

## ZAMĚSTNANECKÉ POŽITKY V SOULADU S IAS/IFRS A PODLE ČESKÉ NÁRODNÍ ÚPRAVY VČETNĚ DAŇOVÝCH DOPADŮ

M. Otavová, J. Gläserová

**Došlo: 17. června 2009**

### Abstract

OTAVOVÁ, M., GLÁŠEROVÁ, J.: *Employee benefits under IAS/IFRS and the Czech accounting legislation, the tax point of view including*. Acta univ. agric. et silvic. Mendel. Brun., 2009, LVII, No. 6, pp. 179–188

The regulation of employee benefit is limited in the Czech Accounting Legislation. There are only short-term employee benefits – wages, salaries, when employees has rendered services to an entity during a period – month. Entities could create funds from a net profit –fund for social and cultural benefits which could serve as source of social services financing for employees. There are employee benefits defined very extensive in IAS/IFRS. It is IAS 19 – Employee Benefits which defines four Gross of employee benefits: short-term employee benefits, post employment benefits, other long –term employee benefits and termination benefits. There are defined all conditions for employee benefits recognition and treatments for recording and reporting in IAS 19.

The paper is concerned with the employee benefits evaluation. The impact on the tax base is evaluated. There are the most significant types of employee benefits surveyed. They are divided into five groups with the respect to their impact on the tax base. The impact of these benefits is described from their impact on social insurance and health insurance calculation base point of view, as well.

short-term employee benefits, wages, salaries, personal income tax, social insurance, health insurance, tax burden

Základním cílem podnikatelské činnosti je dosahování zisku jako pozitivního výsledku hospodaření a to z dlouhodobého hlediska. Podnikatelé se přednostně zaměřují na prosperitu své firmy a úzký okruh otázek s ní souvisejících. Aby byl podnik úspěšný, nelze opomenout veškerý kapitál, s jehož pomocí dobrého finančního postavení dosáhne. Jeho součástí je i „pracovní kapitál“, o který se musí podnik zajímat, obecně musí vytvářet dobré pracovní prostředí a dbát o celkovou pohodu svých zaměstnanců. V současné době zaměstnavatelé v České republice nabízejí řadu různých zaměstnaneckých výhod – benefitů svým zaměstnancům. Většinu z nich nabízejí v důsledku určitých daňových výhod (příspěvky na penzijní připojištění, soukromá životní pojištění atd.), které z toho vyplývají. Je to dáno tím, že veškeré nabízené výhody financují ze svého disponibilního zisku. Zaměstnanecké výhody jsou obsáhlým tématem; měly by být řešeny souhrou zájmů zaměstnanců, personalistů a znalců

daňové a pojistné problematiky. Patří do mzdové oblasti, která představuje náročnou ekonomickou oblast, neboť se zde střetávají zájmy zaměstnance se zájmy zaměstnavatele. Cílem je nalezení kompromisu, při kterém budou obě zúčastněné strany ekonomicky uspokojeny a současně budou dodrženy platné předpisy. Úsilí věnované optimalizaci je přínosem pro obě strany, neboť lze nalézt výhodnější způsoby řešení odměňování zaměstnanců.

### MATERIÁL A METODY

Cílem příspěvku je provést komparaci v oblasti problematiky zaměstnaneckých požitků – benefitů z účetního pohledu jednak v rámci stávající české právní účetní úpravy a jednak v rámci mezinárodních účetních standardů. Dílčím cílem je vyhodnotit možnosti optimalizace odměňování pracovníků s ohledem na využívání zaměstnaneckých benefitů, poskytnout tak přehled o jednotlivých dru-

zích zaměstnaneckých benefitů v ČR, posoudit jejich daňovou výhodnost z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance a také přiblížit tuto problematiku z hlediska odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnanecké benefity budou rozděleny do skupin a následně budou vyhodnoceny skupiny zaměstnaneckých benefitů, které se jeví jako nejvýhodnější a naopak nejméně výhodné. K dosažení stanovených cílů bylo použito zejména metod analýzy právních předpisů upravujících sledovanou problematiku, a poté byla provedena komparace zaměstnaneckých požitků jednak z účetního pohledu v ČR a v rámci IAS/IFRS a jednak z daňového pohledu s ohledem na optimalizaci daňového zatížení na straně zaměstnance i zaměstnavatele v ČR. Pro vyvození závěrů byla použita metoda syntézy. Mezi zkoumané zdroje patřily zejména příslušné vyhlášky ministerstva financí, české účetní standardy, IAS 19, vnitropodnikové směrnice několika podnikatelských subjektů a taktéž daňové zákony ČR.

## VÝSLEDKY A DISKUSE

### IAS 19 – Zaměstnanecké požitky

Tento standard se **zabývá účtováním a zveřejňováním zaměstnaneckých požitků u zaměstnavatelů**. Standard rozlišuje následující skupiny zaměstnaneckých požitků.

1. Krátkodobé zaměstnanecké požitky – mzdy, platy a příspěvky na sociální zabezpečení, placená roční dovolená a placená nemocenská dovolená, podíly na zisku a odměny) a nepeněžní požitky (jako zdravotní péče, ubytování, služební vozy a zboží či služby poskytované zdarma či se slevou pro stávající zaměstnance a to za předpokladu, že jsou vypláceny do dvanácti měsíců po skončení období.
2. Požitky po skončení pracovního poměru, jako je penze, jiné důchodové požitky, životní pojištění a zdravotní péče po skončení pracovního poměru.
3. Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky, zahrnující věcnostní dovolenou nebo studijní dovolenou, jubilea a jiné věcnostní požitky, požitky při dlouhodobé pracovní neschopnosti. Také podíly na zisku, odměny a odložené odměny v případě, že jsou splatné v době delší než dvanáct měsíců po skončení daného období.
4. Požitky při předčasném ukončení pracovního poměru.

Rozlišení mezi jednotlivými skupinami vychází z několika rovin – kromě rozdílných příčin vzniku jsou to zejména rozdíly z hlediska období, kdy se projeví na finanční situaci a ekonomických výsledcích podniku a také rozdíly ve způsobu, jakým se budoucích efekty zohlední již v běžném účetním období.

**Standard vyžaduje**, aby účetní jednotka uznala:

- závazek k zaměstnanci v okamžiku, kdy zaměstnanec poskytoval své služby výměnou za zaměstnanecké požitky vyplácené v budoucnosti,
- náklad v okamžiku, kdy zaměstnanec spotřeboval ekonomický užitek plynoucí ze služeb poskytnutých zaměstnancem výměnou za zaměstnanecké požitky.

**Zaměstnanecké požitky zahrnují požitky poskytované** buď zaměstnancům, nebo jejich rodinným příslušníkům a mohu být vypořádány platbou (nebo poskytnutím zboží či služeb) přímo zaměstnancům či jejich rodinným příslušníkům.

**Zaměstnanec může poskytovat účetní jednotce své služby** na plný či částečný úvazek, trvale, příležitostně nebo dočasně. Z tohoto pohledu se mezi zaměstnance zahrnují i ředitelé a ostatní řídicí zaměstnanci.

### 1. Krátkodobé zaměstnanecké požitky

Ke krátkodobým zaměstnaneckým požitkům patří mzdy, platy a příspěvky na sociální zabezpečení, krátkodobé placené volno (placená roční dovolená a placená nemocenská dovolená), přičemž čerpání volna se předpokládá v období do dvanácti měsíců po skončení období, ve kterém byly poskytnuty ze strany zaměstnanců příslušné služby, podíly na zisku a odměny opět vyplácené v období do dvanácti měsíců po skončení období, ve kterém byly poskytnuty ze strany zaměstnanců příslušné služby a také nepeněžní požitky (zdravotní péče, ubytování, služební vozy a zboží či služby poskytované zdarma či se slevou) pro stávající zaměstnance.

Standard vyžaduje, aby účetní jednotka uznala jako **krátkodobé zaměstnanecké požitky** i ty případy, kdy je zaměstnanci požitek poskytnut **formou služby**.

Účtování krátkodobých požitků se řídí obecnými principy, neboť se zde nevyžadují k ocenění závazků či nákladů žádné pojistně-matematické odhady a nevyskytují se zde žádné zisky či ztráty z úprav pojistně-matematických odhadů. Neprovádí se diskontování.

Pokud poskytuje zaměstnanec účetní jednotce v průběhu účetního období svoje služby, účetní jednotka nediskontovanou hodnotu krátkodobého zaměstnaneckého požitku vykáže jako závazek (výdaj příštích období) po odečtení všech předem vyplacených částek nebo jako náklad, pokud jiný IAS nevyžaduje či nepovoluje zahrnutí požitků do pořizovací ceny aktiva.

Za krátkodobý požitek jsou také považována placená volna. Účetní jednotka vykáže očekávaný náklad na krátkodobý zaměstnanecký požitek v podobě placeného volna v případě kumulativního placeného volna tehdy, kdy pracovníci poskytl služby, které převyšují jejich nárok na budoucí placené volno a v případě nekumulativního placeného volna tehdy, kdy se absence pracovníka uskutečnila.

Účetní jednotka může poskytovat pracovníkům placené volno z různých důvodů – dovolená, nemoc, dočasná invalidita, mateřská dovolená, činnost porotce, vojenská služba.

### Podíly na zisku a plány odměn

V některých účetních jednotkách jsou zaměstnanci motivováni k dosahování lepších pracovních výsledků prostřednictvím vyplácení podílů na zisku. Tato povinnost – vyplácení odměn – ze strany účetní jednotky může být dána smluvně (na základě kolektivní smlouvy) nebo mimosmluvně (v účetní jednotce je zvykem vyplácet odměny). Pouze v těchto dvou případech se zachycují závazky související s platbami podílů na zisku. Podnik smí vykázat takový závazek jen za předpokladu, že je spolehlivě ocenitelný.

Závazek, který vyplývá z plánu rozdělení podílů na zisku nebo z plánu odměn, je odvozen od služeb poskytovaných zaměstnanci účetní jednotce.

### 2. Zaměstnanecké požitky po skončení pracovního poměru

Jedná se o požitky, jejichž splatnost nastane až po skončení pracovního poměru (např. penze a zdravotní péče). V české právní úpravě dosud takové plány nemají obdobu.

Zahrnují jednak důchodové požitky, jako je penze a jednak ostatní požitky – jako je úhrada životního pojištění či lékařské péče.

Plány zaměstnaneckých požitků po skončení pracovního poměru lze rozdělit do dvou základních skupin. Jedná se buď o plány definovaných příspěvků (kdy plnění pro zaměstnance je v podobě peněžních prostředků), nebo o plány definovaných požitků (plnění pro zaměstnance je poskytnuto formou služeb).

V případě **plánu definovaných příspěvků** je právní či mimosmluvní závazek účetní jednotky omezen částkou, kterou se zavázala přispívat do fondu, přičemž důsledky rizika z pojistně-matematických odhadů nese zaměstnanec.

Účetní jednotka zachycuje příspěvek splatný do příslušného plánu definovaných příspěvků v období, ve kterém zaměstnanec poskytl účetní jednotce své služby. To znamená, že náklady jsou zaúčtovány v období, ve kterém jsou příspěvky splatné.

Fond vyplácí zaměstnancům penzijní požitky, jejichž výše je dána výší příspěvků placených do fondů a jejich zhodnocením (prostřednictvím výnosů dosahovaných ze správy příspěvků).

Podle **plánu definovaných požitků** je účetní jednotka zavázána poskytovat dohodnuté požitky současným a bývalým zaměstnancům, přičemž důsledky rizika z pojistně-matematických odhadů dopadají zásadně na účetní jednotku.

Plány definovaných požitků mohou být financovány prostřednictvím příspěvků účetní jednotky nebo zaměstnanců do fondu. Musí být právně oddělen od hospodaření účetní jednotky.

### 3. Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky

Tyto požitky představují takové požitky, které nejsou v plné výši splatné do dvanácti měsíců od konce období, ve kterém zaměstnanec poskytl odpovídající službu. Jedná se o následující požitky – dlouho-

dobá placená volna, jako je dovolená za výsluhu či studijní volno, jubilea a ostatní požitky za výsluhu, požitky při dlouhodobé pracovní neschopnosti a také podíl na zisku a odměny vyplácené dvanáct a více měsíců po konci období, v němž poskytl zaměstnanec účetní jednotky související služby.

Částka uznaná jako závazek za ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky je čistým součtem následujících částek:

- současné hodnoty závazku z definovaných požitků k rozvahovému dni, který účetní jednotka vyčíslí za použití přírůstkové metody,
- minus reálná hodnota aktiv plánu k rozvahovému dni, kterými mají být závazky přímo vypořádány.

Pro vyčíslení tohoto druhu zaměstnaneckých požitků není nutno využívat pojistnou matematiku v takové míře. Jejich existence nevyvolá vznik významné částky nákladů na minulé služby, proto standard umožňuje pro jejich účetní zachycení použít pouze zjednodušené účetní postupy.

Dlouhodobé zaměstnanecké požitky by měly být vykazovány a oceňovány shodným způsobem jako požitky po ukončení pracovního poměru podle plánu definovaných požitků.

### 4. Požitky při předčasném ukončení pracovního poměru

Účetní jednotka uzná požitek při ukončení pracovního poměru jako závazek a náklad tehdy, jestliže je prokazatelně zavázána ukončit pracovní poměr s pracovníkem před normální odchodem do důchodu, nebo poskytnout požitky při ukončení pracovního poměru v důsledku nabídky učiněné zaměstnancům za účelem jejich dobrovolného rozvázání pracovního poměru.

Z požadavků standardu vyplývá, že se tyto požitky účtují nejčastěji při hromadném propouštění (plánovaném) nežli při individuálním (příležitostném) propuštění – protože podmínkou účtování o těchto požitcích je existence plánu na propouštění zaměstnanců, který obsahuje jejich počet, funkce, časový harmonogram propouštění a výši vyplácených požitků.

Jsou-li požitky při ukončení pracovního poměru splatné později než dvanáct měsíců od rozvahového dne, diskontují se pomocí diskontní sazby.

V České republice existuje jedna forma těchto požitků – jedná se o odstupné pro zaměstnance, kterým byl předčasně ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele v souladu s příslušnými právními předpisy.

### Česká účetní právní úprava zaměstnaneckých požitků

Česká právní úprava v rámci účetnictví řeší pouze povinné zachycení krátkodobého zaměstnaneckého požitku v rámci pracovního poměru zaměstnanců, kterým je předpis hrubé mzdy za jimi vykonanou práci pro podnik a také odstupné při předčasném ukončení pracovního poměru v návaznosti na příslušné právní předpisy. Předpis hrubé mzdy se v účetnictví pravidelně opakuje ke konci každého

kalendářního měsíce. Je právně upraven vyhláškou č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění vyhlášky č. 349/2007 Sb., a konkrétně českým účetním standardem pro podnikatele č. 017 – Zúčtovací vztahy. Hrubá mzda je součástí mzdových nákladů účetní jednotky, přičemž součástí hrubé mzdy je také mzda naturální, pokud připadá v úvahu. Naturální mzda (nepeněžní plnění) se účtuje v cenách obvyklých, které uznává zákon o daních z příjmů.

Předpis hrubé mzdy je v České republice chápán jako určitá běžná povinnost zaměstnavatelů, kdežto zaměstnanecké výhody, benefity, požitky, zaměstnanecký sociální program – to je několik z mnoha názvů pro různá přilepšení k platu, která nabízejí už i u nás zaměstnavatelé. Pro některé zaměstnavatele jsou motivujícím prvkem daňové úlevy, ale pro stále větší počet zaměstnavatelů se jedná o skutečné zatraktivnění a zvýhodnění oproti konkurentům na trhu práce, kteří takové benefity nenabízejí.

### Členění zaměstnaneckých výhod v České republice

**Výhody sociální povahy**, kam je možno zařadit např. zaměstnavatelem zřízené a placené či připlácené životní pojištění (nejčastěji na soukromá životní pojištění pro případ smrti nebo dožití – tedy kapitálová či investiční životní pojištění) nebo penzijní připojištění. Stále používané, i když v menší míře, je poskytování půjček či ručení za půjčky (ať už na bydlení nebo na jiné účely). Zaměstnavatelé také nabízejí prodej bytu zaměstnancům za cenu nižší než obvyklou. Velké podniky mají vlastní jesle a mateřské školky, nebo svým zaměstnancům na podobná zařízení připlácejí.

**Výhody, které mají vztah přímo k práci v podniku.** Typickým příkladem jsou stravenky nebo zajištění stravování (provázování vlastního zařízení závodního stravování, poskytnutí příspěvku na stravování, které je zajišťováno prostřednictvím jiných subjektů nebo nákup stravenek a jejich prodej s příspěvkem zaměstnavatele). Přes nejistou budoucnost patří stravenky k nejvíce užívaným benefitům. V případě obchodů či výrobních podniků je zaměstnancům často poskytována sleva na nákup produktů dané organizace. Dalším ze způsobů uspokojení potřeb zaměstnanců je průběžné další vzdělávání a rozšiřování kompetencí – v podobě jazykových kurzů, kurzů zlepšujících manažerské dovednosti a jiných odborných kurzů. K dalším výhodám mů-

žeme zahrnout také výplatu 13. platu, vánoční balíčky, poukázky do sportovních či kulturních zařízení, úhradu speciálního zdravotního vyšetření (nadstandardní zdravotní péče) či příspěvky na dovolenou nebo dovolená navíc.

Zejména v podnicích se zahraniční majetkovou účastí je běžné odměňovat vrcholový management formou cenných papírů, čímž chce podnik zainteresovat vrcholový management ve snaze o růst hodnoty akcií podniku na kapitálových trzích.

Některé výhody nejsou pro každého zaměstnance podniku, ale mohou být čerpány zaměstnancem jen na určité pozici či oddělení – např. používání firemního automobilu i pro soukromé účely.

Výhody mohou být také spojeny s délkou trvání zaměstnaneckého poměru (určité výhody až po odpracování stanoveného počtu let).

Je tedy možno říci, že existuje poměrně velké množství podnikových benefitů, které mohou zaměstnavatelé nabídnout svým zaměstnancům.

### Financování zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnavatele

Zaměstnanecké výhody je také možno definovat v našem pojetí jako poskytování odměny zaměstnancům nad rámec jejich mzdy. Smyslem péče o zaměstnance je jednak jejich motivace a jednak snaha vyplácet odměnu daňově efektivněji než formou mzdy.

Hrubá mzda, kterou zaměstnavatel přiznává svým zaměstnancům, zachytí ve svém účetnictví v nákladech, stejně jako některé další zaměstnanecké požitky (např. příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění, příspěvky na stravenky).

Všechny ostatní zaměstnanecké výhody zaměstnavatelé financují již ze svého disponibilního (čistého) zisku, tj. ze zisku podniku po zdanění. Čistý zisk, vytvořený za účetní období, se primárně přiděluje do fondů tvořených ze zisku, jejichž možná struktura je prezentována v tabulce I.

Pravidla pro vytváření dobrovolných fondů nejsou pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře nijak upravena. Je jenom na jejich vlastním rozhodnutí, jakou výši ze svého čistého zisku přidělí na „sociální politiku“ a jaké konkrétní účely použití těchto peněžních prostředků stanoví.

Jak vyplývá z uvedené tabulky II, zaměstnanecké **požitky po skončení pracovního poměru** v České republice neexistují. Jedná se o požitky, jejichž splatnost nastane až po skončení pracovního po-

I: Struktura fondů tvořených ze zisku – příklad

Fondy povinné – povinně tvořené, na základě Obchodního zákoníku	Fondy dobrovolné – fakultativně tvořené na základě rozhodnutí podniku
Zákonný rezervní fond – a.s., s.r.o., státní podniky	Statutární fondy – statutární rezervní fond, statutární fond rozvoje
Nedělitelný fond – družstva	Ostatní – sociální fond, fond odměn (dřívější název fond kulturních a sociálních potřeb)
	Nerozdělený zisk minulých let – není dán účel použití

Zdroj: Vlastní zpracování vyplývající z právních předpisů



## II: Komparační tabulka – účetní úprava zaměstnaneckých požitků v České republice a na základě Mezinárodních účetních standardů

Analyzované skutečnost	Mezinárodní účetní standardy	Česká právní účetní úprava
<b>Pojem zaměstnanecké požitky</b>	Všechny nároky zaměstnanců na poskytnutí náhrad za poskytnuté služby	Odměny zaměstnanců nad rámec jejich mzdy
<b>Právní úprava vykazování</b>	IAS 19 – Zaměstnanecké požitky	Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění vyhlášky č. 349/2007 Sb., ČÚS 017 – Zúčtovací vztahy
<b>Subjekty, kterým se poskytují zaměstnanecké požitky</b>	Zaměstnanci, případně rodinní příslušníci, včetně ředitelů a ostatních řídicích pracovníků	Zaměstnanci, případně rodinní příslušníci, včetně ředitelů a ostatních řídicích pracovníků
<b>Členění zaměstnaneckých požitků</b>	Člení se do 4 skupin, v jejich rámci je podrobné vymezení	Neexistuje žádné členění, právní úprava stanovuje pouze mzdu za vykonanou práci
<b>Zaměstnanecké požitky po skončení pracovního poměru</b>	Jsou přesně vymezeny, člení se na plány definovaných příspěvků a plány definovaných požitků	Neexistují
<b>Dlouhodobé zaměstnanecké požitky</b>	Nutno použít pravděpodobnostní modely, pojistně-matematické odhady a metody diskontování	Neuvažují se

Zdroj: vlastní zpracování

měru, konkrétně důchodové požitky, jako je penze a ostatní požitky – jako je úhrada životního pojištění či lékařské péče.

### Návrh na účetní řešení tohoto druhu zaměstnaneckých požitků

Pokud bude zaměstnavatel brát v úvahu potřebu vyplácet část penze či přispívat na lékařskou péči již bývalým zaměstnancům, může v účetnictví „dopředu ex ante“, tedy samozřejmě již v průběhu pracovního poměru těchto zaměstnanců na tuto skutečnost reagovat, a to tvorbou dlouhodobé účetní rezervy, která by snižovala v několika jednotlivých účetních obdobích, předcházejících výplatě tohoto druhu zaměstnaneckého požitku výsledek hospodaření podniku.

### Zaměstnanecké požitky – daňový pohled

**Za zaměstnanecký benefit** (výhodu) lze považovat plnění zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance nad rámec stanovený zákonem a také nadstandardní pracovní či mimopracovní podmínky, k jejichž vytváření a poskytování zaměstnavatel přistupuje dobrovolně.

V současné době patří k nejrozšířenějším benefitům např.

- poskytování stravování za zvýhodněnou cenu,
- poskytnutí služebního vozidla, které zaměstnanec může využít i pro soukromé účely,
- příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnanců,
- poskytování nadstandardní délky dovolené apod.

Plnění zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance musí být sjednána v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě – např. manažerské.

Systém benefitů by měl odpovídat pestrým požadavkům a potřebám zaměstnanců, měl by být značně široký a neomezovat se pouze na jeden typ, měl by reagovat na ohlasy zaměstnanců. Systém odměňování by měl být vytvořen tak, aby zvyšoval konkurenceschopnost daného podniku při získávání zaměstnanců, reagoval na stále rostoucí cenu pracovní síly a napomáhal stabilizovat špičkové pracovníky. Zde je patrné, že je nutno reagovat na otázky, jak zaměstnance motivovat a zároveň optimalizovat daňové zatížení poskytovaných benefitů, jak držet krok s ostatními zaměstnavateli v oblasti odměňování a benefitů a přitom příliš nezatížit vlastní rozpočet. Dále také, jak je to s benefity v souvislosti s vyměřovacím základem pro odvody sociálního a zdravotního pojištění.

### Zda je benefit daňově optimální, závisí na třech základních faktorech:

1. osvobození benefitu od daně z příjmů fyzických osob,
2. zahrnutí benefitu do daňově uznatelných nákladů,
3. vyjmutí z vyměřovacího základu pro odvody pojistného.

Obecně lze konstatovat, že pokud jsou splněny všechny uvedené faktory, jedná se o **daňově optimální benefit**. V případě splnění pouze jednoho nebo dvou faktorů se jedná o benefit stále ještě jako **daňově přijatelný**, ale v případě, že není splněn ani jeden z uvedených faktorů, jedná se o benefit **daňově nevýhodný**.

Za optimální lze podle Macháčka (2008) považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního

pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů.

**Zaměstnanecké benefity můžeme rozdělit** dle daňového dopadu s ohledem na daňovou uznatelnost nákladů vzniklých z tohoto titulu na straně za-

městnavatele a zároveň s ohledem na osvobození od daně z příjmů a odvodů sociálního a zdravotního pojištění na straně zaměstnance **na čtyři skupiny:**

1. Plnění není zdanitelným příjmem zaměstnance a pro zaměstnavatele se jedná o daňově účinný náklad. (Příspěvek na penzijní a životní pojiš-

### III: Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady

Plnění zaměstnanci zaměstnavatelem	Zdanitelný příjem zaměstnance	Daňově účinný náklad zaměstnavatele	Spadá do VZ na SP a ZP	Skupina zam. benefitů
Cestovní náhrady do stanoveného limitu	NE	ANO	NE	1
Cestovní náhrady nad stanovený limit	ANO	ANO	ANO	2
Stravování poskytované jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti do limitu	NE	ANO	NE	1
Stravování poskytované jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti nad limit	NE	NE	NE	3
Prohlubování kvalifikace zaměstnanců (s výjimkou částek na zvýšení kvalifikace)	NE	ANO	NE	1
Zvyšování kvalifikace zaměstnance ve formě nepeněžního plnění	NE	NE	NE	3
Zvyšování kvalifikace zaměstnance formou finančního příspěvku poskytnutého ve formě sjednaného zaměstnaneckého benefitu	ANO	ANO	ANO	2
Slevy poskytované zaměstnancům, např. výrobky nebo služby, ve formě sjednaného benefitu	ANO	ANO	ANO	2
Hodnota přechodného ubytování do 3 500 Kč měsíčně	NE	ANO	NE	1
Hodnota přechodného ubytování nad 3 500 Kč měsíčně	ANO	ANO	ANO	2
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnanců do 24 000 Kč za oba produkty	NE	ANO	NE	1
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnanců nad 24 000 Kč za oba produkty, sjednaný benefit	ANO	ANO	ANO	2
Doprava zaměstnanců do práce a z práce, sjednaný benefit	ANO	ANO	ANO	2
Náhrada mzdy po dobu prvních dnů nemoci (nad minimální limity jako sjednaný benefit)	ANO	ANO	ANO	2
Dovolená nad základní výměru	ANO	ANO	ANO	2
Ochranné nápoje, § 6 odst. 7 písm. b) ZoDP + § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZoDP,	NE	ANO	NE	1
Nealkoholické nápoje poskytované jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti	NE	NE	NE	3
Hodnota ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů, mycích a čistících prostředků podle § 6 odst. 7 písm. b) ZoDP	NE	ANO	NE	1
Možnost sportovního nebo kulturního využití zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. d) ZoDP, poskytnuto z FKSP, sociálního fondu, z nedaňových výdajů	NE	NE	NE	3
Hodnota rekreací ve formě nepeněžního plnění ve prospěch zaměstnance z daňově neúčinných nákladů do 20 000 Kč ročně	NE	NE	NE	3
Hodnota rekreací a zájezdů nad 20 000 Kč ročně	ANO	NE	ANO	4
Hodnota nepeněžních darů do výše 2 000 Kč ročně podle § 6 odst. 9 písm. g) ZoDP v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb., plnění poskytnuto z FKSP, ze sociálního fondu ze zisku, z nedaňových nákladů	NE	NE	NE	3
Hodnota nepeněžních darů nad rámec 2 000 Kč ročně	ANO	NE	ANO	4

Zdroj: zákonná úprava a vlastní zpracování

ZP = zdravotní pojištění, SP = sociální pojištění, VZ = vyměřovací základ, ZoDP = Zákon o dani z příjmů, FKSP = fond kulturních a sociálních potřeb

- tění zaměstnanců do 24 000 Kč ročně za oba produkty.)
2. Plnění je zdanitelným příjmem zaměstnance a také tvoří součást vyměřovacího základu pro odvody sociálního pojištění a zdravotního pojištění, zaměstnavatel je může daňově uplatnit. (Cestovní náhrady v podnikatelské sféře nad stanovený limit.)
  3. Plnění není zdanitelným příjmem zaměstnance a zaměstnavatel je nemůže daňově uplatnit. (Hodnota rekreací a zájezdů ve formě nepeněžního plnění do 20 000 Kč ročně, § 6 odst. 9 písm. d Zákona o dani z příjmů.)
  4. Plnění je zdanitelným příjmem zaměstnance a také tvoří součást vyměřovacího základu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění, pro zaměstnavatele se nejedná o daňově účinný náklad. (Hodnota nepeněžních darů nad rámec 2 000 Kč ročně, § 6 odst. 9 písm. g Zákona o dani z příjmů.)
- a. hrubou mzdu ve výši 20 000 Kč,
  - b. hrubou mzdu ve výši 18 000 Kč, ale zaměstnavatel mu navíc přispívá 1 000 Kč na penzijní připojištění a zároveň 1 000 Kč na soukromé životní pojištění,
  - c. hrubou mzdu ve výši 18 000 Kč a zaměstnavatel hradí za svého zaměstnance náklady spojené s jeho dopravou do a ze zaměstnání ve výši 2 000 Kč a toto ujednání má zavedeno v kolektivní smlouvě,
  - d. hrubou mzdu ve výši 18 000 Kč a zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nealkoholické nápoje určené ke spotřebě na pracovišti jako nepeněžní plnění v hodnotě 2 000 Kč,
  - e. hrubou mzdu ve výši 18 000 Kč a zároveň nepeněžní dar ve výši 2 000, přičemž se nejedná o dar splňující podmínky dle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP.

Ve všech případech platí předpoklad, že zaměstnanec u zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani z příjmů fyzických osob.

Z výsledků tabulky V je patrné, že pro zaměstnance se jeví jako výhodnější **varianta B a varianta D**, kdy mu zaměstnavatel poskytuje příspěvky na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění (B) a kdy mu hradí nápoje na pracovišti (D). Je však třeba upozornit na fakt, že nepeněžní plnění obdrží zaměstnanec až v budoucnu v případě varianty B a u varianty D platí, že musí být zájem o tento benefit ze strany zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele s ohledem na daňovou uznatelnost nákladů se jeví jako nejvýhodnější vari-

Tabulka III rozebírá vybraná jednotlivá plnění právě s ohledem na uvedené členění.

Příspěvek se dále věnuje konkrétním výpočtům, kde jsou na základě komparace zhodnoceny daňové efekty poskytování zaměstnaneckých benefitů jak z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele v rámci uvedených skupin zaměstnaneckých benefitů (vždy zvolen jeden benefit reprezentující danou skupinu). Tak je poukázáno na výhodnost jednotlivých druhů zaměstnaneckých benefitů.

Komparační analýza zaměstnaneckých benefitů je demonstrována na základě modelových situací, kdy zaměstnanec pobírá:

#### IV: Výpočet daňového zatížení zaměstnance

	Variant A	Variant B	Variant C	Variant D	Variant E
<b>Peněžní příjem</b>	20 000 Kč	18 000 Kč	18 000 Kč	18 000 Kč	18 000 Kč
<b>Nepen. příjem</b>			2 000 Kč		2 000 Kč
<b>SP</b>	5 000 Kč	4 500 Kč	5 000 Kč	4 500 Kč	5 000 Kč
<b>ZP</b>	1 800 Kč	1 620 Kč	1 800 Kč	1 620 Kč	1 800 Kč
<b>Daňový základ</b>	<b>26 800 Kč</b>	<b>24 200 Kč</b>	<b>26 800 Kč</b>	<b>24 200 Kč</b>	<b>26 800 Kč</b>
<b>Záloha na daň</b>	<b>4 020 Kč</b>	<b>3 630 Kč</b>	<b>4 020 Kč</b>	<b>3 630 Kč</b>	<b>4 020 Kč</b>
<b>Záloha po slevě</b>	<b>1 950 Kč</b>	<b>1 560 Kč</b>	<b>1 950 Kč</b>	<b>1 560 Kč</b>	<b>1 950 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

#### V: Výpočet čisté mzdy

	Variant A	Variant B	Variant C	Variant D	Variant E
<b>Peněžní příjem</b>	20 000 Kč	18 000 Kč	18 000 Kč	18 000 Kč	18 000 Kč
<b>Nepen. příjem</b>			2 000 Kč		2 000 Kč
<b>ZP</b>	900 Kč	810 Kč	900 Kč	810 Kč	900 Kč
<b>SP</b>	1 300 Kč	1 170 Kč	1 300 Kč	1 170 Kč	1 300 Kč
<b>Záloha na daň</b>	1 950 Kč	1 560 Kč	1 950 Kč	1 560 Kč	1 950 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>15 850 Kč</b>	<b>14 460 Kč</b>	<b>13 850 Kč</b>	<b>14 460 Kč</b>	<b>13 850 Kč</b>
<b>Benefit</b>		2 000 Kč	2 000 Kč	2 000 Kč	2 000 Kč
<b>Získáno od zaměstnavatele</b>		<b>16 460 Kč</b>	<b>15 850 Kč</b>	<b>16 460 Kč</b>	<b>15 850 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

VI: Položky nákladů zaměstnavatele a jejich daňová účinnost

Nákladová položka	Daňová účinnost	Varianta A	Varianta B	Varianta C	Varianta D	Varianta E
<b>Hrubá mzda</b>	ano	20 000	18 000	18 000 Kč	18 000	18 000 Kč
<b>SP</b>	ano	5 000	4 500	5 000 Kč	4 500	5 000 Kč
<b>ZP</b>	ano	1 800	1 620	1 800 Kč	1 620	1 800 Kč
<b>Příspěvek na soukromé životní pojištění</b>	ano	x	1 000	x	x	x
<b>Příspěvek na penzijní připojištění</b>	ano	x	1 000	x	x	x
<b>Doprava</b>	ano	x	x	2 000 Kč	x	x
<b>Nápoje</b>	ne	x	x	x	2 000 Kč	x
<b>Dary</b>	ne	x	x	x	x	2 000 Kč
<b>Daňové účinné náklady celkem</b>		<b>26 800 Kč</b>	<b>26 120 Kč</b>	<b>26 800 Kč</b>	<b>24 120 Kč</b>	<b>24 800 Kč</b>
<b>Daňové neúčinné náklady celkem</b>					<b>2 000 Kč</b>	<b>2 000 Kč</b>
<b>Náklady celkem</b>		<b>26 800 Kč</b>	<b>26 120 Kč</b>	<b>26 800 Kč</b>	<b>26 120 Kč</b>	<b>26 800 Kč</b>

Zdroj: vlastní zpracování

anta B, již méně výhodná je varianta C, následuje varianta D a nejméně výhodnou je varianta E.

Z uvedených výpočtů v tabulkách V a VI vyplývá, že jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele je nejvýhodnější varianta B, tj. pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanecké benefity v podobě např. příspěvků na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění (1. skupina). V případě této varianty zaměstnanec získá od zaměstnavatele vyšší příjem (peněžní a nepeněžní celkem) a zároveň zaměstnavateli vzniknou náklady v plné výši daňově účinné ve srovnání s variantou D a E a také nižší ve srovnání s variantami A, C a E.

**Varianta B** se jeví jako nejvýhodnější, v příspěvku ji reprezentují benefity v podobě příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění. Uvedme si nyní k nim něco blíže.

Uvedené benefity patří mezi ty, které umožňují při splnění zákonem stanovených podmínek současně daňovou uznatelnost na straně zaměstnavatele a zároveň osvobození od daně z příjmů, plateb sociálního a zdravotního pojištění na straně zaměstnance. Podle Běhounka (2008) zákonodárce tato plnění cíleně podporuje, a motivuje tak zaměstnavatele k této formě finančního zabezpečení svých zaměstnanců pro případ stáří.

Pro daňové osvobození příspěvků zaměstnavatele na soukromé životní pojištění a na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukazovaným na účet zaměstnance je platný limit ve výši 24 000 Kč ročně za obě pojištění celkem od téhož zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel uhradil pojišťovně nebo penzijnímu fondu vyšší částky než je limit pro osvobození, budou na straně zaměstnance zdaněny a zároveň vstoupí do vyměřovacího základu pro výpočet sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele jsou však i tyto nadlimitní částky považovány za daňově účinný náklad za předpokladu, že

je v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě zakotven nárok zaměstnance na tento příspěvek. Proto je vhodné volit částky těchto příspěvků s ohledem na limit osvobozených příjmů na straně zaměstnance, tj. max. 24 000 Kč ročně.

Efektivita uvedených příspěvků na straně zaměstnavatele je přesně vymezena zákonem o daních z příjmů v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, kde je daňová uznatelnost řešena a jedná se o náklady na sociální podmínky zaměstnanců. V této souvislosti je třeba také pamatovat na ustanovení § 6 odst. 9, které stanoví podmínky, za nichž jsou uvedené výhody na straně zaměstnanců osvobozeny (tj. max. 24 000 Kč za obě pojištění).

Z výše uvedených výpočtů vyplývá výhodnost jednotlivých variant, je patrné, že rozdíly v uváděných variantách nejsou příliš velké. Například v případě varianty B zaměstnanec získá od zaměstnavatele o 610 Kč vyšší příjem (peněžní a nepeněžní celkem) a zároveň zaměstnavateli vzniknou o 680 Kč nižší daňově účinné náklady ve srovnání např. s variantou A. Je však zapotřebí vzít v úvahu, že se jedná pouze o jednoho zaměstnance a částka zvoleného benefitu je zvolena ve výši 2 000 Kč. Pokud se bude jednat o zaměstnavatele zaměstnávajícího větší počet zaměstnanců, pak se budou rozdíly násobit a již se nebude jednat o zanedbatelnou částku.

## ZÁVĚR

Česká právní účetní úprava v oblasti zaměstnaneckých požitků (benefitů) jako takových v podstatě neexistuje. Přesto však podnikatelé (zaměstnavatelé) v praxi nabízejí svým zaměstnancům celou škálu zaměstnaneckých výhod. Jedinou možností, jak tyto výhody financovat, je použití čistého zisku. Proto by v budoucnu pro českou účetní legislativu v této oblasti mohla být inspirací úprava stanovená



mezinárodními účetními standardy, konkrétně se jedná o IAS 19. Tento standard definuje podrobně jednotlivé druhy zaměstnaneckých požitků, stanovuje způsob jejich účetního ocenění, vyjádření a zveřejňování. Také vymezuje zásady, které musejí být v případě jednotlivých druhů zaměstnaneckých požitků splněny, které se týkají převážně vyjádření závazků a nákladů, vznikajících v této oblasti.

Pokud na zaměstnanecké benefity nazíráme z daňového hlediska, je zřejmé, že kombinací mzdy a zaměstnaneckých benefitů lze vhodně optimalizovat podíl celkového příjmu zaměstnance na celkových nákladech zaměstnavatele. Zaměstnavatelé mají dnes široký prostor pro realizaci různých zaměstnaneckých výhod souvisejících s pracovními a sociálními podmínkami zaměstnanců. Zaměstnavatel se může rozhodnout, zda tyto výhody v praxi uplatní a v jakém rozsahu. Má tedy k dispozici poměrně zajímavý a flexibilní nástroj daňové optimalizace, který může při znalosti dané problematiky efektivně využít. Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců zvýší konkuren-

ceschopnost zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných zaměstnanců. Je však nutno zmínit, že zejména u zaměstnanců s nízkými příjmy nemusí být poskytování zaměstnaneckých benefitů vždy motivační, především v těch případech, kdy jsou směřovány na zajištění budoucích příjmů zaměstnance a zaměstnanec preferuje možnost okamžité spotřeby svého příjmu. V takovém případě je pro zaměstnavatele nejvýhodnější variantou poskytovat mu pouze mzdu bez jakéhokoli dalšího zvýhodnění. V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanecké benefity a zaměstnanec o tuto formu stojí, je pro zaměstnavatele i zaměstnance nejvýhodnější varianta, kdy zaměstnavatel vyplácí sníženou hrubou mzdu a zároveň např. příspěvek na penzijní připojištění nebo příspěvek na soukromé životní pojištění. Firmám lze tedy doporučit tato zaměstnanecká plnění vedle mzdy, protože se jedná o motivační a stabilizační prvek, který v současné době někteří zaměstnanci hodnotí více než motivací formou mzdy.

## SUMMARY

There is no any employee benefits regulation in the Czech legislation. Despite this fact, many employee benefits could be offered by employers. Net income is the only source of financing these benefits. The IAS 19 – Employee Benefits could serve as a pattern of future regulation of employee benefits in the Czech Republic. IAS 19 defines four categories of employee benefits in detail, determines methods of their measurement, recording and reporting. It also defines principles that are necessary to fulfill for recording of each kind of benefit.

There are results of comparative analysis of CAL and IFRS in table VII.

VII: Comparative analysis of CAL and IFRS in the area of employee benefits

Item analyzed	IFRS	CAL
<b>Employee Benefits</b>	All titles of employees benefits (except those to which IFRS 2 applies)	The payments over the range of wages and salaries
<b>Regulation</b>	IAS 19 – Employee benefits	Decree No. 500/2002 Coll. And CAS No. 17
<b>Subjects of Employee Benefits</b>	Employees, their spouses, children and others	Employees, their spouses, children and others
<b>Employee benefits classification</b>	4 categories	No classification
<b>Post employment benefits</b>	Retirement benefits and other benefits. There are two categories: ● Defined contribution plans ● Defined benefit plans	No exist
<b>Long term employee benefits</b>	Actuarial valuation methods should be used	No recorded

Zdroj: vlastní zpracování

The comparison shows that there are no post employment benefits in the Czech Republic. The paper brings the possible accounting treatment for post employment benefits in the Czech Republic. The employers can take into account the retirement benefits or medical care, and life insurance after employment, and create the long term provisions for this purposes during the employment.

From taxation point of view, it is possible to combine wages or salaries and employee benefits to minimize the employers' costs and expenses and to maximize the net employees' income. There is the wide space for employee benefits realization for employers in the Czech Republic. The employers

can decide whether the benefits are used or not. Employee benefits are the flexible and interesting instrument of the tax optimalization.

## SOUHRN

Problematika zaměstnaneckých požitků (benefitů) je v české právní úpravě v rámci účetnictví řešena pouze minimálně. Jedná se zejména o povinné zachycení krátkodobého zaměstnaneckého požitku v rámci pracovního poměru zaměstnanců, kterým je předpis hrubé mzdy za jimi vykonanou práci pro podnik. Tato operace se pravidelně opakuje vždy na konci mzdového období pro zaměstnance, kterým je kalendářní měsíc. Dále podniky na základě vlastního uvážení a rozhodnutí mohou ze svého disponibilního zisku vytvářet fond kulturních a sociálních potřeb, z něhož mohou přispívat na různé sociální účely ve vztahu ke svým zaměstnancům, např. na stravenky, dopravu do zaměstnání, dovolenou atd. Oproti české právní úpravě mezinárodní účetní standard (IAS)19 – Zaměstnanecké požitky – velmi široce a podrobně vymezuje zaměstnanecké požitky, které člení do čtyř základních skupin. Podstatné jsou krátkodobé zaměstnanecké požitky, požitky po skončení pracovního poměru, ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky a požitky při předčasném ukončení pracovního poměru. Uvádí veškeré podmínky, které musejí být zajištěny k existenci a naplnění konkrétního druhu zaměstnaneckého požitku, a to jak z hlediska faktického, tak i z hlediska účetního. Také definuje postupy a způsob zveřejňování zaměstnaneckých požitků.

V příspěvku jsou hodnoceny také daňové dopady zaměstnaneckých benefitů s ohledem na základ daně na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Je tak poskytnut přehled o jednotlivých druzích těchto výhod, které jsou v rámci příspěvku členěny do skupin s ohledem na jejich daňovou výhodnost. Vzhledem k tomu, že hodnota některých zaměstnaneckých benefitů vstupuje do vyměřovacích základů pro odvody sociálního a zdravotního pojištění, byla daná problematika přiblížena i z tohoto pohledu.

krátkodobé a dlouhodobé zaměstnanecké požitky, mzdy, podíly na zisku, nepeněžní požitky, zaměstnanecké benefity, daň z příjmů fyzických osob, sociální pojištění, zdravotní pojištění, daňové zatížení

## LITERATURA

- BĚHOUNEK, P., 2008: Daňová reforma – změny v daňové uznatelnosti zaměstnaneckých požitků. Účetnictví v praxi, 2008, č. 2, s. 20–25.
- MACHÁČEK, I., 2008: Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Aspi. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- MARKOVÁ, H., 2009: Daňové zákony 2009, úplná znění platná k 1. 1. 2009. Praha: Grada Publishing. 216 s. ISBN 978-80-247-2803-2.

KOLEKTIV AUTORŮ: Mezinárodní standardy účetního výkaznictví (IFRS). Praha, Svaz účetních 2005. 2249 s. ISBN 80-239-5721-X.

Vnitropodnikové směrnice konkrétních podniků – internetové zdroje.

Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění vyhlášky č. 349/2007 Sb.

## Adresa

Ing. Milena Otavová, Ph.D, Ing. Jana Gläserová, Dr., Ústav účetnictví a daní, Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, Zemědělská 1, 613 00 Brno, Česká republika, e-mail: otavova@node.mendelu.cz, jana.glaserova@gmail.com