

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů
Bakalářská práce

2023

Lucie Lauterkrancová

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lucie Lauterkrancová**
Osobní číslo: **E20957**
Studijní program: **B0413A050008 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a provoz podniku**
Téma práce: **Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů**
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je identifikace dopadů zaměstnaneckých benefitů na příjem zaměstnance a daňovou povinnost podniku.

Osnova:

- Princip a funkce daní.
- Daň z příjmů v ČR.
- Zaměstnanecké benefity z pohledu daně z příjmů.
- Případová studie –daňové dopady zaměstnaneckých benefitů.
- Formulace závěrů.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

HNÁTEK, Miloslav. *Zcela legální daňové triky 2018: pro podnikatele, svobodná povolání, pronajímatele, zaměstnance, studenty, seniory*. Praha: ESAP, 2018. ISBN 978-80-907398-5-7.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně. ISBN 978-80-7598-361-9.
PILAŘOVÁ, Ivana. *Účetní a daňové případy řešené v s.r.o.* 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-153-8.
PTÁČKOVÁ MÍŠAŘOVÁ, Petra a Milena OTAVOVÁ. *Daň z příjmů srozumitelně*. 2. aktualizované vydání. Ostrava: Key Publishing, 2018. Ekonomie. ISBN 978-80-7418-295-2.
ŠÍROKÝ, Jan. *Základy daňové teorie s praktickými příklady*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Vzdělávání a certifikace účetních. ISBN 978-80-7478-785-0.
VANČUROVÁ, Alena a Hana ŽÍDKOVÁ. *Daně v podnikání*. Praha: VOX, 2019. ISBN 978-80-87480-71-7.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Vít Jedlička, Ph.D.**
Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2023**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Michaela Kotková Střiteská, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2022

Prohlašuji:

Práci s názvem Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. 4. 2023

Lucie Lauterkrancová v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Ing. Vítu Jedličkovi, Ph.D. za jeho odborné vedení, ochotu, cenné připomínky a rady, které mi pomohly k dokončení této práce. V neposlední řadě patří poděkování i mé rodině a blízkým přátelům, kteří mě během celého studia podporovali.

ANOTACE

Bakalářská práce se věnuje daňovým aspektům vybraných zaměstnaneckých benefitů a jejich celkové daňové výhodnosti z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Práce nejprve ve třech kapitolách uvádí teoretické poznatky o daňové problematice a zaměstnaneckých benefitech. Následující dvě kapitoly se už zabývají praktickým daňovým řešením vybraných benefitů zkoumajícím vliv na výši příjmu zaměstnance a daňovou povinnost podniku. Závěrem jsou zdůrazněny nejvíce výhodné benefity.

KLÍČOVÁ SLOVA

zaměstnanecké benefity, daň z příjmů, daňové řešení, osvobození od daně, daňové náklady, příjem zaměstnance, daňová povinnost podniku, příspěvky

TITLE

Tax Aspects of Employee Benefits

ANNOTATION

The bachelor thesis deals with the tax aspects of selected employee benefits and their overall tax advantages from the point of view of the employee and the employer. The thesis first presents theoretical knowledge about tax issues and employee benefits in three chapters. The following two chapters already deal with the practical tax solution of selected benefits examining the effect on the income of the employee and the tax liability of the company. At last, the most favorable benefits are highlighted.

KEYWORDS

employee benefits, income tax, tax solution, tax exemption, tax expenses, income of the employee, tax liability of the company, allowance

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 Funkce a princip daní.....	12
1.1 Pojem daň.....	12
1.2 Dělení daní	12
1.3 Základní funkce daní.....	14
1.4 Současné principy daní	14
2 Daň z příjmů v ČR.....	16
2.1 Sazba a výpočet daně z příjmů u právnické osoby	16
2.2 Zálohy	17
2.3 Zdanění zaměstnaneckých příjmů.....	17
2.4 Daňové přiznání	18
2.5 Prohlášení poplatníka	20
2.6 Slevy na dani a daňové zvýhodnění	20
2.7 Nezdánitelné části základu daně a odčitatelné položky	22
2.7.1 Příspěvky zaměstnavatele	24
3 Zaměstnanecké benefity	25
3.1 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce	25
3.2 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákona o daních z příjmů	27
3.2.1 Daňový režim na straně zaměstnance	27
3.2.2 Daňový režim na straně zaměstnavatele	29
3.3 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistných zákonů	30
3.4 Daňové aspekty vybraných benefitů	31
3.4.1 Příspěvek na stravování	31
3.4.2 Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnance	32
3.4.3 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnanců	34

3.4.4	Bezplatné poskytnutí motorového vozidla i k soukromým účelům	34
3.4.5	Sick days a nadstandardní dovolená	35
3.4.6	Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci	35
3.4.7	Bezúplatné příjmy (dary)	36
3.4.8	Občerstvení na pracovišti.....	36
3.4.9	Home office – práce z domova	37
3.4.10	Doprava do zaměstnání.....	37
3.4.11	Poukazy a platební karty Flexi pass.....	38
4	Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů	39
4.1	Příklad daňového řešení příspěvku na stravování	39
4.2	Příklad daňového řešení vzdělávání zaměstnance	40
4.3	Příklad daňového řešení příspěvku na pojištění zaměstnanců (penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění)	41
4.4	Příklad daňového řešení bezplatného poskytnutí motorového vozidla i k soukromým účelům.....	42
4.5	Příklad daňového řešení sick days a nadstandardní dovolené	43
4.6	Příklad daňového řešení příspěvků na rekreaci.....	44
4.7	Příklad daňového řešení bezúplatných příjmů (darů)	46
4.8	Příklad daňového řešení poskytovaného občerstvení na pracovišti.....	47
4.9	Příklad daňového řešení home office – práce z domova.....	47
4.10	Příklad daňového řešení příspěvku na dopravu do zaměstnání.....	48
4.11	Příklad daňového řešení poukazů Flexi pass.....	49
5	Formulace závěrů.....	50
	ZÁVĚR	54
	POUŽITÉ ZDROJE	56

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Obrázek 1: Charakteristika daňové soustavy	13
Tabulka 1: Přehled sazeb pojistného	18
Tabulka 2: Daňové aspekty odborného rozvoje zaměstnance.....	33
Tabulka 3: Daňové řešení příspěvku na stravování.....	40
Tabulka 4: Daňové řešení vzdělávání.....	40
Tabulka 5: Daňové řešení příspěvku na pojistné u zaměstnavatele	41
Tabulka 6: Daňové řešení příspěvku na pojistné u zaměstnance	42
Tabulka 7: Daňové řešení poskytnutého motorového vozidla	43
Tabulka 8: Daňové řešení nadstandardní dovolené.....	43
Tabulka 9: Daňové řešení příspěvku na rekreaci u zaměstnavatele	45
Tabulka 10: Daňové řešení příspěvku na rekreaci u zaměstnance	45
Tabulka 11: Daňové řešení poskytnutého daru	46
Tabulka 12: Daňové řešení občerstvení na pracovišti.....	47
Tabulka 13: Daňové řešení náhrad za home office	48
Tabulka 14: Daňové řešení příspěvku na dopravu	48
Tabulka 15: Daňové řešení poukázky Flexi Pass	49
Tabulka 16: Přehled vybraných benefitů a jejich daňové výhodnosti.....	51

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

Č. – číslo

ČR – Česká republika

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

Kč – Česká koruna

Km – kilometr

Např. – například

NP – nepeněžní plnění

Odst. – odstavec

PP – peněžní plnění

Resp. – respektive

SP – sociální pojištění

Tj. – to jest

Tzv. – takzvané

VZ – vyměřovací základ

ZD – základ daně

ZDP – zákon o daních z příjmů

ZP – zdravotní pojištění

ZP – zákoník práce

ÚVOD

Zaměstnanecké benefity jsou určitými výhodami, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům nad rámec jejich mzdy nebo platu a nejčastěji jsou vnímány jako prostředek pro motivaci a posilování vztahu zaměstnance k danému zaměstnavateli. Zároveň mohou posloužit k přilákání nových kandidátů o práci. Ovšem výhodnost veškerých benefitů se v čase mění současně se změnami daňového řešení, a proto je potřeba po určitém období přistoupit k jejich zhodnocení a porovnání změn.

Cílem této bakalářské práce je identifikace dopadů zaměstnaneckých benefitů na příjem zaměstnance a daňovou povinnost podniku. Práce se věnuje daňovému řešení vybraných benefitů a jejich celkové daňové výhodnosti pro obě strany, tedy jak ovlivňují příjem zaměstnance a daňovou povinnost podniku. Pro zaměstnance je nejdůležitějším parametrem možné osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti a pro podnik především daňová uznatelnost poskytnutého benefitu.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. První tři kapitoly obsahují všechny podstatné informace týkající se daňového řešení zaměstnaneckých benefitů. Nejprve se práce zabývá definicí daní, jejich funkcemi a základním dělením. Následně je nastíněna problematika daně z příjmů v České republice s uvedením významných sazeb, ať už daně z příjmů, tak i zdravotního a sociálního pojištění. Současně je uveden princip výpočtu daňové povinnosti u zaměstnance i zaměstnavatele, důležité informace o daňovém priznání a položkách, které snižují základ daně nebo konečnou daňovou povinnost. Třetí kapitola je věnována nejčastěji poskytovaným benefitům, jako je například příspěvek na stravování, poskytnutí motorového vozidla i pro soukromé účely nebo vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnance. U každého benefitu jsou zmíněny jeho daňové aspekty spolu s legislativní úpravou.

V další části je pomocí modelových příkladů znázorněno daňové řešení jednotlivých benefitů s využitím daňových aspektů zmíněných ve třetí kapitole. Řešení je uvedeno vždy z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. V příkladech je kladen důraz na osvobození od daně z příjmů, možné uplatnění jako daňového nákladu, povinnost odvodů na zákonné pojistné, případné zákonem dané limity a podmínky. Poslední kapitola poskytuje přehled v podobě tabulky se všemi zaměstnaneckými výhodami a shrnutí veškerých získaných poznatků. Vyzdvihuje benefity, které jsou daňově výhodné pro obě strany, ale nechybí ani zmínka o preferencích samotných zaměstnanců a zaměstnavatelů.

1 Funkce a princip daní

Vybírání daní je z pohledu státu bráno jako hlavní zdroj finančních prostředků do státního rozpočtu. Fungování státu je tak na výběru daní silně závislé. Vybrané daně poté slouží jako nástroj, pomocí kterého se financují veřejné statky i veřejné potřeby. Prostředky jsou například přerozdělovány ministerstvům, jsou z nich vypláceny důchody, nemocenské nebo sociální dávky.

1.1 Pojem daň

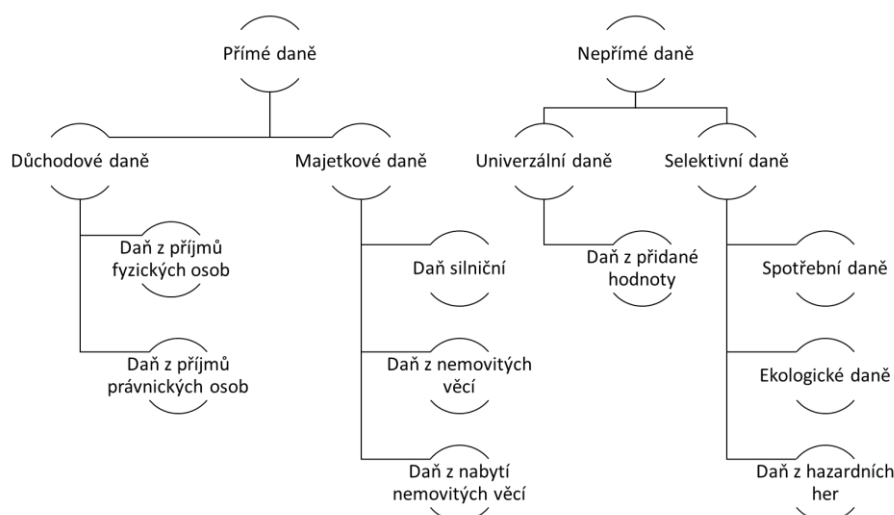
Podle Jana Širokého (2015, s. 11) definujeme daň jako – „*povinnou, zákonem předem stanovenou částku, kterou se odčerpává na nenávratném principu část nominálního důchodu ekonomickému subjektu*“.

Prostřednictvím daní jsou odebírány příjmy soukromému sektoru z důvodu jejich následného začlenění do veřejných rozpočtů. Jedná se tedy o právními normami stanovené právo státu na určité plnění plátcem daně. Pro plátce je to nucený, právním předpisem uložený závazek ve prospěch státu. Dalším vymezením je chápání daně jako platební povinnost. Tato povinnost je stanovena zákonem na financování veřejných potřeb z veřejných rozpočtů. Daňová povinnost vzniká například pobíráním příjmu, darováním nebo při převodu nemovitosti (Široký 2015, s. 11).

Daně není možné uložit nižší právní normou, než je zákon. Pokud chce tedy stát uložit daně nové či některé zrušit nebo změnit, nemůže tak učinit z vlastní vůle. Návrh je potřeba předložit Parlamentu ČR, který jej musí přijmout jako zákon (Klimešová 2018, s. 12).

1.2 Dělení daní

Mezi základní členění daní patří dělení na daně **přímé** a **nepřímé**. V České republice pocházejí daňové příjmy zhruba ve stejné míře z nepřímých a přímých daní. Plátcem přímé daně je konkrétní osoba, přesněji daňový subjekt. Je zde tedy možné přesně definovat, kdo má povinnost daň uhradit. Výše daně je stanovena na základě majetku subjektu, anebo z výše jeho příjmu. Příkladem přímé daně může být daň z příjmů právnických osob (Finanční správa 2013). Nepřímé daně jsou charakteristické tím, že je zde osoba plátce jiná než osoba poplatníka. Jako příklad lze uvést daň z přidané hodnoty. V tomto případě je plátcem daně obchodník, který podává daňové přiznání a daň je odváděna z jeho účtu. Poplatníkem je však zákazník tohoto obchodníka, protože je tato daň hrazena z jeho vlastních prostředků (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, str. 13).



Obrázek 1: Charakteristika daňové soustavy

Zdroj (Ptáčková Misařová a Otavová 2018, str. 13)

Na obrázku výše je vyobrazeno schéma dělení přímých a nepřímých daní. Dále mohou být daně děleny dle subjektu. Členění je podle osoby či osob, které jsou nuceni daň platit. Mezi tyto osoby může patřit:

- **jednotlivec**,
- **domácnost**, v případě odvodu daně jedné osoby za celou domácnost,
- **manželé**, podmínkou je zavedené společné zdanění manželů (= manželský splitting),
- **všichni členové domácnosti**,
- **firma**, korporace, tj. uměle vytvořená právnická osoba (Široký 2015, s. 26).

Dělení dle objektu daně je závislé na předmětu, na který je daňová povinnost vázána. Daně se dají rozdělit v tomto případě na:

- **důchodové**, které jsou uvaleny na důchody poplatníka (mzda, zisk, úrok),
- **výnosové**, u kterých je výše odhadována dle vnějších reálných znaků výdělečné činnosti (počet zaměstnanců nebo druh podnikání),
- **majetkové**, které se vztahují jak na movitý majetek, tak i na nemovitosti (držba, nabytí),
- **z hlavy (subjektové)**, je možné platit jen z titulu vlastní existence (např. při dosažení daného věku),
- **obratové** se dají uvalit na hrubý či čistý obrat u výrobce podílejícího se na zpracování každého výrobku,
- **spotřební** se týkají buď veškeré spotřeby, nebo spotřeby jen vybraných skupin výrobků,
- **z finančních transakcí** (Široký 2015, s. 26).

1.3 Základní funkce daní

Daně by v ekonomice měly především napomáhat veřejným financím a současně plnit tři základní funkce:

- funkci alokační,
- funkci (re)distribuční,
- funkci stabilizační.

Alokační funkce může představovat vložení prostředků tam, kam jich trh vkládá málo (například školství), nebo naopak odejmutí prostředků z oblastí, kde jich je příliš mnoho (například oblast hazardních her). Prostřednictvím daní a transferových plateb je státem ovlivňována (re)distribuce důchodů. (Široký 2015, s. 20). Bez existence redistribuce prostřednictvím vlády by vlastnictví zdrojů a určitých dispozic vedlo k jistému vzniku velkých sociálních rozdílů a celková úroveň blahobytu by se pohybovala velmi nízko. Daně tak vyjadřují solidaritní povahu daného státu (Klimešová 2018, s. 29). Veřejné finance (daně) mají tedy za úkol přesouvání části důchodů a bohatství směrem od bohatších jedinců k chudším. Plnění těchto prvních dvou funkcí nezávisí na změnách v poměru příjmů a výdajů veřejných rozpočtů. Optimem je vyrovnaný rozpočet (Široký 2015, s. 20).

Prostřednictvím stabilizační funkce mohou být daně užitečné ke zmírňování cyklických výkyvů v ekonomice se snahou zabezpečení dostatečné zaměstnanosti, cenové stability a ekonomického růstu (Široký 2015, s. 20). V období konjunktury mohou daně odčerpávat do rozpočtů větší část, a zajišťovat tak rezervu na horší časy. Naopak v období stagnace se dají daně použít k nastartování ekonomiky. Na rozdíl od předchozích dvou funkcí je u stabilizační funkce očekávána v závislosti na hospodářském cyklu existence přebytkového, vyrovnaného i deficitního rozpočtu. Existují však autoři, kteří vyčleňují ještě další funkce jako třeba funkci fiskální, která spočívá v naplnění veřejného rozpočtu a souvisí se všemi předešlými funkcemi (Profi společnosti 2023).

1.4 Současné principy daní

Základní zásady správy daní představují principy, které platí pro všechny části správy daní. Jedná se o pravidla a principy, které je nutno respektovat v každé fázi správy daní. Daňové principy a přístupy ke zdanění prošly určitým vývojem. Za dva základní daňové principy jsou považovány princip spravedlnosti a princip efektivnosti, ovšem plnění těchto principů současně častokrát stojí proti sobě. Výsledkem je nutnost určení, který princip je v dané situaci prioritní (Široký 2015, s. 39).

Jestli bude určitá skupina daňových subjektů považovat daňový systém za spravedlivý či nikoliv, se odvíjí od toho, jaký princip spravedlnosti daňový systém preferuje. Prvním je princip platební schopnosti, který předpokládá, že jsou daně subjektům uloženy podle jejich schopnosti je platit. Typickým vyjádřením tohoto principu je progresivní sazba nebo existence odčitatelných položek a osvobození od daně. Druhým v pořadí je princip užitku, který vyjadřuje požadavek na to, aby byl každý zdaněn podle svého prospěchu, který má z veřejných výdajů. Překážkou tohoto principu je obtížnost konkretizace tohoto prospěchu. Těžko se dá určit, jak velký má kdo prospěch na veřejném osvětlení například. Posledním je princip neutrality, který představuje požadavek na stejnou výši daně různých subjektů při stejných podmínkách. V praxi se v daňovém systému většinou uplatňují s větší či menší preferencí všechny tři tyto zmíněné principy (Klimešová 2018, str. 16).

Princip efektivnosti daňového systému vychází z nákladů, které souvisejí s výběrem daní. Jedná se o přímé a nepřímé náklady. Do přímých nákladů jsou řazeny všechny náklady na správu daní, které jsou státem vynaloženy na fungování daňového systému (vyměření a správa daně, výběr daně, daňová kontrola). Zahrnují v sobě fungování veřejnoprávních orgánů, které tuto správu vykonávají (Finanční správa, Česká správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny). Pro hodnocení efektivnosti daňového systému je zásadní vyčíslení skutečné výše těchto nákladů. Za nepřímé náklady daňového systému jsou považovány náklady, které musí být vynaloženy daňovým subjektem (týkají se soukromého sektoru). Řadí se sem náklady na seznámení s daňovými předpisy nebo čas vynaložený na daňovou administrativu. Čas, který musí poplatník věnovat činnostem v souvislosti s podáním svého daňového přiznání nebo náklady spojené s úhradou daně (např. vedení účetnictví či daňové evidence, placení za služby účetní nebo daňovému poradci, jednání na finančním úřadě). Tyto náklady jsou velice složitě vyčíslitelné (Klimešová 2018, s. 31-32).

2 Daň z příjmů v ČR

Daň z příjmů je přímá daň, kterou stanovuje zákon o dani z příjmů fyzických osob. Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, nebo daňovými nerezidenty. Z příjmů, které tyto osoby mají, jim plyne daňová povinnost, a to jak z těch, které mají v Česku, tak i z těch zahraničních. Daňová povinnost se vždy stanovuje ze základu daně. Poplatník zdaňuje příjmy, které opravdu obdržel a snižuje je o zaplacené výdaje. U fyzické osoby se vychází z příjmů a výdajů za celý rok a následná daňová povinnost je uvedena v daňovém přiznání, kterému se věnuje podkapitola 2.2. Druhá varianta umožňuje vypořádání zaměstnavatelem při ročním zúčtování daně. U fyzické osoby se rozlišují následující příjmy:

- příjmy ze závislé činnosti (zaměstnanecké příjmy),
- příjmy ze samostatné činnosti,
- příjmy z nájmu,
- kapitálové příjmy
- a tzv. ostatní příjmy.

Z výše zmíněných příjmů vznikají jednotlivé dílčí základy daně. Součet těchto základů tvoří základ daně (ZD), ze kterého je následně stanovena vlastní daň z příjmů (Hnátek 2018, s. 31). Daň se tedy vypočte ze zjištěného ZD sníženého o nezdanitelné části ZD a o odčitatelné položky od ZD zaokrouhleného na celá sta Kč dolů. Posledními kroky jsou vynásobení sazbou daně a snížení o slevy na dani společně s daňovým zvýhodněním. Sazba daně je stanovena na 15 % pro část základu daně do 48násobku průměrné mzdy a 23 % pro část základu daně přesahující 48násobek průměrné mzdy (§ 38h odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb.).

2.1 Sazba a výpočet daně z příjmů u právnické osoby

Sazba daně z příjmů je u právnických osob činí 19 %, pokud v § 21 odst. 2 a 3 ZDP není stanoveno jinak. Daň se dále podle § 21 ZDP vypočte pomocí součinu základu daně, který vychází z hospodářského výsledku, sníženého o položky snižující základ daně a o odčitatelné položky od základu daně zaokrouhleného na celé tisíce Kč dolů a sazby daně. U základního investičního fondu je určena sazba 5 % a u fondu penzijní společnosti nebo u instituce penzijního pojištění s výjimkou penzijní společnosti nebo obdobné společnosti obhospodařující fondy obdobné fondům penzijního pojištění 0 %. Pro stanovení daně se používá sazba daně účinná k prvnímu dni zdaňovacího období nebo období, za něž je daňové přiznání podáváno (§ 21 zákona č. 586/1992 Sb.).

2.2 Zálohy

Zálohy na daň z příjmů se platí v průběhu zálohového období, kterým je období od prvního dne následujícího po uplynutí posledního dne lhůty pro podání daňového přiznání do posledního dne lhůty pro podání daňového přiznání v následujícím zdaňovacím období. Výše a periodicita záloh vychází z poslední známé daňové povinnosti (Finanční správa 2023b). U právnických osob je někdy potřebná úprava poslední daňové povinnosti a provádí se podle délky období, za které bylo daňové přiznání podáno. Přepočítání dané povinnosti se provádí na dobu 12 měsíců (Vančurová a Zídková 2019, s. 280).

Poplatníci, u kterých poslední známá daňová povinnost přesáhla 30 000 Kč, ale současně nepřesáhla 150 000 Kč, mají povinnost platit zálohy na daň ve výši 40 % poslední známé daňové povinnosti. Zálohy jsou splatné do 15. dne šestého a dvanáctého měsíce zdaňovacího období. Poplatníci, u kterých poslední známá daňová povinnost přesáhla částku 150 000 Kč, platí zálohy na daň ve výši ¼ poslední známé daňové povinnosti. Zálohy jsou v tomto případě splatné do 15. dne třetího, šestého, devátého a dvanáctého měsíce zdaňovacího období (Finanční správa 2023b).

2.3 Zdanění zaměstnaneckých příjmů

Daň ze mzdy, resp. záloha na daň ze mzdy, je placena z libovolně vysokého příjmu, avšak existuje možnost úplného zrušení díky slevám na dani. Jednou ze zvláštností českého daňového systému je existence tzv. záporné daňové povinnosti, při které poplatník neplatí žádnou daň, naopak mu daňová správa ještě přeplatek vrací v podobě daňového bonusu. Tento bonus však musí dosahovat výše alespoň 100 Kč a maximálně 60 300 Kč ročně. Vzniklý bonus nelze uplatnit u poplatníka, který za zdaňovací období nedosáhl příjmu ve výši šestinásobku minimální mzdy, tedy 103 700 Kč pro rok 2023 (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, str. 42). Základ daně pro výpočet měsíční zálohy zaměstnance na daň je stanoven v § 38h odst. 1 ZDP jako *„úhrn příjmů ze závislé činnosti zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období, s výjimkou příjmu, který není předmětem daně, který je od daně osvobozen nebo z něhož je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně. Základ pro výpočet zálohy do 100 Kč se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru.“*

Zaměstnavatel hradí za zaměstnance část zákonného pojistného, konkrétně se jedná o sazbu 24,8 % z vyměřovacího základu na sociální zabezpečení (MPSV 2023b) a 9 % na pojištění zdravotní (VZP 2015). Minimální VZ pro zdravotní pojištění je dán minimální mzdou platnou

v měsíci, za který se pojistné odvádí (pro rok 2023 je dána minimální mzda ve výši 17 300 Kč) (MPSV 2023a). Maximální VZ pro zdravotní pojištění není stanoven od roku 2013. Od 1. 7. 2022 je stanoveno penále 0,0411 % dlužné částky neuhrazeného pojistného za každý kalendářní den prodlení. Pro pojištění na sociální zabezpečení je stanoven maximální VZ jako 48násobek průměrné mzdy (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, s. 13). Pro rok 2023 je tedy stanoven na 1 935 552 Kč (Kurzy 2022). Přehled sazeb pojistného znázorňuje tabulka č. 1.

Tabulka 1: Přehled sazeb pojistného

	Zdravotní pojištění	Sociální pojištění		
		Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění	Státní politika zaměstnanosti
Zaměstnanec	1/3 z 13,5 % = 4,5 %	-	6,5 %	-
Zaměstnavatel	2/3 z 13,5 % = 9 %	2,1 %	21,5 %	1,2 %

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2023b); Kurzy (2023)

2.4 Daňové přiznání

Podání daňového přiznání k dani z příjmů je základní povinností jak fyzických, tak i právnických osob. V daňovém přiznání je poplatník povinen uvést příjmy, které jsou předmětem daně, kromě příjmů od daně osvobozených nebo příjmů, z nichž je daň vybírána zvláštní sazbou daně. V daňovém přiznání je poplatníkem též uvedena částka slevy na dani a daňového zvýhodnění podle § 35c a 35d ZDP (§ 38g odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb.).

Fyzická osoba musí podle § 38g ZDP podat daňové přiznání v případě, že:

- má příjmy ze zaměstnání od více zaměstnavatelů najednou (výjimku tvoří příjmy, které byly zdaněny 15% srážkovou daní jako daní konečnou v případě dohody o provedení práce do 10 000 Kč měsíčně a současném nepodepsání prohlášení poplatníka),
- má roční příjmy vyšší než 50 000 Kč,
- nemá roční příjmy vyšší než 50 000 Kč, ale chce vykázat daňovou ztrátu,
- její plátce daně oznámil dlužnou částku na dani nebo neoprávněně vyplacenou částku na daňovém bonusu vzniklou zaviněním poplatníka správci daně,
- u ní došlo k výplatě pojistného plnění ze soukromého životního pojištění, jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, nebo k předčasnému ukončení pojistné smlouvy soukromého životního pojištění,

- chce uplatnit slevu na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b) až e) a g), nebo daňové zvýhodnění, anebo nezdanitelnou část základu daně.

Právnícká osoba je povinna podat přiznání k dani z příjmů, pokud se nejedná o:

- veřejně prospěšného poplatníka, který má pouze příjmy, které nejsou předmětem daně, příjmy od daně osvobozené nebo příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně, a nemá povinnost zvýšit výsledek hospodaření o částku, o kterou byl snížen základ daně podle § 20 odst. 7 ZDP,
- společenství vlastníků jednotek, které má pouze příjmy, které nejsou předmětem daně, příjmy od daně osvobozené nebo příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně,
- veřejnou obchodní společnost,
- zanikající nebo rozdělovanou obchodní korporaci za období od rozhodného dne přeměny do dne zápisu přeměny do obchodního rejstříku (Finanční správa 2023b).

Pro fyzické osoby je **zdaňovacím obdobím** vždy kalendářní rok, to ovšem neplatí pro osoby právnické, u kterých to podle § 21a ZDP může být rok kalendářní, hospodářský nebo období od rozhodného dne fúze nebo rozdělení obchodní korporace období nebo převodu jmění na společníka do konce kalendářního roku nebo hospodářského roku, ve kterém se přeměna nebo převod jmění staly účinnými, nebo účetní období (delší než nepřetržitě po sobě jdoucích 12 měsíců).

Přiznání k dani z příjmů fyzických osob se podává podle § 136 odst. 1 daňového řádu nejpozději do tří měsíců po uplynutí zdaňovacího období. Ve výjimečných případech daných zákonem nejpozději do šesti měsíců. Základní lhůta pro podání daňového přiznání za zdaňovací období roku 2022 byla stanovena do 3. 4. 2023. V případě uvedení nesprávné výše daňové povinnosti je možnost podání **opravného** daňového přiznání, pokud ještě neuplynula lhůta pro řádné podání. Po uplynutí této lhůty je poplatník oprávněn podat daňové přiznání **dodatečné**. Podání je možné osobně na finančním úřadu – územním pracovišti, poštou nebo elektronicky formou datové zprávy (podle § 71 daňového řádu). Daň vypočtená a uvedená v daňovém přiznání je splatná v poslední den lhůty stanovené pro podání daňového přiznání (Finanční správa 2023a).

Daňové přiznání k dani z příjmů právnických osob za dané zdaňovací období, se podává ve lhůtě stanovené § 136 odst. 1 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, tj. nejpozději do 3 měsíců po uplynutí zdaňovacího období.

Tato lhůta se může prodloužit:

- na 4 měsíce po uplynutí zdaňovacího období, pokud nedojde k podání daňového přiznání ve lhůtě 3 měsíců a následně je podáno elektronicky,
- na 6 měsíců po uplynutí zdaňovacího období, pokud má daňový subjekt zákonem uloženou povinnost mít účetní závěrku ověřenou auditorem, nebo daňové přiznání nebylo podáno ve lhůtě 3 měsíců a je následně podáno poradcem (Finanční správa 2023b).

2.5 Prohlášení poplatníka

Způsob, kterým se provádí zdanění příjmů ze závislé činnosti, je ovlivněn prohlášením poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti dle § 38h odst. 4 a 5 ZDP. Prohlášení poplatníka daně z příjmů je jednou z podmínek, které je nutné splnit, aby bylo možné v průběhu zdaňovacího období uplatňovat nezdanitelné části daňového základu, tedy slevy na dani a daňové zvýhodnění, je však možné ho v daném měsíci podepsat pouze u jednoho zaměstnavatele (Měšec 2023).

V případě podepsání prohlášení k dani je, bez ohledu na typ smlouvy nebo výši dosaženého příjmu, zdanění realizováno v souladu s § 38h ZDP, resp. prostřednictvím zálohy. Záloha je rovna 15 % ze základu daně. Díky podepsání také dochází k snížení zálohy na daň o hodnotu měsíčních slev na dani a o hodnotu měsíčního daňového zvýhodnění (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, s. 13).

Pokud zaměstnanec prohlášení k dani nepodepíše, je způsob zdanění závislý na výši vyplacené měsíční mzdy. Nepřesáhne-li příjem od zaměstnavatele plynoucí na základě dohody o provedení práce měsíčně 10 000 Kč, je mzda zdaněna konečnou 15% srážkovou daní. Přesáhne-li však tuto částku, bude mzda zdaněna 15% zálohovou daní. Stejný postup se uplatňuje i v případě nepřesážení příjmu v úhrnné výši 2 500 Kč u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc (příkladem může být dohoda o pracovní činnosti) (Hnátek 2018, s. 34).

2.6 Slevy na dani a daňové zvýhodnění

Zákon o daních z příjmů, konkrétně § 35ba a § 35bb tohoto zákona, umožňuje fyzické osobě uplatnit slevy na dani a tím snížit vypočtenou daňovou povinnost. V případě, že má poplatník příjmy ze závislé činnosti podle § 6 ZDP a současně podepsal u svého zaměstnavatele prohlášení k dani z příjmů fyzických osob (viz. předchozí kapitola), tak mu zaměstnavatel uplatňuje slevy na dani a daňové zvýhodnění. Provádí tak v rámci měsíčních zúčtování ve výši

jedné dvanáctiny z hodnoty roční výše slevy (vyjma slevy na manžela/ku a slevy za umístění dítěte) (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, s. 43). Fyzická osoba má možnost dle § 35ba ZDP uplatnit následující slevy:

- základní na poplatníka ve výši **30 840 Kč** ročně,
- na manžela (manželku) ve výši **24 840 Kč** žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč; je-li manžel (manželka) držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka 24 840 Kč na dvojnásobek,
- na studenta ve výši **4 020 Kč** po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let,
- na invaliditu ve výši **2 520 Kč**, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění,
- rozšířenou na invaliditu ve výši **5 040 Kč**, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění,
- na držitele průkazu ZTP/P ve výši **16 140 Kč**, je-li poplatníkovi přiznán nárok na průkaz ZTP/P.

Nejsou-li splněny podmínky pro uplatnění dané slevy, vyjma základní slevy na poplatníka, po celé zdaňovací období, potom se započítá vždy jedna dvanáctina dané slevy za každý měsíc, ve kterém byly podmínky splněny k počátku měsíce (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, s. 42).

§ 35bb ZDP popisuje ještě slevu za umístění dítěte. Výše slevy za umístění dítěte odpovídá výši výdajů prokazatelně vynaložených za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení na dané zdaňovací období. Tuto slevu lze uplatnit pouze v případě, kdy vyživované dítě žije s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti, přičemž na každé vyživované dítě lze uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy (pro rok 2023 platí tedy výše 17 300 Kč) a pouze u jednoho poplatníka z konkrétní domácnosti (§ 35bb zákona č. 586/1992 Sb.).

Daňové zvýhodnění poplatník uplatňuje v podobě slevy na dani, a to ve výši **15 204 Kč** ročně na jedno dítě, **22 320 Kč** ročně na druhé dítě a **27 840 Kč** ročně na třetí a každé další dítě (§ 35 zákona č. 586/1992 Sb.).

Poplatníkům daně z příjmů právnických osob může být daňová povinnost snížena o:

- částku **18 000 Kč** za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením,
- částku **60 000 Kč** za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (§ 35 zákona č. 586/1992 Sb.).

2.7 Nezdánitelné části základu daně a odčitatelné položky

Stanovený základ daně z příjmů fyzických osob je při splnění daných podmínek možné snížit o tzv. nezdánitelné části základu daně podle § 15 ZDP a odčitatelné položky uvedené v § 34 ZDP. Mezi nezdánitelné části základu se řadí:

- bezúplatná plnění (dary),
- úroky z úvěrů na bydlení (z hypotečního úvěru či ze stavebního spoření),
- příspěvek na penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření,
- soukromé životní pojištění,
- členské příspěvky zaplacené odborové organizaci,
- úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, s. 40).

Dar smí jako položku snižující základ daně uplatnit jak fyzická osoba, tak i právnická. Ostatní nezdánitelné položky si smí však uplatnit pouze osoba fyzická. Je zapotřebí, aby byl dar poskytnut na účely vymezené zákonem, zjednodušeně na veřejně prospěšné účely, a bez očekávání jakékoliv protislužby. Fyzická osoba si dle ZDP může ve svém daňovém priznání dar odečíst, pokud celková hodnota všech poskytnutých darů za daný daňový rok přesáhne hranici 2 % jeho základu daně, přičemž je stanoveno i minimum, které je možné uplatnit, a to 1 000 Kč. Odečítat lze standardně 15 % základu daně (Hnátek 2018, s. 22-23).

Dále lze ze základu daně odečíst částku zaplacenou na úrocích z hypotečního úvěru (i z úvěru ze stavebního spoření) na financování bytových potřeb, a to až do výše 150 000 Kč ročně (do roku 2020 to bylo 300 000 Kč). Při placení úroků jen po část roku nesmí nezdánitelná částka překročit 1/12 této maximální částky za každý měsíc placení úroků. Odečet může být proveden u osoby, která je účastníkem úvěrové smlouvy, je-li účastníků více, odečet se provádí jen u jedné z nich, nebo u každé z nich rovným dílem (Finance 2023).

Od základu daně ve zdaňovacím období lze odečíst také příspěvek zaplacený poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem podle smlouvy o penzijním připojištění se

státním příspěvkem, penzijní pojištění podle smlouvy o penzijním pojištění a doplňkové penzijní spoření podle smlouvy o doplňkovém penzijním spoření. Částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu měsíčních příspěvků, které v jednotlivých kalendářních měsících zdaňovacího období přesáhly výši, od které náleží maximální státní příspěvek. Možné je odečíst příspěvek v maximální hodnotě 24 000 Kč (§ 15 odst. 5. zákona č. 586/1992 Sb.).

Odečtení je možné i u zaplaceného pojistného na soukromé životní pojištění ve zdaňovacím období podle pojistné smlouvy mezi poplatníkem a pojišťovnou. Výplata pojistného plnění musí být ve smlouvě sjednána až po 60 měsících od uzavření této smlouvy a souběžně s tím vyplacena nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne poplatník 60 let. Maximální částka, kterou je poplatníkovi umožněno odečíst za zdaňovací období, je určena ve výši 24 000 Kč. Je tomu tak i v případě, že bude mít poplatník uzavřeno více smluv najednou (Hnátek 2018, s. 29).

Členské příspěvky odborové organizaci jsou takové zaplacené příspěvky, které mohou být uplatněny do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6, s výjimkou příjmů zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, str. 40).

Úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání zahrnují zkoušky podle zákona č. 179/2006 Sb., pokud však nebyly hrazeny zaměstnavatelem a uplatněny jako výdaj podle § 24 ZDP u poplatníků s příjmy dle § 7 ZDP. Lze uplatnit do maximální výše 10 000 Kč, u poplatníků se zdravotním postižením do 13 000 Kč a u poplatníka, který je osobou s těžším zdravotním postižením, až do 15 000 Kč (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, s. 41).

Odčitatelné položky vymezuje § 34 ZDP. Především se jedná o možnost uplatnění odpočtu daňové ztráty vzniklé v minulých zdaňovacích obdobích. Tato problematika se týká fyzických i právnických osob. U fyzické osoby může vzniknout v tom případě, že jsou výdaje větší než příjmy při samostatné činnosti a při nájmu. O vykázanou ztrátu se následně sníží úhrn jednotlivých základů daně podle druhu příjmů. Danou ztrátu nebo pouze její část, kterou nelze uplatnit ve zdaňovacím období, ve kterém vznikla, je možné odečíst v následujících pěti letech (Hnátek 2018, s. 29). Mezi odčitatelné položky dále patří odpočty související s podporou výzkumu a vývoje a podporou odborného vzdělávání. Na rozdíl od daňové ztráty je zákonem umožněno tyto odpočty odečíst nejpozději ve třetím období následujícím po období, ve kterém vznikly a uplatnit si je mohou i právnické osoby (§ 34 zákona č. 586/1992 Sb.).

2.7.1 Příspěvky zaměstnavatele

Z pohledu zaměstnavatele vyplývá daňové řešení příspěvků zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění z § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. V tomto ustanovení je uvedeno, že výdaji (náklady) vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů jsou výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. Výše zmíněné příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům budou tedy brány jako daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši v případě, že jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy (Macháček 2019, s. 59).

3 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké výhody nebo také benefity můžeme definovat jako plnění zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance nad rámec stanovený zákonem, které zaměstnavatel poskytuje dobrovolně. Tato plnění musí být sjednána např. v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise (Ptáčková Mísařová a Otavová 2018, s. 81). Zaměstnanecké benefity, které jsou zaměstnavatelem poskytovány ve formě peněžního i nepeněžního plnění, mají vliv na motivaci zaměstnanců a na utváření pozitivního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výběr a poskytování benefitů má vliv i na výši daňové povinnosti, a to jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Změny daňové povinnosti ovlivňuje vývoj daňové legislativy (Macháček 2019, str. XI). Z pohledu daňové výhodnosti je možné zaměstnanecké benefity rozdělit do 4 následujících skupin:

1. benefity, které jsou daňově uznatelným nákladem u zaměstnavatele a zároveň je příjem osvobozený od daně z příjmů u zaměstnance (např. příspěvky na životní a penzijní pojištění, pokud jsou dodržena daná omezení),
2. benefity, které jsou u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, ale u zaměstnance nejsou od daně osvobozeny (např. poskytnutí dovolené nad rámec daný zákoníkem práce),
3. benefity, které jsou daňově neuznatelným nákladem na straně zaměstnavatele, avšak je osvobozen od daně z příjmů u zaměstnance (např. příspěvky na kulturní a sportovní akce, nealkoholické nápoje na pracovišti),
4. benefity, které jsou u zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem a současně nejsou osvobozené od daně z příjmů u zaměstnance (např. příspěvky na rekreaci nad stanovený limit) (Bartůšková 2021).

3.1 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce

V zákoníku práce (ZP) jsou definovány mimo jiné povinnosti zaměstnavatelů, které mají vůči svým zaměstnancům, a to formou nejnižších nebo naopak nejvyšších limitů. §4a odst. 1 ZP uvádí, že „*odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“ Z toho vyplývá, že si zaměstnavatel může zvolit, zda bude svým zaměstnancům poskytovat vyšší plnění, než jsou stanovená minima. Podmínkou je pouze úprava těchto odchylek smlouvou, jak je již uvedeno výše. Plnění nad povinnost danou zákoníkem práce je možné považovat za benefit pro zaměstnance.

Příkladem mohou být následující plnění:

- **Odstupné**

Podle § 67 ZP zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší odstupné, pokud u něj dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů. Minimem je v případě délky pracovního poměru méně než 1 rok jednonásobek jeho průměrného výdělku. Pokud poměr trval v rozmezí 1 až 2 let, náleží zaměstnanci minimum v podobě dvojnásobku průměrného výdělku. Po překročení délky dvou let náleží zaměstnanci alespoň trojnásobek.

- **Cestovní náhrady**

Cestovní náhrady jsou popsány § 151 až § 189 ZP. Uvedeny jsou zde minimální sazby například u stravného při tuzemské (129 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, 196 Kč, pokud je delší než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, 307 Kč, trvá-li déle než 18 hodin) i zahraniční pracovní cestě nebo u náhrady jízdních výdajů v případě neposkytnutí vozidla zaměstnavatelem. Například při využití osobních silničních motorových vozidel je sazba základní náhrady za 1 km jízdy 5,20 Kč.

- **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Odborným rozvojem zaměstnanců podle § 227 ZP rozumíme především zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. § 232 ZP uvádí, že při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V tomto paragrafu je uvedena minimální výše, avšak umožňuje stanovit i vyšší.

- **Příplatky**

Dle § 114 přísluší zaměstnanci za práci přesčas mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Dále se dle § 115 může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna v případě práce v době svátku. Příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku náleží dle § 116 zaměstnanci za noční práci. Další příplatek je za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Ten činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví zákoník práce v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. § 118 pojednává o nejnižší přípustné výši příplatku za práci o víkendu jako o 10 %

průměrného výdělku a § 140 o odměně za pracovní pohotovost, kterou je opět nejméně 10 % průměrného výdělku.

- **Dovolená**

Minimální výměra dovolené je uvedena v zákoníku práce v § 212 odst. 1 jako 4 týdny za kalendářní rok. Stanovení dovolené nad rámec této minimální výměry je bonusem pro zaměstnance, který se však stává čím dál tím běžnějším. Výjimku ze základní výměry dovolené tvoří zaměstnavatelé podle §109 odst. 3 ZP, pro jejichž zaměstnance je určena minimální dovolená ve výši 5 týdnů a dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol, kteří mají nárok na 8 týdnů dovolené (§ 212 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.).

3.2 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákona o daních z příjmů

Důležitým kritériem při volbě benefitů je jejich daňová uznatelnost. U každého benefitu by se mělo posoudit, zda se jedná o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele, zdanitelný příjem zaměstnance, a zda vstupuje do vyměrovacího základu pro odvod pojistného.

3.2.1 Daňový režim na straně zaměstnance

Při posuzování výhodnosti z hlediska daňového řešení na straně zaměstnance je vždy nutné zjistit, zda se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud je odpovědí ano, tak je dále důležité vědět, jestli příjem podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti, nebo je od této daně osvobozen.

Předmětem daně nejsou například poskytnuté ochranné pracovní prostředky nebo náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce (§ 6 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb.). Za příjem podléhající dani z příjmů je považováno bezplatné poskytování motorového vozidla i k soukromým účelům (§ 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb.). Příjmy osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti včetně nutných podmínek pro osvobození definuje § 6 odst. 9 a jedná se například o:

- **odborný rozvoj zaměstnanců** – nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti (§ 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb.),

- **stravování zaměstnanců** – hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů, přičemž jsou takové příspěvky pro zaměstnance osvobozeny bez ohledu na jejich výši (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb.),
- **nealkoholické nápoje** – hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, zároveň se musí jednat o nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových nákladů (§ 6 odst. 9 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb.),
- **příspěvky na zdravotní služby, sport, kulturu a vzdělávání** – nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z FKSP, sociálního fondu, zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových nákladů ve formě příspěvku na tištěné knihy, kulturní nebo sportovní akce, použití zařízení péče o děti předškolního věku, pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru, poskytnutí rekreace a zájezdu do 20 000 Kč (§ 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb.),
- **poskytnutí darů** – hodnota nepeněžního bezúplatného plnění (daru) do maximální celkové výše 2 000 Kč ročně poskytované zaměstnavatelem z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění, případně na vrub nedaňových nákladů (§ 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb.),
- **přechodné ubytování** – pro zaměstnance, který má bydliště v jiné obci, než je obec přechodného ubytování, kde dochází k výkonu práce, může zaměstnavatel poskytovat nepeněžní plnění maximálně 3 500 Kč měsíčně, toto se však nevztahuje na ubytování při pracovní cestě (§ 6 odst. 9 písm. i) zákona č. 586/1992 Sb.),
- **příjmy žáků a studentů, kteří práci vykonávají v rámci praktického vyučování a praktické přípravy** (§ 6 odst. 9 písm. l) zákona č. 586/1992 Sb.),
- **bezúročné zápůjčky** – do maximální celkové výše jistin 300 000 Kč plynoucí zaměstnanci ve formě majetkového prospěchu od téhož zaměstnavatele (§ 6 odst. 9 písm. v) zákona č. 586/1992 Sb.),
- **penzijní a životní pojištění** – osvobozeny jsou příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění v maximální celkové výši 50 000 Kč od jednoho zaměstnavatele (§ 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb.).

3.2.2 Daňový režim na straně zaměstnavatele

Zaměstnanecké benefity ze strany zaměstnavatele se posuzují podle jejich daňové uznatelnosti či neuznatelnosti. Pro zaměstnavatele je nejefektivnější, když si vynaložené výdaje na benefity může následně uplatnit jako daňový náklad a snížit si tak celkový základ daně pro výpočet daňové povinnosti. Těmito výdaji (vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů) se zabývá § 24 ZDP.

Obecné znění prvního, resp. druhého odstavce tohoto paragrafu, je možné využít při prodeji zboží, výrobků a při poskytování služeb se slevou zaměstnancům. Za daňový náklad se v tomto případě u výrobků považují výrobní náklady. U zboží je nákladem nákupní cena a u poskytnutých služeb náklady spojené s jejich poskytováním.

Daňově je možné uznání nákladů v omezeních stanovených jinými právními předpisy na pracovní a sociální podmínky a péči o zdraví zaměstnanců vynaložených na:

- **bezpečnost a ochranu zdraví při práci** a hygienické vybavení pracovišť (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 1 zákona č. 586/1992 Sb.),
- **pracovní lékařské služby** nehrazené zdravotní pojišťovnou v daném rozsahu, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 2 zákona č. 586/1992 Sb.),
- provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje vynaložené na **odborný rozvoj zaměstnanců** a rekvalifikaci zaměstnanců (peněžní i nepeněžní plnění), pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb.),
- **příspěvky na stravování zaměstnance**, ať už spojené s provozem vlastního stravovacího zařízení (kromě hodnoty potravin), tak i zajištěním u jiných subjektů (včetně stravenek), a to až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu při dodržení stanovené maximální výše (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb.),
- poskytnutí **cestovních náhrad** do výše stanovené dalším právním předpisem (např. část sedmá hlava třetí ZP), přičemž se jedná o náhradu jízdních výdajů, výdajů za ubytování, výdajů za stravu nebo nutných vedlejších výdajů (§ 156 zákona č. 262/2006 Sb.),
- **motivační příspěvek** poskytnutý budoucímu zaměstnanci **na vzdělání**, a to konkrétně až 5 000 Kč měsíčně, v případě studenta vysoké školy až do výše 10 000 Kč měsíčně; příspěvek může být také stipendiem, příspěvkem na stravování, ubytování nebo jízdné

v prostředcích hromadné dopravy do místa vzdělávání (§ 24 odst. 2 písm. zu) zákona č. 586/1992 Sb.).

Významná je také část § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, v rámci které si zaměstnavatel může libovolně zvolit jako daňově uznatelné náklady na pracovní a sociální podmínky a péči o zdraví zaměstnanců i jiné náklady než výše zmíněné. Podmínkou je sjednání takových nákladů v:

- kolektivní smlouvě,
- vnitřním předpisu zaměstnavatele,
- pracovní smlouvě,
- nebo jiné smlouvě.

3.3 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistných zákonů

Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění a veřejné zdravotní pojištění je úhrn všech příjmů ze závislé činnosti, které jsou však předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Z § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 1 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění také vyplývá, že za zúčtovaný příjem se považuje plnění, peněžní i nepeněžní, které bylo poskytnuto zaměstnanci v jeho prospěch.

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného **je zahrnováno** např.:

- nepeněžní příjem zaměstnance v podobě poskytnutí motorového vozidla k bezplatnému používání pro služební i soukromé účely, a to ve výši 1 % pořizovací ceny motorového vozidla,
- rozdíl mezi cenou účtovanou zaměstnavatelem zaměstnanci za poskytnuté výrobky nebo služby a cenou obvyklou (Macháček 2019, s. 14).

Skutečnost, zda se do vyměřovacího základu příjem zahrne či nikoliv, ovlivňuje výslednou výši daně, jelikož je pojistné hrazené zaměstnavatelem součástí základu daně ze závislé činnosti. Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného se **nezahrnují** položky uvedené v § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 2 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění:

- náhrada škody podle ZP,
- odstupné, odchodné, odbytné,
- věrnostní přídavek horníků,

- plnění poskytnuté poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci.

3.4 Daňové aspekty vybraných benefitů

Oblast poskytování různých peněžních i nepeněžních plnění zaměstnavatelů ve prospěch svých zaměstnanců nabízí řadu různých variantních řešení s odlišným daňovým řešením a dopady na vyměřovací základy na veřejné pojištění zaměstnanců. Tato podkapitola se věnuje jejich popisu z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

3.4.1 Příspěvek na stravování

Příspěvky na stravování jsou řazeny mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity a převážně mají podobu stravenek, stravenkových karet nebo stravenkového paušálu. Výše nominální hodnoty není zákonem nijak omezena, vždy tak záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Zaměstnavatel rozhoduje také o tom, za kolik budou stravenky (stravenkové karty) zaměstnancům prodávány, nebo zda budou poskytovány bezplatně (Macháček 2019, s. 43). Stravování může být také zabezpečeno ve vlastním zařízení zaměstnavatele nebo prostřednictvím jiných subjektů. Přípustná forma je tedy peněžní i nepeněžní (Pilařová 2016, s. 94).

Z pohledu zaměstnance je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena:

- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb.).

Osvobození od daně z příjmů tedy není ovlivněno výší uznatelnosti nákladů vynaložených zaměstnavatelem ani výší poskytnutého příspěvku, i kdyby bylo stravování poskytováno zadarmo. Rovněž poskytování stravenek za úplatu (musí být nižší než nominální hodnota stravenky), nebo bezplatně nepodléhá u zaměstnance zdanění (Macháček 2019, s. 44). Stravenkový paušál je jako peněžitý příspěvek osvobozen do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb.).

Daňové řešení na straně zaměstnavatele je popsáno dvěma formami. Pokud zaměstnavatel poskytuje stravování ve vlastním stravovacím zařízení, jsou za daňově účinné náklady

považovány veškeré náklady na provoz zařízení, nikoliv však hodnota potravin. V případě přispívání nepeněžní formou (stravenky, stravenkové karty) jsou daňově účinné náklady až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu. Naopak peněžní příspěvky (stravenkový paušál) jsou uznatelné v jakékoliv výši, a představují tudíž pro zaměstnavatele nejvýhodnější formu přispívání. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb.). Daňové posouzení příspěvku na stravování zaměstnanců ovlivňují ještě následující podmínky:

- stanovená směna trvá alespoň 3 hodiny,
- v případě délky směny delší než 11 hodin, lze poskytnout s daňovou účinností příspěvek na stravování na další jedno jídlo pro zaměstnance,
- příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle ZP (Hauzarová 2021).

3.4.2 Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnance

Pro zaměstnavatele je neustálé vzdělávání zaměstnanců klíčové nejen z pohledu konkurenceschopnosti podniku, proto také investují do jejich odborného rozvoje, ve kterém je zahrnuto zaškolení a zaučení, odborná praxe pro absolventy škol a prohlubování a zvyšování kvalifikace (§ 227 zákona č. 262/2006 Sb.).

U daňového režimu tohoto benefitu z pohledu zaměstnance rozhoduje, zda je poskytován v peněžní či nepeněžní podobě. Hradí-li zaměstnavatel příspěvky na vzdělání v peněžní formě (přímo zaměstnanci), tak se jejich výše vždy zahrnuje do zdanitelného příjmu zaměstnance a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (§ 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb.). Poskytuje-li zaměstnavatel příspěvek v nepeněžní podobě, tak je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti, pokud se jedná o:

- nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- nebo na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti (§ 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb.).

Tabulka 2: Daňové aspekty odborného rozvoje zaměstnance

Situace	Osvobozeno u zaměstnance	Daňově uznatelné u zaměstnavatele
NP na vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele	ANO	ANO
NP na vzdělávání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele	ANO	NE
PP na vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele	NE	ANO
PP na vzdělávání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele	NE	ANO (při splnění podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)
NP na rekvalifikaci související s činností zaměstnavatele	ANO	ANO
NP na rekvalifikaci nesouvisející s činností zaměstnavatele	ANO	NE
PP na rekvalifikaci související s činností zaměstnavatele	NE	ANO
PP na rekvalifikaci nesouvisející s činností zaměstnavatele	NE	ANO (při splnění podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

Zdroj: Macháček (2019, str. 87-88)

Daňové řešení nákladů na vzdělání a odborný rozvoj je ovlivněno u zaměstnavatele více faktory. V první řadě je důležité, zda vzdělání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele či nikoli. Daňově uznatelnými náklady jsou pro zaměstnavatele náklady na prohlubování a zvyšování kvalifikace a na rekvalifikaci zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem jeho činnosti (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb.). Pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje příspěvek na vzdělání, které nesouvisí s předmětem jeho činnosti, je daňově uznatelný jen peněžní příspěvek sjednaný v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb.). Všechny možné případy a jejich daňové řešení popisuje tabulka č. 2 výše.

3.4.3 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnanců

V případě, že mají zaměstnanci sjednané penzijní pojištění nebo soukromé životní pojištění, může na něj přispívat formou zaměstnaneckých benefitů také zaměstnavatel. Zaměstnavateli je často poskytován, jelikož patří do daňově výhodných benefitů jak z pohledu zaměstnanců, tak z pohledu zaměstnavatelů.

Z pohledu zaměstnance je tento příjem považován za osvobozený od daně z příjmů, pokud u jednoho zaměstnavatele nepřesáhl výši 50 000 Kč za rok. Tento limit je stanoven souhrnně pro penzijní pojištění, penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření i soukromé životní pojištění (§ 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb.). Příspěvek do této výše současně nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček 2019, s. 58).

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o příspěvek, který je daňově uznatelným nákladem bez ohledu na jeho výši, pokud je v rozsahu vyplývajícím z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem (Macháček 2019, s. 59).

3.4.4 Bezplatné poskytnutí motorového vozidla i k soukromým účelům

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání i pro soukromé účely, je považováno za nepeněžní příjem zaměstnance. Příjem je stanoven jako částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla (0,5 % u nízkoemisního vozidla) a každý kalendářní měsíc je připočítáván k platu zaměstnance. Není důležité, zda zaměstnanec auto pro soukromé účely použije, ale důležité je, že tu možnost má. Tato částka je tedy součástí základu daně pro

výpočet daně z příjmů, ale také vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (§ 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb.).

Pokud je motorové vozidlo vloženo do obchodního majetku, získává podnik možnost uplatnění širokého okruhu daňově uznatelných nákladů. Odpisy, náklady na opravy a údržbu, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění jsou všechno daňově uznatelné náklady v plné výši. Náklady na pohonné hmoty využité pro soukromé účely si hradí sám zaměstnanec a nejedná se o uznatelný náklad u zaměstnavatele, pokud to ovšem není bráno jako benefit sjednaný v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvě (Macháček 2019, s. 103).

3.4.5 Sick days a nadstandardní dovolená

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanci dovolenou nad rámec minimální doby, která je stanovena zákoníkem práce na 4 týdny (§ 213 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.). Nejčastěji je zaměstnavateli poskytován týden dovolené navíc a také dny zdravotního volna tzv. sick days. Důvodem pro zvolení zrovna tohoto benefitu je podpora odpočinku a regenerace zaměstnance za hlavním účelem dosažení jeho vyššího pracovního výkonu.

Zaměstnanec svou proplacenou dodatečnou dovolenou (nebo sick days) zdaní jako příjem ze závislé činnosti, a zároveň z ní odvede sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele je tento benefit jedním z nejnákladnějších, daňově však uznatelný. Uplatnit si zaměstnavatel může jak klasickou dovolenou navíc, tak i sick days, ovšem jen v případě, že je tento benefit sjednán v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb.).

3.4.6 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci

Pod příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci se skrývá široká paleta benefitů od vstupenek do sportovních zařízení, jako jsou fitness centra, plavecké bazény, tenisová hřiště, přes různé vstupenky do kin a divadel, až po příspěvky na zájezdy nebo dovolené.

Z pohledu zaměstnance se jedná o osvobozený příjem od daně z příjmů ze závislé činnosti, pokud je příspěvek v nepeněžní formě. Příkladem může být čip, permanentka, vstupenka nebo poukaz, který zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele. Nutnou podmínkou je úhrada tohoto příspěvku z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo jako nedaňový náklad (Macháček 2019, s. 121). Při poskytnutí rekreace je osvobozeno nepeněžní plnění do maximální hodnoty 20 000 Kč za zdaňovací období (§ 6 odst. 9 písm. d) bod 1 zákona č. 586/1992 Sb.).

U zaměstnavatele je tento typ benefitu brán jako nedaňový náklad a musí být hrazen z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo jako nedaňový náklad. V případě poskytnutí příspěvku v peněžní formě je ale situace opačná a bez ohledu na výši se jedná o daňově uznatelný náklad. Podmínkou je sjednání v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb.).

3.4.7 Bezúplatné příjmy (dary)

Motivem pro poskytnutí daru zaměstnanci může být pro zaměstnavatele například ocenění za jeho loajalitu k firmě, avšak nejedná se o často poskytovaný benefit kvůli jeho daňovému řešení. Z pohledu zaměstnavatele je totiž dar věnovaný zaměstnanci vždy daňově neuznatelným nákladem bez ohledu na to, zda je dar ve formě peněžité nebo nepeněžité, nebo v jaké je výši (Účetnictví KleFer 2023).

U zaměstnanců existují případy, kdy hodnota daru není zahrnuta do základu daně z příjmů ze závislé činnosti ani do vyměřovacího základů pro odvod pojistného. Konkrétně to musí být dar, který v součtu nepřesáhne finanční hodnotu 2 000 Kč za kalendářní rok, musí být v nepeněžní formě a poskytnutý zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb (§ 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb.). Z fondu lze poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary za:

- mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele (např. při požáru nebo živelní události),
- pracovní výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru,
- životní výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- první přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (§ 14 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb.).

3.4.8 Občerstvení na pracovišti

Zaměstnavatel má povinnost zajistit zaměstnancům pitnou vodu či ochranné nápoje, avšak káva, čaj, džus a další nápoje se považují jen za benefit pro zaměstnance. Zároveň roste obliba péče o zdraví zaměstnanců, a tak stále více zaměstnavatelů nabízí na pracovišti ovoce, zeleninu nebo třeba saláty.

Od daně z příjmů je u zaměstnance osvobozené občerstvení, které má formu nepeněžního příspěvku a je určené ke spotřebě na pracovišti (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb.).

Na straně zaměstnavatele jsou výdaje na občerstvení vždy nedaňovým nákladem, ať už bude příspěvek v peněžní či nepeněžní formě (§ 25 odst. 1 písm. t) zákona č. 586/1992 Sb.).

Na straně zaměstnance se nic nemění ani v případě poskytování nápojů, které jsou v nepeněžní podobě také osvobozeny (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb.). Zaměstnavatel má naopak možnost uplatnění daňového nákladu v případě peněžních příspěvků, pokud je toto plnění sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb.).

3.4.9 Home office – práce z domova

Home office je využíván především u kancelářských profesí a největším benefitem pro zaměstnance je práce v domácím (pro ně příjemnějším) prostředí a úspora času vzniklá z nenutnosti dojíždění do zaměstnání. Zaměstnání však musí být vykonáváno na náklady zaměstnavatele, který je tedy zaměstnancům na home office povinen poskytovat náhradu výdajů, které vznikly v souvislosti s výkonem práce (§ 151 zákona č. 262/2006 Sb.).

Pokud tedy zaměstnanec pracuje z domova a zaměstnavatel mu dle § 190 ZP poskytuje náhrady za opotřebení vlastního zařízení a jiných předmětů, které potřebuje k výkonu práce, tak jsou veškeré tyto náhrady na straně zaměstnance od daně osvobozeny (§ 6 odst. 7. písm. d) zákona č. 586/1992 Sb.). Pro zaměstnavatele je tento benefit také daňově výhodný, jelikož si dané náhrady může uplatnit jako daňově uznatelné náklady (§ 24 odst. 2 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb.).

3.4.10 Doprava do zaměstnání

V rámci zaměstnaneckých benefitů je možné zajišťovat také dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání nebo jim hradit výdaje na jízdenky veřejnou dopravou, případně proplácet spotřebované pohonné hmoty při jízdě vlastním automobilem.

Podle zákona o daních z příjmů se však na příspěvky na dopravu zaměstnanců nevztahuje osvobození od daně. Výjimkou je poskytnutí bezplatných nebo zlevněných jízdenek od zaměstnavatelů, kteří provozují veřejnou dopravu (§ 6 odst. 9 písm. e) zákona č. 586/1992 Sb.).

Zaměstnavatel může tyto náklady uplatnit jako daňově uznatelné. Toto nepeněžní nebo peněžní plnění však musí být sjednáno v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, popřípadě přímo v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem (Macháček 2019, s. 144).

3.4.11 Poukazy a platební karty Flexi pass

Principem je poskytnutí nepeněžního plnění v podobě poukazu nebo platební karty Flexi pass (Flexi pass CARD), u kterého si zaměstnanec může zvolit, na jakou volnočasovou službu ho ze seznamu těchto služeb uplatní. Jelikož je benefit poskytován ve formě nepeněžního plnění, je u zaměstnance osvobozený od daně z příjmů (§ 6 odst. 9 písm. d) bod 1 zákona č. 586/1992 Sb.). Avšak zaměstnavatel nemá podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP možnost benefit uplatnit jako daňový náklad, a tak je nutná úhrada z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo jako nedaňový výdaj.

4 Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola bakalářské práce se věnuje různým daňovým výpočtům souvisejícím s poskytováním zaměstnaneckých benefitů a vychází z informací z předchozích kapitol. Každý příklad obsahuje porovnání dopadů jak na zaměstnance a jeho konečný čistý příjem z daného benefitu, tak na daňovou výhodnost pro zaměstnavatele. Níže uvedené příklady jsou vymodelované na míru daného benefitu tak, aby bylo možné řešení ukázat z různých pohledů. Vstupní data jsou tak vybírána například podle zákonných limitů stanovených u vybraných případů.

4.1 Příklad daňového řešení příspěvku na stravování

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky s vyznačenou nominální hodnotou:

- a) 180 Kč,
- b) 200 Kč.

Řešení z pohledu zaměstnavatele

U první varianty s hodnotou 180 Kč si zaměstnavatel může jako daňový náklad uplatnit 55 % z nominální hodnoty stravenky, tj. 99 Kč. Zbývá částka 81 Kč bude daňově neuznatelná. Zaměstnanec platí těchto zbylých 45 %.

Stravenky v druhé variantě již nelze ve výši 55 % z nominální hodnoty uplatnit jako daňový náklad. Částka 110 Kč (55 % z částky 200 Kč) převyšuje stanovený horní limit. Pro zaměstnavatele je daňovým nákladem pouze částka do 107,10 Kč (limit 70 % z částky 153 Kč) a zbývající hodnota bezplatně poskytnuté stravenky 92,9 Kč bude hrazena zaměstnancem.

Řešení z pohledu zaměstnance

U zaměstnance jsou obě varianty plně osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti díky formě nepeněžního plnění.

Následující tabulka č. 3 obsahuje porovnání příspěvku na stravování ve formě poskytnutí stravenky ve výši 180 Kč a 200 Kč, a zároveň peněžitého příspěvku na stravování (stravenkového paušálu) ve výši 180 Kč.

Tabulka 3: Daňové řešení příspěvku na stravování

	Stravenka a)	Stravenka b)	Stravenkový paušál
Daňový náklad zaměstnavatele	99 Kč	107,10 Kč	180 Kč
Daňově uznatelné odvody za pojistné	0 Kč	0 Kč	24,64 Kč (72,9 x 0,338)
Snížení daně z příjmů	18,81 Kč (99 x 0,19)	20,35 Kč (107,1 x 0,19)	38,88 Kč ((180 + 24,64) x 0,19)
Osvobozeno od daně u zaměstnance	180 Kč	200 Kč	107,10 Kč
Daň z příjmu	0 Kč	0 Kč	10,94 Kč (72,9 x 0,15)
Odvody za pojistné	0 Kč	0 Kč	8 Kč (72,9 x 0,11)
Náklady se zohledněním daňové úspory a uhrazené části zaměstnancem	80,19 Kč (180 – 81 – 18,81)	86,75 Kč (200 – 92,9 – 20,35)	141,12 Kč (180 – 38,88)
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnance	99 Kč (180 – 81)	107,10 Kč (200 – 92,9)	161,06 Kč (180 – 10,94 – 8)

Zdroj: vlastní zpracování

4.2 Příklad daňového řešení vzdělávání zaměstnance

U daňového řešení odborného rozvoje a vzdělávání zaměstnanců rozhoduje, zda se jedná o plnění peněžní či nepeněžní a zda souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. V tabulce č. 4 jsou uvedeny všechny čtyři možné scénáře řešení situace, kdy zaměstnavatel pro svého zaměstnance zaplatil odborné školení v hodnotě 25 000 Kč.

Tabulka 4: Daňové řešení vzdělávání

	NP (související)	NP (nesouvisející)	PP (související)	PP (nesouvisející)
Daňový náklad	25 000 Kč	0 Kč	25 000 Kč	25 000 Kč
Daňově uznatelné odvody za pojistné	0 Kč	0 Kč	8 450 Kč (25 000 x 0,338)	8 450 Kč (25 000 x 0,338)
Snížení daně z příjmů	4 750 Kč (25 000 x 0,19)	0 Kč	6 355,50 Kč ((25 000 + 8 450) x 0,19)	6 355,50 Kč ((25 000 + 8450) x 0,19)
Osvobozeno od daně	25 000 Kč	25 000 Kč	0 Kč	0 Kč
Daň z příjmu	0 Kč	0 Kč	3 750 Kč (25 000 x 0,15)	3 750 Kč (25 000 x 0,15)
Odvody za pojistné	0 Kč	0 Kč	2 750 Kč (25 000 x 0,11)	2 750 Kč (25 000 x 0,11)

Náklady se zohledněním daňové úspory	20 250 Kč (25 000 – 4 750)	25 000 Kč	18 644,50 Kč (25 000 – 6 355,5)	18 644,50 Kč (25 000 – 6 355,5)
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnance	25 000 Kč	25 000 Kč	18 500 Kč (25 000 – 3 750 – 2 750)	18 500 Kč (25 000 – 3 750 – 2 750)

Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Příklad daňového řešení příspěvku na pojištění zaměstnanců (penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění)

Zaměstnavatel (právnícká osoba) se rozhodl zaměstnanci přispívat částkou:

- 1 500 Kč měsíčně na doplňkové penzijní spoření a zároveň částkou 15 000 Kč ročně na soukromé životní pojištění,
- 3 000 Kč měsíčně na doplňkové penzijní spoření a zároveň částkou 20 000 Kč ročně na soukromé životní pojištění.

Řešení z pohledu zaměstnavatele

Pokud je poskytnutí příspěvku na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance obsaženo v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, je u zaměstnavatele možné jakoukoliv výši příspěvku uplatnit jako daňový náklad. Z tabulky č. 5 je patrné, že u zaměstnavatele dojde ke zvýšení jeho daňově uznatelných nákladů o 33 000 Kč v prvním případě a o 56 000 Kč v druhém. O stejné částky se sníží i základ daně. Musí se však pamatovat na zákonný limit u zaměstnance. Proto v druhém případě zaměstnavatel odvádí pojistné za zaměstnance z nadlimitní částky 6 000 Kč.

Tabulka 5: Daňové řešení příspěvku na pojistné u zaměstnavatele

	Případ a)	Případ b)
Souhrnná výše příspěvků	33 000 Kč (12 x 1 500 + 15 000)	56 000 Kč (12 x 3 000 + 20 000)
Z toho daňově uznatelné náklady	33 000 Kč	56 000 Kč
Daňově uznatelné odvody za pojistné	0 Kč	2 028 Kč (6 000 x 0,338)
Snížení daně z příjmů	6 270 Kč (33 000 Kč x 0,19)	11 025,32 Kč ((56 000 + 2 028) x 0,19)
Náklady se zohledněním daňové úspory	26 730 Kč (33 000 – 6 270)	44 974,68 Kč (56 000 – 11 025,32)

Zdroj: vlastní zpracování

Řešení z pohledu zaměstnance

U zaměstnance je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen příspěvek zaměstnavatele ve výši až 50 000 Kč ročně na penzijní připojištění se státním příspěvkem i na pojistné na soukromé životní pojištění. Zaměstnanec obdržel v prvním případě plnění v hodnotě nižší, než je stanovený limit, z čehož vyplývá osvobození od zdanění a čistý příjem zaměstnance celých 33 000 Kč, ovšem na účtu pojišťovny. V druhém případě je osvobozena pouze část příspěvku do částky zákonného limitu. Od daně bude tedy osvobozen příjem 50 000 Kč a ze zbývajících 6 000 Kč musí zaměstnanec odvést daň z příjmu a zákonné pojistné. Obě situace jsou znázorněny v tabulce č. 6.

Tabulka 6: Daňové řešení příspěvku na pojistné u zaměstnance

	Případ a)	Případ b)
Souhrnná výše příspěvků	33 000 Kč (12 x 1 500 + 15 000)	56 000 Kč (12 x 3 000 + 20 000)
Částka osvobozena od daně z příjmů	33 000 Kč	50 000 Kč
Daň z příjmu	0 Kč	900 Kč (6 000 x 0,15)
Odvody za pojistné	0 Kč	660 Kč (6 000 x 0,11)
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnance	33 000 Kč	54 500 Kč (56 000 – 900 – 660)

Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Příklad daňového řešení bezplatného poskytnutí motorového vozidla i k soukromým účelům

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně osobní automobil pro služební i soukromé účely, jehož vstupní cena činí 800 000 Kč. Níže v tabulce č. 7 je znázorněné porovnání řešení u vozidla, které je nízkoemisní a které naopak není.

Řešení z pohledu zaměstnavatele

Poskytnutím motorového vozidla zaměstnanci získává zaměstnavatel možnost uplatnit hned několik nákladů s tímto vozidlem spojených. Jak už je výše v této práci uvedeno, jedná se o odpisy, náklady na opravy a údržbu, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění. Všechny tyto náklady mohou tedy snížit zaměstnavateli základ daně. Dalším daňovým nákladem mohou být i uhrazené pohonné hmoty, které byly využity pro soukromé účely zaměstnance, pokud je tento benefit sjednaný v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvě.

Řešení z pohledu zaměstnance

V případě poskytnutí tohoto motorového vozidla pro služební i soukromé účely se zaměstnanci ke zdanitelným příjmům připočte částka 8 000 Kč (1 % ze vstupní ceny vozidla v případě, kdy vozidlo není nízkoemisní) nebo částka 4 000 Kč (0,5 % z 800 000 Kč, případ nízkoemisního vozidla). Tyto částky budou současně podléhat odvodům zákonného pojištění. Důležitým aspektem z hlediska daňové povinnosti je úhrada pohonných hmot využitých pro soukromé účely. Pokud tyto pohonné hmoty hradí zaměstnavatel v rámci benefitu, připočte se uhrazená částka taktéž ke zdanitelným příjmům a bude z ní odvedena daň i zákonné pojištění.

Tabulka 7: Daňové řešení poskytnutého motorového vozidla

	Vozidlo není nízkoemisní	Vozidlo je nízkoemisní
Zdanitelný měsíční příjem v podobě vozidla	8 000 Kč	4 000 Kč
Daň z příjmu	1 200 Kč (8 000 x 0,15)	600 Kč (4 000 x 0,15)
Odvody za pojištění	880 Kč (8 000 x 0,11)	440 Kč (4 000 x 0,11)
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnance	6 000 Kč (8 000 – 1 200 – 880)	2 960 Kč (4 000 – 600 – 440)

Zdroj: vlastní zpracování

4.5 Příklad daňového řešení sick days a nadstandardní dovolené

Dny volna navíc poskytované zaměstnavatelem nad zákonnou dobu dovolené jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem stejně jako sick days. Zaměstnanec dostane volné dny proplacené stejně tak, jako kdyby byl fyzicky přítomen v práci, a tak se tento benefit pro zaměstnance stává zdanitelným příjmem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Na první pohled se může tento benefit zdát příliš nákladný (zaplacené dny, během kterých pracovník nic neprodukuje), ovšem možnost vybrání si například třech dnů zdravotního volna, zajistí nenakažení dalších pracovníků, a tudíž větší pracovní produktivitu celého týmu.

Tabulka 8: Daňové řešení nadstandardní dovolené

Daňový náklad zaměstnavatele	11 000 Kč
Daňově uznatelné odvody za pojištění	3 718 Kč (11 000 x 0,338)
Snížení daně z příjmů	2 796,42 Kč ((11 000 + 3 718) x 0,19)
Daň z příjmu zaměstnance	1 650 Kč (11 000 x 0,15)
Odvody za pojištění	1 210 Kč (11 000 x 0,11)
Náklady se zohledněním daňové úspory	8 203,58 Kč (11 000 – 2 796,42)
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnance	8 140 Kč (11 000 – 1 650 – 1 210)

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud má tedy zaměstnavatel v kolektivní smlouvě uvedený týden dovolené navíc (celkem 5 týdnů) a zaměstnanec za tento týden obdržel příjem ve výši 11 000 Kč (1/4 z měsíční mzdy 44 000 Kč), tak daňové řešení tohoto benefitu vypadá podle tabulky č. 8.

4.6 Příklad daňového řešení příspěvků na rekreaci

Možnosti uvedených příspěvků na rekreaci a propočty jejich daňového řešení znázorňují tabulky č. 9 a 10.

a) Ve formě nepeněžního plnění do zákonného limitu

Zaměstnavatel poskytne nepeněžní příspěvek (poukaz) zaměstnanci ve výši 18 000 Kč formou zakoupení zájezdu v cestovní kanceláři, zaplacený ze sociálního fondu zaměstnavatele.

Řešení z pohledu zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je tento náklad daňově neuznatelný, a tak nedochází ke snížení základu daně.

Řešení z pohledu zaměstnance

Jelikož není příspěvek na rekreaci vyšší než 20 000 Kč, tak částka 18 000 Kč bude u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Půjde o případ, kdy zaměstnavatel uhradí tuto částku přímo poskytovateli zájezdu (cestovní kanceláři). Nepeněžní příjem zaměstnance nevstoupí do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

b) Ve formě nepeněžního příspěvku nad zákonný limit

Zaměstnavatel poskytne nepeněžní příspěvek (poukaz) zaměstnanci ve výši 30 000 Kč formou zakoupení zájezdu v cestovní kanceláři, zaplacený ze sociálního fondu.

Řešení z pohledu zaměstnavatele

Částka do výše 20 000 Kč je považována za nedaňový náklad, avšak částku 10 000 Kč si už jako daňový náklad zaměstnavatel uplatnit může. Pojistné, které je povinen hradit z částky nad limit (v tomto případě 10 000 Kč), bude rovněž jeho daňovým nákladem.

Řešení z pohledu zaměstnance

Část příspěvku, konkrétně 20 000 Kč, bude u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Částka 10 000 Kč, která je nad limitní, bude zdanitelným nepeněžním příjmem zaměstnance, který se rovněž zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

c) Ve formě peněžního plnění

Zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek zaměstnanci na zakoupený rekreační zájezd ve výši 30 000 Kč.

Řešení z pohledu zaměstnavatele

Zaměstnavatel si v tomto případě může uplatnit tento příspěvek jako daňový náklad v plné výši. Pojistné, které hradí zaměstnavatel z této částky, jež zvyšuje vyměřovací základ pro odvod pojistného u zaměstnance, bude jeho také daňově uznatelné.

Řešení z pohledu zaměstnance

U zaměstnance tento příspěvek od daně osvobozen není. Částka 30 000 Kč je připočtena zaměstnanci ke zdanitelné mzdě a je zahrnuta do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka 9: Daňové řešení příspěvku na rekreaci u zaměstnavatele

	Případ a)	Případ b)	Případ c)
Výše příspěvku	18 000 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč
Daňově uznatelná část	0 Kč	10 000 Kč	30 000 Kč
Daňově uznatelné odvody za pojistné	0 Kč	3 380 Kč (10 000 x 0,338)	10 140 Kč (30 000 x 0,338)
Snížení daně z příjmů	0 Kč	2 542,20 Kč ((10 000 + 3 380) x 0,19)	7 626,60 Kč ((30 000 + 10 140) x 0,19)
Náklady se zohledněním daňové úspory	18 000 Kč	27 457,80 Kč (30 000 – 2 542,2)	22 373,40 Kč (30 000 – 7 626,6)

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 10: Daňové řešení příspěvku na rekreaci u zaměstnance

	Případ a)	Případ b)	Případ c)
Výše příspěvku	18 000 Kč	30 000 Kč	30 000 Kč
Částka osvobozena od daně z příjmů	18 000 Kč	20 000 Kč	0 Kč
Daň z příjmu	0 Kč	1 500 Kč (10 000 x 0,15)	4 500 Kč (30 000 x 0,15)
Odvody za pojistné	0 Kč	1 100 Kč (10 000 x 0,11)	3 300 Kč (30 000 x 0,11)
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnance	18 000 Kč	27 400 Kč (30 000 – 1 500 – 1 100)	22 200 Kč (30 000 – 4 500 – 3 300)

Zdroj: vlastní zpracování

4.7 Příklad daňového řešení bezúplatných příjmů (darů)

Zaměstnavatel poskytl svému zaměstnanci dar z fondu kulturních a sociálních potřeb ve výši:

- 2 000 Kč v podobě poukazu na luxusní večeři za dosažení životního jubilea 55 let,
- 5 000 Kč v podobě kávovaru jako ocenění pracovního výročí 30 let trvajícího pracovního poměru,
- 1 800 Kč v podobě dárkového balení vín jako svatební dar,
- 1 500 Kč darovaných v obálce s děkovným přáním za pomoc při požáru.

První dar splňuje podmínku nepeněžní formy, výšku limitní částky 2 000 Kč i důvod možný pro osvobození od daně z příjmů. Druhý sice splňuje nepeněžní formu i důvod, avšak překračuje limit, a tak vše nad limit 2 000 Kč podléhá zdanění i odvodům na pojistné. Ve třetím případě jsou splněny všechny podmínky kromě důvodu. Příležitost svatby nespadá ani do jedné kategorie z vyhlášky, a tak bude dar zdaněn v plné výši. V plné výši bude zdaněn i poslední případ, kvůli formě peněžního plnění. Pro zaměstnavatele jsou tyto náklady vždy daňově neúčinné, avšak odvody na pojistné zaměstnanec si do nákladů uplatnit může. Řešení všech čtyřech případů znázorňuje tabulka č. 11.

Tabulka 11: Daňové řešení poskytnutého daru

	Případ a)	Případ b)	Případ c)	Případ d)
Daňově uznatelné	×	×	×	×
Daňově uznatelné odvody za pojistné	0 Kč	1 014 Kč ((3 000 x 0,338)	608,40 Kč (1 800 x 0,338)	507 Kč (1 500 x 0,338)
Snížení daně z příjmů	0 Kč	192,66 Kč (1 014 x 0,19)	115,60 Kč (608,4 x 0,19)	96,33 Kč (507 x 0,19)
Osvobozeno od daně	2 000 Kč	2 000 Kč	×	×
Daň z příjmu	0 Kč	450 Kč (3 000 x 0,15)	270 Kč (1 800 x 0,15)	225 Kč (1 500 x 0,15)
Odvody za pojistné	0 Kč	330 Kč (3 000 x 0,11)	198 Kč (1 800 x 0,11)	165 Kč (1 500 x 0,11)
Náklady se zohledněním daňové úspory	2 000 Kč	4 807,34 Kč (5 000 – 192,66)	1 684,40 Kč (1 800 – 115,6)	1 403,67 Kč (1 500 – 96,33)
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnanec	2 000 Kč	4 220 Kč (5 000 – 450 – 330)	1 332 Kč (1 800 – 270 – 198)	1 110 Kč (1 500 – 225 – 165)

Zdroj: vlastní zpracování

4.8 Příklad daňového řešení poskytovaného občerstvení na pracovišti

Pitná voda na pracovišti je pouze na toaletách a v kuchyňce, jinde zdroj pitné vody není. Zaměstnavatel se rozhodl poskytovat pitnou vodu ještě v PET lahvích. Zaměstnanci mají na výběr z neperlivé a jemně perlivé vody. Zároveň mají zaměstnanci po celou dobu pracovní doby k dispozici kávu, čaj, džus a ovoce. V tabulce č. 12 je znázorněna daňová uznatelnost benefitu a zda podléhá dani z příjmů.

Řešení z pohledu zaměstnance

Z pohledu zaměstnance se ve všech případech jedná o příjem ve formě nepeněžního plnění, které nebude zdaňováno. Konkrétně je poskytnutá pitná voda včetně neperlivé považována za příjem, který není předmětem daně, zbylé alternativy pití a ovoce představují příjem od daně osvobozený.

Řešení z pohledu zaměstnavatele

Jediným daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele je pitná voda dostupná na toaletách a v kuchyňce a neperlivá voda v PET lahvích. U zbytku poskytovaného občerstvení náklady uplatnit nelze.

Tabulka 12: Daňové řešení občerstvení na pracovišti

	Pitná a neperlivá voda	Všechny ostatní nápoje	Občerstvení (ovoce)
Daňově uznatelný náklad	✓	×	×
Nepodléhá dani z příjmů	✓	✓	✓

Zdroj: vlastní zpracování

4.9 Příklad daňového řešení home office – práce z domova

Zaměstnanec na základě dohody se svým zaměstnavatelem pracuje z domova 2 dny v týdnu. V dodatku pracovní smlouvy jsou sjednány paušální náhrady za využití soukromých věcí zaměstnance:

- za využití soukromého počítače, softwaru, monitoru, klávesnice a tiskárny zaměstnanci náleží náhrada ve výši 55 Kč za den,
- za využití nábytku v místnosti, kde zaměstnanec práci vykonává (pracovní stůl, kancelářská židle, skříň), mu náleží náhrada 50 Kč za den,

- za využití kancelářských potřeb (psací potřeby, papír, sešíváčka, ...) náleží zaměstnanci náhrada 15 Kč za den.

Celkové paušální náhrady za 1 den práce z domova činí 120 Kč. Souhrnně za celý měsíc zaměstnavatel za náhrady zaplatí 960 Kč. Částka je rovna 2 pracovním dnům za týden x 120 Kč za denní náklady zaměstnance x 4 týdny. Veškeré tyto paušální náhrady za opotřebení vlastního majetku zaměstnance nejsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance a nepodléhají ani odvodům pojistného. Zaměstnavatel si výši zaplacených paušálních náhrad může uplatnit jako daňové náklady. Vyčíslení daňového řešení je uvedeno v tabulce č. 13.

Tabulka 13: Daňové řešení náhrad za home office

Daňový náklad zaměstnavatele	960 Kč
Snížení daně z příjmů	182,40 Kč (960 x 0,19)
Nepodléhá dani z příjmů	960 Kč
Náklady se zohledněním daňové úspory	777,60 Kč (960 – 182,40)
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnance	960 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

4.10 Příklad daňového řešení příspěvku na dopravu do zaměstnání

Pracovní smlouva uzavřená s novým zaměstnancem při nástupu do zaměstnání obsahuje závazek zaměstnavatele v podobě hrazení výdajů spojených s dopravou do a ze zaměstnání. Za měsíc předložil zaměstnanec jízdenky z hromadné dopravy a doklady o spotřebě pohonných hmot, které byly využity k dopravě soukromým motorovým vozidlem. Celkové výdaje zaměstnance činily 2 800 Kč.

U zaměstnavatele je díky uvedení tohoto benefitu v pracovní smlouvě možné uplatnění nákladů vynaložených na dopravu zaměstnance. To samozřejmě platí i pro uhrazené pojistné ve výši 0,338 % z poskytnutého příjmu. Pro zaměstnance je tento příjem zdanitelný v plné výši příspěvku a zároveň je součástí vyměřovacího základu pro odvod zákonného pojistného. Daňové dopady jsou znázorněny tabulkou č. 14.

Tabulka 14: Daňové řešení příspěvku na dopravu

Daňový náklad zaměstnavatele	2 800 Kč
Daňově uznatelné odvody za pojistné	946,40 Kč (2 800 x 0,338)
Snížení daně z příjmů	711,82 Kč ((2 800 + 946,4) x 0,19)
Daň z příjmu zaměstnance	420 Kč (2 800 x 0,15)
Odvody za pojistné	308 Kč (2 800 x 0,11)
Náklady se zohledněním daňové úspory	2 088,18 Kč (2 800 – 711,82)
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnance	2 072 Kč (2 800 – 420 – 308)

Zdroj: vlastní zpracování

4.11 Příklad daňového řešení poukazů Flexi pass

Pro zaměstnance byl zaveden benefit v podobě poukázky "Flexi pass". Poukaz má hodnotu 1 500 Kč a nelze ji zaměnit za peníze. Zaměstnanec má možnost vybrat si volnočasové aktivity ze seznamu poskytovatelů těchto aktivit dle svých preferencí. Zaměstnavatel hradí benefit z FKSP. Daňový pohled na tento benefit poskytuje tabulka č. 15.

Jelikož má poskytované plnění nepeněžní formu, jedná se pro zaměstnance o příjem osvobozený od daně a není nijak limitována jeho výška. Naopak zaměstnavatel si nemůže ani část nákladů vynaložených na tento benefit uplatnit jako daňově účinný.

Tabulka 15: Daňové řešení poukázky Flexi Pass

Daňový náklad zaměstnavatele	×
Daňově uznatelné odvody za pojistné	×
Osvobozeno od daně z příjmu	1 500 Kč
Odvody za pojistné	×
Náklady se zohledněním daňové úspory	1 500 Kč
Čistá hodnota benefitu pro zaměstnance	1 500 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

5 Formulace závěrů

Jedním z důležitých kritérií zaměstnavatele pro volbu zaměstnaneckých benefitů je jejich daňová uznatelnost. U každého benefitu se posuzuje, zda je u zaměstnavatele možné uplatnění poskytnutého benefitu jako daňového nákladu, jestli se jedná o zdanitelný příjem zaměstnance a vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

V tabulce č. 16 je uvedený přehled vybraných benefitů. Tabulka znázorňuje daňovou výhodnost daného benefitu ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Z výše uvedených příkladů a této tabulky lze za daňově nejvýhodnější benefity považovat příspěvek na stravování (jak ve formě nepeněžního, tak i peněžního plnění), vzdělávání a odborný rozvoj (především ve formě nepeněžního plnění), příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění nebo home office.

V případě příspěvku na stravování zaměstnanec sice nemívá celou stravenku zaplacenou zaměstnavatelem, ale i tak se mu vyplatí. Určitá část je hrazena zaměstnavatelem a jakkoliv je hodnota stravenky vysoká, nemusí ji danit. Pokud však dostane stravenky bezplatně, je pro něj situace ještě výhodnější, ovšem zaměstnavatel si nad hranici 107,10 Kč hodnotu tohoto benefitu neuplatní jako daňově účinný náklad. V případě paušálu je situace opačná, zaměstnanec nedaní paušál do výše 107,10 Kč, avšak zaměstnavatel nijak limitovaný není a daňově uznatelný je pro něj libovolně vysoký paušál.

Vzdělávání a odborný rozvoj je dalším příkladem oboustranně výhodného benefitu. Nejen že je při dodržení daných podmínek daňově uznatelný a u zaměstnance nedaněný, ale zároveň zaměstnavatel získává kvalifikovanější, výkonnější pracovní sílu a zaměstnanec určité schopnosti a znalosti možné například k dalšímu kariérnímu postupu.

Dále jsou pro zaměstnance výhodné příspěvky na životní pojištění, penzijní připojištění a spoření. Výhodnost spočívá v obdržení benefitu v jeho plné výši. Není totiž dál zatěžován daněmi a odvody na povinná pojištění, samozřejmě do zákonem stanovené výše. Zaměstnavatel si zase o tuto sumu může snížit základ daně.

Stejná daňová výhodnost platí i pro náhrady za home office, které nepodléhají zdanění a zaměstnavatel si o jejich výši snižuje svou daňovou povinnost. Zároveň dochází k úspoře nákladů spojených s dojížděním do a ze zaměstnání. Ostatní uvedené benefity jsou většinou daňově výhodné jen pro jednu stranu, a tak záleží na uvážení a preferenci zaměstnavatele.

Tabulka 16: Přehled vybraných benefitů a jejich daňové výhodnosti

	Daňově uznatelný náklad	Nepodléhá dani z příjmů
Příspěvek na stravování (nepeněžní plnění)	✓ 55 % z nominální hodnoty stravenky (maximálně 107,10 Kč)	✓
Příspěvek na stravování (peněžní plnění)	✓	✓ do výše 107,10 Kč podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP
Vzdělávání a odborný rozvoj (nepeněžní plnění)	✓ (pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele)	✓
Vzdělávání a odborný rozvoj (peněžní plnění)	✓ (při splnění podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)	×
Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění	✓ (při splnění podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)	✓ (do souhrnné výše 50 000 Kč ročně)
Bezplatné poskytnutí motorového vozidla i k soukromým účelům	✓ (vynaložený na provoz tohoto vozidla)	×
Sick days a nadstandardní dovolená	✓ (při splnění podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)	×

Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci (nepeněžní plnění)	×	✓ (při splnění podmínky dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP + na rekreaci maximálně do 20 000 Kč)
Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci (peněžní plnění)	✓ (při splnění podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)	×
Bezúplatné příjmy (dary)	×	✓ (při splnění podmínky dle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP a důvodu dle § 14 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb.)
Občerstvení na pracovišti	✓ (pouze pitná neperlivá voda)	✓ (pouze forma nepeněžního plnění)
Home office – práce z domova	✓	✓
Doprava do zaměstnání	✓ (při splnění podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)	×
Poukazy a platební karty Flexi pass	×	✓

Zdroj: vlastní zpracování

Některé zaměstnanecké výhody nejsou zákonem přesně limitovány, a tak je možné využít jejich daňové výhodnosti v libovolných výších. Jedná se například o vzdělávání a odborný rozvoj, které jsou při dodržení daných podmínek možné daňově uznat u zaměstnavatele a zahrnout do

osvobozených příjmů zaměstnance, stejně jako náhrady za home office nebo poskytnutou pitnou vodu. Zaměstnavatel není nijak limitován v případě poskytnutí nadstandardní dovolené a sick days, motorového vozidla i pro soukromé účely (veškeré náklady na jeho provoz), příspěvku na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění nebo příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání. Na druhé straně u zaměstnance je osvobozen benefit v libovolné výši v podobě příspěvku na kulturu a sport (nepeněžní plnění), občerstvení na pracovišti (rovněž nepeněžní plnění) a poukazu nebo platební karty Flexi pass. Méně výhodné jsou při překročení zákonem stanovené výše příspěvky na rekreaci (konkrétně nad 20 000 Kč), na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění (nad 50 000 Kč), stravování ve formě peněžního plnění (nad 107,10 Kč) a dary (nad 2 000 Kč). Zaměstnavatel je limitován pouze u nepeněžního příspěvku na stravování částkou 107,10 Kč.

Momentálně nejvíce vítanými benefity mezi zaměstnanci jsou příspěvky na kulturu, sport a rekreaci (z daňového hlediska především ve formě nepeněžního plnění), možnost práce na home office s proplácením náhrad výdajů zaměstnance, především z důvodu domácího prostředí, ušetření času a výdajů na dojíždění nebo možnosti výkonu práce ze zahraničí, nebo poskytnutí motorového vozidla i pro soukromé účely. Současně roste na oblibě poskytování nadstandardní dovolené a sick days, kdy jsou tyto volné dny zaměstnanci proplaceny. Dovolenu vítají především rodiče s dětmi nebo cestovatelé. Stále oblíbené jsou však díky příznivému daňovému řešení i příspěvky na stravování, ať už v peněžní či nepeněžní formě, zároveň je tento příspěvek ve většině případů výhodnější oproti zvýšení mzdy o stejnou sumu.

Příspěvky na stravování jsou často preferované i ze strany podniku díky možnému uplatnění (do limitu v případě nepeněžního plnění, bez limitu v případě peněžního). Dále jsou zaměstnavateli upřednostňovány benefity jako je například vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců pro jeho daňovou uznatelnost (při splnění potřebných podmínek) a zároveň podporu konkurenceschopnosti podniku. Do daňově příznivých benefitů patří i příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, který je v plné výši daňově uznatelným nákladem.

Benefitů však může být celá řada, nejen výše uvedené. V poslední době přicházejí moderní společnosti s novými koncepty vybavení pracovního prostředí. Zaměstnancům je vytvářen příjemný, zajímavý prostor, ve kterém by se měli cítit více jako doma a bonusem je například možnost navštívení posilovny zařízené přímo v podniku, odpočinku na gauči nebo v houpací síti v relax zóně, hraní videoher s kolegy a mnoho dalšího. Pro zaměstnance je důležitá forma poskytnutého plnění, která je v tomto případě nepeněžní, a tak se jedná o výhodu, kterou zaměstnanec nijak nedaní.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo identifikovat daňové dopady zaměstnaneckých benefitů na příjem zaměstnance a daňovou povinnost podniku. Na konečnou výši příjmu zaměstnance má největší dopad skutečnost, zda je příjem osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti případně není předmětem této daně a zda vstupuje do vyměřovacího základu pro odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Daňovou povinnost zaměstnavatele z pohledu poskytování zaměstnaneckých benefitů nejvíce ovlivňuje možnost uplatnění si benefitu jako daňově uznatelného nákladu, o jehož výši si svou daňovou povinnost následně sníží.

První část uvádějící do problematiky a přibližující důležité termíny je rozdělena do tří kapitol: funkce a princip daní, daň z příjmů v ČR a zaměstnanecké benefity. Informace do těchto kapitol byly čerpány především z odborné literatury a příslušných legislativních dokumentů. První kapitola poskytuje vysvětlení pojmu daň, rozdělení daní na přímé a nepřímé, dále podle osoby či osob, které jsou nuceni daň platit a dle předmětu, na který je daňová povinnost vázána. Definovány jsou také tři základní funkce daní, konkrétně funkce alokační, (re)distribuční a stabilizační. Na konci kapitoly jsou představeny současné principy daní, například princip platební schopnosti nebo neutrality.

V druhé kapitole jsou uvedeny základní informace o dani z příjmů v ČR včetně sazeb daně pro fyzické osoby a druhy příjmů, ze kterých se daň odvádí. Dále je zde vysvětlen výpočet a sazba daně z příjmů právnické osoby nebo přiblíženo téma záloh, které přechází ke zdanění zaměstnaneckých příjmů. U zdanění těchto příjmů je nutné zmínit daňový bonus a podmínky jeho vyplacení současně s důležitými sazbami zákonného pojistného. V další části jsou uvedeny podstatné informace o daňovém priznání. Jedná se především o podmínky, za kterých je fyzická osoba povinna priznání podat a v jakých případech naopak právnická osoba povinna není nebo za jaké období se priznání podává a v jakých možných termínech. Po daňovém priznání je nastíněn způsob, jakým ovlivňuje prohlášení poplatníka výpočet daňové povinnosti v souvislosti s uplatněním slev na dani a daňového zvýhodnění. Představena je zde sleva na poplatníka, manžela (manželku), studenta nebo za umístění dítěte a současně uvedena výše daňového zvýhodnění podle počtu dětí. Poslední část této kapitoly je věnována definici nezdanitelných částí základu daně a odčitatelných položek, mezi které patří například bezúplatná plnění, úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání nebo úroky z úvěrů na bydlení.

Ve třetí kapitole je nejprve vysvětlen pojem zaměstnanecké benefity nebo také výhody. Následuje rozdělení benefitů do čtyř skupin dle jejich daňové výhodnosti a přiblížení problematiky poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce, zákona o daních z příjmů a pojistných zákonů. Podle zákoníku práce jsou benefity popsány jako poskytnuté plnění, které je vyšší, než jsou zákonem stanovená minima. Řadí se sem dovolená nebo cestovní náhrady. Z hlediska zákona o daních z příjmu je objasněn zvlášť daňový režim u zaměstnance a zaměstnavatele. U zaměstnance se jedná o příjmy osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti včetně nutných podmínek, u zaměstnavatele o daňově uznatelné náklady na pracovní a sociální podmínky a péči o zdraví zaměstnanců. Část o pojistných zákonech pojednává o příjmech, které se zahrnují nebo naopak nezahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Poté jsou už zbývající podkapitoly věnovány daňovým aspektům jednotlivých benefitů.

Další část obsahuje shrnutí klíčových poznatků získaných během studování tohoto tématu. Je rozdělena do dvou kapitol, konkrétně na daňové dopady zaměstnaneckých benefitů a formulaci závěrů. Modelové příklady vybraných benefitů znázorňují dopady na příjem zaměstnance a daňovou povinnost podniku. Výběr benefitů v různých hodnotách zároveň umožnil znázornění odlišností daňového řešení v případech zákonem limitovaných plnění. Ze získaných poznatků a hodnot vyplynuly nejvíce výhodné benefity, které jsou zdůrazněny v páté kapitole. Jako nejvýhodnější benefity z pohledu obou stran vyšly příspěvky na stravování (jak ve formě nepeněžního, tak i peněžního plnění), vzdělávání a odborný rozvoj (především ve formě nepeněžního plnění), příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění nebo home office.

POUŽITÉ ZDROJE

BARTŮŠKOVÁ, Zuzana, 2021. Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní. *Průvodce podnikáním* [online]. Copyright © 2023 ČSOB [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani/>

Finance, 2023. *Úroky z úvěru jako nezdanitelná částka* [online]. Copyright © 1997–2023 Internet Info, s.r.o. [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/bydleni/hypoteky/abeceda-hypotek/danovy-odpocet-uroku/>

Finanční správa, 2013. *Popis systému* [online]. [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/danovy-system-cr/popis-systemu>

Finanční správa, 2023a. *Obecné informace o FO* [online]. [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby/obecne-informace>

Finanční správa, 2023b. *Obecné informace o PO* [online]. [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/pravnicke-osoby/obecne-informace>

HAUZAROVÁ, Bc. Michaela, 2021. Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 1. díl. *Portál POHODA* [online]. Copyright © 2022 STORMWARE s.r.o. [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-1/>

HNÁTEK, Miloslav, 2018. *Zcela legální daňové triky 2018: pro podnikatele, svobodná povolání, pronajímatele, zaměstnance, studenty, seniory*. Praha: ESAP. ISBN 978-80-907398-5-7.

KLIMEŠOVÁ, Ludmila, 2018. *Daňová optimalizace*. 2. aktualizované vydání. Praha: Ústav práva a právní vědy. Právo a management. ISBN 978-80-87974-17-9.

Kurzy, 2022. *Průměrná mzda pro rok 2023: 40 324 Kč – Informace pro plátce a poplatníky daně ze závislé činnosti o zvýšení průměrné mzdy pro rok 2023 v souvislostech zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů* [online]. Copyright © 2000–2023 [cit. 2023-03-27]. ISSN 1801-8688. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/675996->

prumerna-mzda-pro-rok-2023-40-324-kc-informace-pro-platce-a-poplatniky-dane-ze-zavisle-cinnosti/

Kurzy, 2023. *Zálohy OSVČ 2023* [online]. Copyright © 2000–2023 [cit. 2023-03-27]. ISSN 1801-8688. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/podnikani/osvc-zalohy/>

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně. ISBN 978-80-7598-361-9.

Měšec, 2023. *Prohlášení poplatníka* [online]. Copyright © 1997–2023 Internet Info [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/prohlaseni-poplatnika/>

MPSV, 2023a. *Minimální mzda: Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2023* [online]. Copyright © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/minimalni-mzda>

MPSV, 2023b. *Sociální pojištění v roce 2023* [online]. Copyright © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/socialni-pojisteni>

PILAŘOVÁ, Ivana, 2016. *Účetní a daňové případy řešené v s.r.o.* 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-153-8.

Profi společnosti, 2023. *Funkce daní* [online]. Copyright © ARSYLINE 2017 [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.profispolecnosti.cz/cs/vedeni-ucetnictvi/funkce-dani/a-1444/>

PTÁČKOVÁ MÍSAŘOVÁ, Petra a OTAVOVÁ, Milena, 2018. *Daň z příjmů srozumitelně*. 2. aktualizované vydání. Ostrava: Key Publishing. Ekonomie. ISBN 978-80-7418-295-2.

ŠIROKÝ, Jan, 2015. *Základy daňové teorie s praktickými příklady*. Praha: Wolters Kluwer. Vzdělávání a certifikace účetních. ISBN 978-80-7478-785-0.

Účetnictví KleFer, 2023. *Zaměstnanecké benefity – Velký přehled benefitů a jaký mají dopad na daně, mzdy a odvody* [online]. Copyright © 2019 Účetnictví Klefer [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/zamestnanecke-benefity-velky-prehled/>

VANČUROVÁ, Alena a ZÍDKOVÁ, Hana, 2019. *Daně v podnikání*. Praha: VOX. ISBN 978-80-87480-71-7.

VZP, 2015. *Odvod pojistného za zaměstnance* [online]. Copyright © 2023 VZP ČR [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/strukturovane-postupy/odvod-pojistneho-za-zamestnance>

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010-2023 [cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010-2023 [cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010-2023 [cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

Zákon č. 592/1992 Sb., České národní rady o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010-2023 [cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>