

Výhodnost z pohledu ZAMĚSTNAVATELE

2018

Výhodnost poskytování papírových/elektronických stravenek v porovnání se mzdou	
Předpokládaná hrubá mzda	30 000
Zvažovaná denní výše příspěvku	118
Počet odpracovaných směn	18
Počet zaměstnanců	10

Výhodnost příspěvků na volný čas v porovnání se mzdou	
Předpokládaná hrubá mzda	30 000
Zvažovaná výše odměny / příspěvku měsíčně	118
Počet zaměstnanců	1 000

Výhodnost příspěvků na penzijní pojištění v porovnání se mzdou	
Předpokládaná hrubá mzda	30 000
Zvažovaná výše odměny / příspěvku ročně	50 000
Počet zaměstnanců	10

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenky
Nominální hodnota stravenky			118
Hodnota finanční odměny / stravenek (55%)		1168	1168
Hrubá mzda	30 000	31 696	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,5 %	1 950	2 060	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,5 %	1 350	1 426	1 350
Sociální pojištění 25 % – zaměstnavatel	7 500	7 924	7 500
Zdravotní pojištění 9 % – zaměstnavatel	2 700	2 853	2 700
Základ daně	40 200	42 472	40 200
Zálohová daň	6 030	6 371	6 030
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Čistá mzda	22 740	23 908	23 903
Na jednoho zaměstnance vynaložím		2 272	1 168
Na všechny zaměstnance vynaložím		22 720	11 682
V porovnání se mzdou ušetřím			48,6 %
Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou daňové náklady zaměstnavatele o:			94,48 %
Měsíčně uspořím (oproti peněžní odměně)			11 038 Kč
Ročně uspořím (oproti peněžní odměně)			132 453 Kč

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + např. Flexi Pass
Hodnota finanční odměny / poukázky		1 000	1 000
Hodnota finanční odměny /	30 000	31 451	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,5 %	1 950	2 044	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,5 %	1 350	1 415	1 350
Sociální pojištění 25 % – zaměstnavatel	7 500	7 863	7 500
Zdravotní pojištění 9 % – zaměstnavatel	2 700	2 831	2 700
Základ daně	40 200	42 145	40 200
Zálohová daň	6 030	6 322	6 030
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Čistá mzda	22 740	23 740	23 740
Na jednoho zaměstnance vynaložím		1 945	1 235
Na všechny zaměstnance vynaložím		19 448	12 346
V porovnání se mzdou ušetřím			36,5 %
Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou výdaje zaměstnavatele o:			57,53 %
Měsíčně uspořím (oproti peněžní odměně)			7 103 Kč
Ročně uspořím (oproti peněžní odměně)			85 234 Kč

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + např. Flexi Pass
Hodnota finanční odměny / příspěvku na penzijní připojištění		50 000	50 000
Hrubá mzda	30 000	102 569	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,5 %	1 950	6 667	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,5 %	1 350	4 616	1 350
Sociální pojištění 25 % – zaměstnavatel	7 500	25 642	7 500
Zdravotní pojištění 9 % – zaměstnavatel	2 700	9 231	2 700
Základ daně	40 200	137 442	40 200
Zálohová daň	6 030	20 616	6 030
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Čistá mzda	22 740	72 740	72 740
Na jednoho zaměstnance vynaložím		97 242	50 000
Na všechny zaměstnance vynaložím		972 424	500 000
V porovnání se mzdou ušetřím			48,6 %
Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou daňové náklady zaměstnavatele o:			94,48 %
Měsíčně uspořím (oproti peněžní odměně)			472 424 Kč
Ročně uspořím (oproti peněžní odměně)			5 669 086 Kč

Společnost s deseti zaměstnanci může ročně ušetřit **132 453 Kč**, když zaměstnancům poskytne **118 Kč** stravenku místo stejného zvýšení jejich mzdy.

Výhodnost z pohledu ZAMĚSTNANCE

2018

Výhodnost poskytování papírových/elektronických stravenek v porovnání se mzdou	
Předpokládaná hrubá mzda	30 000
Zvažovaná denní výše příspěvku	118
Počet odpracovaných směn	18
Počet zaměstnanců	10

Výhodnost příspěvků na volný čas v porovnání se mzdou	
Předpokládaná hrubá mzda	30 000
Zvažovaná výše odměny / příspěvku měsíčně	1 000
Počet zaměstnanců	10

Výhodnost příspěvků na penzijní pojištění v porovnání se mzdou	
Předpokládaná hrubá mzda	30 000
Zvažovaná výše odměny / příspěvku ročně	50 000
Počet zaměstnanců	10

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenky
Počet odpracovaných směn			18
Nominální hodnota stravenky			118
Hodnota finanční odměny / stravenek (55 %)		1 168	1 168
Hrubá mzda	30 000	31 168	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,5 %	1 950	2 026	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,5 %	1 350	1 403	1 350
Sociální pojištění 25 % – zaměstnavatel	7 500	7 792	7 500
Zdravotní pojištění 9 % – zaměstnavatel	2 700	2 805	2 700
Základ daně	40 200	41 765	40 200
Zálohová daň	6 030	6 265	6 030
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Čistá mzda	22 740	23 545	23 903
Zaměstnanec získá měsíčně		805 Kč	1 168 Kč
Zaměstnanec získá ročně		9 659 Kč	14 018 Kč
Při použití stravenek je reálný příjem zaměstnance vyšší o:			45,1 %

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + např. Flexi Pass
Hodnota finanční odměny / poukázky		1 000	1 000
Hrubá mzda	30 000	31 000	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,5 %	1 950	2 015	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,5 %	1 350	1 395	1 350
Sociální pojištění 25 % – zaměstnavatel	7 500	7 750	7 500
Zdravotní pojištění 9 % – zaměstnavatel	2 700	2 790	2 700
Základ daně	40 200	41 540	40 200
Zálohová daň	6 030	6 231	6 030
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Čistá mzda	22 740	23 429	23 740
Zaměstnanec získá měsíčně		689 Kč	1 000 Kč
Zaměstnanec získá ročně		8 268 Kč	12 000 Kč
Při použití poukázek je reálný příjem zaměstnance z navýšené částky vyšší o:			45,14 %

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + přis. na penz. poji.
Hodnota finanční odměny / příspěvku na penzijní připojištění		50 000	50 000
Hrubá mzda	30 000	80 000	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,5 %	1 950	5 200	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,5 %	1 350	3 600	1 350
Sociální pojištění 25 % – zaměstnavatel	7 500	20 000	7 500
Zdravotní pojištění 9 % – zaměstnavatel	2 700	7 200	2 700
Základ daně	40 200	107 200	40 200
Zálohová daň	6 030	16 080	6 030
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Čistá mzda	22 740	57 190	72 740
Zaměstnanec získá		34 450 Kč	50 000 Kč
Reálný příjem zaměstnance je vyšší o:			45,14 %

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

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 Gastro PASS Gastro Pass CARD	Bonus PASS, Dárkový PASS	Holiday PASS, Flexi PASS, Flexi Pass CARD, Fokus PASS	Relax PASS, Vital PASS, Smart PASS	Penzijní pojištění	Životní pojištění
Daň z příjmů	příspěvky až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, max. do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle § 176 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006, zákoníku práce	nepeněžní peněhni poskytovaná na vrub nedaňových nákladů, ze zisku po zdanění nebo z fondů	nepeněžní plnění poskytovaná na vrub nedaňových nákladů, ze zisku po zdanění nebo z fondů	nepeněžní plnění poskytovaná na vrub nedaňových nákladů, ze zisku po zdanění nebo z fondů	daňově uznatelné až do výše 50.000 Kč na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek	daňově uznatelné až do výše 50.000 Kč na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek
- Legislativa	§ 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	§ 25, odst. 1, písm. t) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu; vyhláška 114/2002 Sb.	§ 25 odst. 1 písm. h) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu	§ 25 odst. 1 písm. h) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu
Zdravotní pojištění	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu; až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně u každého zaměstnance za splnění zvláštních podmínek	nespadá do vyměřovacího základu; do částky 20.000 Kč ročně u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	daňově uznatelné až do výše 50.000 Kč na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek	nespadá do vyměřovacího základu až do výše 50.000 Kč ročně u každého zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek
- Legislativa	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění	§ 25 odst. 1 písm. h) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	§ 25 odst. 1 písm. h) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	§ 25 odst. 1 písm. h) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
Sociální pojištění	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu; až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu; do částky 20.000 Kč ročně u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	daňově uznatelné až do výše 50.000 Kč na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek	nespadá do vyměřovacího základu až do výše 50.000 Kč ročně u každého zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek
- Legislativa	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
Incentivní použití	bez daňových výhod	bez daňových výhod	bez daňových výhod	bez daňových výhod	nelze	nelze
Provize	daňový náklad až do hodnoty 55 % celkové provize (Pokyn GFŘ-D-22 ze dne 6. 2. 2015)	nedaňový náklad	nedaňový náklad	nedaňový náklad	N/A	N/A

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

„4. provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezovaného 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 u prací 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(23b). 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,”

§ 25, odst. 1, písm. h) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

(1) Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména „h) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tiskěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy, 2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3;“

§ 25, odst. 1, písm. t) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

(1) Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména „t) výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohostění, občerstvení a dar; za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen jménem nebo ochranou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota nebo daně z přidané hodnoty nepřesahuje 500 Kč a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně;“

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

„(1) Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, 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 zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru nebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“

§ 5 odst. 1 písm. a) bod 4 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 státní 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 zúčtoval 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 výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru nebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“

Daňová uznatelnost provize dle Pokynu GFŘ-D-22 ze dne 6. 2. 2015

„Při zajištění stravování prostřednictvím stravenek nebo elektronických karet se cenou jídla rovněž hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího nákupu.“
Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4., zákona lze použít i v případě stravování zajišťovaného prostřednictvím elektronických karet při dodržení všech zákonem stanovených podmínek.

www.sodexo-benefity.cz
Infolinka 233 113 435


SLUŽBY PRO KVALITNÍ ŽIVOT

2018

Legislativa a daně z hlediska ZAMĚSTNANCE

Název produktu	Stravenka Gastro PASS Gastro Pass CARD	Bonus PASS, Dárkový PASS	Holiday PASS, Flexi PASS, Flexi Pass CARD, Fokus PASS	Relax PASS, Vital PASS, Smart PASS	Penzijní pojištění	Životní pojištění
Daň z příjmů	osvobozeno	osvobozeno; DP je možné věnovat zaměstnanci při vybraných příležitostech až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně u každého zaměstnance	osvobozeno do částky 20.000 Kč za kalendářní rok u každého zaměstnance	osvobozeno	osvobozeno až do výše 50.000 Kč ročně, v případě, kdy smlouva splňuje podmínky definované zákonem o daních z příjmů	osvobozeno až do výše 50.000 Kč ročně, v případě, kdy smlouva splňuje podmínky definované zákonem o daních z příjmů
- Legislativa	§ 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. d) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	§ 6 odst. 9 písm. d) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	§ 6 odst. 9 písm. p) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	§ 6 odst. 9 písm. p) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
Zdravotní pojištění	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu; až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně u každého zaměstnance za splnění zvláštních podmínek	nespadá do vyměřovacího základu; do částky 20.000 Kč ročně u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu do výše 50.000 Kč za dodržení zákonných podmínek
- Legislativa	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění	§ 3 odst. 1 zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
Sociální pojištění	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu; až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně u každého zaměstnance za splnění zvláštních podmínek	nespadá do vyměřovacího základu; do částky 20.000 Kč ročně u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu do výše 50.000 Kč za dodržení zákonných podmínek
- Legislativa	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	§ 5 odst. 1 zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

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

„(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny b) hodnota stravování poskytnutého 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

„d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě

1. použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období, 2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení, 3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce, 4. příspěvku na tiskěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy;“

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

„d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě 1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období, 2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení, 3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce, 4. příspěvku na tiskěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy;“

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

„p) platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako

1. příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázán na účet jeho zaměstnance v penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázán na účet jeho zaměstnance v penzijní společnosti, **2. příspěvek na penzijní pojištění** poukázán 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 pojištění, 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 plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnanec jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění, nebo **3. příspěvek na pojistné**, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění 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 důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „soukromé životní pojištění“), za podmínky, že výplata pojistného plnění je v pojistné smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný věku 60 let, že podle podmínek pojistné smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, a že je pojistná smlouva uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, 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 nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smlou 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; dříve-li před skončením doby 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy nebo před rokem, ve kterém pojištěný dosáhne 60 let, k výplatě pojistného plnění ze soukromého životního pojištění, jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, nebo k předčasnému ukončení pojistné smlouvy, osvobození zaniká a příjmem podle § 6, ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky příspěvků na pojistné, které byly u pojištěného v roce výplaty nebo předčasného ukončení smlouvy a u uplynulých 10 letech od této z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny; tato se neuplatní v případě plnění, kdy došlo ke vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění nebo v případě smrti a s výjimkou pojistných smlou, u nichž nebude upraveno pojistné

plnění nebo odkupné a zárovecí rezerva, kapitálová hodnota nebo odkupné bude přímo převedeno na jinou smlouvu soukromého životního pojištění splňující podmínky pro daňové osvobození příspěvků zaměstnavatele; tento příjem není příjmem vypláceným plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti; zaměstnanec je povinen oznámit svému zaměstnavateli nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala, že nárok na daňové osvobození příspěvků hrazených zaměstnavatelem za jeho soukromé životní pojištění zanikl;“

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

„(1) Vyměřovacím základem zaměstnanec2) je úhrn příjmů ze závislé činnosti, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní 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 zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci 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 zaměstnanec pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní 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 zúčtoval 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 výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnanec.“

Vyhláška 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb

Vybrané příležitosti § 14., a) za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele., b) při pracovních výročních 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru...; c) při životních výročních 50 let a každých dalších 5 let věku; d) při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně.“