

## Výhodnost z pohledu ZAMĚSTNAVATELE 2020

Výhodnost poskytování papírových/elektronických stravenek v porovnání se mzdou	
Předpokládaná hrubá mzda	30 000
Zvažovaná denní výše příspěvku	131
Počet odpracovaných směn	18
Počet zaměstnanců	100

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenky
Nominální hodnota stravenky			131
Hodnota finanční odměny / stravenek (55%)		1 297	1 297
Hrubá mzda	30 000	31 895	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,50%	1 950	2 073	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,50%	1 350	1 435	1 350
Sociální pojištění 25% – zaměstnavatel	7 440	7 910	7 440
Zdravotní pojištění 9% – zaměstnavatel	2 700	2 871	2 700
Základ daně	40 140	42 676	40 140
Zálohová daň	6 021	6 401	6 021
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
<b>Čistá mzda</b>	<b>22 749</b>	<b>24 046</b>	<b>24 046</b>
Na jednoho zaměstnance vynaložím		<b>2 536</b>	<b>1 297</b>
Na všechny zaměstnance vynaložím		<b>253 599</b>	<b>129 690</b>
V porovnání se mzdou ušetřím			<b>48,90%</b>
Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou daňové náklady zaměstnavatele o:			<b>95,54%</b>
<b>Měsíčně uspořím</b> (oproti peněžní odměně)			<b>123 909 Kč</b>
<b>Ročně uspořím</b> (oproti peněžní odměně)			<b>1 486 903 Kč</b>

Společnost se sto zaměstnanci může ročně ušetřit **1 486 903 Kč**, když zaměstnancům poskytne **131 Kč** stravenku místo stejného zvýšení jejich mzdy.

Výhodnost příspěvků na volný čas v porovnání se mzdou		
Předpokládaná hrubá mzda		30 000
Zvažovaná výše odměny / příspěvku měsíčně		2 000
Počet zaměstnanců		100

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + např. Flexi Pass
Hodnota finanční odměny / poukázky		2 000	2 000
Hodnota finanční odměny	30 000	32 916	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,50%	1 950	2 140	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,50%	1 350	1 481	1 350
Sociální pojištění 25% – zaměstnavatel	7 440	8 163	7 440
Zdravotní pojištění 9% – zaměstnavatel	2 700	2 962	2 700
Základ daně	40 140	44 041	40 140
Zálohová daň	6 021	6 606	6 021
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
<b>Čistá mzda</b>	<b>22 749</b>	<b>24 749</b>	<b>24 749</b>
Na jednoho zaměstnance vynaložím		<b>3 901</b>	<b>2 469</b>
Na všechny zaměstnance vynaložím		<b>390 137</b>	<b>246 914</b>
V porovnání se mzdou ušetřím			<b>36,70%</b>
Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou výdaje zaměstnavatele o:			<b>58,01%</b>
<b>Měsíčně uspořím</b> (oproti peněžní odměně)			<b>143 223 Kč</b>
<b>Ročně uspořím</b> (oproti peněžní odměně)			<b>1 718 678 Kč</b>

Výhodnost příspěvků na penzijní pojištění v porovnání se mzdou		
Předpokládaná hrubá mzda		30 000
Zvažovaná výše odměny / příspěvku ročně		50 000
Počet zaměstnanců		100

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + např. Flexi Pass
Hodnota finanční odměny / příspěvku na penzijní připojištění		50 000	50 000
Hrubá mzda	30 000	102 582	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,50%	1 950	6 668	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,50%	1 350	4 616	1 350
Sociální pojištění 25% – zaměstnavatel	7 440	25 440	7 440
Zdravotní pojištění 9% – zaměstnavatel	2 700	9 232	2 700
Základ daně	40 140	137 255	40 140
Zálohová daň	6 021	20 588	6 021
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
<b>Čistá mzda</b>	<b>22 749</b>	<b>72 749</b>	<b>72 749</b>
Na jednoho zaměstnance vynaložím		<b>97 115</b>	<b>50 000</b>
Na všechny zaměstnance vynaložím		<b>9 711 472</b>	<b>5 000 000</b>
V porovnání se mzdou ušetřím			<b>48,50%</b>
Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou daňové náklady zaměstnavatele o:			<b>94,23%</b>
<b>Měsíčně uspořím</b> (oproti peněžní odměně)			<b>4 711 472 Kč</b>
<b>Ročně uspořím</b> (oproti peněžní odměně)			<b>56 537 664 Kč</b>

## Výhodnost z pohledu ZAMĚSTNANCE 2020

Výhodnost poskytování papírových/elektronických stravenek v porovnání se mzdou	
Předpokládaná hrubá mzda	30 000
Zvažovaná denní výše příspěvku	131
Počet odpracovaných směn	18

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenky
Počet odpracovaných směn			18
Nominální hodnota stravenky			131
Hodnota finanční odměny / stravenek (55%)		1 297	1 297
Hrubá mzda	30 000	31 297	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,50%	1 950	2 034	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,50%	1 350	1 408	1 350
Sociální pojištění 25% – zaměstnavatel	7 440	7 762	7 440
Zdravotní pojištění 9% – zaměstnavatel	2 700	2 817	2 700
Základ daně	40 140	41 875	40 140
Zálohová daň	6 021	6 281	6 021
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
<b>Čistá mzda</b>	<b>22 749</b>	<b>23 643</b>	<b>24 046</b>
<b>Zaměstnanec získá měsíčně</b>		<b>894 Kč</b>	<b>1 297 Kč</b>
<b>Zaměstnanec získá ročně</b>		<b>10 727 Kč</b>	<b>15 563 Kč</b>
Při použití stravenek je reálný příjem zaměstnance vyšší o:			<b>45,10%</b>

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

Výhodnost příspěvků na volný čas v porovnání se mzdou	
Předpokládaná hrubá mzda	30 000
Zvažovaná výše odměny / příspěvku měsíčně	2 000

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + např. Flexi Pass
Hodnota finanční odměny / poukázky		2 000	2 000
Hrubá mzda	30 000	32 000	30 000
Sociální pojištění – zaměstnanec 6,50%	1 950	2 080	1 950
Zdravotní pojištění – zaměstnanec 4,50%	1 350	1 440	1 350
Sociální pojištění 25% – zaměstnavatel	7 440	7 936	7 440
Zdravotní pojištění 9% – zaměstnavatel	2 700	2 880	2 700
Základ daně	40 140	42 816	40 140
Zálohová daň	6 021	6 422	6 021
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
<b>Čistá mzda</b>	<b>22 749</b>	<b>24 128</b>	<b>24 749</b>
<b>Zaměstnanec získá měsíčně</b>		<b>1 379 Kč</b>	<b>2 000 Kč</b>
<b>Zaměstnanec získá ročně</b>		<b>16 543 Kč</b>	<b>24 000 Kč</b>
Při použití poukázek je reálný příjem zaměstnance z navýšené částky vyšší o:			<b>45,07%</b>

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** 2020

Název produktu	Stravenka Gastro PASS, Gastro Pass CARD	Bonus PASS, Dárkový PASS	Holiday PASS, Flexi PASS, Fokus PASS	Relax PASS, Vital PASS, Smart PASS, Flexi Pass CARD*	Penzijní pojištění	Životní pojištění
<b>Daň z příjmů</b>	příspěvky až do výše 55 <span> </span> % ceny jednoho jídla za jednu směnu, max. do výše 70 <span> </span> % stravného 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	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 <b>do výše 50 000 Kč</b> na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek	daňově uznatelné až <b>do výše 50 000 Kč</b> na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek
<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	§ 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 příjmů	§ 25 odst. 1 písm. h) 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	§ 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 <b>do úhrnné výše 2 000 Kč</b> ročně u každého zaměstnance za splnění zvláštních podmínek	nespadá do vyměřovacího základu do částky <b>20 000 Kč</b> za kalendářní rok u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	daňově uznatelné až <b>do výše 50 000 Kč</b> na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek	nespadá do vyměřovacího základu až <b>do výše 50 000 Kč</b> na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek
<b>- LEGISLATIVA -</b>	§ 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
<b>Sociální pojištění</b>	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu; až <b>do úhrnné výše 2 000 Kč</b> ročně u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu; <b>do částky 20 000 Kč</b> za kalendářní rok u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	daňově uznatelné až <b>do výše 50 000 Kč</b> na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek	nespadá do vyměřovacího základu až <b>do výše 50 000 Kč</b> na zaměstnance a rok za dodržení zákonných podmínek
<b>- LEGISLATIVA -</b>	§ 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
<b>Incentivní použití</b>	bez daňových výhod	bez daňových výhod	bez daňových výhod	bez daňových výhod	nelze	nelze
<b>Provize</b>	daňový náklad až do hodnoty 55 <span> </span> % celkové provize (Pokyn GFŘ-D-22 ze dne 6.2.2015)	nedaňový náklad	nedaňový náklad	nedaňový náklad	N/A	N/A

*\* Pro rekreace a zájezdy je limit 20.000 Kč za zdaňovací období, který karta automaticky hlídá. Ostatní aktivity bez omezení.*

### ZAMĚSTNAVATEL

**§ 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 vymezeného pro zaměstnance u § 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 u 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, uvnitřního 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 ve formě, 1. příspěvku na kulturní porady, zájezdy, sportovní akce a tištěné 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 příjmů**

(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 pohoštění, občerstvení a dar; za dar se nepovažuje reklama nebo propagační předmět, který je opatřen jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez 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 anebo 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 anebo 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 rozumí 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.

### ZAMĚSTNANEC

**§ 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 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**

d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi 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 1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízené 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

## Legislativa a daně z hlediska **ZAMĚSTNANCE** 2020

Název produktu	Stravenka Gastro PASS, Gastro Pass CARD	Bonus PASS, Dárkový PASS	Holiday PASS, Flexi PASS, Fokus PASS	Relax PASS, Vital PASS, Smart PASS, Flexi Pass CARD*	Penzijní pojištění	Životní pojištění
<b>Daň z příjmů</b>	osvobozeno	osvobozeno; DP je možné věnovat zaměstnanci při vybraných příležitostech až <b>do úhrnné výše 2 000 Kč</b> ročně u každého zaměstnance	osvobozeno <b>do částky 20 000 Kč</b> za kalendářní rok u každého zaměstnance	osvobozeno	osvobozeno až <b>do výše 50 000 Kč</b> ročně, v případě, kdy smlouva splňuje podmínky definované zákonem o daních z příjmů	osvobozeno až <b>do výše 50 000 Kč</b> ročně, v případě, kdy smlouva splňuje podmínky definované zákonem o daních z příjmů
<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. 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
<b>Zdravotní pojištění</b>	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu; až <b>do úhrnné výše 2 000 Kč</b> ročně u každého zaměstnance za splnění zvláštních podmínek	nespadá do vyměřovacího základu; <b>do částky 20 000 Kč</b> za kalendářní rok u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu <b>do výše 50 000 Kč</b> za dodržení zákonných podmínek	nespadá do vyměřovacího základu <b>do výše 50 000 Kč</b> za dodržení zákonných podmínek
<b>- LEGISLATIVA -</b>	§ 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
<b>Sociální pojištění</b>	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu; až <b>do úhrnné výše 2 000 Kč</b> ročně u každého zaměstnance za splnění zvláštních podmínek	nespadá do vyměřovacího základu; <b>do částky 20 000 Kč</b> za kalendářní rok u každého zaměstnance	nespadá do vyměřovacího základu	nespadá do vyměřovacího základu <b>do výše 50 000 Kč</b> za dodržení zákonných podmínek	nespadá do vyměřovacího základu <b>do výše 50 000 Kč</b> za dodržení zákonných podmínek
<b>- LEGISLATIVA -</b>	§ 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

*\* Pro rekreace a zájezdy je limit 20.000 Kč za zdaňovací období, který karta automaticky hlídá. Ostatní aktivity bez omezení.*

podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení, 3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce, 4. příspěvku na tištěné 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**

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**

p) platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako 1. příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u 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 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 zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradí příspěvek na penzijní pojištění, nebo 3. příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojistovně 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 invaliditní 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 smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradí příspěvek na pojistné; dojde-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 příjem 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 v uplynulých 10 letech od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny; toto se neuplatní v případě plnění, kdy došlo ke vzniku nároku na starobní důchod nebo invaliditní 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 smluv, u nichž nebude vyplaceno pojistné plnění nebo odkupné a zároveň 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 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 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 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 zaměstnance.

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

Vybrané příležitosti § 14: (1) Z fondu lze poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary a) za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, b) při pracovních výročích 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele; do pracovního výročí lze započítat i dobu trvání pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů. Do pracovních výročí nelze zahrnout dobu výkonu práce konané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, c) při životních výročích 50 let a každých dalších 5 let věku, d) při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.