

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.

Zdanění zaměstnaneckých benefitů je oblast, kde v roce 2024 došlo k rozsáhlým změnám jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Změny v zákoně o daních z příjmů detailně rozebírá metodická informace Generálního finančního ředitelství. E-book je napsán podle aktuální legislativy k 1. 1. 2026.



www.uol.cz
+420 910 190 008
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 dary zaměstnancům, pokud nejde o právo zaměstnance vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní smlouvy
- dárkové poukázky do většiny obchodů, pokud nárok na ně nevyplyvá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní smlouvy

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, stravenky či poskytnutí snídaně/obědu/večeře nad stanovený limit, nepeněžní příspěvky na kulturu, rekreaci, sport, knihy či zdravotní zboží a služby nad stanovený 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 do výše stanoveného limitu apod. Těmto benefitům se budeme věnovat dále.

4) Benefit do výše stanoveného limitu 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

V roce 2024 došlo k velkým změnám ohledně zdanění příspěvků zaměstnavatele zaměstnanci na stravování, došlo ke sjednocení zdanění stravenkového paušálu (který zůstává beze změny) a ostatních podob příspěvků zaměstnavatele na stravování, tedy stravenek a přímého poskytování jídla ve formě snídaně, obědu či večeře.

Stravenky

Nejtypičtějším benefitem z této skupiny jsou stravenky, ale jen **v přesně vymezené výši**. Od roku 2024 je stravenka pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem v libovolné výši (za podmínky sjednání se zaměstnancem dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. ZDP).

Zaměstnanec má stravenku osvobozenou jen do výše 70 % ze stravného pro tuzemskou cestu v délce 5–12 hodin. To činí od 1. 1. 2026 maximálně 185 Kč, nejvyšší osvobozený příspěvek na stravenku je tedy 129,50 Kč.

Co když se rozhodnete přispět víc?

Hodnota stravenky nad 70 % stravného se zaměstnanci přidání ke mzdě stejným způsobem, jako by dostal o tuto částku vyšší mzdu. Druhá možnost je příspěvek zaměstnance na stravenku.

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.

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 2026 hranice stravného činí 185 Kč
- u zaměstnavatele daňově uznatelný v jakékoli výši za podmínky sjednání např. v pracovní či kolektivní smlouvě

Příklad

- *Zaměstnavatel poskytne stravenkový paušál 150 Kč*
- *Maximální osvobozená částka u zaměstnance je 70 % ze 185 Kč, tj. 129,50 Kč*
- *U zaměstnance ke zdanění $150 - 129,50 = 20,50$ Kč*
- *U zaměstnavatele 150 Kč daňový náklad*

Závodní stravování

Stejný daňový režim jako stravenky a stravenkový paušál má od roku i přímé poskytnutí jídla zaměstnanci, v případě, že jde o snídani, oběd či večeři, tzv. závodní stravování. Pokud tedy hodnota jídla přesáhne 129,50 Kč, je třeba tuto nadlimitní výši přidat zaměstnanci ke mzdě. V případě zajištění stravování ve vlastní režii je zde tedy třeba řešit i ocenění takto poskytnutého jídla.



Životní a penzijní pojištění

Dalším z daňového hlediska výhodným benefitem je příspěvek na **životní pojištění, penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření** a nově dále **příspěvek na dlouhodobý investiční produkt** a na **pojištění dlouhodobé péče** - souhrnně označeno jako daňově podporované produkty spoření na stáří.

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

Tento limit je společný pro všechny daňově podporované produkty spoření na stáří 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** (u nových smluv 120 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 všechny daňově podporované produkty spoření na stáří převyší 50 000 Kč ročně, musíte příspěvek překračující limit zaměstnanci dodat 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 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). Tyto příspěvky jsou do stanoveného souhrnného limitu zaměstnancům osvobozeny.



Příspěvky na kulturu, sport, vzdělávání apod.

Přispíváte 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.
- Příspěvky jsou v souhrnné výši do částky poloviny průměrné mzdy za zaměstnance a rok, **v roce 2026 je tento limit 24 483,50 Kč**. Příspěvky nad tento limit jsou pro zaměstnance zdanitelným příjmem a pro zaměstnavatele daňovým výdajem, pokud takové právo zaměstnanci náleží např. z pracovní či kolektivní smlouvy.
- Daňově uznatelné pro zaměstnavatele jsou některé příspěvky na zdravotní péči, pokud splňují podmínky **základní preventivní péče**.
- Od 1. 1. 2025 byl zaveden druhý limit ve výši 100 % průměrné mzdy, který pro rok 2026 dělá 48 967 Kč. Tento limit se vztahuje na zdravotní benefity (zboží/služby zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, poskytnutí zdrav. prostředků na lékařský předpis).

Ve většině případů je podmínkou, aby šlo o službu, nikoli o zboží. Do této kategorie patří 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 daň. 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. Není omezeno částkou, pokud kniha či vzdělání je potřebné pro práci a rozvoj zaměstnance v souvislosti s jeho prací.

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.

Zaměstnanec nepřekročí 36 násobek průměrné mzdy.

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 27 264 Kč + pojistné placené zaměstnavatelem 9 216 Kč, tj. cca 36 480 Kč celkem, nepočítáme slevu na poplatníka, která už byla využita v jeho základní mzdě). Daňová úspora zaměstnavatele je 21 % z 36 480 Kč = 7 661 Kč. Celkový související výdaj ponížený o daňovou úsporu firmy je v tomto případě přibližně **28 819 Kč**.

Z příkladu vyplývá, že je pro firmu výrazně výhodnější přispět zaměstnanci na dovolenou pokud se s příspěvky vejde do stanoveného limitu 1/2 průměrné mzdy.

Jídlo a nápoje na pracovišti

Mezi benefity **nedaňové pro zaměstnavatele** a **osvobozené pro zaměstnance** patří také případné drobné občerstvení poskytované zaměstnancům na pracovišti a také jídlo poskytnuté v rámci jednání s klienty v obvyklé výši. 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.



Další nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnavatelem

Další nepeněžní plnění, která jsou pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem a zaměstnanec je nemusí danit jsou např. možnost užívat sportovní vybavení na pracovišti k odreagování a uvolnění stresu (nesmí být na úrovni komerčních sportovišť) nebo účast na obvyklých kulturních a sportovních akcích pořádaných zaměstnavatelem pro zaměstnance a rodinné příslušníky (vánoční večírky, dětské dny...). Ve všech případech je třeba zachovat přiměřenost takového plnění.

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



www.uol.cz

+420 910 190 008

info@uol.cz