Benefity
z pohledu daňových režimů

Kategorie „Volnočasový benefit“
Volnočasovým benefitem se rozumí plnění poskytovaná v souladu s §6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Jde např. o: pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného a hygienického charakteru, a pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis (léky, vitamíny, dioptrické brýle, zdravotnické pomůcky, …), příspěvek na školku nebo dětskou skupinu, příspěvek na sportovní aktivity (tj. např. i sportovní dětské kroužky), příspěvek na rekreaci (vč. dětských táborů), příspěvek na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, příspěvek na kulturní nebo sportovní akce (vč. lístků do divadla, na koncert, do kina, …)

Finančním limitem příspěvků na volnočasové benefity je od 1. 1. 2024 polovina průměrné mzdy.

Kategorie „Penzijní spoření/spoření na stáří“
Jde o produkty spoření na stáří (viz v §6 odst. 9, písm. m, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů). Od daně z příjmů jsou osvobozeny příspěvky zaměstnavatele na tyto produkty v celkové výši max. 50.000 Kč ročně.

Kategorie „Dar“
Do této kategorie patří např.: dárkový poukaz na nákup v parfumerii, dárkový poukaz na nákup v supermarketu, vánoční kolekce, dárkový poukaz do prodejny s elektronikou, spotřebním zbožím atp. Tato kategorie má z daňového hlediska stejný režim jako mzda / plat.

Celková daňová efektivita z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance dohromady

	mzda/plat	volnočasový benefit (do limitu)	produkty spoření na stáří (do limitu)	dar
Celková efektivita (čistý příjem zaměstnance / náklady zaměstnavetele / čistý příjem zaměstnance)	54,86 %	100,00 %	100,00 %	54,86 %

Tento údaj vyjadřuje celkový poměr nákladů zaměstnavatele na čistý příjem zaměstnance. Například v případě mzdy/platu je to tak, že náklad zaměstnavatele ve výši 1000 Kč znamená, že zaměstnanec dostane 548,60 Kč čistého (54,86 % z 1000 Kč)

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Stručná historie poskytování benefitů

V osmdesátých letech minulého století byly nejčastějším benefitem podnikové jídelny, a také stravenky, kterým se někdy říkalo „Rájenky". Nešlo ale o benefit v pravém slova smyslu, protože zajištění stravování pro zaměstnance bylo bráno za samozřejmost. V předrevolučním období se tak nejtypičtějším benefitem staly dárky k jubileím (např. dárkové koše) a dovolené v podnikových rekreačních zařízeních.

Velká změna nastala **v devadesátých letech 20. století**, konkrétně v roce 1992, kdy byl přijat nový zákon o daních z příjmů. V něm stát poprvé definoval kategorie, které lze považovat v pravém slova smyslu za benefity poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům. S tím souviselo i zavedení daňových zvýhodnění při poskytování těchto benefitů, které mělo motivovat k jejich většímu využívání. Od roku 1993 (kdy zákon vstoupil v účinnost) jsou tak od daně osvobozena: *„nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům 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."*

V roce 1995 vzniká tzv. Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb – FKSP. Ta nařizuje všem veřejným institucím odměňujícím platem (organizační složky státu, státní a krajské příspěvkové organizace) zřizovat speciální fond, ze kterého jsou zaměstnanecké benefity hrazeny, resp. ze kterého je na ně přispíváno. Díky vyhlášce se tak více zpřístupnily benefity zaměstnancům veřejné správy.

Přibližně od roku 2015 se začíná objevovat nový trend v oblasti zaměstnaneckých benefitů a tím je tzv. holistický (celostní) přístup. Tento nový přístup souvisí se zvyšujícími se nejen fyzickými, ale také psychickými nároky na zaměstnance, a to nejen v práci, ale i doma. Většina dnešních pracujících totiž patří do tzv. „sendvičové generace", kde musí pečovat nejen o své malé děti, ale také o stárnoucí rodiče. Holistický přístup k zaměstnaneckým benefitům znamená, že se mezi benefity neobjevují už pouze služby zaměřené na fyzické zdraví, ale i na zdraví psychické. V nabídce se tak začínají objevovat konzultace s psychologem či psychiatrem. Přibližně ve stejné době se také čím dál více zaměstnanců dostává do tíživé ekonomické situace, a jelikož ji nedokáží vhodně řešit, dostávají se do dluhové pasti. Mezi zaměstnaneckými benefity se tak začínají objevovat i konzultace s dluhovými poradci.

K 1. 1. 2024 dochází v oblasti poskytování benefitů ke dvěma významným změnám. První z nich je, že se vyhláška o FKSP ruší bez náhrady. Od roku 2024 tak platí pro poskytování benefitů ve veřejné sféře stejná pravidla, jako u soukromých zaměstnavatelů, tzn. řídí se primárně zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Ke stejnému datu také dochází ke snížení přídělu finančních prostředků do tohoto fondu ze 2 % na 1 % z objemu platů a také je nově zavedena povinnost využít aspoň 50 % peněz na produkty zajištění na stáří. **Druhou významnou změnou je stanovení maximálního finančního limitu pro poskytování volnočasových benefitů na jednu polovinu průměrné mzdy v národním hospodářství.**

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Co jsou a nejsou benefity z pohledu ČMKOS

Co jsou benefity z pohledu ČMKOS

Zde jsou uvedeny příklady plnění zaměstnancům, která Českomoravská konfederace odborových svazů považuje za zaměstnanecké benefity. Příklady jsou řazeny sestupně podle oblíbenosti:

- Příspěvek na produkty na zajištění na stáří (zejm. penzijní spoření)
- Příspěvek na zdraví
  - zboží nakupované v lékárně
  - zboží nakupované v optice
  - rehabilitace a masáže
  - zdravotnické potřeby
  - lázeňské pobyty
- Příspěvek na dovolenou
- Příspěvek na sport
  - fitness
  - jóga, aerobic
  - plavání
  - lyžování
  - půjčení sportovního vybavení
- Příspěvek na nákup knih
- Příspěvek na kulturu
  - koncerty
  - divadla
  - kino
  - výstavy

Co z pohledu ČMKOS nejsou benefity

Českomoravská konfederace odborových svazů nepovažuje níže uvedená opatření ve prospěch zaměstnanců za „benefit", ale pouze za vytvoření vhodných pracovních podmínek, a tedy za samozřejmou součást pracovního prostředí.

- Flexibilní uspořádání pracovní doby
- Dovolená navíc nad rámec zákona (tj. více než 4 týdny ročně)
- 13. mzda/plat
- Možnost práce z domova/práce na dálku
- Příplatky ke mzdě nad rámec zákonných povinností (noční směny, přesčasy, zátěže)
- Parkování zajištěné zaměstnavatelem

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Vzorový dotazník

pro zaměstnance

Údaje pro dotazník

Pohlaví
- ☐ žena
- ☐ muž
- ☐ jiné

Věk
- ☐ 18–25
- ☐ 26–35
- ☐ 36–45
- ☐ 46–55
- ☐ 55+

Jak dlouho jste v pracovním poměru
- ☐ do 1 roku
- ☐ 2–5 let
- ☐ 6–10 let
- ☐ 11–20 let
- ☐ 20+

1 Domníváte se, že je Vaše práce adekvátně mzdově hodnocena?
- ☐ Rozhodně ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Rozhodně ne
- ☐ Váš komentář k této otázce

2 Jak jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které Vám jsou v současné době poskytovány?
- ☐ velmi spokojen/a
- ☐ spíše spokojen/a
- ☐ spíše nespokojen/a
- ☐ velmi nespokojen/a

3 Jaké benefity byste uvítal/a? (možno zaškrtnout více odpovědí)
- ☐ Příspěvek na zdraví/zdravotní benefity
- ☐ Příspěvek na dovolenou
- ☐ Příspěvky na kulturní či sportovní akce
- ☐ Bezúročné půjčky
- ☐ Příspěvek na penzijní spoření
- ☐ Dětská skupina/hlídání dětí
- ☐ Jiné

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

4 Jak jste spokojen/a s výší příspěvků na benefity, které v současné době dostáváte (tj. s množstvím peněz, které v benefitech dostáváte)?

- ☐ velmi spokojen/a
- ☐ spíše spokojen/a
- ☐ spíše nespokojen/a
- ☐ velmi nespokojen/a

5 Jaká výše příspěvků na benefity by byla podle Vašeho názoru adekvátní?

(napište prosím název benefitu a částku, kterou byste si představoval/a jako příspěvek od zaměstnavatele)

.....

.....

.....

6 Musíte často pracovat přesčas?

- ☐ Rozhodně ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Rozhodně ne

7 Domníváte se, že zaměstnavatel vychází vstříc potřebám svých zaměstnanců/kyň v otázce slaďování soukromého a pracovního života?

(např. poskytováním různých benefitů, snížením úvazku podle potřeby, pružnou pracovní dobou apod.)?

- ☐ Rozhodně ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Rozhodně ne
- ☐ Nevím, nedokážu posoudit

8 Zde je prostor pro jakékoliv Vaše další podněty

.....

.....

.....

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.