

SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

**Výdaje na pracovní a sociální podmínky
zaměstnanců z hlediska daní z příjmů**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Michal HUBÁČEK**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Mgr. Olga HOCHMANNOVÁ**

Znojmo, 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma „ Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daní z příjmů“ jsem vypracoval samostatně, dle pokynů svého vedoucího práce a uvedl jsem veškeré použité zdroje.

V Praze 30.4.2013

Michal Hubáček

Poděkování

Poděkovat bych chtěl Ing. Mgr. Olze Hochmannové, vedoucí mé práce, za vstřícný přístup a cenné rady, které mi pomohly při vypracování této práce.

Michal Hubáček



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Michal HUBÁČEK
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců z hlediska daní z příjmů
Název (v angličtině)	Costs of Working and Social Conditions of Employees in terms of Income Taxes

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Analýza daňových dopadů nejčastěji užívaných výdajů zaměstnavatele na pracovní a sociální podmínky zaměstnance z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Postup práce:

1. Prostudovat odbornou literaturu ke zvolené problematice
2. S využitím odborné literatury zpracovat teoretickou část
3. Aplikovat získané poznatky na praktických příkladech, zpracovat praktickou část
4. Analyzovat vybrané druhy výdajů z hlediska možných rizik a problémů pro daňové subjekty, navrhnout opatření ke zmírnění rizik
5. Shrnout výsledky práce a zpracovat závěr

Metody: Deskripce, analýza.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ, P. et al. *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.
2. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
3. PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
4. PELC, V.; PELECH P. *Daně z příjmů s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. 1079 s. ISBN 978-80-7263-742-3.
5. ŠUBRT, B.; LIEBLOVÁ Z. et al. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2012

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2013

L.S.


Michal HUBÁČEK
student


Ing. Mgr. Olga HOCHMANOVÁ
vedoucí bakalářské práce


doc. Ing. Milan HRDÝ, Ph.D.
garant studijního oboru


prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.
rektor SVŠE Znojmo

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity. Z nabídky benefitů, kterými se snaží zaměstnavatelé získat nové zaměstnance a motivovat zaměstnance současné, vybírá ty v současnosti nejoblíbenější. Benefity jsou poskytovány zaměstnanci formou peněžního a nepeněžního plnění. Stát pomocí daňových zákonů upřednostňuje některé benefity tím, že je daňově zvýhodňuje. Některé benefity zvýhodňuje na straně zaměstnance i zaměstnavatele, některé jen na straně jednoho z nich. Každé zvýhodnění má své přesné podmínky. Práce tyto podmínky rozebírá z hlediska daňových zákonů. Správným daňovým posouzením a aplikací benefitu můžeme zaměstnavateli usnadnit rozhodování při výběru benefitu a bez obav ho využít i k daňové optimalizaci. Benefity nejsou nástrojem daňové optimalizace. Zaměstnavatel se ale snaží vybrat takové benefity, které co nejvíce uspokojí potřeby zaměstnance a zároveň pro něj budou daňově co nejvýhodnější.

Klíčová slova: Zaměstnanecký benefit, daňové zvýhodnění, oblíbenost benefitů, daňová optimalizace, nepeněžní plnění.

Abstract

This thesis deals with employee benefits. From the benefits, which employers are trying to get new employees and motivate employees present, selects the currently most popular. Benefits are provided to employees in the form of cash and non-cash consideration. The state with the tax laws favoring certain benefits that are tax-favored. Some benefits favors the employee and the employer, some only on one side of them. Every advantage has its precise terms. The work discusses these conditions in terms of tax laws. The correct tax assessment and applications can benefit employers to facilitate decision making in the selection of benefits and feel free to use it as well as tax optimization. Benefits are tax optimization tool. The employer, however, try to choose those benefits that most meet the needs of employees and at the same time it will tax the most favorable.

Keywords: Employee Benefit, Tax Benefit, Popularity Benefit, Tax Optimization, Non-cash Benefit.

Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika	10
3	Teoretická část.....	11
3.1	Definice pojmů	11
3.1.1	Daň.....	11
3.1.2	Pracovní a sociální podmínky.....	14
3.1.3	Zaměstnanecký benefit	14
3.2	Důvody poskytování zaměstnaneckých benefitů	15
3.3	Dělení zaměstnaneckých benefitů	16
3.3.1	Plošné a volitelné benefity	16
3.3.2	Benefity jednorázové, krátkodobé, dlouhodobé.....	17
3.3.3	Věcné hledisko benefitů	17
3.3.4	Peněžní a nepeněžní benefity	18
3.3.5	Daňový efekt benefitu	18
3.4	Daňový efekt benefitu v ustanoveních zákona o daních z příjmů	19
3.4.1	Zaměstnanec.....	19
3.4.2	Zaměstnavatel.....	20
3.5	Oblíbenost zaměstnaneckých benefitů	20
4	Praktická část.....	23
4.1	Vzdělávání	23
4.1.1	Vzdělávání zaměstnanců ve vlastních vzdělávacích zařízeních	24
4.1.2	Výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací	25
4.2	Stravování.....	26

4.2.1	Stravování zajištěné ve vlastním stravovacím zařízení	26
4.2.2	Stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů	28
4.3	Služební automobil	30
4.4	Služební telefon pro soukromé účely	32
4.5	Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	33
4.6	Poskytnutí nealkoholických nápojů	38
4.7	Věcné dary	39
4.8	Zdravotní a sociální pojištění u zaměstnaneckých benefitů	41
5	Závěr	44
6	Použité zdroje	47

1 Úvod

Je podstatou fungování člověka jako živočišného druhu hledat pro sebe optimální podmínky pro přežití.

Tak jak se zvyšuje vyspělost celé společnosti ve všech oblastech, zvyšují se nároky lidí v této společnosti žijící na kvalitu prostředí. Pokud ještě před několika desítkami let se nikdo nepozastavoval nad společnou toaletou na pavlači činžovního domu, tak dnes je tato forma bydlení (pokud je ještě reálně k mání) neprodejná a pro většinu lidí i nepředstavitelná. Stejně tak je to i s pracovními a sociálními podmínkami na pracovišti. To co bylo před několika desítkami let na pracovištích v našich končinách běžné, je díky společenskému, technickému a technologickému pokroku pro nynějšího zaměstnance jen stěží představitelné.

Důvody zaměstnavatelů pro utrácení peněz na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců nejsou primárně v rovině daňových úspor. Jsou v rovině uvažování o co nejefektivnějším využití lidských zdrojů. Je zřejmé a mnoha výzkumy i ověřené, že pokud se člověk na pracovišti cítí dobře a je ke své práci vhodně motivován, je jeho pracovní výkonnost vyšší a vyšší pracovní výkonnost je zaměstnavatelův zájem. Pokud ale existuje ke stejnému výsledku, spokojenému tedy výkonnému zaměstnanci, cesta za pomoci nástrojů, které v sobě daňovou úsporu mají, je pro zaměstnavatele rozhodování o takovémto výdaji jednodušší. Z pohledu podnikatele a o českém to myslím platí dvojnásob, totiž neexistuje zbytečnější platba, než je platba daní.

2 Cíl práce a metodika

Spektrum výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců je stejně pestré, jako jsou myšlenky lidí samotných. Kreativní myšlení manažerů lidských zdrojů, metodiků bezpečnosti práce, odborových předáků či každého jednotlivého zaměstnance je někdy až zarážející. Tato práce si dává za cíl vybrat z těchto myšlenek ty výdaje, které se těší u zaměstnanců a zaměstnavatelů v době napsání této práce největší oblibě a jejichž poskytování je nad rámec zákonné povinnosti zaměstnavatele. U nich pak v souladu s platnou legislativou analyzovat daňové dopady z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

I když zaměstnavatel poskytuje zaměstnanecké výhody pro zaměstnance, představy každého z nich se významně liší již z podstaty jejich vztahu. Zaměstnanec by rád výhody v co nejvyšší možné míře bez ohledu na dopad na zaměstnavatele, zaměstnavatel toto cítí přesně opačně. Kritériem pro stanovení oblíbenosti zaměstnaneckých výhod se tak pro mě staly výsledky výzkumů prováděných na toto téma v České republice.

Při vypracování této práce jsem vycházel z analýzy a vzájemného porovnávání informací získaných při studiu veřejně publikovaných úvah, odborných textů a z vlastní praktické zkušenosti.

Při vypracování této práce jsem vycházel ze zákona č.586/1992 Sb., o daních z příjmů a zákona 262/2006 Sb., zákoník práce. Jako podpůrný pramen k zákonu 586/1992 Sb. pak i z platného pokynu Generálního finančního ředitelství (GFŘ) č. D-6.

Práce je zpracována dle právního stavu platného k 1. 1. 2013.

3 Teoretická část

3.1 Definice pojmů

3.1.1 Daň

3.1.1.1 Definice daně

„Daň je definovaná jako povinná, nenávratná, zákonem určená platba do veřejného rozpočtu. Je to platba neúčelová a neekvivalentní. Daň se pravidelně opakuje v časových intervalech (např. každoroční placení daně z příjmů), nebo je nepravidelná a platí se za určitých okolností (např. daň z převodu nemovitosti)“ (Kubátová, 2003 s. 16).

3.1.1.2 Funkce daní

Za nejdůležitější a zároveň i nejstarší funkci daní ekonomická teorie považuje funkci fiskální. Fiskální funkcí se rozumí *„získávání finančních prostředků do veřejných rozpočtů, z nichž pak jsou financovány veřejné výdaje“* (Kubátová, 2003, s. 19). Veřejné rozpočty, ať již jsou reprezentovány nadnárodním celkem jako je Evropská unie, či místními rozpočty obcí, pak financují výdaje, které není jednotlivec ve společnosti schopen nebo ochoten platit např. stavby silnic, financování policie, armády.

Snahou dnešní doby je, aby daně plnily více funkcí než jen naplnění veřejných rozpočtů. Změnami daňového práva může exekutiva státu měnit priority své politiky. Dalšími takovými funkcemi jsou (Kubátová, 2003, s. 19):

- *„Funkce alokační, uplatňující se tehdy, když trh projevuje neefektivnost v alokaci zdrojů,*
- *funkce redistribuční, která je důležitá proto, že lidé nepovažují rozdělení důchodů a bohatství vzniklých fungováním trhu za spravedlivé,*
- *funkce stabilizační, která se snaží zmírňovat cyklické výkyvy v ekonomice v zájmu zajištění dostatečné zaměstnanosti a cenové stability.“*

Téma této práce je praktickým příkladem použití alokační funkce daně. Stát na základě své hospodářské politiky stanovuje, které výdaje se stanou daňově

uznatelnými. Tím je zvýhodňuje oproti jiným výdajům. Nepřímo se tak snaží ovlivnit chování podnikatelů či vyhovět jedné skupině „voličů“ na úkor druhé. Typickým příkladem je podpora stravenek, které se již několik let snaží podnikatelský sektor a stát odejmout z daňového zvýhodnění. Organizace zaměstnanců v čele s odbory se zatím úspěšně brání. Druhým a přesně opačným příkladem je podpora daňového zvýhodnění penzijního připojištění. Toto připojištění podporuje stát a snaží se přesvědčit obyvatele k jeho uzavření. Tím se do budoucna snaží předejít komplikacím se stále více se prohlubujícím deficitem na státním penzijním účtu. Ten se podle prognóz, podpořených demografickým vývojem, nebude zlepšovat.

3.1.1.3 Druhy daní

Daně ekonomická teorie člení podle různých hledisek. Třídít můžeme například podle těchto kritérií (Kubátová, 2003, s. 20):

- „Podle dopadu na důchod poplatníka na daně **přímé a nepřímé**,
- podle objektu, na nějž je daň uložena na daň **z důchodu, ze spotřeby, z majetku**,
- podle charakteru veličin, z níž se daň platí, na **kapitálové a běžné**,
- podle vztahu k platební schopnosti poplatníka na **osobní a in rem** (na věc),
- podle rozpočtu do kterého plynou na **státní, municipální, vyšších územněsprávních celků, svěřených**.“

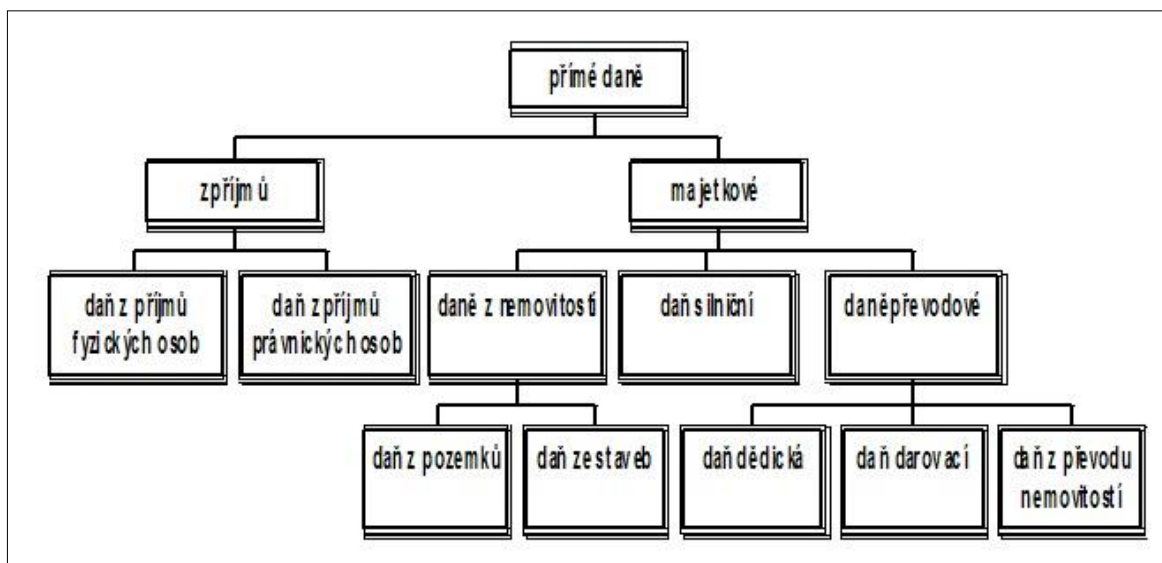
Toto jsou jen některé z možných kritérií třídění. Pro českou daňovou soustavu je typické kritérium podle dopadu na důchod. Dělení na daně přímé a nepřímé.

Přímými daněmi jsou ty, které platí poplatník na úkor svého důchodu.

Nepřímé daně jsou pak ty, které platí plátce daně na úkor poplatníka. Poplatník platí daň v ceně zboží.

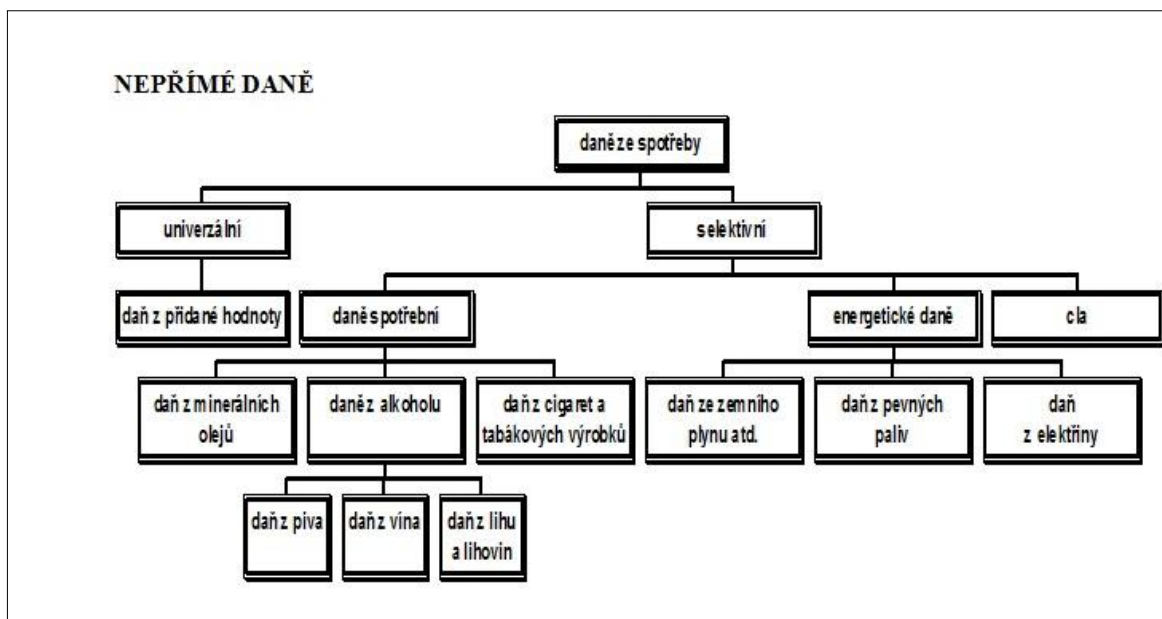
Rozdělení daní v české daňové soustavě na přímé a nepřímé ukazuje obr. č. 1 a 2.

Obr. č. 1: Daňová soustava České republiky – daně přímé



Zdroj: www.ius-wiki.eu (online) <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-11>

Obr. č. 2: Daňová soustava České republiky – daně nepřímé



Zdroj: www.ius-wiki.eu (online) <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-11>

3.1.1.4 Daň z příjmů

Stěžejní daní pro tuto práci, je daň z příjmů. V daňové soustavě České republiky patří mezi daně přímé. Dělí se na daň z příjmů fyzických osob a na daň z příjmů právnických osob. Upravuje ji zákon č. 586/1992 Sb. Základní sazbou daně

z příjmů fyzických osob je 15%. Základní sazbou pro zdanění právnických osob daní z příjmů je 19%.

3.1.2 Pracovní a sociální podmínky

O pracovních podmínkách najdeme zmínku v zákoníku práce, zákoně o daních z příjmů a hlavně pak v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Dříve zákoník práce obsahoval v odstavcích § 224 alespoň některé výčtové prvky charakterizující dle zákonodárce pracovní podmínky. To v platné právní úpravě zákoníku práce již není. Podle odůvodnění zákonodárce byla tato upřesnění vypuštěna z důvodu, aby vyjmenované náležitosti pracovních podmínek nebyly brány jako povinné ze strany zaměstnavatele, neboť takové souvislosti nebyly ustanovením sledovány. Jistou definici jsem našel v důvodové zprávě k dnes již neplatnému znění zákoníku práce, konkrétně § 134. *„Pracovní podmínky jsou souhrnem povinností uložených právními předpisy, které mají zamezit škodlivému působení pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců, usměrňovat způsob práce podle fyziologických zásad a zabezpečit vytváření optimálních podmínek pro zlepšování pracovního prostředí“* (Kubínová, 2000, §134).

S pojmem sociální podmínky je to v našem právním řádu ještě složitější. Najdeme ho v zákoně o daních z příjmů na stejném místě a ve stejné větě jako pojem pracovní prostředí a dále pak už jenom v zákonech o odnětí svobody a detenci¹.

Z výše uvedeného zjištění vyplývá, že pojem pracovní a sociální podmínky není v právním řádu přesně definován a má tak obecný význam, který poskytuje zaměstnavateli široké možnosti, jak zlepšovat pracovní a sociální podmínky zaměstnanců. Jediným omezením v jeho používání v daňové oblasti jsou tak ustanovení zákona o daních z příjmů.

3.1.3 Zaměstnanecký benefit

Dle důvodu, proč zaměstnavatelé utrácejí peníze na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců můžeme takovéto výdaje i členit a charakterizovat. Vzhledem

¹ K vyhledání slovních spojení sociální a pracovní podmínky v právním řádu České republiky jsem použil vyhledávací funkce komerčního právního a ekonomického informačního programu EPIS, aktualizace listopad 2012, vydavatelství GRAND, který obsahuje veškeré platné právní předpisy České republiky.

k tomu, že pro tuto práci je zásadní úhel daňového pohledu, hlavní důraz je dán na daňovou charakteristiku a členění. Zmíním ale i pohledy jiné.

Pokud budeme uvažovat výdaje na pracovní a sociální podmínky v tom nejširším slova smyslu a zahrneme mezi ně i takové výdaje jako jsou výdaje na hygienu, bezpečnost práce či ochranu zdraví zaměstnance, pak asi úplně nejzákladnějším členěním bude členění na povinné a nepovinné výdaje. Pod tlakem ustanovení čl. 28 Listiny základních práv a svobod jako vrcholu pyramidy pracovního práva je zaměstnavatel povinován bez možnosti volby k mnoha výdajům, které zaměstnanci takovéto podmínky zaručí. Tato povinnost na druhou stranu zaručuje zaměstnavateli plnou daňovou uznatelnost takových nákladů. Některé zákonné normy mohou k těmto výdajům stanovit jisté limity a to směrem nahoru i dolu. Příkladem může být vládní nařízení č.361/2007 Sb. či ČSN 755305, které mimo jiné hovoří o povinné výměře kancelářského prostoru na jednoho pracovníka. Prostor s nižší výměrou by tak neměl být jako kancelářský prostor ani kolaudován. V této souvislosti je na místě zmínit vliv politické situace na poli výkonné a zákonodárné moci, která prostřednictvím zákonů nastavuje standardy a nadstandardy pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců. Jsou to například limity cestovních náhrad, délka pracovní doby či délka dovolené. S naším vstupem do Evropské unie se tento vliv v rovině vnitrostátní zmírnil, neboť regulace oblasti pracovních podmínek je evropské exekutivě velmi blízká.

V této práci se zaměřím na výdaje, ke kterým není zaměstnavatel ze zákona povinován a jejich poskytování se děje zejména v rovině motivační směrem k zaměstnanci. Tyto výdaje se někdy také nazývají zaměstnaneckými benefity.

3.2 Důvody poskytování zaměstnaneckých benefitů

Pro tuto práci není podstatné proč, jako je podstatný fakt, že firmy mají dnes stále více problémů získat a následně pak i udržet kvalitní zaměstnance. V menších firmách může s jediným kvalitním zaměstnancem být spjatá samotná funkčnost celé firmy. Proto se majitelé menších firem i celá oddělení řízení lidských zdrojů tzv. human resources velkých firem dnes a denně snaží vymyslet způsob, jak

vedle běžné mzdy nabídnout zaměstnanci taková přilepšení, která ho motivují nejen k neodcházení od firmy, ale i k podávání co nejlepších pracovních výsledků. Nízká fluktuace takto kvalitních pracovníků s sebou nese i snížení nákladů firmy na vyhledávání a zaškolování nových pracovníků. Jedním z takových nástrojů jsou právě zaměstnanecké benefity.

3.3 Dělení zaměstnaneckých benefitů

3.3.1 Plošné a volitelné benefity

Nejširším dělením benefitů bude nejspíše dělení na benefity plošné a volitelné (Pelc, 2001, s. 21). Plošné benefity jsou výhody, které podnik nabízí pro všechny nebo většinu zaměstnanců. Je na zaměstnanci zda si z takové nabídky vybere. Jako plošné benefity jsou zařazovány především benefity, které mají oblibu napříčí spektrem zaměstnanců a je záruka, že tak budou alespoň z části plnit svou motivační funkci. Patří mezi ně například příspěvek na stravování, penzijní nebo životní pojištění, nápoje na pracovišti či dovolená nad zákonnou délku. Mezi výhody plošných benefitů patří jejich unifikovanost, a tedy jednodušší administrace. Nevýhodou je pak poměrně nízký motivační charakter takových benefitů v rámci firmy, neboť se nemůže stát nástrojem motivace jednotlivých „nadstandardních“ zaměstnanců (Macháček, 2008, s. 14). Nabídka plošných benefitů je tak motivačním nástrojem zejména v momentě, kdy si pracovník vybírá svého zaměstnavatele. Oproti tomu volitelné benefity mají již prvek individualizace. Zaměstnanec si podle svých kritérií vybírá z předem dané nabídky benefitů a nemá tak pocit nuceného čerpání pro něj nezajímavých benefitů. V několika posledních letech se volitelné benefity ve firmách začínají administrovat pomocí systému zvaný „caferétia“. Zaměstnavatel individuálně hodnotí přínos zaměstnance body, za které je pak zaměstnanec oprávněn čerpat benefity, které mají svou diferencovanou bodovou hodnotu (Macháček, 2008, s. 14). Takový nákup v samoobsluze.

3.3.2 Benefity jednorázové, krátkodobé, dlouhodobé

Benefity můžeme členit i podle hlediska časového. (Pelc, 2011, s.22) Nejkratší časový efekt mají benefity jednorázové např. podpora při živelné pohromě, dlouhodobé nemoci nebo neštěstí v rodině. Krátký časový efekt mají pak benefity typu příspěvku na stravování, nápoje na pracovišti, služební auto pro soukromé účely. Za dlouhodobé benefity jsou pak považovány příspěvky na penzijní či životní pojištění. V ČR je poskytování krátkodobých benefitů v převaze. Trendem v Evropě jsou naopak benefity dlouhodobého charakteru. Nejspíše je to dáno delší zkušeností se současným ekonomickým systémem a je tak pravděpodobné, že postupně i v ČR se bude zájem zaměstnanců přesouvat směrem k benefitům dlouhodobým.

3.3.3 Věcné hledisko benefitů

Dělení benefitů z věcného hlediska je první z dělení, kde již můžeme určit bližší vztah k daňové problematice. Některá ustanovení zákona o daních z příjmů věcné dělení benefitů používají. Například benefity zaměřené na vzdělání a kvalifikační rozvoj zaměstnanců najdeme přímo pod ustanovením § 24 odst. j) bod 3 zákona o daních z příjmů v této podobě. Výdaji (náklady) jsou také výdaje (náklady) na *„provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele“* (Pelc, 2012, s.236)

Věcně můžeme dělit benefity např. dle Pelce na benefity orientované na:

- Bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením,
- na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců,
- na zdravotní aspekty života zaměstnanců,
- na sociální aspekty života zaměstnanců,
- na benefity pro volný čas (Pelc, 2011, s. 18).

3.3.4 Peněžní a nepeněžní benefity

Pojmů a rozdělení benefitů na peněžní a nepeněžní se téměř výhradně používá z pohledu zaměstnance. Pokud je benefit spojen na straně zaměstnance s příjmem finanční částky, pak se jedná o benefit peněžní. Není-li spojen s příjmem finanční částky, pak hovoříme o benefitu nepeněžním. Za nepeněžní plnění se má i ten případ, pokud zaměstnanec obdrží finanční částku, kterou uhradí poskytnutí benefitu jménem zaměstnavatele tak, jako by ji hradil zaměstnavatel sám.

Na straně zaměstnavatele se užívá spíše dělení finanční a nefinanční benefity (Pelc, 2011, s. 19). Finanční benefity jsou takové, které jsou spojeny s nutností vynaložit při jejich pořízení finanční prostředky. Důvodem členění pohledu ze strany zaměstnance i zaměstnavatele je ten, že existují benefity, které jsou ze strany zaměstnavatele spojeny s výdajem finančních prostředků, ale pro zaměstnance se jedná o benefit nepeněžní. Příkladem je příspěvek na rekreaci ve vlastním rekreačním zařízení zaměstnavatele.

U pojmu nepeněžní plnění je pak třeba připomenou, že tento pojem užívá zákon o daních z příjmů, vyhláška o fondu kulturních potřeb, zákony o sociální a zdravotním pojištění a velice často se objevuje i v textech pracovních smluv či smlouvách kolektivních. Ve všech těchto případech jde o plnění, která zaměstnavatel sám platí a následně poskytuje zaměstnanci (Pelc, 2011, s. 19).

3.3.5 Daňový efekt benefitu

S ohledem na téma této práce je dělení podle daňového efektu dělením nejvýznamnějším. Rozdělit je můžeme například na tyto tři základní situace.

Daňová výhoda na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Je to situace daňově nevýhodnější, kdy bude benefit jak daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, tak bude osvobozen od daně nebo nebude předmětem daně na straně zaměstnance.

Druhou možností je kombinace, kdy je daňová výhoda buďto na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance. Ve variantě první je benefit daňovým výdajem

na straně zaměstnavatele, ale je předmětem daně a není od ní osvobozen na straně zaměstnance. Ve variantě druhé, pak benefit není daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, ale je osvobozen od daně nebo vůbec předmětem daně není na straně zaměstnance.

Existuje i třetí možnost, která je daňově zcela nevhodná. To je když benefit není daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, ale na straně zaměstnance zdanění podléhá. Jedná se většinou o benefit z první nebo druhé skupiny, u kterých došlo k překročení limitu daňové výhody dané zákonem o daních z příjmů.

Na tomto místě je třeba připomenou, že u některých benefitů dochází i k dalšímu „zdanění“ skutečností, že výše benefitu je součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Odvod pojistného představuje další náklad zaměstnavatele na daný benefit, byť se vždy jedná o náklad daňový.

3.4 Daňový efekt benefitu v ustanoveních zákona o daních z příjmů

3.4.1 Zaměstnanec

Z pohledu zaměstnance o daňovém režimu poskytnuté zaměstnanecké výhody rozhoduje § 6 zákona o daních z příjmu. Pro případ zaměstnaneckých benefitů, které nacházíme v odstavcích 6 až 9, jsou ustanovení koncipována převážně jako výčet situací, která jsou ze zdanění vyjmuta a to buďto tím, že nejsou považována za předmět daně, odstavce 7 a 8 nebo jsou od daně osvobozena, odstavec 9. Výjimkou je ustanovení odstavce 6, který přímo stanovuje způsob zjištění výše benefitu pro potřeby zdanění pro jeden konkrétní benefit a to používání firemního vozidla pro soukromé účely. Pokud se při poskytování benefitu zaměstnavatel nevejde do ustanovení odstavců 7 až 9 § 6 nebo překročí limity v něm stanovené jako maximální možné pro osvobození nebo vyjmutí z předmětu daně stává se benefit předmětem daně na straně zaměstnance.

3.4.2 Zaměstnavatel

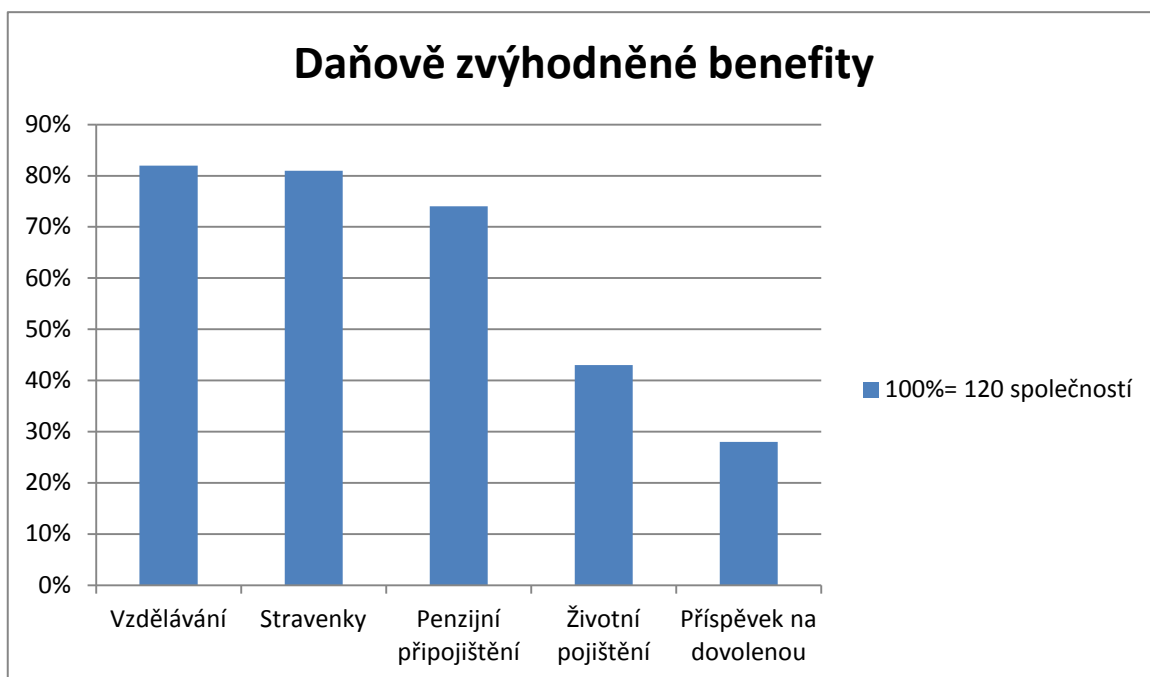
Zaměstnavatel při posuzování daňové výhodnosti benefitů pro zaměstnance musí zaměřit pozornost zejména na § 24 a § 25 zákona o daních z příjmů. § 24 určuje ve svých ustanoveních ty výdaje, které jsou také výdaji (náklady) daňovými, § 25 naopak zmiňuje ty výdaje (náklady), které zejména nelze jako daňové uplatnit.

V případě daňově uznatelných výdajů (nákladů) § 24 v písmenu j) přímo zmiňuje mimo jiné i výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky. Písmeno j) je dále děleno na pět odstavců, z nichž čtyři ustanovení přímo zmiňují některé konkrétní benefitní výdaje a jejich případné limity. Páté ustanovení pak velmi obecně konstatuje, že pokud jsou výdaje zakotveny v pracovněprávních smlouvách, jsou na straně zaměstnavatele výdaji daňovými, pokud ale zákon o daních z příjmů nebo jiný zákon nestanoví jinak.

3.5 Oblíbenost zaměstnaneckých benefitů

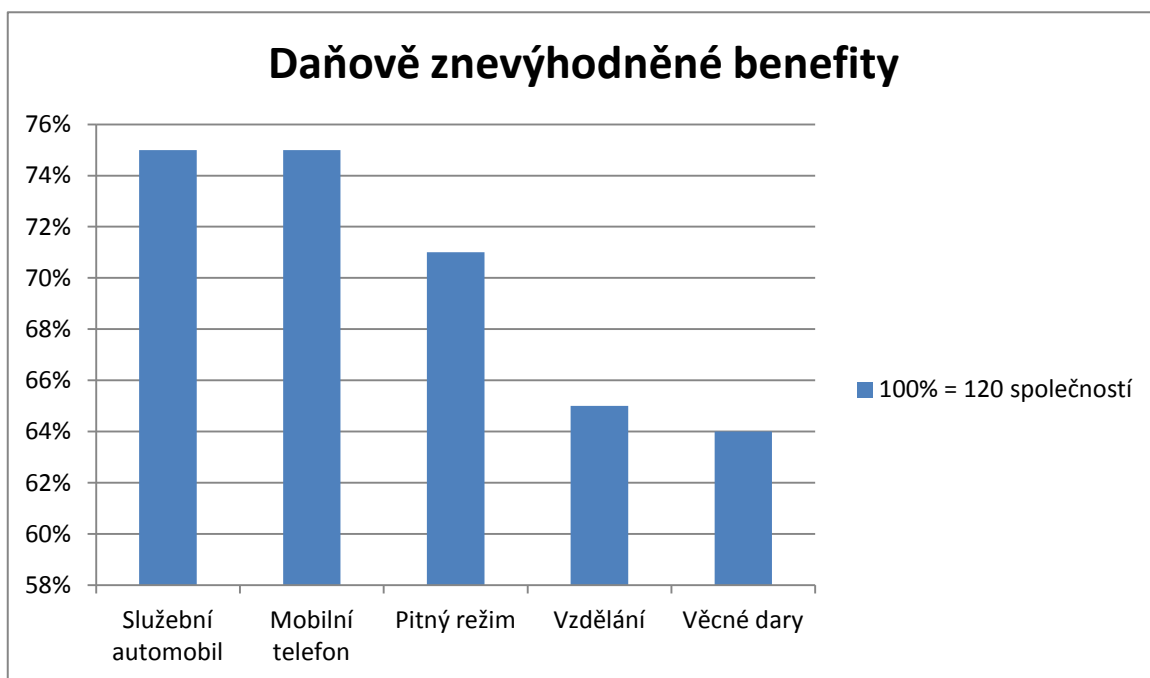
V této práci se hodlám podrobně zabývat jen některými vybranými benefity. Jako klíč výběru jsem zvolil nejnovější průzkum oblíbenosti zaměstnaneckých benefitů v České republice provedený v roce 2012 ING Pojišťovnou společně se Svazem průmyslu a dopravy ČR. Průzkum provedla ING Pojišťovna již šestý rok po sobě a to ve dnech 1. – 29. 6. 2012. Formou online dotazování se ho zúčastnilo 120 společností z České republiky. V rámci hledání výsledků výzkumu na téma oblíbenosti zaměstnaneckých benefitů jsem narazil i na výzkumy agentury Mercer a agentury Robert Half International. Nejnovější výzkumy agentury Mercer byly z roku 2009, zabývaly se oblíbeností benefitů ze strany zaměstnanců a v top 5 se sestupně umístily benefity mobil pro soukromé účely, služební auto pro soukromé účely, stravenky, vzdělání a dny dovolené navíc. Výzkum Robert Half International na stejné téma byl sice z konce roku 2011 a zaměřil se jak na oblíbenost ze strany zaměstnance (dny dovolené navíc, práce z domova, služební auto pro soukromé účely, pružná pracovní doba), tak i oblíbenost ze strany zaměstnavatelů (dny dovolené navíc, stravenky, pružná pracovní doba, notebook i pro soukromé účely a občerstvení na pracovišti). Tento výzkum probíhal ale pouze v „bohatých“ odvětvích a pouze v oblasti Prahy a blízkého okolí. Proto jsem zvolil za rozhodující průzkum ING Pojišťovny.

Tab. č. 1: Průzkum oblíbenosti daňově zvýhodněných benefitů



Zdroj: ING Pojišťovna (online) <http://www.spcr.cz/files/cz/media/ankety/ing2012.pdf>

Tab. č. 2: Průzkum oblíbenosti daňově znevýhodněných benefitů



Zdroj: ING Pojišťovna (online) <http://www.spcr.cz/files/cz/media/ankety/ing2012.pdf>

Jak je vidět z výše uvedených grafů, dotazování probíhalo odděleně pro benefity označené jako daňově výhodné a odděleně pro benefity daňově nevýhodné. Pro podrobnou daňovou analýzu v praktické části práce jsem na základě procentních výsledků výzkumu vybral těchto sedm benefitů:

Vzdělávání, stravenky, služební automobil pro soukromé užití, služební mobilní telefon pro soukromé užití, příspěvek na penzijní připojištění, pitný režim na pracovišti a věcné dary.

4 Praktická část

Jak jsem uvedl již v závěru teoretické části, pro podrobnější analýzu jsem si vybral sedm nejoblíbenějších benefitů podle průzkumu společnosti ING Pojišťovna.

Ke každému vybranému benefitu uvedu daňovou charakteristiku plnění, její možné formy, daňový režim, výhodnost, ze strany zaměstnance a zaměstnavatele a možná rizika při praktickém užití benefitu.

4.1 Vzdělávání

Vzdělávání zaměstnanců je benefitem, který není benefitem pouze pro zaměstnance, ale profituje z něj i zaměstnavatel. Zaměstnanec si je dobře vědom toho, že čím bude vzdělanější, tím vyšší bude jeho hodnota pro zaměstnavatele i pro trh práce. Bude lépe získávat práci a ta bude lépe ohodnocena. Zaměstnavatel na druhé straně poptává odborně připravené a vzdělané zaměstnance. Přijmutí kvalifikovaného zaměstnance snižuje náklady zaměstnavatele na vyškolení zaměstnance. Specifika každé profese i každé jednotlivé firmy a především rychlost technologického pokroku však vyžadují neustálé doplňování a prohlubování vědomostí. Pokud si tedy firma chce udržet místo na trhu nebo si ho vylepšit, je pro ni vzdělávání vlastních zaměstnanců vlastně nutností. V tomto benefitu se tak setkávají oprávněné potřeby zaměstnavatele s potřebami zaměstnanců. Tedy alespoň těch zaměstnanců, kteří jsou si vědomi důležitosti vzdělání.

Této skutečnosti si je vědom i stát a proto vzdělávání zaměstnanců daňově zvýhodňuje. Dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů jsou daňovým výdajem (nákladem) také „*výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené na*“:

- Provoz vlastních vzdělávacích zařízení,

- výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu,
- rekvalifikace zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravující zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

4.1.1 Vzdělávání zaměstnanců ve vlastních vzdělávacích zařízeních

Pokyn GFŘ D-6 v bodě 15 zpřesňuje výklad pojmu vzdělávací zařízení podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a stanovuje je jako ta, která

- slouží pouze pro vzdělávání vlastních pracovníků,
- je mateřskou školou zapsanou do školského rejstříku podle zákona č.561/2004 Sb., školský zákon.

Mateřskou školu nezapsanou do školského rejstříku pokyn označuje jako předškolní zařízení, daňový režim § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 se jí tedy netýká.

Výdaje (náklady) na provoz zařízení, které splňují i zpřesňující podmínku pokynu GFŘ D-6 bod 15 jsou pak na straně vlastníka - zaměstnavatele výdaji (náklady) daňovými.

Pokud, například z důvodu maximálního možného využití kapacity vzdělávacího zařízení, jej zaměstnavatel použije k jiným účelům, než ke vzdělávání vlastních zaměstnanců, musí postupovat dle § 25 odst. 1 písm. k), kdy za daňové výdaje se uznávají pouze výdaje do výše dosažených příjmů. To v praxi znamená, že zaměstnavatel musí být schopen rozlišit výdaje (náklady), které přímo souvisí se vzděláváním vlastních zaměstnanců. Pokyn nabízí např. kritérium lůžkodne či délky jednotlivých činností. Z činností, vzdělávání jiných osob nebo využití vzdělávacího zařízení k jiným účelům, nemůže zaměstnavatel vykázat daňově účinnou ztrátu.

4.1.2 Výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací

Co je odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu určuje onen jiný právní předpis a to zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Nejdříve v § 227 stanoví, že „*odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:*

- *Zaškolení a zaučení,*
- *odbornou praxi absolventů škol,*
- *prohlubování kvalifikace,*
- *zvyšování kvalifikace.“*

V § 228 až § 231 pak tyto pojmy definuje přesněji. Prohlubováním kvalifikace se dle § 230 „*rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata, a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje i její udržování a obnovování.*“ Zvýšením kvalifikace se pak dle § 231 „*rozumí změna hodnoty kvalifikace. Zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.*“

Pojem rekvalifikace neurčuje zákoník práce, ale nalezneme ho v zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., konkrétně v § 108 odst. 1). „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*“

Pokud výdaj (náklad) splňuje definici odborného rozvoje či rekvalifikace a zároveň má přímou souvislost s předmětem činnosti zaměstnavatele, je daňově uznatelným výdajem.

Z pohledu zaměstnance je důležitá forma poskytnutí benefitu. Pokud je benefit poskytnut v nepeněžní formě, je naplněn požadavek § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů a takový příjem je na straně zaměstnance od daně osvobozen.

Zaměstnavatel samozřejmě má možnost poskytnout zaměstnanci tento benefit i formou porušující některé výše uvedené podmínky. Má to však za následek zhoršení pozice daňové uznatelnosti a to zejména na straně zaměstnance. Aby se stále jednalo o benefit odborného rozvoje zaměstnance, může zaměstnavatel porušit podmínku přímé souvislosti vzdělávání s předmětem činnosti a může benefit vyplatit v peněžní formě. V obou těchto případech to má na straně zaměstnance za následek povinnost zahrnout výši benefitu do daňového základu pro výpočet daně z příjmů. Zaměstnavateli v případě porušení podmínek hrozí daňová neuznatelnost takového výdaje (nákladu). Zaměstnavatel však má možnost se tomuto problému vyhnout tím, že využije ustanovení § 24 písm. j) odst. 5 a benefit v takové formě stanoví ve svém vnitřním předpise nebo zahrne do pracovněprávních nároků zaměstnance.

4.2 Stravování

Poskytnutí příspěvku na stravování je určitě benefit s nejdelší tradicí. Stále však je to pouze benefit, neboť v naší právní úpravě není zakotvena povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci stravování, ale pouze povinnost stravování umožnit. Stanoví to konkrétně § 236 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel při poskytnutí tohoto benefitu není ničím omezován a je tak jen na jeho rozhodnutí, jakou formu poskytnutí zvolí. Je ale logické, že zaměstnavatel má snahu mít benefit jako daňově účinný výdaj (náklad), v praxi proto volí způsoby popsané v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4, které mu daňovou uznatelnost výdaje (nákladu) zajistí. Těmito způsoby jsou:

- Zajištěním stravování ve vlastním stravovacím zařízení,
- zajištění stravování prostřednictvím jiného subjektu.

4.2.1 Stravování zajištěné ve vlastním stravovacím zařízení

Definici pojmu vlastní stravovací zařízení můžeme pro účely zákona o daních z příjmů nalézt v bodě 17 k § 24 odst. 2 pokynu GFŘ D-6. Vlastním stravovacím

zařízením se rozumí kuchyně s jídelnou, popř. kantýna, a to i v případě, že vlastní přípravu a výdej jídla zajišťuje jiný subjekt, vždy však ve vlastním zařízení zaměstnavatele.

Zákon o daních z příjmů nestanoví žádná omezení pro výdaje (náklady) na provoz vlastního stravovacího zařízení, vyjma hodnoty potravin použitých pro zajištění stravování, jak uvádí v první větě § 24 odst. 2 písm. j) bod 4.

Pokud tedy výdaje (náklady) z provozu splňují obecnou daňovou podmínku, že byly vynaloženy na dosažení, zajištění a udržení příjmů, jsou plně daňově účinnými. Specifickou podmínkou pak je, že jídla budou poskytnuta zaměstnancům a osobám, které na stravování u zaměstnavatele mají nárok. Pravidla pro nárok na stravování určuje výhradně zaměstnavatel vnitřním předpisem nebo v souladu s kolektivní smlouvou. V § 236 odst. 3 zákoníku práce máme okruh zaměstnanců a osob s nárokem blíže určen a to takto. V písm. a) jsou to „bývalý zaměstnanci zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně“, v písm. b) pak „zaměstnanci po dobu čerpání jejich dovolené“ a nakonec v písm. c) „zaměstnanci po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.“

Naproti tomu hodnota potravin spotřebovaných při přípravě jídla je výdajem (nákladem) daňově neuznatelným. Hodnota potravin se stane daňově uznatelnou pouze v případě, že dle § 24 odst. 2 písm. zc) máme v přímé souvislosti s výdaji (náklady) příjem (výnos). Bude se jednat o příspěvek na stravování od zaměstnanců a osob s nárokem (cena oběda, cena interní stravenky). V případě, že bude úhrada za stravování vyšší než výdaje (náklady) na potraviny, bude tento rozdíl zdanitelným příjmem zaměstnavatele.

Tab. č. 3: Daňové řešení rozdílu příspěvku na stravování a hodnoty potravin

Příspěvek zaměstnance a hodnota potravin	Daňové vypořádání rozdílu
Příspěvek vyšší než hodnota potravin	Rozdíl zdanitelným příjmem
Příspěvek roven hodnotě potravin	Hodnota potravin plně daňově uznatelná, zdanitelný příjem neexistuje
Příspěvek nižší než hodnota potravin	Hodnota potravin převyšující výši příspěvku je daňově neuznatelná

Poskytnutí stravy zaměstnanci z vlastního stravovacího provozu je forma nepeněžitého plnění a je dle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů na straně zaměstnance od daně osvobozena bez dalších podmínek a limitů.

4.2.2 Stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů

Zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů podle pokynu GFŘ D-6 bod 19 a 20 k § 24 odst. 2 je tehdy, pokud je stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním stravovacím zařízení, které je pronajaté na základě smlouvy o pronájmu. V tomto případě zaměstnavatel zaměstnanci přímo určuje, které stravovací zařízení musí využít, aby měl na zvýhodněné stravování nárok.

Formou zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů je i poskytnutí stravenek. Zde má zaměstnanec velkou volnost při výběru stravovacího zařízení. Omezení se týká pouze té skutečnosti, zda dotyčný stravovací provoz je ochoten stravenky jako platební prostředek přijmout. S touto volností je spojeno často kritizované negativu, které spočívá ve využívání stravenek k jiným účelům, než je stravování zaměstnance (nákup na víkend pro rodinu, nákup nepotravinářského zboží).

Daňovým výdajem (nákladem) na straně zaměstnavatele je při zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů tzv. příspěvek na stravování. Poskytnutí příspěvku a jeho daňová uznatelnost má několik podmínek a kritérií stanovených v §24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů, které je nutné splnit současně.

- Příspěvek je daňově uznatelný až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu. Cena jídla je brána v úrovni bez DPH a pojem směna je definován v zákoníku práce, konkrétně v § 78 odst. 1 písm. c) jako *„část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.“*

- Hodnota příspěvku zaměstnavatele smí být maximálně do výše 70% stravného, vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Tato výše stravného je určena v §176 zákoníku práce a v případě pohybu cen podléhá úpravám vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro rok 2013 byla sazba stanovena vyhláškou č. 472/2012 Sb., ve výši 66–79Kč při pracovní cestě v délce 5 až 12 hodin.
- Zaměstnanec musí být přítomen v práci během stanovené směny alespoň 3 hodiny. Tato podmínka omezuje okruh příjemců příspěvku pouze na aktivně pracující zaměstnance. Není tak možné, na rozdíl od poskytování stravování ve vlastním stravovacím zařízení, poskytnout příspěvek bývalým zaměstnancům - důchodcům, zaměstnancům na dovolené ani zaměstnancům v době pracovní neschopnosti.
- Zaměstnanci nesmí vzniknout současně nárok na stravné podle zákoníku práce.

Zaměstnanci dále lze poskytnou příspěvek na další jedno jídlo v případě, že délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnou zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin.

V případě, že zaměstnavatel zajistí stravování prostřednictvím jiného subjektu, který dováží do vlastní výdejny, jsou daňovým výdajem (nákladem) nad rámec příspěvku i výdaje (náklady) na dovoz a výdej jídla (pokyn GFŘ D-6).

„Při poskytnutí stravenky je za cenu jednoho jídla považována hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování.“ (bod 19 k § 24 odst. 2 GFŘ D-6)

Z pohledu zaměstnance se v případě nepeněžního plnění dle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů se jedná o plnění osvobozené od daně.

Tab. č. 4: Výpočet maximální ceny jednoho jídla

Popis	Vstupní hodnoty a výpočet
Maximální výše stravného pro výpočet	79,-Kč
Limit výše hodnoty určeného stravného	70 % 70% z 79; $79 \times 0,7 = 55,30$
Maximální výše určeného stravného v Kč	55,30 Kč
Pro dosažení maximální částky příspěvku musí maximální výše určeného stravného v Kč odpovídat 55% z ceny jednoho jídla.	55% 55,30 Kč
	55% 55,30 100% $55,30/55 \times 100$
Maximální cena jednoho jídla	100,55 Kč

Cena jednoho jídla vypočtená v tabulce č. 4 je cenou, při které zaměstnavatel při využití všech maximální limitů dosáhne pro sebe nejvyššího daňově uznatelného výdaje (nákladu). Příspěvek na jídlo dražší než 100,55 Kč již s sebou nese část daňově neuznatelných nákladů. Např. při ceně jídla 120 Kč, je daňově uznatelná částka opět 55,30 Kč a 10,70 Kč je již náklad nedaňový.

4.3 Služební automobil

Poskytnutí benefitu spočívá v možnosti zaměstnance, využívat bezplatně služební vozidlo i pro soukromé účely. Je určen zejména pro vyšší řídicí zaměstnanecké pozice. Možnost použití služebního vozu pro soukromé účely musí být smluvně ujednáno.

Na straně zaměstnavatele není tento benefit spojen s žádným přímým výdajem (nákladem). Přestože je majetek zaměstnavatele používán, v rámci poskytnutí benefitu, pro podnikání i soukromé potřeby zaměstnance, nemusí zaměstnavatel krátit náklady spojené s provozem vozidla, jako jsou náklady na opravy, pojištění, odpisy. Oporu najdeme v pokynu GFŘ D-6 k § 24 odst. 2 bodu 27. Výjimkou jsou výdaje (náklady) na pohonné hmoty. Zde je nutná přesná evidence spotřeby pohonných hmot pro soukromé a služební účely. K tomu je nutné vést pečlivě knihu jízd.

Součástí benefitu může být i úhrada za spotřebované pohonné hmoty při soukromých cestách. Pokud chce zaměstnavatel tento výdaj (náklad) uplatnit jako

daňový, může tak učinit dvěma způsoby. Výdaj (náklad) poskytne jako naturální formu mzdy nebo využije ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona o daních z příjmů a sjedná tuto možnost se zaměstnancem jako jeho pracovněprávní nárok. V obou případech může zaměstnavatel stanovit limit pro úhradu.

Na straně zaměstnance je benefit, byť je opět čerpán formou nepeněžní, součástí daňového základu pro výpočet daně z příjmu. Způsob stanovení výše nepeněžního plnění je přesně dán ustanovením § 6 odst. 6. *„Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla nižší než 1000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Vstupní cenou vozidla se pro účely tohoto ustanovení rozumí vstupní cena uvedená v § 29 odst. 1 až 9.“*

V případě úhrady pohonných hmot za soukromé cesty zaměstnavatelem je výše úhrady zdanitelným příjmem na straně zaměstnance. Není podstatné, zda zaměstnavatel využil možnosti zahrnout takový výdaj (náklad) do daňových nákladů nebo ho hradil ze svého zisku.

Tab. č. 5: Snížení čisté mzdy při poskytnutí služebního vozu pro soukromé účely

Popis	Výpočet mzdy vozidlo neposkytnuto	Výpočet mzdy vozidlo poskytnuto
Hrubá mzda	30000	30000
Nepeněžní příjem (1% z ceny vozu vč. DPH)	0	5000
Pojištění zaměstnavatel (zdrav. 9% + soc. 25%)	10200	11900
Daň z příjmu (15% ze součtu hrubé mzdy a pojištění zaměstnavatele)	6030	7035
Sleva na poplatníka	2070	2070
Pojištění zaměstnance (zdrav. 4,5% + soc. 9%)	3300	3850
Čistá mzda	22740	26185

Tabulka č. 5 ukazuje, jak nepeněžní plnění snížilo zaměstnanci čistou mzdu. Je zřejmé, že možnost využívat služební vozidlo, zde v ceně 500 000,- Kč, pro soukromé účely jistě toto snížení kompenzuje. Určitě je dobré na to zaměstnance dopředu upozornit. Tabulku jsem však zařadil i z jiného důvodu. Největší podíl na snížení čisté mzdy má fakt, že nepeněžní příjem zvyšuje nejen základ pro výpočet daně z příjmu, ale i vyměřovací základ pojistného na sociální a zdravotní pojištění. To se projeví nejen ve snížení čisté mzdy zaměstnance, ale i ve zvýšení výdajů (nákladů) zaměstnavatele, byť se jedná o výdaje (náklady) daňově uznatelné. Zvýšení nákladů o 9% (zdravotní pojištění) plus 25% (sociální pojištění) z daného vyměřovacího základu je významným zvýšením nákladů a zaměstnavatel by měl při výběru benefitů a jejich výši určitě sledovat i toto hledisko.

4.4 Služební telefon pro soukromé účely

Benefit spočívá v možnosti zaměstnance používat se souhlasem zaměstnavatele služební telefon i pro soukromé účely. Stejně jako předchozí benefit i tento je užitím majetku zaměstnavatele zaměstnancem s jeho souhlasem. Zatímco pro užití služebního vozu je v zákonu o daních z příjmů přímo ustanovení řešící tuto problematiku, pro ostatní majetek takové ustanovení není. Následující daňový rozbor tak lze s přihlédnutím ke specifiku každého jednoho druhu majetku považovat za postup obecný.

Používání telefonu zaměstnancem pro soukromé účely nepřináší zaměstnavateli žádný prospěch a nemá tedy žádnou souvislost s jeho zdanitelnými příjmy. Proto ani výdaje (náklady) spojené s užitím telefonu pro soukromé účely nejsou výdajem (nákladem) na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Zaměstnavatel by proto měl chtít tyto náklady po zaměstnanci uhradit. Zúžení benefitu na pouhý souhlas s užitím přístroje ale jeho přínos jako benefitu znatelně snižuje. Zaměstnavatel proto platí za zaměstnance i náklady na jeho soukromé hovory a to nejčastěji s omezujícím limitem. Aby se výdaje (náklady) na soukromé hovory zaměstnance staly u zaměstnavatele daňově uznatelnými, musí podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona o daních z příjmů na ně mít zaměstnanec pracovní právní nárok.

Výše výdaje (nákladu) na hovorné, které za zaměstnance uhradí zaměstnavatel, se stává na straně zaměstnance základem pro výpočet daně z příjmů.

V případě tohoto benefitu je velmi obtížné a pracné stanovení přesné výše výdaje (nákladu) na soukromé hovory. Je nutné mít k dispozici podrobný výpis hovorů a znalost o tom, které z čísel do které skupiny patří.

4.5 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Jak je vidět z grafu oblíbenosti zaměstnaneckých benefitů (Tab. č. 1), oblíbenějším je bezesporu penzijní připojištění. V daňovém zákoně ale penzijní připojištění a životní pojištění tvoří celek se stejným daňovým režimem. Spojuje je i limit daňové uznatelnosti, který je nastaven jako společný pro oba druhy pojištění. Proto je účelné zmínit oba typy pojištění společně.

Od 1. 1. 2013 bylo na stejnou daňovou úroveň jako penzijní připojištění definované zákonem č. 42/1994 Sb., dáno i doplňkové penzijní spoření, upravené v zákoně 427/2011 Sb. Důvodem je změna legislativy k 1. 1. 2013. Od tohoto data, respektive od data 1. 12. 2012, již nelze sjednat penzijní připojištění za původních podmínek (např. garance nezáporného zhodnocení). Nový typ penzijního připojištění se nazývá doplňkové penzijní spoření, a proto i daňový zákon na tuto změnu reagoval. Rozdílly jsou uvedeny v tabulce č. 6 a č. 7.

Tab. č.6 Porovnání penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření

	Penzijní připojištění	Doplňkové penzijní spoření
Kterým zákonem se řídí	Zejména zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění a zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření	Zejména zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření
Kdo může být účastníkem	Fyzická osoba starší 18 let a která: má trvalý pobyt v ČR nebo pobývá v jiné zemi EU a zároveň se účastní českého veřejného zdravotního nebo důchodového pojištění	Fyzická osoba starší 18 let
Výše příspěvku	Neliší se (jen minimální výše vlastního příspěvku byla do 31. 12. 2012 ve výši 100 Kč)	Neliší se
Výše státního příspěvku	Neliší se (do 31. 12. 2012 se však jejich výše řídí zákonem o penzijním připojištění a penzijním plánem)	Neliší se
Způsob výplaty	odbytné jednorázové vyrovnání pravidelná penze invalidní penze	odbytné jednorázové vyrovnání pravidelná penze invalidní penze výplata penze přes pojišťovnu
Nárok na odbytné	po 12 zaplacených měsících	po 24 zaplacených měsících
Výsluhová penze	Sjednává se, nárok vzniká po 180 zaplacených měsících	Nesjednává se
Záruka nezáporného zhodnocení	Ano	Ne

Zdroj: Penzijní fond České pojišťovny (online) <http://www.pfcp.cz/doplnekove-penzijni-sporeni/otazky-a-odpovedi-k-doplnekovemu-penzijnimu-sporeni.html>

Benefit je realizován formou finančního příspěvku zaměstnavatele. Pokud se tento příspěvek má stát daňově uznatelným výdajem (nákladem) na straně zaměstnavatele, musí být součástí pracovněprávního nebo jiného podobného

smluvního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatele. Tím naplní podmínky stanovené v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona o daních z příjmů. Daňová uznatelnost pak nemá žádný omezující limit.

Na straně zaměstnance je možnost osvobození řešeno v § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmů. Podle těchto ustanovení se osvobození týká:

- Příspěvku zaměstnavatele *„na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu nebo u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti“*,
- příspěvek zaměstnavatele *„na penzijní připojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění, na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění“*,
- *„příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „soukromé životní pojištění“), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého*

životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné“.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci příspěvek současně jak na penzijní připojištění, tak na pojištění životní. V součtu za oba druhy pojištění je pro možnost osvobození stanoven, od 1. 1. 2013 v nové výši, roční limit 30 000,- Kč od jednoho zaměstnavatele. Příspěvek nad tento limit je součástí základu pro výpočet daně z příjmu a zároveň i vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojistné.

V souvislosti s příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem je třeba z pozice zaměstnance vědět, že státní příspěvek se nevztahuje k platbám provedeným zaměstnavatelem.

Tab.č.7 Změny ve státních příspěvcích k penzijnímu připojištění

Měsíční úložka	Státní příspěvek do 1.1.2013	Státní příspěvek po 1.1.2013
100 Kč	50 Kč	0
200 Kč	90 Kč	0
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
1 000 Kč a více	150 Kč	230 Kč

Protože příspěvek na penzijní a životní pojištění jako benefit je realizován na straně zaměstnavatele přímým úbytkem hotovosti (finanční plnění) a z příspěvků zaměstnavatele nemá zaměstnanec nárok na státní podporu (penzijní připojištění), bývá často diskutováno, zda není pro zaměstnance výhodnější si nechat zvýšit mzdu.

Tab.č.8 Porovnání vlivu zvýšení mzdy penězi a příspěvkem na penzijní připojištění

Popis	Základní mzda 20000 Kč	Zvýšení mzdy +1000 Kč	Zvýšení mzdy příspěvek 1000 Kč	Zvýšení mzdy +2500 Kč	Zvýšení mzdy příspěvek 2500 Kč	Zvýšení mzdy +3000 Kč	Zvýšení mzdy příspěvek 3000 Kč
Hrubá mzda	20000	21000	20000	22500	20000	23000	20000
Výše příspěvku (PZ)	0	0	1000	0	2500	0	3000
Pojištění zaměstnanec	2200	2310	2200	2476	2200	2530	2256
Pojištění zaměstnavatel	6800	7140	6800	7650	6800	7820	6970
Daň	1950	2160	1950	2460	1950	2565	2055
Čistá mzda (ČM)	15850	16530	15850	17565	15850	17905	15689
Náklady zaměstnavatele	26800	28140	27800	30150	29300	30820	29970
Vlastní úložka na penzijní připojištění (VÚ)	0	1000	0	2500	0	3000	0
Výše státního příspěvku při dané úložce (PS)	0	230	0	230	0	230	0
Okamžitá hotovost ke spotřebě (ČM-VÚ)	15850	15530	15850	15065	15850	14905	15689
Zvýšení majetku v penězích (ČM+PZ+PS)	15850	16760	16850	17795	18350	18135	18689

Pro porovnání vlivu zvýšení mzdy zaměstnanci formou prostého zvýšení a zvýšení formou příspěvku na penzijní připojištění jsou použity tři úrovně zvýšení. Zvýšení o 1 000,- Kč odpovídá měsíční úložce s maximální možnou výší státní podpory penzijního připojištění. Zvýšení o 2 500,- odpovídá maximální výši příspěvku osvobozeného od daně z příjmu a povinnosti odvodu pojistného. Výše 3 000,- je pak hodnota příspěvku, která již přesahuje limit pro osvobození.

Z výpočtů provedených v tabulce č. 8 vyplývá, že náklady zaměstnavatele jsou při zvýšení mzdy zaměstnanci formou příspěvku na penzijní připojištění vždy nižší, než při zvýšení mzdy prostým navýšením hrubé mzdy. Platí to i pro variantu v posledním sloupci. Zde je sice provedeno zjednodušení výpočtu mzdy na měsíční, přestože limity jsou dány v ročním objemu, a ve skutečnosti by zaměstnanec 10 měsíců měl čistou mzdu 15 850,- Kč a v posledních dvou měsících 14 905,- Kč.

V tabulce jsou i argumenty pro zaměstnance. Z posledních dvou řádků je zcela zřejmé, že investování do penzijního připojištění formou příspěvku zaměstnavatele je i přes ztrátu státního příspěvku výhodnější, než vlastní vklady ze zdaněné mzdy. Toto je určitě silný argument po každého zaměstnance, aby se pokusil zaměstnavatele k tomuto benefitu přesvědčit. Vydělají na tom oba.

4.6 Poskytnutí nealkoholických nápojů

Na první pohled by se mohlo zdát, že poskytnutí nealkoholických nápojů zaměstnancům na pracovišti je součástí stravování a stejný bude i daňový režim. Pro poskytování nápojů má zákon o daních svá specifická ustanovení. Při poskytování nealkoholických nápojů proto musí zaměstnavatel v první řadě zkoumat, zda tímto neplní svou zákonnou povinnost. V současné době má zaměstnavatel povinnost zajistit na pracovišti nealkoholické nápoje ve dvou situacích. Za první pokud není na pracovišti přístup k pitné vodě. Za druhé v případě, že zaměstnanci zaměstnavatele pracují v tzv. „studených“ nebo „horkých“ provozech a mají nárok na ochranné nápoje. Přesné stanovení podmínek, za jakých má zaměstnanec nárok na ochranný nápoj stanovuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Nařízení je postaveno na hygienických měřeních ztráty tekutiny u člověka za osmihodinovou pracovní směnu. Podle výše ztráty

tekutiny jsou pak jednotlivé profese zařazeny do kategorií. Minimálním limitem pro nárok na ochranné nápoje je ztráta 1,25 litrů tekutiny během osmihodinové pracovní směny. Nařízení připouští i samostatné nové měření. Když budeme schopni měřením prokázat vyšší ztrátu tekutin u zaměstnance než 1,25 litru, je poskytnutí ochranných nápojů povinností bez ohledu na zařazení profese. V praxi by se tak mohlo stát i účetní pracující v létě v podkrovní kanceláři bez klimatizace, že bude mít nárok na ochranné nápoje. Splněním podmínek se výdaje (náklady) na nápoje dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 stávají výdaji (náklady) daňově uznatelnými. V takovém případě nehovoříme o zaměstnaneckém benefitu.

Pokud poskytnutí nealkoholických nápojů není pro zaměstnavatele povinností, nejsou výdaje (náklady) na nákup nápojů daňově uznatelné. Zaměstnavatel v tomto případě nemůže využít ani „volného“ ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů a stanovit poskytování nápojů jako pracovně právní nárok. V tom mu brání § 25 odst. 1 písm. zn), který hodnotu nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnanci jako daňový výdaj (náklad) zakazuje.

Pokud má poskytnutí nealkoholických nápojů zaměstnanci nepeněžní formu, je tento příjem osvobozen od daně z příjmu podle § 6 odst. 9 písm. c) zákona o daních z příjmů.

4.7 Věcné dary

Postavení věcných darů takto vysoko v žebříčku oblíbenosti musí patrně vycházet z lidské radosti při obdržení dárku. Tato naznačená blízkost až přátelství zaměstnavatele se zaměstnancem má zřejmě vysoký motivační účinek. Zaměstnavatel obdarovává zaměstnance hromadně při celopodnikových oslavách (Vánoce, výročí firmy) nebo individuálně za mimořádný skutek, mimořádné nasazení ve prospěch firmy, osobní výročí. Z daňového hlediska se ze všech zde uvedených benefitů jedná o ten nejméně výhodný.

Zaměstnavatel poskytuje dar jako nepeněžní plnění. Zákon o daních z příjmů však zaměstnavateli dar v jakékoli formě jako daňový náklad neuznává. Volnému § 24

odst. 2 písm. j) bod 5. brání v daňové uznatelnosti ustanovení § 25 odst. 1 písm. t). Stanovit také povinnost dát dar jako pracovněprávní nárok se nezdá logické. Myslím, že by pak situace byla posuzována jako forma naturálního plnění mzdy.

Přestože předmětem benefitu je dar a zdanění darů je v českém právním řádu řešeno samostatným zákonem č. č.357/1992 Sb., je tento typ darů z účinnosti tohoto zákona vyjmut. V § 3 odst. 4 písm. a) zákona o daních z příjmů, jsou dary přijaté v souvislosti s výkonem závislé činnosti dle § 6 zákon o daních z příjmů předmětem daně z příjmu a zároveň v § 6 odst. 4 písm. c) zákona č. 357/1992 Sb. není předmětem daně darovací ten dar, který podléhá zdanění daní z příjmů.

Zaměstnanec v rámci zdanění daru daní z příjmů má pozici oproti zaměstnavateli o něco příznivější. Zákon o daních z příjmů v § 6 odst. 9 písm. g) umožňuje zaměstnanci osvobodit příjem z nepeněžitého daru od zaměstnavatele za podmínky, že dar byl poskytnut z fondu sociální a kulturních potřeb za podmínek stanovených ve vyhlášce č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb v platném znění. V případě, že zaměstnavatel tento fond netvoří, tak za obdobných podmínek z fondů ze zisku. Důležité je, aby důvod daru přesně odpovídal podmínkám stanoveným ve vyhlášce o fondu kulturních a sociálních potřeb. V § 6 odst. 9 písm. g) zákona o daních z příjmů je stanovena i limitující podmínka. Pro daňovou uznatelnost daru tento nesmí překročit v úhrnu za rok na jednoho zaměstnance 2 000,- Kč.

Vyhláška č. 114/2002 Sb. dovoluje ve svých ustanoveních poskytnutí daru při těchto příležitostech:

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

- *při životních výročích 50 let a každých dalších 5 let věku,*
- *při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu“.*

Vyhláška dovoluje darovat nejen dary nepeněžní, ale i peněžní. Peněžní dary nejsou od daně z příjmu osvobozeny.

Výše uvedená pravidla upravující daňové souvislosti při poskytnutí daru by měli mít zvládnutá i manažeři zabývající se odměňování lidí ve firmě. Je sice pěkné dostat od firmy poděkování a hodinky za 5 000,- Kč. Jejich vykázání na výplatní pásce, byť většinou nebude spojeno s pohybem čisté mzdy, může působit nevhodně.

4.8 Zdravotní a sociální pojištění u zaměstnaneckých benefitů

Některé daňové teorie uvádějí pojištění jako formu daně. Jako typ zdanění chápe odvody na pojištění i většina podnikatelů. Odvody na zdravotní a sociální pojištění ale nejsou daní v pravém slova smyslu. Můžeme u nich například pozorovat znaky návratnosti.

Pojistné na sociální pojištění upravuje zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zdravotní pojištění pak zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Stanovení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti určuje § 5 odst. 1) zákona č. 589/1992 Sb. *„Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo účast jen na důchodovém pojištění. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch,*

popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance“.

Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění je definován v § 3 odst. 1) zákona č. 592/1992 Sb. „Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance“.

Tato práce sleduje zaměstnanecké benefity z hlediska daní z příjmů. Jak je vidět z definice vyměřovacích základů pro odvody na zdravotní a sociální pojištění je pojištění s daní z příjmů velice úzce spjato. Výše sazeb pojištění a povinnost zaměstnavatele platit svůj díl pojistného pak významnou měrou ovlivňuje celkové náklady na benefit. V tabulce č. 9 pro dokreslení celkové zátěže vybraných benefitů ukazují, které benefity podléhají odvodům na zdravotní a sociální pojištění.

Tab. č. 9 Pojistné na sociální a zdravotní pojištění u vybraných benefitů

Název benefitu	Forma benefitu	Základ daně u zaměstnance	Vyměřovací základ pro pojistné
Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávací zařízení; zajištění jinými subjekty	Nepeněžní plnění, souvislost s činností zaměstnavatele	Ne. Osvobození od daně § 6 odst. 9 písm. a)	Ne. Není součástí vyměřovacího základu
Stravování užívání stravovacího zařízení zaměstnavatele; příspěvek na stravování u jiných subjektů	Nepeněžní plnění;	Ne. Osvobození od daně § 6 odst. 9 písm. b)	Ne. Není součástí vyměřovacího základu
Služební vozidlo	Nepeněžní plnění; možnost užívání vozidla pro soukromé účely	Ano. Příjmem ke zdanění je 1% z ceny vozu vč. DPH, minimálně 1000,- Kč § 6 odst. 6	Ano. Vyměřovacím základem pro zdravotní i sociální pojištění je výše příjmu ke zdanění

Služební telefon	Nepeněžní plnění; úhrada telefonních poplatků	Ano. Příjem ke zdanění dle § 6.	Ano. Vyměřovacím základem pro zdravotní i sociální pojištění je výše příjmu ke zdanění.
Příspěvek na penzijní a životní pojištění	Nepeněžní plnění, příspěvek přímo na účet fondu, pojišťovny	Do limitu 30000,- pro obě pojištění dohromady osvobozeno § 6 odst. 9 písm. p). Nad limit zdanění podle § 6.	Do limitu 30000,- pro obě pojištění dohromady není součástí vyměřovacího základu. Nad limit ano.
Poskytnutí nealkoholických nápojů	Nepeněžní plnění, nápoje k dispozici na pracovišti	Ne. Osvobozeno § 6 odst. 9 písm. c)	Ne. Není součástí vyměřovacího základu
Věcné dary	Nepeněžní plnění; věcný dar do 2000,-Kč splňující podmínky vyhlášky č.114/2002 Sb.	Ne. Osvobozeno § 6 odst. 9 písm. g). Při nesplnění podmínek ano.	Ne. Není součástí vyměřovacího základu Při nesplnění podmínek ano.

5 Závěr

Hlavní tématem této práce je daňový pohled na výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců. Nazývané taky zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké benefity jsou výhody, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, aniž by k tomu byl povinován.

Současná ekonomická situace nutí firmy k šetření a zefektivňování svého provozu. Firmy proto intenzivně vyhledávají a následně se snaží udržet vysoce kvalifikované zaměstnance. A to nejen zaměstnance pro nejvyšší patra firemního vedení. I řemeslník vycvičený a znalý svého oboru je na trhu práce nedostatkovým zbožím. Firmy dnes primárně zaměstnanecké benefity používají pro přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců. V praxi je i běžné, že kvalitní pracovník sám vznáší požadavky na benefity a firma se mu je snaží poskytnout.

Dalším rozměrem práce a jedním z jejích vedlejších cílů bylo i mapování trendů v poskytování benefitů. Studium starších, neplatných, daňových předpisů jsem potvrdil jednu z funkcí daní a to funkci alokační. Změny v daňových zákonech, např. zjednodušení podmínek daňové uznatelnosti výdajů (nákladů) na vzdělání a zvýšení limitu u penzijního připojištění a životního pojištění, ukazují, jak se stát snaží úpravou daňových zákonů usměrňovat nebo nastolovat trendy v benefitech. Trendy současné doby směřují k dlouhodobým benefitům (péče o zdraví, zabezpečení na stáří, vzdělání). Dlouhodobé benefity vedou v ekonomicky silnějších zemích EU žebříček oblíbenosti již několik let. Je proto dobré zajímat se o ekonomické dění v evropských zemích s delší historií tržní ekonomiky. Trendy v těchto ekonomikách se s velkou pravděpodobností objeví i u nás. Členství v EU tento stav jenom zrychluje. Při dlouhodobějším plánování je potřeba s těmito prameny pracovat a tento vývoj předpokládat.

Odborná literatura a z ní čerpající tato práce zmiňuje mnohá kritéria dělení zaměstnaneckých benefitů. Např. dělení na plošné a volitelné, dělení časové, věcné a samozřejmě podle daňového efektu. Tato dělení je určitě vhodné používat i v praxi. Zejména menším a středním firmám, které z benefity začínají, pomůže v základní orientaci.

Analyzoval jsem sedm benefitů, vybraných na základě průzkumu oblíbenosti. Hlavním hlediskem analýzy bylo řešení benefitů z pohledu zákona o daních z příjmů. Z daňového pohledu je zásadní otázka daňové uznatelnosti nákladů na straně zaměstnavatele. Na straně zaměstnance pak možnost osvobození od daně z příjmů.

Pro daňové řešení z pohledu zaměstnance je stěžejním § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů. V tomto paragrafu a odstavci jsou vyjmenovány příjmy, které jsou od daně z příjmů osvobozeny. Jedná se o téměř všechny běžné benefity. Výjimkou je používání služebního vozu pro soukromé účely, který řeší § 6 v odst. 6).

Pro daňové řešení na straně zaměstnavatele je stěžejní § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů. Výdaje (náklady) zmiňované v pěti bodech písm. j) určuje zákon jako výdaje daňově uznatelné. Zde je třeba jmenovitě zmínit bod 5 § 24 odst. 2 písm. j). Toto konkrétní ustanovení říká, že všechny „výdaje (náklady) vynaložené na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců,“ pokud jsou se zaměstnancem smluvně dohodnuty, a nebrání tomu tento nebo jiný zákon, jsou výdaji (náklady) daňově uznatelnými.

Při samotné analýze jakéhokoli benefitu je nejdůležitější jej správně charakterizovat. Na základě přesné charakteristiky je teprve možné začít zkoumat daňové hledisko. Toto se ukázalo jako nejobtížnější část analýzy. Charakteristika a popis benefitu se děje ve vícero právních normách je třeba je všechny prostudovat. Nejčastěji to bude zákoník práce. Většina ustanovení již při charakteristice stanovuje podmínky, které je třeba splnit, abychom mohli danou skutečnost označit jako poskytnutý benefit. Proto i v mé práci je tato část nejobsáhlejší.

Další důležitou skutečností, která má vliv na posouzení výhodnosti benefitu, je existence zdravotního a sociálního pojištění. Definice vyměřovacích základů pro obě pojištění jsou úzce spjata s výší příjmů určených ke zdanění daní z příjmů.

Na zkoumaných benefitech se ukázalo, že v momentě, kdy je zaměstnanec nucen zdanit benefit daní z příjmů, je nucen ho také zahrnout do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. Protože na odvodech na zdravotní a sociální pojištění se svým nemalým dílem (9% + 25%) podílí i zaměstnavatel, zdražuje se benefit i zaměstnavateli.

U všech analyzovaných benefitů se prokázalo, že poskytnutí benefitu, pokud má alespoň z části daňovou podporu, je vždy levnější než prosté zvyšování mzdy. Zaměstnanecké benefity tak lze doporučit jako vhodný prostředek pro daňovou optimalizaci nákladů firmy.

6 Použité zdroje

Seznam použité literatury:

1. JAKUBKA, Jaroslav; HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.
2. KUBÁTOVÁ, Květa *Daňová teorie a politika*. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2003. 264 s. ISBN 80-86395-84-7.
3. MACHÁČEK, Ivan *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. Aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
4. PELC, Vladimír *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
5. PELC, Vladimír; PELECH, Petr *Daně z příjmů s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. 1079 s. ISBN 978-80-7263-742-3.
6. STEJSKAL, Jan *Daňová teorie a politika I.díl*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008 ISBN 978-80-7395-097-2.
7. ŠUBRT, Bořivoj; LIEBLOVÁ, Zdeňka et al. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.
8. *Daně 2013 a předpisy související s přehledy změn*. Olomouc: ANAG, 2013. 1239 s. ISBN 978-80-7263-794-2.
9. HORKÁ, Alžběta *Zaměstnanecké benefity (účetní a daňové hledisko)*. Praha, 2011. 75 s., 5. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta financí a účetnictví. Vedoucí práce prof. Ing. Libuše Müllerová, CSc.
10. KELLEROVÁ, Petra *Benefity – klíčové prvky v personální strategii firmy*. HRM, 2012, roč. 8, č. 6, s. 46-47.
11. KRUNTORÁDOVÁ, Lenka *Zaměstnanecké benefity*. Studijní materiál k semináři, Praha, 2012.
12. *EPIS Ekonomicko-právní informační systém* České Budějovice: GRAND, 2013. [DVD-ROM] ISSN 1802-6745.
13. KUBÍNOVÁ, Marcela et al. *Zákoník práce* [online] [cit. 2012-12-20] <<http://mail.val-mez.cz/zakony/zakonik/1484.htm>>
14. Mercer *Dopřejte zaměstnancům jejich nejoblíbenější benefity*. [online] [cit. 2012-11-20] <<http://www.hrguru.cz/aktuality3.php>>

15. Penzijní fond České pojišťovny Otázky a odpovědi k doplňkovému penzijnímu spoření [online] [cit. 2013-04-26] <<http://www.pfcp.cz/doplňkovemu-penzijni-sporeni/otazky-a-odpovedi-k-doplňkovemu-penzijnimu-sporeni.html>>
16. Robert Half International *Zaměstnanecké benefity*. [online] [cit. 2012-11-20] <http://www.roberthalf.cz/CZ/CZ/press/201003_Zamestnanecke_benefity.doc>
17. *Rozdělení přímých a nepřímých daní v České republice*. [online] [cit. 2013-04-10] <<http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-11>>
18. *Šetření o poskytování zaměstnaneckých benefitů*. ING Pojišťovna [online] [cit. 2012-12-04] <<http://www.spcr.cz/files/cz/media/ankety/ing2012.pdf>>
19. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., stanovení podmínek ochrany při práci
20. Pokyn GFŘ D-6, k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
21. Vyhláška MPSV č.472/2012 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních
22. Vyhláška MF č.114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb
23. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
24. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
25. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
26. Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením
27. Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření
28. Zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí
29. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
30. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Tabulky s neoznačením zdroje jsou vlastní prací autora.