

# Zaměstnanecké benefity: Které se vám vyplatí a které radši vyměnit?



Jakými benefity odměnit své zaměstnance, aby se to vyplatilo oběma stranám? Porovnali jsme jednotlivé varianty a výsledek shrnuli v tomto e-booku.

Připravili ho pro vás účetní a daňoví specialisté z UOL Účetnictví, na které se můžete obrátit i s případnými dotazy.



**[www.uol.cz](http://www.uol.cz)**  
**+420 910 190 008**  
**[info@uol.cz](mailto:info@uol.cz)**

Nezapomeňte náš e-book poslat všem, komu by se mohl hodit.  
Děkujeme!

## Obsah

Základní přehled benefitů .....	4
Stravenky a stravenkový paušál .....	6
Životní a penzijní pojištění .....	9
Vzdělávání.....	11
Příspěvky na kulturu, sport, vzdělávání apod.....	12
Jídlo a nápoje na pracovišti .....	15

## Základní přehled benefitů

Jako zaměstnanecké benefity chápeme všechny výhody, které coby zaměstnavatel **poskytujete zaměstnancům mimo mzdu**. Z hlediska zdanění můžete vybírat z 5 variant:

**1)** Benefit podléhá dani a pojistnému u zaměstnance, pro zaměstnavatele jde o daňově neuznatelný výdaj.

Tato varianta je nejméně výhodná, má **vyšší zdanění než mzda**.

Jen pro příklad, může jít o:

- nepeněžní příspěvek na rekreaci převyšující 20 000 Kč za rok
- nepeněžní dary zaměstnancům jiné než uvedené ve vyhlášce 114/2002 Sb. o FKSP

Vzhledem k nevýhodnosti tohoto typu benefitů se jimi **nebudeme dále zabývat**.

**2)** Benefit podléhá dani a pojistnému u zaměstnance, pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný výdaj.

Tyto benefity se daní ve **stejném režimu jako mzda**. Když zvážíte vyšší administrativní náročnost pro vás a nižší flexibilitu pro zaměstnance, **není tento typ benefitů výhodný**.

Patří sem například:

- většina účelových peněžních plnění, pokud jsou smluvně sjednány
- stravovací paušál nad limit
- poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely – tento benefit je však u zaměstnanců oblíben.

**3)** Benefit je pro zaměstnance osvobozený od daně a pojistného, pro zaměstnavatele je výdaj daňově neuznatelný.

Tento výdaj je pro vás sice z hlediska daně z příjmu neúčinný, ale přesto jsou benefity z této skupiny **výhodné**. Celkové ušetřené náklady na daně a pojistné u zaměstnance jsou totiž vyšší než zvýšená daň z příjmu zaměstnance.

Může jít o příspěvky na vzdělávání nesouvisející s prací, kterou pro vás zaměstnanec vykonává, nebo o poukázky na sport, kulturu apod. Těmto benefitům se budeme věnovat dále.

**4)** Benefit je pro zaměstnance osvobozený od daně, pro zaměstnavatele je výdaj daňově uznatelný.

Tato kombinace je z daňového pohledu **nejvýhodnější**. Patří sem například **stravenky**, či **stravovací paušál**, kterým se dále věnujeme podrobněji.

**5) Benefit je bez vlivu na zdanění**

Jde o benefity **nezvyšující peněžní ani nepeněžní příjem zaměstnance**. Patří sem:

- pružná pracovní doba
- možnost práce z domova

a řada dalších zaměstnaneckých výhod.



## Stravenky a stravenkový paušál

### Stravenky

Nejtypičtějším benefitem z této skupiny jsou stravenky, ale jen **v přesně vymezené výši**. Pokud má jít o daňově uznatelný náklad, můžete zaměstnanci přispět na stravenku:

- Maximálně **55 % hodnoty jídla**
- Maximálně **70 % ze stravného pro tuzemskou cestu** v délce 5–12 hodin. To činí pro rok 2022 maximálně 118 Kč, nejvyšší příspěvek na stravenku je tedy **82,60 Kč**.

Nejvyšší daňové úspory dosáhnete se stravenkou v hodnotě **150 Kč** (55 % ze 150 Kč je 82,50 Kč).



Podle společnosti Sodexo se průměrná cena oběda koncem roku 2021 pohybovala okolo 150 Kč, daňově nejvýhodnější stravenka proto zhruba odpovídá reálným cenám obědů.

### Co když se rozhodnete přispět víc?

Hodnota stravenky nad 55 % hodnoty stravenky a 70 % stravného je buď nedaňovým nákladem zaměstnavatele (a osvobozeným příjmem zaměstnance), nebo se sráží zaměstnanci ze mzdy.

### Podmínky

- Stravenku smíte poskytnout **pouze za odpracovaný den** (min. 3 hodiny), tedy ne za dovolenou, nemoc, neplacené volno apod.
- Zaměstnanec má standardně nárok jen na **jednu stravenku denně**, pokud je v práci víc, než 11 hodin, pak na dvě stravenky.
- Stravenku neposkytujete za dny, kdy zaměstnanec pobírá stravné na služební cestě. Stravenky jsou nenárokové, jejich poskytnutí je na rozhodnutí zaměstnavatele.

## Stravenky jako nedaňový náklad

Pokud uhradíte zaměstnanci více než 55 % hodnoty stravenky nebo **více než 82,60 Kč na jednu stravenku**, nejsou náklady nad tuto výši daňově uznatelné.

### **Příklad**

*Pokud je hodnota stravenky 150 Kč a vy zaměstnanci přispíváte 100 Kč, je 82,60 Kč daňový náklad a 17,40 Kč nedaňový náklad.*

### **Stravenkový paušál**

Od roku 2021 je možné poskytovat příspěvek na stravování i ve finanční formě (závodní stravování a stravenky zůstávají zachovány).

Paušál bude u:

- zaměstnance osvobozen do výše 70% horní hranice stravného při pracovní cestě 5 – 12 hodin – v roce 2022 hranice stravného činí 118 Kč
- zaměstnavatele daňově uznatelný v jakékoli výši

### **Příklad**

- *Zaměstnavatel poskytne stravenkový paušál 150 Kč*
- *Maximální osvobozená částka u zaměstnance je 70 % ze 118 Kč, tj. 82,60 Kč*
- *U zaměstnance ke zdanění  $150 - 82,60 = 67,40$  Kč*
- *U zaměstnavatele 150 Kč daňový náklad*

Resumé:

Stravenky:

- u zaměstnance osvobozeny bez limitu
- u zaměstnavatele daňový náklad do limitu (nad limit nedaňový náklad)

Stravenkový paušál:

- u zaměstnance osvobození do limitu (nad limit zdanitelný příjem)
- u zaměstnavatele daňový náklad bez limitu





## Životní a penzijní pojištění

Dalším z daňového hlediska výhodným benefitem je příspěvek na **životní pojištění, penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření**.

V posledních letech došlo ke zvýšení maximální osvobozené výše příspěvku na aktuální částku **50 000 Kč za rok**.

Tento limit je společný pro životní pojištění i penzijní připojištění a příspěvky můžete **libovolně kombinovat**.

To znamená, že může jít například o 50 000 Kč na penzijní připojištění nebo o 20 000 Kč na životní pojištění a 30 000 Kč na penzijní připojištění.

### Podmínky

- Plnění musí být sjednáno **ve prospěch zaměstnance** (v případě jeho úmrtí ve prospěch jiné osoby než zaměstnavatele).
- **Výplata** proběhne **nejdříve za 60 měsíců** po uzavření smlouvy a zároveň **nejdříve v 60 letech zaměstnance**.
- Smlouva **nesmí umožňovat předčasné výběry**.

Smlouvu uzavírá zaměstnanec a při jejím uzavření nebo při změně nahlásí pojišťovně, že mu bude zaměstnavatel platit příspěvky.

i

Pokud vaše celkové příspěvky na oba typy pojištění převýší 50 000 Kč ročně, musíte příspěvek překračující limit zaměstnanci dodanit a odvést z něj zdravotní a sociální pojištění. Zdanění je tedy stejné jako u mzdy.

Pro vás jako zaměstnavatele je celá hodnota příspěvku (i překračující 50 000 Kč) **daňovým nákladem**.

Pokud zaměstnanec dostává příspěvky od zaměstnavatele, nemá z takových příspěvků nárok na státní příspěvek u penzijního připojištění ani na snížení daňového základu.



## Vzdělávání

Velmi častým a daňově výhodným benefitem jsou různé formy vzdělávání zaměstnanců. Podmínkou je, aby **vzdělávání souviselo s prací**, kterou pro vás zaměstnanec vykonává.

Řada znalostí je potřebná pro téměř jakoukoliv profesi. **Obecně uznatelné** jsou proto jazykové kurzy, práce s počítačem, ekonomické kurzy. Dále samozřejmě odborné kurzy pro konkrétní profesí.

Oproti předchozím dvěma benefitům je vzdělávání výdaj přímo související s činností zaměstnavatele. Proto **není určen maximální limit**, ale platí tu obecný postup pro výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

**Může jít i o daňový náklad**, pokud vzdělávání zaměstnanec využije pro svou práci pro zaměstnavatele, tedy pokud tím splňuje podmínky nákladu pro dosažení, zajištění a udržení příjmu.

**V jakém případě jsou příspěvky na vzdělávání nedaňové?**

- Vzdělávání **nesouvisí s prací zaměstnance** (např. účetní si udělá na náklady zaměstnavatele fotografický kurz).
- Přispíváte na vzdělávání **rodinných příslušníků** (například proplácíte výuku angličtiny dítěti zaměstnance).



## Příspěvky na kulturu, sport, vzdělávání apod.

Přispíváte svým zaměstnancům na kulturu, sport, vzdělávání, masáže, rekreaci nebo zdravotní péči? Pak poskytnete benefit, který je **osvobozeným příjmem** pro zaměstnance a **nedaňovým nákladem** pro vás jako zaměstnavatele.

Může jít o vstupenky do kina, divadla, knihovny, na koncerty, výstavy, sportovní nebo vzdělávací kurzy, vstupy do sportovních areálů, příspěvek na dovolenou nebo letní tábor, lékařskou prohlídku apod.



## Podmínky

- Toto plnění musí být **nepeněžní**. To znamená, že ho hradíte vždy přímo vy (zaměstnavatel) poskytovateli.
- V případě příspěvku na **rekreaci je limit 20 000 Kč na rok**.
- V ostatních případech není pevně stanovena maximální výše příspěvku, výši příspěvku byste ale měli být vždy schopní ekonomicky odůvodnit.
- Daňově uznatelné pro zaměstnavatele jsou některé příspěvky na zdravotní péči, pokud splňují podmínky **základní preventivní péče**.

Ve většině případů je podmínkou, aby šlo o službu, nikoli o zboží. Nově ale patří do této kategorie i **dva typy zboží**:

1. **Zboží zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru** od zdravotnických zařízení a zdravotnické prostředky na lékařský předpis. Typicky jde o různé **poukázky do lékáren**.
2. **Knihy** (včetně obrázkových knih pro děti), kde reklama nepřekračuje 50 % plochy.

V případě **vzdělávání** a **knih** mohou nastat dva různé daňové režimy:

Může jít i o **daňový náklad**, pokud vzdělávání nebo knihu zaměstnanec využije pro svou práci pro zaměstnavatele.

Daňově uznatelné jsou **odborné knihy související s činností zaměstnavatele** (prací zaměstnance), které zůstávají majetkem zaměstnavatele.



**Příklad – benefit vs. hrubá mzda:**

*Firma Novák a syn chce odměnit svého zaměstnance. Zvažuje, jestli mu o 20 000 Kč zvýšit mzdu, nebo přispět 20 000 Kč na dovolenou.*

*Obě strany (zaměstnanec i zaměstnavatel) se nachází v pásmu, kdy již ze všech příjmů platí daň.*

*Co se firmě Novák a syn vyplatí víc?*

- Při **poskytnutí nepeněžního příspěvku na rekreaci** zaměstnanci ve výši 20 000 Kč nejsou placeny žádné dodatečné odvody na straně zaměstnance ani zaměstnavatele, zde však nemá zaměstnavatel žádnou daňovou úsporu, protože jde o nedaňový výdaj. Zaměstnavatel tedy celkově vynaloží **20 000 Kč**.
- Při **navýšení mzdy o 20 000 Kč čistého** jsou výdaje zaměstnavatele (hrubá mzda 27 024 Kč + pojistné placené zaměstnavatelem 9 134 Kč, tj. cca 36 158 Kč celkem, nepočítáme slevu na poplatníka, která už byla využita v jeho základní mzdě). Daňová úspora zaměstnavatele je 19 % z 36 158 Kč = 6 870 Kč. Celkový související výdaj ponížený o daňovou úsporu firmy je v tomto případě **29 288 Kč**.

*Z příkladu vyplývá, že je pro firmu výrazně výhodnější přispět zaměstnanci na dovolenou.*

## Jídlo a nápoje na pracovišti

Mezi benefity **nedaňové pro zaměstnavatele** patří také případné **jídlo** poskytované zaměstnancům na pracovišti nebo v rámci závodního stravování. Dále **nealkoholické nápoje** poskytované zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, vyjma neperlivé pitné vody.

Neperlivá pitná voda má specifické postavení, je daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele a pro zaměstnance zůstává osvobozeným nepeněžním příjmem.



## UOL: Přehledné účetnictví a daňový specialista neustále na příjmu

Tolik možností a podmínek! Zvládáte si udržet přehled? S námi nemusíte. Svěřte své účetnictví specialistům z UOL, se kterými **máte zdarma k dispozici daňového specialistu**. Můžete mu kdykoliv zavolat a zkonzultovat s ním svou aktuální situaci – a nezaplatíte ani korunu navíc.



Chcete vědět, jak to funguje? Zjistěte to na [uol.cz](http://uol.cz)

[www.uol.cz](http://www.uol.cz)

+420 910 190 008

[info@uol.cz](mailto:info@uol.cz)

Nezapomeňte náš e-book poslat všem, komu by se mohl hodit.  
Děkujeme!