

Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti

- změny ve zdanění zaměstnaneckých benefitů po přijetí konsolidačního balíčku
- srovnání výhodnosti jednotlivých benefitů
- odchylky při poskytování benefitů členům orgánů a pracovníkům na dohody
- další nepeněžní i peněžní plnění poskytované zaměstnancům mimo odměnu za práci

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané **aktualizace**, která bude po dobu prodejnosti publikace volně **ke stažení na www.anag.cz**. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Obsah

Úvod	6
1. Zdroje pro benefity	8
1.1 Zaúčtování přímo na vrub nákladů	8
1.2 Úhrada z povinně tvořených fondů	9
1.3 Úhrada z dobrovolně tvořených fondů, resp. ze zisku po zdanění	16
1.4 Cafeterie	17
2. Daňové důsledky poskytnutí benefitu	19
2.1 Daňová uznatelnost u zaměstnavatele	19
2.2 Osvobození od daně z příjmů zaměstnance	22
2.3 Skupiny sledovaných benefitů	27
2.4 Ocenění benefitu	28
2.5 Nepeněžní forma poskytnutí benefitu	31
3. Kategorie daňové výhodnosti	34
3.1 Nejvýhodnější benefity [127 %]	36
3.2 Výhodné benefity [100 %]	37
3.3 Neutrální benefity [69 %]	39
3.4 Nevýhodné benefity [58 %]	40
3.5 Benefity, jejichž výhodnost je nutné posuzovat v individuálním případě	42
3.6 Daňově optimální benefity ve zkratce	42
4. Přejít z podmínek roku 2023 na podmínky konsolidčního balíčku	44
5. Jednotlivé typy benefitů	49
5.1 Potraviny a nápoje	49
5.1.1 Pitná voda a ochranné nápoje	50
5.1.2 Nealkoholické nápoje na pracovišti	52
5.1.3 Stravenky a stravenkový paušál	53
5.1.4 Závodní stravování	58
5.1.5 Stravné, jídlo a pití na pracovních cestách	61
5.1.6 Občerstvení na pracovišti	63

5.1.7 Jídlo a pití mimo pracoviště	64
5.1.8 Alkoholické nápoje	64
5.2 Ubytování a doprava	65
5.2.1 Přechodné ubytování v blízkosti pracoviště	65
5.2.2 Trvalé ubytování	68
5.2.3 Ubytování a doprava na pracovní cestě	69
5.2.4 Doprava z domova do práce	70
5.2.5 Mimořádné cesty na pracoviště	73
5.2.6 Poskytnutí časových jízdenek na dopravu	74
5.3 Poskytnutí vozidla	76
5.3.1 Referentská vozidla	77
5.3.2 Vypůjčení vozidla	82
5.3.3 Poskytnutí vozidla za úplaty	82
5.3.4 Poskytnutí vozidla při pohotovosti	83
5.4 Sport, kultura a rekreace	83
5.4.1 Sportovní služby a materiál	84
5.4.2 Kulturní služby a knihy	87
5.4.3 Rekreace	89
5.5 Pojištění	91
5.5.1 Penzijní připojištění a životní pojištění	91
5.5.2 Pojištění odpovědnosti	101
5.5.3 Jiná pojištění	102
5.6 Vzdělání a předškolní zařízení	103
5.6.1 Vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání	103
5.6.2 Rekvalifikace	105
5.6.3 Ostatní vzdělávání	106
5.6.4 Předškolní péče o děti zaměstnanců	108
5.7 Zdravotní a obdobné služby a zboží	109
5.7.1 Zdravotní služby a související zboží	109
5.7.2 Masáže a dentální hygiena	113
5.8 Dary a další bezúplatná plnění	114
5.8.1 Drobné dary k významným příležitostem	116
5.8.2 Dary při živelních pohromách	116
5.8.3 Darování bytu	117
5.8.4 Poskytnutí vlastních výrobků a služeb	117
5.8.5 Zaměstnanecké akcie	118
5.8.6 Virtuální aktiva (tokeny)	120

5.8.7 Kryptoměny	121
5.8.8 Výpůjčky, zápůjčky a pronájmy	121
5.8.9 Bezúročné a nízkouročené zápůjčky finančních prostředků. . .	123
5.9 Pracovní podmínky nad rámec zákoníku práce	125
5.9.1 Pracovní a firemní oblečení	125
5.9.2 Další dovolená, sick day	127
5.9.3 Vyšší odstupné při ukončení pracovního poměru	127
5.9.4 Pružná pracovní doba	128
5.9.5 Home office	128
5.9.6 Vybavení pracoviště	132
5.9.7 Náhrada za pracovní úraz	133
5.9.8 Odpuštění sankce	133
5.9.9 Benefit a naturální složka mzdy	134
6. Poskytnutí benefitů jiným osobám	137
6.1 Členové statutárních a dalších orgánů.	137
6.1.1 Stravenky, stravenkový paušál a závodní stravování u členů orgánů	139
6.1.2 Doprava z domova na pracoviště a cestovní náhrady u členů orgánů	141
6.1.3 Použití vozidla pro soukromé účely u členů orgánů	142
6.1.4 Pojištění odpovědnosti členů orgánů	143
6.1.5 Vzdělání potřebné k výkonu funkce, pitná voda a další u členů orgánů	144
6.2 Pracovníci pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	144
6.2.1 Stravenky, stravenkový paušál a závodní stravování u pracovníků na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	146
6.2.2 Doprava z domova na pracoviště a cestovní náhrady u pracovníků na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	146
6.3 Rodinní příslušníci zaměstnanců	147
6.4 Zaměstnanci obchodních partnerů	150
6.5 Obchodní partneři – fyzické osoby	151
6.6 Společníci, členové družstva, akcionáři, členové spolků	152
6.7 Zaměstnanci zahraničních společností	154
Příloha – Přehled daňových důsledků jednotlivých benefitů	155

Úvod

Zaměstnavatelé často řeší problém, jak minimalizovat náklady na odměňování svých zaměstnanců, aniž by se tím snížil jejich čistý příjem. Často dospívají k řešením, která jsou na hranici nebo i za hranicí těch legálních, jako je např. tzv. švarcsystém, popř. přechází zcela do šedé ekonomiky a vyplácí zaměstnance neoficiálně.

Tato publikace se pokouší shrnout všechny legální způsoby, jak zaměstnancům zajistit určité hodnoty v podobě tzv. benefitů. Jednotlivé benefity klasifikuje podle povinnosti jejich zdanění a odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatel tak může získat inspiraci, které benefity jsou „daňově“ výhodné a které naopak poskytovat vhodné není, a případně si upravit názor na občasný mýtus, že položky, které si nemůže odečíst z daní, pro něj nejsou výhodné.

Kniha je však určena i těm, kteří neřeší daňovou optimalizaci plnění poskytovaných zaměstnancům prostřednictvím benefitů, ale rozhodli se nejruznější plnění udělovat svým pracovníkům jako určitý stabilizační prvek a řeší správný způsob daňového zohlednění.

Zaměstnaným benefitem budeme v publikaci rozumět poněkud širší oblast plnění poskytovaných zaměstnavatelem, než bývá obvyklé, a zahrneme mezi ně veškerá plnění, která nejsou odměnou za práci nebo zákonným příplatkem, včetně povinných nepeněžních plnění daných ze zákona.

Daňová výhodnost uváděných benefitů je prioritně posuzována z pohledu zaměstnavatele, který je podnikatelskou právnickou osobou a vykazuje zisky (případně uplatní vzniklou ztrátu v jiném zdaňovacím období). Rozebrány jsou však i důsledky pro jiné subjekty (neziskové organizace, zaměstnavatele – fyzické osoby).

Podnikatelské subjekty jsou ve volbě svých benefitů vázány pouze svým rozhodnutím (vnitřními směrnici, rozhodnutím společníků, nejvyšších orgánů atd.). Státní organizace jsou vázány pravidly státního rozpočtu, příkazy zřizovatelů, ale od roku 2024 již nejsou pro čerpání povinně tvořených fondů omezovány vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Místo toho byla některá omezení včleněna přímo do zákona, podle kterého byly zřízeny nebo založeny. Co smí a co nesmí ten který subjekt z hlediska těchto pravidel zaměstnancům poskytnout, však není předmětem této knihy a budeme se o tom zmiňovat jen okrajově.

Legislativní změny na přelomu let 2023 a 2024 (zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, tzv. konsolidační balíček) výrazně omezily rozsah daňově výhodných benefitů, a proto je vhodné maximálně využívat ty, jež zbyly. V této publikaci je přehledně uvedeno, které to jsou a které byly zrušeny, včetně názorů na interpretaci změn na přelomu mezi těmito obdobími.

V souvislosti se zavedením těchto změn vzniká řada nejasností ve výkladech, na které je v publikaci upozorněno. V době redakční uzávěrky je finanční správou připravován pokyn, který by měl některé nejasnosti ozřejmit, autor tedy doporučuje se s ním seznámit. Případný vývoj ve výkladu sporných ustanovení přineseme rovněž v rámci aktualizace dostupné u publikace na webové stránce www.anag.cz.

na účet 528–*Ostatní sociální náklady*. Některé „nepravé“ benefity (položky, které jsme do publikace přičlenili nad rámec běžného označení tohoto výrazu – viz kapitola Úvod) mohou být účtovány i na jiný účet.

1.2 Úhrada z povinně tvořených fondů

„Státní“ organizace mají ve svých zákonech, podle kterých byly založeny nebo zřízeny, zakotvenou povinnost tvorby fondu pro zaměstnanecké benefity.

Užití fondu kulturních a sociálních potřeb se od roku 2024 již neřídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, která byla zrušena zákonem č. 349/2023 Sb., ale pouze textem jednotlivých zákonů.

Výše tvorby fondů je přitom od roku 2024 snížena na 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popř. na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost (z původních 2 % platných do konce roku 2023), přičemž státní podnik může tuto sumu navýšit o další příděl ze zisku. Od roku 2024 je užití těchto fondů navíc omezeno a minimálně 50 % základního přídělu je určeno výhradně na důchodové připojištění nebo jiné způsoby šetření na stáří. Podle přechodných ustanovení zákona č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů (dále jen zákon č. 349/2023 Sb.), toto omezení neplatí pro prostředky, které byly vytvořeny v roce 2023 a dříve.

Fond kulturních a sociálních potřeb povinně tvoří:

- **státní podniky** (§ 23 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku)

(1) Státní podnik tvoří fond kulturních a sociálních potřeb

a) základním přídělem ze zisku ve výši 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a

b) dalšími příděly ze zisku.

(2) Nelze-li z důvodu ztráty nebo nedostatku zisku využít ke krytí základního přídělu do fondu postup podle ustanovení § 19 zákona o státním podniku, nebo jsou-li prostředky rezervního fondu nedostačující, vytvoří státní podnik fond i v nižší výši, kterou umožňuje výše zisku nebo zůstatek rezervního fondu.

(3) Nejméně 50 % ze základního přídělu podle odstavce 1 písm. a) nebo peněžních prostředků podle odstavce 2 se použije na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

Fond kulturních a sociálních potřeb mohou tvořit:

- **zdravotní pojišťovny** (§ 7 zákona č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, a § 16 zákona č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách), přičemž pravidla pro tvorbu a užití tohoto fondu nejsou specifikována, a
- **Státní fond podpory investic** (§ 3a zákona č. 211/2000 Sb., o Státním fondu podpory investic)

Fond může vytvářet fond kulturních a sociálních potřeb, na jehož tvorbu a hospodaření s prostředky se použijí ustanovení zvláštního právního předpisu obdobně.

Zde je obdobně jako u Státního fondu kinematografie odkaz na zrušenou vyhlášku č. 114/2002 Sb.

Fond sociálních potřeb povinně tvoří:

- **veřejné vysoké školy** (§ 18 odst. 12 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách))

Sociální fond je tvořen základním přídělem na vrub nákladů veřejné vysoké školy do výše 1 % z ročního objemu nákladů veřejné vysoké školy zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Nejméně 50 % ze základního přídělu podle věty první se použije na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

A Přejícné ustanovení – Čl. XXXVII zákona č. 349/2023 Sb.:

Peněžní prostředky, které byly vedeny na účtu sociálního fondu přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se použijí podle zákona č. 111/1998 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

- **veřejné výzkumné instituce** (§ 27 odst. 1 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích)

Zdrojem sociálního fondu je základní příděl na vrub nákladů veřejné výzkumné instituce ve výši 1 % z ročního objemu nákladů veřejné výzkumné instituce zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a příděl ze zisku. Nejméně 50 % ze základního přídělu podle věty první se použije na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

U veřejně prospěšných poplatníků, kteří nemají povinnost fond tvořit, dochází k nejasnosti, zda jsou fondem kulturních a sociálních potřeb uvedeným v § 24 odst. 2 písm. zr) ZDP myšleny výhradně fondy poplatníků, kteří je tvoří povinně, anebo zahrnují i dobrovolně tvořené fondy ostatních veřejně prospěšných poplatníků, pokud je nazvou shodně a vytvoří do výše nepřesahující podmínky ZDP (do 1 % z objemu mezd). Podle názoru autora nebylo cílem zákonodárce toto umožnit, ale jsou i názory opačné a žádné závazné názory daňové správy ani soudu autorovi známy nejsou.

U podnikatelských subjektů pak doporučuje Národní účetní rada ve své Interpretaci I-8 Sociální fond a obdobné fondy tvořené ze zisku (podle aktualizace z 24. března 2023) postup, kdy poskytování benefitů z fondů není účtováno rozvahově (příjímým snížením fondu oproti závazku poskytnout benefit nebo výdaji na pořízení benefitu), ale zaúčtovat tento závazek nebo výdaj do nákladů (na účet 527, resp. 528) a o stejnou výši snížit vytvořený fond (účet 413) oproti hospodářskému výsledku minulých období (účet 428). V důsledku takového účtování budou daňové důsledky při poskytování benefitů z dobrovolně tvořených fondů (ať už ze zisku či oproti nedaňovým nákladům) stejné jako při přímé úhradě benefitů do nákladů (bez tvorby fondu).

1.4 Cafeterie

V posledních letech jsou oblíbeným způsobem realizace zaměstnaneckých benefitů tzv. cafeteriae. Cafeteriae není zdrojem pro benefity, ale způsobem jejich naplnění, kdy si zaměstnanec může sám v přiděleném rozsahu čerpat své benefity podle vlastního výběru. Některé systémy cafeteriae dovolují zaměstnancům do přidělené hodnoty čerpat různé benefity nezávisle na tom, jakou finanční zátěž to pro zaměstnavatele přináší, některé naopak zvyhodňují zaměstnance, kteří čerpají úspornější benefity (např. takové, za které nemusí zaměstnavatel odvádět sociální a zdravotní pojištění – viz podkapitola 2.2 Osvobození do daně z příjmů zaměstnance), a objem, který může zaměstnanec čerpat, neměří hodnotou, kterou obdrží, ale výdaji, jež v souvislosti s bonusem musí vynaložit zaměstnavatel. Pro ty, kdo takové systémy nastavují, bude tato publikace určitě přínosným pomocníkem.

Uvedený systém cafeteriae, ať je nastaven jakkoliv, je z daňového hlediska v pořádku, pokud je zdrojem pro benefity jeden z výše uvedených zdrojů. Občas se však vyskytují chybně nastavené cafeteriae, které umožňují užít za zdroj sjednanou odměnu za práci. Tedy systém, v němž si zaměstnanec z hrubé mzdy oddělí část, a místo aby ji obdržel v penězích, čerpá některý

Pokud by mzda nebo plat zaměstnance nebyly daňově uznatelným výdajem (to může nastat např. u neziskových organizací, pokud činnost zaměstnance souvisí s nezdaňovanými příjmy), nebude podle § 24 odst. 3 ZDP ani poskytnutý benefit daňově uznatelným výdajem:

U poplatníků, u nichž zdanění podléhají pouze příjmy z podnikatelské nebo jinak vymezené činnosti, a u veřejně prospěšných poplatníků se jako výdaje (náklady) uznávají pouze výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, které jsou předmětem daně.

V případě, že jsou benefity hrazeny z povinně tvořeného fondu, zaměstnavatel tento problém neřeší a místo toho řeší, zda je tvorba fondu daňově uznatelným výdajem, či nikoliv. V tom případě benefity dále označované výhodností **[127 %]** a **[100 %]** splývají (mají stejnou výhodnost) a obdobně splývají i benefity označené výhodností **[69 %]** a **[58 %]**. Pokud však zaměstnavatel použije (podle názoru autora pro neziskové subjekty méně vhodný) způsob účtování doporučený podnikatelům Národní účetní radou (Interpretace I-8 Sociální fond a obdobné fondy tvořené ze zisku ve znění po aktualizaci z 24. března 2023), kdy fond rozpustí a pořízení benefitu účtuje jako náklad, pak ztrácí výhodu daňové uznatelnosti tvorby fondu. Rozpouštění fondu zvyšuje základ daně a pořízení daňově neuznatelného benefitu základ daně nesníží.

2.2 Osvobození od daně z příjmů zaměstnance

Příjmy zaměstnanců (pokud není v ZDP řečeno jinak) vždy podléhají zdanění, a to i v případě, že se jedná o nepeněžní příjmy – viz § 3 odst. 2 ZDP:

Příjmem ve smyslu odstavce 1 [předmětem daně z příjmů] se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou.

Příjmy, které budou zaměstnanci poskytnuty od zaměstnavatele, nebudou zdaňovány, pokud jsou osvobozené podle § 4 či § 6 odst. 9 ZDP, nebo nejsou předmětem daně podle § 6 odst. 7 ZDP.

Příjmy, které u zaměstnance podléhají zdanění, podléhají vždy i zdravotnímu pojištění (viz § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů):

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti... které jsou... předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které

a sociálních potřeb nejbližším pozůstalým nebo sociální výpomoci nejbližším pozůstalým za obdobných podmínek u zaměstnavatele, u kterého se tento fond nezřizuje.

Tento příjem se podle § 10 ZDP považuje za ostatní příjem pozůstalých, kteří jej budou muset sami zdanit.

Skutečnost, zda je benefit nutně zaměstnanci dodanit, nebo je od daně osvobozen, řeší všichni zaměstnavatelé nezávisle na tom, z jakých zdrojů je hrazen. V některých případech může být náklad na dodanění nižší, než je uvedené zdanění, např. pokud poplatník nevyčerpal své slevy a nezdanitelné částky, nebo pokud jej čerpá pracovník na dohodu o provedení práce (viz podkapitola 6.2 Pracovníci pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), zaměstnanec, který dosáhl stropu pro odvod sociálního pojištění, člen volební komise a další.

2.3 Skupiny sledovaných benefitů

Počínaje rokem 2024 se zavádí skupina benefitů, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně jen do určité souhrnné výše za jedno zdaňovací období, kterým je u zaměstnanců vždy kalendářní rok (i v případě, že zaměstnavatel účtuje v hospodářském roce).

Limit pro osvobození je navázán na výši průměrné mzdy, a tudíž se bude každým rokem měnit, tak jak narůstá průměrná mzda. Maximální hodnota těchto sledovaných benefitů může být rovna polovině průměrné mzdy, což je pro rok 2024 částka 21 983 Kč. Pokud by sledované benefity u jednoho zaměstnance za jeden rok přesáhly tuto částku, nebude přesahující hodnota od daně osvobozena a musí se zaměstnanci dodanit společně se mzdou za měsíc, kdy benefit obdrží, a to včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Do skupiny sledovaných benefitů patří:

- sportovní služby (viz podkapitola 5.4.1 Sportovní služby a materiál),
- kulturní služby (viz podkapitola 5.4.2 Kulturní služby a knihy),
- knihy (viz podkapitola 5.4.2 Kulturní služby a knihy),
- rekreace (viz podkapitola 5.4.3 Rekreace),
- vzdělání, které není potřebné k výkonu zaměstnání (viz podkapitola 5.6.3 Ostatní vzdělávání),
- zdravotní služby (viz podkapitola 5.7.1 Zdravotní služby a související zboží),

3.1 Nejvýhodnější benefity [127 %]

Za nejvýhodnější benefity lze označit takové, kde náklad zaměstnavatele spočívá pouze v hodnotě benefitu a jeho poskytnutí je navíc daňově uznatelným výdajem:

hodnota benefitu	1 000 Kč
celkové náklady	1 000 Kč
ušetřená daň z příjmů právnických osob (21 %)	210 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	790 Kč
poměrné vyjádření (1 000 : 790)	127 %

Pokud se zaměstnavatel rozhodne investovat do takových benefitů 790 Kč, získá zaměstnanec hodnotu ve výši 1 000 Kč, tedy o 27 % více (část vynaložených prostředků na benefity se zaměstnavateli vrátí v podobě nižší daňové povinnosti).

Zaměstnavatelé, kteří neodvádějí daň, nebo hradí benefity z fondu ze zisku, neušetří 210 Kč, přesto se jedná o výhodné benefity jako v kategorii **[100 %]**.

Pokud by zaměstnavatelem byla fyzická osoba, může být výpočet náročnější. Sice většinou ušetří pouze 15 % daně z daňově uznatelného nákladu, při vyšších příjmech to však může být i 23 %. Dále šetří platbu zdravotního a sociálního pojištění (při vyšších příjmech pouze zdravotního pojištění), což může být až dalších 23 % z vynaložených nákladů (29,6 % z 55 % základu sociálního pojištění + 13,5 % z 50 % základu zdravotního pojištění). Ekonomická zátěž zaměstnavatele při poskytnutí benefitu v hodnotě 1 000 Kč tedy může (díky ušetřenému pojistnému) klesnout v některých případech až na 540 Kč, což znamená, že zaměstnanec obdrží hodnotu ve výši 185 % vynaložených výdajů zaměstnavatele (tedy více než 1,85krát více než vynaložil zaměstnavatel).

Mezi tyto nejvýhodnější benefity patří:

- poskytnutí pitné vody na pracovišti – nejedná se o benefit v pravém slova smyslu, ale zákonnou povinnost (viz podkapitola 5.1.1 Pitná voda a ochranné nápoje),
- poskytnutí ochranných nápojů – nejedná se o benefit, ale zákonnou povinnost, je však na zaměstnavateli, jak náročně si v konkrétní situaci povinnost vymezí (viz podkapitola 5.1.1 Pitná voda a ochranné nápoje),
- stravenkový paušál a stravenky do limitu – 116,20 Kč pro rok 2024 (viz podkapitola 5.1.3 Stravenky a stravenkový paušál),

3.5 Benefity, jejichž výhodnost je nutné posuzovat v individuálním případě

I když teoreticky existují pouze 4 kategorie daňové výhodnosti benefitů, tedy:

- **[127 %]** daňově uznatelné, osvobozené u příjemce, uvedené v podkapitole 3.1 Nejvýhodnější benefity,
- **[100 %]** daňově neuznatelné, osvobozené u příjemce, uvedené v podkapitole 3.2 Výhodné benefity,
- **[69 %]** daňově uznatelné, dodávané u příjemce, uvedené v podkapitole 3.3 Neutrální benefity,
- **[58 %]** daňově neuznatelné, dodávané u příjemce, uvedené v podkapitole 3.4 Nevýhodné benefity,

existují benefity, u kterých nelze paušálně vyjádřit daňovou výhodnost, protože se skládají ze složek s různou výhodností:

- **přechodné ubytování zaměstnanců**, kdy se částka nad 3 500 Kč měsíčně zaměstnanci dodává; jeho výhodnost se pohybuje od 70 % do 127 % a je tedy vždy výhodnější než poskytnout na toto ubytování zaměstnanci peněžitou odměnu (viz podkapitola 5.2.1 Přechodné ubytování v blízkosti pracoviště), a
- **poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé potřeby** (viz podkapitola 5.3 Poskytnutí vozidla), kde se míra výhodnosti odvíjí od intenzity využívání vozidla – tento benefit může být při malém využívání vozidla pro soukromé účely ještě méně výhodný než nevýhodné benefity; v krajním případě, kdy by zaměstnanec možnost soukromých cest nevyužil, bude výhodnost benefitu 0 % (stát inkasuje daně a pojistné, ale zaměstnanec možnosti nevyužil a žádný nepeněžní příjem neměl).

3.6 Daňově optimální benefity ve zkratce

Pokud bychom chtěli stručně vyjádřit optimální skladbu klasických benefitů pro zaměstnance z daňového hlediska v roce 2024, pak to bude poskytnutí:

- stravenkového paušálu ve výši 116,20 Kč za každý den (viz podkapitola 5.1.3 Stravenky a stravenkový paušál),
- příspěvek 50 000 Kč ročně v součtu na předepsané šetření na stáří (viz podkapitola 5.5.1 Penzijní připojištění a životní pojištění),

4. Přechod z podmínek roku 2023 na podmínky konsodaličního balíčku

Hlavní část změn vyvolaných zákonem č. 349/2023 Sb. (konsolidačním balíčkem) spočívá v tom, že některé poskytnuté benefity nejsou již nadále na straně zaměstnance osvobozené od daně (a v důsledku toho ani od odvodů zdravotního a sociálního pojištění), a je tedy nutné je dodanit (podrobnosti v následující kapitole 5. Jednotlivé typy benefitů). Zároveň se však v řadě případů (nikoliv však všechny paušálně) stávají daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele. Tato kapitola řeší, jak obecně interpretovat tyto dvě změny při přechodu z roku 2023 na rok 2024. Hlavním problémem je, v jakém okamžiku již začít benefit dodávat a v jakém momentě začne být daňově uznatelný u zaměstnavatele, přičemž tyto dva okamžiky nemusí nutně ve všech případech splývat.

U zaměstnavatele, který je právnickou osobou účtující v kalendářním roce, bude daňová uznatelnost benefitů posuzována podle období, ve kterém je zaúčtován jako náklad, nikoliv podle období, kdy byl předán zaměstnanci. Pokud např. zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravenky za prosinec 2023, bude o nákladu účtovat v roce 2023, i když je zaměstnanci vydá až po ukončení měsíce.

Pro správné posouzení daňové uznatelnosti bude tedy rozhodující správné začlenění nákladů do příslušného účetního období. U řady benefitů je toto přiřazení do období jednoznačné – např. výše uvedený příspěvek na stravu vázaný na konkrétní odpracovanou směnu, v ostatních případech lze argumentovat názorem Národní účetní rady vyjádřeném v bodě 5. Interpretace I-8 Sociální fond a obdobné fondy tvořené ze zisku:

Vznik nároku zaměstnance na zaměstnanecký benefit je nákladem, a to bez ohledu na to, zda ke krytí daného benefitu má být použit sociální fond.

Je zde vyjádřeno, že z účetního hlediska vzniká náklad společnosti v okamžiku, kdy zaměstnanci vznikne na benefit právní nárok (podle interních směrnic zaměstnavatele, což je většinou setrváním určité doby v pracovní-právním vztahu), nikoliv okamžikem, kdy je pořízen, uhrazen nebo předán zaměstnanci. Ustanovení § 24 a § 25 ZDP pak řeší, zda bude náklad na benefit daňově uznatelný, popř. v jaké výši, neposouvají však nikdy jeho uznatelnost do jiného zdaňovacího období (to se činí pouze u smluvních sankcí,

nevznikají, resp. za náklady zaměstnavatele spojené s poskytnutím tohoto benefitu by bylo možné považovat pouze některé nepřímé náklady, např. náklady na tisk vstupenek, popř. další administrativní náklady (vedení evidence čerpání benefitu apod.).

V rámci jednání KOOV bylo předneseno následující řešení, přičemž GŘ s tímto názorem v podstatě souhlasilo:

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci benefit ve formě možnosti používat jeho zařízení s výrazným omezením, které externí odběratel služby zařízení nemá, např. pod podmínkou, že benefit je poskytován pouze pokud kapacita tohoto zařízení nebude naplněna, vzniknou zaměstnavateli poskytnutím tohoto benefitu obecně pouze minimální vícenáklady např. administrativní či další. Pouze tyto vícenáklady budou považovány za daňově neuznatelné náklady ve smyslu § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

5.4.2 Kulturní služby a knihy

V obdobném režimu jako sport je i kultura. Na rozdíl od sportu je však těžké posoudit, co ještě je a co již není kulturou. Pojem „kultura“ v širším slova smyslu zahrnuje veškeré jednání člověka – ve smyslu protikladu k přírodě. V užším slova smyslu pak tvůrčí lidské činnosti, které neslouží bezprostředně k zachování života. Legislativa se zabývá pouze vybranými druhy kultury, většinou těmi, které chce nějakým způsobem podporovat. Asi nezpochybnitelnými oblastmi kultury jsou:

- hudba,
- divadlo,
- tanec,
- výtvarné umění,
- historické památky,
- muzea a galerie,
- literatura,
- kinematografie,
- TV, rozhlas a tisk,
- náboženství a
- zoologické zahrady.

nebo ekologické či průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav) bylo od roku 2024 konsodaličním balíčkem (zákonem č. 349/2023 Sb.) zrušeno. Dar sice podléhá zdanění, ale neodvádí se z něj sociální ani zdravotní pojištění – poměrná výhodnost je tedy 85 %, což je stále výhodnější než odměny za práci.

5.8.3 Darování bytu

Ustanovení § 6 odst. 3 umožňující zaměstnavatelům daňově výhodné přenechání bytu, ve kterém zaměstnanec bydlí, bylo od roku 2024 konsodaličním balíčkem (zákonem č. 349/2023 Sb.) zrušeno; jedná se tedy o nevýhodný benefit **[58 %]**. Podle přechodných ustanovení se však pro byty, v nichž zaměstnanec k 31. 12. 2023 již bydlel, použije zákon o daních z příjmů ve znění účinném do 31. 12. 2023 a v těchto případech zůstane dar výhodným benefitem **[100 %]**.

5.8.4 Poskytnutí vlastních výrobků a služeb

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům vlastní výrobky nebo služby jako protihodnotu za vykonanou práci, jedná se o naturální složku mzdy – viz též podkapitola 5.9.9 Benefit a naturální složka mzdy.

Pokud se nejedná o odměnu za práci, ale o další benefit, lze jej obecně rozdělit do dvou skupin podle poskytnutého plnění:

- dary a služby, které jsou v ostatních podkapitolách kapitoly 5 rozebírány, a
- ostatní výrobky, zboží a služby.

Pokud jsou výrobky nebo služby, které zaměstnavatel dodává v rámci své obchodní aktivity, některým z probíraných benefitů a zaměstnavatel je poskytne svému zaměstnanci bezplatně nebo se slevou, jsou daňové důsledky stejné, jako by je nakoupil. Jediný rozdíl spočívá v tom, že při ocenění benefitu pro případné dodanění nepeněžního příjmu nemusí zjišťovat tržní cenu plnění, ale použije cenu, za kterou svá plnění poskytuje třetím osobám. Viz též podkapitola 2.4 Ocenění benefitu.

Poskytnout zaměstnanci bezplatně vlastní výrobky nebo zboží jinde nerozebírané je nevýhodný benefit **[58 %]**. Náklady na výrobu nebo pořízení nejsou daňově uznatelným výdajem a příjem podléhá dodanění u zaměstnance. Podobně je tomu u bezplatného poskytnutí služeb, které úplatně poskytuje třetím osobám. Přitom nepeněžním příjmem pro dodanění

Pravdou je, že se jedná o benefit v praxi nezajímavý, protože jedním z důvodů poskytování benefitů je snaha pozitivně ovlivnit stávající zaměstnance, nikoliv zaměstnance odcházející, kteří pracovní poměr ukončují.

Přesto tato skutečnost může ovlivnit kalkulace při dohodách o způsobu ukončení pracovního vztahu a případného zkrácení výpovědní lhůty na základě dohody s uplatněným odstupným.

5.9.4 Pružná pracovní doba

Výhoda spočívající ve skutečnosti, že si zaměstnanec může v určených mezích sám stanovit začátek a konec pracovní doby, se nepovažuje za příjem zaměstnance, a tudíž není třeba zaměstnanci nic dodávat. To však neznamená, že se nejedná o výhodu, kterou by řada zaměstnanců neocenila.

Zavedení klouzavé pracovní doby v řadě situací nepřichází v úvahu, ale tam, kde možné je, většinou náklady zaměstnavatele související se zavedením klouzavé pracovní doby, popř. s umožněním tohoto režimu zaměstnanci nebývají výrazné, nicméně jsou daňově uznatelné. S ohledem na tyto skutečnosti je nutné posoudit pružnou pracovní dobu z hlediska zdanění za výhodný benefit **[100 %]**, neboť nezpůsobuje žádnou další finanční zátěž v podobě dalších odvodů.

5.9.5 Home office

Obdobně jako pružná pracovní doba může být pro zaměstnance výhodou možnost práce z domova. Počínaje 1. říjnem 2023 toto upravuje zákoník práce s tím, že není podstatné, zda zaměstnanec pracuje v místě svého bydliště, či na jiném místě, které si zvolil (např. chata, bydliště příbuzné osoby apod.), viz § 317 zák. práce:

Práce na dálku

(1) Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.

(2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat

ve smlouvě uvedeno, bude se pravidelné pracoviště odvíjet od místa, kde se pracovník nejčastěji při výkonu práce zdržuje.

Pokud by např. zaměstnavatel se sídlem v Praze uzavřel se zaměstnancem s bydlištěm v Praze dohodu o provedení práce na jednorázový výkon v Plzni, bude jediné a tudíž i pravidelné pracoviště tohoto pracovníka v Plzni. Cesta z Prahy do Plzně pro něj bude soukromou cestou do práce. I v případě, že se v dohodě sjedná nárok na cestovní náhrady, žádné nevzniknou. Pouze v případě, že se v rámci dohody sjedná i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad v sídle zaměstnavatele (nebo v Praze či bydlišti zaměstnance), bude cesta do Plzně posouzena jako pracovní a zaměstnanci vznikne nárok na cestovní náhrady.

Pokud by byly pracovníkovi na dohodu (ale obecně i zaměstnanci, členovi orgánu právnické osoby, společníkovi s. r. o.) vyplaceny cestovní náhrady, na které nemá nárok, je nebezpečí, že budou posouzeny u zaměstnavatele jako nedaňový náklad (protože vyplácel částky, ke kterým se nezavázal) a případně i u pracovníka budou muset být dodaněny (protože se nejedná o osvobozené cestovní náhrady) tedy jako nevýhodný benefit **[58 %]**.

Totéž platí v případě, že by pracovník na dohodu dostal k dispozici auto pro služební i soukromé účely. Pro účely stanovení nákladů na PHM projeté při soukromých cestách (ať už pro účely zdanění dalšího příjmu, nebo pro účely stanovení ceny PHM, kterou zaměstnanec uhradí) je nutné rozlišovat, která cesta je soukromá a která služební. Výše uvedená cesta, jak již bylo zmíněno, může být cestou do práce (tedy soukromá cesta, kde si PHM hradí pracovník), nebo být součástí pracovní cesty (tedy služební cesta, kde PHM hradí zaměstnavatel). Pokud by však pracovníkovi bylo auto přiděleno pouze pro pracovní účely a pracovník by auto vyzvedával v místě pravidelného parkování nebo nočního stání v Praze a převážel jej do Plzně pro pracovní účely, potom by přemístění auta z Prahy do Plzně bylo součástí pracovní cesty.

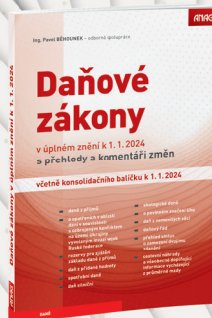
6.3 Rodinní příslušníci zaměstnanců

Pokud obdrží benefit rodinný příslušník zaměstnance, který je zároveň také zaměstnancem stejného zaměstnavatele (např. manžel obdrží poukaz na dovolenou pro sebe a manželku, která pracuje ve stejné firmě), má se vždy za to, že každý obdržel svou část benefitu, a podle toho se při posuzování postupuje (tedy např. k dodanění dojde teprve tehdy, když hodnota poukazu převyší dvojnásobek souhrnného limitu – pro rok 2024 částku 43 976 Kč).

Benefit	Dodanit zaměstnanci	Daňově uznatelný u zaměstnavatele	Procento výhodnosti	Možnost odpočtu DPH	Podrobnosti v kapitole	Změna v rámci konsolidačního balíčku
pitná voda (*)	NE	ANO	127 %	ANO	5.1.1	NE
ochranné nápoje (*)	NE	ANO	127 %	ANO	5.1.1	NE
vzdělání v oboru (*)	NE	ANO	127 %	ANO	5.6.1	NE
pracovní oděvy (*)	NE	ANO	127 %	ANO	5.9.1	NE
příspěvek na údržbu pracovních oděvů (*)	NE	ANO	127 %	ANO, pokud je v naturální formě	5.9.1	NE
rekvalifikace (akreditovaná)	NE	ANO	127 %	bez DPH	5.6.2	NE
zvýšené náhrady úrazů	NE	ANO	127 %	bez DPH	5.9.7	NE
životní pojištění a penzijní připojištění	NE (do limitu 50 000 Kč)	ANO	127 % 69 %	bez DPH	5.5.1	NE
stravenkový paušál	NE (do limitu 116,20 Kč)	ANO	127 % 69 %	bez DPH	5.1.3	NE (rozšířena možnost užití)
stravenky	NE (do limitu 116,20 Kč)	ANO	127 % 69 %	NE	5.1.3	ANO (omezeno osvobození, zvýšena uznatelnost u zaměstnavatele)
závodní jídelna	NE (do limitu 116,20 Kč)	ANO	127 % 69 %	NE, pokud je poskytnuto zdarma	5.1.4	ANO (omezeno osvobození, zvýšena uznatelnost u zaměstnavatele)
zvýšené odstupné	ANO, ale jen daň	ANO	108 %	bez DPH	5.9.3	NE



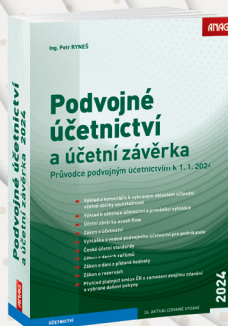
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
DANĚ



DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
ÚČETNICTVÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
DANĚ

