

FKSP

sociální fondy, benefity a jiná plnění

- výklad
- účtování
- dotazy a odpovědi

2023

Případné zásadní legislativní změny, k nimž dojde v období mezi jednotlivými vydáními, budou ošetřeny formou vkládané aktualizace, která bude po dobu prodejnosti publikace volně ke stažení na www.anag.cz. Nutnost aktualizace posuzuje na základě legislativních změn výhradně autor ve spolupráci s nakladatelstvím.

Aktualizace však v žádném případě nemohou nahradit nová vydání knihy.

Aktualizaci zašleme zdarma na vyžádání



anag@anag.cz, tel.: 585 757 411

© Ing. Marie Krbečková, Jindřiška Plesníková, 2023

© Nakladatelství ANAG, 2023

ISBN 978-80-7554-389-9

Obsah

Úvod	6
Přehled právních předpisů	7
1. Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)	8
1.1 Tvorba fondu	8
1.2 Hospodaření s fondem.....	10
1.3 K jednotlivým druhům plnění	15
1.3.1 Příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců	15
1.3.2 Pořízení hmotného majetku	17
1.3.3 Příspěvek na dopravu do zaměstnání.....	18
1.3.4 Bytové účely a zápůjčky na bytové účely	18
1.3.5 Sociální zápůjčky.....	19
1.3.6 Sociální výpomoci	20
1.3.7 Stravování.....	21
1.3.8 Rekreace.....	21
1.3.9 Kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport.....	22
1.3.10 Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a účet dlouhodobých investic.....	22
1.3.11 Pojistné na soukromé životní pojištění.....	22
1.3.12 Příspěvek odborové organizaci	23
1.3.13 Dary zaměstnancům.....	23
1.3.14 Výměnné akce	24
1.3.15 Jiné úhrady z fondu	25
2. Sociální fond	26
2.1 Tvorba fondu	26
2.2 K jednotlivým druhům plnění	27
2.2.1 Příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců	27
2.2.2 Zápůjčky ze sociálního fondu	27
2.2.3 Zápůjčky na překlenutí tíživé sociální situace	27
2.2.4 Sociální výpomoci	28
2.2.5 Příspěvek odborové organizaci	28
2.2.6 Dary (bezúplatná plnění) zaměstnancům	28
3. Vybraná plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálních fondů apod. ve prospěch zaměstnanců (benefity)	29
3.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	29
3.2 Vzdělávání	33

3.3	Stravování zaměstnanců a bývalých zaměstnanců	35
3.4	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	39
3.4.1	Poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům ...	39
3.4.2	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem	39
3.4.3	Příspěvek na dopravu do zaměstnání	40
3.5	Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, účet dlouhodobých investic a soukromé životní pojištění	40
3.6	Přechodné ubytování	44
3.7	Kultura, rekreace, tělovýchova a zájmy	44
3.8	Opatření ke sladování profesního a rodinného života a zlepšování podmínek pro zaměstnance s povinnostmi k rodině	46
3.8.1	Vlastní mateřská škola zapsaná do školského rejstříku	46
3.8.2	Mateřská škola nezapsaná do školského rejstříku	47
3.8.3	Nepeněžní příspěvek na pobyt dětí v zařízeních péče o děti předškolního věku jiných subjektů	47
3.8.4	Peněžní příspěvek na pobyt dětí v zařízeních péče o děti předškolního věku	48
3.9	Dary - bezúplatná plnění	48
3.10	Sociální výpomoci a zápůjčky	51
3.10.1	Sociální výpomoci	51
3.10.2	Zápůjčky	53
3.11	Odstupné, dovolená a náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti	55
3.12	Odměny při životních jubileích zaměstnanců a odměny při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně poskytované zaměstnavatelem svým zaměstnancům v souladu s § 224 ZP	56
3.13	Péče o zdraví	56
4.	Příspěvky (dary / bezúplatná plnění) na činnost odborové organizace	59
4.1	Posuzování daru (bezúplatného plnění) z hlediska daně z příjmů na straně obdarovaného	62
4.2	Postup a podmínky při uplatňování osvobození od daně z příjmů podle § 19b ZDP	64
4.3	Povinnosti odborové organizace jako poplatníka daně z příjmů	65
4.4	Jak postupovat v případě, kdy je část daru (bezúplatného plnění) určena na činnosti, které jsou od daně z příjmů osvobozeny, a část na účely, které od daně z příjmů osvobozeny nejsou	66
5.	Vybraná poskytovaná plnění z hlediska daně z příjmů a odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení u zaměstnanců	68

6. Dotazy na FKSP – u zaměstnavatelů, na které se vztahuje vyhláška o FKSP	72
7. Dotazy na sociální fond – u zaměstnavatelů, na které se nevztahuje vyhláška o FKSP.....	97
8. Fond kulturních a sociálních potřeb – předpis účtování	111
8.1 Účtování o tvorbě a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb.....	111
8.2 Směrná účtová osnova pro vybrané účetní jednotky	118
8.3 Český účetní standard pro některé vybrané účetní jednotky č. 704 Fondy účetní jednotky.....	132
9. Legislativa	140
Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb	140
Vyhláška č. 296/2022 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích	148
Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky	153
Vyhláška č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023.....	157
Sdělení 42 o pravidlech postupu při poskytování sponzorských darů státními podniky a obchodními společnostmi s většinou majetkovou účastí státu podle usnesení vlády ČR č. 334 ze dne 14. dubna 1999 včetně jeho přílohy	159
Příloha k usnesení vlády č. 334 ze dne 14. dubna 1999 Účely, na které lze poskytovat sponzorské dary státními podniky a obchodními společnostmi s většinou majetkovou účastí státu	161
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů – vybraná ustanovení ve vztahu k zaměstnanci.....	164
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů – vybraná ustanovení ve vztahu k zaměstnavateli	168
Pokyn GFŘ D-59 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (vybraná ustanovení)	172
Závěr	190

Úvod

Většina organizací a firem v České republice, ale i v okolních státech, využívá možnost poskytování různých zaměstnaneckých benefitů. Jedním ze základních pilířů při poskytování benefitů je tvorba a používání fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), popřípadě sociálního fondu v organizacích, na které se vyhláška č. 114/2002 Sb. nevztahuje. Dá se tedy říci, že zaměstnanecké benefity jsou jedním z důležitých nástrojů jak při získávání a náborem nových zaměstnanců, tak i při stabilizaci zaměstnanců stávajících.

S ohledem na skutečnost, že stále existuje značné množství otázek, a to jak v oblasti tvorby a plnění z FKSP, tak sociálních fondů, a navíc mnohdy dochází i k záměně těchto fondů, je vhodné se v této problematice zorientovat.

V tomto vydání jsou opět doplněny aktuální legislativní změny i nový Pokyn GFŘ D-59, který je účinný od 1. ledna 2023.

*Autorky,
březen 2023*

1.3.3 Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Novela vyhlášky č. 114/2002 Sb. přinesla s účinností od 1. ledna 2020 možnost poskytnutí příspěvku z fondu na dopravu do a ze zaměstnání pravidelnou hromadnou dopravou osob (§ 5a vyhlášky č. 114/2002 Sb.). Jedná se o veřejnou dopravu, nikoliv například o svoz pracovníků autobusem zaměstnavatele nebo autobusem pro tyto účely pronajatým. Tento příspěvek zcela podléhá dani z příjmu na straně zaměstnance a započítává se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

1.3.4 Bytové účely a zápůjčky na bytové účely

Zaměstnanci lze podle § 6 vyhlášky č. 114/2002 Sb. na základě písemné smlouvy poskytnout zápůjčku na bytové účely, tedy na:

- pořízení domu nebo bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví pro vlastní bydlení, na složení členského podílu na družstevní byt pro vlastní bydlení a na provedení změny stavby domu nebo bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení,
- koupi bytového zařízení,
- nesplacený zůstatek zápůjčky z fondu na bytové účely poskytnuté u předchozího zaměstnavatele a nesplacený zůstatek zápůjčky z fondu na bytové účely druhého z manželů.

Při poskytování zápůjček je nutné řídit se vyhláškou č. 114/2002 Sb., ale i zákonem o daních z příjmu.

Zápůjčky z prostředků fondu jsou bezúročné a pravidla pro jejich poskytování je nutné upravit v zásadách hospodaření fondu.

Ve smlouvě o poskytnutí zápůjčky je nutné uvádět:

- výši zápůjčky,
- výši splátek,
- dobu a způsob splácení,
- účel zápůjčky,
- způsob řešení pro případ ukončení pracovního poměru,
- lze si stanovit i ručitele.

Limit pro poskytnutí zápůjčky na bytové účely je u zaměstnance 300 000 Kč, z toho na bytové vybavení 100 000 Kč, přičemž se jedná o limit u zaměstnance, tzn. že se nezkoumá skutečnost, byla-li druhému z manželů poskytnuta zápůjčka za obdobných podmínek.

Splatnost každé samostatně poskytnuté zápůjčky je nejpozději do 10 let od uzavření smlouvy o zápůjčce.

Při skončení pracovního nebo služebního poměru je zápůjčka splatná nejpozději do 6 měsíců ode dne jeho skončení, pokud není ve smlouvě o zápůjčce stanoveno jinak.

3. Vybraná plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálních fondů apod. ve prospěch zaměstnanců (benefity)

Za benefit lze považovat vše, co zaměstnavatelé poskytují nad rámec mzdy (platu), a to bez ohledu na to, jsou-li ke konkrétnímu plnění zavázáni některým z právních předpisů, například zákoníkem práce, určitým nařízením vlády apod., či nikoliv.

3.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Jedná se především o poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi a dále pak mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Podmínky pro jejich poskytování upravují například:

- nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (dále jen nařízení vlády č. 361/2007 Sb.).

V případech, kdy je postupováno podle výše uvedených předpisů, jsou výdaje (náklady) daňovým výdajem v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bodem 1 ZDP. Znamená to tedy, že jako daňový výdaj může zaměstnavatel uplatnit pouze náklady hrazené v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy. V případě, že by zaměstnavatel poskytl plnění nad uvedený rozsah, byly by tyto výdaje, a to i v případě, že právo zaměstnanců na jejich poskytnutí vyplývalo z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy, daňově neúčinné (§ 25 odst. 1 písm. j) ZDP).

U zaměstnance nejsou v souladu s § 6 odst. 7 písm. b) ZDP tato plnění poskytnutá podle výše uvedených předpisů předmětem daně z příjmů.

Obdobně se postupuje také při poskytnutí pracovních oděvů, které mají charakter stejnokrojů a pracovního oblečení, jednotného pracovního oblečení, a to včetně příspěvku na jejich udržování.

Příspěvky na udržování pracovního oblečení může zaměstnavatel podle zákona o daních z příjmů hradit i paušální částkou. Tyto výdaje se posuzují jako daňově uznatelné v případě, že se jedná o paušál stanovený zvláštními předpisy nebo paušál uvedený v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě za předpokladu, že výše paušálu byla zaměstnavatelem prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných

3.6 Přechodné ubytování

Rovněž možnost přechodného ubytování v blízkosti pracoviště může být považována za druh benefitu přispívajícího k mobilitě pracovní síly, a to z toho důvodu, že zaměstnanec mnohdy nemusí dojíždět mnoho kilometrů za prací, což by někdy ani nebylo reálné.

Zaměstnavatel může náklady spojené se zabezpečováním přechodného ubytování zahrnout do daňových výdajů (nákladů) v rozsahu dohodnutém v kolektivní smlouvě, v pracovní nebo jiné smlouvě nebo stanoveném ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (netýká se ubytování při pracovní cestě, které je upraveno samostatně). Obec přechodného ubytování nemůže být shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště. Dá se tedy říci, že na straně zaměstnavatele není druh a výše poskytnutého příspěvku z daňově uznatelných nákladů limitována. Limit se ze strany zaměstnavatele přesunul směrem k zaměstnanci, a to ve výši 3 500 Kč měsíčně v souladu s § 6 odst. 9 písm. i) ZDP, podle kterého je od daně z příjmů osvobozena hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště. Nepeněžní příspěvek v části případně přesahující tento limit a peněžní příspěvky jsou zdanitelným příjmem a zahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z nich odvádí.

Jinak je tomu v případě, že se zaměstnanec tzv. přestěhuje, pořídí si v místě pracoviště stálý byt, ať již ve vlastnictví nebo formou nájmu. Pokud se zaměstnavatel z nějakého důvodu (rodinného, sociálního apod.) rozhodne zaměstnanci poskytnout příspěvek na bydlení v rozsahu, v jakém právo zaměstnance na tento příspěvek vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy, může jej v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bodem 5 ZDP zahrnout do daňových výdajů (nákladů).

Tento příspěvek je však na straně zaměstnance zdanitelným příjmem, a proto se také v plném rozsahu zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něj pojistné.

Poznámka: V případě hodnoty přechodného ubytování se jedná o částku včetně daně z přidané hodnoty.

3.7 Kultura, rekreace, tělovýchova a zájmy

V tomto případě se vlastně jedná o uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, které může zaměstnavatel realizovat buď nepeněžní formou, a to například:

- pořádáním kulturních a sportovních akcí,
- poskytováním příspěvků na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení,

5. Vybraná poskytovaná plnění z hlediska daně z příjmů a odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení u zaměstnanců

Vybraná poskytovaná plnění z FKSP z hlediska daně z příjmů a odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení u zaměstnanců

	Plnění	Omezení	Plnění	Daň	ZP	SP
§ 4	Nákup vitaminových prostředků, dioptrických brýlí, kontaktních čoček, dentální hygieny, pokud nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění	žádné	nepeněžní	NE	NE	NE
	Příspěvek na tištěné knihy	ZDP	nepeněžní	NE	NE	NE
	Příspěvky na očkování proti infekčním nemocem, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění	žádné	nepeněžní	NE	NE	NE
	Pracovní oděvy a obuv, a to nad povinné vybavení	žádné	nepeněžní	NE	NE	NE
§ 4a	Příspěvek na použití zařízení péče o děti	bez limitu	nepeněžní	NE	NE	NE
§ 5a	Příspěvek na dopravu do zaměstnání	bez limitu	nepeněžní	ANO	ANO	ANO
§ 6	Zápůjčky na pořízení domu nebo bytu	300 000 Kč FKSP ZDP	peněžní	NE	NE	NE
	Zápůjčky na koupi bytového zařízení	100 000 Kč FKSP	peněžní	NE	NE	NE
§ 7	Příspěvek na stravování	107,10 Kč	nepeněžní	NE	NE	NE
	Peněžní příspěvek na stravování	FKSP ZDP	peněžní	limit	limit	limit
§ 8	Příspěvek na rekreaci, včetně rehabilitace a lázeňské léčby	20 000 Kč ZDP	nepeněžní	NE	NE	NE
	Příspěvky na tuzemské i zahraniční zájezdy					

? Zaměstnavatel organizuje pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky zájezd na vánoční trhy do Vídně. Faktura za zájezd, která zněla na jméno organizace, byla cestovní kanceláři uhrazena z FKSP. Někteří zaměstnanci si však zájezd zakoupili u jiné cestovní kanceláře a nyní žádají o příspěvek ve stejné výši, jaký byl poskytnut ostatním zaměstnancům, kteří se zúčastnili hromadného zájezdu. Domníváme se, že se v tomto případě finanční příspěvek stává zdanitelným příjmem zaměstnance.

A domníváte se správně. Tato otázka je řešena v zákoně o daních z příjmů. V ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) je uvedeno, že v případě nepeněžního plnění poskytovaného zaměstnavatelem z FKSP ve formě příspěvku na rekreaci včetně zájezdů je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění v úhrnu osvobozena nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění pro rodinné příslušníky. Poskytl-li tedy zaměstnavatel peněžní příspěvek zaměstnancům, kteří se nezúčastnili zájezdu do Vídně, není tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

? Organizace poskytla zaměstnanci u příležitosti jeho pracovního výročí peněžní dar z FKSP ve výši 5 000 Kč. Vzhledem k tomu, že v témže roce zaměstnanec dosáhl i 50 let věku, obdržel také peněžní dar ve výši 2 000 Kč. Domníváme se, že tyto peněžní prostředky jsou od daně z příjmů osvobozeny.

Z FKSP jsou v souladu s § 6 odst. 9 písm. g) ZDP osvobozeny pouze nepeněžní dary, a to až do souhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Z toho tedy vyplývá, že z výše uvedených částek bude odvedena daň z příjmů, respektive tyto částky jsou zdanitelným příjmem zaměstnance (spolu s ostatní mzdou) a zahrnují se do vyměřovacích základů pro povinné pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

? V ustanovení § 14 odst. 1 písm. d) vyhlášky č. 114/2002 Sb. je uvedeno, že se dar poskytuje při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně. Jak je to ale v případě předčasného starobního důchodu?

Dar lze poskytnout i v tomto případě, neboť i přiznání předčasného starobního důchodu je posuzováno jako první přiznání důchodu. Podmínkou ale je, aby zaměstnanec, kterému byl přiznán předčasný starobní důchod, byl v té době v pracovním poměru k zaměstnavateli, který takový dar poskytne. Pokud by byl zaměstnanec propuštěn, následně evidován na úřadu práce a teprve poté by odešel do předčasného starobního důchodu, nebylo by možné mu při této příležitosti dar poskytnout.

? Jak by měly vypadat zásady hospodaření s fondem? Neexistuje předepsaný tiskopis?

Předepsaný tiskopis neexistuje, ale zásady by mohly vypadat následovně:

Varianta 1

Organizace

Zásady hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb na období

1. Za tvorbu fondu a hospodařením s fondem odpovídá organizace.
2. Organizace spolu s odborovou organizací se zavazují, že budou finanční prostředky fondu používat účelně v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb.
3. Fond je tvořen základním přidělem ve výši a
(dále se uvedou další možnosti v souladu s platnou legislativou podle typu organizace, jako jsou dary, příjmy z pronájmu apod.)
4. Součástí těchto zásad je rozpočet fondu na příslušný kalendářní rok.
5. Použití fondu:
 - 5.1 Z fondu se přispívá na stravování
 - 5.2 Z fondu se přispívá na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, a to ve výši Kč na kalendářní rok, přičemž zaměstnanci mohou tyto prostředky použít na rekreaci tuzemskou, zahraniční a dětské tábory. Žádost o příspěvek doloží zaměstnanec fakturou vystavenou na adresu organizace (zaměstnavatele).
 - 5.3 V souladu s § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb. budou zaměstnancům poskytovány věcné dary k životním jubileím, a to v případě:
 - 50 let věku
 - 60 let věku
 - prvního přiznání starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně
 - dárčům krve při získání Jánského plakety*apod.*
 - 5.4 Zaměstnancům bude poskytnut příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření a účet dlouhodobých investic v souladu s § 12 vyhlášky č. 114/2002 Sb. ve výši Kč nebo dále na soukromé životní připojištění v souladu s § 12a vyhlášky č. 114/2002 Sb. ve výši Kč.

? V naší organizaci máme sociální fond, ze kterého jsou v souladu se zásadami hospodaření s fondem poskytovány bezúročné zápůjčky na pořízení domu nebo bytu, případně koupi bytového zařízení. Na koupi domu nebo bytu poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci zápůjčku ve výši nejvýše 50 000 Kč a na bytové vybavení nejvýše 30 000 Kč. Existují nějaké hranice pro poskytování těchto zápůjček?

Pokud organizace tvoří sociální fond, je výše příspěvku stanovena v zásadách hospodaření s tímto fondem a není nijak omezena jeho spodní ani horní hranice. V případě, že v organizaci působí odborová organizace, lze tuto výši dohodnout v kolektivní smlouvě, jejíž přílohou jsou vždy zásady hospodaření se sociálním fondem, pokud ho organizace vytváří. Jediný limit je dán § 6 odst. 9 písm. v) ZDP, kdy je na straně zaměstnance příjem od téhož zaměstnavatele plynoucí zaměstnanci v podobě majetkového prospěchu při bezúročném zápůjčce osvobozen až do úhrnné výše jistiny 300 000 Kč z těchto zápůjček. Cokoliv by bylo poskytnuto nad tento limit se stává zdanitelným příjmem zaměstnance a jako takový se tento příjem započítává do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního i sociálního pojištění.

? Zaměstnavatel z podnikatelské sféry se rozhodl, že poskytne zaměstnancům ze sociálního fondu cestovní náhrady typu stravného, avšak vyšší, než uvádí zákoník práce. Je to možné a za jakých podmínek to můžeme uvést do kolektivní smlouvy? Bude zaměstnanec z tohoto příspěvku odvádět daň a z jaké částky? Z celé nebo jen z toho, co přesahuje hranici danou zákoníkem práce a vyhláškou?

Vyšší cestovní náhrady, například vyšší stravné nebo při zahraničních pracovních cestách vyšší kapesné, než je u zaměstnanců státu, si můžete zakotvit do kolektivní smlouvy (nebo sjednat ve vnitřním předpisu) a potom se bude jednat o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele. Je jen důležité vědět, že část náhrad přesahujících limity bude na straně zaměstnance zdanitelným příjmem, který bude současně zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. To by se týkalo i případného plnění ze sociálního fondu, což by však pro zaměstnavatele nebylo optimálním řešením.

Limity pro stravování při pracovní cestě od ledna roku 2023 v souladu s vyhláškou č. 467/2022 Sb. jsou následující:

- 129 Kč až 153 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 196 Kč až 236 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 307 Kč až 367 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

■ **Příspěvek na provoz stravovacích zařízení zajišťovaných organizací prostřednictvím jiné osoby**

Text	MD	DAL
- příspěvek na stravování z FKSP	412AU	
- podíl zaměstnance na stravování	335	
- příspěvek nad rámec čerpání z FKSP	528	
- závazek vůči jiné osobě (v případě, že je organizace plátcem DPH)		343 321
- převod finančních prostředků z účtu FKSP (hrazený podíl z FKSP)	262	243
- připsání finančních prostředků FKSP na účet zaměstnavatele	241	262
- úhrada jiné osobě (celkové náklady na stravování)	321	241

■ **Příspěvek na stravenky (cenina)**

Text	MD	DAL
- nákup stravenek	213	241
- poskytnutí stravenek		213
- příspěvek z FKSP	412AU	
- podíl zaměstnance	335	
- převod finančních prostředků z účtu FKSP (hrazený podíl z FKSP)	262	243
- připsání finančních prostředků FKSP na účet zaměstnavatele	241	262

■ **Finanční příspěvek na stravování**

Text	MD	DAL
Poskytnutí příspěvku	412 AU	243

Rekreace (§ 8 vyhlášky č. 114/2002 Sb.)

Text	MD	DAL
a) nákup poukazu na rekreaci, rehabilitaci a lázeňskou péči		243
- podíl z FKSP	412AU	
- podíl zaměstnance	335	
b) úhrada podílu zaměstnance	243	335

9. Legislativa

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

ve znění vyhlášky č. 510/2002 Sb., č. 100/2006 Sb., č. 355/2007 Sb.,
č. 365/2010 Sb., č. 434/2013 Sb., č. 353/2015 Sb., č. 357/2019 Sb.,
č. 612/2020 Sb. a vyhlášky č. 263/2021 Sb.

Ministerstvo financí stanoví podle § 48 odst. 8 a § 60 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 174/2007 Sb., zákona č. 306/2008 Sb. a zákona č. 250/2014 Sb., podle § 33 odst. 4 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, a podle § 23 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku:

§ 1

Předmět úpravy

Tato vyhláška upravuje výši tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „fond“), další příjmy a hospodaření s fondem ve státním podniku, v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích¹⁾ a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky (dále jen „příspěvková organizace“).

¹⁾ § 54 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění zákona č. 501/2001 Sb.

§ 2

Výše tvorby fondu

(1) Základní příděl, kterým je tvořen fond, činí v organizačních složkách státu a v příspěvkových organizacích 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.

(2) Státní podnik tvoří fond

- a) základním přídělem ze zisku ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, a
- b) dalšími příděly ze zisku.

(3) Nelze-li z důvodu ztráty nebo nedostatku zisku využít ke krytí základního přídělu do fondu postup podle ustanovení § 19 zákona o státním podniku, nebo jsou-li prostředky rezervního fondu nedostačující, vytvoří státní podnik fond i v nižší výši, kterou umožňuje výše zisku nebo zůstatek rezervního fondu.

**Vyhláška č. 296/2022 Sb.,
o nákladech na stravování a jejich úhradě
v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích**

Ministerstvo financí stanoví podle § 69 odst. 6 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 609/2020 Sb.:

§ 1

Předmět úpravy

Tato vyhláška upravuje náklady na stravování a jejich úhradu v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích. Organizační složky státu a příspěvkové organizace jsou zaměstnavatelem (dále jen „zaměstnavatel“).

§ 2

Vymezení pojmů

Pro účely této vyhlášky se rozumí

- a) strážníkem
 1. zaměstnanec v pracovním poměru,
 2. státní zaměstnanec,
 3. příslušník bezpečnostního sboru ve služebním poměru,
 4. voják z povolání,
 5. soudce,
 6. žák nebo student, který u zaměstnavatele vykonává činnost, která je praktickým vyučováním nebo praktickou přípravou, pokud není jeho stravování zajištěno podle jiného právního předpisu,
- b) místem výkonu práce místo
 1. sjednané v pracovní smlouvě,
 2. služebního působiště,
 3. pravidelného výkonu služby,
 4. výkonu funkce soudce, nebo
 5. sjednané ve smlouvě o zajištění praktického vyučování u žáků a studentů,
- c) příspěvkovou organizací příspěvková organizace zřízená organizační složkou státu nebo příspěvková organizace, k níž plní organizační složka státu funkci zřizovatele.

Vyhláška č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 189 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

§ 1

Sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejmeně u

- a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,40 Kč,
- b) osobních silničních motorových vozidel 5,20 Kč.

Stravné

§ 2

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 163 odst. 1 zákoníku práce nejméně ve výši

- a) 129 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 196 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 307 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

§ 3

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 176 odst. 1 zákoníku práce ve výši

- a) 129 Kč až 153 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 196 Kč až 236 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 307 Kč až 367 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

§ 4

Průměrná cena pohonných hmot

Výše průměrné ceny pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce činí

- a) 41,20 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,
- b) 45,20 Kč za 1 litr benzínu automobilového 98 oktanů,
- c) 44,10 Kč za 1 litr motorové nafty,
- d) 6,00 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

Pokyn GFŘ D–59
k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona
č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
(vybraná ustanovení)

Č. j.: 75325/22/7100-10111-702407

Čl. I – Obecná ustanovení

Generální finanční ředitelství v zájmu zajištění jednotného uplatňování zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), vydává tento pokyn. Při uplatňování zákona se bere v úvahu vždy skutečný obsah právního jednání nebo jiné skutečnosti rozhodné pro stanovení či vybrání daně, pokud je zastřený stavem formálně právním a liší se od něho. Jednotlivé skutečnosti je nutné posuzovat vždy ve vzájemné souvislosti při dodržení všech zásad zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „daňový řád“).

Čl. II – Předmět pokynu

K § 4 odst. 1

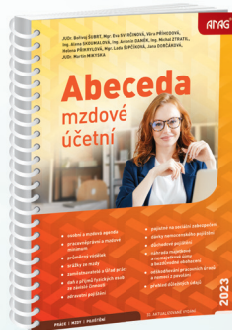
7. Přijatou náhradou za ztrátu příjmu se rozumějí zejména náhrady za ztrátu na výdělků, náhrady za zničené, poškozené či odcizené zásoby. Platbami přijatými náhradou za ztrátu příjmu nejsou také náhrady nákladů na výživu pozůstalých a náhrady za ztrátu důchodu. Za přijatou náhradu nemajetkové újmy se považuje i příjem v podobě zvýšení náhrady vyplacené zaměstnavatelem na základě dohody o zvýšení náhrady za bolest a ztížené společenské uplatnění při pracovním úrazu, uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podle § 271c zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

K § 5 odst. 4

1. Pokud poplatník obdržel za některý kalendářní měsíc jen část čistého příjmu (mzdy), považuje se za příjem zaměstnance (v hrubém) v daném kalendářním roce také jen poměrná část zúčtovaného měsíčního příjmu, a to v poměru, v jakém byly uspokojeny jeho nároky v čisté výši. Příjmem v čisté výši se pro tyto účely rozumí úhrn zúčtovaných měsíčních příjmů (včetně zúčtovaných a již obdržených nepeněžních a dále jednorázových příjmů) snížený o příjmy od daně osvobozené a snížený o příslušné pojistné placené poplatníkem (zaměstnancem) a o zálohu na daň (po slevě). K případnému měsíčnímu daňovému bonusu se přitom nepřihlíží. To znamená, že se zjistí procento skutečně vyplaceného (obdrženého) čistého příjmu v poměru k čistému příjmu, který měl být poplatníkoví celkem za daný kalendářní měsíc řádně vyplacen, a tímto procentem se vypočte i poměrná výše tzv. hrubého (zdanitelného) příjmu, který se pak považuje



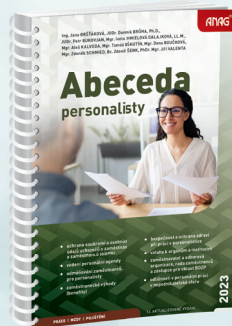
**MĚSÍČNÍK
MZDOVÁ ÚČETNÍ**



**EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



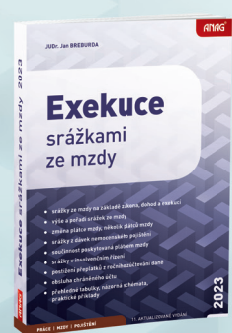
**DVOUMĚSÍČNÍK
PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA**



**EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**



**MĚSÍČNÍK
ÚČETNÍ A DANĚ**



**EDICE
PRÁCE | MZDY | POJIŠTĚNÍ**

