

Příspěvky na kulturu, sport, vzdělávání apod.

Přispíváte svým zaměstnancům na kulturu, sport, vzdělávání, masáže, rekreaci nebo zdravotní péči? Pak poskytujete benefit, který je **osvobozeným příjmem** pro zaměstnance a **nedaňovým nákladem** pro vás jako zaměstnavatele.

Může jít o vstupenky do kina, divadla, knihovny, na koncerty, výstavy, sportovní nebo vzdělávací kurzy, vstupy do sportovních areálů, příspěvek na dovolenou nebo letní tábor, lékařskou prohlídku apod.

Podmínky

- Toto plnění musí být **nepeněžní**. To znamená, že ho hradíte vždy přímo vy (zaměstnavatel) poskytovateli.
- Příspěvky jsou v souhrnné výši do částky poloviny průměrné mzdy za zaměstnance a rok, **v roce 2025 je tento limit 23 278,50 Kč**. Příspěvky nad tento limit jsou pro zaměstnance zdanitelným příjmem a pro zaměstnavatele daňovým výdajem, pokud takové právo zaměstnanci náleží např. z pracovní či kolektivní smlouvy.
- Daňově uznatelné pro zaměstnavatele jsou některé příspěvky na zdravotní péči, pokud splňují podmínky **základní preventivní péče**.

Od 1. 1. 2025 byl zaveden druhý limit ve výši 100 % průměrné mzdy, který pro rok 2025 dělá 46 557 Kč. Tento limit se vztahuje na zdravotní benefity (zboží / služby zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, poskytnutí zdrav. prostředků na lékařský předpis).

Ve většině případů je podmínkou, aby šlo o službu, nikoli o zboží. Do této kategorie patří i **dva typy zboží**:

1. **Zboží zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru** od zdravotnických zařízení a zdravotnické prostředky na lékařský předpis. Typicky jde o různé **poukázky do lékáren**.
2. **Knihy** (včetně obrázkových knih pro děti), kde reklama nepřekračuje 50 % plochy.

V případě **vzdělávání** a **knih** mohou nastat dva různé daňové režimy:

Může jít i o **daňový náklad**, pokud vzdělávání nebo knihu zaměstnanec využije pro svou práci pro zaměstnavatele.

Daňově uznatelné jsou **odborné knihy související s činností zaměstnavatele** (prací zaměstnance), které zůstávají majetkem zaměstnavatele. Není omezeno částkou, pokud kniha či vzdělání je potřebné pro práci a rozvoj zaměstnance v souvislosti s jeho prací.

Příklad – benefit vs. hrubá mzda:

Firma Novák a syn chce odměnit svého zaměstnance. Zvažuje, jestli mu o 20 000 Kč zvýšit mzdu, nebo přispět 20 000 Kč na dovolenou.

Obě strany (zaměstnanec i zaměstnavatel) se nachází v pásnu, kdy již ze všech příjmů platí daň. Zaměstnanec nepřekročí 36 násobek průměrné mzdy.

Co se firmě Novák a syn vyplatí víc?

- Při **poskytnutí nepeněžního příspěvku na rekreaci** zaměstnanci ve výši 20 000 Kč nejsou placeny žádné dodatečné odvody na straně zaměstnance ani zaměstnavatele, zde však nemá zaměstnavatel žádnou daňovou úsporu, protože jde o nedaňový výdaj. Zaměstnavatel tedy celkově vynaloží **20 000 Kč**.
- Při **navýšení mzdy o 20 000 Kč** čistého jsou výdaje zaměstnavatele (hrubá mzda 27 264 Kč + pojistné placené zaměstnavatelem 9 216 Kč, tj. cca 36 480 Kč celkem, nepočítáme slevu na poplatníka, která už byla využita v jeho základní mzdě). Daňová úspora zaměstnavatele je 21 % z 36 480 Kč = 7 661 Kč. Celkový související výdaj ponížený o daňovou úsporu firmy je v tomto případě přibližně **28 819 Kč**.

Z příkladu vyplývá, že je pro firmu výrazně výhodnější přispět zaměstnanci na dovolenou pokud se s příspěvkem vejde do stanoveného limitu 1/2 průměrné mzdy.