

Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti

- důsledky benefitů z hlediska daně z příjmů zaměstnance i zaměstnavatele a odvodů sociálního a zdravotního pojištění
- 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

1. vydání

EDICE DANĚ

2022

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.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání

anag@anag.cz, tel.: 585 757 411



© RNDr. Petr Beránek, 2021

© Nakladatelství ANAG, 2021

ISBN 978-80-7554-342-4

Obsah

Úvod	6
1. Zdroje pro benefity	7
1.1 Zaúčtování na vrub nákladů	7
1.2 Úhrada z povinně tvořených fondů	8
1.3 Úhrada z dobrovolně tvořených fondů, resp. ze zisku po zdanění	10
1.4 Cafeterie.	11
2. Daňové důsledky poskytnutí benefitu	12
2.1 Daňová uznatelnost u zaměstnavatele.	12
2.2 Osвобоzení od daně z příjmu zaměstnance	15
2.3 Ocenění benefitu	20
2.4 Nepeněžní forma poskytnutí benefitu.	22
3. Kategorie daňové výhodnosti	25
3.1 Nejvýhodnější benefity (123 %)	27
3.2 Výhodné benefity (100 %)	28
3.3 Neutrální benefity (68 %)	30
3.4 Nevýhodné benefity (58 %)	31
3.5 Benefity, jejichž výhodnost je nutno posuzovat v individuálním případě	32
4. Jednotlivé typy benefitů	34
4.1 Potravin y a nápoje	36
4.1.1 Pitná voda a ochranné nápoje	37
4.1.2 Nealkoholické nápoje na pracovišti.	39
4.1.3 Stravenky a stravenkový paušál.	40
4.1.4 Závodní stravování.	47
4.1.5 Stravné, jídlo a pití na pracovních cestách	49
4.1.6 Jídlo a pití mimo pracoviště.	51
4.1.7 Alkoholické nápoje	51
4.2 Ubytování a doprava.	52
4.2.1 Přečhodné ubytování v blízkosti pracoviště	52
4.2.2 Trvalé ubytování	54
4.2.3 Ubytování a doprava na pracovní cestě.	55

4.2.4	Doprava z domova do práce	56
4.2.5	Mimořádné cesty na pracoviště	59
4.2.6	Poskytnutí časových jízdenek na dopravu	60
4.3	Poskytnutí vozidla	62
4.3.1	Referentská vozidla	63
4.3.2	Vypůjčení vozidla	66
4.3.3	Poskytnutí vozidla za úplatu	66
4.3.4	Poskytnutí vozidla při pohotovosti	67
4.4	Sport, kultura a rekreace	68
4.4.1	Sportovní služby a materiál	68
4.4.2	Kulturní služby a knihy	71
4.4.3	Rekreace	73
4.5	Pojištění	75
4.5.1	Penzijní připojištění a životní pojištění	75
4.5.2	Pojištění odpovědnosti	79
4.5.3	Jiná pojištění	80
4.6	Vzdělání a předškolní zařízení	81
4.6.1	Vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání	81
4.6.2	Rekvalifikace	83
4.6.3	Ostatní vzdělávání	84
4.6.4	Předškolní péče o děti zaměstnanců	85
4.7	Zdravotní a obdobné služby a zboží	87
4.7.1	Zdravotní služby a související zboží	87
4.7.2	Masáže a dentální hygiena	90
4.8	Dary a další bezúplatná plnění	91
4.8.1	Drobné dary k významným příležitostem	93
4.8.2	Dary při živelních pohromách	95
4.8.3	Darování bytu	96
4.8.4	Poskytnutí vlastních výrobků a služeb	97
4.8.5	Zaměstnanecké akcie	98
4.8.6	Virtuální aktiva (tokeny)	99
4.8.7	Kryptoměny	100
4.8.8	Výpůjčky, zápůjčky a pronájmy	101
4.8.9	Bezáročné a nízkouročené zápůjčky finančních prostředků	103
4.9	Pracovní podmínky nad rámec zákoníku práce	104
4.9.1	Pracovní a firemní oblečení	105
4.9.2	Další dovolená, sick day	107
4.9.3	Vyšší odstupné při ukončení pracovního poměru	107

4.9.4 Pružná pracovní doba	107
4.9.5 Home office	108
4.9.6 Vybavení pracoviště	111
4.9.7 Náhrada za pracovní úraz	111
4.9.8 Odpuštění sankce	112
4.9.9 Benefit a naturální složka mzdy	112
5. Poskytnutí benefitů jiným osobám	115
5.1 Členové statutárních a dalších orgánů	115
5.1.1 Stravenky a stravenkový paušál	118
5.1.2 Doprava z domova na pracoviště a cestovní náhrady	119
5.1.3 Použití vozidla pro soukromé účely	121
5.1.4 Pojištění odpovědnosti	122
5.1.5 Vzdělání potřebné k výkonu funkce, pitná voda a další	123
5.2 Pracovníci pracující na dohody	123
5.2.1 Stravenky a stravenkový paušál	124
5.2.2 Doprava z domova na pracoviště a cestovní náhrady	126
5.3 Rodinní příslušníci zaměstnanců	127
5.4 Zaměstnanci obchodních partnerů	130
5.5 Obchodní partneři – fyzické osoby	131
5.6 Společníci, členové družstva, akcionáři, členové spolků	132
5.7 Zaměstnanci zahraničních společností	134

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 hranicích těch legálních, jako je např. tzv. švarcsystém, popř. přechází zcela do šedé ekonomiky a vyplácejí zaměstnance neoficiálně.

Tato publikace se pokouší shrnout všechny legální způsoby, jak zaměstnancům zajistit určité hodnoty v podobě tzv. benefitů. Jednotlivé benefity klasifikuje podle povinnosti zdanění a odvodů sociálního a zdravotního pojištění z nich. Čtenář se tak může inspirovat, které benefity jsou „daňově“ výhodné a které naopak není vhodné poskytovat a případně si i vyvrátit 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 udělovat nejrůznější plnění svým pracovníkům jako určitý stabilizační prvek a řeší správný způsob daňového zohlednění.

Zaměstnanecským benefitem budeme přitom 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 pro zaměstnavatele, který je podnikatelskou právnickou osobou a vykazuje zisky (případně uplatní vzniklou ztrátu v jiném zdaňovacím období). Rozebrány jsou zde 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 a pro čerpání povinně tvořených fondů též vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Co smí a co nesmí ten který subjekt z hlediska těchto pravidel zaměstnancům poskytnout, však není předmětem této knihy.

1. Zdroje pro benefity

S nejrůznějšími formami benefitů pracují státní podniky, příspěvkové organizace, veřejné výzkumné organizace a další právnické osoby, které povinně tvoří fond kulturních a sociálních potřeb, sociální fond nebo obdobně nazvaný fond, jehož tvorba je daňově uznatelným nákladem. Organizace s povinnou tvorbou fondu budeme pro zjednodušení označovat poněkud nepřesně jako „státní“ organizace.

Jedná se zejména o:

- příspěvkové organizace,
- obce,
- státní podniky,
- státní vysoké školy a
- veřejné výzkumné instituce.

Se stejnými benefity se lze setkat i u obchodních korporací a nestátních neziskových organizací, které ze zákona fondy tvořit nemusí, a pokud je dobrovolně tvoří, nejsou daňově uznatelným výdajem. V textu je někdy budeme společně nepřesně označovat jako „nestátní“ organizace.

Zdroje pro poskytování benefitů lze kombinovat. Speciálně pokud „státní“ organizace tvoří fond povinně, neznamená to, že nemůže další benefity poskytovat z jiných zdrojů. Obdobně ale i u „nestátních“ organizací lze kombinovat hrazení některých benefitů z fondu a některých na vrub nákladů a dosáhnout tím optimálního výsledku.

Použití různých zdrojů pro hrazení benefitu může ovlivňovat daňové důsledky u zaměstnavatele (viz dále) a výjimečně i u zaměstnance (viz podkapitola 4.6.4 Předškolní péče o děti zaměstnanců).

1.1 Zaúčtování na vrub nákladů

„Nestátní“ subjekty často účtují benefity přímo do nákladů – tento postup má výhodu v tom, že není potřeba vyčleňovat prostředky na benefity předem a každý benefit bude individuálně posouzen, zda je či není daňově uznatelným výdajem (viz podkapitola 2.1 Daňová uznatelnost u zaměstnavatele).

Benefity, které lze uplatnit jako daňově uznatelný náklad, budou zaúčtovány na účet *527-Zákonné sociální náklady*, ostatní budou zaúčtovány na účet *528-Ostatní sociální náklady*. Některé „nepravé“ benefity (položky, které jsme do publikace přiřadili 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. Povinně tvoří fond kulturních a sociálních potřeb:

- státní podniky (podle § 19 zákona č. 77/1997 Sb.),
- organizační složky státu (podle § 48 zákona č. 218/2000 Sb.),
- státní příspěvkové organizace (podle § 56 odst. 1 písm. d) a § 60 zákona č. 218/2000 Sb.),
- příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky (podle § 29 odst. 1 písm. d) a § 33 zákona č. 250/2000 Sb.),
- školské právnické osoby, zřízené ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí (i v případě, že by neměla formu příspěvkové organizace – podle § 138 zákona č. 561/2004 Sb.) a
- Státní fond kinematografie (podle § 24 odst. 4 zákona č. 496/2012 Sb.) a další.

Fond kulturních a sociálních potřeb mohou tvořit:

- zdravotní pojišťovny (podle § 7 zákona č. 551/1991 Sb. a § 16 zákona č. 280/1992 Sb.) a
- Státní fond podpory investic (podle § 3a zákona č. 211/2000 Sb.).

Užití fondu kulturních a sociálních potřeb se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb.

Fondy jsou tvořeny ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popř. na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, přitom státní podnik může tuto sumu navýšit o další příděl ze zisku.

U veřejně prospěšných poplatníků je tvorba tohoto fondu z převažující části daňově uznatelná podle § 24 odst. 2 písm. zr) bodu 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění k 1. 1. 2022 (dále jen „ZDP“):

Výdaji (náklady) podle odstavce 1 [daňově uznatelnými] jsou také... výdaje na tvorbu fondu kulturních a sociálních potřeb u veřejně prospěšného poplatníka nebo sociálního fondu u poplatníka, který je veřejnou vysokou školou nebo veřejnou výzkumnou institucí, do procentuální výše úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za zdaňovací období, v jakém lze mzdu zaměstnance uplatnit jako výdaj související s dosažením, zajištěním a udržením zdanitelných příjmů, která je shodná s procentuální výší základního přídělu, kterým je tvořen fond kulturních a sociálních potřeb,

Drobný rozdíl ve formulaci mezi definicí základu pro tvorbu fondu a textem ZDP může v konkrétních případech způsobit, že malá část tvorby fondu nebude daňově uznatelná.

Tvorba fondu nebude daňově uznatelná v tom rozsahu, v jakém nejsou daňově uznatelné platy zaměstnanců (např. proto, že se podílí na činnosti, z níž vyplývají nezdaňované příjmy).

Obdobně tvoří povinně sociální fond:

- ▶ veřejné vysoké školy (podle § 18 odst. 6 písm. f) a odst. 12 zákona č. 111/1998 Sb.),
- ▶ veřejné výzkumné instituce (podle § 23 a § 27 zákona č. 341/2005 Sb.),
- ▶ akciová společnost České dráhy (podle § 11 zákona č. 77/2002 Sb.) a další.

Dobrovolně pak sociální fond tvoří:

- ▶ Česká lékařská komora (podle § 15 odst. 2 písm. g) zákona č. 220/1991 Sb.),
- ▶ Česká stomatologická komora (podle § 15 odst. 2 písm. g) zákona č. 220/1991 Sb.),
- ▶ Česká lékárnická komora (podle § 15 odst. 2 písm. g) zákona č. 220/1991 Sb.) a
- ▶ Komora veterinárních lékařů ČR (podle § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. 381/1991 Sb.).

2. Daňové důsledky poskytnutí benefitu

Při posuzování zdanění benefitu je potřeba vždy zvažovat daňové důsledky na obou stranách, to jest jak u zaměstnavatele, který benefit poskytuje a řeší, zda budou související výdaje daňově uznatelné, tak u zaměstnance, kde je potřeba rozhodnout, zda příjem z benefitu podléhá zdanění, či je osvobozen. Přitom zdaněním u zaměstnance není myšlen pouze odvod daně z příjmu fyzických osob, ale i odvod sociálního a zdravotního pojištění, a to nejen za zaměstnance, ale i za zaměstnavatele. Povinnost zdanění má vždy zaměstnavatel, a to i v případě, že benefity poskytuje zaměstnancům jiného zaměstnavatele (osobám, které jsou zaměstnanci, ale poskytovatel benefitu je nezaměstnává). Viz též § 6 odst. 1 písm. d) ZDP:

Příjmy ze závislé činnosti jsou... příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.

Více viz též podkapitola 5.4 Zaměstnanci obchodních partnerů.

2.1 Daňová uznatelnost u zaměstnavatele

Poskytnutí benefitů zaměstnancům obecně není pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, protože nenaplnuje základní pravidlo, a to že slouží k dosažení příjmů (viz § 24 odst. 1 ZDP):

Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.

I když lze vykládat, že díky benefitům budou zaměstnanci lépe pracovat, odvádět vyšší výkony a tím přinášet zaměstnavateli vyšší zisk (neboli že náklady vynaložené na benefity slouží k dosažení zdanitelných příjmů), není takovýto výklad daňovou správou ani soudy uznáván a výdaje na benefity se klasifikují jako výdaje na osobní spotřebu zaměstnanců, které nejsou daňově uznatelné (obdobně jako strava OSVČ v rozsahu kalorií, které vydá při výdělečné činnosti, není považována za nutný výdaj na tuto činnost, ale osobní spotřebu).

zaměstnance souvisí s nezdaňovanými příjmy), nebude ani poskytnutý benefit daňově uznatelným výdajem, a to podle § 24 odst. 3 ZDP:

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 fondu, zaměstnavatel tento problém neřeší a řeší místo toho, zda je tvorba fondu daňově uznatelným výdajem, či nikoliv. V tom případě benefity dále označované výhodností **(123 %)** a **(100 %)** splývají (mají stejnou výhodnost) a obdobně splývají i benefity označené výhodností **(68 %)** a **(58 %)**.

2.2 Osvobození od daně z příjmu 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:

Příjem ve smyslu odstavce 1 [předmětem daně z příjmu] 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 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.

4. Jednotlivé typy benefitů

V následující kapitole se pokusíme podrobněji rozebrat nejčastěji využívané benefity a další nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům. Úvodní tabulka dává hrubý přehled o daňových důsledcích jednotlivých benefitů a jejich daňové výhodnosti. Položky označené (*) nejsou benefity v pravém slova smyslu.

Daňová uznatelnost u zaměstnavatele je uvedena v případě, že jsou benefity účtovány na vrub nákladů (nejsou hrazeny z fondu nebo ze zisku).

Benefit	Dodatit zaměstnanci	Daňově uznatelný u zaměstnavatele	Procento výhodnosti	Možnost odpočtu DPH	Podrobnosti v kapitole
pitná voda (*)	NE	ANO	123 %	ANO	4.1.1
ochranné nápoje (*)	NE	ANO	123 %	ANO	4.1.1
vzdělání v oboru (*)	NE	ANO	123 %	ANO	4.6.1
pracovní oděvy (*)	NE	ANO	123 %	ANO	4.9.1
příspěvek na údržbu pracovních oděvů (*)	NE	ANO	123 %	ANO, pokud je v naturální formě	4.9.1
životní pojištění a penzijní připojištění	NE (do limitu)	ANO	123 %	bez DPH	4.5.1
rekvalifikace (akreditovaná)	NE	ANO	123 %	bez DPH	4.6.2
zvýšené náhrady úrazů	NE	ANO	123 %	bez DPH	4.9.7
stravenkový paušál	NE (do limitu)	ANO	123 %	bez DPH	4.1.3
stravenky poskytnuté zdarma	NE	ANO (část)	cca 110 %	NE	4.1.3
závodní jídelna poskytnutá zdarma	NE	ANO (část)	cca 110 %	NE	4.1.4
zvýšené odstupné	ANO, ale jen daň	ANO	105 %	bez DPH	4.9.3
peněžní půjčky do 300 000 Kč	NE	NE	100 % až 230 %	bez DPH	4.8.9

Daňové důsledky poskytování stravenek a stravenkového paušálu jsou tedy rozdílné – srovnáno v následující tabulce (i se závodním stravováním):

	Stravenky	Stravenkový paušál	Závodní stravování
Uznatelný náklad u zaměstnavatele	jen 55 % a pouze do výše 82,60 Kč	neomezeně	související služby nezávisle na výši
Osvobozeno u zaměstnance	neomezeně	jen do výše 82,60 Kč	neomezeně
Poskytnutí vyšší částky (hodnoty) za 1 den	není uznatelné pro zaměstnavatele, ale zaměstnanci se nedodaňují	dodaňují se zaměstnanci, ale je daňově uznatelné pro zaměstnavatele	není vliv ani na jedné straně
Poskytnutí v nevhodný den¹⁾	není uznatelné pro zaměstnavatele, ale zaměstnanci se nedodaňují	není uznatelné pro zaměstnavatele, ale zaměstnanci se nedodaňují	není vliv ani na jedné straně
Poskytnutí druhého příspěvku nebo jídla	je možné při směně delší než 11 hodin	dodaňují se zaměstnanci, ale je daňově uznatelné pro zaměstnavatele	je možné bez omezení za stejných podmínek jako první jídlo

¹⁾ Nevhodným dnem je myšlen den, kdy zaměstnanec odpracoval méně než 3 hodiny nebo mu vznikl nárok na stravné v průběhu pracovní doby.

Na první pohled se zdá, že stravenkový paušál je po všech stránkách výhodnější, protože je celý daňově uznatelný, zatímco stravenka je uznatelná pouze z 55 %, a navíc vyvolává další výdaje za její pořízení, které se zpravidla pohybují od 2 % do 4 % z hodnoty. V neposlední řadě je pro zaměstnance výhodnější mít peníze než stravenku ve stejné hodnotě. Situace však není tak jednoznačná.

Pokud chce zaměstnavatel přispívat zaměstnancům na stravování pouze do výše 82,60 Kč, pak je skutečně stravenkový paušál výhodnější. A je jedno, zda pořídí zaměstnancům stravenky ve výši 82 Kč nebo vyšší, na které si zaměstnanec sám přispěje. Pokud by však chtěl zaměstnavatel přispět zaměstnancům více, je to výhodné pouze formou stravenek. To lze vidět na tabulce níže, kde je pro rok 2020 (kdy byl stravenkový paušál omezen částkou 75,60 Kč) v jednotlivých sloupcích srovnán stravenkový paušál s případem, kdy zaměstnanec obdrží stravenku v hodnotě 75 Kč, 100 Kč, 135 Kč a 150 Kč buď zcela zdarma, nebo si na ni přispívá. Výhoda zaměstnance (2. řádek) je vždy hodnota stravenky snižená o jeho příspěvek. V tabulce

cesty z domova do práce a zpět domů a výhoda v podobě cestování domů služebním vozidlem může být dodaněna.

Pokud si zaměstnanec vyzvedne služební vozidlo den před zahájením pracovní cesty z důvodů, že vyzvednutí těsně před pracovní cestou není možné nebo působí komplikace, pak cesta tímto vozidlem domů není soukromou cestou, ale jedná se již o zahájení pracovní cesty, která je v místě bydliště zaměstnance přerušena. Obdobně tomu je, když po návratu z pracovní cesty zaměstnanec vozidlo vrátí z technických důvodů až následující den po návratu z pracovní cesty.

4.2.5 Mimořádné cesty na pracoviště

V případě, že zaměstnanec bude pracovat na pracovišti v den, na který nepřipadá jeho pravidelný rozpis služeb (tedy např. v sobotu nebo v neděli u zaměstnanců s klasickou pracovní dobou od pondělí do pátku), pak zaměstnanci náleží za tento den náhrada cestovních výdajů (tj. náhrada za dopravu na pracoviště a stravné za dobu výkonu práce a cesty). Nejedná se o benefit, ale o zákonnou povinnost podle § 152 písm. c) zák. práce:

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při... mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,

Tato povinnost bývá někdy opomíjena. Přitom pro zaměstnavatele je výhodnější proplatit zaměstnanci tyto náhrady, které jsou nejvýhodnějším „benefitem“ (**123 %**), než jim za mimořádnou práci dávat další odměny (nad rámce zákonem stanovených příplatků) v režimu standardního zdanění (**68 %**).

Tato výhoda se netýká práce přesčas v den, kdy zaměstnanec pracoval podle standardního rozpisu směn. Ani v případě, že zůstává do doby, kdy běžný způsob dopravy (veřejnou dopravou) není možný, a jede kvůli tomu vlastním autem, autem zaměstnavatele nebo taxi, nebude vypůjčení služebního automobilu nebo náhrada za výdaje na vlastní automobil či taxi u zaměstnance osvobozena od zdanění.

4.4 Sport, kultura a rekreace

Nepeněžní příspěvek na sport, kulturu a rekreaci je jedním z často používaných benefitů. V převážné většině případů se jedná o výhodný benefit v kategorii **(100 %)**. K dosažení této výhodnosti je potřeba dodržet dva podstatné atributy tohoto benefitu, a to je jeho nepeněžní forma poskytnutí (viz podkapitola 2.4 Nepeněžní forma poskytnutí), a v případě, že výslovně není uvedeno jinak, že je poskytnut formou služby, nikoliv poskytnutím hmotné věci.

Při pořízení těchto plnění zaměstnavatelem není nárok na odpočet DPH.

4.4.1 Sportovní služby a materiál

Při poskytování benefitů sportovního charakteru je potřeba rozlišovat mezi bezúplatným nepeněžním plněním v podobě poskytnutí služby a bezúplatným nepeněžním plněním v podobě darování věci. Příjem v podobě poskytnutí služby je osvobozen od dodanění a patří mezi výhodné benefity **(100 %)**. Pokud by zaměstnavatel daroval zaměstnanci sportovní vybavení (např. golfové hole, tenisové míčky nebo sportovní dres), nelze toto osvobození aplikovat, plnění se bude zaměstnanci vždy dodávat a benefit bude patřit mezi nevýhodné **(58 %)**.

Poskytnutí sportovní služby není pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem nezávisle na tom, zda se k poskytování tohoto benefitu zavázal, či nikoliv – viz § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP:

Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména... nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě... možnosti používat... tělovýchovná a sportovní zařízení...

Zároveň je však osvobozeno od dodanění podle § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 a 3 ZDP:

Od daně j[e]... osvobozen[o]... nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci... ve formě... použití... tělovýchovných a sportovních zařízení [a] příspěvku na... sportovní akce,

hospodářský prostor 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;...

Opět může vznikat výkladový problém v případech, kdy je povinnost zaplatit pojistné v prosinci (nebo dříve) jednoho roku a zaměstnavatel se s platbou opozdí a uhradí pojištění až v lednu (nebo později) následujícího roku, zda tuto platbu pro účely zkoumání hranice 50 000 Kč počítat do starého či nového roku. I když nepeněžní výhodu získal zaměstnanec již závazným příslibem pojistné uhradit, převažující výklady se přiklánějí k názoru, že benefit obdržel zaměstnanec až v okamžiku připsání na jeho osobní účet u pojišťovny. Obdobný problém může nastat, pokud pojistné splatné v lednu nebo později bude předčasně uhrazeno v prosinci nebo dříve.

Rozhodné období pro zjišťování limitu 50 000 Kč je kalendářní rok, i když zaměstnavatel účtuje v hospodářském roce, protože zdaňovací období zaměstnance je kalendářní rok.

Pokud by následně po uplatnění osvobození došlo k porušení uvedených podmínek, speciálně pokud by došlo:

- k ukončení smlouvy dříve než 5 let (60 měsíců) po jeho zahájení nebo
- k ukončení smlouvy před dosažením 60 let věku zaměstnance nebo
- k výplatě příjmu z tohoto pojištění dříve než 5 let (60 měsíců) po jeho zahájení nebo
- k výplatě příjmu z tohoto pojištění před dosažením 60 let věku zaměstnance,

s výjimkou případů kdy:

- došlo ke vzniku nároku na starobní důchod zaměstnance nebo
- se zaměstnanec stal invalidním ve 3. stupni nebo
- došlo k úmrtí zaměstnance nebo
- bude pojištění převedeno přímo na jinou smlouvu splňující podmínky pro osvobození,

je potřeba osvobozené částky dodanit. To se neděje formou dodatečné opravy za období, kdy bylo osvobození uplatněno (dodatečným daňovým

5. Poskytnutí benefitů jiným osobám

Benefity lze poskytovat i fyzickým osobám, které nejsou v zaměstnaneckém poměru u poskytovatele benefitu. Nejčastěji se může jednat o osoby, které:

- vykonávají určitou činnost pro poskytovatele na základě jiné smlouvy, ale příjmy z této činnosti patří do dílčího základu daně podle § 6 ZDP, a tudíž povinnost srazit a odvést daň nebo zálohu na daň je na straně poskytovatele – např. členové statutárních orgánů nebo pracovníci na dohodu o provedení práce – důsledky jsou pak většinou shodné jako u zaměstnanců na pracovní smlouvu, s tím, že občas mohou vznikat odchylky nebo problémy (viz podkapitoly 5.1 Členové statutárních a dalších orgánů a 5.2 Pracovníci pracující na dohody),
- jsou rodinnými příslušníky zaměstnance, kteří zároveň nejsou zaměstnanci u poskytovatele – důsledky jsou pak shodné jako v případě poskytnutí benefitu zaměstnanci (viz podkapitola 5.3 Rodinní příslušníci zaměstnanců),
- jsou obchodními partnery (OSVČ) – benefit je pak považován za další příjem OSVČ a zdanění a odvody pojistného z hodnoty benefitu si řeší OSVČ sama (viz podkapitola 5.5 Obchodní partneři – fyzické osoby), nebo
- jsou zaměstnanci jiného zaměstnavatele (např. obchodního partnera nebo společnosti ve skupině) a benefit obdrží v souvislosti se zaměstnáním – pokud se jedná o benefit, který je předmětem daně a není od daně osvobozen (benefit, který je u zaměstnanců dodáván), je potřeba jej u těchto osob dodanit (to je povinností poskytovatele), ale neodvádí se z těchto příjmů sociální ani zdravotní pojištění (viz podkapitola 5.4 Zaměstnanci obchodních partnerů).

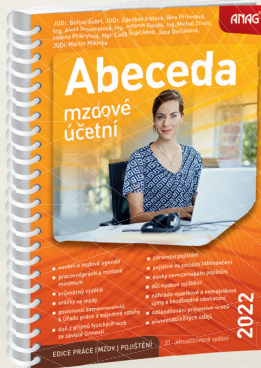
Poskytnutí výhod nebo bezúplatných plnění jiným osobám nelze považovat za benefit, většinou se jedná o dar, slevu nebo jiné plnění.

5.1 Členové statutárních a dalších orgánů

Členové statutárních orgánů (např. jednatelé s. r. o.) i ostatních orgánů společností (dozorčí rady, správní rady apod.) jsou pro účely ZDP zařazováni do kategorie zaměstnanců. Z tohoto důvodu je i daňové posouzení benefitů obdobné jako u zaměstnanců. Z hlediska daně z příjmu jsou všichni



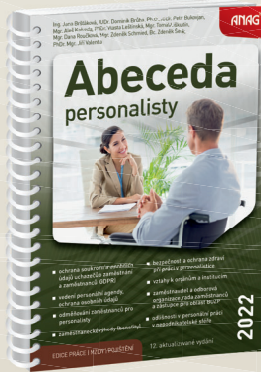
MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ



EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ



9 788075 543424
 Doporučená cena 369 Kč