

Employee benefits and personal and corporate income tax

Libuše Müllerová¹

¹University of Economics in Prague
Faculty of Finance and Accounting, Department of Financial Accounting and Auditing
nám. W. Churchilla 1938/4, 130 67, Prague 3
E-mail: muller@vse.cz,

Abstract: *Jobseekers are interested not only in wage levels, but also in what the employer is able to provide. The article deals with employee benefits from the perspective of the Income Tax Act. It distinguishes three groups of these benefits according to their tax advantage. The most advantageous are employee benefits, which are tax deductible for employers and not included in employment income tax for employees. The second group is advantageous only unilaterally, either for employees or employers. The third group is mutually disadvantageous, i.e. the benefits are taxed on both the employer and the employee.*

Keywords: *Employee benefits, Income tax*

JEL codes: H21, M20)

1 Současný stav - úvod do problematiky

Zaměstnanecké benefity představují určitou formu odměny, kterou poskytují firmy svým zaměstnancům. Tato odměna má buď peněžní, nebo nepeněžní charakter, a z velké části není vázána na výkon zaměstnance. Zaměstnanecké benefity jsou na trhu práce vnímány jako prostředky, které zvyšují atraktivitu zaměstnavatelů, kteří se při současné nízké nezaměstnanosti předhánějí ve škále poskytovaných výhod a svým způsobem lze považovat za konkurenční výhodu. Cílem benefitů je však kromě konkurenceschopnosti společnosti na trhu práce také zlepšení vztahů na pracovišti, podpora volnočasových aktivit zaměstnanců a v neposlední řadě i daňové zvýhodnění pro společnosti a pro zaměstnance. Zaměstnanecké benefity lze členit podle Pelce (2011) nebo Macháčka (2017) z několika hledisek:

- a) Podle účelu poskytování mohou být benefity zdravotní, důchodové, zaměřené na využití pracovního volna, směřující ke vzdělání či k vybavení zaměstnance.
- b) Podle formy poskytování mohou být finanční ve formě různých odměn, příspěvků na životní pojištění, nebo nefinanční např. poskytnutí mobilního telefonu, služebního auta, vlastních výrobků apod.
- c) Podle délky působení, čili podle toho, jaký motivující účinek mají na zaměstnance, mohou být buď jednorázové (např. bezúročné půjčky či různé sociální výpomoci), krátkodobé (příspěvky na stravování a nápoje, nebo dlouhodobé (příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění).
- d) Podle způsobu poskytování jsou poskytovány buď fixním způsobem, kdy zaměstnavatel stanoví pro všechny pracovníky benefity, na které mají nárok a záleží na tom, zda je pracovník využije (např. stravenky, mobilní telefon), nebo flexibilním způsobem založeným na vymezení počtu bodů, na které má zaměstnanec nárok a ten si sám vybere, jaké benefity využije (tzv. cafeteria systém).
- e) Podle rozsahu poskytování mohou být poskytovány v rámci společnosti všem pracovníkům (např. odměny k životním jubileím), vybrané skupině pracovníků (např. služební telefon nebo služební automobil k osobnímu používání), případně benefity poskytované individuálně (např. možnost práce z domova (tzv. home office).
- f) Podle daňové výhodnosti lze benefity členit podle toho, jaký daňový dopad mají pro zaměstnavatele na jedné straně a pro zaměstnance na druhé straně. Z tohoto hlediska lze benefity rozdělit na tři skupiny – výhodné pro obě strany, výhodné jen pro jednu

stranu (zaměstnanec nebo zaměstnavatele), nebo oboustranně nevýhodně, tj. zdaněné jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance.

Právě toto poslední hledisko je předmětem dalšího zkoumání ve vazbě na konkrétní ustanovení zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP).

2 Metodologie a zdrojové údaje

Analýza zaměstnaneckých benefitů bude provedena porovnáním s pravidly zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění (dále jen ZDP) v závislosti na tom, jaký daňový dopad mají pro zaměstnance a zaměstnavatele. Pokud pro zaměstnance není příjem v podobě benefitu výhodnější než navýšení mzdy o stejnou hodnotu, ztrácí jeho poskytování smysl.

Z pohledu zaměstnance je tedy třeba zjistit, zda benefity (Brychta 2011)

- nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob (dle § 6 odst. 7 ZDP),
- jsou osvobozeny od zdanění (dle § 6 odst. 9 ZDP),
- nepodléhají odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

U zaměstnavatele je na druhé straně třeba zjistit, zda jsou

- poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů) dle § 24 odst. 2 j) ZDP,
- poskytovány na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů) dle § 25 ZDP,
- poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.

Benefity lze tedy členit podle toho, jak jsou daňově výhodné pro jednu či druhou stranu. Každopádně zde platí pravidlo, že za optimální neboli **nejvýhodnější benefity** jsou ty, které „*jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů*“ (Macháček 2017). Tato skupina benefitů je mimořádně výhodným benefitem. Jedná se například o příspěvek na penzijní nebo životní připojištění (do stanoveného limitu), nebo nepeněžní příspěvek na vzdělání zaměstnance související s předmětem jeho činnosti.

Další skupinou jsou **benefity s dílčí výhodností**, tzn., že jsou výhodné pouze pro jednu stranu, tedy pro zaměstnavatele nebo pro zaměstnance. To znamená uznání daňově účinných nákladů pro zaměstnavatele, ale u zaměstnance bude podléhat hodnota tohoto benefitu v peněžním vyjádření zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti a zároveň bude i zahrnuta do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního pojištění. Tuto dílčí výhodu představuje například poskytnutí služebního automobilu zaměstnanci pro soukromé účely, kdy výdaje (náklady) spojené s provozem automobilu jsou u společnosti daňově uznatelnými a zároveň zaměstnanec musí zdanit 1 % vstupní ceny automobilu včetně daně z přidané hodnoty. Tuto částku za každé měsíční období, kdy měl zaměstnanec k dispozici automobil pro své účely, musí zaměstnavatel zahrnout do hrubé mzdy zaměstnanci, která slouží pro stanovení základu daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního pojištění (Pelc, 2011).

Na druhé straně jsou benefity výhodné pro zaměstnance, neboť jsou osvobozeným příjmem anebo nezahrnovaným příjmem pro daň z příjmů fyzických osob, ale z pohledu zaměstnavatele jsou daňově neuznatelným nákladem. Jedná se například o hodnotu nealkoholických nápojů poskytnutých jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti, nebo nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě použití zdravotnických vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, zařízení péče o děti předškolního věku nebo příspěvku na kulturní či sportovní akce.

Poslední skupinou jsou tzv. **daňově nevýhodné benefity**, u kterých si zaměstnavatel nemůže výdaj uplatnit jako položku snižující základ daně a zároveň nejsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Zaměstnavatelé, kteří tvoří některý ze sociálních fondů,

mohou tyto benefity čerpat z tohoto fondu; pokud je to účtováno do nákladů tam, kde tyto fondy tvořeny nejsou, pak je to nedaňový náklad. Jedná se např. o poskytování vyšších cestovních náhrad nad stanovený limit, peněžní příspěvky na rekreaci, sport a kulturu, nebo zaměstnanecké půjčky nad limit stanovený v ZDP a nevyplývající z žádné smlouvy ani jiného předpisu.

Dle průzkumu benefitů, který provedl **portál Jobs.cz v září 2018** mezi tisíci respondenty, bylo zjištěno, že mezi nejžádanější benefit patří v České republice týden či dva dovolené navíc, flexibilní pracovní doba nebo sickdays a to napříč sektory, jak u zaměstnanců v podnikovém managementu, u pracovníků ve službách, ve školství či zdravotnictví. V dnešní době oceňují zaměstnanci především praktické benefity, které mohou zpříjemnit jejich volný čas. Sem patří dle průzkumu především příspěvek na jízdné do práce, příspěvek na stravování či sport. Co se týče sportu, rozšiřují se v prostorách firem tělocvičny či posilovny, dále jsou často poskytovány zaměstnancům poukázky či vstupy do fitness či wellness center. České firmy nabízejí i benefity jako je místnost s hudebními nástroji, meditační odpočinkovou místnost, firemní gril, příspěvky k narozeninám, k Vánocům, či kurzy zdravého sezení.

3 Výsledky a diskuse

Česká daňová legislativa poskytuje řadu nástrojů pro daňovou optimalizaci, jedním z nich jsou právě zaměstnanecké benefity. Jedná se tedy podle Vančurové (2014) o legitimní postup jak využít všech zákonných možností firem k minimalizaci daňového odvodu a je tak znakem racionálního chování daňových subjektů. V současné době, kdy je velký problém nejenom najít kvalitního a kvalifikovaného zaměstnance, ale také si jej udržet, zaměstnaneckými benefity firmy nejen lákají nové zaměstnance, ale starají se také o spokojenost a udržení stávajících zaměstnanců

Z řady průzkumů prováděných pravidelně v jednotlivých letech Hospodářskou komorou je evidentní, že požadavky na benefity se stále mění. Zatímco v roce 2007 byl nejžádanějším benefitem příspěvek na stravování, v roce 2015 byl nejrozšířenějším benefitem mobilní telefon. V roce 2016 se na první místo vrátil opět příspěvek na stravování, v roce 2018 se nejoblíbenějším benefitem stala dovolená navíc. Také pro rok 2019 plánují větší podniky rozšíření zaměstnaneckých benefitů ve formě příspěvků na důchod, pátého týdne dovolené nebo možnosti zkrácení pracovního úvazku kvůli studiu či péči o děti.

Tabulka 1 Shrnutí daňového řešení vybraných benefitů

Druh benefitu	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Stravenky	Osvobozený příjem	Daňově uznatelný náklad do 55 %
Příspěvky na penzijní a životní pojištění	Osvobozený příjem do 50 000 Kč	Daňově uznatelný náklad
Příspěvky na vzdělávání (nepeněžní, související s činností zaměstnavatele)	Osvobozený příjem	Daňově uznatelný náklad
Služební auto k soukromým účelům	Zdanitelný příjem (1 % vstupní ceny)	Daňově uznatelný náklad (kromě pohonných hmot na soukromé jízdy)
Příspěvky na volnočasové aktivity (nepeněžní)	Osvobozený příjem (vyjma příjmu na dovolenou nad 20 000 Kč)	Daňově neuznatelný náklad (nebo příspěvek ze sociálního fondu)
Bezüročné zápůjčky zaměstnancům	Osvobozený příjem do 300 000 Kč	Daňově neuznatelný náklad (nebo příspěvek ze sociálního fondu)
Příspěvky na provoz předškolního zařízení (nepeněžní)	Osvobozený příjem	Daňově neuznatelný náklad (nebo příspěvek ze sociálního fondu)

Příspěvky na provoz předškolního zařízení (peněžní)	Zdanitelný příjem	Daňově uznatelný náklad, je-li sjednán v kolektivní či pracovní smlouvě
Příspěvky na přechodné ubytování	Osvobozený příjem do 3 500 Kč	Daňově uznatelný náklad
Občerstvení a nápoje na pracovišti	Osvobozený příjem	Daňově neuznatelný náklad
Zvýhodněná cena výrobků, zboží a služeb	Zdanitelný příjem	Daňově uznatelný náklad
Hodnota nepeněžního daru	Osvobozený příjem do 2 000 Kč ročně	Daňově neuznatelný náklad (nebo příspěvek ze sociálního fondu)

Zdroj: vlastní práce

Závěr

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době velmi diskutovaným tématem. Uchazeče při hledání zaměstnání nezajímá pouze mzda, ale také množství benefitů, které jim zaměstnavatel nabídne navíc. Zaměstnavatel však musí mimo jiné zvažovat i daňové dopady, které s poskytováním zaměstnaneckých benefitů souvisejí.

Vzhledem k neustále se rozšiřující nabídce zaměstnaneckých benefitů, není možné v ZDP samostatně upravit daňové řešení každého benefitu. Z tohoto důvodu jsou ustanovení zpravidla velmi obecná a někdy i nejednoznačná. Problémem mohou být také časté změny právních předpisů, na které nemají poplatníci dostatek času se adaptovat. V praxi se lze setkat s případy, kdy zaměstnavatelé nesprávně aplikují zákonná ustanovení a chybně rozlišují mezi jednotlivými složkami mzdy či mezi mzdou a benefity. Svědčí o tom i judikatura z oblasti zaměstnaneckých benefitů, kterou lze najít na webových stránkách Nejvyššího správního soudu.

Příslušnost ke grantové úloze

Tento příspěvek byl zpracován jako jeden z výstupů Interní grantové agentury číslo F1/25/2019 na Fakultě finančního účetnictví VŠE v Praze s názvem "Tržní selhání a jejich vliv na kvalitu auditu v České republice".

Literární zdroje a jiné odkazy

BRYCHTA, I. (2011) *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení*. Účetnictví v praxi 2011/8, Wolters Kluwers. ISSN 1211-7307

Hospodářská komora-zaměstnanecké benefity, dostupné z: https://www.komora.cz/tiskova_zprava/tri-ctvrtiny-vetsich-podniku-zvazuji-ze-v-roce-2019-zavedou-dalsi-zamestnanecke-benefity/zamestnanecke-benefity/

MACHÁČEK, I. (2016) *Zaměstnanecké benefity – daňové řešení*. Daně a účetnictví - vzory a případy č. 5/2016, Poradce s.r.o. Český Těšín, EAN: 160103599, s. 71-79

PELC, V (2011) *Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.

Portál Jobs.cz: Průzkum benefitů 2019, dostupné z: <https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/pruzkum-benefitu-cesi-miluji-volno-navic-firmy-zkouši-neomezenou-dovolenou/>

VANČUROVÁ, A (2014). *Daňová optimalizace*. Účetnictví v praxi 2014/3. Wolters Kluwers. ISSN 1211-7307

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů