

# **FIREMNÍ BENEFITY** **význam, rozdělení** **a daňová zátěž, účtování a další souvislosti** **e-book pro všechny účetní, personalisty i podnikatele.**



Účetní, daňový a personální pohled na zaměstnanecké benefity z hlediska jejich výběru, poskytování, účtování a daňové souvislosti, příklady poskytování benefitů a vzor směrnice. Všechny informace jsou podloženy zákonnými předpisy, příklady benefitů jsou vybrány na různých dostupných platformách a do e-booku jsou zahrnuty i zkušenosti autorky za celou dobu její praxe. Náměty i příklady slouží pro inspiraci a ukázkou, jak lze s těmito benefity pracovat a používat. Určitě nejsou konečné a pokud najdete i vy určitou možnost, jak vylepšit personální stav ve vaší firmě, klidně napište.

- **Milé čtenářky a čtenáři,**
- na základě četných dotazů a potřeb řešit nadstandardní mzdové a personální hodnocení zaměstnanců v rámci účetnictví vznikl tento e-book jako pracovní pomůcka pro správné zaúčtování, evidenci a tvorbu tzv. benefitů nejen pro členy Klubu účetníků.
- I když je tato problematika popsána i na stránkách softwarových účetních firem, odkazy najdete i v celé šíři internetu, existují různé publikace, které vám velmi odborně nastíní účtování a daňovou zátěž, vždy se najde „taková malá pochybnost“, jak právě daný benefit zaúčtovat nebo mnohdy hledáme způsob odměňování, který nezatíží firemní náklady a zároveň nejsou přítěží zaměstnancům ve mzdě.
- Druhy i forma benefitů se neustále rozšiřují a ve firmě mají určitě své místo.
- Pro ty, kteří mají tyto pochybnosti nebo hledají způsob, jak z „firemních“ financí pořídít dovolenou či jinak zvýhodnit ty nejlepší, jsem připravila e-book s touto tematikou. Možná, že bude inspirací i pro personalisty či majitele firem k vytvoření skvělých pracovních podmínek.

## Jak používat tento e-book

**E-book je rozdělen do tří částí.**

I. část je věnována charakteristice, významu, typům a rozdělení benefitů.

V II. části jsem tyto benefity rozdělila podle daňové výhodnosti a nastínila systém správné evidence a využití.

Do III. části jsem zahrnuju všechny možné a zatím známé benefity

Ve IV. části jsem provedla jejich analýzu pro daňovou zátěž, zařadila příklady, které „táhnou“ i ty, ze kterých neradno si brát příklad.

Součástí je rovněž vzor směrnice BENEFITY.



- I. Definice, pojmy, význam a rozdělení benefitů 4-9
- II. Rozdělení benefitů dle výhodnosti 10-14
- III. Tvorba a čerpání sociálního fondu 15-18
- IV. Benefity pod lupou – příklady, analýza, daňová zátěž 19-50



- - **TABULKA PŘEHLED BENEFITŮ** 20
- - **VZDĚLÁVÁNÍ** 21 – 22
- - **STRAVOVÁNÍ, NÁPOJE** 23 – 26
- - **MZDOVÁ ZVÝHODNĚNÍ** 27 – 30
  - - **DOPRAVA** 31
  - - **UBYTOVÁNÍ** 32
  - - **KNIHY, ZDRAV. POMŮCKY** 33
  - - **DOVOLENÁ** 34
- - **PŮJČKY** 35-37
- - **BONUSY – ŽIV. JUBILEUM, VÝROČÍ APOD.** 34-40
  - - **SPORT, KULTURA** 41
  - - **REKLAMNÍ PŘEDMĚTY** 42
  - - **DARY** 43
- - **PŘÍKLADY A ISNPIRACE** 44-50

- **ZÁVĚREM** 51

## PRŮVODCE E-BOOKEM

# I. Definice, pojmy, význam a rozdělení benefitů

## Použité zkratky:

FO – fyzická osoba (podnikatel)

PO – právnická osoba (korporace)

DAP – daňové přiznání

DE – daňová evidence

DPFO – daň z příjmů fyzických osob

DS – daňový subjekt

ZDP – zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

DŘ – zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád

NOZ – nový občanský zákoník

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZOM – zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku

Zamec- zaměstnanec

Zamtel - zaměstnavatel

## CYKLUS TVORBY A ČERPÁNÍ BENEFITU – zkrátka jak začít



2. SMĚRNICE O  
POSKYTOVÁNÍ  
BENEFITŮ



4. VÝBĚR BENEFITŮ



6. ÚČTOVÁNÍ O  
BENEFITU U  
ZAMĚSTNANCE



1. ROZHODNUTÍ O  
POSKYTOVÁNÍ  
BENEFITŮ

3. TVORBA FKSP  
NEBO OBDOBÉHO  
FONDU Z ZISKU



5. POSKYTNUTÍ  
BENEFITU



7. ÚČTOVÁNÍ  
BENEFITU U  
ZAMĚSTNAVATELE



## Co je benefit a jak ho využít

Na benefity není právní nárok. Je to jen jedna z mála možností, jak zvýhodnit zaměstnance, ocenit jeho práci či odměnit při příležitosti živ. jubilea.

I když se některé benefity staly běžnou součástí života firmy, manažeři neustále hledají další možnosti, jak zaměstnancům zpříjemnit nejen pracovní dobu, ale i osobní život.

Proto najdeme i benefity ve formě poradenství – např. právního, využití homeoffice, cafeteria systém, mnoho novinek v oblasti péče o děti – vánoční večírky, sick day, úhrada nákladů spojených s odběrem a zmrazením vajíček u žen, výhody pro kojící matky apod.

Velkou oblibou jsou tzv. teambuildingy, kterým budeme věnovat samostatnou kapitolu.

- Každý daňový subjekt – FO i PO má možnost využít zákonné prostředky pro účely osobního růstu, zlepšování zdraví, vzdělání, sportovního a kulturního vyžití.
- Jsou však určité rozdíly, které jsou daňově odlišné u FO a PO.
- Proto doporučuji využít možnosti čerpání těchto benefitů u PO, neboť právě zde je vidět daňový a nedaňový dopad nejlépe. Jelikož u FO se jedná vždy o čerpání nedaňové a FO sama sobě nemůže být zaměstnancem, tak mnohé benefity ztrácejí pro FO daňový význam-je to jako u dovolené – zde FO dovolenou dle právního předpisu nečerpají, nikdo mu ji neproplácí a v podstatě ji může mít kdykoliv.



**Benefit** – výhoda, která je určena zaměstnancům nad rámec běžné mzdy.

Je součástí firemní kultury, finančních možností a rozhodnutí vedení společnosti.

**Cílem** benefitu je ocenit, zvýhodnit jakéhokoliv zaměstnance, a to na základě předem určených pravidel.

**Benefity** nesmějí být diskriminační, musí mít nepeněžní podobu a musí být poskytnuty v souladu se zákonem o dani z příjmů, DPH a případně dalších právních předpisů.

Ve vybraných případech lze poskytnout i rodinným příslušníkům.

## Pojmy, definice, význam benefitu



ODPOČINKOVÉ ZÓNY – běžné vybavení majetkem



DOVOLENÁ NAVÍC – mzdové náklady



KARIÉRNÍ RŮST VE FIRMĚ – vyšší plat, vyšší pozice



VZDĚLÁVÁNÍ DLE VÝBĚRU – rozhodnutí na vedení



FIREMNÍ NOTEBOOK, TELEFON – dle firemních zvyklostí



VYUŽITÍ FIREMNÍHO VOZIDLA K SOUKROMÝM ÚČELŮM



PŘÍSPĚVEK NA PP



13. PLAT



FIREMNÍ KANTÝNA – vlastní zařízení s prodejem



FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA

**Benefity, které nikdy nezklamou - bez ohledu na daňovou zátěž**

# Benefity plošné

- Určené pro všechny zaměstnance bez ohledu na délku pracovního poměru, výši mzdy či plnění pracovního úkolu

• Firemní nápojový automat – formou žetonů nebo vše zdarma

Nápoje



• Společné akce včetně rautu, zábavy apod.

Teambuildingové akce



• Organizační řád zaručuje právo na dovolenou navíc všem - nelze je „individualizovat“

Dovolená navíc



# Benefity individuální

- Dle konkrétního parametru
- Délka PP
- Plnění pracovních úkolů
  
- CAFETERIE – systém benefitů pro jednotlivé zaměstnance, bodové nastavení, výběr benefitů zaměstnanci)  
ne každý má rád sport, ne každý chce vidět labutí jezero)



## Rozdělení benefitů podle prostoru

1. osobní  
růst

2. stravování

3. příjemné  
pracovní  
prostředí

4. mzdové  
bonusy

5. péče o  
zaměstnance  
a jeho rodinu

6. pomoc při  
životních  
situacích

7. péče o  
zdraví

8. výhody  
nákupu se  
slevami

9. Vlastní  
inspirace dle  
zákona

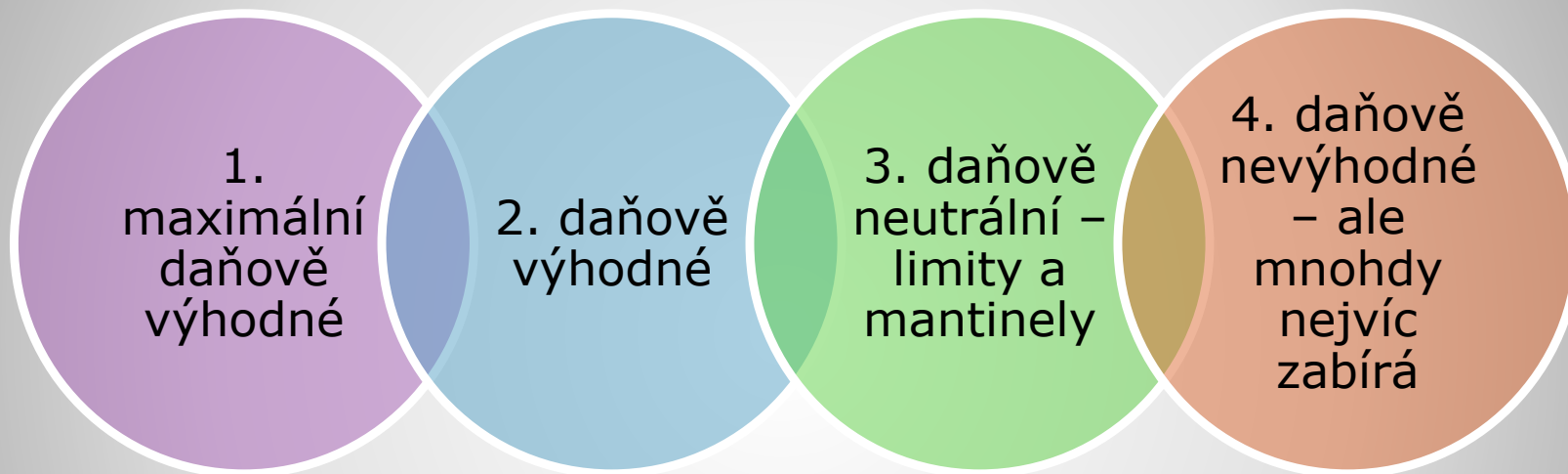
**Benefitní kaleidoskop aneb oblasti, kde lze benefitů  
využít**



**Cafeterie – systém firemních benefitů  
s možností výběru u jednotlivého zaměstnance- vzor pro tvorbu benefitů u zaměstnance  
a nastavení možnosti nejen ve směrnici,  
ale i v evidenci jednotlivých zamců a benefitů jim přidělených**

## **II. Rozdělení benefitů podle daňové výhodnosti**

**V této kapitole najdete rozdělení benefitů dle výhodnosti. Ne vždy jde o plnění osvobozené nebo daňově uznatelné. Proto je vždy důležité pojmenovat správně benefit, najít pro něj oporu v zákonném předpise a následně určit výši, způsob čerpání a účtování.**



**Rozdělení benefitů dle daňové výhodnosti  
konkrétní příklady jsou součástí e-booku**

# 1. maximálně daňově výhodné



**zaměstnavatel  
daňový náklad**



**zaměstnanec  
osvobozeno**

**Benefity**



Závodní stravování,  
Stravenky,



Příspěvky zaměstnavatele  
na PP až do 50000,-  
Kč/rok



Kurzy, školení, konference



Platba zaměstnavatele za  
přechodné ubytování do  
3500,- Kč/měsíc



Poskytnutí pracovního  
oblečení



Nenasycená a nechucená  
voda - pitný režim

# 2. daňové výhodné



**zaměstnavatel  
nedaňový náklad**



**zaměstnanec  
osvobozeno**



Placená  
nadstandardní  
zdrav. péče



Hrazená dovolená  
do 20000,- Kč



Příspěvek na kult. a  
sport. akce



Nealkoholické  
nápoje na pracovišti



Stravování –  
nedaňová hodnota



Firemní MŠ zdarma



Dárky  
zaměstnancům do  
2000,- Kč



Příspěvek na knihy



Příspěvek na zdrav.  
pomůcky, vitamíny,  
léky



Hodnota stravování  
nad limit

## Rozdělení benefitů - jejich daňová účinnost

### 3. Daňově neutrální



**Zaměstnavatel  
daňový náklad**



**zaměstnanec –  
dodaňuje**



Firemní vozidla na  
soukromé účely



Placené PHM na soukromé  
účely



Příspěvek na dopravu



Úhrada ubytování nad  
3500,- Kč



Výrobky a služby  
poskytované zaměstnanci  
za cenu nižší

### 4. Daňově nevýhodné – ale mnohdy velmi účinné



**Zaměstnavatel –  
nedaňový náklad**



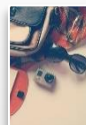
**Zaměstnanec  
daní**



**vše nad limit**



**13. plat**



**Dovolená navíc**



**Vánoční a letní  
prémie**

**Rozdělení benefitů jejich daňová účinnost**

# **III. TVORBA A ČERPÁNÍ SOCIÁLNÍHO FONDU**

**OBSAHEM TÉTO KAPITOLY JE POSTUP PŘI TVORBĚ, ŘEŠENÍ BENEFITŮ A JEJICH ČERPÁNÍ, VYUŽITÍ VŠECH DOSTUPNÝCH A ZÁKONNÝCH BENEFITŮ PRO ZAMĚSTNANCE.**

**Konkrétní postupy mohou být u každé účetní jednotky odlišné, jednu společnou věc však mají – a to je SMERNICE. Pokud jakkoliv poskytnete zaměstnancům určité výhody tak je vždy nutné mít alespoň vnitřní předpis nebo dokument, který tuto výhodu jasně popíše – ať již se jedná o daňovou stránku, tak i účetní.**

- U poskytování benefitů promyslete i jeho propojenost s nároky právními před nenárokovými. Jde např. o poskytnutí stravného a stravenky, kdy stravné na služební cestě má přednost před poskytnutou stravenkou. Zároveň vyhodnotte vždy jeho výši a formu. Nedovolte, aby si zamec svůj benefit zaplatil např. svojí osobní kartou a pak si nechal proplatit tuto částku. Zde je zjevné, že jste mu poskytli finanční plnění a tudíž tato částka musí být připočítána ke mzdě.
- Mnohdy je vhodné i posoudit, zda zamec má skutečně nárok na benefit. I když např. splní základní požadavky – např. počet měsíců pracovního poměru, ale má dlouhodobou nemocenskou, pak je nutné se zamyslet, zda mu benefit skutečně chceme poskytnout či nikoliv.



## Tvorba prostředků pro čerpání benefitů aneb kde na to vzít, na co se zaměřit

- Na základě valné hromady vyúčtujeme disponibilní zisk na účet sociálního fondu
  - **428/427**
- procento nebo výše je dána finančními možnostmi společnosti a budoucími výkony.

1. vytvořením tzv. sociálního fondu z disponibilního zisku



- Pokud není vytvořený fond na základě valné hromady a určení částky pro sociální fond pak jde o nedaňový náklad
  - **528/321, 211**
- (plnění musí být vždy na společnost)

2. určením částky z nedaňových nákladů – 528/321,211,325



- Nutná evidence u jednotlivých benefitů a jejich správné zaúčtování
- Zaměstnanců a jejich výše a obsah čerpání

3. evidence jednotlivých benefitů a jejich čerpání



## Jak vytvořit finanční zdroje pro čerpání benefitů

1. zamyslet se nad finančními možnostmi společnosti – kolik můžu využít na tuto oblast – někdy jsou to procenta z disponibilního zisku, jindy určíme částku, která bude pokrývat budoucí čerpání

2. udělat si seznam zaměstnanců a jejich potřeby:  
- zde můžete využít buď jejich spolupráci a připravit anketu, kde uvedete možnosti  
- využijete možnosti, které se nabízí na trhu benefitů a určíte si sami, které budou pro vaši firmu efektivní a pro zaměstnance příjemné – rozdíl bude asi u společnosti,  
ve které je více žen nebo tam, kde je větší počet zaměstnanců. Možnosti se budou lišit i podle charakteru činnosti společnosti.  
VÝČET MOŽNOSTÍ JE PŘILOŽEN V ZÁVĚRU E-BOOKU.

3. určíte si podmínky, za kterých mohou zaměstnanci benefity čerpat – např. délka pracovního poměru, plnění pracovních úkolů, absence – můžete diferencovat dle délky PP, plnění HV za střediska či týmy – apod.

## Jak na směrnici o benefitech

## **V. Benefits pod lupou – příklady, analýza, daňová zátěž**

**Kapitola je složena z různých možných variant a to od daňově výhodných až po benefits, které nejsou daňově uznatelné nebo spadají do oblasti zdanění, ale mnohdy mívají ten největší efekt.**

**Příklady, vzory, výpočty jsou ilustrativní, ale pomohou k lepšímu pochopení výhodnosti, jsou návodem na výpočet konkrétních situací.**

**U jednotlivých typů benefitů jsou uvedeny i odvolávky na zdroje – tedy právních předpisů, které se této problematice dotýkají. Mezi benefits budou patřit i takové náklady, které sice nejsou skutečným benefitem (např. cestovné nad zákonný limit), ale můžeme je využít a správně zaúčtovat.**

Druh benefitu	Osvobození u zaměstnance	poznámka	Tip, doporučení
VZDĚLÁVÁNÍ	NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ	REKALIFIKACE, KURZY, ŠKOLENÍ	SPOLEČNÁ ŠKOLENÍ FIREMNÍ, NABÍDKA FIREMNÍCH KURZŮ, REKVALIFIKACE
STRAVOVÁNÍ	BEZPLATNÉ (NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ)	STRAVENKY I ZÁVODNÍ STRAVOVÁNÍ	
NÁPOJE	BEZPLATNĚ (NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ)		U VYBRANÝH PROFESÍ A VE ZTÍŽENÝCH PODMÍNKÁCH DAŇOVĚ ÚČINNÉ
PENZIJNÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	ZCELA	U SPOLEČNOSTI DO 50000, KČ	NUTNO DORŽET PODMÍNKY – JINAK DANÍME
DOVOLENÁ	DO VÝŠE 20000,- ZA ROK /OSOBU	I RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI	JEN NA ZÁKLADĚ FAKTURY
TEAMBULDING AKCE A FIREMNÍ VEČÍRKY	ZCELA	VŠE NEDAŇOVĚ	
DÁRKY K ŽIV. JUBILEU APOD.	DO 2000,- KČ ROČNĚ		Pouze vybrané skutečnosti

## Přehled benefitů dle závislé činnosti

Vzdělávání a zvláště to, co nabídne a zaplatí společnost svým zaměstnancům, patří k důležitým a zajímavým benefitům.



### Prohlubování kvalifikace

- Jde hlavně o odborná a tematická školení a kurzy, které mají i vliv na osobní růst zaměstnance, jejich kvalifikaci - znalosti a dovednost a tím i eventuální nárok na vyšší ohodnocení. Na školení obvykle vysílá zaměstnavatel. Za tuto dobu je nárok na pracovní volno s náhradou mzdy.

- kvalifikace** (workshopy, školení, konference, koučování, výuka cizího jazyka.) – zaměstnanci je hrazeno školení z prostředků společnosti, společnost však může zainteresovat zaměstnance - např. podmínkou setrvání v pracovním poměru na určitou dobu, nebo proplacením adekvátní části kurzu.

**Zvyšování kvalifikace** (MBA, LL.M. apod. studium)- kvalifikační dohoda maximálně na 5 let - vysokoškolské vzdělání, – čerpání volna na studium, výuku i státnice. (dílčí zkouška 2 dny volna, závěrečná práce – 10 dní volna. Před státnicemi – až 40 dní placeného volna.

- Kurzy, které převýší hodnotu 75.000,- Kč – kvalifikační dohoda. Je možné požadovat i úhrady při ukončení PP před končením kvalifikační dohody.

Účtujeme na účtu 527 /321 – ostatní sociální náklady (celá výše kurzu).

- Dokládáme jména účastníků (zaměstnanců), jejich prezenční listiny, popřípadě certifikáty či doklady o absolvování.

**VZDĚLÁVÁNÍ, ŠKOLENÍ, KONFERENCE - § 227 ZP, § 6 Odst. 9, písm. A**



Zaměstnavatel připravil pro své zaměstnance jednodenní kurz s názvem

**JAK SPRÁVNĚ VYJEDNÁVAT S KLIENTY.**

Tohoto kurzu se zúčastnili všichni, kteří komunikují se zákazníky (vedoucí, mistři i díleňští servisní technici, referenti příjmu zakázek).

Za tento den jim byla počítána mzda jako náhrada (průměrem), na školení obdrželi pracovní materiály.

Zaměstnanci obdrželi i certifikát o absolvování kurzu.

Součástí faktury je zároveň i presenční listina účastníků s jejich podpisy,  
**CELKOVÁ HODNOTA ŠKOLENÍ – DAŇOVÝ NÁKLAD SPOLEČNOSTI**  
527/321

## Vzdělávání a zvyšování kvalifikace - příklad



## DAŇOVĚ

Dle odpracované doby (min. 3 hodiny) – vždy zpětně dle odpracované doby

Daňově uznatelná část činí 55 % ceny stravenky až do výše 70 % stravného pro zamce při trvání pracovní cesty 5-12 hodin.  
PAPÍROVÁ FORMA I ELEKTRONICKÁ

účtování o poskytnutí stravenek:

527/213 daňová hodnota 55 %

Účtování o předpisu úhrady části stravenek zamců:

335/213

Srážka ze mzdy nebo platba hotově:

331/335 nebo 211/335

## NEDAŇOVĚ

Nelze uplatnit, pokud zaměstnanci vznikl nárok na stravné dle zákona o cestovních náhradách.

Při nákupu stravenek a účtování o DPH nutno rozdělit daňovou a nedaňovou část. (45 % provize není daňově uznatelná)

Účtování o pořízení stravenek:

213/321, 211

Účtování o poskytnutí stravenek a jeho nedaňová část:

528/213

**Stravenky - běžná součást firemních benefitů**



## DAŇOVĚ

Závodní stravování zajišťované ve vlastním zařízení a to vlastními silami i prostřednictvím jiných subjektů

Daňově účinné náklady na provoz tohoto zařízení (spotřeba energie, údržba, daňové odpisy kuchyňského vybavení, mzdy pracovníků zab.stravování)

Možnost poskytnout stravování i bývalým zamcům (starobní důchod, ID 3. stupně, zamcům při čerpánídovolené nebo nemocenské

Toto zařízení může být určeno i pro veřejné stravování a zamci zde mohou odebírat stravování.

## NEDAŇOVĚ

Nelze uplatnit, pokud zaměstnanci vznikl nárok na stravné dle zákona o cestovních náhradách. (viz str. 24)

Pokud plnění se používá jako finanční, je součástí odvodu ZP i SP (peněžní plnění)

Daňově neúčinné je hodnota potravin (z SF nebo FKSP)

**Závodní kantýna – závodní stravování vlastním zařízením nebo prostřednictvím jiných subjektů**



- **Druhy náhrad a výše stravného pro rok 2020**
- **Pokud firma pošle zamce na pracovní cestu, tak má zákonný nárok na stravné a to dle limitů upravené zákonem a tudíž další náhrady – stravenka - se neposkytuje.**
- **Zvýšené stravovací výdaje (stravné)**
  - Při tuzemské pracovní cestě
- **Stravovací výdaje v cizí měně**
  - Při zahraniční pracovní cestě
- **Kapesné**
  - Při zahraniční pracovní cestě

<b>Doba trvání</b>	<b>Nestátní sféra</b>	<b>Státní sféra</b>
5-12 h.	Min. 87	87-103
12-18	Min. 131	131-158
18 a více	Min. 206	206-246

**Přehled stravného a jeho výše při uplatnění hodnoty stravenek a závodního stravování**

## OSVOBOZENO U ZAMCE



Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti.

Pokud jsou poskytnuty v nepeněžní podobě, je jejich hodnota osvobozena od daně ze závislé činnosti.

Jde o dobrovolné nepeněžní plnění, které zaměstnavatel nemůže daňově uplatnit – § 25 odst. 1 písm. zn) ZDP.

Účtujeme  
501AE(NEDAŇOV  
Ě)/211, 321

## NEDAŇOVĚ U ÚJ I ZAMCE

- Pokud by však zaměstnavatel poskytl zaměstnanci peněžní příspěvek na nápoje, mohlo by plnění být posouzeno jako sjednaný daňově účinný benefit podle ust. § 24 odst. 2 písm. j) ZDP.**

**Poskytnutí nealkoholických nápojů**

# Daňově



# Nedaňově

Mobilní telefon, notebook a podobná zařízení, nutná pro výkon práce, určená pro služební účely

Odpočinkové zóny – relaxace, sportovní zóna

Pracovní oděvy a obuv a jejich údržba

Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky

Náhrady za opotřebení vlastního náradí

Tyto prostředky má firmě běžně v majetku, pouze ve vnitřním předpise či směrnici má zavedeno přesné využití tohoto majetku pro soukromé účely. Nejvýhodnější je ve vnitřním předpise přímo zavést titul, že zamec nesmí používat tento majetek pro soukromé účely. (obvykle je součástí i pracovního řádu či podobného předpisu, který upravuje práva a povinnosti zamce v pracovním poměru.

Pokud zamtel poskytne finanční plnění předem, jedná se o zdanitelný příjem na straně zamce

Pokud zamtel má ve vnitřní předpise určeno, že telefony i notebooky využívají pro soukromé účely, je nutné tuto položku buď zdanit ve mzdě příslušnou částkou nebo zamci vystavovat fakturu a nechat ji proplatit jako každou pohledávku.

335(315)/648 a

následná úhrada 211/335

## PRACOVNÍ a FIREMNÍ MOŽNOSTI V DAŇOVÉ VÝHODNÉM REŽIMU

## ZAMĚSTNANEČNÉ VÝHODY

Zaměstnanecké výhody tvoří většinou okruh, který je zdaňován ve mzdách. Už jen z toho důvodu, že jde o náhrady mzdy, práce na home office a jiné příjemné možnosti, jak nebýt přímo na pracovišti, ale plnit i tak své pracovní úkoly.

Pro tyto situace musí mít však firma vytvořené nejen pracovní podmínky, ale i personální – evidence, docházku, plnění zadaných úkolů apod.

U pružné pracovní doby je pak nasnadě sledovat i počet odpracovaných hodin a jejich dorovnání. Vše je součástí personální a mzdové problematiky.

**HOME OFFICE, SICK DAY, PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA**

## NEDAŇOVĚ – varianty mzdových benefitů

Možnost práce z domova (home office)

Sick day (ODPOČINKOVÝ)

Placené volno v době nemoci bez neschopenky)

Pojistné na úrazové pojištění, jiné komerční pojištění

Peněžité vyrovnání dle konkurenční doložky

Finanční kompenzace příjmů v době pracovní neschopnosti zaměstnance

Odměny stabilizačního nebo věrnostního charakteru

## **Automobil pro služební i soukromé účely – z pohledu zaměstnance**

**V případě bezplatného poskytnutí motorového vozidla jde u zaměstnance o zdanitelný příjem ve výši 1% ze VC vozidla včetně DPH za každý i započatý měsíc poskytnutí vozidla, nejméně však 1.000 Kč,**

**Není rozhodující, zda v daném měsíci bylo vozidlo skutečně takto využíváno (viz Pokyn GFR D-22)**

**POZOR na zapůjčení vozidla při DPP a ZMR = zvyšuje celkový příjem zaměstnance a v případě překročení 10.000 či 2 999 Kč se musí odvést pojistné**

## **Automobil pro služební i soukromé účely – z pohledu zaměstnavatele**

**Využíváním vozidla  
zaměstnancem i pro  
soukromé účely  
nedochází ke krácení  
nákladů u zaměstnavatele  
(viz Pokyn GFR D-22)**

**Náklady na PHM pouze u  
služebních jízd**



## PŘÍSPĚVEK NA CESTOVNÉ

## NUTNOST PROPOČTU A SMĚRNICE

Příspěvek na cestovné MHD dle  
vnitřní směrnice \*)

uvedené benefity může  
zaměstnavatel hradit paušální  
částkou a to až do výše paušálu  
stanoveného ve vnitřním předpise  
zaměstnavatele, v pracovní nebo  
jiné smlouvě za předpokladu, že  
výše paušálu byla zaměstnavatelem  
prokazatelně stanovena na základě  
kalkulace skutečných výdajů.

Svoz zaměstnanců  
do práce Kupóny  
MHD – pokud není  
vnitřní směrnice,  
na základě které  
lze část kupónu  
proplatit – jinak  
nedaňově

## PŘÍSPĚVEK NA CESTOVNÉ A SVOZ ZAMCŮ

pokud zaměstnanec bydlí v jiném městě, než je místo výkonu práce.

příspěvek může dosahovat výše 3 500 korun za měsíc. Podmínky osvobození:

- nesmí být hrazeno ubytování při pracovní cestě.

- musí být obec přechodného ubytování jiná, než je obec trvalého bydliště zaměstnance a místo přechodného bydliště musí souviset s výkonem práce.

zaměstnavatel hradí cenu za ubytování přímo vybranému ubytovacímu zařízení či pronajímateli,

Jestliže nepeněžní plnění přesahuje částku 3 500 korun, zaměstnanec pak musí z příspěvku nad tuto hranici odvádět daň z příjmu. Pokud by šlo o peněžité plnění, podléhalo by zdanění v plné výši.



## Přechodné ubytování

## závodní knihovny

Knihy tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,

pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis (v případě, že zdravotnické prostředky nejsou pořízeny od zdravotnického zařízení, je potřeba mít lékařský předpis) i pro rodinné příslušníky. Týká se např. dioptrických brýlí, zdravotní obuvi.

Pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení i pro rodinné příslušníky (MAŠAŽE, ZDRAVOTNÍ CVIČENÍ)

výrobky a služby za cenu nižší než obvyklou



částka, o kterou je úhrada zaměstnanci zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší, než je cena, kterou účtuje jiným osobám. Rozdíl v ceně tak bude podléhat zdanění a také odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

**DALŠÍ ZAJÍMAVÉ BENEFITY – JSOU VŠAK UŽÍVANÉ A UŽITEČNÉ?**

## daňově

## nedaňově

I když je hodnota poskytnutí benefitu na dovolenou nedaňově uznatelná u zamteli, je u zamce osvobozena.



Platí i pro rodinného příslušníka.

Max. výše pro jednoho zamce – 20.000,- Kč /rok.

Hodnota nad 20.000,- Kč je daňově neuznatelná a je součástí peněžního plnění zamce pokud částku nad 20.000,- není hrazena zamteli.

**DOVOLENÁ**

## Osvobozeno u příjemce

Bezúročné zápůjčky (dříve půjčky) až do úhrnné výše jistin 300.000 Kč - zaměstnanecká půjčka

• 300000,- Kč

Smlouva o zápůjčce v peněžní podobě, podmínka = vrácení finanční hodnoty, které byly poskytnuty

• Smlouva o půjčce

## Podmínky osvobození-vymezené účely



1. bytové účely do 100000,- Kč



2. překlenutí tíživé finanční situace = 20000,- Kč



3. u zamce postiženého živelní pohromou až do výše 1000000,- Kč na bytové účely



4. do výše 200000,- Kč k překlenutí tíživé finanční situace



(živelná pohroma – nezaviněný požár, výbuch, blesk, vichřice, povodeň, záplava, krupobití, sesuvy půdy, zemětřesení)

## PŮJČKY – stabilizační nástroj personalistiky

## Zdaněno u příjemce

Bezúročné zápůjčky nebo zápůjčky s nižším úrokem, než je obvyklá výše úroku – rozdíl mezi obvyklou výší úroku a úrokem z poskytnuté půjčky.

Půjčky na bytové účely nebo tíživé situace při překročení limitů

Poskytnutí půjčky na jiné účely, než je zákonně uvedeno.

V případě, že je část nesplacené půjčky zamci prominuta

## Peněžní zvýhodnění zamce - výpočet

$$PZ = [Px(\acute{U}O - \acute{U}P)] / 365 \times D$$

PZ = peněžní zvýhodnění

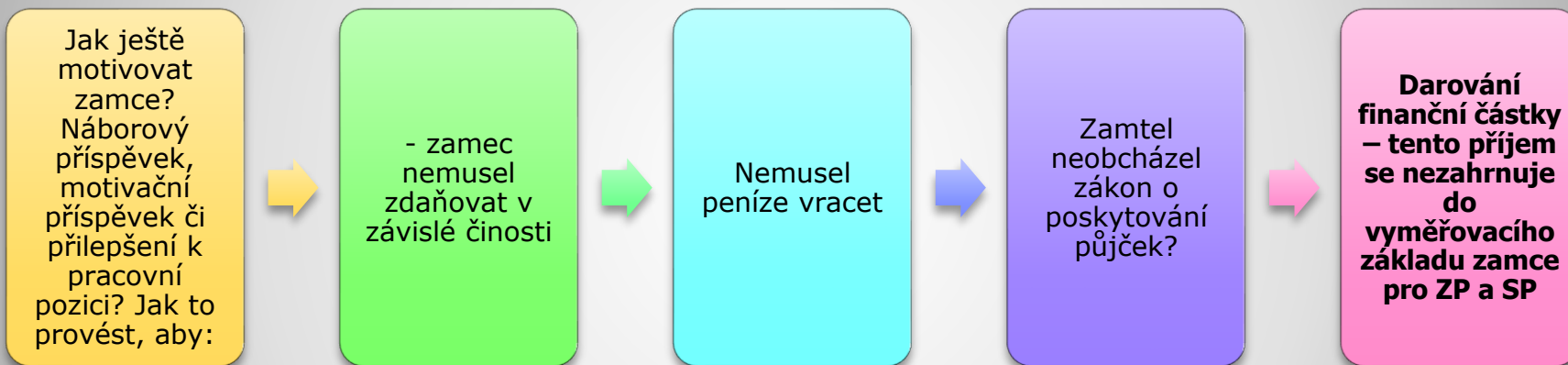
P = částka poskytnuté půjčky nebo převyšující limit

ÚO = % roční úroková sazba obvyklého úroku

ÚP = % roční úroková sazba úroku zvýhodněného

D = počet dní, ve kterých byla půjčka zvýhodněna

## PŮJČKY – zdanění u zaměstnce



## Nenávratná půjčka

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 výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,**

b) **při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu** pro invaliditu třetího stupně;

2. jiným subjektem, tedy zejména jedná-li se o zaměstnavatele z řad podnikatelů:

**za obdobných podmínek** jako u organizačních složek státu ad výše;

3. a to v obou případech **až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně** u každého jednotlivého zaměstnance.

## **BONUSY PŘI SPECIÁLNÍCH SITUACÍCH**

*Panu KARLOVI při příležitosti jeho 60. narozenin daroval zaměstnavatel zlatou minci koupenou za 7 000 Kč.*



*Nepeněžitý dar splňuje podmínky pro osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti, ale pouze do výše limitní částky 2 000 Kč.*

*Zbývající hodnota daru 5 000 Kč bude zahrnuta do základu pro výpočet zálohy na daň zaměstnance KARLA v měsíci poskytnutí daru.*



***Paní JANĚ dal zaměstnavatel jako svatební dar KÁVOVAR za 1900 Kč.***

*Svatba zaměstnance nepatří mezi relevantní důvody pro poskytnutí daru z fondu kulturních a sociálních potřeb, který se v tomto směru vztahuje také na podnikatelské subjekty.*

***Proto nelze ani zčásti uplatnit osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti a celý dar 1 900 Kč bude JANĚ zdaněn.***



## **PŘÍKLADY A JEJICH ÚČINKY – ZČÁSTI NEBO ZCELA NEUZNÁNO**

## AŽ DO VÝŠE 2000,- Kč- jen za podmínek

- Panu Pavlovi při příležitosti jeho 30letého působení ve firmě poskytl zaměstnavatel **peněžitý dar 2 000 Kč.**

- **ZÁSADNĚ ZDANĚNO!**



- Co když ale dostane od firmy darem šperk oblíbená asistentka k 25. narozeninám, přičemž pravým důvodem bude, že si ji oblíbil pan ředitel?
- Nejde o dar zaměstnanci (závislá činnost)
- **jde o zdanitelný příjem ředitele, za kterého firma vynaložila výdaj v jeho čistě osobním zájmu**
- (**§ 6 odst. 3 ZDP**), přičemž dar do **15 000 Kč bude coby ostatní příjem u asistentky osvobozen.**



## NAROZENINY - VÝROČÍ

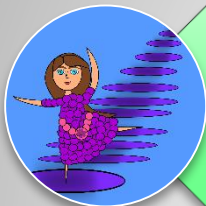
- Když dostane pan JOSEF při příležitosti svých 50. narozenin od zaměstnavatele hodinky, není pochybnost, že jde o dar k živ. jubileu v souvislosti se zaměstnáním u společnosti.
- Pokud je tento dar do výše 2000,- Kč, pak je u **ZAMCE OSVOBOŽENO.**



## PŘÍKLADY A JEJICH ÚČINKY – ZČÁSTI NEBO ZCELA NEUZNÁNO



Zaměstnavatel může poskytnout svým zaměstnancům i plnění v souvislosti se sportovním a tělovýchovnou aktivitou. Tento benefit může mít podobu:



- nákup permanentních vstupů do vybraného sportovního zařízení a „putování této permanentky v rámci všech zaměstnanců“



- pronájem tělovýchovného zařízení a využívání zaměstnanců společností dle potřeby a následná fakturace společností



- zakoupením a předáním flexi pasů zaměstnancům a ti využijí tyto flexi pasy dle svých potřeb.



Pro zaměstnance můžeme udělat i další aktivity, neboť ne každý má v oblíbenou hřištku na hřišti či neurvalé soustředění se na golf. Pak můžeme využít i nabídky různých kreativních kurzů, zážitkových akcí apod.



Doporučuji nejdříve tuto aktivitu probrat s případným dodavatelem (např. kurz kreslení, keramiky, krasopisu apod.) a správně si nechat vystavit fakturu.

## TĚLOVÝCHOVNÁ A SPORTOVNÍ ZAŘÍZENÍ, AKTIVITY,

Reklamní a propagační předměty mají své místo v daňově účinných nákladech, pokud splňují dané parametry. Mezi ně patří především:

- hodnota do 500,- Kč bez DPH

- označení produktu firemním logem nebo jinak identifikovatelným znakem

- je určen pro reklamu a nemá charakter „jen záměrně“ reklamního produktu (např. manželka majitele si kupuje peněženku v hodnotě 500,- Kč bez DPH (v 1 ks a bez firemního označení – resp. není doklad o tom, že doklad byl takto označen)

- není předmětem spotřební daně (mimo tiché víno)

Z takto poskytnutých reklamních a propagačních předmětů nemusí příjemce nic danit



## REKLAMNÍ A PROPAGAČNÍ MATERIÁLY,

Dary jsou takové předměty, které dárce poskytuje bezúplatně a předměty nesplňují řádně daňovou úlevu (reklamní předměty nebo produkty s poskytovanou cenou nižší než běžnou).

Zde jde sice o daňovou problematiku z jiného úhlu pohledu, ale rozhodně se nejedná o benefit a tudíž nelze účtovat jako daňový náklad a taky nelze osvobodit od daně u příjemce.

Tedy jde zejména o předání takových produktů, které druhá strana přijímá a použije pro svou potřebu.

## **DARY – JEJICH DEFINICE, ROZDÍL OD BENEFITŮ**

V praxi se setkáváme s případy, které jsou na první pohled v rámci poskytování benefitů velmi úsměvné. Bližším zkoumáním však narážíme na porušování předpisů mzdových, daňových i účetních. Fantazie některých podnikatelů nezná hranic a z benefitů chtějí „vytrískat“ co nejvíce. Tak jen snad dva příklady za všechny.

Střední firma, která odvádí celkem dost vysoké částky do státního rozpočtu, se rozhodla uspořádat pro své zamce s jejich rodinnými příslušníky víkendový pobyt s ubytováním, programem (tanečky, známá zpěvácká osobnost), grilování a samozřejmě i sportovní vyžití.

V rámci účtování se s účetní firmou domluvily na tom, že část faktury bude pro daňový náklad jako školení (samozřejmě se všemi potřebnými doklady) a další faktura bude pro čerpání benefitů (tj. kulturní a sportovní vyžití a stravování) jako nedaňový náklad, ale pro zamce osvobozený.

Tudíž každý zamec předpokládá, že je vše „v režii firmy“ (a tak by to samozřejmě mělo být!).

Jenže následně přišel obchodní ředitel za každým zamcem a začal vybírat částku, která odpovídala 1/2 hodnoty benefitního plnění. To znamená, že každý zamec „musel“ ze svého odevzdat částku 1650,- Kč. Tak co myslíte?

## PĚKNÝ PODRAZ

**Příklady, inspirace, účtování a daňový dopad**



## BENEFITY NEJSOU PRO VŠECHNY

Taky možná znáte ze své účetní praxe, že občas se majitelé najdou v rozličných paskvilech tak, aby obelhali zákon či čerpali benefity bez toho, aniž by o tom jejich zamci věděli. A tak se na našem stole může objevit i faktura za použití fotbalového hřiště a přitom má firma pouze 3 zamce, nebo pořádá volejbalový turnaj a jako hráči jsou majitelé, společníci a jejich i vzdálení příbuzní.

Nebo naopak firma pořádá akci, která je určena sice pro zamce, ale jen oficiální část. Na této části si nechá vedení podepsat presenčku, která čítá 25 zamců a další neoficiální část jde v duchu „veselí a zábavného programu“, ale jen pro vedení – tedy pro 7 lidí. No což, někdy to jde ruku v ruce s kvalitou vedení, s chamtivostí zamtelů a jejich rodinných příslušníků. Je fakt, že jako účetní nás bude zajímat obsah a dodané materiály k zaúčtování, ale z hlediska lidského je to velmi bolestivé.

Tak doufám, že takto zaúčtovaných případů bude pomálu a své benefity si užijete zaslouženě.

## BENEFITNÍ KURIOZITY – ANEB TAKTO SE TO FAKT NEDĚLÁ



Malá rodinná firma – obchodní společnost nákup a prodej zboží. Jeden jednatel, dva společníci, zamci jsou rodinní příslušníci. Pro čerpání SF si vybrala následující benefity:



- dovolená na horách pro každého zamce (rodinného příslušníka)



- stravenky v maximální hodnotě



Využití firemního vozidla pro soukromé účely u rodinných příslušníků

Pro čerpání benefitů byla vytvořena Směrnice.

Sociální fond byl vytvořen z disponibilního zisku za rok 2018

K jednotlivým zamcům vytvořila účetní jednotka evidenci – kartu čerpání

Dovolená pro každého zamce ve výši 20000,-Kč (počet osob, pro které platí výše benefitu včetně rodinných příslušníků = 6)

Evidence stravenek poskytnuté ve výši 120 ,- Kč a měsíční vyúčtování dle počtu dní

U firemního vozidla se zamci připočte 1 % pořizovací hodnoty k mzdovým nákladům. PHM si hradí zamec sám.

## PŘÍKLAD U RODINNÉ FIRMY – OBCHODNÍ SPOLEČNOST

Společnost má 32 zamců, většinou ženy.  
Pro čerpání benefitů si zvolila následující plnění:

- stravování ve vlastní jídelně

- příspěvek na PP

- k narozeninám vždy kosmetický balíček

2 x ročně firemní teambuilding  
dvoudenní s ubytováním a využití  
rekreačního zařízení (celé plnění platí  
firma, mohou využít i rodinní příslušníci)

Na vánoce jako bonus 2 kg cukroví

Benefity pro zamce jsou jen pro HPP.

stravování ve vlastní jídelně – DAŇOVĚ  
ÚČINNÉ NÁKLADY mimo nákup potravin na  
stravování zamců (nutno vypočítat, jaká  
hodnota je určena na materiál na počet  
vydávaných jídel vlastních zamců)

Příspěvek do výše 50000,- Kč je DAŇOVĚ  
ÚČINNÝ )příspěvek pro každého zamce činí  
500,- Kč /měsíčně –

Teambuildingové akce s pobytem a využitím  
víkendového pobytu pro zamce – DAŇOVĚ  
NEÚČINNÉ – U ZAMCE OSVOBOZENO –  
počítá se jako u příspěvku na dovolenou –  
do výše 20000,- Kč ročně – nutno sledovat  
nákladovost u jednotlivé akce

Vánoční cukroví a kosmetický balíček nesmí  
přesáhnout hodnotu 2000,- Kč  
/ročně/osobu. DAŇOV NEÚČINNÝ NÁKLAD  
ZA MATERIÁL A MZDY, ALE osvobozeno u  
zamce.

## PŘÍKLAD – SPOLEČNOST S VÝROBOU CUKROVINEK

v rodinném centru je 5 zamců a 2 dpp.

Pro všechny zamce je určeno nejen směrnici, ale i v pracovním řádu čerpání následujících benefitů:

- možnost navštěvovat jazykový kurz angličtiny v rámci dalšího vzdělávání

Firmní otevřený vstup do sportovního zařízení – následně placené fakturou

Umožnění stravování v objektu nákupního centra (kde sídlí i rodinné centrum – firma platí 50 % hodnoty stravy, zbytek si hradí zamec sám – srážku z výplaty) zamtel dostane měsíční fakturu)

Každý zamec dostává za každý půlrok flexi pass v hodnotě 1000,- na služby dle svého výběru

Firma pořádá vánoční večírek pro své zamce i jejich rodinné příslušníky s dárky

Všichni zamci mají možnost využít placeného kurzu angličtiny – FIREMNÍ DAŇOVÝ NÁKLAD

Všichni mohou využívat vstup do sportovního zařízení – FIREMNÍ NEDAŇOVÝ NÁKLAD, U ZAMCE OSVOBOZENO

Stravování v objektu – zamci platí 50 % hodnoty stravování, zamtel může DAŇOVĚ ÚČINNĚ uplatnit 50 % hodnoty stravného – zde platí pravidlo stejné, jako u stravenky. Nutno však sledovat hodnotu jídla a výši stravného pro posouzení daňových i nedaňových nákladů a jejich zaúčtování

Roční hodnota flexi pasu činí 2000,- Kč – u zamce osvobozeno, u zamtele DAŇOVĚ NEÚČINNĚ (čerpání SF)

Vánoční večírek je DAŇOVĚ NEÚČINNÝ a vše je účtován na účtu 513 - repre

## PŘÍKLAD – HLÍDACÍ CENTRUM PRO DĚTI

Stavební společnost OKNA s.r.o. má tři zamce, (z toho jeden jednatel a společník). Pro benefity si určil následující plnění:

- vstup do posilovny pro zamce

- čerpání dovolené pro zamce i jejich rodinné příslušníky

- stravenky v hodnotě 120,- Kč

Maximální vyplácení stravného na služebních cestách – zde je nutné evidovat nároky na stravné, aby nedošlo k přeplacení stravenek, na které je nárok pouze v okamžiku, kdy zamec nejede na SC.

Firma zakoupila permanentní vstup do posilovny, tudíž částka za využívání je NEDANOVÁ a u zamců osvobozeno

Zamci a rodinní příslušníci mají proplacené dovolené prostřednictvím faktury na společnost OKNA s.r.o. pokud částka přesáhne hodnotu 20000/osobu, pak je nutné buď zdanit ve mzdě nebo zamec doplatí zbývající částku zamteli.

Každý měsíc je zamci vypočítána částka za stravenky a to dle počtu odpracovaných dní. Podobně se postupuje u srážky ze mzdy. Zároveň je důsledně sledovat hodnotu vyplaceného stravného za služební cesty.

## PŘÍKLADY BENEFITŮ – STAVEBNÍ SPOLEČNOST

- ❖ Pravidelný nárůst mzdy na základě hodnocení pracovního výkonu
- ❖ Měsíční prémie – dle typu pracovního zařazení
- ❖ Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění
- ❖ Firemní finanční podpora mimopracovních aktivit zaměstnanců
- ❖ Moderní "čisté" pracovní prostředí
- ❖ Odborný a kariéerní růst
- ❖ Doprava do zaměstnání zdarma
- ❖ Příspěvek zaměstnavatele na autobusovou dopravu ve výši 100 % z ceny jízdného
- ❖ Příspěvek na dopravu v případě přesčasů a mimořádných směn
- ❖ Doplnkový prodej – nápojové a jídelní automaty
- ❖ Zajímavý sociální program (v případě uzavření manželství, narození dítěte apod.)
- ❖ Firemní a volnočasové aktivity (vánoční rodinný večírek, dětský den, sportovní den)
- ❖ Pořádání "teambuildingových" aktivit – bowling, fotbalový turnaj
- ❖ Exkluzivní nabídka služeb mobilního operátora - možnost poskytnutí až tří SIM karet
- ❖ Jazykové kurzy
- ❖ Možnost využívání služeb čistírny na pracovní oděvy
- ❖ 5 týdnů dovolené
- ❖ Docházkový a výkonnostní bonus
- ❖ Sportovní klub
- ❖ Sick days

## PŘEHLED A INSPIRACE BENEFITNÍCH PLNĚNÍ

O benefitech bychom mohli psát i dále. Každá firma má své benefity nastavené podle toho, jak velkou část finančních prostředků chce věnovat stabilizaci zaměstnanců, zda má i časovou kapacitu na všechny možné benefity, neboť jejich evidence a opodstatnění vyžaduje pečlivost a znalost zákonných norem.



Zároveň je nutné pamatovat na to, komu benefit poskytnete, neboť mnohdy se zde zaměstnavatel dostává na hranu nejen rovnosti všech zaměstnanců, ale také jejich pohlaví, potřebám zdravotním, náboženským a lidským. Proto doporučuji vše skutečně řádně promyslet a zvážit. Pokud máte velkou firmu, je nutné tyto nadstandardní požitky konzultovat s odborovou radou či jiným poradním orgánem. Pokud máte firmu malou nebo rodinnou, bude určení benefitů hračkou a bez dalších obstrukcí.



Jen nezapomeňte si nastavit pravidla prostřednictvím směrnice, určit si hodnotu - výši čerpání SF a pak už můžete čerpat, čerpat, čerpat.....a pokud najdete něco fakt dobrého, napište..... Určitě to všichni zkusíme.....

**Závěrem – o půjčkách zamec x zamtel, společník x s.r.o., jednatel x s.r.o. v samostatném materiálu**