

# **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 od 1. 1 2023 maximálně 153 Kč, nejvyšší příspěvek na stravenku je tedy **107,10 Kč**.

Nejvyšší daňové úspory dosáhnete se stravenkou v hodnotě **194 Kč**.



Podle společnosti Sodexo se průměrná cena oběda koncem roku 2022 pohybovala okolo 180 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 107,10 Kč na jednu stravenku**, nejsou náklady nad tuto výši daňově uznatelné.

### **Příklad**

*Pokud je hodnota stravenky 180 Kč a vy zaměstnanci přispíváte 120 Kč, je 107,10 Kč daňový náklad a 12,90 Kč nedaňový náklad. Pokud je hodnota stravenky 150 Kč a vy zaměstnanci přispíváte 100 Kč, je 82,50 Kč daňový náklad a 17,50 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 2023 hranice stravného činí 153 Kč
- zaměstnavatele daňově uznatelný v jakékoli výši

### **Příklad**

- *Zaměstnavatel poskytne stravenkový paušál 150 Kč*
- *Maximální osvobozená částka u zaměstnance je 70 % ze 153 Kč, tj. 107,10 Kč*
- *U zaměstnance ke zdanění  $150 - 107,10 = 42,90$  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.



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 profesi.

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 příjmu.

**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.

Příspěvate svým zaměstnancům na kulturu, sport, vzdělávání, masáže, rekreaci nebo zdravotní péči? Pak poskytujete 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 schopni 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** (práci 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 pásnu, 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)