

## Výhodnost z pohledu ZAMĚSTNAVATELE

2014

Porovnání výhodnosti poskytnutí příspěvku na stravování a mzdy	
Předpokládaná hrubá mzda*	25 101
Zvažovaná denní výše příspěvku (zaměstnavatel hradí 55 %)	100
Počet odpracovaných směn (zohledňuje dovolenou a nemocnost)	18
Počet zaměstnanců	10

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenky
Hodnota finanční odměny/stravenek (55%)		990	990
Hrubá mzda	25 101	26 538	25 101
Sociální pojištění 25 % - zaměstnavatel	6 275	6 634	6 275
Zdravotní pojištění 9 % - zaměstnavatel	2 259	2 388	2 259
Odvody zaměstnance	5 736	6 183	5 736
<b>Čistá mzda zaměstnance</b>	<b>19 365</b>	<b>20 355</b>	<b>20 355</b>
Navýšení daňových nákladů zaměstnavatele na 1 zaměstnance		1 925	990

**Měsíční úspora při poskytnutí příspěvku na stravování na 1 zaměstnance: 935 Kč**  
**Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou daňové náklady zaměstnavatele o: 94 %**

Společnost s deseti zaměstnanci může ročně ušetřit **112 248 Kč**, když zaměstnancům poskytne **100 Kč** stravenku místo stejného zvýšení jejich mzdy.

\* Průměrná hrubá mzda za rok 2012 dle ČSÚ 25.101 Kč  
 Uvedený příklad je založen na platné legislativě pro rok 2014.

Více naleznete na [www.sodexo-benefity.cz](http://www.sodexo-benefity.cz)

**sodexo**  
 SLUŽBY PRO KVALITNÍ ŽIVOT

## Výhodnost příspěvků na volný čas, penzijní připojištění či životní pojištění v porovnání se mzdou

Předpokládaná hrubá mzda*	25 101
Zvažovaná výše odměny/příspěvku (v „čistém“)	6 000

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + nepeněžní odměna (např. Flexi Pass)	Mzda + nepeněžní odměna (příspěvek na penzijní připojištění)
Hodnota finanční odměny / poukázky		6 000	6 000	6 000
Hrubá mzda	25 101	33 809	25 101	25 101
Sociální pojištění 25 % - zaměstnavatel	6 275	8 452	6 275	6 275
Zdravotní pojištění 9 % - zaměstnavatel	2 259	3 043	2 259	2 259
Odvody zaměstnance	5 736	8 445	5 736	5 736
<b>Čistá mzda zaměstnance</b>	<b>19 365</b>	<b>25 365</b>	<b>25 365</b>	<b>25 365</b>
Navýšení nákladů zaměstnavatele na 1 zaměstnance		11 669	7 407	6 000

**Úspora při poskytnutí poukázky na volný čas na 1 zaměstnance: 4 262 Kč**  
**Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou výdaje zaměstnavatele o: 57,53 %**

Společnost s deseti zaměstnanci může ročně ušetřit **42 617 Kč**, když zaměstnancům poskytne příspěvek na volný čas formou poukázky ve výši **6 000 Kč** ročně místo stejného zvýšení jejich mzdy.

**Úspora při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění či životní pojištění: 5 669 Kč**  
**Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou daňové náklady zaměstnavatele o: 94 %**

Společnost s deseti zaměstnanci může ročně ušetřit **56 690 Kč**, když zaměstnancům poskytne příspěvek na PP či ŽP ve výši **6 000 Kč** ročně místo stejného zvýšení jejich mzdy.

## Výhodnost z pohledu ZAMĚSTNANCE

2014

Porovnání výhodnosti poskytnutí příspěvku na stravování a mzdy	
Předpokládaná hrubá mzda*	25 101
Zvažovaná denní výše odměny/příspěvku (zaměstnavatel hradí 55 %)	100
Počet odpracovaných směn (zohledňuje dovolenou a nemocnost)	18
Počet zaměstnanců	10

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenky
Hodnota finanční odměny / stravenek (55%)		990	990
Hrubá mzda	25 101	26 091	25 101
Odvody zaměstnavatele	8 534	8 871	8 534
Sociální pojištění - zaměstnanec 6,5%	1 632	1 696	1 632
Zdravotní pojištění - zaměstnanec 4,5%	1 130	1 174	1 130
Zálohová daň	5 045	5 244	5 045
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
<b>Čistá mzda zaměstnance</b>	<b>19 365</b>	<b>20 047</b>	<b>20 355</b>
Skutečný užitek zaměstnance		682	990

**Měsíční zvýšení reálného příjmu zaměstnance: 308 Kč**  
**Při použití poukázek je reálný příjem zaměstnance vyšší o: 45,1 %**

Odměna ve formě stravenek je pro zaměstnance z hlediska příjmu **o 45 % výhodnější** než poskytnutí stejného příspěvku v peněžní formě.

\* Průměrná hrubá mzda za rok 2012 dle ČSÚ 25.101 Kč  
 Uvedený příklad je založen na platné legislativě pro rok 2014.

Více naleznete na [www.sodexo-benefity.cz](http://www.sodexo-benefity.cz)

**sodexo**  
 SLUŽBY PRO KVALITNÍ ŽIVOT

## Výhodnost příspěvků na volný čas, penzijní připojištění či životní pojištění v porovnání se mzdou

Předpokládaná hrubá mzda*	25 101
Zvažovaná výše odměny/příspěvku	6 000

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + nepeněžní odměna (např. Flexi Pass)	Mzda + nepeněžní odměna (příspěvek na penzijní připojištění)
Hodnota finanční odměny / poukázky		6 000	6 000	6 000
Hrubá mzda	25 101	31 101	25 101	25 101
Odvody zaměstnavatele	8 534	10 574	8 534	8 534
Sociální pojištění - zaměstnanec 6,5%	1 632	2 022	1 632	1 632
Zdravotní pojištění - zaměstnanec 4,5%	1 130	1 400	1 130	1 130
Zálohová daň	5 045	6 251	5 045	5 045
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070	2 070
<b>Čistá mzda zaměstnance</b>	<b>19 365</b>	<b>23 499</b>	<b>25 365</b>	<b>25 365</b>
Skutečný užitek zaměstnance		4 134	6 000	6 000

**Zvýšení reálného příjmu zaměstnance o: 1 866 Kč**  
**Při použití benefitů je reálný příjem zaměstnance vyšší o: 45,1 %**

Odměna ve formě poukázky na volný čas či příspěvku na PP a ŽP je pro zaměstnance z hlediska příjmu **o 45 %** výhodnější než poskytnutí stejného příspěvku v peněžní formě.

## Legislativa a daně z hlediska ZAMĚSTNAVATELE

Název produktu	Stravenka	Dárkový Pass, Gurman Pass, Welness Pass, Zázitkový Pass	Holiday Pass, Flexi Pass	Relax Pass, Vital Pass, Smart Pass	Penzijní pojištění	Životní pojištění
<b>Daň z příjmu</b>	příspěvky až do výše 55 <span> </span> % ceny jednoho jídla za jednu směnu, max. do výše 70 <span> </span> % straveného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle §176 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006, zákoníku práce	nepeněžní plnění poskytovaná na vrub nedaňových nákladů, ze zisku po zdanění nebo z fondů			daňově uznatelné bez omezení na straně zaměstnavatele	
<b>Legislativa</b>	§ 24, odst. 2, písm. j) bod 4 a 5 zák. č. 586/1992 Sb.,o daních z příjmu; §176 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 , zákoníku práce	§ 6, odst. 9, písm. g) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu; vyhláška 114/2002 Sb. o FKSP	§ 6 odst. 9 písm. d) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů		§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	
<b>Zdravotní pojištění</b>	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu až do úhrnné výše 2.000,00 Kč ročně u každého zaměstnance za splnění zvláštních podmínek	nespadá do vyměřovacího základu do částky 20.000,00 Kč za kalendářní rok u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	spadá do vyměřovacího základu od částky 30.001,- Kč na zaměstnance a rok	
<b>Legislativa</b>	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění					
<b>Sociální pojištění</b>	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu až do úhrnné výše 2.000,00 Kč ročně u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu do částky 20.000,00 Kč za kalendářní rok u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	spadá do vyměřovacího základu od částky 30.001,- Kč na zaměstnance a rok	
<b>Legislativa</b>	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti					
<b>Incentivní použití</b>	bez daňových výhod				nelze	
<b>Provize</b>	daňový náklad až do hodnoty 55 <span> </span> % celkové provize (Pokyn GFR-D-6 ze dne 30. 11. 2011)	nedaňový náklad				

Více informací naleznete na [www.sodexo-benefity.cz](http://www.sodexo-benefity.cz)

**§ 24, odst. 2, písm. j) bod 4 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**

„příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % straveného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů;“

**§ 24, odst. 2, písm. j) bod 5 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**

5. práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

**§ 6 odst. 9 písm. d) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**

„Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny…d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb,ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní

zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce; jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance;“

**§ 6, odst. 9, písm. g) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**

„g) hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance;“

**§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění**

„Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel účtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhod poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“

## 2014

## Legislativa a daně z hlediska ZAMĚSTNANCE

Název produktu	Stravenka	Dárkový Pass, Gurman Pass, Welness Pass, Zázitkový Pass	Holiday Pass, Flexi Pass	Relax Pass, Vital Pass, Smart Pass	Penzijní pojištění	Životní pojištění
<b>Daň z příjmu</b>	osvobozeno	osvobozeno; DP je možné věnovat zaměstnanci při vybraných příležitostech až do úhrnné výše 2.000,00 Kč ročně u každého zaměstnance	osvobozeno do částky 20.000,00 Kč za kalendářní rok u každého zaměstnance	osvobozeno	osvobozeno až do výše 30.000,-Kč ročně, pokud je příspěvek poukázán přímo na účet penzijního fondu	osvobozeno až do výše 30.000,-Kč ročně, pokud je příspěvek poukázán přímo na účet pojišťovny
<b>Legislativa</b>	§ 6 odst. 9 písm. b) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	§ 6, odst. 9, písm. g) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu; vyhláška 114/2002 Sb.	§ 6 odst. 9 písm. p) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů			
<b>Zdravotní pojištění</b>	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu; až do úhrnné výše 2.000,00 Kč ročně u každého zaměstnance za splnění zvláštních podmínek	nespadá do vyměřovacího základu; až do částky 20.000,00 Kč za kalendářní rok u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu až do částky 30.000,- Kč ročně		
<b>Legislativa</b>	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění					
<b>Sociální pojištění</b>	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu; až do úhrnné výše 2.000,00 Kč ročně u každého zaměstnance za splnění zvláštních podmínek	nespadá do vyměřovacího základu; do částky 20.000,00 Kč za kalendářní rok u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu až do částky 30.000,- Kč ročně		
<b>Legislativa</b>	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti					

Více informací naleznete na [www.sodexo-benefity.cz](http://www.sodexo-benefity.cz)

**§ 6 odst. 9 písm. b) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**

„Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny…b) hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů;“

**§ 6 odst. 9 písm. d) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**

„(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny…d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce; jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance;“

**§ 6, odst. 9, písm. g) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**

„(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny…g) hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance;“

**§ 6, odst. 9, písm. p) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**

„(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny…p) platba zaměstnavatele v celkové úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně jako

1. příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnan- ce v penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance v penzijní společnosti,
2. příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění, na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojiště- ní, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na pl- nění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění, nebo
3. příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho po- jištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní dů- chod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „soukromé životní pojištění“), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a po- jišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojist- něho plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné,

**§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění**

„Vyměřovacím základem zaměstnance2) je úhrn příjmů ze závislé činnosti, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých

státních orgánů a soudcům 53), které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zá- kona o daních z příjmů3) a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel účtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhod poskytnuto zaměstnavatelem zam- ěstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“

**§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**

„(1) Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům stát- ní moci a některých státních orgánů a soudců, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel účtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhod poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“

**Vyhláška 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb, změna 510/2002 Sb.**

