj, jestliže přítomnost zaměstnance během směny v práci trvá alespoň 3 hodiny.

---

<sup>12</sup> ČESKO. § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

§ 24 odst. 2 písmena j) bod 5. ZDP umožňuje uplatnit jako daňový náklad např. také náklady na péči o zdraví či pracovní a sociální podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatele. V této souvislosti je třeba věnovat pozornost také vazbě na daň z příjmů ze závislé činnosti a pojistné, tedy zda využití tohoto ustanovení nezpůsobí povinnost odvodu pojistného zaměstnance zaměstnavatelem. Vzhledem k tomu, že daň z příjmů právnických osob pro rok 2017 činí 19% a odvody za pojistné zaměstnance činí 34% je někdy daňová neuznatelnost pro zaměstnavatele výhodnější.<sup>13</sup>

Příklady daňově neuznatelných zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnavatele jsou podle § 25 odst. 1 písmena h) ZDP:

- a. příspěvky na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce poskytnuté zaměstnancům,
- b. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, tělovýchovná a sportovní zařízení či závodní knihovny.<sup>14</sup>

### **3.2.2.3 Zaměstnanecké benefity z pohledu zákona o pojistném na sociální zabezpečení**

Pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti se řídí zákonem č. 589/1992 Sb., kde se v § 5 odst. 1 píše, že zúčtovacím příjmem je plnění v peněžní nebo nepeněžní formě, které bylo poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci v jeho prospěch.

Výše sociálního pojištění činí 31,5% z vyměřovacího základu za rozhodné období, kde minimálním vyměřovacím základem je výše minimální mzdy, která činí 11 000 Kč avšak od 1. 1. 2018 se zvýší o 11% na 12 200 Kč.<sup>15</sup> Do vyměřovacího základu pro určení výše pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance se podle § 5 odst. 2, nezahrnují následující příjmy:

- a. náhrada škody podle zákoníku práce,
- b. odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základě zvláštních předpisů a odměna při skončení funkčního období,
- c. věrnostní přídavek horníkům,

---

<sup>13</sup> DLABÁČOVÁ, J. a kol. *Zaměstnanecké benefity a dotazy z praxe*. 2010, s. 4.

<sup>14</sup> PELC, V. *Zákon o daních z příjmů*. 2015, s. 619.

<sup>15</sup> MESEC, zpravodajství ze světa financí. *Minimální mzda 2018: pro někoho i 24 400 korun*. [online]. 2017.

- d. plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnaneckého poměru,
- e. jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci na překlenutí obtížných životních poměrů vzniklých v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádné závažné události.<sup>16</sup>

#### **3.2.2.4 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o zdravotním pojištění**

Pojistné na zdravotní pojištění se řídí zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Výše pojistného činí 13,5% z vyměřovacího základu za rozhodné období, kdy vyměřovací základ zaměstnance se snižuje o stejné položky jako v bodech a až e předchozího odstavce.

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění se zahrnují příjmy, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob a nevztahuje-li se na ně osvobození od daně z příjmu fyzických osob a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo ve formě výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch. Do vyměřovacího základu se podle § 6 odst. 6 ZDP zahrnuje např. nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1% pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební a soukromé účely či nepeněžní příjem zaměstnance ve výši ceny obvyklé související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání.<sup>17</sup>

Je-li zaměstnanci mzda či plat vyplácena v cizí měně, přepočte se na českou měnu kurzem devizového trhu stanoveným centrální bankou, který je platný k poslednímu dni kalendářního měsíce ve kterém se pojistné jak na sociální, tak na zdravotní pojištění odvádí.

---

<sup>16</sup> ČESKO. § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

<sup>17</sup> DLABÁČOVÁ, J. a kol. *Zaměstnanecké benefity a dotazy z praxe*. 2010, s. 11.

### 3.2.3 Zdanění zaměstnanců z tzv. superhrubé mzdy

V souvislosti se zákonným odváděním pojistného na sociální a zdravotní pojištění je metodikou stanoveno, že pro výpočet daně z příjmu se vychází ze SHM, která v sobě zahrnuje jak výši pojistného hrazeného zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. V následující tabulce 2 je uveden zjednodušený postup výpočtu čisté mzdy.<sup>18</sup>

Tabulka 2 - Zjednodušený výpočet čisté mzdy v roce 2017

Položka	Výpočet	Příklad
<b>Hrubá mzda</b>	Základní mzda (úkolová, časová, podílová) + příplatky + prémie a odměny + náhrady mzdy	<b>30 000 Kč</b>
<b>+ nepeněžní příjem, který je součástí vyměřovacího základu</b>	1% ze vstupní ceny vozidla	5 000 Kč
<b>+ Pojistné placené zaměstnavatelem (zaokrouhuje se na celé koruny nahoru)</b>	Pojistné na sociální pojištění – 25 % z HM a nepeněžního příjmu Pojistné na zdravotní pojištění – 9% z HM a nepeněžního příjmu	8 750 Kč 3 150 Kč
<b>= SHM (zaokrouhuje se na celá sta nahoru)</b>	Hrubá mzda + pojistné placené zaměstnavatelem + nepeněžní plnění, které je součástí vym. základu	<b>46 900 Kč</b>
<b>= základ daně</b>	= SHM	46 900 Kč
<b>= záloha na daň (15%)</b>	Základ daně x sazba daně (15%)	7 035 Kč
<b>- slevy na dani</b>	na poplatníka na manželku na invaliditu 1. Nebo 2. Stupně na invaliditu 3. Stupně na držitele průkazu ZTP/P na studenta	2 070 Kč (na poplatníka)
<b>- daňové zvýhodnění na děti</b>	Na první, na druhé, na třetí a každé další dítě + pokud má ZTP/P	bezdětný zaměstnanec
<b>= záloha na daň po slevách</b>	Záloha na daň – slevy na dani – daňové zvýhodnění	<b>4 965 Kč</b>
<b>- pojistné placené zaměstnancem</b>	Pojistné na sociální pojištění 6,5% z HM a nepeněžního příjmu Pojistné na zdravotní pojištění 4,5% z HM a nepeněžního příjmu	2 275 Kč 1 575 Kč
<b>Čistá mzda</b>	Hrubá mzda – záloha na daň po slevě – pojistné placené zaměstnancem	<b>21 185 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle <sup>19</sup>

<sup>18</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2013, s. 27.

<sup>19</sup> ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Výpočet daně z příjmu ze závislé činnosti se počítá ze základu daně neboli ze SHM. Ta se skládá ze základní mzdy, pohyblivé složky hrubé mzdy (příplatky za přesčas, práci v noci, odměny atd.), nepeněžního příjmu v podobě užívání služebního automobilu pro služební a soukromé účely<sup>20</sup> a pojistného hrazeného zaměstnavatelem, které činí 34 % z hrubé mzdy. Což znamená, že daň z příjmů se vlastně stanovuje ze 135 % hrubé mzdy. Základní sazba daně z příjmu fyzických osob je stanovena jednotně ve výši 15 %. Daňový základ je možné snížit podepsáním tzv. prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků (známé jako tzv. „růžové prohlášení“) slevami na dani. Toto prohlášení je možné podepsat každý měsíc u různého, vždy však pouze u jednoho zaměstnavatele. Poplatníkovi se podle § 35 ZDP snižuje daň o následující položky:

- a. základní sleva ve výši 24 840 Kč (2 070 Kč měsíčně) na poplatníka.
- b. sleva na manžela/manželku ve výši 24 840 Kč (2 070 Kč měsíčně) na manžela/manželku žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti pokud nemá příjem přesahující 68 000 Kč za zdaňovací období,
- c. základní slevu na invaliditu ve výši 2 520 Kč (210 Kč měsíčně), pobírá-li poplatník invalidní důchod prvního nebo třetího stupně,
- d. rozšířenou slevu na invaliditu ve výši 5 040 Kč (420 Kč měsíčně), pobírá-li poplatník invalidní důchod třetího stupně,
- e. slevu na držitele průkazu ZTP/P ve výši 16 140 Kč (1 345 Kč měsíčně), je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P,
- f. slevu na studenta ve výši 4 020 Kč (335 Kč měsíčně) po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem,
- g. slevu na umístění dítěte do předškolního zařízení a to maximálně do výše minimální mzdy za každé dítě, nejvýše 11 000 Kč.<sup>21</sup>
- h. slevu na vyživované dítě žijící ve stejné hospodařící domácnosti na jedno dítě ve výši 13 404 Kč, na dvě děti 17 004 Kč a 20 604 Kč na tři děti a více.<sup>22</sup>

Z hrubé mzdy se počítá výše odvodu na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem, které činí 11 %.

---

<sup>20</sup> 1 % ze vstupní ceny vozidla.

<sup>21</sup> S účinností 01. 01. 2018 se zvyšuje základní sazba minimální mzdy na 12 200 Kč za měsíc.

<sup>22</sup> U dítěte, které je držitelem průkazu ZTP/P je sleva na dani dvojnásobná.

V případě ročního zúčtování daně z příjmu fyzických osob Podle § 15 ZDP lze uplatnit nezdanitelné položky základu daně a tím si snížit základ daně o:

- a. příspěvek v celkovém úhrnu nejvýše 24 000 Kč zaplacený poplatníkem na:
  - penzijní připojištění se státním příspěvkem,
  - penzijní pojištění, za podmínky dosažení věku 60 let,
  - doplňkové penzijní spoření,
- b. úhrady na zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání, nejvýše však do výše 10 000 Kč (osoba se zdravotním postižením prvního stupně do výše 13 000 Kč a osoby s těžším postižením do výše 15 000 Kč),
- c. zaplacené členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizaci do výše 1,5 % zdanitelných příjmů, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období,
- d. zaplacené pojistné poplatníka ve zdaňovacím období na jeho soukromé životní pojištění, kde maximální odečtená částka činí v úhrnu 24 000 Kč,
- e. hodnotu bezúplatného plnění poskytnutého obcím, krajům či organizačním složkám státu pro speciální účely, pokud úhrnná částka přesáhne 2 % základu daně nebo činí alespoň 1 000 Kč,
- f. zaplacené úroky z úvěru stavebního spoření či z hypotečních úvěrů na financování bytových potřeb, kdy maximální odpočet činí 300 000 Kč za zdaňovací období.

Podle § 16a ZDP vešel v platnost tzv. daňový balíček, v jehož rámci došlo mimo jiné k zavedení tzv. solidárního zvýšení daně. Solidární daň se platí z rozdílu mezi hrubou mzdou a limitní částkou, která činí roční 48 násobek průměrné mzdy. Pro rok 2017 je platná měsíční hranice 112 928 Kč.<sup>23</sup>

### **3.2.4 Zaměstnanecké benefity poskytované agenturním zaměstnancům**

Dne 19. listopadu roku 2008 byla schválena směrnice evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. V kapitole II – pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, článku 5 - na základě zásady rovného zacházení psáno, že základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu přidělení k uživateli (firma, která si agenturního zaměstnance pronajímá) přinejmenším stejné jako

---

<sup>23</sup> Měsíční podíl 48násobku rozhodné průměrné mzdy 28 232 Kč.



podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.<sup>24</sup>

Agenturní zaměstnávání je vymezeno zákoníkem práce a to v části třinácté – společná ustanovení, hlava V – agenturní zaměstnávání. Konkrétně zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce § 307, § 308 a § 309.<sup>25</sup>

To ve skutečnosti znamená, že agenturní zaměstnanci mají kromě základní mzdy a bonusů stejné nároky také na příplatky za práci o víkendech či svátcích, dovolenou a další zaměstnanecké benefity jako jsou stravenky či tzv. Sick days, samozřejmě pouze pokud na ně mají nárok také kmenoví zaměstnanci. Existují však zaměstnanecké výhody, na které agenturní zaměstnanci ze zákona nemají nárok. Nemohou například získat příspěvky na důchodové a životní pojištění, příspěvky na dopravu a bydlení či dary poskytované zaměstnavatelem při životních jubileích. Mnoho zaměstnavatelů však tyto benefity poskytuje i agenturním zaměstnancům.<sup>26</sup>

Účelem směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zároveň vytvořit harmonizovaný rámec vhodný pro užívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst. Směrnice zejména:

- zakotvuje zásadu rovného zacházení (svoboda sdružování, minimální mzda, pracovní dobu a jiné pracovní podmínky, ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání nebo ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství) u uživatele a zároveň umožňuje určité omezené derogace
- zlepšuje přístup agenturních zaměstnanců k trvalému zaměstnání, společným zařízením v podnicích uživatelů a k výcviku
- obsahuje ustanovení o zastoupení zaměstnanců agentur práce.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách.

<sup>25</sup> ČESKO. § 24 odst. 2 písmeno f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>26</sup> PENÍZE, internetový magazín o financích. *Agenturní zaměstnávání*. [online]. 2016

<sup>27</sup> SPCR, Svaz průmyslu a dopravy ČR. *Směrnice o agenturním zaměstnávání*. [online]. 2014.

Největší mezerou v právní ochraně agenturních zaměstnanců, kterou agentury a uživatelské podniky užívají je tzv. švédská derogace. Ta umožňuje, aby dočasní agenturní zaměstnanci, kteří jsou trvale zaměstnáni u agentury práce a dostávají od ní mzdu i tehdy, kdy nejsou vysláni do uživatelského podniku, dostávali v této době nižší mzdu.

Tato možnost je využívána v několika zemích Evropské unie. Mimo jiné ve Velké Británii, Švédsku, Itálii, Německu nebo Rakousku. Mzdy mezi dočasným umístěním agenturního zaměstnance tak nedosahují 100%. Vyplácené procento se mezi jednotlivými zeměmi liší. Ve Švédsku je to 80% poslední mzdy, ve Velké Británii je to pouze 50% poslední mzdy a v Itálii dokonce jen 700 eur měsíčně.

Tyto platby umožňují pracovním agenturám 'vykoupit se' ze zásady rovného zacházení mezi a dochází kvůli nim k dalšímu prohlubování mzdových rozdílů mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci.<sup>28</sup>

### **3.2.5 Charakteristika nejčastěji poskytovaných benefitů v ČR**

Zaměstnanecké benefity hrají důležitou roli z hlediska odměňování zaměstnanců. Drtivá většina českých zaměstnavatelů se oblastí benefitů zabývá a poskytuje svým zaměstnancům alespoň jeden benefit. Průměrně firmy nabízely v roce 2016 svým zaměstnancům 8 benefitů.<sup>29</sup>

Zaměstnanecké benefity podle průzkumu, který provedla ING pojišťovna ve spolupráci se svazem průmyslu a dopravy České republiky poskytuje 99 % oslovených společností působících na českém trhu. V průměru nabízejí 10 zaměstnaneckých benefitů, nabídka je však často ovlivněna velikostí firmy. Nejoblíbenějšími benefity jsou poskytnutí mobilního telefonu, příspěvků na vzdělávání, stravenek či služebního automobilu pro služební i soukromé účely.<sup>30</sup>

Na obrázku 1 je uveden přehled nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v ČR v roce 2013.

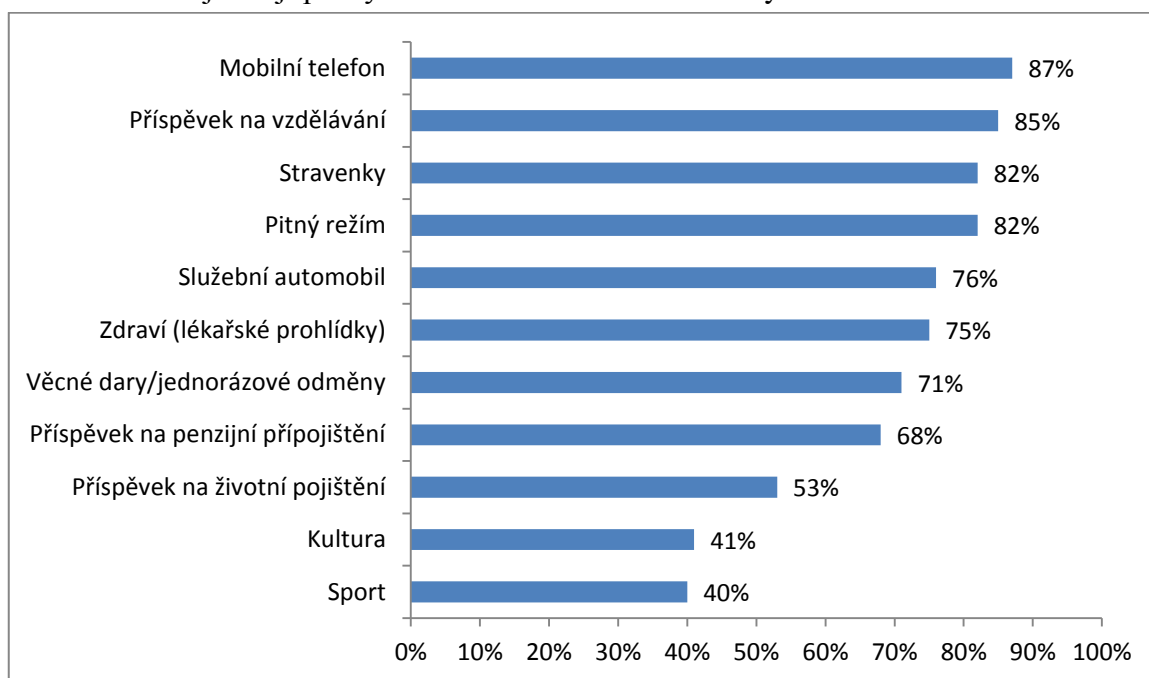
---

<sup>28</sup> HORECKÝ, J., SAMEK, V. *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie*. 2015, s. 9.

<sup>29</sup> TREXIMA, podnikové poradenství. *Nejčastějším benefitem v ČR je příspěvek na stravování* [online]. 2016.

<sup>30</sup> SPCR, Svaz průmyslu a dopravy ČR. *Zaměstnanecké benefity v roce změn* [online]. 2013.

Obrázek 1 - Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v ČR v roce 2013



Zdroj: Vlastní zpracování<sup>31</sup>

V následující tabulce 3 je uveden přehled nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých benefitů firmami v ČR a jejich daňové řešení.

Tabulka 3 - Přehled daňového řešení zaměstnaneckých benefitů v ČR

Položka	Zdanění u zaměstnance	Ustanovení ZDP	Daňový výdaj zaměstnavatele	Ustanovení ZDP
Poskytnutí mobilního telefonu	<b>ANO</b>		<b>ANO</b>	<b>§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5</b>
Příspěvky na vzdělávání (odborný rozvoj zaměstnance související s předmětem činnosti) – nepeněžní plnění	<b>ANO</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. a)</b>	<b>ANO</b>	<b>§ 24 odst. 9 písm. j) bod 3</b>
Příspěvky na vzdělávání (odborný rozvoj zaměstnance související s předmětem činnosti) – peněžní plnění	<b>NE</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. a)</b>	<b>ANO</b>	<b>§ 24 odst. 9 písm. j) bod 3</b>

Tabulka 3 – pokračování na následující straně

<sup>31</sup> SPCR, Svaz průmyslu a dopravy ČR. Zaměstnanecké benefity v roce změn [online]. 2013.

Tabulka 3 – pokračování z předchozí strany

Položka	Zdanění u zaměstnance	Ustanovení ZDP	Daňový výdaj zaměstnavatele	Ustanovení ZDP
Poskytnutí služebního vozu k soukromým účelům	<b>ANO</b> <sup>32</sup>	<b>§ 6 odst. 6</b>	<b>ANO</b>	<b>Pokyn GFŘ č. D-6 bod 27 k § 24 odst. 2 ZDP</b>
Pohonné hmoty pro služební účely	<b>NE</b>		<b>ANO</b>	<b>Pokyn GFŘ č. D-6 bod 27 k § 24 odst. 2 ZDP</b>
Pohonné hmoty pro soukromé účely	<b>ANO</b>		<b>NE</b>	<b>Pokyn GFŘ č. D-6 bod 27 k § 24 odst. 2 ZDP</b>
Stravování zaměstnanců do limitu – nepeněžní plnění (55% ceny jednoho jídla)	<b>NE</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. b)</b>	<b>ANO</b>	<b>§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4</b>
Stravování zmc. nad limit – nepeněžní plnění (55% ceny jednoho jídla)	<b>NE</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. b)</b>	<b>NE</b>	<b>§ 25 odst. 1 písm. j)</b>
Poskytnutí nealkoholických nápojů ke spotřebě na pracovišti	<b>NE</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. c)</b>	<b>NE</b>	<b>§ 25 odst. 1 písm. zm)</b>
Poskytnutí preventivní zdravotní péče – lékařské prohlídky	<b>NE</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. d) bod 1</b>	<b>ANO</b>	<b>§ 24 odst. 2 písm. j) bod 2</b>
Nepeněžní dary do limitu 2 000 Kč ročně	<b>NE</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. g)</b>	<b>NE</b>	<b>§ 25 odst. 1 písm. t)</b>
Nepeněžní dary nad limit 2 000 Kč ročně a peněžní dary	<b>ANO</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. g)</b>	<b>NE</b>	<b>§ 25 odst. 1 písm. t)</b>
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření do 50 000 Kč ročně	<b>ANO</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. p)</b>	<b>ANO</b>	<b>§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5</b>
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření nad 50 000 Kč ročně	<b>NE</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. p)</b>	<b>ANO</b>	<b>§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5</b>
Příspěvek na kulturu a sport	<b>ANO</b>	<b>§ 6 odst. 9 písm. d)</b>	<b>NE</b>	<b>§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle ZDP<sup>33</sup>

<sup>32</sup> 1 % ze vstupní ceny vozidla.

<sup>33</sup> Česko. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

### **3.2.6 Vybrané benefity a jejich posuzování z hlediska daní z příjmů**

V následující kapitole jsou uvedeny a popsány vybrané zaměstnanecké benefity a jejich daňové řešení

#### **3.2.6.1 Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců**

Je potřeba rozlišovat mezi prohlubováním kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Podle § 230 ZP je prohlubování kvalifikace povinností zaměstnance k výkonu práce. Účast na školení či jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce a zaměstnanci za ně přísluší mzda či plat. Náklady vynaložené na prohloubení kvalifikace zaměstnance hradí zaměstnavatel v plné výši.

Podle § 231 ZP je zvýšení kvalifikace změna hodnoty kvalifikace či její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je překážkou v práci a není považován za výkon práce. Při zvyšování kvalifikace náleží zaměstnanci volno s nárokem na náhradu mzdy či platu do ve výši průměrného výdělku. Při zvyšování kvalifikace je zaměstnanec a zaměstnavatel povinen uzavřít kvalifikační dohodu. Její součástí je zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení rekvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele nejméně 5 let od uzavření dohody, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace.<sup>34</sup>

Daňové řešení upravuje § 6 odst. 9 písm. a) ZDP, kde je uvedeno, že od daně z příjmu jsou osvobozeny nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s činností zaměstnavatele. Existují dvě podmínky toho, aby příspěvek na odborný rozvoj zaměstnance mohl být osvobozen od daně z příjmu zaměstnance. Musí se jednat o nepeněžní plnění, což znamená, že zaměstnavatel musí hradit částku přímo zprostředkovateli odborného vzdělávání a musí se jednat o rozvoj dovedností, které souvisí s činností zaměstnavatele.

Aby se jednalo o daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele, musí se jednat o nepeněžní plnění stejně jako je tomu na straně zaměstnance. Daňovou uznatelnost výdajů na straně zaměstnavatele upravuje § 24 odst. 9 písm. j) bod 3 ZDP, který říká, že výdaji jsou výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnance, pokud souvisí s činností zaměstnavatele.

---

<sup>34</sup> Česko. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zatímco na straně zaměstnanců jsou tedy osvobozeny jen nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj, na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem peněžní i nepeněžní plnění pod podmínkou, že odborný rozvoj souvisí s činností zaměstnavatele.<sup>35</sup>

### 3.2.6.2 Stravování zaměstnanců

Příspěvky na stravování zaměstnanců patří k jedné z nejposkytovanějších zaměstnaneckých výhod. V současné době je nejvíce využíváno poskytování stravenek zaměstnavatelem, kdy se čím dál více rozšiřují stravenky v elektronické podobě. Výše nominální hodnoty stravenky není zákonem nijak omezena. Záleží na zaměstnavateli, jak velkou částku z nominální hodnoty stravenky zaměstnancům srazí ze mzdy. Stravenka tedy může být poskytnuta i bezplatně. Poskytování stravování zaměstnancům se zabývá § 236 ZP, ve kterém jsou uvedeny povinnosti zaměstnavatele:

- a. zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování,
- b. bylo-li to v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu stanoveno, poskytuje se zaměstnancům stravování.<sup>36</sup>

Poskytnutím příspěvku na stravování vzniká u zaměstnanců nepeněžní příjem, který je dle § 3 odst. 2 ZDP předmětem daně z příjmu, avšak podle § 6 odst. 9 písm. B) ZDP je od daně z příjmu osvobozen. U zaměstnance je tedy od daně z příjmu osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného jinými subjekty.<sup>37</sup>

Daňové řešení výdajů na straně zaměstnavatele vynaložených na stravování vyplývá ze znění § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. Zákon zde rozlišuje dvě formy stravování:

- a. stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení.  
Daňovými náklady na provoz se podle ZDP rozumějí výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů jsou výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení (např. spotřeba energií, údržba zařízení, zakoupení DHM či mzdy včetně hrazení pojistného pracovníků zajišťující stravování krom hodnoty potravin).

<sup>35</sup> ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

<sup>36</sup> ČESKO. § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>37</sup> BRŮHA, D. a kol. *Abeceda personalisty*. 2015, s. 228.

- b. stravování zaměstnanců zajišťované jinými subjekty.

Daňovými výdaji mohou být příspěvky na stravování, a to až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu. Příspěvek na stravování může zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj, pouze pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá minimálně 3 hodiny. A naopak nelze považovat za daňový výdaj příspěvek na stravování zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné v souvislosti s pracovní cestou zaměstnance.

### **3.2.6.3 Bezplatné poskytnutí osobního automobilu**

Daňové řešení bezplatného poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely z pohledu zaměstnance je popsáno v § 6 odst. 6 ZDP. Poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci se považuje za nepeněžní příjem částka 1 % ze vstupní ceny vozidla a to bez ohledu míry použití vozidla. Kde vstupní cenou je tzv. cena pořízení (kupní cena) včetně nákladů spojených s pořízením. Základ daně poplatníka a vyměřovací základ pro výpočet odvodu pojistného zaměstnavatelem za poplatníka se zvyšuje o částku 1 % vstupní ceny vozidla.

Daňovým řešením z pohledu zaměstnavatele a možného uplatnění výdajů se zabývá bod 27 pokynu GFŘ č. D-6 k § 24 odst. 2 ZDP. Tento pokyn říká, že při využívání motorového vozidla, jak pro služební, tak pro soukromé účely zaměstnanců se neuplatňuje režim poměrné výše nákladů. Z čehož vyplývá, že odpisy, náklady na opravu či garážování vozidla jsou daňově plně využitelné a nedochází k jejich krácení v poměru ujetých kilometrů pro služební účely. Výdaje za pohonné hmoty jsou daňovým výdajem pouze při použití vozidla pro služební účely.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

### 3.2.6.4 Příspěvek na doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění

Od 1. 1. 2013 je možné vstupovat pouze do účastnických fondů v rámci tzv. III. pilíře a spořit si v rámci doplňkového penzijního spoření. Do těchto fondů byli převedeni i všichni účastníci penzijních fondů (účastníci penzijního připojištění).

Tabulka 4 - Hodnota státního příspěvku do III. pilíře důchodového systému

Měsíční vklad	Státní příspěvek do konce roku 2012	Státní příspěvek od ledna 2013
100 Kč	50 Kč	0 Kč
200 Kč	90 Kč	0 Kč
300 Kč	120 Kč	90 Kč
400 Kč	140 Kč	110 Kč
500 Kč	150 Kč	130 Kč
600 Kč	150 Kč	150 Kč
700 Kč	150 Kč	170 Kč
800 Kč	150 Kč	190 Kč
900 Kč	150 Kč	210 Kč
1000 Kč a více	150 Kč	230 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle <sup>39</sup>

Na doplňkovém penzijním spoření zaměstnanec se může podílet jak stát (výše státních příspěvků jsou uvedeny v tabulce 4), tak zaměstnavatel v rámci zaměstnaneckých benefitů. Podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je od daně osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč jako:

- a. příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet zaměstnanec vedený u penzijní společnosti,
- b. příspěvek na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet zaměstnanec vedený u penzijní společnosti, za podmínky, že byla výplata sjednána nejdříve v roce dosažení věku 60 let,
- c. příspěvek na penzijní pojištění, které hradí zaměstnavatel pojišťovně poukázaný ve prospěch zaměstnanec za podmínky, že byla výplata sjednána nejdříve v roce dosažení věku 60 let,

<sup>39</sup> ČESKO. § 14 zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření.



- d. příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho soukromé životní pojištění (pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění) za podmínky, že byla výplata sjednána nejdříve v roce dosažení věku 60 let.

V případě překročení úhrnné částky 50 000 Kč za rok bude nadlimitní částka připočtena k zdanitelné mzdě zaměstnance. Příspěvek, který není osvobozen od daně z příjmu, vstupuje také do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele se řídí společnými ustanoveními § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, který říká, že daňově uznatelnými výdaji (náklady) jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vycházející z kolektivní smlouvy, jiné smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatele bez ohledu na jejich výši.

### **3.2.6.5 Příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci**

Podle § 6 ZDP je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem svým zaměstnancům buď z FKSP nebo sociálního fondu, a to:

- a. ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnické či vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení,
- b. ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce,
- c. při poskytnutí domácí či zahraniční rekreace je od daně osvobozena nejvýše částka 20 000 Kč za jeden kalendářní rok.

Z výše napsaného vyplývá, že osvobozeno od daně z příjmu jsou tzv. nepeněžní plnění. Tato plnění mohou např. být: zakoupené vstupenky na kulturní akci, poskytnutí permanentních vstupenek do sportovních zařízení, poskytnutí vstupenek do divadla či kina, poskytnutí voucherů na nákup zdravotnického zboží či zboží v lékárně atd.

Osvobození od daně z příjmů se tedy týká pouze nepeněžního plnění. V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční podporu na rekreaci či zájezd nebo mu uhradí

předložené vstupenky do divadla, jedná se o peněžní plnění, které bude součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.<sup>40</sup>

V případě daňového řešení u zaměstnavatele bude opět rozhodující, jestli se jedná o peněžní či nepeněžní plnění. Omezením pro daňově uznatelné výdaje zaměstnavatelem je § 25 ZDP. Podle tohoto paragrafu jsou daňově neuznatelnými náklady i následující nepeněžní plnění:

- a. možnosti používat rekreační, zdravotnická či vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení a,
- b. příspěvky na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce.

U peněžního plnění jsou pro zaměstnavatele daňovými náklady podle § 24 dost. 2 písm. J) bodu 5 ZDP, náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Jestliže tedy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci peněžní příspěvek na vstupenky do kina a bude to uvedeno v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, bude se pro zaměstnavatele jednat o daňově uznatelný náklad.<sup>41</sup>

### **3.3 Spolková republika Německo**

V následující kapitole je podrobně popsána právní úprava zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové dopady ve Spolkové republice Německo.

#### **3.3.1 Právní úprava zaměstnaneckých benefitů v SRN**

Nejpodstatnější právní normou upravující zaměstnanecké benefity je stejně jako v českém prostředí daň z příjmů fyzických osob. Německý zákon o daních z příjmů je na rozdíl od zákona v České republice upraven ve dvou samostatných zákonech, a to Einkommensteuergesetz (EStG), tedy zákon o daních z příjmů a Körperschaftsteuergesetz (KStG), tedy zákon o daních z příjmu právnických osob.

---

<sup>40</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2013, s. 115

<sup>41</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2013, s. 116.

Předmětem daně podle zákona o daních z příjmů jsou:

- a. příjmy ze zemědělské výroby a lesního hospodářství § 13 (Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft),
- b. příjmy z obchodní činnosti § 15 (Einkünfte aus Gewerbebetrieb),
- c. příjem ze samostatné výdělečné činnosti § 18 (selbständige Arbeit),
- d. příjmy z nesamostatné činnosti § 19 (nichtseltständiger Arbeit),
- e. příjmy z kapitálového majetku § 20 (Kapitalvermögen),
- f. příjmy z pronájmu a leasingu § 21 (Vermietung und Verpachtung),
- g. ostatní příjmy ve smyslu § 22 (sonstige Einkünfte im Sinne § 22).<sup>42</sup>

### **3.3.2 Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance**

Pro účely této práce je podstatný § 19 o daních z nesamostatné činnosti (Nichtseltständige Arbeit). Tento paragraf je ekvivalentem českého § 6 o daních z příjmu ze závislé činnosti. Za příjem z nesamostatné činnosti se podle § 19 odst. 1 písm. 3 EStG považují:

- platy, mzdy, odměny, prémie, podíly na zisku, výnosy ze zaměstnání ve veřejném či soukromém sektoru,
- příspěvky zaměstnavatele na zaměstnance a jejich doprovodné osoby na společenských událostech (firemních akcích),
- důchod, sirotčí a vdovské důchody a další výhody a odměny plynoucí z předchozího zaměstnání,
- příspěvky od zaměstnavatele do penzijního fondu, systému přímého pojištění či penzijního připojištění včetně průběžných darů od zaměstnavatele.

Za příjem osvobozený od daně se podle § 3 nezdaněný příjem (Steuerfreie Einnahmen) EStG považují:

- dávky a přídavky na děti, pojištění dlouhodobé péče, dávky v mateřství podle zákona o mateřství, příspěvek na dávky v mateřství podle zákona o ochraně mateřství,
- příspěvky v nezaměstnanosti, příspěvek v nezaměstnanosti při částečném úvazku, příspěvek na krátkodobý pracovní poměr,
- dávky v nezaměstnanosti podle zákona o důchodovém pojištění,

---

<sup>42</sup> NĚMECKO. Einkommensteuergesetz (Daň z příjmů).

- příjmy hostitelské rodiny, která se stará ve stejné hospodařící domácnosti o osobu se zdravotním postižením nebo postižené osoby čl. 2 odst. 1 Sozialgesetzbuch (sociální zákoník),
- náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce,
- pracovní oblečení, které zaměstnavatel přenechá svým zaměstnancům zdarma nebo se slevou,
- příspěvky od zaměstnavatele na umístění dítěte zaměstnance do mateřské školy či jiné podobné instituce,
- příspěvky od zaměstnavatele poskytnuté zaměstnanci na zlepšení všeobecného zdravotního stavu a pracovní kondice zaměstnance,
- příspěvek od zaměstnavatele na výdaje zaměstnance na sociálního pracovníka, který poskytuje neustálou pomoc přímému příbuznému, který tuto neustálou pomoc potřebuje,
- příjmy zaměstnanců Deutsche Telekom AG, Deutsche Post AG a Deutsche Postbank AG (na základě zvláštních smluv),
- honorář umělců i dary z prostředků německé umělecké pomoci, jestli jsou vypláceny z veřejných prostředků,
- stipendia poskytovaná z veřejných prostředků nebo vládními a mezivládními subjekty za účelem výzkumu nebo vědeckého vzdělávání,
- dávky vypláceny z úrazového pojištění,
- částky, které zaměstnavatel hradí zaměstnanci na výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého,
- spropitné obdržené navíc k základní mzdě dobrovolně od třetí osoby,
- dávky poskytované na základě zákona o přídavcích na děti (Bundeskindergeldgesetzes)

Podle § 3b EStG jsou osvobozeny od daní z příjmu příplatky za práci o nedělích, o státních svátcích a za práci v noci, a to:

- a. příplatky za práci v noci, pouze pokud částka za příplatky není vyšší než 25 % základní mzdy,

- b. příplatky za práci o nedělích, pouze pokud částka za příplatky není vyšší než 50 % základní mzdy,
- c. příplatky za práci dne 31. prosince od 14:00 hodin a za práci o státních svátcích, pouze pokud částka za příplatky není vyšší než 125 % základní mzdy,
- d. příplatky za práci dne 24. prosince od 14 hodin, dne 25. a 26. prosince stejně jako 1. května, pouze pokud částka za příplatky není vyšší než 150 % základní mzdy.

Za noční práci se považuje práce od 20:00 hodin do 6:00 hodin, práce v neděli a o státních svátcích je práce od 0:00 hodin do 24:00 hodin příslušného dne. Zákonné volno o státních svátcích je stanoveno platnými předpisy na pracovišti. Pro osvobození příjmu od daně z příjmu za příplatek za práci o nedělích, státních svátcích a za práci v noci musí být maximální možná hodinová mzda 50 € (1 276, 50 Kč).<sup>43</sup>

U příjmů z nesamostatné činnosti se automaticky zohledňují (odečítají) následující odčitatelné částky podle § 9a paušální sazby pro reklamní náklady (Pauschbeträge für Werbungskosten) EStG:

→ tzv. reklamní náklady (Werbungskosten) – paušální částka ve výši 1 000 €

Přesáhnou-li skutečné náklady na reklamu uvedenou paušální částku, pak je možné tyto náklady uplatnit v jejich skutečné výši podle § 9 reklamní náklady (Werbungskosten) EStG. Reklamními náklady jsou podle EStG náklady na získání, zajištění a udržování příjmů. Musí být odečteny od příjmů, které vznikly. Reklamními náklady jsou:

- úroky z půjček a renty založené na zvláštních závazcích, pokud jsou ekonomicky propojené s příjmem,
- daně z pozemků, ostatní veřejné poplatky a pojistné, pokud se tyto náklady týkají budov nebo předmětů, které slouží daňovému poplatníkovi za účelem příjmu,
- členské příspěvky odborovým organizacím a profesním svazům,
- cestovní náklady mezi bydlištěm a pracovištěm zaměstnance. Za účelem kompenzace těchto výdajů se za každý pracovní den, kdy je zaměstnanec pracovně činný, použije paušální částka 0,30 € (7,659 Kč) za každý úplný kilometr vzdálenosti

---

<sup>43</sup> NĚMECKO. § 3b Einkommensteuergesetz (Daň z příjmů).

- mezi bydlištěm a pracovištěm, avšak nejvýše 4 500 € (114 885 Kč) za kalendářní rok. Paušální částka se nevztahuje na letové trasy a trasy hromadnou dopravou,
- náklady na pracovní zařízení, například na nástroje a pracovní oblečení,
  - náklady na použití veřejné dopravy lze použít, jestliže přesahují celkovou odpočitatelnou částku v kalendářním roce,
  - cestovní náklady 24 € (626,4 Kč) za každý kalendářní den, ve kterém je zaměstnanec 24 hodin ve svém prvním zaměstnání a není v místě svého bydliště),
  - náklady na stěhování z profesních důvodů,
  - náklady za ucházení se o místo.

Mimo jiné je podle § 32 EStG možné snížit základ daně z příjmu o 2 358 € (64 795 Kč) za každé dítě daňového poplatníka, stejně jako částka 1 320 € (33 699 Kč) na péči o dítě a na potřeby vzdělání nebo odbornou přípravu dítěte. V případě, že je dítě dítětem obou manželů, se částka zdvojnásobí. Základ daně poplatníka je také možné snížit o částku uvedenou výše v případě, že se o dítě stará jen jeden z manželů nebo druhý z manželů zemřel nebo nepodléhá neomezené dani z příjmů. Pro každý kalendářní měsíc, pro který platí výše uvedené podmínky, se částka sníží o jednu dvanáctinu. Za dítě je považováno dítě v spojené v tzv. prvním stupni s daňovým poplatníkem, osvojené dítě nebiologickými rodiči. Snížení základu daně o každé dítě poplatníka je možné využít v každém kalendářním měsíci do měsíce osmnáctého roku dítěte, ve kterém se dítě narodilo. Dále je považováno za dítě každé dítě, které nedosáhlo věku 21 let, není v pracovním poměru a je registrováno na úřadu práce a aktivně hledá zaměstnání. A také dítě, které nedosáhlo věku 25 let a studuje pro budoucí povolání nebo nemůže začít ani pokračovat ve svém odborném vzdělávání.

### **3.3.3 Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnavatele**

Daň z příjmů právnických osob se na rozdíl od českého zákona o daních z příjmů, řídí svým vlastním zákonem. Co je předmětem příjmu právnických osob se však řídí jak KStG, tak EStG. Příjmy z podnikání jsou totiž součástí EStG a platí pro ně podobná pravidla.

Daňově uznatelnými položkami a tedy odčitatelnými výdaji do výše určenými § 9 Körperschaftsteuergesetz, jsou například příspěvky na pojištění zaměstnance, pracovní oblečení a nástroje užívající pro činnost zaměstnavatele, příspěvky na jídlo a pitný režim, odborný rozvoj či příspěvky na podporu osob, které jsou odkázány na pomoc osob jiných.

Daňově neuznatelnými výdaji jsou podle EStG a KStG např. příspěvky na sport, cestovní náklady nad limit podle EStG či parkovací místo.

### **3.3.4 Benefity z hlediska daňových odvodů a příspěvků na sociální zabezpečení**

Zdanění práce je v Německu jedno z nejvyšších v Evropě, kdy zaměstnanci s průměrnou mzdou odvádí přibližně 50 % hrubé mzdy. Samotný výpočet je v porovnání s českým výpočtem značně komplikovaný, a jeho postup je popsán v tabulce č. 8. V SRN existují tři daňová pásma. Prvním z nich je pásmo s nezdanitelným příjmem, tedy s příjmem do 8 820 € (225 174 Kč) ročně. Dále jsou německé mzdy daněny tzv. progresivní a lineární daňovou sazbou. Součástí vyměřovacího základu je např. povinnost poplatníků odvádět kromě daně z příjmu také tzv. příspěvek solidarity (Solidaritätszuschlag), který činí 5,5% z daně z příjmu ze samostatné činnosti (Lohnsteuer).<sup>44</sup> Tento příspěvek byl zaveden v roce 1995 pro podporu financování zdravotnictví, školství, infrastruktury atd. spolkových zemí bývalého východního Německa. Původně měl být zrušen v roce 2015, ale spolková vláda se nakonec rozhodla ho zachovat jako součást daňového odvodu.<sup>45</sup>

Jinou odlišností od českého danění příjmů ze závislé činnosti je povinnost německých zaměstnanců odvádět církevní daň. Tento zákon platí pro ty, kteří jsou přihlášení k nějaké církvi (katolické nebo protestantské) na místním obecním úřadě. Ten kdo není přihlášen, církevní daň neplatí. Míra zdanění je ve spolkových zemích rozdílná a upravuje ji § 51a EStG. Výběr církevních daní platí pouze pro poplatníky s neomezenou daňovou působností (trvalé bydliště v Německu).<sup>46</sup>

Výběr těchto daní provádí místní finanční úřad a výše této daně v Německu činí 8-9% z daně z příjmu (Lohnsteuer). Z této částky si 2% - 4,5 % ponechává finanční úřad za výběr této daně. V roce 2015 bylo ve všech spolkových zemích Německa vybráno na církevních daních 11,46 miliard eur.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> NĚMECKO. § 4 Solidaritätszuschlaggesetz (Zákon o sociálním zabezpečení).

<sup>45</sup> GRASHOFF, D., KLEINMANN, F. *Aktuelles Steuerrecht 2017*. 2017, s. 85.

<sup>46</sup> NĚMECKO. § 51a Einkommensteuergesetz (Daň z příjmů).

<sup>47</sup> FINANZTIP, Finanztip für Finanzen in Deutschland. *Kirchensteuer* [online]. 2018.

Tabulka 5 - Sazba církevní daně v jednotlivých spolkových zemích

<b>Spolková země (Bundesland)</b>	<b>Míra zdanění (Hebesatz)</b>
Baden-Württemberg (Bádensko-Württembersko)	8 % z daně z příjmu
Bayern (Bavorsko)	8 % z daně z příjmu;
Berlin (Berlín)	9 % z daně z příjmu
Brandenburg (Braniborsko)	9 % z daně z příjmu
Freie Hansestadt Bremen (Svobodné Hanzovní město Brémy)	9 % z daně z příjmu
Freie Hansestadt Hamburg (Svobodné Hanzovní město Hamburk)	9 % z daně z příjmu
Hessen (Hesensko)	9 % z daně z příjmu
Mecklenburg-Vorpommern (Meklenbursko-Přední Pomořansko)	9 % z daně z příjmu
Niedersachsen (Dolní Sasko)	9 % z daně z příjmu
Nordrhein-Westfalen (Severní Porýní-Vestfálsko)	9 % z daně z příjmu
Rheinland-Pfalz (Porýní-Falz)	9 % z daně z příjmu
Saarland (Sársko)	9 % z daně z příjmu
Sachsen (Sasko)	9 % z daně z příjmu
Sachsen-Anhalt (Sasko-Anhaltsko)	9 % z daně z příjmu
Schleswig-Holstein (Šlesvicko-Holštýnsko)	9 % z daně z příjmu
Thüringen (Durynskso)	9 % z daně z příjmu

Zdroj: Vlastní zpracování dle <sup>48</sup>

Podle německé katolické zpravodajské agentury je kromě skandálů církve, které se staly v posledních letech, katolických představách o ženách či odmítání morální a zejména sexuální etiky církve právě povinnost příslušníků církve odvádět 8% až 9 % církevní daň jedním z hlavních motivů, proč lidé v posledních letech opouštějí církve.<sup>49</sup>

Pojistné na povinné sociální pojištění a všeobecné zdravotní pojištění funguje v SRN rozdílně než v ČR. Příspěvky na sociální zabezpečení (Sozialversicherungsrechtliche Abzüge) jsou zde tvořeny čtyřmi složkami, a to:

- a. příspěvky na zdravotní pojištění,
- b. příspěvky na pojištění sociální péče,
- c. příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti,
- d. příspěvky na důchodové pojištění.

<sup>48</sup> NĚMECKO. § 51a Einkommensteuergesetz (Daň z příjmů).

<sup>49</sup> KIRCHE und LEBEN. *Menschen verlassen Kirche* [online]. 2017.



Tabulka 6 - Čtyři pilíře sociálního zabezpečení pro rok 2017 a jejich sazby

Položka	Zdravotní pojištění	Úrazové pojištění	Důchodové pojištění	Pojištění v nezaměstnanosti
Příspěvatelé	<b>Zmc./Zml.</b>	<b>Zmc./Zml.</b>	<b>Zmc./Zml.</b>	<b>Zmc./Zml.</b>
Míra zdanění	<b>14,6 %</b>	<b>2,55 %</b>	<b>18,7 %</b>	<b>3,0 %</b>
Příspěvek Zmc.	<b>7,3 %<sup>50</sup></b>	<b>1,275 %<sup>51</sup></b>	<b>9,35 %</b>	<b>1,5 %</b>
Příspěvek Zml.	<b>7,3 %</b>	<b>1,275 %</b>	<b>9,35 %</b>	<b>1,5 %</b>
Limity ve výši měsíční mzdy	<b>PSZ: 4 350 € NSZ: 4 350 €</b>	<b>PSZ: 4 350 € NSZ: 4 350 €</b>	<b>PSZ: 6 350 € NSZ: 5 700 €</b>	<b>PSZ: 6 350 € NSZ: 5 700 €</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle <sup>52</sup>

Pro odvody ze mzdy do všech čtyř složek sociálního zabezpečení existují limity ve výši jedné maximální měsíční mzdy (Beitragsbemessungsgrenzen), které jsou uvedeny v tabulce 6. Pro odvody na důchodové pojištění a pojištění v nezaměstnanosti jsou podle zákona stanoveny odlišné limity maximální měsíční mzdy pro obyvatele původních (Alte Bundesländer) a nových (Neue Bundesländer) spolkových zemí Německa. Novými spolkovými zeměmi jsou: Meklenbursko-Přední Pomořansko, Braniborsko, Sasko-Anhaltsko, Durynsko, Sasko a tzv. sjednocený Berlín. Pro zaměstnance původních zemí SRN je limit pro tyto dvě složky určen na měsíční příjem 6 350 € (162 115 Kč) a pro zaměstnance nových zemí SRN je to 5 750 € měsíčně (146 797 Kč). Část měsíčního příjmu, která je vyšší, než tyto limity je osvobozena od daně. Pro danění příspěvků na zdravotní a sociální péči jsou měsíční limity stejné pro všechny spolkové země, a to 4 350 € (110 055 Kč). Do všech čtyř pilířů sociálního zabezpečení odvádí zaměstnanci a zaměstnavatelé shodně 50 % celkového příspěvku.

<sup>50</sup> KRANKENKASSENINFO. Krankenkassenvergleich in Nordrhein-Westfalen. [online]. 2018.

<sup>51</sup> Sazba u příspěvků zaměstnance je navýšena o 0,25 %.

<sup>52</sup> NĚMECKO. Die 5 Säulen der Sozialversicherung.

Tabulka 7 - Sazby daně z příjmu (Einkommensteuertarif) pro rok 2017

Pásmo	Roční příjem	Sazba	Výpočet daně
Nullzone	do 8 820 €	0 %	0
Progressionsszone I	od 8 821 € do 13 769 €	14 % - 24 %	$(1\,007,27 \cdot y + 1\,400) \cdot y$
Progressionsszone II	od 13 370 € do 54 057 €	24 % - 42 %	$(223,76 \cdot z + 2\,397) \cdot z + 939,57$
Proportionalzone I	od 54 058 € do 256 303 €	42 %	$0,42 \cdot x - 8\,475,44$
Proportionalzone II	od 256 304 € a více	45 %	$0,45 \cdot x - 16\,164,53$

Zdroj: Vlastní zpracování dle <sup>53</sup>

V tabulce 7 je popsán výpočet daně z příjmu a jsou zde popsány jednotlivé zóny daňových sazeb podle § 32a Einkommensteuertarif (sazba daně z příjmu), zákona EStG. Zaměstnanci s ročním příjmem do 8 820 € (225 174 Kč) spadají do tzv. pásma s nezdanitelným příjmem. Podle německého zákona o dani z příjmu fyzických osob existují dvě hlavní zóny sazeb z příjmu. Progresivní zóna I a II a proporcionální zóna I a II. Nejsložitější je výpočet daňového základu pro tzv. progresivní zóny. Kde velikost  $y$  představuje desítitisícinu rozdílu mezi skutečným ročním příjmem a nejvyšší hranicí z nižší zóny (Nullzone 8 820 €), velikost  $z$  desítitisícinu rozdílu mezi skutečným příjmem a nejvyšší hranicí z nižší zóny (Progressionsszone I 13 769 €) a u proporcionálních zón představuje velikost  $x$  skutečný příjem. Pro lepší představu velikosti odvodů na daň z příjmů je uveden obrázek 2, kde je možné mimo jiné pozorovat, že německá spolková vláda již schválila novelu zákona pro rok 2018, kdy dojde ke zvýšení hranice ročních příjmů pro jednotlivé zóny.<sup>54</sup>

### 3.3.5 Zdanění zaměstnanců z hrubé mzdy v SRN

V této kapitole bude popsáno a vysvětleno zdanění mezd a platů zaměstnanců v SRN, které je kvůli lineárně progresivnímu zdanění a jiným odlišnostem složitější než v případě danění mezd či platů zaměstnanců v ČR.

<sup>53</sup> NĚMECKO. § 32a odst. 1 Einkommensteuergesetz (Daň z příjmů).

<sup>54</sup> LOHN-INFO, Aktuelles zur Lohnabrechnung. *Durchschnittssteuersatz und Grenzsteuersatz* [online] 2017.

Tabulka 8 - Zjednodušený výpočet čisté mzdy pro rok 2017

Položka	Výpočet	Příklad
Hrubá mzda (Bruttogehalt)	Základní mzda + příplatky + náhrada mzdy + odměny	2 000 €
<b>= daň ze mzdy (Lohnsteuer)</b>	<b>Podle tabulky č. 7</b>	<b>302,1798 €</b>
Zaokrouhlení daně z příjmu na celá Eura dolů	Zaokrouhlení	302 €
+ příspěvek solidarity (Solidaritätzuschlag)	5,5 % z daně z příjmu	16,61 €
+ církevní daň (Kirchensteuer)	8-9 % z daně z příjmu	27,18 € (použito 9 %)
<b>= daňové odpočty (Steuerrechtliche Abzüge)</b>	<b>Daň ze mzdy + příspěvek solidarity + církevní daň</b>	<b>345,79 €</b>
+ zdravotní pojištění (Krankenversicherung)	Zaměstnanec 7,3 % Zaměstnavatel 7,3 %	168 € <sup>55</sup> 146 €
+ pojištění sociální péče (Pflegeversicherung)	Zaměstnanec 1,275 % Zaměstnavatel 1,275 %	30,5 € <sup>56</sup> 25,5 €
+ důchodové pojištění (Rentenversicherung)	Zaměstnanec 9,35 % Zaměstnavatel 9,35 %	187 € 187 €
+ pojištění v nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung)	Zaměstnanec 1,5 % Zaměstnavatel 1,5 %	30 € 30 €
<b>= příspěvky na sociální zabezpečení (Sozialversicherungsrechtliche Abzüge)</b>	Zdravotní pojištění + pojištění sociální péče + důchodové pojištění + pojištění v nezaměstnanosti	<b>390,5 € €</b>
<b>= čistá mzda (Nettoverdienst)</b>	Hrubá mzda – daňové odpočty – příspěvky na sociální zabezpečení	<b>1263,71 €</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle <sup>57</sup>

Dalším specifikem německého daňového systému jsou tzv. daňové třídy (Lohnsteuerklassen) podle § 38b Lohnsteuerklassen, Zahl der Kinderfreibeträge EStG. Při výpočtu daně ze mzdy tak hraje důležitou roli také to, do jaké daňové třídy poplatník spadá. Přehled jednotlivých daňových tříd:

<sup>55</sup> U příspěvku zaměstnance je sazba v tomto příkladu navýšena o 1,1%.

<sup>56</sup> U příspěvku zaměstnance je sazba navýšena o 0.25%.

<sup>57</sup> KAUFMANN, S., WANZKE, C. *Arbeitsrecht für Arbeitgeber*. 2010, s. 70.

- a. **daňová třída I:** zahrnuje zaměstnance, kteří jsou svobodní nebo jsou ovdovělí, rozvedení nebo ženatí, kteří žijí trvale odděleně a nespádají do daňové třídy III nebo IV,
- b. **daňová třída II:** zahrnuje zaměstnance jako v daňové třídě I, kteří mají alespoň jednu vyživovací povinnost k dítěti, a je u nich zohledněn příspěvek pro samoživitele,
- c. **daňová třída III:** zahrnuje ženaté zaměstnance, pokud je zaměstnán jen jeden z manželů nebo jeden z manželů spadá do daňové třídy V,
- d. **daňová třída IV:** zahrnuje zaměstnance, kteří jsou ženatí a jsou povinni platit daň z příjmů a nežijí v trvale oddělené domácnosti,
- e. **daňová třída V:** zahrnuje ženaté zaměstnance, jestliže se jeden z manželů rozhodl pro zařazení do daňové třídy III a to na žádost obou manželů (zpravidla druhý z manželů),
- f. **daňová třída VI:** zahrnuje zaměstnance, kteří současně se svou druhou či další kartou pro daň ze mzdy obdrželi mzdu za práci od více zaměstnavatelů. V této třídě se tedy daní především vedlejší příjmy.

V SRN existuje tzv. jednotlivé či společné zdanění manželů, které bývalo také součástí českého daňového systému. Manželé, kteří mají trvalé bydliště v SRN, mohou zvolit mezi jednotlivým nebo společným zdaněním manželů. Jestliže manželé nedojdou ke shodě, dojde ke společnému zdanění manželů, které je zpravidla daňově výhodnější.<sup>58</sup>

Zaměstnanci mají povinnost podat příslušnému finančnímu úřadu daňové přiznání k dani z příjmů za zdaňovací období do 31. května následujícího roku, a to v následujících případech:

- a. v kartě pro daň z příjmů je nezdanitelná položka,
- b. ke kartě pro daň ze mzdy existují ještě jiné vedlejší příjmy,
- c. mzda je vyplácena současně od více zaměstnavatelů.

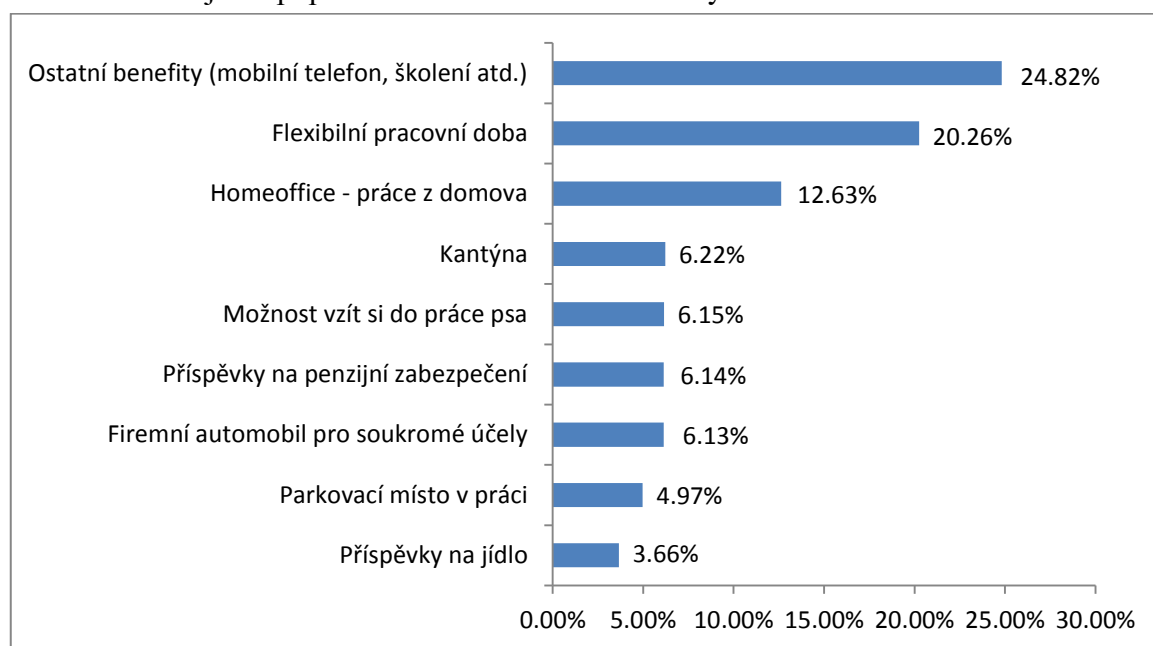
---

<sup>58</sup> Einkommensteuergesetz (Daň z příjmů).

### 3.3.6 Charakteristika nejvíce poptávaných zaměstnaneckých benefitů v SRN

Podle průzkumu společnosti Die Welt nabízí pouze 22 % oslovených společností svým zaměstnancům možnost výběru tzv. doplňkových služeb (Zusatzleistungen). Zároveň 17 % oslovených firem plánuje zavést flexibilní doplňkové služby.<sup>59</sup> Na obrázku 2 je možné vidět, které typy zaměstnaneckých benefitů jsou nejvíce poptávané u samotných zaměstnanců v SRN.

Obrázek 2 - Nejvíce poptávané zaměstnanecké benefity v SRN v roce 2016



Zdroj: Vlastní zpracování dle <sup>60</sup>

<sup>59</sup> DIE WELT. *Firmen können Arbeitnehmer mit Extras ködern* [online]. 2014.

<sup>60</sup> LECTURIO. *So motivieren Sie Ihre Mitarbeiter mit freiwilligen Zusatzleistungen* [online]. 2016.

## 4 Vlastní práce

Druhá část této diplomové práce se věnuje poskytování zaměstnaneckých benefitů v mateřské společnosti YYY Německo AG a v její dceřiné společnosti XXX Česká republika a.s. V následujících kapitolách je proveden rozbor zaměstnaneckých benefitů v obou společnostech a jsou vyhodnoceny jejich daňové dopady. V závěru práce jsou soustavy benefitů obou společností vyhodnoceny a porovnány.

### 4.1 Charakteristika společnosti

Skupina YYY Německo AG<sup>61</sup> je německá společnost sídlící na území nejlidnatější spolkové země Severního Porýní-Vestfálska<sup>62</sup>. Jedná se o nadnárodní koncern, který zaměstnává celosvětově více než 200 000 zaměstnanců a má desítky miliónů zákazníků po celém světě.

Koncern YYY Německo AG byl založen v 90. letech minulého století ve Spolkové republice Německo a má tedy více než dvacetileté zkušenosti ve svém oboru. Své dceřiné společnosti má především ve státech na území Evropy, ale působí na jiných trzích. Mimo jiné ve Spojených státech amerických, Asii, Brazílii či Argentině. V čele společnosti stojí předseda představenstva, který zároveň vykonává funkci výkonného ředitele. Téměř 70% akcií je obchodovatelných na volném trhu a zbytek akcií vlastní Spolková republika Německo a banka vlastněná spolkovou vládou sídlící ve Frankfurtu nad Mohanem.

Koncern YYY Německo AG dosáhl všech finančních cílů stanovených pro finanční rok 2017. V tomto roce bylo v rámci koncernu zaměstnáno celosvětově více než 216 000 lidí s celkovým obratem vyšším než 74 miliard eur. Čisté příjmy celého koncernu vzrostly oproti fiskálnímu roku 2016 o 2,5% na 74,9 miliard eur, zatímco EBIT<sup>63</sup> vzrostl o 2,4% z 9,2 miliard eur v hospodářském roce 2016 na 9,4 miliard eur za fiskální rok 2017. Čistý zisk vzrostl o 0,8 miliardy eur na 3,5 miliardy eur za fiskální rok 2017. Z důvodu nákladných akvizic, vyplácení dividend akcionářům či nárůstu závazků z finančního leasingu narostl čistý dluh o 0,8 miliardy eur na 50,8 miliardy eur oproti finančnímu roku 2016.<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup> Aktiengesellschaft (akciová společnost).

<sup>62</sup> STATISTA, Das Statistik-Portal. *Einwohnerzahl der Bundesländer in Deutschland* [online]. 2018.

<sup>63</sup> Provozní zisk před zdaněním a úroky.

<sup>64</sup> Veškeré informace jsou dostupné z webových stránek koncernu YYY Německo AG.

#### **4.1.1 Společnost XXX Česká republika a.s.**

Koncern YYY Německo AG začal působit na českém trhu v roce 2002 a to nákupem částí akcií společnosti, která byla založena v České republice v roce 1996. Od roku 2014 je již 100% vlastníkem české dceřiné společnosti právě německý koncern YYY Německo AG. Sídlem české společnosti je někdejší největší administrativní komplex budov v ČR lokalizovaný v hlavním městě Praze.

Společnost XXX Česká republika a.s. zaměstnávala k 31. 12. 2017 více než 3 600 lidí. Celkové tržby oproti fiskálnímu roku 2016 vzrostly za fiskální rok 2017 o 2,2% , tedy na více než 27 miliard českých korun. Čistý zisk české dceřiné společnosti vzrostl o 13 miliónů korun na více než 4,7 miliardy korun. Celý zisk byl vyplacen ve formě dividend mateřskému koncernu YYY Německo AG stejně jako v předchozích letech.

#### **4.1.2 Společnost YYY Německo AG**

Ve Spolkové republice Německo byla společnost v roce 1996 nejen založena, ale také zde až dodnes sídlí. Společnost zaměstnávala v srpnu 2015 více než 110 000 zaměstnanců. Ve firemních statistických ročenkách lze pozorovat, že počet zaměstnanců v německé pobočce postupně klesá. V roce 2010, tedy v době, kdy vrcholila celosvětová finanční krize, zde pracovalo více než 121 000 zaměstnanců. V roce 2013 to bylo o 6 000 zaměstnanců méně a v roce 2015 již o více než 11 000 zaměstnanců méně.

### **4.2 Soustava zaměstnaneckých benefitů společnosti XXX Česká republika a.s.**

V následující kapitole 3.2 jsou popsány jednotlivé zaměstnanecké benefity nabízené v rámci benefitního systému společnosti. Dále je na základě znalostí teoretických východisek vysvětleno jejich daňové řešení.

#### **4.2.1 Stravenky**

V České republice má zaměstnavatel podle § 236 odst. 1 ZP povinnost umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách. Tuto povinnost nemá pouze u zaměstnanců vyslaných na zahraniční cestu, nebylo-li to dohodnuto jinak v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. Tudíž žádné další zákonné povinnosti pro zaměstnavatele

nejsou určeny.<sup>65</sup> Například podle slovenské legislativy podle § 152 odst. 2 ZP mají zaměstnavatelé povinnost poskytnout svým zaměstnancům minimálně jedno teplé jídlo včetně vhodného nápoje v průběhu pracovní doby ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve stravovacím zařízení jiného zaměstnavatele.<sup>66</sup> Tuto povinnost tedy zaměstnavatelé v ČR nemají.

Odpůrci stravenek, kterým je často asociace hotelů a restaurací, argumentují tím, že se jim přijímání stravenek nevyplácí z důvodů odvádění 5-6% provize z každé platby společností zprostředkávajícím stravenky. Alternativou by tedy mohla finanční podpora na stravování od zaměstnavatelů ve formě peněz, která by mohla být také daňově zvýhodněna. Avšak významným důvodem pro zachování stravenek je, že v případě vyplácení podpory v podobě peněz by nemohlo být zaručeno, že by zaměstnanci tyto finanční prostředky skutečně používali na zakoupení jídla a pití, k čemuž jsou primárně určeny.

Řešením by mohla být elektronická verze stravenek, která se používá obdobně jako běžná platební karta. Zaměstnavatelům šetří čas a snižuje administrativu s distribucí papírových stravenek svým zaměstnavatelům a zaměstnanci mají vše přehledně pod kontrolou na svém účtu, který si mohou spravovat.<sup>67</sup> Další výhodou elektronických stravenek je stejná daňová výhodnost jako u papírových stravenek. Avšak ani po čtyřech letech na českém trhu se elektronická verze stravenek nedočkala velkého rozšíření, kdy hlavním problémem je, že pouze 25 % restaurací akceptuje elektronickou verzi stravenek. Majitelé stravovacích zařízení mají nízkou motivaci k zavádění této technologie z důvodu zdvojené práce. A ačkoliv se poskytovatelům stravenek se zavedením nové technologie snížily náklady na tisk, evidenci, distribuci a redistribuci papírových stravenek, tak poplatek, který inkasuje stravenková společnost a dělí se o něj s bankou, zůstává stejný, tedy pěti až sedmiprocentní.<sup>68</sup>

Společnost Apropos (asociace provozovatelů poukázkových systémů) dělala v roce 2009 rozsáhlý průzkum, kde bylo zjištěno, že v případě ztráty stravenek jakožto benefitu od svého zaměstnavatele, by během poledních pracovních přestávek přestalo do restaurace na obědy

---

<sup>65</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>66</sup> SLOVENSKO. Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce.

<sup>67</sup> SODEXO, systém pro správu benefitů. *Nová stravenková karta Gastro Pass CARD* [online]. 2018.

<sup>68</sup> LIDOVKY, zpravodajský web Lidových novin. *Elektronické stravenky?* [online]. 2017.



chodit více než 70% zaměstnanců. To by ve skutečnosti znamenalo, že by útraty v restauracích během poledních přestávek klesly o 59% tedy o 7,54 miliard Kč.<sup>69</sup>

Společnost XXX Česká republika a.s. poskytuje všem svým pracovníkům, kteří s ní uzavřeli pracovněprávní vztah na základě podepsané pracovní smlouvy, zaměstnaným na plný či zkrácený pracovní úvazek plošně stravenky v papírové podobě, a to v nominální hodnotě 105 Kč. Stravenky v této nominální hodnotě poskytuje společnost svým zaměstnancům od prvního ledna roku 2016, kdy začala platit nová vyhláška č. 385/2015 Sb., ze dne 17. prosince 2015 ministerstva práce a sociálních věcí o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného. Ta mimo jiného upravila základní částku, z níž se vypočítává příspěvek na stravování. Tato vyhláška ji zvýšila na 83 Kč za každý kalendářní den pracovní cesty, za splnění podmínky, že tato pracovní cesta trvá 5-12 hodin.<sup>70</sup>

Maximální daňově uznatelná část příspěvku na stravování činí 70% z této částky, což je 58,10 Kč. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během jedné pracovní směny trvá alespoň 3 hodiny. Zaměstnavatel si může odečíst z daní 55% z nominální hodnoty stravenky a 45% doplácí zaměstnanec sám, kdy je mu tato částka sražena z čisté mzdy. Tudíž v kalendářním roce 2016 měla daňově nejvýhodnější stravenka nominální hodnotu 105 Kč.

Od počátku roku 2018 je platné nové znění § 176 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce podle vyhlášky č. 463/2017 Sb. ze dne 15. prosince 2017, kdy se zvýšila hodnota stravného na pracovních cestách, která je základnou pro určení daňově uznatelné výše příspěvku na stravování.<sup>71</sup> Pro pracovní cestu trvající 5-12 hodin se výše stravného zvýšila na 78-93 Kč na jeden den. Maximální daňově uznatelný příspěvek na stravování tedy pro rok 2018 činí 70% z 93 Kč, což je 65,10 Kč. Nově je tak pro zaměstnavatele daňově nejvýhodnější stravenka s nominální hodnotu 118 Kč.

V případě, že by společnost XXX Česká republika a.s. začala nabízet svým zaměstnancům stravenky v této nominální hodnotě, mohla by si odečíst z daní nejvyšší možnou částku.

---

<sup>69</sup> APROPOS. *Nákupní zvyklosti v souvislosti s používáním stravenek* [online]. 2009.

<sup>70</sup> ČESKO. § 3 písm. a vyhlášky č. 385/2015 Sb.

<sup>71</sup> ČESKO. Vyhláška č. 463/2017 Sb.

Oproti současné situaci by se tedy hodnota stravenky zvýšila ze 105 Kč na 118 Kč za jeden pracovní den.

Při průměrném počtu 21,74 pracovních dní měsíčně<sup>72</sup> je jednomu zaměstnanci společnosti XXX Česká republika a.s. sraženo z čisté mzdy 1 039,50 Kč, které získá v podobě papírových stravenek. Zaměstnavatel vyplácí zbytek částky v podobě benefitu a to 1 270,50 Kč. Tuto částku si může odečíst z daní jako daňově uznatelný náklad. Zaměstnanec společnosti XXX Česká republika a.s. tedy dostává v měsíci s průměrným počtem hodin stravenky v celkové hodnotě 2 310 Kč.

#### **4.2.2 Stravování u jiného subjektu**

Společnost XXX Česká republika a.s. poskytuje také možnost stravování svých zaměstnanců u externího subjektu, který nabízí služby hromadného stravování uvnitř administrativního komplexu budov, ve kterém společnost sídlí. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel již poskytuje svým zaměstnancům benefit ve formě stravenek, tak v tomto zařízení nejsou dotované ceny a zaměstnanci zaplatí za nabízené produkty stejné částky jako externí návštěvníci. Jde tedy o možnost závodního stravování za obecně nižší ceny než např. v okolních restauracích, avšak nejedná se o skutečný benefit pro zaměstnance.

#### **4.2.3 Nápoje na pracovišti**

Na začátku této podkapitoly je nutné uvést hlavní rozdíly mezi povinným zákonným zásobováním pracoviště pitnou vodou, povinným zákonným poskytováním tzv. ochranných nápojů a poskytováním nealkoholických nápojů zaměstnavatelem na pracovišti zdarma v podobě benefitu.

Ustanovení § 101 odst. 1 ZP, stanovuje obecnou povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.<sup>73</sup> Povinnost zásobovat pracoviště pitnou vodou každému zaměstnavateli v České republice ukládá § 2 zákona č. 309/2006 Sb., ve kterém se píše, že zaměstnavatel je mimo jiného povinen zajistit pracoviště tak, aby bylo zásobované pitnou vodou.<sup>74</sup> Pojem pitná voda je definován v § 3 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, takto: „Pitnou vodou je veškerá voda v původním stavu nebo po

---

<sup>72</sup> 4,348 týdnů v měsíci krát 5, při pětidenním týdnu dle § 356 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>73</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>74</sup> ČESKO. Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

úpravě, která je určena k pití, vaření, přípravě jídel a nápojů.<sup>75</sup> Může se jednat o pitnou vodu poskytovanou jednoduše vodovodním kohoutkem, v přenosných barelech, PET lahvích či jinak.

Ochranný nápoj je takový nápoj, který je zaměstnavatel povinen zajistit svým zaměstnancům v případě, že jsou vystaveny nevyhovujícím mikroklimatickým podmínkám, a to v rozsahu a za podmínek, které určuje prováděcí předpis. Podmínky poskytování ochranných nápojů jsou blíže specifikovány v § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.<sup>76</sup> V tomto zákoně je mimo jiné uvedeno, že se zaměstnanci poskytuje ochranný nápoj, který ho ochrání před zátěží, teplem nebo chladem. Ochranné nápoje se rozdělují do osmi skupin podle třídy a druhu práce. Pro potřeby této práce bude popsána pouze pracovní třída I, která zahrnuje práce v sedě s minimální pohybovou aktivitou celého těla. Zpravidla jsou to práce v laboratořích, kancelářské a počítačové práce a další. Povinným ochranným nápojem pro tuto třídu je přírodní minerální voda či pramenitá voda mírně mineralizovaná.

Pokud tedy zaměstnavatel poskytuje v souladu se zmíněnými zákony v přechozích odstavcích pitnou vodu ke spotřebě na pracovišti nebo ochranné nápoje, jedná se pro něj o daňově účinný výdaj podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP, respektive § 24 odst. 2 písm. p) ZDP. Na straně zaměstnance nejde o předmět zdanění v souladu s § 6 odst. 7 písm. b) ZDP.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům možnost spotřeby nealkoholických nápojů na pracovišti zdarma nad rámec zákonné pitné vody a ochranných nápojů, půjde u něj o nedaňový náklad. Pro zaměstnance představují tyto nealkoholické nápoje nepeněžní příjem, který je osvobozený od daně z příjmu a který nevstupuje ani do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP.

Ve velkých nadnárodních společnostech bývá zvykem, že zaměstnavatel poskytuje v rámci společných kuchyňek ke spotřebě nealkoholické nápoje jako je např. čaj, džus, limonáda, káva či syčená voda zdarma jako jeden ze svých zaměstnaneckých benefitů. Ve společnosti XXX Česká republika a.s. však zaměstnavatel poskytuje zdarma svým zaměstnancům pouze

---

<sup>75</sup> ČESKO. Zákon č. 258/200 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

<sup>76</sup> ČESKO. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

zákonem stanovenou kohoutkovou vodou. Jak již bylo řečeno v předchozím odstavci, tato zákonná povinnost je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a u zaměstnance se u tohoto nepeněžního příjmu nejedná o předmět zdanění.

#### **4.2.4 Penzijní připojištění se státním příspěvkem (doplňkové penzijní spoření)**

Jak bylo uvedeno v teoretické části této práce, často poskytovaným benefitem je v České republice příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem resp. příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Tento benefit se těší velké oblibě také mezi zaměstnanci společnosti XXX Česká republika a.s., která ho svým pracovníkům nabízí.

Podle kolektivní smlouvy společnosti XXX Česká republika a.s. se zaměstnavatel zavazuje, že bude přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření. Výše příspěvku se měsíčně vypočítává jako 1,5% odměny za práci a výkon podle § 113 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

#### **4.2.5 Odborný rozvoj zaměstnanců**

Na základě výsledku průzkumu z roku 2015, který provedl Svaz průmyslu a dopravy České republiky ve spolupráci s NN pojišťovnou bylo zjištěno, že vzdělávací kurzy byly nejdynamičtěji rostoucím benefitem.<sup>77</sup> Tento trend poukazuje na fakt, že zaměstnanci mají zájem o sebevzdělávání a osobní rozvoj a firmy si uvědomují důležitost investice do odborného rozvoje svých zaměstnanců.

Na základě této tendence došlo k důležité změně legislativy již v roce 2009, kdy s účinností od prvního ledna tohoto roku začala platit novelizovaná úprava ZDP. Novela účinná o začátku roku 2009, podstatným způsobem zjednodušila odborný rozvoj zaměstnanců. Do konce roku 2008 legislativa rozlišovala dva rozdílné pojmy a formy odborného rozvoje, a to zvyšování kvalifikace či její prohlubování. Prohlubováním kvalifikace se rozumělo její průběžné doplňování. Pro zaměstnavatele se jednalo o daňově uznatelný výdaj podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP a pro zaměstnance se jednalo o příjem osvobozený od daně podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP, který tak nepodléhal ani odvodům na pojistné. Zvýšením kvalifikace se rozuměla změna hodnoty kvalifikace nebo její získání či rozšíření. Na straně zaměstnavatele se stále jednalo o daňově uznatelný výdaj podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3

---

<sup>77</sup> SPCR, Svaz průmyslu a dopravy ČR. *Employee Benefits 2015* [online]. 2015.

ZDP a to za podmínky, že zvyšování kvalifikace souviselo s jeho podnikáním. Občasné nejasnosti však přinášelo daňové řešení na straně zaměstnance, u kterého mohlo jít o zdanitelný příjem, podléhající i pojistným odvodům, jestliže šlo o formu vzdělání, při které byl zvýšen dosažený stupeň vzdělání. S novou právní úpravou mělo přijít zjednodušení v této oblasti.

Vzdělávání zaměstnanců je podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3. ZDP daňově účinným nákladem, a to bez ohledu na to, zda se jedná o prohloubení nebo zvýšení kvalifikace daného zaměstnance. Daňově uznatelnými výdaji jsou veškeré výdaje zaměstnavatele vynaložené na odborný rozvoj zaměstnance v podobě nepeněžního plnění. Důležitou podmínkou daňové účinnosti je souvislost vzdělávání s předmětem činnosti zaměstnavatele. Daňově relevantním nákladem jsou také náklady na středoškolské a vysokoškolské vzdělávání zaměstnanců, ovšem i v tomto případě pouze pokud souvisí s předmětem činnosti. Pokud tedy například zaměstnanec společnosti XXX Česká republika a.s. z daňového oddělení studuje na ekonomicky zaměřené vysoké škole obor Zdanění a Daňová politika, poté se jedná o daňově uznatelný výdaj. V případě, že by však společnost hradila studium na teologické fakultě zaměstnanci z oddělení marketingu, souvislost s předmětem činnosti by se dokazovala velmi složitě.

Legislativní podpora vzdělávání je viditelná také v právní úpravě na straně zaměstnance, které je ve většině případů osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti.<sup>78</sup> Toto ustanovení říká, že od daně z příjmu je osvobozena nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců. Prakticky tedy dani z příjmů a odvodům na sociální a zdravotní pojištění tento typ příjmu podléhá pouze tehdy, pokud je zaměstnancům poskytnut v peněžní formě nebo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Důležitou podmínkou pro osvobození od daně z příjmu fyzických osob je, aby vzdělávací kurz platil nebo zajišťoval přímo zaměstnavatel. Pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnanci částku ve výši ceny kurzu jako příplatek ke mzdě, z něhož by zaměstnanec měl školení uhradit, už by dani z příjmu podléhal a stejně tak by se započítával do základu pro odvody na sociální a zdravotní zabezpečení.

---

<sup>78</sup> ČESKO. § 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Ve společnosti XXX Česká republika a.s. mají zaměstnanci možnost absolvovat vzdělávací kurz z velmi široké nabídky kurzů a školení. Všechny nabízené vzdělávací kurzy jsou zcela zdarma a jedinou podmínkou pro zařazení do kurzu je souhlas manažera, který po diskusi se zaměstnancem zhodnotí přínosnost případného absolvování kurzu pro zaměstnance. Zpravidla by zvolený kurz měl souviset s činností daného zaměstnance, čímž se stává daňově osvobozeným příjmem. Další možností účinného a efektivního sebevzdělávání v rámci společnosti jsou tzv. E-learningové kurzy, které jsou také poskytovány zdarma.

#### **4.2.6 MultiSport karta**

Dalším oblíbeným zaměstnaneckým benefitem poskytovaným společností XXX Česká republika a.s. je tzv. MultiSport karta. Vlastník této karty je oprávněn využívat celoročně každý den jeden volný nebo zvýhodněný vstup do více než 1 700 zařízení či míst v České republice a v partnerských zařízeních na Slovensku. Seznam partnerských míst či sportovišť kde je možné kartu využít je volně k dispozici na internetových stránkách společnosti. Podle průzkumu společnosti MultiSport benefits vnímá více než 73% zaměstnanců pohyb a relaxaci jako atraktivní benefity a více než 60% zaměstnanců tvrdí, že díky pravidelnému pohybu a relaxaci jsou vitálnější a podávají lepší pracovní výkon.<sup>79</sup>

Zaměstnavatel má uzavřenou smlouvu s poskytovatelem MultiSport karet a většinu částky hradí sám, zatímco zaměstnanec doplácí určitou výši částky, která je určena ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě. Zaměstnancům společnosti XXX Česká republika a.s., kteří mají zájem tento benefit získat, vzniká povinnost platit zaměstnavateli 520 Kč měsíčně. Tato částka je zaměstnancům každý měsíc sražena ze mzdy, stejně jako je tomu v případě stravenek.

Zmíněný benefit je na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů a zároveň nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Z pohledu zaměstnavatele se jedná vždy o daňově neuznatelný náklad.

#### **4.2.7 Služební automobil k soukromým účelům**

Tento typ nepeněžního plnění je relativně rozšířený zaměstnanecký benefit, který je však z hlediska právní úpravy považován za příjem zaměstnance. Poskytuje-li zaměstnavatel služební vůz i pro soukromé účely, považuje se za nepeněžní příjem zaměstnance částka ve

---

<sup>79</sup> MULTISPORT, poskytovatel sportovních benefitů. *Pečujeme o zaměstnance* [online]. 2018.

výši 1% vstupní ceny automobilu za každý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla k soukromým účelům. Není vůbec podstatné, jestli ho zaměstnanec k soukromým účelům opravdu používal či nikoliv. Rozhodující je fakt, že ho má k dispozici. Je-li částka nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. Takový zaměstnanec, by tak měl mít každý měsíc na výplatní pásce mzdu nižší o odvedenou daň spolu se zdravotním a sociálním pojištěním. K hrubé mzdě se přičítá částka ve výši 1 % ze vstupní ceny automobilu. Na tento benefit doplácí také zaměstnavatel, který z navýšené hrubé mzdy odvádí pojistné.<sup>80</sup>

Ve společnosti XXX Česká republika a.s. mají možnost získat automobil pro soukromé účely zaměstnanci zařazení na vedoucích seniorských pozicích. Vstupní cena automobilů se liší podle pracovního zařazení zaměstnanců ve firemní hierarchii. Čím výše je zaměstnanec v hierarchii zařazen, tím lepší automobil s vyšší vstupní cenou si může vybrat.

Zaměstnanci na nejnižších vedoucích seniorských pozicích, kterým se bude tato kapitola věnovat, mají možnost si vybrat automobil v základní výbavě v ceně od 310 000 Kč plus 65 100 (21% DPH). V tomto případě je vstupní cena automobilu, ze které se vypočítá 1% nepeněžní příjem zaměstnance 375 100 Kč. Měsíční nepeněžní příjem zaměstnance tedy činí 3 751 Kč. Jestliže by si zaměstnanec přál mít automobil s vyšší výbavou, která by zahrnovala klimatizaci v ceně 11 000 Kč plus 2 310 (21% DPH), interiér v kůži v ceně 12 000 Kč plus 2 520 Kč (21% DPH), alarm s hlídáním vnitřního prostoru v ceně 15 000 Kč plus 3 150 Kč (21% DPH) a loketní opěru v ceně 4 000 Kč plus 840 Kč (21% DPH), tak by se vstupní cena automobilu zvýšila na 425 920 Kč a měsíční nepeněžní příjem zaměstnance by se zvýšil na 4 259 Kč.

V následující tabulce 9 je popsáno jakým způsobem se čerpání tohoto benefitu promítne do čisté mzdy zaměstnance společnosti XXX Česká republika a.s. s hrubým příjmem 30 000 Kč měsíčně.

---

<sup>80</sup> ČESKO. § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Tabulka 9 – Dopad nepeněžního příjmu na čistou mzdu zaměstnance v roce 2017

Položka	Bez automobilu	Automobil v základní výbavě	Automobil s vylepšenou výbavou
Hrubá mzda	30 000 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč
Nepeněžní příjem 1%	0	3 751	4 259
<b>Zvýšená hrubá mzda</b>	<b>30 000</b>	<b>33 751</b>	<b>34 259</b>
SP – zaměstnavatel	7 500	8 437	8 564
ZP – zaměstnavatel	2 700	3 038	3 084
<b>Tzv. Superhrubá mzda (zaokrouhlená na celá 100 nahoru)</b>	<b>40 200 Kč</b>	<b>45 300 Kč</b>	<b>46 000 Kč</b>
Daň před slevou	6 030	6 795	6 900
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070
<b>Daň po slevě</b>	<b>3 960 Kč</b>	<b>4 725 Kč</b>	<b>4 830 Kč</b>
SP – zaměstnanec	1 950	2 194	2 227
ZP – zaměstnanec	1 350	1 519	1 542
<b>Čistá mzda</b>	<b>22 740 Kč</b>	<b>21 562 Kč</b>	<b>21 401 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanci s průměrnou mzdou, který používá ve společnosti XXX Česká republika a.s. firemní vozidlo k soukromým účelům, se zvýší tzv. superhrubá mzda o 5 100 Kč, respektive o 5 800 Kč u automobilu s vylepšenou výbavou důsledkem nepeněžního příjmu a zvýšeného odvodu na sociální a zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem. Dojde také ke zvýšení daňového odvodu a ke snížení čisté mzdy zaměstnance.

#### 4.2.8 Pohonné hmoty k soukromým účelům

Jestliže jsou pohonné hmoty ve služebním vozidle spotřebovány k soukromým účelům a zaměstnanec náklady na jejich nákup nehradí zaměstnavateli, jedná se na straně zaměstnance o nepeněžní příjem, který podléhá dani z příjmu a zvyšuje vyměřovací základ pro odvody na sociální a zdravotní zabezpečení. O zdanitelný příjem se jedná i v případě, že se



zaměstnavatel zaváže hradit pohonné hmoty zaměstnanci na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad.<sup>81</sup>

Ve společnosti XXX Česká republika a.s. mají možnost využívat pohonné hmoty v rámci využívání služebního automobilu k soukromým účelům pouze zaměstnanci zařazení na pracovních pozicích vedoucí senior a v organizační struktuře společnosti výše zařazení zaměstnanci.

#### **4.2.9 Mobilní telefon k soukromým účelům**

Společnost XXX Česká republika a.s. nabízí plošně všem svým zaměstnancům možnost výběru a používání chytrého mobilního telefonu. Výběr je možný provést ze širokého spektra chytrých telefonů od nejlevnějších po nejdražší modely na trhu.

Možnost výběru chytrého mobilního telefonu je ze šesti základních skupin, podle pracovního zařazení zaměstnance.

- Telefony ve skupině I, II a III jsou pro zaměstnance ze skupiny Zaměstnanci.
- Pro zaměstnance ze skupiny Management jsou určeny telefony ze skupiny I, II, III a IV.
- Telefony ze skupiny V. Extra jsou k dispozici pro zaměstnance z obou předchozích skupin za výběr ze širší nabídky.
- Pro zaměstnance, kteří nevyužijí zaměstnanecký tarif, jsou k dispozici mobilní telefony ze skupiny X.

Doba možné výměny mobilního telefonu je stanovena v kolektivní smlouvě po 12, 18 nebo 24 měsících používání a závisí na dvou faktorech:

1. Je-li zaměstnanec ze skupiny Zaměstnanci nebo Management, kdy zaměstnanci z Managementu společnosti mají možnost výměny o 6 měsíců dříve, než ostatní zaměstnanci.
2. Z jaké z výše uvedených skupin si zaměstnanec vybere mobilní telefon. Čím vyšší skupina, tím kvalitnější a dražší mobilní telefon a tím delší doba výměny.

---

<sup>81</sup> ČESKO. Pokyn GFŘ č. D-6 (bod 27 k § 24 odst. 2 ZDP).

Na mobilní telefon ze skupiny IV. musí ostatní zaměstnanci doplácet jednorázovou platbu, jejichž výše se liší v závislosti na typu telefonu. Průměrně však v případě čerpání tohoto benefitu mohou zaměstnanci ušetřit až 12 000 Kč, v porovnání se zakoupením telefonu za tržní cenu. Zaměstnanci z managementu mají telefony z této skupiny zcela zdarma. U telefonů ze skupiny V. Extra, kde ostatní zaměstnanci stejně jako zaměstnanci z managementu musí doplácet jednorázovou platbu ve stejné výši, může být úspora peněz ještě vyšší a to až 17 000 Kč v závislosti na typu telefonu.

Samotné poskytnutí mobilního telefonu není v české legislativě upraveno zákonem o dani z příjmu a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Jedinou podmínkou je, aby mobilní telefon sloužil k ekonomické činnosti zaměstnavatele. Pouze v případě, že s užíváním majetku souvisí další náklady (např. u mobilního telefonu – využití mobilní tarifu), je tato úhrada daňovým výdajem. Problematice daňového řešení benefitu využití mobilního tarifu je věnován prostor v podkapitole číslo 4.2.10.

#### **4.2.10 Mobilní tarif k soukromým účelům**

Firemní využití mobilního telefonu může mít v praxi několik podob. Nejčastěji se uplatňuje jeden z následujících přístupů:

- Firemní mobil, který zaměstnanec nemůže použít k soukromým účelům.
- Firemní mobil, který zaměstnanec může použít k soukromým účelům za úplatu.
- Firemní mobil, který zaměstnanec může využít k soukromým účelům bezúplatně.

Z daňového hlediska zaměstnavatele je první řešení neoptimálnější a svým způsobem nejjednodušší. V kolektivní smlouvě nebo v interním předpisu musí být zdůrazněn jakýkoliv zákaz používání firemního telefonu k soukromým účelům. V tomto případě veškeré výdaje zaměstnavatele souvisí s podnikatelskou činností, a tudíž jsou plně daňově uplatnitelné. Na straně zaměstnance nedochází k žádnému příjmu.

O plně uznatelné výdaje na straně zaměstnavatele se jedná i v případě, že zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům používat firemní telefon za úplatu k soukromým účelům. Daňově uznatelnými jsou díky této související úplatě za soukromé hovory, který napomáhá dosažení zdanitelných příjmů firmy. Na straně zaměstnance se v takovém případě jedná o

příjem osvobozený od daně, jestliže za paušál hradí „cenu obvyklou“<sup>82</sup>. Poté nedochází k jeho prospěchu oproti ostatním lidem, kteří nejsou zaměstnanci firmy. Tento přístup využívá většina zaměstnavatelů, protože je velmi těžko prokazatelné jaké hovory a v jakém množství byly z důvodu služebního a jaké z důvodu soukromého.

V případě, že zaměstnanec může využívat firemní telefon bezúplatně k soukromým účelům, jedná se o nepeněžní příjem, který je předmětem daně z příjmů a také podléhá odvodům na sociální a zdravotní zabezpečení.

Společnost XXX Česká republika a.s. nabízí svým zaměstnancům za paušální úplatu 89 Kč měsíčně neomezený mobilní tarif, což je hodnota 4 % tržní částky této služby. Výše této paušální platby je zakotvena v kolektivní smlouvě a dotyčnému zaměstnanci zaručuje, že kromě cenové výhodného tarifu, nebude tento nepeněžní příjem zdaněn, jako by tomu bylo v případě, kdyby využíval firemní mobilní telefon k soukromým účelům bezúplatně.

#### **4.2.11 Dovolena navíc**

Podle § 213 ZP činí výměra dovolené u zaměstnavatelů v soukromé sféře minimálně čtyři týdny v kalendářním roce. Podle § 350a ZP se týdnem dovolené rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dní, z toho 5 jich je pracovních. Podle zákoníku práce má zaměstnanec nárok minimálně na 20 pracovních dní dovolené ročně.

Společnost XXX Česká republika a.s. poskytuje svým zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy jeden týden dovolené navíc nad rámec zákonné povinnosti zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele se jedná o náročný benefit, protože musí 5 pracovních dní proplatit zaměstnanci v plné výši jeho mzdu a odvést za něj zdravotní a sociální pojištění, ačkoliv nebude přítomen v práci. Zaměstnanci je za každý den dovolené proplacena průměrná denní mzda, která podléhá dani z příjmů fyzických osob a odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

---

<sup>82</sup> ČESKO. § 2 odst. 1 zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku.

#### **4.2.12 Sick days**

Podle personální a poradenské agentury jsou sick days stále častějším firemním benefitem a jsou poskytovány ve většině velkých mezinárodních společnostech. Nejčastější rozsah je 2 až 3 dny za rok, avšak vyskytují se i společnosti nabízející pěti sick days ročně.<sup>83</sup>

Společnost XXX Česká republika a.s. nabízí plošně všem svým zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy možnost čerpat 2 sick days ročně. Jak z podstaty benefitu vyplývá, jeho čerpání není povinné. V případě, že zaměstnanec nevyčerpá poskytnutý benefit v daném roce, tak na toto nevyčerpané plnění ztrácí nárok. Zaměstnavatel neumožňuje na rozdíl od zákonné dovolené jeho převedení do následujícího roku a ani ho neproplácí. Někteří zaměstnavatelé proplácí za jeden sick day jen určitou část denní průměrné mzdy (zpravidla se jedná o 50-60%). Ve společnosti XXX Česká republika a.s. je zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy proplácena denní průměrná mzda v plné výši.

Jak bylo uvedeno v předchozím odstavci, čerpání tohoto benefitu vyplývá z kolektivní smlouvy, tudíž se jedná pro zaměstnavatele podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP o daňově uznatelný výdaj. Na straně zaměstnance nelze tento příjem zahrnout podle § 6 odst. 9 písm. s) ZDP do osvobozených příjmů, tudíž podléhá patnáctiprocentnímu zdanění a podléhá také odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

#### **4.2.13 Roční bonus**

V případě splnění stanovených ročních provozních cílů EBITDA<sup>84</sup> dceřiné společnosti XXX Česká republika a.s. mají zaměstnanci nárok na získání ročního bonusu, který je zakotven v pracovní smlouvě. Výše bonusu se stanoví maximálně patnáctiprocentní sazbou z roční hrubé mzdy za rozhodné období (hospodářský rok). Tento bonus je peněžním příjmem zaměstnance a podle § 6 tohoto zákona podléhá dani z příjmů a odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

#### **4.2.14 Ostatní benefity**

K oblíbeným benefitům ve společnosti XXX Česká republika a.s. patří tzv. den pro dobrý skutek, kdy účastníci tohoto programu mají možnost strávit jeden pracovní den poskytováním pomoci potřebným. Každý zaměstnanec má možnost si vybrat jednu

---

<sup>83</sup> PODNIKATEL. *Vyplatí se zaměstnavatelům poskytování takzvaných „sick days“?* [online]. 2018.

<sup>84</sup> Zisk před zdaněním, úroky a odpisy (EBIT + odpisy).

neziskovou organizaci a strávit zde jeden pracovní den v kalendářním roce. Nejpopulárnějšími jsou akce podporující životní prostředí, projekty pro děti a mládež či pomoc v neziskových organizacích působících v sociální oblasti. Zaměstnavatel za tento den vyplácí mzdu v plné výši, která podléhá dani z příjmů a odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Jiným z oblíbených benefitů je práce z domova pro který se ve společnosti vžil anglický termín home office. Jedná se o flexibilní formu výkonu práce, která je založena na důvěře zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanci společnosti XXX Česká republika a.s. mají možnost pracovat z domova maximálně jednou týdně a to po dohodě se svým nadřízeným. V případě využití této alternativní formy výkonu práce se na zaměstnance nevztahuje právní úprava rozvržení pracovní doby či prostojů a nepřísluší mu mzda za práci přes čas nebo příplatek za práci ve státní svátek. Zaměstnavatel platí svým zaměstnancům mzdu ve stejné výši, jako kdyby pracovali na pracovišti svého zaměstnavatele.<sup>85</sup> Zaměstnanci z této mzdy odvádí daň z příjmů a odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Z důvodu snížení administrativní zátěže a rozšíření nabídky volnočasových benefitů formou nefinančního plnění, nabízí společnost XXX Česká republika a.s. možnost flexibilně čerpat benefity v rámci tzv. Cafeteria systému. Díky tomuto nástroji lze efektivně realizovat politiku nefinančního odměňování zaměstnanců. Každý zaměstnanec má po uplynutí tříměsíční zkušební doby nárok na 10 000 Cafeteria bodů ročně. Tyto body je možné směnit za aktivity z rozsáhlé nabídky od masáží, lístků do kina či divadla, slevy do optiky až po jazykové kurzy. Z finančního hlediska na straně zaměstnance má tento benefit charakter nezdanitelného příjmu podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP a nepodléhá tedy dani z příjmů ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel umožňuje zdarma zaparkovat své osobní automobily na přilehlém parkovišti a v letních měsících je možné zaparkovat na speciálně vyhrazených místech pro motorky a jízdní kola.

---

<sup>85</sup> ČESKO. § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

## **4.3 Soustava zaměstnaneckých benefitů společnosti YYY**

### **Německo AG**

V následujících kapitolách jsou popsány jednotlivé zaměstnanecké benefity nabízené v rámci benefitního systému společnosti. Dále je na základě znalostí teoretických východisek vysvětleno jejich daňové řešení.

#### **4.3.1 Příspěvek na stravování**

Zaměstnavatel ve společnosti YYY Německo AG poskytuje plošně všem svým zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy možnost stravování svých zaměstnanců ve vlastní firemní závodní jídelně prostřednictvím snížené ceny za jedno teplé jídlo denně. Toto nefinanční plnění je plně osvobozeno od daně z příjmů i od příspěvků do čtyř pilířů sociálního zabezpečení. Jedno teplé jídlo denně se sníženou cenou stojí zaměstnance 1,50 € (39 Kč) oproti plné ceně 6 € (154 Kč) za jedno jídlo. Zaměstnanec má tedy možnost díky tomuto benefitu ušetřit až 99 € (2 527 Kč) měsíčně při průměrném počtu 22 pracovních dnů v měsíci za předpokladu, že by každý den konzumoval jedno teplé jídlo se sníženou cenou.

#### **4.3.2 Nápoje na pracovišti**

V německé legislativě neexistuje žádný obecný právní nárok na bezplatné poskytování nápojů na pracovišti, jako je tomu v české právní úpravě. Za určitých teplotních limitů se však na tento nárok vztahují ustanovení zákona o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci. Právní úprava § 4 odst. 1 ArbSchG<sup>86</sup> říká, že "práce musí být navržena takovým způsobem, aby se zabránilo ohrožení fyzického a duševního zdraví při práci". Zaměstnavatel má obecnou povinnost poskytovat zdarma nápoje pouze ve výjimečných případech a to na tzv. tepelných pracovištích, která se nachází především v kovoprůmyslu, např. v kovárnách či slévárnách.<sup>87</sup>

V roce 2011 bylo Spolkovým institutem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci vydáno nařízení o pracovištích, podle nějž zaměstnavatel musí přijmout určitá opatření při vysoké teplotě na pracovišti. Pro tento účel byly určeny limitní teploty:

---

<sup>86</sup> NĚMECKO. § 4 odst. 1 Arbeitsschutzgesetz (zákon o BOZP).

<sup>87</sup> WEKA. *Hitzearbeitsplatz* [online]. 2016.

- Od pokojové teploty 26 stupňů Celsia musí firma poskytovat chlazení pracoviště a například instalovat systémy proti slunečnímu záření tak, aby se prostory nemohly zahřívat.
- Před zahájením práce by mělo být pracoviště s teplotou nad 30 stupňů Celsia větráno, aby se místnosti nestaly saunou. Zde může zaměstnavatel uvolnit předpisy o oblečení nebo změnit pracovní dobu (například posunout začátek pracovní doby). Zde jde o organizační nebo technické uspořádání pracoviště takovým způsobem, aby se pro zaměstnance stalo příjemnějším.<sup>88</sup>

Volné nápoje tedy nejsou povinností zaměstnavatele, a to ani v teplotních podmínkách zmíněných v předchozím odstavci. Pokud tedy společnost nabízí bezplatné nápoje, jedná se o dobrovolnou službu.

Společnost YYY Německo AG poskytuje svým zaměstnancům benefit v podobě neomezeného množství pramenité vody v barelech, neomezené množství kávy z automatických presovačů a neomezené množství čajových sáčků. Na straně zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně a nepodléhá ani odvodům do čtyř pilířů sociálního zabezpečení. Oproti české dceřiné pobočce mají zaměstnanci německé mateřské společnosti možnost ve firemní kuchyňce zdarma využít k soukromým účelům kuchyňské spotřebiče, jako jsou lednice, mrazák nebo mikrovlnná trouba.

### 4.3.3 Příspěvky na penzijní pojištění

Německý důchodový systém skládá ze tří pilířů:

- Zákonného sociálního pojištění,
- Zaměstnaneckého penzijního pojištění,
- Soukromého pojištění.

Pro účely této práce je podstatný první a druhý pilíř důchodového systému. Do zákonného sociálního pojištění je povinen přispívat každý zaměstnanec, jehož mzda je vyplácena ve Spolkové republice Německo a zároveň zde platí daně z příjmů z nesamostatné činnosti. Příspěvky do tohoto pilíře jsou rovnoměrně rozděleny mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Úhrnný příspěvek činí 18,7% z hrubé mzdy zaměstnance.

---

<sup>88</sup> NĚMECKO. § 3 ArbStättV (nařízení o pracovištích).

Druhým pilířem je zaměstnanecké penzijní pojištění, které může mít několik podob. Společnost YYY Německo AG přispívá svým zaměstnancům do penzijního pojištění „tzv. Pensionkassen“ a to 4,7% hrubé mzdy zaměstnance. Do tohoto typu penzijního pojištění může poskytovat příspěvky sám zaměstnavatel nebo společně zaměstnavatel a zaměstnanec. Ve společnosti YYY Německo AG poskytuje příspěvky na toto pojištění sám zaměstnavatel. Dávky zaměstnavatele do penzijního fondu jsou zdanitelnou mzdou zaměstnance, v jehož prospěch byla vyplacena a zvyšují vyměřovací základ pro určení daňových odpočtů i příspěvků na sociální zabezpečení.<sup>89</sup>

#### **4.3.4 Odborný rozvoj zaměstnanců**

Pokud zaměstnavatel hradí náklady na školení, další vzdělávání, doškolování či zvyšování kvalifikace zaměstnance, jedná se na straně zaměstnance o příjem, který nepodléhá zdanění – za předpokladu, že se jedná o školení související s výkonem činnosti zaměstnance. Tyto náklady musí mít podobu nefinančního plnění, jinak by se jednalo o peněžní příjem, který by podléhal dani z příjmů a odvodům na sociální zabezpečení. Zda školení probíhají na pracovišti nebo mimo něj u tohoto plnění podle německé právní úpravy nehraje roli.

Podmínkou pro osvobození od daně z příjmu fyzických osob je, aby školení probíhala buď během části, nebo celé pracovní doby. Za nesplnění těchto podmínek by se toto plnění stalo daňově účinným na straně zaměstnance. Jazyková příprava je v dnešním globalizovaném světě ve většině německých firem také osvobozena od daně, protože většina zaměstnavatelů požaduje po svých zaměstnancích znalost cizích jazyků, tudíž se jedná o náklady na školení, která souvisejí s činností zaměstnance.

Společnost YYY Německo AG nabízí svým zaměstnancům školení či vzdělávací kurzy, které jsou plně hrazeny firmou. Každý zaměstnanec má se souhlasem svého přímého nadřízeného možnost si vybrat vzdělávací kurz ze široké nabídky oblastí a témat vzdělávání. Nejoblíbenějšími jsou kurzy na prohloubení znalostí cizích jazyků, rozvíjení a zlepšování tzv. soft skills (měkké dovednosti) a rozšíření dovedností s programy kancelářského balíku Microsoft Office. Z důvodů snížení nákladů na poskytování vzdělávacích kurzů jsou

---

<sup>89</sup> NĚMECKO. § 5 odst. 1 č. 4 odst. 2 Einkommensteuergesetz (Daň z příjmů).



v posledních letech viditelné tendence managementu společnosti směřující k levnější variantě tzv. E-learningových kurzů.

#### **4.3.5 Služební automobil k soukromým účelům**

Poskytuje-li v Německu zaměstnavatel firemní vozidlo svým zaměstnancům také k soukromým účelům, jedná se od roku 2006 o finanční výhodu, která se podle EStG<sup>90</sup> považuje za zdanitelný příjem zaměstnance. Toto zdanění lze provést dvěma způsoby: tzv. pravidlem o jednom procentu “Die-Ein-Prozent-Regelung” (jednoprocentní metodou, podobná české právní úpravě) nebo tzv. Das Fahrtenbuch (podle skutečně ujetých kilometrů zaznamenaných v knize jízd).<sup>91</sup> Právní úprava zdanění tohoto benefitu se řídí rozhodnutím číslo VI R 54/09 a VI R 55/09 ze dne 22. 09. 2010 federálního daňového úřadu sídlícího v Mnichově, který je posledním soudem v rámci německé jurisdikce v daňových a celních záležitostech.<sup>92</sup> Jakmile se zaměstnanec rozhodne pro jednu z uvedených metod, musí jí používat pro výpočet daně z příjmu po zbytek kalendářního roku. Změna v průběhu roku není možná – s výjimkou změny vozidla.

V případě zvolení jednoprocentní metody se vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmů a příspěvků pro sociální zabezpečení zvyšuje o 1% ze vstupní ceny vozidla za každý měsíc, kdy bylo vozidlo použito k soukromým účelům. To se týká jak pronajatých, tak zakoupených automobilů. Ve společnosti YYY Německo AG mají stejně jako v české společnosti možnost využívat firemní vozidlo k soukromým účelům zaměstnanci od seniorských vedoucích pozic. Vozový park společnosti disponuje velkým počtem automobilů převážně německých značek, jako jsou Mercedes, BMW nebo VW. 1% částka z katalogové vstupní ceny vozidla se tedy liší mimo jiné podle modelu automobilu a data jeho nákupu, které ovlivnily výši vstupní ceny.

Zaměstnanci, který využívá automobil se vstupní katalogovou cenou 30 000 € pro soukromé účely, se zvýší základ daně o 300 € v každém měsíci, kdy využil automobil k soukromým účelům. Kromě jednorázového paušálu existuje i paušální částka placená v případě, že zaměstnanec využívá firemní osobní vůz pro cestu do práce a zpět. V tom případě je takový zaměstnanec povinen zvýšit svůj základ daně každý měsíc o sazbu 0,03% z katalogové ceny

---

<sup>90</sup> NĚMECKO. § 6 odst. 1 č. 4 odst. 2 Einkommensteuergesetz (Daň z příjmů).

<sup>91</sup> WIWO, WirtschaftsWoche. *So funktioniert die Ein-Prozent-Regelung* [online]. 2018.

<sup>92</sup> STEUERTIPS, Steuer Spar Berater. *Ein-Prozent-Regelung* [online]. 2018.

vozidla za jeden kilometr vzdálenosti mezi domovem a prací. Toto plnění na straně zaměstnance zvyšuje částku, ze které se platí daň z příjmů, příspěvek na solidaritu, církevní daň a také příspěvky do čtyř pilířů sociálního zabezpečení.

V následující tabulce 10 je s pomocí výpočtů popsáno, jakým způsobem se zaměstnancům společnosti YYY Německo AG změni výše čisté měsíční mzdy v případech, kdy:

- nepoužívají firemní vozidlo k soukromým účelům,
- používají firemní vozidlo k soukromým účelům,
- používají firemní vozidlo k soukromým účelům a využívají ho pro cestu do práce a zpět.<sup>93</sup>

Pro modelové vyhodnocení tohoto příkladu se vychází z předpokladu, že zaměstnanec je svobodný a bezdětný, je přihlášen ke katolické církvi, má trvalé bydliště ve spolkové zemi Severní Porýní-Vestfálsko a jeho průměrná měsíční mzda činí 3 000 € (76 590 Kč).

Tabulka 10 - Dopad nepeněžního příjmu na čistou mzdu zaměstnance v roce 2017

Položka	Bez automobilu	S automobilem k soukromým účelům	S automobilem k soukromým účelům k dopravě do práce
<b>Hrubá mzda (Bruttogehalt)</b>	<b>3 000 €</b>	<b>3 000 €</b>	<b>3 000 €</b>
Nepeněžní příjem 1% z katalogové ceny vozu	0 €	300 €	300 €
Navýšený nepeněžní příjem o 0,03% z katalogové ceny vozu x počet km do práce a zpět	0 €	0 €	360 €
= daň ze mzdy (Lohnsteuer)	431,16 €	510,66 €	610,66 €
Zaokrouhlení daně z příjmu na celá Eura dolů	431 €	510 €	610 €
+ příspěvek solidarity (Solidaritatzuschlag)	23,71 €	28,05 €	33,55 €
+ církevní daň (Kirchensteuer)	38,79 €	45,90 €	54,90 €
<b>= daňové odpočty (Steuerrechtliche Abzüge)</b>	<b>493,66 €</b>	<b>584,61 €</b>	<b>698,45 €</b>

Tabulka 10 – pokračování na následující straně

<sup>93</sup> Zaměstnanec má bydliště vzdálené 20 kilometrů od pracoviště.

Tabulka 10 – pokračování z předchozí strany

Položka	Bez automobilu	S automobilem k soukromým účelům	S automobilem k soukromým účelům k dopravě do práce
ZP - zaměstnanec (ZP – zaměstnavatel)	252 € (219 €)	277,20 € (240,90 €)	307,44 € (267,18 €)
SP - zaměstnanec (SP – zaměstnavatel)	45,75 € (38,25 €)	50,33 € (42,08 €)	55,82 € (46,67 €)
DP - zaměstnanec (DP – zaměstnavatel)	280,50 € (280,50 €)	308,55 € (308,55 €)	342,21 € (342,21 €)
PvN - zaměstnanec (PvN – zaměstnavatel)	45 € (45 €)	49,50 € (49,50 €)	54,90 € (54,90 €)
<b>= příspěvky na sociální zabezpečení (Sozialversicherungsrechtliche Abzüge)</b>	<b>623,25 €<sup>94</sup></b>	<b>685,58 €<sup>95</sup></b>	<b>760,37 €<sup>96</sup></b>
<b>= čistá mzda (Nettoverdienst)</b>	<b>1 883,09 €</b>	<b>1 729,81 €</b>	<b>1 541,18 €</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě používání firemního vozidla k soukromým účelům se zvýší hrubá mzda o nepeněžní příjem, ze kterého se vypočítá daň ze mzdy. Dojde také ke zvýšení celkových daňových odpočtů (daň ze mzdy církevní daň), které se určí z daně ze mzdy. Čerpání tohoto benefitu se promítne také do zvýšení hodnoty příspěvků do čtyř pilířů sociálního zabezpečení, pro jejichž výpočet použije součet hodnot hrubé mzdy, nepeněžního příjmu a případného navýšení nepeněžního příjmu částkou za vzdálenost. Čím dražší je firemní vůz a čím delší je vzdálenost mezi místem pracoviště a místem bydliště, tím vyšší je peněžní výhoda, avšak tím vyšší jsou odečty ze mzdy. Výhodou se tedy obratem může stát nevýhoda. V případě využívání firemního vozidla v hodnotě 30 000 € k soukromým účelům, tak může čistá mzda zaměstnance klesnout o 150 – 350 € měsíčně.

Druhou možností je uchovat knihu jízd, ve které jsou zaznamenány všechny jízdy písemně.<sup>97</sup> Zvláště pro zaměstnance, kteří používají své firemní vozidlo především pro služební cesty, může být „kniha jízd“ výhodnou metodou pro daňové účely. Jako pravidlo platí, že čím více

<sup>94</sup> Zaměstnanec odvede ze své mzdy 623,25 € a zaměstnavatel odvede za zaměstnance 582,75 €.

<sup>95</sup> Zaměstnanec odvede ze své mzdy 685,58 € a zaměstnavatel odvede za zaměstnance 641,03 €.

<sup>96</sup> Zaměstnanec odvede ze své mzdy 760,37 € a zaměstnavatel odvede za zaměstnance 710,96 €.

<sup>97</sup> NĚMECKO. § 6 odst. 1 č. 4 Satz 3 Einkommensteuergesetz (Daň z příjmů).

zaměstnanec používá podnikové vozidlo pro obchodní cesty, tím více se z daňových důvodů vyplácí metoda s knihou jízd. V tom případě se však musí počítat náklady pro daňové účely za každou ukončenou soukromou cestu.

Dalším benefitem jaký nabízí společnost svým zaměstnancům je odkup firemních automobilů v rámci tzv. bazaru vozového parku, který se většinou koná jednou ročně na základě oficiálního stanoviska společnosti a zúčastnit se ho může každý zaměstnanec s výjimkou těch ve zkušební době. V tomto případě zaměstnanec zaplatí podle § 12 Steuersätze UStG<sup>98</sup> jednorázovou částku včetně devatenáctiprocentní DPH, která bude zdanitelným příjmem společnosti YYY Německo AG. Cenu vozidel k prodeji určuje car fleet management společnosti.

#### **4.3.6 Pohonné hmoty k soukromým účelům**

Spotřeba pohonných hmot ve firemním vozidle hrazených zaměstnavatelem pro soukromé účely zaměstnance je nepeněžním příjmem zaměstnance a zvyšuje vyměřovací základ pro odvod příspěvků na sociální zabezpečení.

Pouze zaměstnanci ze skupiny seniorských vedoucích pracovníků mají možnost používat služební automobil a pohonné hmoty k soukromým účelům ve společnosti YYY Německo AG. V případě spotřeby pohonných hmot hrazených zaměstnavatelem v hodnotě 1 950 Kč se zaměstnanci zvýší vyměřovací základ pro odvod daňových odpočtů a příspěvků na sociální zabezpečení.

Na rozdíl od české právní úpravy mají zaměstnanci v Německu na základě rozsudku<sup>99</sup> federálního finančního soudu od 30. 11. 2016 možnost snížit základ daně při ročním zúčtování daně z příjmů o náklady na palivo spotřebované pro soukromé užití ve firemním vozidle a to až do výše stanovené zákonem pro tzv. reklamní náklady, tedy úhrnně do 1 000 € ročně. Do vynesení rozsudku federálního finančního soudu platilo, že individuální náklady na soukromé užívání firemního vozidla, které nese zaměstnanec, nelze vzít v úvahu pro daňové účely, pokud je výhoda počítána paušálně podle tzv. jednoprocentního pravidla.

---

<sup>98</sup> NĚMECKO. § 12 Umsatzsteuergesetz (Zákon daních z přidané hodnoty).

<sup>99</sup> DEJURE, Alphabetische Gesetzesübersicht. *Bundesfinanzhof VI R 2/15* [online]. 2016.

### 4.3.7 Poskytnutí parkovacího místa

Pro většinu pracovníků představují cestovní náklady možnost na největší daňový odpočet. Tyto výdaje mohou být odečteny jako náklady spojené s příjmem v daňovém priznání. Ale pouze paušálně.

K pokrytí těchto nákladů se za každý pracovní den, kdy zaměstnanec navštíví pracoviště (dovolená a nemoci se tedy nezapočítávají), odečte příspěvek na vzdálenost za každý plný kilometr vzdálenosti mezi domovem a pracovištěm a to ve výši 0,30 €. Maximálně je však možné uznat odpočitatelnou částku příjmu do 4 500 € během jednoho kalendářního roku a to pouze pokud zaměstnanec používá k přepravě soukromé prostředky. Je však poskytována bez ohledu na to, jestli zaměstnanec cestuje do práce automobilem, na kole, na motorce či pěšky. Pouze pro leteckou dopravu není paušální sazba platná. Paušální odečitatelná sazba 0,30 € za jeden kilometr je součástí tzv. reklamních nákladů souvisejících s příjmy zaměstnance a je nezávislá na tom, jak se skutečně zaměstnanec dostane do práce a zpět domů.<sup>100</sup>

Pokud si zaměstnanec pronajme od zaměstnavatele parkovací místo poblíž svého pracoviště, nemá nárok na odpočet nákladů na získání parkovacího místa při ročním zúčtování daně z příjmů. Náklady na parkování jsou již kompenzovány poplatkem za vzdálenost. Tyto náklady na parkování je však možné zahrnout do tzv. reklamních nákladů (úhrnně do 1 000 € ročně). Pokud je parkovací plocha vlastněna zaměstnavatelem a bezplatně poskytnuta zaměstnanci, poté se jedná o nezdanitelný příjem zaměstnance, který nepodléhá zdanění ani příspěvkům na sociální zabezpečení. Pro zaměstnance je tedy z daňového hlediska vždy výhodnější, když je parkovací plocha vlastněna zaměstnavatelem, který ji zdarma poskytuje svým zaměstnancům.

Společnost YYY Německo AG umožňuje parkovat zdarma všem svým zaměstnancům v několika parkovacích domech rozmístěných po celém městě, ve kterém společnost sídlí. Jestliže si zaměstnanec najme jedno parkovací místo zdarma a dopravuje se do práce vlastním vozem, tak ztrácí možnost na odpočitatelný příjem za tento výdaj při podávání daňového priznání. Samotné poskytnutí parkovacího místa jakožto nepeněžního finančního plnění je osvobozeno od daně z příjmů a od odvodů na sociální zabezpečení.

---

<sup>100</sup> NĚMECKO. § 9 č. 4 Einkommensteuergesetz (daň z příjmů).

### **4.3.8 Mobilní telefon a mobilní tarif k soukromým účelům**

Přenos práv na používání firemního zařízení pro zpracování dat pro provozní i soukromé účely patří v Německu mezi osvobozená plnění zaměstnavatele a nepodléhá ani odvodům do čtyř pilířů sociálního pojištění a to bez ohledu na výši a poměr profesionálního a soukromého využití zaměstnancem. Musí však být písemně stanoveno, že zaměstnavatel nese veškeré náklady na používání (zejména náklady na připojení) a že zařízení musí být zaměstnavateli vráceno po uplynutí běžné doby používání, nejpozději však po skončení doby pracovního poměru. V původním znění zákona byl legálně používaný termín „osobní počítač“, který byl nahrazen obecnější definicí „zařízení pro zpracování dat“ a tím bylo možné zařadit do osvobozených plnění také chytré telefony a tablety. Nově rozšířené osvobození od daně zahrnuje nejen samotné zařízení pro zpracování dat, ale také užívání příslušenství.<sup>101</sup> Jestliže získá zaměstnanec pracovní notebook, počítač nebo smartphone a další zařízení pro zpracování dat zdarma nebo za levnější cenu, tak jsou pro něj osvobozené od daně z příjmu.

Společnost YYY Německo AG poskytuje plošně všem svým kancelářským zaměstnancům firemní mobilní telefon z nižší střední třídy s neomezeným mobilním tarifem (možno volat zdarma do všech zemí EU; před pěti lety bylo možné volat zdarma jen na území Spolkové republiky) a laptop včetně příslušenství. Zaměstnanci na manažerských pozicích mají nárok na mobilní telefony z vyšší třídy.

### **4.3.9 Příspěvek na dopravu**

Jízdné u německých drah (Deutsche Bahn) je mnohonásobně dražší než v České republice, avšak i přesto jsou německé dráhy využívány velkým množstvím lidí k přepravě do zaměstnání. To je důvodem proč němečtí zaměstnavatelé často poskytují benefit ve formě příspěvku na jízdné. Jestliže zaměstnavatel hradí plnou částku nebo její část, pak je možné získat daňové zvýhodnění – musí však být splněny všechny předpoklady.

Jednou možností je, že zaměstnavatel (zpravidla prostřednictvím odborových svazů<sup>102</sup>, které mají v Německu již tradičně velmi silnou vyjednávací pozici především u zaměstnanců sdružených do odborového svazu u velkých společností) vyjedná s německým státním dopravcem (Deutsche Bahn) nižší hromadnou cenu za jízdné pro své zaměstnance.

---

<sup>101</sup> NĚMECKO. § 45 Einkommensteuergesetz (daň z příjmů).

<sup>102</sup> Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

V tom případě musí zaměstnanec platit za svoji měsíční jízdenku, avšak výrazně nižší cenu než ostatní cestující. Pokud zaměstnanec pravidelně cestuje s Deutsche Bahn na místo svého pracoviště a využívá vlak ke služebním cestám, poté může ve svém ročním zúčtování daně z příjmů odečíst náklady na tzv. BahnCard jako výdaje na udržení příjmu a to v úhrnné výši reklamních nákladů (Werbungskosten) až do 1000 € ročně.<sup>103</sup>

Druhou možností je, že zaměstnavatel pokrývá celkové náklady na měsíční jízdenku a v tom případě se jedná o nepeněžní plnění ze strany zaměstnavatele. Taková výhoda je na straně zaměstnance daňově zvýhodněná nebo zcela bez daně a to až do limitu v celkovém úhrnu 44 € za měsíc. Nepoužité částky z jednoho měsíce není možné převést do měsíce následujícího. Je ovšem velmi důležité, aby zaměstnanec v daném měsíci nepřekročil zmíněný limit. Jinak je celá částka plně zdaněna a podléhá také odvodům na sociální zabezpečení.<sup>104</sup>

Odborové svazy ve spolupráci se společností YYY Německo AG vyjednali svým zaměstnancům snížené ceny za měsíční jízdenky, které se každým rokem zvyšují o 4-5 €. Cena jízdného se liší podle množství zón, ve kterých je jízdenka platná. V průměru je však levnější přibližně o 50% oproti plným cenám. Zaměstnanec, který využívá cestování hromadnou dopravou, je tedy každý měsíc z bankovního účtu odečtena fixní částka za jízdenku.

#### **4.3.10 Dovolená navíc**

Minimální délka dovolené je v německé legislativě upravena zákonem o minimální dovolené pro pracovníky (Federální zákon o dovolené). Tento zákon v § 3 odst. 1 a odst. 2 říká, že minimální stanovená délka dovolené je 24 pracovních dní, kde pracovními dny jsou všechny kalendářní dny, které nejsou neděle nebo státní svátky.<sup>105</sup> Společnost YYY Německo AG poskytuje svým zaměstnancům dovolenou v délce 30 pracovních dní v kalendářním roce. Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci ve výši jednoho průměrného výdělku (mzda, provize atd.) v období posledních 13 týdnů před nástupem na dovolenou. Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené se zaměstnanci vyplácí před nástupem na dovolenou a podléhá dani z příjmu i příspěvkům na sociální zabezpečení.

---

<sup>103</sup> NĚMECKO. § 9 odst. 4a Einkommensteuergesetz (daň z příjmů).

<sup>104</sup> NĚMECKO. § 8 odst. 2 Einkommensteuergesetz (daň z příjmů).

<sup>105</sup> NĚMECKO. § 3 odst. 1 a odst. 2 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Zákon o min. délce dovolené).

### 4.3.11 Sick Days

Hlavním důvodem oblíbenosti benefitu Sick days u českých zaměstnavatelů a zaměstnanců byla novela zákona o nemocenském pojištění s účinností od 1. ledna 2009, na jejímž základě náleží zaměstnanci náhrada mzdy až od čtvrtého pracovního dne nemoci.<sup>106</sup>

Německý systém funguje odlišně, kdy dočasně pracovní neschopným zaměstnancům vyplácí ze zákona zaměstnavatel minimálně 70% hrubého příjmu dosaženého před nemocí, avšak nanejvýš 90% příjmu čistého. Pro získání nároku náhrady mzdy by měl zaměstnanec doručit svému zaměstnavateli potvrzení od lékaře. Společnost YYY Německo AG však vyžaduje po svých zaměstnancích toto potvrzení až od čtvrtého dne nemoci. Sick Days jako součást benefitního systému společnost nenabízí.

### 4.3.12 Roční bonus

Mnoho německých zaměstnavatelů vyplácí tzv. jednorázové zvláštní platby, které jsou vypláceny na základě uzavřené pracovní smlouvy nebo jako dobrovolné zvláštní platby kromě běžné mzdy. Do jednorázových peněžních plateb může být zahrnuto:

- tzv. 13. plat (13. Monatsgehalt)
- prémie (Prämien)
- roční bonus (Bonuszahlungen)
- provize (Provisionen)
- tantiémy (Tantiemen)
- výroční jubilea (Jubiläumszuwendungen)

Právní úprava je nazývá jednorázovými platbami a podléhají dani z příjmu i příspěvkům na sociální zabezpečení. Daňově osvobozenou alternativou k bonusové platbě by mohlo být bezplatné zakoupení zboží nebo služby ze sortimentu společnosti na náklady zaměstnavatele a to až do výše 1 080 € ročně<sup>107</sup>, případně poskytnutí služeb pro zlepšení celkového zdravotního stavu a podpory zdraví na pracovišti a to do výše 500 € ročně.<sup>108</sup>

V případě splnění stanovených osobních výkonnostních cílů mají zaměstnanci společnosti YYY Německo AG nárok na získání ročního bonusu. Tento nárok je zakotven v pracovní

---

<sup>106</sup> MPSV, Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Změny v nemocenském pojištění* [online]. 2008.

<sup>107</sup> NĚMECKO. § 8 odst. 3 Einkommensteuergesetz (daň z příjmů).

<sup>108</sup> NĚMECKO. § 3 č. 34 Einkommensteuergesetz (daň z příjmů).



smlouvě. Hodnota ročního bonusu může být maximálně do výše poloviny průměrné měsíční mzdy zaměstnance.

### **4.3.13 Věcné dary**

U všech věcných nepeněžitých dávek, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům jako dodatečné služby, platí určitá omezení osvobození od daně, která jsou stanovena v daňovém zákoně. Tyto dávky nesmí překročit 44 € měsíčně.<sup>109</sup>

Příklady nepeněžitých dávek, které nesmí překročit 44 € měsíčně, aby zůstaly nepeněžním příjmem zaměstnance, mohou být květiny či drahé inkoustové pero k narozeninám, měsíční karta na veřejnou dopravu, poukázky na zboží, předplacená telefonní karta nebo poukázky na palivo u čerpací stanice (tyto poukázky nesmí být vyměněny za hotovost). Pokud jsou tyto limity osvobození překročeny, musí být nefinanční dávka plně zdaněna.

Společnost YYY Německo AG poskytuje svým zaměstnancům malé dary v podobě nepeněžního plnění pouze k Vánocům (nepravidelně) a v případě jubilejního 20. letého výročí působení u firmy.

### **4.3.14 Podpora zdraví**

Služby poskytované zaměstnavatelem pro zlepšení celkového zdravotního stavu a podpory zdraví na pracovišti v podobě nepeněžního plnění jsou osvobozeny od daně do celkové výše 500 € na zaměstnance za jeden kalendářní rok a tudíž se za tento příjmu neodvádí ani sociální zabezpečení.<sup>110</sup>

Podpora zdraví na pracovišti je jako nepeněžní příjem osvobozena do 500 € pro:

- Zdravotní kurzy pro zlepšení celkového zdraví a
- pro podporu zdraví na pracovišti.

Patří mezi ně opatření ke změně návyků pohybu a pracovního stresu souvisejícího s prací, ale také k stravě a stravování. Mezi další hlavní témata s rostoucí tendencí patří řízení stresu a užívání drog.<sup>111</sup> Opatření mohou být nabídnuty přímo zaměstnavatelem nebo mohou být

---

<sup>109</sup> NĚMECKO. § 8 odst. 2 Einkommensteuergesetz (daň z příjmů).

<sup>110</sup> NĚMECKO. § 3 č. 34 Einkommensteuergesetz (daň z příjmů).

<sup>111</sup> HAUFE. *Gesundheitsförderung durch Arbeitgeber* [online]. 2017.

prováděny externě. V případě externího provádění musí být poskytnuta odpovídající faktura, která musí být uvedena v dokladech o odměňování zaměstnance.

Překročí-li se za tento typ plnění osvobozená částka 500 € za rok, tak podléhá dani z příjmu a odvodům na sociální zabezpečení pouze nadměrná částka. V případě, že zaměstnanec změnil v průběhu kalendářního roku zaměstnání, pak může převzít tento příspěvek dvakrát a pokaždé bude osvobozen od zdanění. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelné výdaje, protože výdaje zaměstnavatele na podporu zdraví obecně zůstávají bez daně.<sup>112</sup>

Ve společnosti YYY Německo AG mají zaměstnanci možnost využít zdravotních kurzů v na základě doporučení od doktora, psychologa, fyzioterapeuta nebo přímého nadřízeného ve zvláštních případech.

#### **4.3.15 Ostatní benefity**

Práce z domova (Home Office) je v Německu známá také pod názvem „Teleworking“ nebo „E-work“. Právní úprava tohoto benefitu v Německu neexistuje. Například v sousedním Nizozemsku mají zaměstnanci od července roku 2015 zákonné právo na home office. V Německu se musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Zaměstnavatel umožňuje pracovat z domova dvakrát až třikrát týdně, avšak pouze zaměstnancům po zkušební době. Tuto možnost získali zaměstnanci společnosti od okamžiku, kdy byla oznámena proměna kanceláří v tzv. flexi office. Na straně zaměstnance i zaměstnavatele se oproti výkonu práce z kanceláře z daňového hlediska nic nemění.<sup>113</sup>

Výsledkem spolupráce zaměstnavatele a odborových svazů mají zaměstnanci společnosti možnost nakupovat se slevami ve výši 10 - 30% u vybraných partnerů.

### **4.4 Posouzení porovnání benefičních systémů**

V předchozí kapitole byla popsána jednotlivá plnění vůči zaměstnancům z benefičních systémů společností YYY Německo AG a XXX Česká republika a.s. U některých benefitů bylo na modelových příkladech názorně uvedeno, jakým způsobem jejich čerpání ovlivňuje

---

<sup>112</sup> NĚMECKO. § 3 č. 34 Einkommensteuergesetz (daň z příjmů).

<sup>113</sup> ARBEITSRECHTE. *Home-Office. Gesetzliche Regelung & Voraussetzungen der Heimarbeit* [online]. 2017.

výši čisté mzdy zaměstnanců obou společností. V následující tabulce 11 jsou shrnuty poskytované obou společnostmi a uvedeny jejich daňové dopady.

Tabulka 11 – Shrnutí peněžních a nepeněžních příjmů a jejich daňový dopad

Typ benefitu	Poskytnutí benefitu		Osvobozené plnění	
	XXX ČR a.s.	YYY Německo AG	ČR	SRN
<b>Příspěvek na stravování</b>	ano	ano	ano (45% nominální hodnoty stravenky doplácí zaměstnanec)	ano (dotovaný oběd v závodní jídelně)
<b>Nápoje na pracovišti zdarma</b>	ne (pouze zákonná povinnost v podobě pitné vody)	ano	ano (nealkoholické nápoje poskytnuté na pracovišti jsou osvobozeným příjmem)	není upraveno zákonem
<b>Příspěvky na penzijní spoření</b>	ano	ano	ano	?
<b>Odborný rozvoj zaměstnanců</b>	ano	ano	Ano (souvislost s činností + nepeněžní příjem)	ano (musí probíhat během pracovní doby + nepeněžní příjem + souvislost s činností)
<b>Příspěvek na sport</b>	ano	ano (sjednaná snížená sleva u partnerů)	ano (úhrnně do výše 20 000 Kč ročně)	ano (úhrnem do výše 44€/měsíc)
<b>Služební osobní automobil k soukromým účelům</b>	ano	ano	ne (nepeněžní příjem - 1% ze vstupní ceny vozu zvyšuje VZ)	ne (finanční výhoda - 1% z katalogové ceny vozu zvyšuje VZ)
<b>Pohonné hmoty k soukromým účelům</b>	ano	ano	ne	ne (možné snížit základ daně v přiznání z daně z příjmů)
<b>Parkovací místo zdarma</b>	ano	ano	ano (zaměstnavatel je majitelem)	ano (zaměstnavatel je majitelem)
<b>Mobilní telefon k soukromým účelům</b>	ano	ano	zákon neupravuje	ano

Tabulka 11 – pokračování na následující straně

Tabulka 11 – pokračování z předchozí strany

Typ benefitu	Poskytnutí benefitu		Osvobozené plnění	
	XXX ČR a.s.	YYY Německo AG	ČR	SRN
<b>Mobilní tarif k soukromým účelům</b>	ano	ano	ano (za úplaty 89 Kč měsíčně)	ano
<b>Příspěvek na dopravu</b>	ne	ano (50% množstevní sleva na jízdné)	ne	ano (úhrnem do výše 44€/měsíc)
<b>Roční bonus</b>	ano	ano	ne (15% daní z příjmu a odvody na soc. pojištění)	ne (daní z příjmu)
<b>Věcné dary</b>	ne	ano	ne	ano (úhrnem do výše 44€/měsíc)
<b>Podpora zdraví</b>	ano (v rámci Cafeteria systému)	ano	ano	ano (úhrnem do 500 €/rok)

Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.4.1 Praktické příklady zdanění zaměstnaneckých benefitů

S pomocí modelových příkladů jsou v této kapitole popsány a vyhodnoceny rozdíly ve zdanění vybraných zaměstnaneckých benefitů obou společností. Dále je zde vyhodnoceno jakým způsobem ovlivňuje čerpání těchto benefitů výši vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Vychází se z předpokladu, že veškeré náklady jsou vypočteny na jednoho zaměstnance za jeden kalendářní měsíc, který má 22 pracovních dní. Příjem obou zaměstnanců se rovná průměrným hrubým mzdám za rok 2017 v zemích, kde pracují. To je 29 504 Kč<sup>114</sup> (1 156 €) měsíčně v České republice a 96 273 Kč<sup>115</sup> (3 771 €) měsíčně ve Spolkové republice Německo. Oba zaměstnanci používají služební vozidlo v hodnotě 765 590 Kč (30 000 €) k soukromým účelům a spotřebují jednu plnou nádrž pohonných hmot zaměstnavatele v hodnotě 1 950 Kč (76 €). Oba jsou bezdětní a svobodní. Zaměstnanec z Německa je přihlášen ke katolické církvi u místního obecního úřadu, má bydliště ve spolkové zemi Severní Porýní-Vestfálsko a je registrován u zdravotní pojišťovny BKK Mobil Oil.

<sup>114</sup> KURZY. ČR - průměrné nominální mzdy ve 4Q17 rostly [online]. 2018.

<sup>115</sup> STATISTA, Das Statistik-Portal. Bruttomonatsverdienst in Deutschland von 1991 bis 2017 [online]. 2018.

## Příspěvek na stravování

Tabulka 12 – Příspěvek na stravování zaměstnance

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	NE	NE	0 Kč
YYY Německo AG	NE	NE	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnavatel XXX Česká republika a.s. poskytl plošně všem svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 105 Kč za jeden pracovní den. Finanční úspora zaměstnance za jeden měsíc tedy byla 1 270,50 Kč. Ve společnosti YYY Německo AG zaměstnanec ušetřil finanční prostředky díky snížené ceně jednoho teplého jídla denně. Tato snížená částka činí 1,50 € (39 Kč) a oproti plné ceně 6 € (154 Kč), tak zaměstnanec uspořil 3,50 € (90 Kč) za jedno jídlo denně, tedy až 99 € (2 527 Kč) měsíčně. Zaměstnanec využil k nákupu oběda závodní jídelnu v každý pracovní den.

## Nápoje na pracovišti zdarma

Tabulka 13 – Poskytování nápojů na pracovišti zdarma

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	NE	NE	0 Kč
YYY Německo AG	NE	NE	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Úspora na straně zaměstnance je u tohoto nepeněžního plnění těžko měřitelná. Zaměstnavatel v České republice poskytl pouze kohoutkovou vodu zdarma, jak mu nařizuje zákon. Tento příjem nebyl předmětem daně na straně zaměstnance. Zaměstnavatel v Německu poskytl svým zaměstnancům možnost neomezené spotřeby minerální vody, kávy nebo čaje zdarma. Tato nepeněžní plnění byla osvobozena od daně z příjmů i od příspěvků na sociální zabezpečení.

## Penzijní spoření

Tabulka 14 – Příspěvek zaměstnavatele na penzijní spoření

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	NE	NE	0 Kč
YYY Německo AG	ANO	ANO	177 € (4 519 Kč)

Zdroj: Vlastní zpracování

Společnost XXX Česká republika a.s. přispívá zaměstnanci spořicímu do tzv. třetího důchodového pilíře sazbou 1,5% z jeho průměrné mzdy, což bylo 443 Kč. Toto plnění je osvobozeno od daně z příjmů ani nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění (do úhrnné výše 50 000 Kč ročně). V mateřské společnosti poskytuje zaměstnavatel příspěvek ve výši 4,7% z hrubé mzdy zaměstnance, který je zdaněn a podléhá příspěvkům na sociální zabezpečení. Zaměstnanec tedy získal příspěvek do penzijního fondu ve výši 177 € (4 519 Kč), který však zvýšil základ daně pro výpočet daňových odpočtů a odvodů na sociální zabezpečení o 4 519 Kč.

## Odborný rozvoj zaměstnanců

Tabulka 15 – Odborný rozvoj zaměstnanců

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	NE	NE / ANO	0 Kč / 2 987 Kč
YYY Německo AG	NE / ANO	NE / ANO	0 € / 117 € (0 Kč / 2 987 Kč)

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec v české i německé společnosti navštívil dva vzdělávací kurzy spojené s výkonem jeho práce hrazené přímo zaměstnavatelem v úhrnné hodnotě 8 000 Kč (313 €). Finanční úspora každého z nich je ve výši úhrnu cen obou vzdělávacích kurzů. V tomto případě je plnění plně osvobozeno od daně z příjmů a nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění jak v České republice, tak v Německu. Kromě toho však oba zaměstnanci přijali příspěvek ve formě peněžního plnění na zaplacení kurzu, který souvisí s jejich činnostmi, ve výši 2 987 Kč (117 €). Vzhledem k tomu, že se jednalo o peněžní formu příspěvku, stalo se toto plnění příjmem, které podléhá dani z příjmů a odvodům na sociální

a zdravotní pojištění zaměstnance v ČR a dani z příjmů i příspěvkům na sociální zabezpečení zaměstnance v Německu.

### Příspěvek na sport

Tabulka 16 – Příspěvek na sport

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	NE	NE	0 Kč
YYY Německo AG	-	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec společnosti XXX Česká republika a.s. pravidelně využívá sportovní zařízení přístupná s kartou MultiSport, za kterou měsíčně odvádí paušální částku ve výši 520 Kč svému zaměstnavateli. Zaměstnanec společnosti YYY Německo AG využil ve volném čase 3x sportovní zařízení se slevou 20%, které hradil vlastními prostředky. Za tuto sníženou cenu mu nevznikla daňová povinnost.

### Služební automobil k soukromým účelům

Tabulka 17 – Poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	ANO	ANO	7 656 Kč
YYY Německo AG	ANO	ANO	300 € (7 656 Kč)

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec české i německé společnosti využívá služební automobil k soukromým účelům, které zvyšuje vyměřovací základ pro výpočet daně a odvodů na sociální a zdravotní pojištění obou zaměstnanců o 7 656 Kč.

## Pohonné hmoty k soukromým účelům

Tabulka 18 – Poskytnutí pohonných hmot k soukromým účelům

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	ANO	ANO	1 950 Kč
YYY Německo AG	ANO	ANO	76 € (1 950 Kč)

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanci obou společností spotřebovali pohonné hmoty ve služebním automobilu zaměstnavatele k soukromým účelům v hodnotě 1 950 Kč. Jedná se o příjem obou zaměstnanců, který zvyšuje vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmů i odvodů na sociální a zdravotní pojištění resp. na sociální zabezpečení.

## Mobilní tarif k soukromým účelům

Tabulka 19 – Mobilní tarif k soukromým účelům

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	NE	NE	0 Kč
YYY Německo AG	NE	NE	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec společnosti XXX Česku republika získá za úplatu 89 Kč (s DPH) měsíčně neomezený tarif poskytovaný zaměstnavatelem. Tato paušální částka umožňuje zaměstnanci užívat služební mobilní telefon také k soukromým účelům, aniž by tento nepeněžní příjem podléhal dani z příjmů a odvodům na sociální a zdravotní zabezpečení. Zaměstnanec německé společnosti používal mobilní služební telefon k soukromým účelům bezúplatně, aniž by se zvyšoval základ pro výpočet daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení.

## Příspěvek na dopravu

Tabulka 20 – Příspěvek na dopravu

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	-	-	-
YYY Německo AG	NE	NE	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování



Společnost XXX Česká republika a.s. neposkytuje tento typ benefitu. Zaměstnanec Společnost YYY Německo AG si koupil měsíční jízdenku s 50% slevou u státního dopravce za 55 €. Tato snížená částka nepodléhá dani z příjmu ani odvodům na sociální zabezpečení.

## Roční bonus

Tabulka 21 – Roční bonus

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	ANO	ANO	53 107 Kč
YYY Německo AG	ANO	ANO	48 124 Kč (1 885 €)

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec české společnosti získal nárok na vyplacení ročního bonus v maximální výši (15% z roční hrubé mzdy) 53 107 Kč, který podléhá dani z příjmů i odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec německé společnosti dosáhl stanovených osobních výkonnostních cílů a získal nárok na roční bonus v maximální výši (polovina měsíční hrubé mzdy) 1 885 € (48 124 Kč), která podléhá jak dani z příjmů, tak příspěvkům na sociální zabezpečení.

## Věcné dary

Tabulka 22 – Věcné dary

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	-	-	-
YYY Německo AG	NE	NE	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Společnost XXX Česká republika a.s. neposkytuje svým zaměstnancům věcné dary. Zaměstnanec společnosti YYY Německo AG přijal věcný dar v hodnotě 30 € (765 Kč). Tento příjem ve formě dodatečných dávek je osvobozen od daně z příjmů i od příspěvků na sociální zabezpečení v úhrnné výši do 44 € (1 124 Kč) měsíčně.

## Podpora zdraví

Tabulka 23 – Podpora zdraví

Společnost	Zdanění příjmu na straně zaměstnance	Odvody na sociální (a zdravotní) zabezpečení	Vliv na základ daně zaměstnance
XXX ČR a.s.	NE	NE	0 Kč
YYY Německo AG	NE	NE	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec české společnosti využil 2 000 bodů ze svého účtu v Cafeteria systému. Tyto body využil k nákupu ozdravné masáže. Body využitě v rámci Cafeteria systému jsou osvobozené od daně z příjmů i od odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec německé společnosti přijal od zaměstnavatele nepeněžní plnění v podobě zdravotního kurzu na redukci pracovního stresu v hodnotě 300 € (7 659 Kč). Toto plnění je plně osvobozeno od daně z příjmů včetně příspěvků na sociální zabezpečení.

### 4.4.2 Vyhodnocení modelových příkladů

V následující tabulce 24 je vyhodnoceno působení čerpání benefitů na výši základu daně a výši vyměřovacího základu na odvody na pojistné

Tabulka 24 – Shrnutí peněžních a nepeněžních příjmů

Typ benefitu	Zdanění zaměstnance		Soc. a zdr. poj. zmc.	
	XXX ČR a.s.	YYY Německo AG	XXX ČR a.s.	YYY Německo AG
Příspěvek na stravování	- Kč	- Kč	NE	NE
Nápoje na pracovišti zdarma	- Kč	- Kč	NE	NE
Penzijní spoření	- Kč	4 519 Kč	NE	ANO
Odborný rozvoj zaměstnanců	2 987 Kč	2 987 Kč	ANO	ANO
Příspěvek na sport	- Kč	- Kč	NE	NE
Služební osobní automobil k soukromým účelům	7 656 Kč	7 656 Kč	ANO	ANO
Pohonné hmoty k soukromým účelům	1 950 Kč	1 950 Kč	ANO	ANO
Mobilní tarif k soukromým účelům	- Kč	- Kč	NE	NE
Příspěvek na dopravu	- Kč	- Kč	NE	NE
Roční bonus	53 107 Kč	48 124 Kč	ANO	ANO
Věcné dary	- Kč	- Kč	NE	NE
Podpora zdraví	- Kč	- Kč	NE	NE
<b>Celkem</b>	<b>65 700 Kč</b>	<b>65 236 Kč</b>		

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky 12 je zřejmé, že benefiční systémy mateřské společnosti YYY Německo AG a její dceřiné společnosti XXX Česká republika a.s. jsou z daňového hlediska podobné a vyvážené. Zaměstnanci pracujícímu ve společnosti v ČR se zvýší základ daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů a odvodů na zdravotní a sociální pojištění o 65 700 Kč. Zaměstnanci pracujícímu ve společnosti v Německu se zvýší základ daně pro výpočet daňových odpočtů a příspěvků na sociální zabezpečení o 65 236 Kč. Hlavním mimomzdovým příjmem, který zvyšuje základ daně, je u obou zaměstnanců výplata ročního bonusu. V ostatních měsících tedy nedochází k takto rapidnímu zvýšení daňového základu.

#### 4.4.3 Dopad čerpání benefitů na čistý příjem zaměstnance

Hlavním cílem této kapitoly je stanovení daňových dopadů na čistou mzdu zaměstnance při čerpání poskytovaných benefitů, které byly popsány a vyhodnoceny v předchozích kapitolách.

Tabulka 25 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance z České republiky

Položka	Průměrná mzda s bonusem	Průměrná mzda bez bonusu
Hrubá mzda základní	29 504 Kč	29 504 Kč
Roční bonus	53 107 Kč	0 Kč
Zaměstnanecké benefity zvyšující daňový základ	12 593 Kč	12 593 Kč
<b>Hrubá mzda</b>	<b>95 204 Kč</b>	<b>42 097 Kč</b>
ZP – zaměstnavatel	8 570 Kč	3 789 Kč
SP – zaměstnavatel	23 801 Kč	10 525 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	<b>127 591 Kč</b>	<b>56 411 Kč</b>
Základ daně	127 600 Kč	56 500 Kč
Sazba daně	15 %	15 %
Záloha na daň před slevami	19 140 Kč	8 475 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
<b>Záloha na daň po slevách</b>	<b>17 070 Kč</b>	<b>6 405 Kč</b>
ZP – zaměstnanec	4 285 Kč	1 895 Kč
SP – zaměstnanec	6 189 Kč	2 737 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>55 067 Kč</b>	<b>18 467 Kč</b>
Srážka za stravenky	1 039,50 Kč	1 039,50 Kč
Srážka za mobilní paušál	89 Kč	89 Kč
Srážka za MultiSport kartu	520 Kč	520 Kč
<b>Čistá mzda po srážkách</b>	<b>53 958, 50 Kč</b>	<b>16 818,50 Kč</b>
<b>Daňové zatížení</b>	<b>56,84%</b>	<b>67,32%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 25 je znázorněn podrobný výpočet čisté mzdy zaměstnance pracujícího ve společnosti XXX Česká republika a.s. V měsíci, kdy zaměstnanec neobdržel roční bonus, jenž podléhá dani z příjmu včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění je daňové zatížení zaměstnance 67,32% a celková výše odvodů z hrubé mzdy zaměstnance na zálohy na daň z příjmů a na pojištění je 11 038 Kč. Čistá mzda zaměstnance je tedy 18 467 Kč, ze které se srazí částka za stravenky, úplatu za mobilní tarif a kartu MultiSport v hodnotě 1 648,50 Kč. Konečná mzda jakou zaměstnanec obdrží k výplatě je 16 818,50 Kč.

Ve druhém případě, v měsíci kdy zaměstnanec obdržel roční bonus, je daňové zatížení zaměstnance 56,84% a celková výše odvodů z hrubé mzdy zaměstnance na zálohy na daň z příjmů a na pojištění je 27 544 Kč. Čistá mzda zaměstnance je tedy 55 067 Kč, ze které se srazí částka za stravenky, úplatu za mobilní tarif a kartu MultiSport v hodnotě 1 648,50 Kč. Konečná mzda jakou zaměstnanec obdrží k výplatě je 53 958,50 Kč.

Tabulka 26 - Výpočet čisté mzdy zaměstnance ze Spolkové republiky Německo

Položka	Průměrná mzda s bonusem	Průměrná mzda bez bonusu
Hrubá mzda základní	3 771 € (96 274 Kč)	3 771 € (96 274 Kč)
Roční bonus	1 885 € (48 124,05 Kč)	0 €
Nepeněžní příjem zvyšující daňový základ	670 € (17 105 Kč)	670 € (17 105 Kč)
<b>Daňový základ</b>	<b>6 326 €</b> <b>(161 502 Kč)</b>	<b>4 441 €</b> <b>(113 379 Kč)</b>
Důchodové pojištění	591,48 € (15 100 Kč)	415,23 € (10 601 Kč)
Pojištění v nezaměstnanosti	94,91 € (2 423 Kč)	66,62 € (1 701 Kč)
Pojištění sociální péče	66,34 € (1 693 Kč)	66,34 € (1 693 Kč)
Zdravotní pojištění	365,40 € (9 328 Kč)	365,40 € (9 328 Kč)
<b>Suma příspěvků na sociální zabezpečení - zaměstnanec</b>	<b>1 118,11 €</b> <b>(28 548 Kč)</b>	<b>913,59 €</b> <b>(23 322 Kč)</b>
Suma příspěvků na sociální zabezpečení - zaměstnavatel	1 059,49 € (27 046 Kč)	854,86 € (21 825 Kč)
Daň ze mzdy	1 569,58 € (40 072 Kč)	847,66 € (21 641 Kč)
Poplatek za solidaritu	86,32 € (2 204 Kč)	46,62 € (1 190 Kč)

Tabulka 26 – pokračování na následující straně

Tabulka 26 – pokračování z předchozí strany

<b>Položka</b>	<b>Průměrná mzda s bonusem</b>	<b>Průměrná mzda bez bonusu</b>
Církevní daň	141,26 € (3 606 Kč)	76,29 € (1 948 Kč)
<b>Daňové odpočty</b>	<b>1 797,16 €</b> <b>(45 881 Kč)</b>	<b>970,57 €</b> <b>(24 779 Kč)</b>
<b>Čistá mzda</b>	<b>2 740,73 €</b> <b>(69 970 Kč)</b>	<b>1 886,84 €</b> <b>(48 171 Kč)</b>
Srážka za měsíční jízdné u DB	55 € (1 404 Kč)	55 € (1 404 Kč)
<b>Čistá mzda po srážkách</b>	<b>2 685,73 €</b> <b>(68 566 Kč)</b>	<b>1 831,84 €</b> <b>(46 766 Kč)</b>
<b>Daňové zatížení</b>	<b>56,68%</b>	<b>57,51%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 26 je znázorněn podrobný výpočet čisté mzdy zaměstnance pracujícího ve společnosti YYY Německo AG. Zaměstnanec se svou základní hrubou mzdou spadá do daňové třídy č. 1 a jeho mzda je daněna progresivní sazbou daně ze zóny č. 2. U modelového příkladu bez započítání ročního bonusu do částky zvyšující hrubou mzdu je daňové zatížení zaměstnance 57,51%, kdy z daňového základu (včetně benefitů) 113 379 Kč zaměstnanec odvede na daních a příspěvcích na sociální zabezpečení 48 102 Kč a odvody zaměstnavatele za takového zaměstnance jsou 21 825 Kč. Tudiž celkové odvody na zaměstnance jsou 69 927 Kč. Čistá mzda zaměstnance je tedy 48 171 Kč, ze které se srazí částka za zvýhodněné jízdné u státních drah v hodnotě 1 404 Kč, která nezvyšuje daňový základ pro výpočet daňových odpočtů a příspěvků na sociální zabezpečení. Konečná mzda jakou zaměstnanec obdrží k výplatě je 46 766 Kč.

Zaměstnanci se v měsíci, kdy obdrží roční bonus, zvýší daňový základ na 161 502 Kč a hrubá mzda na 5 656 € (144 398 Kč) a tím se jeho hrubá mzda daní proporcionální sazbou daně z první zóny. V tomto případě je daňové zatížení zaměstnance 56,68%, kdy z hrubé mzdy (včetně benefitů) zaměstnanec odvede na daních a příspěvcích na sociální zabezpečení 74 429 Kč. Zaměstnavatel odvede za zaměstnance na sociální zabezpečení 27 046 Kč. Celkové odvody na zaměstnance jsou tak ve výši 101 475 Kč. Čistá mzda zaměstnance je tedy 69 970 Kč, ze které se srazí částka za zvýhodněné jízdné u státních drah v hodnotě 1 404 Kč, která nezvyšuje daňový základ pro výpočet daňových odpočtů a příspěvků na

sociální zabezpečení. Konečná mzda jakou zaměstnanec obdrží v tomto měsíci k výplatě je 68 566 Kč.

Výsledek uvedeného příkladu, ve kterém byla posouzena daňová zatížení zaměstnanců obou poboček koncernu YYY Německo AG poukazuje na skutečnost, že celkové zdanění hrubého průměrného příjmu navýšeného o čerpané zaměstnanecké benefity, které podléhají dani z příjmu a odvodům na sociální zabezpečení jsou téměř totožné u obou zaměstnanců.

V měsíci, kdy byl základ daně zaměstnance z české pobočky pro výpočet daně z příjmů a pro odvody na sociální a zdravotní pojištění navýšen o 12 593 Kč za používání automobilu k soukromým účelům, spotřebu pohonných hmot ve služebním automobilu použitých k soukromým účelům a přijetí finančního plnění na vzdělávací kurz, byla daňová zátěž zaměstnance 67,32%. Ve stejném měsíci, kdy byl základ daně zaměstnance z německé pobočky pro výpočet daňových odpočtů a příspěvků na sociální zabezpečení navýšen o 17 105 Kč za čerpání benefitů v podobě firemního automobilu k soukromým účelům spotřebu pohonných hmot ve služebním automobilu použitých k soukromým účelům, přijetí finančního plnění na vzdělávací kurz a příspěvků od zaměstnavatele na penzijní pojištění, byla daňová zátěž zaměstnance 57,51%.

Daňové zatížení zaměstnance společnosti YYY Německo AG v měsíci, kdy přijal od zaměstnavatele roční bonus ve výši 1 885 € (48 124,05 Kč) za splnění stanovených osobních výkonnostních cílů, je téměř totožné s daňovým zatížením zaměstnance společnosti XXX Česká republika a.s. v měsíci, kdy přijal od zaměstnavatele roční bonus ve výši 53 107 Kč za splnění provozních cílů společnosti. Daňové zatížení zaměstnance bylo ve výši 56,68%, respektive 56,84%.

## 5 Závěr

Tato diplomová práce se zabývala posouzením komparace zaměstnaneckých benefitů v České republice a Spolkové republice Německo a jejich daňového řešení.

Hlavním cílem práce bylo posouzení komparace struktur zaměstnaneckých benefitů v pobočkách vybrané společnosti v České republice a Spolkové republice Německo. Na základě srovnání poskytovaných benefitů v obou zemích bylo zjištěno, že obě pobočky společnosti poskytují svým zaměstnancům možnost výběru z široké nabídky mimomzdových plnění. Dále bylo s pomocí vyhodnoceného modelového příkladu zjištěno, že daňový dopad čerpání benefitů je pro zaměstnance v obou pobočkách velmi podobný.

Z daňového hlediska mají obě pobočky podobnou strukturu poskytovaných benefitů. Ze zkoumaných benefitů jsou zdanitelným příjmem zaměstnance zahrnovaným do vyměřovacího základu pro odvod pojistného stejné typy benefitů s výjimkou příspěvku zaměstnavatele na penzijní spoření, respektive pojištění, které je podle české legislativy do určité výše osvobozené od daně z příjmů a odvodů na sociální pojištění.

Shodnými benefity jsou z daňového hlediska užívání služebního automobilu k soukromým účelům, užívání pohonných hmot ve služebním automobilu k soukromým účelům či přijmutí finančního plnění na zaplacení vzdělávacího kurzu. Zcela rozdílné je pouze daňové řešení poskytování příspěvků na penzijní spoření, respektive pojištění od zaměstnavatele. Daňový základ pro výpočet daňových odvodů a odvodů na sociální zabezpečení v obou společnostech nejvíce zvýšil jednorázový příjem ročního bonusu.

Z výsledků provedené komparace benefitů v České republice a Spolkové republice Německo je možno konstatovat, že současné poskytování struktury benefitů je pro obě sledované země z daňového pohledu shodné a tudíž zaměstnanci obou sledovaných poboček jedné společnosti nemají příliš rozdílné podmínky v odměňování. Struktury benefitů jsou si natolik podobné, že není potřeba provádět harmonizaci.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### Knižní publikace

BENEŠOVÁ, Jana. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. 45 s. ISBN 978-80-905552-6-6 (kroužková vazba).

BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2016. 584 s. ISBN 978-80-7554-003-4.

BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2015. 519 s. ISBN 978-80-7263-934-2.

DLABÁČOVÁ, Jana a kol. *Zaměstnanecké benefity a dotazy z praxe*. Praha: Svaz účetních, 2010. 64 s. ISBN 978-80-87367-07-0.

HORECKÝ, Jan a SAMEK Vít. *Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie*. 1. vydání. Praha: ČMKOS, 2015. 23s. ISBN 978-80-86846-59-0

KAUFMANN, Stephanie a WANZKE Claudia. *Arbeitsrecht für Arbeitgeber*. München: Vahlen, 2010. 245 s. ISBN 978-3-8006-3728-7.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 196 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

GRASHOFF Dietrich, KLEINMANNS Florian. *Aktuelles Steuerrecht 2017*. München: C.H.BECK, 2017. 229 s. ISBN 978-3-406-70416-1

PELC, Vladimír. *Zákon o daních z příjmů*. Komentář, 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015. 1403 s. ISBN 978-80-7400-517-6.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: LEGES, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

### Právní normy

ČESKO. Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

ČESKO. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

ČESKO. Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.



ČESKO. Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zdravotních službách).

ČESKO. Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, a další související zákony.

ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

ČESKO. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

ČESKO. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

ČESKO. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

ČESKO. Vyhláška č. 385/2015 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

ČESKO. Vyhláška č. 463/2017 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

ČESKO. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

ČESKO. Pokyn GFŘ č. D-6 (bod 25 k § 24 odst. 2 ZDP) k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

ČESKO. Pokyn GFŘ č. D-6 (bod 27 k § 24 odst. 2 ZDP) k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

MOP, Mezinárodní organizace práce. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách, 1997, směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání.

NĚMECKO. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Dostupný také z: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf>

NĚMECKO. Einkommensteuergesetz (EStG). Dostupný také z: <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/EStG.pdf>

NĚMECKO. Körperschaftsteuergesetz (KStG). Dostupný také z: [http://www.gesetze-im-internet.de/kstg\\_1977/KStG.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/kstg_1977/KStG.pdf)

NĚMECKO. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz - BUrlG). Dostupný také z: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BUrlG.pdf>

NĚMECKO. Solidaritätszuschlagsgesetz (SolZG). Dostupný také z: <http://www.gesetze-im-internet.de/solzg/SolZG.pdf>

NĚMECKO. Sozialgesetzbuch (SGB). Dostupný také z: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/>

NĚMECKO. Umsatzsteuergesetz (UStG). Dostupný také z: [https://www.gesetze-im-internet.de/ustg\\_1980/UStG.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/ustg_1980/UStG.pdf)

NĚMECKO. Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV). Dostupný také z: [http://www.gesetze-im-internet.de/arbsta\\_tv\\_2004/ArbSta%C3%A4ttV.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/arbsta_tv_2004/ArbSta%C3%A4ttV.pdf)

NĚMECKO. Die 5 Säulen der Sozialversicherung. Dostupný také z: [http://www.oszlotis.de/fileadmin/user\\_upload/Arbeitsmaterialien/Merkblatt\\_Sozialversicherung\\_2017.pdf](http://www.oszlotis.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsmaterialien/Merkblatt_Sozialversicherung_2017.pdf)

SLOVENSKO. Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce. Dostupný také z: <http://www.aesp-sr.sk/legislativa/5/zakonnik-prace-%C2%A7152/>

## Elektronické zdroje

APROPOS, asociace provozovatelů poukázkových systémů. *Nákupní zvyklosti v souvislosti s používáním stravenek* [online]. (PDF). 2009 [cit. 2009-09-21]. Dostupné z: <http://www.zachranme-stravenky.cz/wp-content/uploads/2010/07/nakupni-zvyklosti-studie.pdf>

ARBEITSRECHTE, Arbeitsrecht Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. *Home-Office. Gesetzliche Regelung & Voraussetzungen der Heimarbeit* [online]. 2017. Dostupné z WWW: <https://www.arbeitsrechte.de/home-office/>

DEJURE, Alphabetische Gesetzesübersicht. *Bundesfinanzhof VI R 2/15* [online]. 2016 [cit. 2016-11-30]. Dostupné z WWW: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BFH&Datum=31.12.2222&Aktenzeichen=VI%20R%202/15>

ČSÚ, Český statistický úřad. *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2065* [online]. (PDF). 2009 [cit. 2009-05-19]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20565681/40200901.pdf/4f0106bf-1554-456c-b90b-5d8aba3e555f?version=1.0>

DIE WELT. *Firmen können Arbeitnehmer mit Extras ködern* [online] 2014 [cit. 2014-08-22]. Dostupné z WWW: <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article131480719/Firmenkoennen-Arbeitnehmer-mit-Extras-koedern.html>

FINANZTIP, Finanztip für Finanzen in Deutschland. *Kirchensteuer* [online]. 2018 [cit. 2018-07-11]. Dostupné z WWW: <https://www.finanztip.de/kirchensteuer/>

IHNED, zpravodajský web Hospodářských novin. *Zaměstnanecké benefity z nového pohledu* [online]. 2005 [cit. 2005-05-24]. Dostupné z WWW: <http://ihned.cz/c1-16199670-zamestnanecke-benefity-z-noveho-pohledu>

HAUFE, podnikové poradenství. *Gesundheitsförderung durch Arbeitgeber: 500 Euro pro Arbeitnehmer bleiben steuerfrei* [online]. 2017 [cit. 2017-11-07]. Dostupné z WWW: [https://www.haufe.de/sozialwesen/versicherungen-beitraege/500-eur-pro-arbeitnehmer-fuer-gesundheitsfoerderung-abgabenfrei\\_240\\_166928.html](https://www.haufe.de/sozialwesen/versicherungen-beitraege/500-eur-pro-arbeitnehmer-fuer-gesundheitsfoerderung-abgabenfrei_240_166928.html)

KIRCHE und LEBEN. *Menschen verlassen Kirche* [online]. 2017 [cit. 2017-06-09]. Dostupné z WWW: <https://www.kirche-und-leben.de/artikel/studie-menschen-verlassen-kirche-nach-langer-entfremdung/>

KRANKENKASSENINFO. *Krankenkassenvergleich in Nordrhein-Westfalen*. [online]. 2018. Dostupné z WWW: <https://www.krankenkasseninfo.de/krankenkassen/krankenkassenvergleich/nordrhein-westfalen/>

KURZY. *ČR - průměrné nominální mzdy ve 4Q17 rostly* [online]. 2018 [cit. 2018-03-09]. Dostupné z WWW: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>

LECTURIO, vzdělávací programy online. *So motivieren Sie Ihre Mitarbeiter mit freiwilligen Zusatzleistungen* [online]. 2016 [cit. 2016-09-01] Dostupné z WWW: <https://www.lecturio.de/magazin/freiwillige-zusatzleistungen/>

LOHN-INFO, Aktuelles zur Lohnabrechnung 2018. *Durchschnittssteuersatz und Grenzsteuersatz* [online] 2017. Dostupné z WWW: [http://www.lohn-info.de/durchschnittssteuersatz\\_grenzsteuersatz.html](http://www.lohn-info.de/durchschnittssteuersatz_grenzsteuersatz.html)

MESEC, zpravodajství a rady ze světa financí. *Minimální mzda 2018: pro někoho i 24 400 korun* [online]. 2017 [cit. 2017-08-22]. Dostupné z WWW: <https://www.mesec.cz/clanky/minimalni-mzda-2018-pro-nekoho-i-24-400-korun/>

MPSV, Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Změny v nemocenském pojištění v souvislosti s nálezem Ústavního soudu* [online]. 2008 [cit. 2008-6-25]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/cs/5483>

MULTISPORT, poskytovatel sportovních benefitů. *Pečujeme o zaměstnance* [online]. 2018. Dostupné z WWW: <https://multisport.cz/pro-zamestnavatele/>

PENÍZE, internetový magazín o financích. *Agenturní zaměstnávání* [online]. 2016 [cit. 2016-08-03]. Dostupné z WWW: <https://www.penize.cz/zamestnani/314451-agenturni-zamestnavani-jaka-jsou-pravidla-a-na-co-mate-narok>

PODNIKATEL, průvodce podnikáním. *Vyplatí se zaměstnavatelům poskytování takzvaných „sick days“?* [online]. 2018 [cit. 2015-05-20]. Dostupné z WWW: <https://www.podnikatel.cz/clanky/vyplati-se-zamestnavatelum-poskytovani-takzvanych-sick-days/>

SODEXO, systém pro správu benefitů. *Kde uplatnit stravenky*. [online] 2018. Dostupné z WWW: <https://www.muypass.cz/cs>

SODEXO, systém pro správu benefitů. *Nová stravenková karta Gastro Pass CARD* [online]. 2018. Dostupné z WWW: <http://www.gpcard.cz/>

SPCR, Svaz průmyslu a dopravy ČR. *Employee Benefits 2015* [online]. (PDF). 2015 [cit. 2015-08-25]. Dostupné z: [http://www.spcr.cz/images/Prezentace\\_SP\\_%C4%8CR\\_a\\_NN\\_-\\_Benefity.pdf](http://www.spcr.cz/images/Prezentace_SP_%C4%8CR_a_NN_-_Benefity.pdf)

SPCR, Svaz průmyslu a dopravy ČR. *Směrnice o agenturním zaměstnávání* [online]. 2014 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z WWW: <http://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/eu-infoservis/evropska-komise/7231-smrnice-o-agenturnim-zamstnavani-se-novelizovat-nebude>

SPCR, Svaz průmyslu a dopravy ČR. *Zaměstnanecké benefity v roce změn* [online]. (PDF) 2013 [cit. 2013-08-06]. Dostupné z WWW: [http://www.spcr.cz/images/ING\\_Zam%C4%9Bstnaneck%C3%A9\\_benifty\\_v\\_roce\\_velk%C3%BDch\\_zm%C4%9Bn.pdf](http://www.spcr.cz/images/ING_Zam%C4%9Bstnaneck%C3%A9_benifty_v_roce_velk%C3%BDch_zm%C4%9Bn.pdf)

STATISTA, Das Statistik-Portal. *Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern\* in Deutschland von 1991 bis 2017* [online]. 2018 Dostupné z WWW: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/237674/umfrage/durchschnittlicher-bruttomonatsverdienst-eines-arbeitnehmers-in-deutschland/>

STATISTA, Das Statistik-Portal. *Bevölkerung - Einwohnerzahl der Bundesländer in Deutschland am 31. Dezember 2016 (in 1.000)* [online]. 2018 Dostupné z WWW: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/71085/umfrage/verteilung-der-einwohnerzahl-nach-bundeslaendern/>

STEUERTIPS, Steuer Spar Berater. *Ein-Prozent-Regelung* [online]. 2018. Dostupné z WWW: <https://www.steuertipps.de/lexikon/e/ein-prozent-regelung>

TREXIMA, podnikové poradenství. *Nejčastějším benefitem v ČR je příspěvek na stravování* [online]. 2016. Dostupné z WWW: <https://www.trexima.cz/aktualita/nejcastejsim-benifitem-v-cr-je-prispevek-na-stravovani>

WEKA, Fachinformationen, Arbeitshilfen, Software, Trainings und Consulting. *Hitze Arbeitsplatz* [online]. 2016 [cit. 2017-02-13]. Dostupné z WWW: <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/hitze-arbeitsplatz/>

WIWO, WirtschaftsWoche. *So funktioniert die Ein-Prozent-Regelung* [online]. 2018 [cit. 2017-02-13] Dostupné z WWW: <https://www.wiwo.de/unternehmen/auto/dienstwagen/ratgeber/dienstwagen-privat-nutzen-so-funktioniert-die-ein-prozent-regelung/19351510.html>

## Seznam použitých zkratek

AG	Aktiengesellschaft (akciová společnost)
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz (zákon o BOZP)
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung (nařízení o pracovištích)
atd.	a tak dále
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz (Federální zákon o dovolené)
čl.	článek
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DHM	dlouhodobý majetek
EStG	Einkommensteuergesetz (daň z příjmů)
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
GFŘ	Generální finanční ředitelství
HM	hrubá mzda
KStG	Körperschaftsteuergesetz (daň z příjmů právnických osob)
NSZ	nové spolkové země
odst.	odstavec
písm.	písmo
PSZ	původní spolkové země
SGB	Sozialgesetzbuch (zákon o sociálním zabezpečení)
SHM	superhrubá mzda
SRN	Spolková republika Německo
str.	strana
tzv.	takzvaný
ZDP	zákon o daních z příjmů
Zmc.	zaměstnanec
Zml.	Zaměstnavatel
ZP	zákoník práce, zákonník práce (slovenský)
ZTP/P	zvlášť těžce postižený/průvodce

## Seznam tabulek a obrázků

### Tabulky

Tabulka 1 - Populační vývoj v ČR – současnost a prognóza (v %)	15
Tabulka 2 - Zjednodušený výpočet čisté mzdy v roce 2017	22
Tabulka 3 - Přehled daňového řešení zaměstnaneckých benefitů v ČR	27
Tabulka 4 - Hodnota státního příspěvku do III. pilíře důchodového systému	32
Tabulka 5 - Sazba církevní daně v jednotlivých spolkových zemích	40
Tabulka 6 - Čtyři pilíře sociálního zabezpečení pro rok 2017 a jejich sazby	41
Tabulka 7 - Sazby daně z příjmu (Einkommensteuertarif) pro rok 2017	42
Tabulka 8 - Zjednodušený výpočet čisté mzdy pro rok 2017	43
Tabulka 9 – Dopad nepeněžního příjmu na čistou mzdu zaměstnance v roce 2017	56
Tabulka 10 - Dopad nepeněžního příjmu na čistou mzdu zaměstnance v roce 2017	66
Tabulka 11 – Shrnutí peněžních a nepeněžních příjmů a jejich daňový dopad	75
Tabulka 12 – Příspěvek na stravování zaměstnance	77
Tabulka 13 – Poskytování nápojů na pracovišti zdarma	77
Tabulka 14 – Příspěvek zaměstnavatele na penzijní spoření	78
Tabulka 15 – Odborný rozvoj zaměstnanců	78
Tabulka 16 – Příspěvek na sport	79
Tabulka 17 – Poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům	79
Tabulka 18 – Poskytnutí pohonných hmot k soukromým účelům	80
Tabulka 19 – Mobilní tarif k soukromým účelům	80
Tabulka 20 – Příspěvek na dopravu	80
Tabulka 21 – Roční bonus	81
Tabulka 22 – Věcné dary	81
Tabulka 23 – Podpora zdraví	82
Tabulka 24 – Shrnutí peněžních a nepeněžních příjmů	82

Tabulka 25 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance z České republiky ..... 83

Tabulka 26 - Výpočet čisté mzdy zaměstnance ze Spolkové republiky Německo ..... 84

### **Obrázky**

Obrázek 1 - Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v ČR v roce 2013..... 27

Obrázek 2 - Nejvíce poptávané zaměstnanecké benefity v SRN v roce 2016..... 45