

ROLE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ V ČESKÉ REPUBLICĚ THE ROLE OF EMPLOYEE BENEFITS IN THE CZECH REPUBLIC

Břetislav Andrlík¹, Petra Bobčíková²

¹ Ing. Břetislav Andrlík, Ph.D., Mendelova univerzita v Brně, Provozně ekonomická fakulta, bretislav.andrlik@mendelu.cz

² Petra Bobčíková, Mendelova univerzita v Brně, Provozně ekonomická fakulta, xbobcikova@mendelu.cz

Abstract: The article deals with the issue of employee benefits under the conditions of the Czech Republic in 2018. The importance of employee benefits has increased in recent years. Current economic developments exacerbate pressure on employers to provide their employees with the benefits of getting them to secure their business or, more importantly, to keep them in employment. The article contains a summary of the TRESIMA research conducted in 2016 in this area, which dealt with the most commonly provided employee benefits in the business sphere. In this survey, it was found that employees are most likely to receive an allowance for meals, supplementary pensions and life insurance. The most difficult part of the contribution is assessing the tax impact of introducing a specific benefit for both employers and employees. This part of the article is based in particular on the Income Tax Act and the tax impact on employees and the employer is assessed separately. In conclusion, we present a comprehensive table summarizing the results of the authors' research, which provides an overview of the tax obligations for the specific benefits provided to employees on both sides. The overview table also presents the limiting factors for the specific application of employee benefits under current conditions.

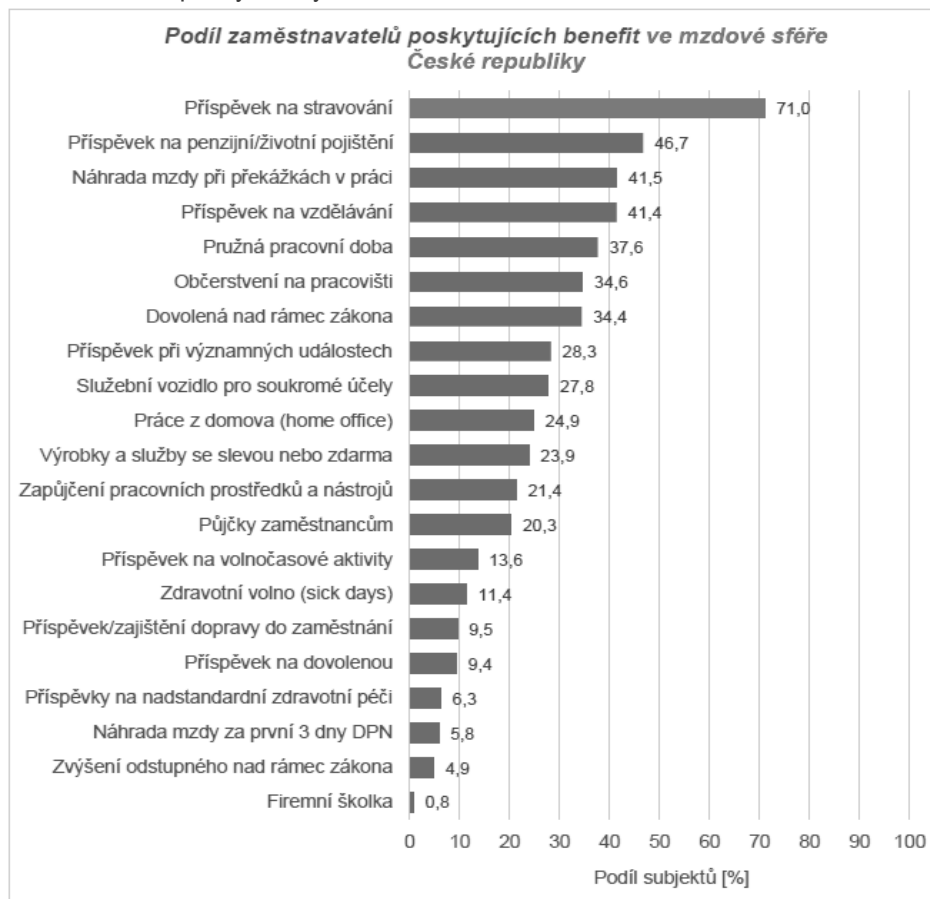
Keywords: employee benefits, tax conditions, employee, employer

JEL Classification: H20, H25

ÚVOD

Význam zaměstnaneckých benefitů jako nedílné součásti odměňování zaměstnanců v posledních letech významně narůstá. Dle současných nabídek práce je evidentní, že se stalo standardem určitou formu zaměstnanecké výhody nabízet, tak aby potenciální zaměstnanec na danou nabídku práce vůbec zareagoval. Zaměstnanecké benefity, jež mají nespočet významů, umožňují zaměstnavateli odměnit své zaměstnance i jiným způsobem, než jsou pobídkové složky mzdy, kterými jsou zejména osobní ohodnocení, prémie a příplatky. Současně dle Klopotan, Mjeda a Kurecic (2018) hrají významnou roli v motivaci zaměstnanců a jejich spokojenosti v zaměstnání. V určitých případech poskytnutí zaměstnanecké výhody znamená daňovou úsporu pro obě strany. Na straně zaměstnavatele se jedná o snížení daňových nákladů. Na straně zaměstnance je možné díky benefitům osvobozeným od daně z příjmů dosáhnout vyššího disponibilního důchodu. Předmětem příspěvku je provedení analýzy současného stavu zdaňování zaměstnaneckých benefitů v podmínkách ČR, která navazuje na nejaktuálnější realizovaný průzkum nejposkytovanějších benefitů v ČR, a zhodnotit daňovou efektivnost jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a s cílem vzájemné dosažitelného daňového optimálního konsensu pro obě uvedené strany.

Obr. 1: Žebříček benefitů poskytovaných ve mzdové sféře ČR v roce 2016



Zdroj: TREXIMA, 2016

Z provedeného průzkumu společností TREXIMA v roce 2016 vyplývá, že nejposkytovanějším benefitem je příspěvek na stravování, který v daném roce poskytovalo 71 % zaměstnavatelů. Druhý nejoblíbenější benefit představuje příspěvek na penzijní nebo životní pojištění poskytovaný téměř 47 % zaměstnavatelů. Mezi nejčastěji poskytované benefity rovněž patří např. náhrada mzdy při překážkách v práci (myšleny pouze překážky na straně zaměstnance), příspěvek na vzdělání, pružná pracovní doba atd. V rámci metodického postupu zpracování příspěvku bude využita metoda analýzy a deskripce pro zpracování jak literární rešerše odborných zdrojů, tak pro interpretaci primárních zákonných zdrojů. Na základě takto identifikovaných výsledků bude zejména s využitím metody syntézy zpracována přehledová tabulka, která bude prezentovat naplnění předmětu příspěvku.

1. DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Daňové řešení zaměstnaneckých benefitů se řídí převážně § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o dani z příjmu (dále jen „ZDP“). V tomto ustanovení se uvádí, že daňově uznatelnými náklady jsou „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 či jiné smlouvy.“ Toto ustanovení se nepoužije, pokud ZDP či jiný zvláštní zákon stanoví jinak (Hnátek a Zámek, 2017). V následující části je provedena analýza jak daňových dopadů benefitů uvedených v Obr. 1 na zaměstnance, tak i daňový režim na straně zaměstnavatele.

1.1 Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování je podle průzkumu nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým benefitem. Zaměstnavatel má podle § 236 zákoníku práce povinnost umožnit zaměstnancům stravování, avšak povinnost poskytovat stravování zákoník práce již neukládá.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pro stanovení, zda jsou vynaložené náklady zaměstnavatele na stravování daňově účinné či nikoliv, se rozlišují dvě formy stravování, a to stravování prostřednictvím vlastního zařízení a stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, kam se například řadí i stravenky. Pro obě z těchto forem se uplatňuje jiný daňový režim (Macháček, 2017).

V případě poskytování stravování ve vlastním zařízení jsou dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP daňově účinnými náklady zaměstnavatele takové náklady, které byly vynaložené na provoz tohoto zařízení. Náklady vynaložené na pořízení potravin však již nelze uplatnit jako daňově účinný náklad. Daňový režim druhé formy stravování, tedy stravování zajišťované pomocí jiných subjektů, je rovněž upraven v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Dle uvedeného ustanovení jsou daňově účinnými náklady příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla. Nejvýše však lze uplatnit 70 % hodnoty stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, které dle § 176 zákoníku práce činí 93 Kč (maximálně může být tedy uplatněno 65,10 Kč). Nejvyšší daňové úspory dosáhne zaměstnavatel u stravenek s nominální hodnotou 118 Kč. Příspěvek na stravování však může být uplatněn jako daňově účinný náklad pouze při splnění následujících podmínek:

- zaměstnanec byl přítomný na pracovišti alespoň 3 hodiny; pokud délka jeho směny i s povinnou přestávkou je delší než 11 hodin, je daňovým nákladem i příspěvek na další jedno jídlo,
- zaměstnanci nevznikl v průběhu směny nárok na stravné.

Hodnota příspěvku, která převyšuje stanovený limit, je daňově neúčinným nákladem.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Příspěvek na stravování je u zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP osvobozen od daně z příjmů, pokud je poskytnut jako nepeněžní plnění. Jestliže by zaměstnavatel poskytnul zaměstnancům příspěvek na stravování v peněžní podobě, jednalo by se na straně zaměstnance o zdanitelný peněžní příjem, který by rovněž vstupoval do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

1.2 Příspěvek na penzijní/životní pojištění

Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění podle výsledků uvedeného průzkumu představuje druhý nejvíce poskytovaný zaměstnanecký benefit. Podle Macháčka (2017) patří mezi nejčastěji poskytované benefity také příspěvek na doplňkové penzijní spoření.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Hnátek a Zlámal (2017) uvádějí, že poskytnutý příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění je daňově účinný náklad v neomezené výši, pokud byl sjednaný v pracovní či jiné smlouvě, vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě. Jejich tvrzení je podloženo ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, jehož znění je citováno v úvodu kapitoly 1.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je od daně z příjmů osvobozen příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci na výše uvedené pojištění v celkovém úhrnu za všechny druhy pojištění nejvýše do 50 000 Kč ročně. Pokud zaměstnanec získá příspěvek na tyto druhy pojištění i od jiného zaměstnavatele, posuzuje se limitní částka příspěvku u každého zaměstnavatele zvlášť.

Podle uvedeného paragrafu v předchozím odstavci osvobození od daně z příjmů na straně zaměstnance nelze uplatnit u částek převyšující uvedený limit a příspěvků, které zaměstnavatel poskytl v peněžní podobě přímo zaměstnanci. Tyto příspěvky by tedy byly zdaňovány a také by se z nich odvádělo pojistné na sociální a zdravotní pojištění (Hnátek a Zlámal, 2017).

1.3 Náhrada mzdy při překážkách v práci

Překážkami v práci na straně zaměstnance jsou myšleny takové situace, které znemožňují zaměstnanci provádět práci podle smlouveného pracovního závazku. Zaměstnanec však musí prokázat existenci a dobu trvání překážky. (Hloušková et al., 2013)

Šubrt et al. (2017) člení překážky na straně zaměstnance následovně:

- důležité osobní překážky (např. pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená, karanténa) a jiné důležité osobní překážky v práci (např. zdravotní vyšetření, svatba, úmrtí rodinného příslušníka),
- překážky z důvodu obecného zájmu (např. výkon veřejné funkce, občanské povinnosti, studium),
- výjimečně jiné případy (např. účast ve stávce).

Jako kompenzace vzniká zaměstnanci právo na pracovní volno či alespoň možnost pracovní volno získat, za které mu v určitých případech náleží i náhrada mzdy/platu za neodpracovanou. Šubrt et al. (2017) doplňují, že rozsah pracovního volna lze u všech překážek oproti znění zákoníku práce rozšířit, taktéž může zaměstnavatel poskytnout náhradu mzdy/platu i za překážky, za které podle zákona tato náhrada zaměstnanci nenáleží.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pokud je nadstandardní poskytování náhrady mzdy upraveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele anebo v jiné smlouvě, jsou náklady zaměstnavatele na toto nadstandardní plnění daňově uznatelné podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Podle § 6 odst. 9 písm. t) ZDP je od daně z příjmů osvobozena pouze náhrada mzdy za dobu dočasně pracovní neschopnosti či karantény, pokud byla poskytnuta ve výši stanovené v zákoníku práce. Dle § 192 odst. 2 zákoníku práce výše zákonné náhrady mzdy činí 60 % průměrného výdělku, který je však při výpočtu dále ještě redukován. Tato redukce je obdobná úpravě denního vyměřovacího základu při výpočtu nemocenské z nemocenského pojištění s tím rozdílem, že u náhrady mzdy se jednotlivé redukční hranice stanovené pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175. Výsledek uvedeného výpočtu se ještě zaokrouhlí nahoru s přesností na haléře. Ostatní či nadlimitní náhrady mzdy jsou již předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a rovněž se z nich odvádí sociální a zdravotní pojištění. Náhrady mzdy však nesmí dle § 192 odst. 3 zákoníku práce překročit průměrný výdělek.

1.4 Příspěvek na vzdělání

V § 227 zákoníku práce se uvádí, že vzdělání (též odborný rozvoj) zaměstnanců zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Macháček (2017) ještě dodává, že mimo odborný rozvoj zaměstnanců patří ke vzdělání také rekvalifikace zaměstnanců.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP lze za daňově účinné náklady uplatnit náklady vynaložené zaměstnavatelem na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo náklady související s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací, jestliže souvisí s předmětem zaměstnavatelské činnosti. Naopak § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP pojednává o daňově neúčinných nákladech. Uvádí se zde, že jako daňový

náklad nelze uplatit nepeněžní plnění zaměstnavatele poskytnuté zaměstnanci, které spočívá v možnosti využívat vzdělávací zařízení, pokud nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Poskytne-li však zaměstnavatel peněžní příspěvek na zaměstnancovo vzdělání, i když nesouvisí s předmětem činností, které se zaměstnavatel věnuje, lze využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Od daně z příjmu je podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP osvobozeno nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnanci zaměstnavatelem na jeho odborný rozvoj, jestliže souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo nepeněžní plnění vynaložená na rekvalifikaci. Macháček (2017) ještě dodává, že u nepeněžních plnění poskytnutých na rekvalifikaci se pro osvobození nevyžaduje souvislost s předmětem podnikání zaměstnavatele.

Dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP je možné od daně z příjmů osvobodit také příspěvky, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Dané příspěvky jsou osvobozeny od daně z příjmů pouze tehdy, pokud jsou poskytovány z FKSP, sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po zdanění či jako daňově neúčinný náklad.

Peněžní příspěvek na vzdělání, nehledě na spojitost s předmětem činnosti zaměstnavatele, je zdanitelným příjmem zaměstnance. Tento příjem je rovněž zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

1.5 Pružná pracovní doba

Mezi často poskytované benefity se také řadí pružná pracovní doba. Dle Šubrta (2014) se jedná o způsob rozvržení pracovní doby, kdy si zaměstnanec může sám zvolit její začátek, eventuálně ukončení, v rámci volitelných úseků pracovní doby. Hauzarová (2017) dodává, že tento benefit bývá velmi často poskytován zaměstnancům zaměstnaným na pozicích, kde je možné začít či skončit pracovní dobu v jakýkoliv čas. Jelikož se jedná o benefit, jehož daňový režim je totožný s režimem při výplatě mzdy, tzn., že pro zaměstnavatele je to daňově účinný náklad a u zaměstnance podléhá zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění, podrobné daňové řešení nebude dále rozebíráno.

1.6 Občerstvení na pracovišti

Občerstvení na pracovišti patří dle výsledků průzkumu také mezi jeden z nejposkytovanějších zaměstnaneckých benefitů, který může být rovněž poskytnut jako peněžní či nepeněžní plnění.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je poskytnutí občerstvení na pracovišti zaměstnancům dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP vždy daňově neúčinným nákladem. Daňově neuznatelnými náklady jsou dle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP rovněž náklady na nealkoholické nápoje, které zaměstnavatel poskytuje jako nepeněžní plnění zaměstnancům na pracovišti.

Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP vyjímá z daňově neuznatelných nákladů vynaložené náklady na ochranné nápoje a § 24 odst. 2 písm. p) ZDP dále pitnou vodu. Tyto nápoje je zaměstnavatel na základě znění § 8 a § 53 Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. povinen poskytovat zaměstnancům na pracovišti. Dle stanoviska Ministerstva financí ČR (2007b) v rámci Koordinačního výboru ze dne 5. dubna 2007 je daňově uznatelným nákladem i balená pitná voda (neochucená, neperlivá) v PET lahvích či barelech.

Daňové řešení na straně zaměstnance

U zaměstnance je naopak daňové řešení závislé na formě poskytnutí. V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnancům občerstvení jako nepeněžní plnění, jedná se o příjem, který je dle § 6 odst. 9 písm. b) a § 6 odst. 9 písm. c) ZDP pro nealkoholické nápoje osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud však zaměstnavatel poskytne zaměstnanci přímo peněžní prostředky na nákup

občerstvení, bude tento peněžní příspěvek součástí zdanitelné mzdy zaměstnance a rovněž se z něj bude odvádět příspěvek na sociální a zdravotní pojištění.

1.7 Dovolená nad rámec zákona

Podle § 213 zákoníku práce činí základní doba dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. V kolektivních smlouvách, pracovních smlouvách či jiných smlouvách lze sjednat prodloužení základní výměry dovolené, a to i pouze pro určité skupiny zaměstnanců či o jednotlivé dny (Hruška, 2007).

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pelc (2011) uvádí, že pokud je dovolená nad rámec zákona sjednána v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či v jiné smlouvě, jsou náklady zaměstnavatele na prodlouženou dobu dovolené daňově uznatelné. Jeho tvrzení je doloženo § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Daňové řešení na straně zaměstnance

V případě zaměstnance se jedná o příjem ze závislé činnosti, který je zdaňován a je rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

1.8 Příspěvek při významných událostech

Dle zákoníku práce může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu např. při významných událostech, jako je pracovní či životní jubileum, a odchodu do důchodu. Uvedené tvrzení vychází ze znění § 224 odst. 2 zákoníku práce, kde je uveden demonstrativní výčet událostí, při kterých může být zaměstnanci poskytnuta odměna. Vedle peněžní formy příspěvku může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci při významných událostech též nepeněžní dary.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele jsou dary zaměstnancům dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP daňově neuznatelným nákladem. Poskytne-li však zaměstnavatel zaměstnanci peněžní odměnu, lze vzniklé náklady uplatit jako daňově uznatelné dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Řešení je podloženo ve Sdělení č.j. 115/99 178/2007-151 ze dne 30. 11. 2007, ve kterém se uvádí, že s přijetím nového zákoníku práce, tedy zákona č. 262/2006 Sb., je možné peněžní plnění vedle mzdy uplatnit jako daňově účinný náklad za podmínky, že bude postupováno dle výše zmíněného § 24 ZDP (Ministerstvo financí ČR, 2007a).

Daňové řešení na straně zaměstnance

Nepeněžní dar poskytnutý zaměstnavatelem při významné události je u zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP osvobozený od daně z příjmů pouze při splnění určitých podmínek. Aby tedy mohl být osvobozený od daně z příjmů, musí být dle zmíněného paragrafu poskytnut buď z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění, nebo jako nedaňový náklad, a to na účely vymezené v § 14 Vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb, kterými jsou mimořádná aktivita ve prospěch zaměstnavatele, pracovní a životní jubilea (pracovní výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru, při životním jubileu se jedná o dosažení věku 50 let a rovněž každých dalších 5 let), první odchod do důchodu (jak starobního, tak i invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně).

Takto poskytnutý příspěvek je u zaměstnance osvobozen od daně pouze do úhrnné výše 2 000 Kč ročně. Poskytnutí peněžního daru znamená pro zaměstnance peněžní plnění, které není osvobozené od daně, a proto se tyto příspěvky připočítávají do dílčího základu daně ze závislé činnosti.

1.9 Služební vozidlo pro soukromé účely

Motorové vozidlo může zaměstnavatel bezplatně poskytnout zaměstnanci nejen pro služební, ale také soukromé účely.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Úprava daňového řešení poskytnutí služebního vozidla zaměstnanci i pro soukromé účely je obsažena v bodě 26 pokynu GFR č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP. Dle daného ustanovení jsou náklady zaměstnavatele související s motorovým vozidlem, mimo nákladů na spotřebu pohonných hmot, daňově uznatelné v plné výši. Náklady zaměstnavatele na pohonné hmoty, které byly spotřebovány pro soukromé jízd, jsou pro zaměstnavatele daňově neúčinné. Je-li však úhrada pohonných hmot na soukromé účely sjednána např. v kolektivní smlouvě jsou tyto náklady na pohonné hmoty pro zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP daňově účinné.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Využívání služebního vozidla znamená pro zaměstnance nepeněžní příjem, který podléhá zdanění a odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Dle § 6 odst. 6 ZDP je dané nepeněžní plnění příjmem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc. Jestliže je tato částka nižší než 1 000 Kč, je za příjem zaměstnance částka 1 000 Kč. Macháček (2017) dodává, že částka 1 % ze vstupní ceny vozidla se použije stejně u všech vozidel bez závislosti na jejich stáří a rozsahu skutečného užívání. U vozidla pořízeno v rámci nájmu či na finanční leasing se dle § 6 odst. 6 ZDP vychází ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, tedy z ceny, za kterou např. leasingová společnost vozidlo pořídila. Dále je zde řešena situace, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci více motorových vozidel, a to buď postupně za sebou, nebo současně. V prvním případě je za nepeněžitý příjem zaměstnance považována částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla. V situaci, kdy je zaměstnanci poskytováno více vozidel současně, je za příjem zaměstnance považována částka, která představuje 1 % ze součtu všech vstupních cen poskytnutých vozidel.

Při posouzení daňového režimu je třeba věnovat pozornost spotřebě pohonných hmot i u zaměstnance. Pelc (2011) uvádí, že pokud hradí zaměstnavatel zaměstnanci spotřebu pohonných hmot při soukromých jízdách, je hodnota zaplacených pohonných hmot nepeněžním příjmem, který podléhá zdanění a taktéž odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

1.10 Práce z domova

Práce z domova (home office) může být poskytnuta i jako zaměstnanecký benefit v rámci pracovních a sociálních podmínek poskytovaných zaměstnavatelem.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP je možné vynaložené náklady zaměstnavatele, které souvisí s modelem práce z domova, uplatnit jako daňově účinné náklady.

Daňové řešení na straně zaměstnance

V ustanovení § 190 zákoníku práce se uvádí, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout náhradu za opotřebením jeho soukromého nářadí, zařízení či jiných předmětů, které potřebuje k výkonu práce. Problematika náhrady za opotřebením soukromých věcí je taktéž řešena v ZDP, přesněji § 6 odst. 7 písm. d). Uvádí se zde, že tyto náhrady od zaměstnavatele nejsou u zaměstnance předmětem daně z příjmů.

1.11 Výrobky a služby se slevou nebo zdarma

Umožňuje-li zaměstnavateli předmět jeho podnikání poskytovat zaměstnancům výrobky či služby se slevou, jedná se o plnění, které je rovněž považováno za zaměstnaneckou výhodu a je nutné zkoumat její daňové dopady.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Samotné poskytnutí slevy zaměstnanci nemá na straně zaměstnavatele žádný dopad na jeho základ daně (Anon, 2018).

Daňové řešení na straně zaměstnance

Poskytnutí výrobků nebo služeb se slevou znamená pro zaměstnance nepeněžní příjem, který je předmětem daně ze závislé činnosti a rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Tvrzení vychází z § 6 odst. 3 ZDP, kde se uvádí, že příjmem zaměstnance je částka, o kterou je jeho úhrada zaměstnavateli za poskytnuté výrobky/služby nižší, než je cena, kterou požaduje po jiných osobách.

1.12 Zapůjčení pracovních prostředků a nástrojů

Zaměstnavatel může umožnit zaměstnancům používat pro soukromé účely pracovní prostředky (např. mobilní telefon), jež při výkonu zaměstnání běžně využívají. Taktéž může zaměstnancům bezplatně nebo za úhradu půjčit pracovní nástroje, které během zaměstnání obvykle nepoužívají. Je však nezbytné, aby dané plnění bylo sjednáno např. v kolektivní smlouvě. Dle § 316 zákoníku práce zaměstnanci totiž nesmí bez souhlasu zaměstnavatele používat pracovní prostředky pro soukromé účely.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Je-li daný benefit sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiné smlouvě, je možné náklady, které zaměstnavateli vzniknou v souvislosti s poskytováním zmíněného benefitu, uplatnit dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jako daňově uznatelné.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Řešení je třeba rozlišit na věci, které zaměstnanec v zaměstnání běžně používá a zaměstnavatel mu je umožní využívat i soukromě, a nástroje, které si od zaměstnavatele vypůjčí, ale v zaměstnání je jinak nepoužívá.

V prvním případě je dle § 6 odst. 3 ZDP zdanitelným příjmem zaměstnance hodnota, kterou místo zaměstnance uhradil zaměstnavatel. Jedná se např. o soukromé hovory zaměstnance, které uhradí zaměstnavatel. Z dané hodnoty se rovněž odvede pojistné na sociální a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011). Zdanitelným příjmem zaměstnance při zapůjčení pracovních nástrojů je dle § 6 odst. 3 ZDP hodnota rozdílu, o který je úhrada zaměstnavateli nižší, než je obvyklá cena pronájmu u jiného subjektu.

1.13 Zápůjčky zaměstnancům

Na základě výsledků průzkumu patří rovněž mezi využívané benefity zápůjčky zaměstnancům poskytované zaměstnavatelem, které mohou být dle Hauzarové (2017) bezúročné, nebo poskytnuté s velmi nízkým úrokem.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Dle Macháčka (2017) jsou poskytnuté zápůjčky poskytovány z vyčleněných finančních prostředků, a proto nejsou považovány u zaměstnavatele za daňově účinné náklady. Daňově uznatelnými náklady by byly dle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP pouze náklady na sociální a zdravotní pojištění, které by musel zaměstnavatel odvést v případě části zápůjčky, která by se stala zdanitelným příjmem zaměstnance. Macháček (2017) dále dodává, že pokud je zápůjčka poskytnuta s úrokem, jsou sjednané úroky zdanitelným příjmem zaměstnavatele.

Daňové řešení na straně zaměstnance

V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci zápůjčku s obvyklým úrokem, nevzniká na straně zaměstnance dle Zralého (2015) zdanitelný příjem. Jiná situace ovšem nastává u bezúročných půjček. Podle § 6 odst. 9 písm. v) ZDP je od daně osvobozen příjem plynoucí z bezúročných zápůjček až do úhrnné výše jistin 300 000 Kč. Pokyn GFR D-22 upřesňuje řešení bezúročných půjček při překročení dané hranice. Dle uvedeného pokynu je zdanitelným příjmem obvyklý úrok, který se vypočítá z částky přesahující uvedený limit. U zápůjček s úrokem nižším, než je obvyklý, je zdanitelným příjmem zaměstnance dle § 6 odst. 3 ZDP rozdíl mezi sjednaným úrokem a vyšším obvyklým úrokem.

1.14 Příspěvek na volnočasové aktivity

Zaměstnavatel může v rámci benefitů přispívat zaměstnancům na různé sportovní a kulturní vyžití. Jejich daňové řešení je rovněž závislé na formě poskytnutí.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 1 ZDP není možné nepeněžní příspěvky na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy považovat za daňově účinné náklady. Jiným způsobem se však bude postupovat v případě peněžních příspěvků. Bude-li jejich poskytování sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiné smlouvě, lze využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a vynaložené náklady uplatnit jako daňově účinné.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Nepeněžní příspěvky zaměstnavatele na kulturní nebo sportovní akce poskytnuté zaměstnanci nebo členu jeho rodiny jsou dle § 6 odst. 9 písm. d) bod 3 ZDP osvobozené od daně z příjmů. Poskytne-li však zaměstnavatel zaměstnanci peněžní příspěvek, bude se jednat o zdanitelný příjem zaměstnance, ze kterého se bude rovněž odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

1.15 Sick days

Podstata sick days spočívá v možnosti zaměstnance čerpat zdravotní volno v případě zdravotní indispozice či krátkodobé pracovní neschopnosti, aniž by musel navštívit lékaře. Je důležité ještě poznamenat, že v případě jeho čerpání zaměstnanci náleží mzda, která bývá zpravidla poskytována v plné výši (Landwehrmann, 2018).

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP stanovuje za daňově uznatelné náklady též náklady na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, jestliže daně právo bylo ujednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele či jiné smlouvě, jestliže není stanoveno jinak. Z uvedeného tvrzení vyplývá, že náklady na mzdu, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci během čerpání sick days, může zahrnout mezi daňově uznatelné.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Jelikož je zaměstnanci během čerpání zdravotního volna poskytována mzda, nevztahuje se na něho ustanovení § 6 odst. 9 písm. t) ZDP, dle kterého je od daně z příjmů osvobozena náhrada mzdy/platu za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Příjem zaměstnance po dobu čerpání sick days tedy podléhá stejnému režimu zdanění jako mzda.

1.16 Příspěvek/zajištění dopravy do zaměstnání

Nachází-li se provozovna zaměstnavatele například v méně dostupné lokalitě, může zaměstnavatel zaměstnancům přispívat na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání, nebo může taktéž dopravu zajistit sám prostřednictvím třetí strany.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Jelikož se žádné ustanovení § 25 ZDP nezabývá řešením příspěvku na dopravu do zaměstnání, může zaměstnavatel při jeho poskytování využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, dle kterého si může náklady na zajištění dopravy uplatnit jako daňově uznatelné, bylo-li uvedené plnění ujednáno v některém z interních dokumentů zaměstnavatele.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Ustanovení § 6 odst. 9 písm. e) ZDP osvobozuje od daně z příjmů poskytnutí bezplatných či zvýhodněných jízdenek pouze pro zaměstnance (včetně členů jejich rodiny) zaměstnavatele zajišťující

veřejnou dopravu. Pro ostatní zaměstnance je poskytnutí daného benefitu dle § 3 odst. 2 ZDP zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Případné nepeněžní plnění se ocení ve výši obvyklé ceny, tedy částky, kterou by jinak zaměstnanec zaplatil při použití veřejné dopravy.

1.17 Příspěvek na dovolenou

Daňové řešení příspěvku na dovolenou se liší podle formy poskytnutí, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci nepeněžní příspěvek na dovolenou, nemůže si náklady na jeho poskytnutí dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP uplatnit jako daňově uznatelné. V případě peněžního příspěvku může zaměstnavatel využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a vynaložené náklady si uplatnit jako daňově účinné.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Daňové řešení příspěvku na dovolenou u zaměstnance je zakotveno v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že od daně z příjmů je osvobozeno nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi, jestliže je poskytnuto z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo jako nedaňový náklad, a to v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období. Příspěvek převyšující stanovenou hranici nebo peněžitý příspěvek již nejsou osvobozeny od daně z příjmů a jsou rovněž zahrnuty do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

1.18 Příspěvky na nadstandardní zdravotní péči

Zaměstnavatel může pro zaměstnance ve snaze předcházet jejich nemocnosti zajistit různá očkování, vitamíny, masáže, rehabilitace a jiné zdravotní služby. Daňové řešení se i v tomto případě odvíjí od formy poskytnutí.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je poskytnutí nepeněžního příspěvku nákladem, který není daňově uznatelný. Tvzení vychází z § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP, ve kterém je uvedeno, že daňově neuznatelnými náklady jsou nepeněžní plnění ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení. V případě peněžního příspěvku může využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, bylo-li poskytnutí těchto příspěvků sjednáno v kolektivní smlouvě či jiném předpisu.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Nepeněžní příspěvek, který byl zaměstnanci poskytnut z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo jako nedaňový náklad, je u zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 ZDP osvobozen od daně z příjmů. Dané ustanovení se však nevztahuje na peněžní příspěvky, jejichž poskytnutí by bylo pro zaměstnance zdanitelným příjmem, který by byl součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

1.19 Náhrady mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti

Podle § 192 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti až od čtvrtého pracovního dne. Náhradu mzdy je však možné dle § 4a zákoníku práce přidělit i za první tři dny, bylo-li její poskytování stanoveno ve smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Daňové řešení uvedeného benefitu je z pohledu obou stran totožné s řešením náhrady mzdy při překážkách v práci, a proto zde již nebude podrobněji rozebíráno.

1.20 Zvýšení odstupného nad rámec zákona

V případě, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů vymezených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, přísluší zaměstnanci odstupné v minimální výši stanovené zákoníkem práce. Jelikož zákoník práce vymezuje pouze spodní hranici výše odstupného, je možné poskytnout zaměstnanci i odstupné v hodnotě převyšující tyto minimální částky.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Náklady, které vzniknou zaměstnavateli při vyplácení odstupného v zákonné výši, jsou daňově účinným nákladem dle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP. Jako daňově uznatelné náklady si může zaměstnavatel dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP uplatnit i odstupné vyplacené ve výši nad limit stanovený zákonem, jestliže tak bylo ujednáno v některém z interních dokumentů zaměstnavatele.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Částka vyplacená zaměstnanci v rámci odstupného je dle § 6 odst. 1 ZDP zdanitelným příjmem zaměstnance. Vznikl-li na odstupné nárok dle zákoníku práce, není odstupné součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Tvzení vychází z § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku a § 3 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

1.21 Firemní školka

Dalším z benefitů je příspěvek na firemní školku. Nemusí se však striktně jednat o vlastní firemní školku, zaměstnavatel může zaměstnanci rovněž přispívat i na pobyt dítěte ve školce jiného subjektu.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Peněžitý i nepeněžitý příspěvek poskytnutý zaměstnanci na provoz předškolního zařízení je pro zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. zs) ZDP daňově uznatelný náklad. Znění uvedeného předpisu se vztahuje jak na provoz vlastního předškolního zařízení, tak i na zařízení provozované jiným subjektem.

Daňové řešení na straně zaměstnance

U zaměstnance je příspěvek osvobozen od daně z příjmů, pokud je splněna podmínka nepeněžní formy a zároveň je poskytnut buď z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění anebo v případě, že si dané náklady zaměstnavatel neuplatnil jako daňově uznatelné. Tvzení vychází z § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 ZDP. V opačném případě se jedná u zaměstnance o zdanitelný příjem, ze kterého se též odvádí povinné pojistné. V případě vlastní firemní školky by se nepeněžní příjem ocenil ve výši, která je účtována cizím osobám (Macháček, 2017).

2. PŘEHLED DAŇOVÉHO ŘEŠENÍ DANÝCH BENEFITŮ

Tab. 1 zachycuje přehled daňového řešení dosud popsaných zaměstnaneckých benefitů. Není-li uvedeno jinak, jsou benefity daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele či osvobozené od daně z příjmů u zaměstnance v plné výši. U benefitů poskytovaných dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP je uvažováno splnění podmínky pro daňovou uznatelnost vynaložených nákladů, a to sjednání v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiné smlouvě.

Tab. 1: Přehled daňového řešení daných benefitů

Druh benefitu	Daňový náklad zaměstnavatele	Osvobození u zaměstnance
Příspěvek na stravování	ano ¹	ano ²

¹ Max. do výše 55 % hodnoty jídla v případě stravování prostřednictvím jiných subjektů, nejvýše však 70 % z 93 Kč.

V případě vlastního stravovacího zařízení náklady pouze na jeho provoz (bez nákladů na potraviny)

² Pouze u nepeněžního příspěvku

Příspěvek na PP, DPS, ŽP	ano	ano ³
Náhrada mzdy v rámci zákona	ano	ano ⁴
Náhrada mzdy nad rámec zákona	ano	ne
Příspěvek na vzdělání – vztah k předmětu činnosti zaměstnavatele	ano	ano
Příspěvek na vzdělání – bez vztahu k předmětu činnosti	ne	ano
Peněžní příspěvek na vzdělání	ano	ne
Pružná pracovní doba	ano	ne
Občerstvení na pracovišti	ne ⁵	ano
Dovolená nad rámec zákona	ano	ne
Nepeněžní dar při významných událostech	ne	ano ⁶
Peněžní odměna při významných událostech	ano	ne
Služební auto pro soukromé účely	ano	ne ⁷
Home office	ano	ano ⁸
Výrobky/služby se slevou	ano	ne
Zapůjčení pracovních prostředků/nástrojů	ano	ne ⁹
Zvýhodněné zápůjčky zaměstnancům	ne ¹⁰	ano ¹¹
Nepeněžní příspěvek na volnočasové aktivity	ne	ano
Peněžní příspěvek na volnočasové aktivity	ano	ne
Sick days	ano	ne
Příspěvek/zajištění dopravy do zaměstnání	ano	ne ¹²
Příspěvek na dovolenou	ne	ano ¹³
Peněžní příspěvek na dovolenou	ano	ne
Nepeněžní příspěvek na nadstandardní zdravotní péče	ne	ano
Peněžní příspěvek na nadstandardní zdravotní péči	ano	ne
Náhrada mzdy za první 3 dny DPN	ano	ne
Odstupné nad rámec zákona	ano	ne
Firemní školka	ano/ne	ano/ne

Zdroj: vlastní zpracování

³ Osvobozeno max. 50 000 Kč/rok, rovněž pouze při nepeněžním plnění

⁴ Pouze za dobu dočasně pracovní neschopnosti či karantény za podmínek stanovených zákoníkem práce (od čtvrtého dne, ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku)

⁵ Vyjma nákladů na ochranné nápoje a pitnou vodu

⁶ Pouze při poskytnutí na vymezené účely a do úhrnné výše 2 000 Kč za rok

⁷ Zdaněno ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla

⁸ V případě náhrad za opotřebení vlastního majetku, dle § 6 odst. 7 písm. d) ZDP nejsou vůbec předmětem daně

⁹ V případě bezúplatného poskytnutí nebo nižší ceny než obvyklé

¹⁰ Poskytovány z vyčleněných finančních rezerv

¹¹ Osvobozeno pouze u bezúročných zápůjček a zároveň pouze do úhrnné výše jistin 300 000 Kč

¹² Osvobozeno pouze pro zaměstnance zaměstnavatele, který poskytuje veřejnou dopravu

¹³ Osvobozeno max. 20 000 Kč

ZÁVĚR

Zaměstnanecké benefity jsou charakterizovány jako plnění peněžní či nepeněžní povahy, jež představují rozsáhlou škálu požitků poskytovaných zaměstnancům nad rámec smlouvené mzdy či platu. Jeden z hlavních důvodů proč zaměstnavatelé benefity poskytují, je možné považovat jejich snahu získat a motivovat kvalitní zaměstnance k dlouhodobé spolupráci. Zavedení zaměstnaneckých benefitů zejména v době konjunktury ekonomiky a široké nabídky pracovních míst se stává významnou konkurenční výhodou, ale je však třeba brát zřetel na daňové dopady konkrétního zvoleného benefitu. Poskytování zaměstnaneckých benefitů je zpravidla upraveno v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele, což přímo ovlivňuje daňové posouzení uplatnění daného benefitu. Náklady na poskytování zaměstnaneckých benefitů nemusí být vždy pro zaměstnavatele daňově uznatelnými, obdobně u zaměstnance nemusí být poskytnutá výhoda vždy osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti. Stěžejním právním pramenem upravující řešení zaměstnaneckých benefitů je ZDP, nicméně není jediný, jak bylo uvedeno.

Předmětem příspěvku byla právě identifikace daňových dopadů při uplatnění jednotlivých definovaných zaměstnaneckých benefitů jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Výsledkem je komplexní tabulkový přehled o tom, jaký dopad mají benefity na zaměstnance, které benefity jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, případně do jaké výše, a které nikoliv.

Provedená analýza daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů a jejich výsledků uvedených v Tab. 1 přímo navazuje na realizovaný průzkum poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v podnikatelské sféře v roce 2016 provedený společností TREXIMA. Díky provedenému průzkumu je zřejmé, které zaměstnanecké benefity zaměstnavatelé nejvíce a zároveň nejraději poskytují svým zaměstnancům (současně jasně definuje omezení, které využití konkrétního benefitu přináší na straně zaměstnance či zaměstnavatele). Rozhodně není pochyb o tom, že poskytování benefitu ve formě příspěvku na stravování (71 % zaměstnavatelů) je také motivováno daňovou uznatelností (byť částečnou viz Tab. 1) na obou zúčastněných stranách. K obdobnému závěru můžeme dojít i u ostatních nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v České republice, kde je možno analogicky interpretovat jejich význam poskytování v přímé souvislosti s daňovým aspektem na obou stranách pracovně právního vztahu. Z tohoto pohledu je také možno tvrdit, že záměr zákonodárce na zvýšení podílu poskytovaných benefitů, které chce z jistých důvodů podpořit, vyvolá v přímé souvislosti zájem o jejich využití na obou stranách pracovně právních vztahů. Typickým příkladem je významná podpora příspěvků na penzijní připojištění, kdy veřejný sektor usiluje o přesunutí zodpovědnosti za budoucí ekonomicky neaktivní obyvatele na je samé. Problematikou motivace včetně finanční motivace se zabýval výzkum autorů Bellé a Cantarelli (2018), který uvádí, že pokud má zaměstnanec vyhlídku zvýšení platu o 5 %, vede jeho chování k výraznému zvýšení motivace pracovat, ale pokud je nabídka 1% zvýšení platu jeho chování se prakticky nezmění. Z tohoto pohledu tak volba účinné kombinace zaměstnaneckého benefitu a jeho výše pro zaměstnavatele klíčovou záležitostí. Co se týče významu nefinančních benefitů nelze jejich význam nijak podceňovat, neboť významně působí i v tvorbě podnikové kultury dle Lorincové, et al (2016) právě zohledňování nefinančních benefitů vede k zajištění soudržnosti a kvalitního pracovního prostředí. Nefinanční benefity také pomáhají firmám dosahovat spokojenosti zaměstnanců, která se v konečném důsledku odrazí ve vyšší motivaci pracovat a vytvářet tak lepší ekonomické výsledky zaměstnavatele.

LITERATURA

- Anon. (2018). Zaměstnanecké slevy. In: *ESAP s.r.o. Daňové tipy*. Dostupné z: <<http://www.danovetipy.cz/clanky/detail/nezdanovane-prijmy-zamestnance-benefity-47>>.
- Bellé, N., Cantarelli, P. (2018). The role of motivation and leadership in public employees' job preferences: Evidence from two discrete choice experiments. In: *International Public Management Journal*. 21(2), 191-212.

- Hauzarová, M. (2017). Zaměstnanecké benefity. In: *STORMWARE. portál Pohoda.cz*. Dostupné z: <<https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnancke-benefity/>>.
- Hloušková, P., et al. (2013). *DOTAZY A ODPOVĚDI Z PRAXE ZÁKONÍKU PRÁCE*. Olomouc: ANAG.
- Hnátek, M., Zámek, D. (2017). *Daňové a nedaňové náklady 2017*. Praha: ESAP.
- Hruška, V. (2007). *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy: dle nového zákoníku práce od 2007: komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách*. Praha: Grada.
- Klopotan, I., Mjeda, T., Kurecic, P. (2018). Exploring the Motivation of Employees in a Firm: A Case-Study. In: *BUSINESS SYSTEMS RESEARCH JOURNAL*. 9(1), 151-160.
- Landwehrmann, T. (2018). Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. In: *EPRAVO.CZ*, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>.
- Lorincová, S., Schmidtová, J., & Balazova, Z. (2016). Perception of the corporate culture by managers and blue collar workers in Slovak wood-processing businesses. In: *Acta Facultatis Xylogologiae Zvolen*. 28(2), 149-163.
- Macháček, I. (2017). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer.
- MINISTERSTVO FINANCÍ ČR. (2007A). *Finanční zpravodaj. Sděková č.j. 115/99 178/2007-151 ze dne 30. 11. 2007*. Praha: Ministerstvo financí ČR. Dostupné z: <<https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/financni-zpravodaj/2007/financni-zpravodaj-cislo-8-92007-1576>>.
- MINISTERSTVO FINANCÍ ČR. (2007B). *Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR konaného dne 5. dubna 2007*. Praha: Finanční správa. Dostupné z: <<http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-prispevky-kv-kdp/KV230507.pdf>>.
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- Pelc, V. (2011). *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges.
- Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých usnesení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- Šubrt, B. (2014). *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG.
- Šubrt, B., et al. (2017). *ABECEDA MZDOVÉ ÚČETNÍ 2017*. Olomouc: ANAG.
- Trexima, (2016). *ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA BENEFITY: Výsledky průzkumu – dotazníkové šetření*. Praha: ČMKOS. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/obsah/754/vysledky-pruzkumu-benefity/17805>>.
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zralý, Z. (2015). Peněžitá zápůjčka poskytnutá zaměstnanci. In: *Solitea. Money*. Dostupné z: <http://www.money.cz/ucetni-a-danovy-servis/penezita-zapujcka-poskytnuta-zamestnanci>.