

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Zhodnocení daňové výhodnosti benefitního systému
u příspěvkové organizace**

Lucie Šimanová

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lucie Šimanová

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Klatovy

Název práce

Zhodnocení daňové výhodnosti benefitního systému u příspěvkové organizace

Název anglicky

Evaluation of a Tax Advantages of the Benefit System in the Contributory Organization

Cíle práce

Cílem bakalářské práce bude zhodnotit benefitní systém příspěvkové organizace z hlediska daňové výhodnosti jednotlivých poskytovaných benefitů a následně doporučit úpravu tohoto systému tak, aby byly jednotlivé poskytované benefity daňově výhodné.

Metodika

Na základě prostudované odborné literatury a právních předpisů bude sestavena literární rešerše, ve které budou popsány základní pojmy a právní předpisy vztahující se k problematice. Následně bude popsán a zhodnocen současný systém benefitů u konkrétní příspěvkové organizace, a to z hlediska daňové výhodnosti jednotlivých poskytovaných benefitů. Následně bude navržena úprava tohoto systému tak, aby byly jednotlivé benefity co nejvíce daňově výhodné.

Doporučený rozsah práce

30 až 40 stran

Klíčová slova

Příspěvkové organizace, zaměstnanecké benefity, daňově uznatelné náklady, daň z příjmů, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění.

Doporučené zdroje informací

BERÁNEK, Petr. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. Olomouc: ANAG, [2021]-. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-342-4.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-193-3.

SVOBODOVÁ, Jaroslava. Hospodaření a vedení účetnictví příspěvkových organizací v ukázkách a příkladech. Olomouc: ANAG, [2021]. Účetnictví (ANAG). ISBN 978-80-7554-313-4.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Štáfek, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 7. 2022

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 11. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Zhodnocení daňové výhodnosti benefitního systému v příspěvkové organizaci“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. listopadu 2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Ing. Pavlu Štáfkovi, Ph.D. za odborné rady a vedení bakalářské práce a dále příspěvkové organizaci, která poskytla informace pro zpracování této práce.

Zhodnocení daňové výhodnosti benefitního systému u příspěvkové organizace

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá daňovými aspekty zaměstnaneckých benefitů v příspěvkové organizaci. V teoretické části jsou podrobněji zpracovány daňové důsledky poskytování zaměstnaneckých benefitů a jednotlivé benefity. Metodou dotazníkového šetření je v praktické části proveden výzkum, který vede ke zjištění preferencí zaměstnanců ohledně poskytovaných benefitů. Na jehož základě je doporučena úprava benefitního systému v příspěvkové organizaci.

Klíčová slova: příspěvková organizace, zaměstnanecké benefity, daňově uznatelné náklady, daň z příjmů, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění

Evaluation of a tax advantages of the benefit system in the contributory organization

Abstract

This bachelor's thesis deals with tax aspects of employee benefits in a contributory organisation. Theoretical part contains in detail described tax consequences of employee benefits and description of individual benefits themselves. A questionnaire survey method is used as practical part to determine preferences of employees in terms of provided benefits. Based on survey results a modification of the benefit system in the contributory organisation is recommended.

Keywords: contributory organisation, employee benefits, tax deductible expenses, income tax, social security, medical insurance

Obsah

1	Úvod.....	11
2	Cíl práce a metodika	12
2.1	Cíl práce	12
2.2	Metodika	12
3	Teoretická východiska	13
3.1	Motivace zaměstnanců a význam benefitů	13
3.2	Financování benefitů (z FKSP).....	14
3.3	Daňové důsledky poskytnutí benefitu.....	14
3.3.1	Daňová uznatelnost u zaměstnavatele	15
3.3.2	Osvobození od daně z příjmu u zaměstnance.....	16
3.3.3	Ocenění benefitu.....	17
3.3.4	Nepeněžní forma poskytnutí benefitu.	18
3.4	Vybrané benefity.....	18
3.4.1	Stravování.....	18
3.4.1.1	Formy stravování zaměstnanců.....	18
3.4.1.2	Daňové řešení stravování u zaměstnance.....	19
3.4.1.3	Daňové řešení poskytnutého příspěvku na stravování u zaměstnavatele....	19
3.4.1.4	Příspěvky na stravování z FKSP	20
3.4.2	Rekreace	21
3.4.3	Kultura a sport	22
3.4.4	Příspěvek na dopravu do zaměstnání	23
3.4.5	Bytové zápůjčky na bytové účely.....	23
3.4.6	Pojistné na soukromé životní pojištění, penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a účet dlouhodobých investic	24
3.4.7	Dary zaměstnancům	25
3.4.8	Příspěvky při životních jubileích.....	25
3.4.9	Dioptrické brýle.....	26
3.4.10	Vitamíny	26
3.4.11	Zdravotní péče	26
3.4.12	Odborný rozvoj zaměstnanců	27
4	Vlastní práce.....	28
4.1	Společnost Benofit.....	28
4.2	Zaměstnanecké výhody poskytované organizací Benofit.....	28
4.2.1	Fond kulturních a sociálních potřeb	28
4.2.2	Stravování.....	29
4.2.3	Rekreace	30
4.2.4	Dary	31
4.2.5	Sociální zápůjčky.....	32
4.2.6	Sociální výpomoci.....	32
4.2.7	Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a dlouhodobé investice	33
4.2.8	Příspěvek na pojistné na soukromé životní pojištění	33
4.2.9	Celoživotní vzdělávání	33

4.2.10	Péče o děti zaměstnanců	33
4.3	Rozpočet na poskytování zaměstnaneckých výhod	34
4.4	Dotazníkové šetření.....	34
5	Výsledky a diskuse	40
5.1	Doporučení.....	40
5.1.1	Multisport FKSP karta.....	40
5.1.2	Poukaz na obuv	41
5.1.3	Jazykové kurzy	41
5.1.4	Brýle/kontaktní čočky.....	41
6	Závěr.....	42
7	Seznam použitých zdrojů.....	44
8	Seznam tabulek a obrázků	47
8.1	Seznam tabulek	47
8.2	Seznam obrázků	47

1 Úvod

K tomu, aby byla jakákoli organizace úspěšná, je potřeba, aby její zaměstnanci byli spokojeni. Situace na trhu práce se mění a zaměstnavatelé jsou nuceni vymýšlet stále nové nápady, jak potencionální zaměstnance přilákat. Jedním z nástrojů jsou zaměstnanecké benefity či jiné výhody, které jsou podniky, firmy a organizace schopny nabídnout. V dnešní době je konkurence velká a je složité nastavit systém odměňování tak, aby si zaměstnavatel zaměstnance udržel. Systémy odměňování zaměstnanců jsou opravdu propracované, uchazeči mají možnost si vybrat, která organizace má pro ně výhodnější či zajímavější nabídku. Benefitní systém je součástí téměř každé organizace a je také jedním z hlavních kritérií, na které se uchazeči zaměřují při výběru zaměstnání. Zároveň motivuje současné zaměstnance k setrvání.

Zaměstnavatelé se snaží nabízet mnoho benefitů a odměn, a to nejen v peněžní formě, ale i případně formou nepeněžní, jako jsou stravenky, multisport karty, zvýhodněné tarify a mnoho dalších. Zaměstnavatel ale samozřejmě neopomíná to, aby benefity byly daňově výhodné pro něj i zaměstnance.

Příspěvkové organizace nemají škálu benefitů rozšířenou natolik jako právnické osoby zřízené za účelem zisku. Výhody zaměstnancům v příspěvkové organizaci (dále také PO) se poskytují pouze z Fondu kulturních a sociálních potřeb, který je upraven vyhláškou 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je zhodnocení současného stavu benefitního odměňování zaměstnanců v příspěvkové organizaci a vytvoření návrhu na úpravu benefitního systému. U jednotlivých benefitů je kladen důraz na daňové aspekty, je zobrazen jejich vliv na výši daně z příjmů zaměstnavatele, odvody a daňové povinnosti zaměstnance. Mezi dílčí cíle patří zpracování jednotlivých druhů benefitů, kdy jsou popsány jednotlivé benefity jako závodní stravování, penzijní připojištění a životní pojištění a další. Poznatky z teoretické části práce jsou využity v praktické části a následně je na základě zhodnoceného stavu benefitního systému vytvořen návrh s doporučeními v konkrétní příspěvkové organizaci. Dílčím cílem je provedení literární rešerše zaměstnaneckých benefitů, zhodnocení současného stavu benefitního systému v konkrétní příspěvkové organizaci a vytvoření návrhu na zlepšení benefitního systému organizace z daňového hlediska.

2.2 Metodika

V teoretické části práce je na základě odborné literatury, právních předpisů a internetových zdrojů provedena literární rešerše benefitního odměňování zaměstnanců v příspěvkové organizaci. Dále se tato část práce zabývá motivací zaměstnanců, jednotlivými druhy benefitů a jejich daňovými dopady na zaměstnance a zaměstnavatele.

V praktické části práce je charakterizována konkrétní příspěvková organizace řízená ministerstvem zdravotnictví a specifikace poskytovaných benefitů. V konkrétní organizaci je proveden rozbor zaměstnaneckých benefitů, přičemž je čerpáno z interních materiálů, jako jsou například směrnice nebo kolektivní smlouva. Příkladem je směrnice o fondu kulturních a sociálních potřeb, který je povinně tvořen příspěvkovou organizací. Dále je mezi zaměstnance rozšířen dotazník zaměřený na jejich potřeby ohledně benefitů, který ukazuje preference zaměstnanců. Na základě zjištěných údajů je navržena úprava benefitního systému tak, aby byl pro zaměstnavatele daňově výhodnější. Zohledněny jsou možnosti zaměstnavatele a potřeby zaměstnanců.

3 Teoretická východiska

Tato kapitola se zabývá teoretickými východisky zaměstnaneckých benefitů a jejich vlivy na motivaci zaměstnanců. Benefity jsou zde podrobněji zpracovány, a to zejména se zaměřením na daňové aspekty.

3.1 Motivace zaměstnanců a význam benefitů

Motivace je důležitý faktor, který ovlivňuje výkon zaměstnanců. K lepšímu výkonu také přispívá příjemné pracovní prostředí, dobrý kolektiv a v neposlední řadě sympatičtí nadřízení. Velký vliv na motivaci zaměstnanců mají zaměstnanecké benefity, které jsou podrobněji specifikované v kapitole 3.4.

Z hlediska motivace zaměstnanců jsou důležité vnější faktory, které jsou obvykle ve formě odměn či uznání. V praxi mají odměny podobu prémie, různých benefitů nebo ocenění (1).

K hlavním úkolům i odpovědnostem vedoucích pracovníků patří motivace pracovníků. Pracovníci, kteří jsou motivovaní, pracují usilovněji, jsou vstřícnější i ochotnější a dopouštějí se menšího počtu chyb. Nejen že dosahují lepších výsledků, navíc pracují nezávisleji, bez zvýšeného dohledu a kontroly (2, s. 12). K motivaci, spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli přispívají zaměstnanecké benefity, peněžní či nepeněžní plnění zaměstnancům nad rámec sjednané mzdy. Pro zaměstnance, kteří se rozhodují mezi více nabídkami, jsou nabízené benefity jedním z významných rozhodovacích faktorů. Stále častější jsou benefity zaměřené na podporu zdraví a sportování zaměstnanců a mezi lidmi je o tyto benefity velký zájem (3, s. 1).

Hodnotící a motivační systém zaměstnanců je páteří každé firmy. K loajalitě zaměstnance není důležité jen to, jak velkou odměnu dostává, ale i jak se k němu informace o zaměstnaneckých benefitech dostávají (4).

Odměňování je řízeno s ohledem na strategie, politiku a procesy, které mají za úkol zabezpečit, aby lidé přispívající organizaci, byli dostatečně uznáni a odměněni, a to peněžně i v nepeněžní formě (5).

Specifickým prostředím jsou státní podniky, příspěvkové a veřejně výzkumné organizace a další právnické osoby. Ty povinně tvoří fond kulturních a sociálních potřeb (dále též FKSP), sociální nebo jinak nazývaný fond. Tvorba takových fondů je daňově uznatelným nákladem (6, s. 7).

I když státní organizace tvoří fond povinně, mohou být další benefity poskytovány i z jiných zdrojů. V případě použití různých zdrojů pro úhradu benefitů může ovlivňovat daňové důsledky u zaměstnavatele i u zaměstnance (6, s. 7).

Povinnost tvořit FKSP mají tedy i příspěvkové organizace (dále též PO). Užívání tohoto fondu se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. (6, s. 8).

3.2 Financování benefitů (z FKSP)

Základním zdrojem financování benefitů ve státní správě je fond kulturních a sociálních potřeb. Tento fond tvoří organizační složky státu a příspěvkové organizace, a to nezávisle na výsledku hospodaření. Příděl do fondu jsou 2 % ročního objemu mezd (platů) (7).

Rozpočtová pravidla (zákon č. 218/2000 Sb. a zákon č. 250/2000 Sb.) nařizují organizačním složkám státu a příspěvkovým organizacím, bez ohledu na to, kdo je zřizuje, povinně vytvořit fond sociálních a kulturních potřeb. Tento fond je peněžní a striktně účelový (7).

Z fondu lze přispívat na vitamínové prostředky, očkování proti infekčním onemocněním, dentální hygienu, dioptrické brýle, na dopravu do zaměstnání pravidelnou hromadnou dopravu, masáže, rekreační pobyty a jiné výhody (8).

3.3 Daňové důsledky poskytnutí benefitu

Pro posouzení zdanění benefitu musejí být vždy zváženy daňové důsledky pro obě strany, tj. pro zaměstnavatele poskytujícího benefit (a to z hlediska daňové uznatelnosti), ale i pro zaměstnance. V jeho případě je nutné posoudit, jestli je příjem z benefitu zdaněn, či od daně osvobozen (6, s. 12). Zdanění práce je v ČR jedno z nejvyšších na světě. V zákoně je uvedeno několik úlev v podobě osvobození některých zaměstnaneckých benefitů, které platí jak pro pracovníky na dohodu o provedení práce (DPP) tak dohodu o pracovní činnosti (DPČ) (9).

3.3.1 Daňová uznatelnost u zaměstnavatele

Poskytnutí benefitů obecně není daňově uznatelným výdajem, protože neslouží k dosažení příjmů (6, s. 12).

„Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.“ (6, s. 12)

Výjimkou je § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále ZDP), který umožňuje, aby se široká škála benefitů stala daňově uznatelným za těchto současně splněných podmínek:

- jsou zaměstnancům zaručeny (jejich udělení není závislé na dobré vůli nadřízeného, ale za určitých okolností je závazné),
- přispívají k vylepšení sociálních podmínek zaměstnanců,
- nejsou mezi vyjmenovanými benefity v § 25 ZDP a
- nepřesahují případné omezující podmínky uvedené v § 24 ZDP (6, s. 13).

V § 24 ZDP je uvedeno *„Výdaji ‚náklady‘ podle odstavce 1 [daňově uznatelnými] jsou také... výdaje ‚náklady‘ na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na.... práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.“* (6, s. 13)

Výdaje na benefity uvedené v § 24 odst. 2 ZDP jsou daňově uznatelným výdajem i nad rámec základního požadavku v odst. 1, aby sloužily k dosahování příjmů:

„Výdaje vymezené v § 24 odst. 2 zákona jsou daňovými výdaji podle § 24 odst. 1 zákona bez ohledu na skutečnost, zda slouží k dosažení, zajištění nebo udržení zdanitelných příjmů, za předpokladu, že v příslušném ustanovení není omezující podmínka jinými ustanoveními tohoto zákona nebo jiného zvláštního právního předpisu.“ (6, s. 13)

V případě, že benefit nebude pro zaměstnavatele závazný, nemusí být a často nebude daňově uznatelným výdajem.

Závazek zaměstnavatele lze vyjádřit:

- v kolektivní smlouvě,
- ve vnitřní směrnici,
- v pracovní smlouvě zaměstnance,

- další smlouvou nebo ujednáním mezi zaměstnavatelem a jedním nebo více zaměstnanci (např. dodatkem k pracovní smlouvě) (6, s. 13).

Benefity, které jsou uvedeny v § 24 odst. 2 ZDP (hlavně v písm. j) bod 1 až 4, písm. k), x), zh), zp), zs) a zu), jsou daňově uznatelné nezávisle na tom, zda jsou zaměstnancům přislíbeny zapsáním ve výše uvedených dokumentech. (6, s. 13)

Náklady na benefit, který je uveden v § 25 odst. 1 ZDP (hlavně v písm. d), h), k), t) a zm), nejsou daňově uznatelné i v případě, že jsou uvedeny v některém z výše uvedených dokumentů. (6, s. 14).

„Kombinací ustanovení § 24 a § 25 ZDP tak lze u každého benefitu určit, zda a za jakých okolností bude daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele. V některých případech může nastat situace (např. u závodního stravování a stravenek), že je část nákladů daňově uznatelná a část nikoliv. Pokud by mzda nebo plat zaměstnance nebyly daňově uznatelným výdajem (to může nastat např. u neziskových organizací, pokud činnost zaměstnance souvisí s nezdaňovanými příjmy), nebude ani poskytnutý benefit daňově uznatelným výdajem, a to podle § 24 odst. 3 ZDP“ (6, s. 15).

Pokud u poplatníků podléhají zdanění jen příjmy z podnikatelské nebo jinak specifické činnosti, jsou jako výdaje (náklady) uznávány jen ty, které jsou vynaložené na dosažení, zajištění a udržení takových příjmů, které jsou předmětem daně. Totéž platí pro veřejně prospěšné poplatníky (10, s. 68).

3.3.2 Osвобоzení od daně z příjmu u zaměstnance

V případě že není v ZDP uvedeno jinak, podléhají příjmy zaměstnanců zdanění vždy, a to i když se jedná o nepeněžní příjmy – viz § 3 odst. 2 ZDP (6, s. 15).

V § 3 odst.2 ZDP uvádí *„Příjem ve smyslu odstavce 1 [předmětem daně z příjmu] se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou.“ (6, s. 15)*

Příjmy, které budou poskytnuty zaměstnanci zaměstnavatelem, nebudou zdaňovány v případě, že jsou osvobozené podle § 4 či § 6 odst. 9 ZDP, nebo nejsou předmětem daně podle § 6 odst. 7 ZDP (6, s. 15). *„V § 6 odst. 9 ZDP nalezneme i taková ustanovení, kde se váže osvobození od daně z příjmů na poskytování zaměstnaneckých benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb, a u zaměstnavatelů, kteří tento fond netvoří, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo z výdajů (nákladů), které nejsou u zaměstnavatele výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů“ (3, s. 7).*

Pokud příjmy zaměstnance podléhají zdanění, podléhají vždy i zdravotnímu pojištění (viz § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění).

„Přitom za zaměstnance pro účely zdravotního pojištění se nepovažují zaměstnanci, tak jak je definuje zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen ‚zák. práce‘), ale všechny osoby, z jejichž odměny se odvádí daň z příjmů v dílčím základu daně podle § 6 ZDP s několika uvedenými výjimkami (viz § 5 písm. a) zákona 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů).“ (6, s. 16)

Pro účely zdravotního pojištění tedy není zaměstnancem a z benefitu, který je nutné dodanit, by se neodvádělo zdravotní pojištění u osob, u kterých se neodvádí zdravotní pojištění ani ze související peněžitě odměny (6, s. 17)

Podle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti podléhají sociálnímu pojištění dodávané benefity v případě, že sociálnímu pojištění podléhá odměna zaměstnanci (6, s. 17).

§ 3 odst. 1 písm. b) bod 20 zákona č. 589/1992 Sb. označuje za zaměstnance všechny osoby, které podléhají zdanění podle § 6 ZDP (6, s. 18).

„Odvod sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele (33,8 % z hodnoty benefitu) je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (pokud je včas zapláceno) i v případě, že hodnota benefitu daňově uznatelná není – viz též § 24 odst. 2 písm. f) ZDP.“ (6, s. 19)

Zaměstnavatel má povinnost srazit a odvést daň nejen za své zaměstnance, ale i zaměstnance obchodních partnerů v případě, že jim benefit poskytne. Pro daňové účely se benefity, které jsou poskytnuty rodinným příslušníkům zaměstnance, považují za benefity zaměstnance a zdaní se srážkou z jeho příjmů s výjimkou výpomoci pozůstalým po zaměstnanci (§ 4 odst. 1 písm. k) bod 4 ZDP). Příjem je považován za příjem pozůstalých a je osvobozen od daně (6, s. 19).

3.3.3 Ocenění benefitu

Benefit, který u zaměstnance není osvobozen od dodanění, je nutné pro tento účel ocenit. Benefit je oceňován tržní hodnotou, tedy cenou, za kterou je možné toto nebo obdobné plnění pořídit v dané době a v daném místě. V ojedinělých případech jsou benefity oceňovány jinak (6, s. 20).

3.3.4 Nepeněžní forma poskytnutí benefitu.

Pro to, aby řada benefitů mohla být osvobozena od dodanění, je potřeba, aby byla dodržena forma poskytování benefitu, a to benefit v nepeněžní formě. Jedna z možností dodržení nepeněžní formy je pořízení benefitu zaměstnavatelem a předání plnění zaměstnanci. Další možností je forma poukázky hrazené zaměstnavatelem, kterou poté předá zaměstnanci a umožní mu tak nákup služby nebo věci. „*Sporné mohou být elektronické poukázky, které jsou v některých případech podle zákona 370/2017 Sb. o platebním styku, ve znění pozdějších předpisů, považovány za elektronické peníze.*“ (6, s. 22-23).

3.4 Vybrané benefity

3.4.1 Stravování

Stravováním zaměstnanců se zabývá § 236 zákoníku práce (ZP), který uvádí, že zaměstnavatel musí umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách, výjimku tvoří zaměstnanci, kteří jsou vysláni na služební cesty. Zaměstnavatel není povinen zajistit stravování zaměstnanců, ale musí zaměstnancům stravování umožnit (3, s. 41).

V ustanovení ZP je uvedeno, že je-li dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo je-li stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva a na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, který se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, pokud tyto záležitosti nejsou upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem (3, s. 42).

„Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno

- a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,*
- b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,*
- c) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti“ (11, § 236).*

3.4.1.1 Formy stravování zaměstnanců

Od 1. ledna 2021 může zaměstnavatel zvýhodněné stravování svým zaměstnancům poskytovat ve vlastním stravovacím zařízení, prostřednictvím jiných subjektů nebo formou

peněžitého příspěvku známým pod názvem stravenkový paušál nebo paušální peněžítý příspěvek (12, s. 200).

Vlastním stravovacím zařízením se rozumí provozování vlastního zařízení, a to i v případě, že je zajišťováno jiným subjektem jako služba. Smluvně sjednané stravování zaměstnavatelem je považováno za stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, a to v jiném, než ve vlastním zařízení nebo i ve vlastním zařízení, které je pronajato na základě smlouvy o pronájmu nebo formou dovážení jídel do vlastních výdejek (12, s. 200).

3.4.1.2 Daňové řešení stravování u zaměstnance

Způsobem, jakým budou poskytnuté stravenky a poskytnutý stravenkový paušál použit, je výhradně na zaměstnanci (3, s. 42).

„Na základě § 6 odst. písm. b) ZDP ve znění zákona č. 609/2020 Sb. Jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny:

- *„Hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.“* Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, a to za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak je na straně zaměstnanců nepeněžní příspěvek zaměstnavatele na stravování osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti v plné výši (3, s. 42).
- dle zákoníku práce peněžítý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytovat zaměstnancům odměňovaným platem (§ 109 odst. 3 zákoníku práce) při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin (3, s. 43).

3.4.1.3 Daňové řešení poskytnutého příspěvku na stravování u zaměstnavatele

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP může zaměstnavatel náklady na zvýhodněné stravování hradit na vrub daňových výdajů, a to dle:

- *„při zabezpečování stravování ve vlastním zařízení jsou daňovými výdaji náklady na provoz tohoto stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin.“*
- *„při zabezpečování stravování prostřednictvím jiných subjektů jsou daňovými výdaji výdaje poskytované jako nepeněžní plnění, a to až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle ZP“*

- *„při poskytování peněžitého příspěvku jsou daňovými výdaji výdaje na peněžité příspěvky na stravování, a to v celé výši poskytnutého peněžitého příspěvku.“*
(12, s. 202)

3.4.1.4 Příspěvky na stravování z FKSP

Tyto příspěvky platí pouze pro organizační složky státu, příspěvkové organizace a státní podniky, jsou upravené § 7 vyhláškou č. 114/2002 Sb. *„Podle něhož lze z fondu přispívat zaměstnancům na stravování podle právních předpisů upravujících stravování v organizační složce státu, příspěvkové organizaci a státním podniku a na peněžitý příspěvek na stravování, nejvýše však do 45 % hodnoty tohoto příspěvku.“* (12, s. 203)

Dle (12, s. 203-204) lze náklady na zvýhodněné stravování hradit z daňových výdajů a ze sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů, nebo u organizačních složek státu a příspěvkových organizací v rozsahu daném zvláštními právními předpisy a z FKSP, a to:

- při zajišťování stravování ve vlastním zařízení
 - *„Organizace – v plné výši hradí veškeré věcné, osobní a další režijní náklady na provoz vlastního zařízení.*
 - *Strávník a příspěvek z FKSP – strávník hradí hodnotu potravin s tím, že mu lze podle § 7 vyhlášky č. 114/2002 Sb. poskytnout příspěvek z FKSP. Výše příspěvku z FKSP není limitována a sjednává se v kolektivní smlouvě nebo se stanoví vnitřním předpisem.“*
- při zajišťování stravování prostřednictvím jiného subjektu
 - *Organizace – nákladem na stravování je cena hlavního jídla sjednaná ve smlouvě a organizace z této ceny hradí 55 %, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem.*
 - *Strávník a příspěvek z FKSP – strávník hradí zbývající část sjednané ceny jídla s tím, že podle § 7 vyhlášky č. 114/2002 Sb. mu lze poskytnout příspěvek na stravování z FKSP. Výše příspěvku z FKSP není limitována a sjednává se v kolektivní smlouvě nebo se stanoví vnitřním předpisem.*

- zajišťování stravování formou peněžitého příspěvku
 - *Organizace – mohou ze svého rozpočtu / na vrub nákladů poskytovat peněžitý příspěvek na stravování za den maximálně ve výši 70 % horní hranic, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, tj. v roce 2022 maximálně ve výši 82,60 Kč. Tento peněžitý příspěvek na stravování může být částečně hrazen i z FKSP (§ 69 odst. 4 zákona č. 218/2000 Sb. a § 33 odst. 4 zákona č. 250/2000 Sb.)*
 - *Strávník a příspěvek z FKSP – výši peněžitého příspěvku stanoví § 7 vyhlášky č. 114/2002 Sb., a to nejvýše 45 % hodnoty tohoto příspěvku, tzn. Organizace v roce 2022 může z FKSP na peněžitý příspěvek na stravování přispívat maximálně 37 Kč (45 % z 82,60). Konkrétní výši lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem.*

Nepeněžní i peněžitý příspěvek na stravování za den náleží zaměstnanci v pracovním poměru, státnímu zaměstnanci podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, příslušníkovi bezpečnostního sboru ve služebním poměr, vojákovi z povolání nebo soudci, odpracoval-li alespoň 3 hodiny v tomto dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě, v místě služebního působiště nebo v místě výkonu funkce soudce.

3.4.2 Rekreace

Zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům benefity zaměřené na jejich zdraví. Takovými benefity mohou být např. poskytnutí příspěvku na vitamíny, očkování proti chřipce, rehabilitační či rekondiční zdravotní programy a mnohé další.

Podle toho, jakým způsobem jsou příspěvky poskytovány, jedná-li se o nepeněžní či peněžní plnění, liší se daňové řešení těchto benefitů, jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele (3, s. 129).

Rekreace je upravena v § 8 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Z tohoto fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty včetně rehabilitace a zájezdů tuzemských i zahraničních. Příspěvek je zaměstnanci poskytován pouze v nepeněžní formě, celá hodnota rekreace musí být uhrazena organizací. Faktura musí být vystavena na jméno organizace. Příspěvek je poskytován na rekreace včetně rehabilitací, na

zájezdy, dětské rekreace a tábory v tuzemsku i v zahraničí. Z fondu lze hradit náklady spojené s rekreací, výjimkou je kapesné u zahraničních zájezdů V případě uhrazení poukazu samotným zaměstnancem, z fondu dodatečně nelze přispívat. Nelze přispívat na dopravu vlastním autem nebo samostatnou jízdenku, je možno přispět pouze na dopravu organizovanou společně se zájezdem nebo rekreací. „Z fondu lze přispívat i na lázeňskou péči, ale pouze v případě, že se jedná o lázeňskou péči plně hrazenou zaměstnancem. Znamená to tedy, že se jedná o pobyt v lázeňském zařízení, který si zaměstnanec v rámci své dovolené hradí sám, tudíž nelze přispívat na příspěvkovou lázeňskou péči, tj. takovou, na kterou přispívá zdravotní pojišťovna“ (13, s. 21).

Dle ZDP § 6 odst. d) jsou od daně osvobozeny „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... 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 u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvyšší částka 20 000 Kč za zdaňovací období“ (10, s. 20).

Naopak nepeněžní příspěvek na rekreaci z pohledu zaměstnavatele dle § 25 odst. 1 písm. h) a k) ZDP není daňově uznatelný náklad. Tento fakt značně omezuje ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, dle kterého jsou daňově účinné výdaje vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní nebo jiné smlouvy (14).

3.4.3 Kultura a sport

Kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport jsou upraveny v § 9 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům lze přispívat na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce pořádané nebo spolupořádané organizací, včetně dopravy na tyto akce a činnosti (13, s. 22). Příspěvky na kulturní a sportovní akce jsou od daně osvobozeny. (10, s. 20)

Lze hradit veškeré náklady související s pořádáním výše uvedených akcí. „Náklady spojené s občerstvením při pořádání jednotlivých v přiměřené výši.“ (13, s. 22)

3.4.4 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.)“ Nejedná se o svoz pracovníků autobusem zaměstnavatele nebo autobusem pronajatým pro tyto účely. Příspěvek podléhá dani z příjmů na straně zaměstnance a započítává se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (13, s. 18)

Zaměstnavatel zaměstnancům může zajistit dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání formou nepeněžního plnění bezplatně. Zaměstnavatel může hradit zaměstnancům dopravu i veřejnými dopravními prostředky nebo vlastním osobním automobilem formou peněžního plnění poskytovaného zaměstnavatelem (16).

Z pohledu zaměstnance

„V ZDP nenalezneme ustanovení o možném osvobození poskytnutého plnění zaměstnavatelem formou zajištění dopravy do a ze zaměstnání nebo úhrady této dopravy od daně z příjmů ze závislé činnosti.“ Na tyto výhody se u zaměstnance bude vztahovat § 3 odst. 2 a odst. 3 písm. a) ZDP (16).

V těchto paragrafech je uvedeno, že příjmem se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou. Pro oceňování nepeněžního příjmu z hlediska daně příjmu slouží právní předpis pro oceňování majetku a dále také § 6 odst. 3 ZDP (10, s. 10).

Z pohledu zaměstnavatele

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP se mezi výdaje řadí rovněž výdaje vynaložené na *„práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak“* (10, str. 63). V tomto případě je doprava do a ze zaměstnání pro zaměstnavatele daňově uznatelný výdaj (náklad).

3.4.5 Bytové zápůjčky na bytové účely

Organizace mohou poskytovat zápůjčky z FKSP svým zaměstnancům:

- *„na bytové účely (§ 6 vyhlášky č. 114/2002 Sb.),*
- *k překlenutí tíživé finanční situace“* (§ 11 odst. 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb.)

Tyto typy zápůjček jsou bezúročné a lze je poskytnout pouze na základě písemné smlouvy. Po skončení pracovního poměru či služebního poměru jsou oba druhy zápůjček splatné nejpozději do 6 měsíců ode dne jeho skončení, v případě, že ve smlouvě není uvedeno jinak (15).

Bytové zápůjčky jsou dle ZDP od daně z příjmů osvobozeny (10).

Tyto zápůjčky mohou být poskytovány bez úroku nebo s úrokem nižším než zápůjčky sjednané u peněžního ústavu. Ušetřené úroky jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, které však mohou být do jisté výše od daně osvobozeny.

Zvýhodnění, které zaměstnanci plyne v podobě majetkového prospěchu při bezúročném zápůjčce od téhož zaměstnavatele do 300 000 Kč, je od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti osvobozeno (17).

Poskytování bezúročných nebo nízkouročených zápůjček zaměstnancům je daňovou správou dlouhodobě akceptováno jako daňově neutrální, bez dopadů do základu daně zaměstnavatele (18).

3.4.6 Pojistné na soukromé životní pojištění, penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a účet dlouhodobých investic

Roku 2000 bylo do zákona o daních z příjmů vloženo daňové osvobození, a to příjmu zaměstnance, za kterého zaměstnavatel platí příspěvek do penzijního fondu v rámci „penzijního připojištění se státním příspěvkem“ upraveného zvláštním zákonem. Tento příspěvek na penzijní připojištění nebo na doplňkové penzijní spoření poukázaný penzijní společnosti zaměstnance a pojistné na soukromé životní pojištění poukázané pojišťovně od počátku roku 2013 se u téhož zaměstnavatele zahrnují do jednoho společného limitu pro daňové osvobození, které bylo začátkem rokem 2017 navýšeno z 30 000 na 50 000 Kč ročně (19, s. 63). Aby se na životní pojištění vztahovaly daňové výhody, musí splňovat určité podmínky.

Daňové zvýhodnění pro poplatníka

Poplatník daně si od základu daně může odečíst zaplacené soukromé životní pojištění ve zdaňovacím období až do výše 24 000 Kč. V případě, že přispívá na životní pojištění zaměstnavatel, může si pojistník uplatnit odečtenou částku o tento příspěvek, který nepodléhá zdravotnímu ani sociálnímu pojištění (20).

Daňové zvýhodnění pro přispívajícího zaměstnavatele

Zaměstnavatel má nárok na odečet částky až 50 000 Kč z daňového základu, současně tato částka nepodléhá výpočtu záloh na zdravotní a sociální pojištění (21).

3.4.7 Dary zaměstnancům

V § 37 zákona 250/2000 Sb. je uvedeno „*Příspěvková organizace není oprávněna poskytovat dary jiným subjektům, s výjimkou obvyklých peněžitých nebo věcných darů svým zaměstnancům a jiným osobám ze svého fondu kulturních a sociálních potřeb a s výjimkou postupu podle § 27 odst. 8¹*“ (22, § 37).

Dle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je od daně osvobozena hodnota nepeněžitých darů (nepeněžního bezúplatného plnění) poskytovaných zaměstnavatelem, který je organizační složkou státu, příspěvkovou organizací státní nebo zřízenou územním samosprávným celkem z FKSP dle vyhlášky 114/2002 Sb. v souladu s možnostmi z § 14 této vyhlášky.

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události...,
- při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele,
- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně,

až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého jednotlivého zaměstnance (14).

Dle § 25 odst. 1) písm. t) ZDP jde v případě zaměstnavatele vždy o daňově neuznatelné výdaje. Výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dar. (10, s. 72)

3.4.8 Příspěvky při životních jubileích

Dle § 224 odst. 2 může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout odměnu při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod (11).

V zákoníku práce není upravena povinnost tyto odměny poskytnout, jejich výši či četnost. Je na zaměstnavateli, zda takové odměny bude poskytovat a v jakém rozsahu. Úprava tohoto benefitu je vydána ve vnitřním předpise či sjednána s odborovou organizací v kolektivní smlouvě (23).

¹ V případě, že PO nabyla majetek bezúplatným převodem od zřizovatele, nabídne ho, stane-li se pro ni nepotřebným, bezúplatně zřizovateli. Pokud zřizovatel nabídku neakceptuje, může PO s jeho souhlasem převést vlastnictví jiné osobě (a to za podmínek zřizovatele) (22, § 27).

ZDP § 6 odst. 9 písm. g) uvádí, že od daně z příjmů je osvobozena „hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu..., a to až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance.“ (10, s. 20)

3.4.9 Dioptrické brýle

Příspěvek z FKSP dle ZDP je v případě zdravotnického a obdobného charakteru osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za podmínek, které jsou uvedené v § 6.

„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, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis“ (24)

Pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis

Příspěvková organizace poskytne svému zaměstnanci příspěvek z FKSP na dioptrické brýle, které nejsou ani částečně hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Dle vyhlášky FKSP je možné přispívat na brýle jen zaměstnancům (24).

3.4.10 Vitamíny

V případě poskytování tohoto benefitu musí jít o nepeněžní příjem zaměstnance. Vitamíny hradí zaměstnavatel, nelze je zaměstnanci proplatit zpětně. Proplacený paragon zaměstnanci je již peněžním příjmem zaměstnance, který není osvobozený od daně z příjmů fyzických osob (25). Daňové řešení u zaměstnavatele vychází z § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. V tomto ustanovení jsou uvedeny daňově neuznatelné nepeněžní náklady.

V tomto případě zaměstnavatel nemůže využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. *„Ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) ZDP je totiž specifickým ustanovením vůči obecnému ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP.“ (25)*

3.4.11 Zdravotní péče

Dle § 3 odst. 8 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb jsou veškerá plnění z fondu, s výjimkou peněžitého příspěvku na stravování, sociální výpomocí, sociálních zápujček a darů, jsou zaměstnancům poskytována nepeněžní formou (8, § 3).

Do zdravotní péče spadá očkování nebo dentální hygiena. V případě příspěvku v peněžní formě se jedná o daňový náklad. V případě příspěvku nepeněžního se nejedná o daňový výdaj zaměstnavatele (26).

„Nepeněžní příspěvky poskytované zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálních fondů, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů jsou pro zaměstnance osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti a nevstupují ani do vyměřovacího základu pro odvod pojištění.“ Peněžní plnění vstupují do základu daně a ovlivňují základ pro odvod pojištění (26).

3.4.12 Odborný rozvoj zaměstnanců

Dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP jsou nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Osvobození se nevztahuje na příjmy, které plynou zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům. (10, s. 20)

4 Vlastní práce

Zákonná úprava pro poskytování benefitů ve firmách či příspěvkových organizacích není jednoznačně definována. Nepřímá zákonná regulace je zmíněna v teoretické části bakalářské práce, na kterou navazuje část praktická, kde jsou popsány jednotlivé benefity v dané příspěvkové organizaci. Příspěvkové organizace mají povinnost tvořit fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), kdy daný fond je využíván k poskytování benefitů jako jsou např. vitamínové doplňky pro zaměstnance, dentální hygiena, příspěvek na stravování či příspěvky na rekreaci. V praktické části této práce je čerpáno z interních dokumentů společnosti jako je kolektivní smlouva, Zásady pro čerpání FKSP, směrnice a rozpočet FKSP pro rok 2023.

4.1 Společnost Benofit

Organizace Benofit je státní příspěvková organizace řízená ministerstvem zdravotnictví, která se nachází v Plzeňském kraji. Společnost má odborovou organizaci, která zastupuje zaměstnance a podílí se na kolektivním vyjednávání např. i zaměstnaneckých benefitů. Příspěvková organizace, která je předmětem této práce, poskytuje benefity všem zaměstnancům pouze z fondu kulturních a sociálních potřeb a všichni zaměstnanci mají stejný nárok na jednotlivé výhody.

4.2 Zaměstnanecké výhody poskytované organizací Benofit

4.2.1 Fond kulturních a sociálních potřeb

O stanovení přidělu do fondu a o způsobu jeho čerpání spolurozhodují příslušné odborové organizace. Tvorba a užití se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb (28).

FKSP je používán pro zaměstnance v pracovním poměru, rodinné příslušníky zaměstnance dle § 3 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP a bývalé zaměstnance dle Zásad pro čerpání FKSP v Benofitu (28).

Zaměstnavatel zajistí poskytnutí příspěvku v dohodnuté výši zaměstnanci po předložení žádosti o příspěvky z FKSP (28).

Zaměstnavatel vede evidenci zaměstnanců pro poskytnutí darů u příležitosti pracovních a životních výročí (28).

Zaměstnavatel nebo příslušné odborové organizace zajistí pro zaměstnance hromadné rekreace, zájezdy, návštěvy kulturních a sportovních akcí (28).

O pořádaných kulturních akcích a zájezdech jsou zaměstnanci informováni na dohodnutých místech, ve Zpravodaji odborů a na intranetových stránkách organizace (28).

Zaměstnanci, kteří nemají přístup k intranetu jsou informováni bezodkladně vhodnou formou jejich vedoucím zaměstnancem (28).

4.2.2 Stravování

Vedení organizace umožňuje zaměstnancům v pracovním poměru stravování v zaměstnaneckých jídelnách, a to na obou pracovištích organizace, podle provozních možností zaměstnavatele. Zaměstnanec má nárok na odběr jednoho jídla (oběd nebo studená večeře) s příspěvkem denně. Úhrada je prováděna formou srážek z platu. Nárok na příspěvek na jedno jídlo denně má zaměstnanec v případě, že odpracoval nejméně 3 hodiny ve směně. Zaměstnavatel poskytuje k zaměstnanecké stravě celoročně teplý i studený nápoj. Jídlo pro odpolední a noční směnu je zaměstnanci po objednání vydáno na určených výdejních místech ve formě balené studené stravy (28).

Zaměstnavatel provádí kontrolu dodržování podmínek pro objednávání zaměstnanecké stravy s příspěvkem (oběd nebo studená večeře) s elektronicky vykázanou docházkou zaměstnance (28).

Pro stravování zaměstnanců bez příspěvku zaměstnavatele může zaměstnanec používat stravovací čipovou kartu, kterou mu vydají referentky stravovacího provozu. Zaměstnanci, kteří používají stravovací čipovou kartu, hradí obědy zálohovou platbou v hotovosti v kanceláři stravovacího provozu. (28)

Stravování v nejbližších zaměstnaneckých jídelnách se povoluje zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy v případě, kdy není možné, aby se stravovali v zaměstnaneckých jídelnách. Pokud obě strany souhlasí s poskytnutím příspěvku podle platných předpisů, je možné poskytnutí peněžitého příspěvku na stravování dle zákona o daních z příjmů (28).

Řešení benefitu v organizaci:

Příspěvek z FKSP činí 32 Kč na jedno jídlo pro jednoho zaměstnance na jeden pracovní den. Nabídka jídel je rozšířena o nadstandardní pokrmy (minutková jídla, speciální pokrmy

z výběrových surovin, větší porce masa) za příplatek 16 Kč. V pracovní dny mohou jídelny využívat i bývalí zaměstnanci (důchodci) za předpokladu dostatečné kapacity a provozních podmínek stravovacího zařízení. (28)

4.2.3 Rekreace

Organizace poskytuje dle Zásad pro čerpání FKSP příspěvek na rekreaci do výše 10 000 Kč společně za zaměstnance a jeho rodinného příslušníka, v případě, že zaměstnanec v daném kalendářním roce nečerpá příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, účet dlouhodobých investic či na pojistné na soukromé životní pojištění. V případě, že zaměstnanec čerpá v daném kalendářním roce některý z výše uvedených příspěvků, přispívá zaměstnavatel na rekreaci do výše 4 000 Kč (29).

Organizace přispívá na hromadnou rekreaci, která je pořádaná zaměstnavatelem nebo příslušnými odborovými organizacemi až do výše 8 000 Kč, maximálně jedenkrát za dva roky. Rekreační komise stanoví výši příspěvku dle obsahu a rozsahu zájezdu (29).

Příspěvek na dětskou rekreaci je poskytován ve výši 400 Kč/den. Poskytnout lze též příspěvky na rekondiční a rehabilitační pobyty dětí zaměstnance, rovněž ve výši 400 Kč/den (29).

Tyto příspěvky jsou poskytovány na tuzemské či zahraniční cesty na základě poukazu vystaveného tuzemskou cestovní kanceláří, hotelem nebo penzionem nebo organizací, která má oprávnění poskytovat ubytovací služby. Příspěvek lze využít též na tuzemské a zahraniční hromadné rekreace, které jsou organizované tuzemskou cestovní kanceláří nebo organizované ve spolupráci s odborovými organizacemi. Pobytové tábory pro děti jsou poskytovány na základě poukazu vystaveného organizací oprávněnou poskytovat tuto službu. Dle vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP nesmí na takový pobyt přispívat jiná organizace než Benofit. Organizace přispívá také na rekondiční a rehabilitační pobyty dětí zaměstnanců, avšak za předpokladu, že na ně nepřispějí zdravotní pojišťovny nebo jiné organizace (29).

Dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP je při poskytnutí rekreace a zájezdu z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč. Plnění, které bude nad tuto částku, podléhá u zaměstnance dani z příjmu a odvádí se z něj pojistné na zdravotní a sociální pojištění (29).

4.2.4 Dary

Z fondu kulturních a sociálních potřeb lze poskytovat dary:

- a) *„za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných obdobných mimořádných případech a za jeho aktivitu humanitního a sociálního charakteru, péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,*
- b) *při pracovním výročí 20 let a každých dalších 5 let výkonu práce u zaměstnavatele,*
- c) *při životním výročí 50 let, 55 let a 60 let,*
- d) *při prvním odchodu do starobního, předčasného nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně,*
- e) *za mimořádnou aktivitu jiným fyzickým osobám“ (28).*

Organizace Benofit poskytuje dary svým zaměstnancům podle § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP. Dar může být poskytnut za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, např. na základě osobní pomoci při požáru nebo živelní události. Také v jiných mimořádných případech. Dále pak za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, a to až do výše 60 000 Kč/rok. Oceněna jsou rovněž pracovní výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele, a to ve výši 400 Kč/rok. Dary jsou poskytovány i při životních výročích 50, 55 a 60 let věku, vždy ve výši 15 000 Kč. K poskytnutí daru dojde také při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (28).

- za 3–10 let pracovního poměru 1 500 Kč
- za 11–20 let pracovního poměru 2 000 Kč
- za 21–30 let pracovního poměru 4 000 Kč
- za 31–40 let pracovního poměru 5 500 Kč
- za 41 a více let pracovního poměru 6 000 Kč (29).

Tyto peněžní dary nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a zaměstnanci se započítávají do vyměřovacího základu daně a zdravotního a sociálního pojištění.

4.2.5 Sociální zápůjčky

V souladu se schválenými zásadami pro čerpání FKSP v Benofitu lze zaměstnancům poskytnout návratnou bezúročnou sociální zápůjčku, je uvedena i výše finančních částek (28).

§ 11 odst. 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP stanoví, že Benofit může k překlenutí tíživé finanční situace poskytnout sociální zápůjčku do výše až 50 000 Kč. Na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav nebo stav nebezpečí v případě postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií, může sociální zápůjčka dosáhnout hodnoty až 100 000 Kč (29).

Za mimořádně závažné důvody pro poskytnutí sociální zápůjčky se považuje finanční újma rodiny neočekávanou událostí, částečná nebo úplná náhrada nákladných zdravotních pomůcek, které nejsou hrazeny zdravotními pojišťovnami. V ojedinělých případech rozhoduje o poskytnutí sociální zápůjčky zaměstnavatel spolu s příslušnou odborovou organizací (29).

4.2.6 Sociální výpomoci

Dle § 11 vyhlášky 114/2002 Sb. o FKSP Benofit poskytuje rovněž nenávratné sociální výpomoci. Dle odst. 1 se v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situacích jedná o jednorázovou sociální výpomoc zaměstnanci do výše 30 000 Kč (29).

Pokud na území dojde k vyhlášení nouzového stavu z důvodu postižení živelní katastrofou, ekologickou nebo průmyslovou havárií, mohou být sociální výpomoci poskytnuty až do výše 50 000 Kč (29).

Za mimořádně závažné důvody pro poskytnutí sociální výpomoci se považuje např. ztráta zaměstnání jednoho z manželů/partnerů po ukončení výplaty „podpory v nezaměstnanosti“, dlouhodobá vlastní nemoc (pokud pracovní neschopnost trvá déle než 3 měsíce), ovdovění zaměstnance, invalidita nebo jiná bezmocnost člena nebo rodinného příslušníka v období do vyřešení sociálních dávek nebo vlastní pracovní neschopnost při hospitalizaci v Benofitu, s níž jsou spojené zvýšené náklady. V dalších ojedinělých případech rozhodne o poskytnutí sociální výpomoci zaměstnavatel spolu s příslušnou odborovou organizací. Sociální výpomoci jsou poskytovány peněžní formou v souladu s rozpočtem fondu (29).

4.2.7 Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a dlouhodobé investice

Dle § 12 vyhlášky 114/2002 Sb. o FKSP Benofit poskytuje příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a účet dlouhodobých investic. Od 1. ledna daného kalendářního roku může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci měsíční příspěvek ve výši 500 Kč. Tento příspěvek se provádí pouze bezhotovostním převodem přímo penzijním fondům a příspěvek na účet dlouhodobých investic bezhotovostně dle zákona, který upravuje podnikání na kapitálovém trhu. Všechny příspěvky odpovídají částce, kterou se zaměstnanec zavázal hradit ze svých zdrojů (29).

4.2.8 Příspěvek na pojistné na soukromé životní pojištění

Příspěvek na pojistné na soukromé životní pojištění je Benofitem poskytován dle § 12 vyhlášky 114/2002 Sb. o FKSP. Od 1. ledna daného kalendářního roku měsíční příspěvek na pojistné na soukromé životní pojištění ve výši 500 Kč. Tento příspěvek je poukázován pouze bezhotovostním převodem přímo na účet pojišťovny a je poskytován pouze zaměstnanci, který se ve smlouvě o soukromém životním pojištění zavázal hradit pojistné ve výši minimálně 1 000 Kč (29).

4.2.9 Celoživotní vzdělávání

Zaměstnavatel je podle (28) zavázán umožnit zaměstnanci prohlubovat a zvyšovat jeho kvalifikaci. Musí tedy:

- a) *„Věnovat pozornost dalšímu vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců. Oddělení dalšího vzdělávání bude postupně zajišťovat plnění kvalifikačních předpokladů podle platných předpisů.*
- b) *V opodstatněném zájmu zaměstnavatele umožnit vzdělávat se každému zájemci o studium. Zaměstnavatelem mohou být poskytnuty úlevy podle platných právních předpisů.*
- c) *Poskytnout studijní úlevy...“ (28).*

Poskytnutí studijní úlevy je možné pouze tehdy, že je v souladu s vnitřním předpisem organizace (28).

4.2.10 Péče o děti zaměstnanců

V souladu s platnými Zásadami pro čerpání FKSP zaměstnavatel poskytuje příspěvky na dětskou rekreaci, na rekondiční a rehabilitační pobyty dětí a na příměstský tábor (28).

4.3 Rozpočet na poskytování zaměstnaneckých výhod

FKSP slouží v Benofitu k poskytování zaměstnaneckých benefitů. O rozpočtu fondu kulturních a sociálních služeb rozhoduje vedení organizace spolu s příslušnou odborovou organizací. Při kolektivním vyjednávání s vedením organizace a odborovou organizací byl rozpočet FKSP schválen pro rok 2023 ve výši 57 751 100 Kč, z toho 20 421 900 Kč činil zůstatek k 31. 12. 2022.

4.4 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření probíhalo online prostřednictvím e-mailové pošty. Zaměstnancům, kteří nemají přístup k e-mailu, byl dotazník zaslán interní poštou v papírové formě. Všem zaměstnancům organizace Benofit, kteří mají přístup k internetu, byl rozeslán e-mail s dotazníkem a instrukcemi, jak má být vyplněn. Z výsledků dotazníkového šetření je vycházeno níže. Dotazník byl zaměřen na spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity od zaměstnavatele a jejich využíváním. Součástí byly i návrhy na nové benefity. Šetření probíhalo od 1. září 2023 do 13. října 2023. Celkem dotazník vyplnilo 279 respondentů, což je asi 10 % všech zaměstnanců organizace.

Tabulka 1 Čerpání rozpočtů benefitů (vlastní zpracování, 2023)

benefity	rozpočet [Kč]	čerpáno
Vstupenky	1 505 400	40,7 %
Vitamínové prostředky	4 408 600	70,5 %
Sportovní činnost, masáže, rehabilitace, tělocvična a posilovna	6 182 800	73,8 %
Provoz autobusu při dopravě na kulturní a sportovní akce	430 100	5,1 %
Kulturní a sociální rozvoj bývalých zaměstnanců	107 500	44,9 %
Příspěvek na stravování zaměstnanců	11 706 900	73,0 %
Příspěvek na hromadnou rekreaci	2 150 500	60,8 %
Příspěvek na rekreaci	16 129 000	89,5 %
Dětská rekreace (tábor), rekondiční a rehabilitační pobyt	1 881 700	81,6 %
Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění	5 914 000	74,9 %
Dary	5 721 700	89,3 %
Dentální hygiena	1 075 300	47,8 %
Sociální zápůjčky a výpomoci	537 600	0,0 %
Celkem	57 751 100	

V tabulce 1 je uvedeno rozdělení rozpočtu mezi jednotlivé benefity a procentuální vyjádření jejich skutečného čerpání. Čerpání rozpočtu jednotlivých benefitů je za rok 2023 a jedná se o stav k 22. říjnu 2023. Dle tabulky 1 lze konstatovat, že přidělené částky jsou efektivně rozděleny a zaměstnanci výhody využívají.

Tabulka 2 Přehled znalosti benefitů (vlastní zpracování, 2023)

Benefity obecně	kladně	podíl
Víte o nároku na čerpání zaměstnaneckých benefitů?	279	100,0 %
Víte, jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel nabízí?	259	92,8 %
Využíváte zaměstnanecké benefity?	211	75,6 %
Jste spokojeni s benefitním systémem?	237	84,9 %

Ve zmíněném dotazníku byly zakomponovány i otázky, které jsou zaměřené na obecný přehled znalostí benefitního systému příspěvkové organizace Benofit. Ze vzorku (viz tabulka 2) dotazovaných vyplývá, že jsou všichni zaměstnanci dobře informováni o poskytovaných benefitech z firemního intranetu. V případě zaměstnanců, kteří k němu nemají přístup, jsou informováni od svých nadřízených. Je patrné, že přibližně 3/4 zaměstnanců nabízené benefity využívá, což svědčí o dobře nastaveném systému, který vyhovuje zaměstnaneckým potřebám.

Tabulka 3 Zájem o benefity (vlastní zpracování, 2023)

Aktuální benefity	kladně	podíl
Vstupenky	82	29,4 %
Vitamíny	239	85,7 %
Sportovní činnost, masáže, rehabilitace	278	99,6 %
Příspěvek na stravování	167	59,9 %
Příspěvek na hromadnou rekreaci	159	57,0 %
Příspěvek na rekreaci	259	92,8 %
Dětský tábor, rekondiční a rehabilitační pobyt	131	47,0 %
Penzijní připojištění nebo životní pojištění	244	87,5 %
Dary	162	58,1 %
Dentální hygiena	171	61,3 %
Sociální zápůjčky a výpomoci	13	4,7 %

Z tabulky 3 je zřejmé, že nejvíce využívaný benefitem je sportovní činnost, masáže a rehabilitace, z čehož vyplývá, že zaměstnanci mají velký zájem o zdravý životní styl.

Následuje příspěvek na rekreaci, penzijní připojištění nebo životní pojištění a vitamíny. Naopak nejméně hlasů získaly sociální zápůjčky následované vstupenkami. Benefit sociálních zápůjček nebyl do 22. října 2023 vůbec čerpán.

Součástí dotazníku jsou 4 otázky, které se týkaly zavedení nových benefitů. Cílem bylo zjistit, zda by zaměstnanci stáli o zařazení těchto benefitů do stávajícího benefitního systému. Na základě tabulky 4 lze konstatovat, že o zavedení Multisport FKSP karty stojí přibližně 2/3 zaměstnanců. Zbylé benefity naznačují, že nejsou pro celkovou spokojenost zaměstnanců podstatné.

Tabulka 4 Zájem o nové benefity (vlastní zpracování, 2023)

Nové benefity	kladně	podíl
Multisport FKSP karta	176	63,1 %
Brýle/čočky	24	8,6 %
Obuv	126	45,2 %
Jazykové vzdělávání	85	30,5 %

V rámci zvažování zavádění nových benefitů byl mezi zaměstnanci proveden průzkum, zda o vybrané benefity je zájem. Z dotazníku vyplývá, že o některé navrhované výhody je značný zájem a jsou pro zaměstnance atraktivní. Nejméně žádaným benefitem jsou brýle či kontaktní čočky, pro zaměstnance tento benefit není příliš zajímavý. Naopak nejžádanějším benefitem je Multisport FKSP karta, proto by zaměstnavatel měl zvážit její zavedení. Multisport karty jsou velmi žádané, a to nejen z důvodu velkého využití, ale i z důvodu daňové výhodnosti na straně zaměstnance. Zaměstnanecká obuv a jazykové vzdělávání nejsou pro zaměstnance zajímavé jako Multisport FKSP karta, ale stále by zaměstnavatel měl zvážit jejich zavedení pro větší spokojenost zaměstnanců na pracovišti.

V následujících tabulkách je zobrazena výhodnost zaměstnaneckého benefitu za předpokladu, že by zaměstnavatel zavedl Multisport FKSP kartu v komparaci s finanční odměnou, z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance v tabulce 5. Z této tabulky je zřejmý fakt, že v případě zaměstnaneckého benefitu (Multisport FKSP karta) nevstupuje částka do vyměřovacího základu pro odvod daně z příjmů fyzických osob a odvod pojistného. Naopak vyplacená částka zaměstnanci na účet vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Zavedení Multisport FKSP karty se jeví jako daňově výhodný benefit na straně

zaměstnanec. V případě, že zaměstnanec obdrží odměnu ke mzdě ve výši 10 000 Kč, bude o 2 600 Kč nižší, než pokud by byl benefit poskytnut v nepeněžní formě.

Tabulka 5 Odměna vs. benefit: Multisport FKSP (vlastní zpracování, 2023)

Peněžní vs. nepeněžní benefit Multisport FKSP karta	Pohled zaměstnavatele		Pohled zaměstnance	
	odměna do mzdy [Kč]	benefit [Kč]	odměna do mzdy [Kč]	benefit [Kč]
Výše odměny	10 000	10 000	10 000	10 000
Pojistné za zaměstnance 33,8 %	3 380			
Daň z příjmu zaměstnavatele 19 %		1 900		
Náklady na zaměstnance	13 380	11 900		
Základ daně z příjmu			10 000	
Pojistné za zaměstnance 11 %			1 100	
Daň z příjmu 15 %			1 500	
Čistý příjem			7 400	10 000
Úspora		1 480		2 600

V tabulce 6 jsou uvedeny benefity (odměny) ve výši 6 000 Kč ke mzdě zaměstnance a 6 000 Kč v rámci penzijního připojištění, které příspěvková organizace svým zaměstnancům poskytuje. Benofit přispívá 500 Kč měsíčně, což je 6 000 Kč za rok.

Tabulka 6 Odměna vs. benefit: Penzijní připojištění (vlastní zpracování, 2023)

Peněžní vs. nepeněžní benefit Příspěvek na penzijní připojištění	Pohled zaměstnavatele		Pohled zaměstnance	
	odměna do mzdy [Kč]	benefit [Kč]	odměna do mzdy [Kč]	benefit [Kč]
Výše odměny	6 000	6 000	6 000	6 000
Pojistné za zaměstnance 33,8 %	2 028			
Daň z příjmu zaměstnavatele 19 %		1 140		
Náklady na zaměstnance	8 028	7 140		
Základ daně z příjmu			6 000	
Pojistné za zaměstnance 11 %			660	
Daň z příjmu 15 %			900	
Čistý příjem			4 440	6 000
Úspora		888		1 560

Pro toto plnění je nutná podmínka minimálního vlastního příspěvku ve výši 500 Kč měsíčně. (29) Z tabulky vyplývá, že pro zaměstnavatele je výhodnější poskytování výhody

penzijního připojištění než jednorázové odměny ve výši 6 000 Kč na účet zaměstnance. Zaměstnavatel uhrazením částky 500 Kč přímo na účet penzijní společnosti ušetří 888 Kč na jednoho zaměstnance oproti vyplacení jednorázové odměny.

Tabulka 7 zobrazuje srovnání výhodnosti pro zaměstnavatele a zaměstnance v případě, že by byl žádaný benefit poukazu na obuv zaveden.

Tabulka 7 Odměna vs. benefit: Poukaz na obuv (vlastní zpracování, 2023)

Peněžní vs. nepeněžní benefit Poukaz na obuv	Pohled zaměstnavatele		Pohled zaměstnance	
	odměna do mzdy [Kč]	benefit [Kč]	odměna do mzdy [Kč]	benefit [Kč]
Výše odměny	400	400	400	400
Pojistné za zaměstnance 33,8 %	136			
Daň z příjmu zaměstnavatele 19 %		76		
Náklady na zaměstnance	536	476		
Základ daně z příjmu			400	
Pojistné za zaměstnance 11 %			44	
Daň z příjmu 15 %			60	
Čistý příjem			296	400
Úspora		60		104

V případě, že by se příspěvková organizace rozhodla zavést nový benefit ve formě poukazu na pracovní obuv z FKSP, musely by být splněny určité podmínky. Organizace by musela tento benefit uvést ve svých zásadách pro čerpání FKSP a musela by být v daném roce rozpočtována, muselo by se jednat o nepeněžní plnění a plnění by nesmělo být hrazeno ani částečně z veřejného pojištění. Jelikož necelá polovina respondentů odpověděla, že by poukazy na obuv využila, je velká pravděpodobnost, že zaměstnancům bude vyhověno. Organizace předpokládá, že v případě zařazení tohoto benefitu do benefitního systému by bylo možné tyto poukázky uplatnit pouze u zasmluvněných prodejen zdravotnických potřeb.

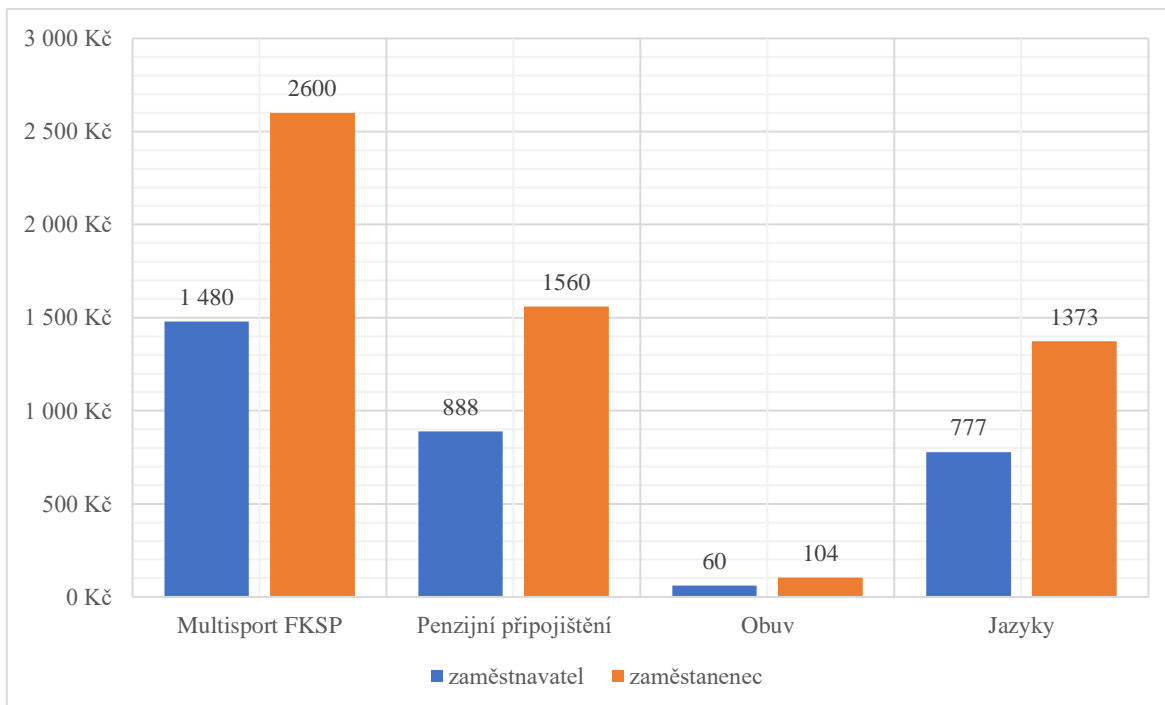
Jazykové kurzy – Například kurz o 15 lekcích stojí 5 250 Kč. Tzn. že při poskytnutí jazykového kurzu zaměstnavatel ušetří 777 Kč oproti vyplacení zaměstnanci ke mzdě, a zároveň je tento náklad pro něj uznatelný, pokud souvisí s pracovním zařazením zaměstnance.

Tabulka 8 Odměna vs. benefit: Jazykové vzdělávání (vlastní zpracování, 2023)

Peněžní vs. nepeněžní benefit Jazykové vzdělávání	Pohled zaměstnavatele		Pohled zaměstnance	
	odměna do mzdy [Kč]	benefit [Kč]	odměna do mzdy [Kč]	benefit [Kč]
Výše odměny	5 250	5 250	5 250	5 250
Pojistné za zaměstnance 33,8 %	1 775			
Daň z příjmu zaměstnavatele 19 %		998		
Náklady na zaměstnance	7 025	6 248		
Základ daně z příjmu			5 300	
Pojistné za zaměstnance 11 %			578	
Daň z příjmu 15 %			795	
Čistý příjem			3 877	5 250
Úspora		777		1 373

Rozdíly mezi náklady na zaměstnance u zaměstnavatele a čistými příjmy v případě zaměstnanců (souhrnně označené jako „úspory“) pro finanční odměny a benefity v tabulkách 5-8, graficky znázorněno v obr. 1.

Obrázek 1 Úspora prémie vs. benefit (vlastní zpracování, 2023)



5 Výsledky a diskuse

Na základě dotazníkového šetření jsou v páté kapitole autorkou navržena doporučení, která se týkají zavádění nových benefitů v organizaci Benofit.

5.1 Doporučení

Díky dlouhodobému kladnému hospodářskému výsledku může organizace Benofit po projednání s vedením organizace poskytovat zaměstnancům 13. plat. Tato výhoda nebyla zmiňována, jelikož záleží pouze na rozhodnutí vedení příspěvkové organizace a zaměstnanci finanční odměny vždy ocení. V případě mimořádných okolností jsou poskytovány čtvrtletní či pololetní odměny, jejichž výši schválí ředitel organizace. Z tabulky 1, která je sestavena na základě odpovědí zaměstnanců organizace na dotazník, vyplývá, že nynější benefitní systém je optimálně sestaven, jelikož rozpočtované benefity jsou z velké části vyčerpány. I tak je však prostor pro zlepšení, což vyplývá z dotazníkového šetření.

Organizace Benofit má několik smluvních partnerů, u kterých její zaměstnanci mohou uplatňovat slevy po předložení své zaměstnanecké karty. Jelikož je organizace organizací příspěvkovou, má omezené množství benefitů, které může svým zaměstnancům nabízet. I tak je však zřejmé, že poskytuje větší množství výhod oproti soukromým právnickým osobám. Pro možnost zavedení nových benefitů je na vedení organizace spolu s odbory, aby rozpočet na příští rok sestavovala s ohledem na nevyužité částky nynějších benefitů a preference zaměstnanců a tuto finanční částku využila ve prospěch nově zavedených výhod. Jako příklad lze uvést příspěvek na sociální výpomoc, který nebyl ve sledovaném období vůbec čerpán. Jeho alokovaný rozpočet lze doporučit snížit.

Na základě vyhodnoceného dotazníku je organizaci doporučeno zvážit zavedení následujících zaměstnaneckých benefitů.

5.1.1 Multisport FKSP karta

Benefit, který je doporučován na základě šetření, ze kterého je zřejmé, že o tento benefit mají zájem necelé 2/3 zaměstnanců. Jelikož nepeněžní příspěvky nevstupují do vyměřovacího základu zaměstnance, zaměstnanec dostane benefit ve výši 10 000 Kč. Z pohledu zaměstnavatele není tento benefit daňově uznatelným, nemůže si tedy náklady odečíst od základu daně. Pokud by organizace tento benefit zavedla, ušetřila by 1 500 Kč na jednoho zaměstnance, oproti peněžní odměně na účet zaměstnance. V případě zaměstnance

se jedná o částku 2 600 Kč, která je rozdílem mezi Multisport FKSP kartou a odměnou ke mzdě.

5.1.2 Poukaz na obuv

V případě zavedení poukazu na obuv je nutnou podmínkou, aby příspěvek v hodnotě 400 Kč byl zaměstnanci poskytován pouze nepeněžní formou, a tak pro zaměstnance nebyl zdanitelným příjmem, zároveň musí být obuv pořízena od zdravotnického zařízení. V případě zaměstnavatele musí zaměstnanci plynout nárok na benefit z vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy.

5.1.3 Jazykové kurzy

Ne všichni zaměstnanci organizace při svém zaměření využijí jazykové vzdělávání. Z pohledu daňové uznatelnosti u zaměstnavatele by musel být tento benefit poskytován nepeněžní formou a souviset s pracovním zaměřením zaměstnance. V případě, že zaměstnanec tento benefit neuplatní při své práci, je u zaměstnavatele daňově neuznatelný. Vzhledem k zájmu zaměstnanců by mělo být zavedení jazykového vzdělávání zváženo vedením organizace. Jestliže je jazykový kurz poskytován zaměstnanci nepeněžní formou nevstupuje do jeho základu daně a neodvádí se z něj sociální a zdravotní pojištění.

5.1.4 Brýle/kontaktní čočky

Z hlediska daňového je tento benefit výhodný pro obě strany, ale z pohledu zaměstnanců o něj není velký zájem. Proto je zaměstnavateli doporučeno tento benefit nerozpočtovat do FKSP a finance rozdělit mezi žádanější benefity.

6 Závěr

V bakalářské práci je řešena problematika benefitního systému ve vybrané příspěvkové organizaci s ohledem na daňové dopady na stranách zaměstnavatele i zaměstnance.

V první, teoretické části je vymezen pojem příspěvková organizace. Tato organizace může na rozdíl od soukromých subjektů poskytovat svým zaměstnancům benefity určitým způsobem, a to z fondu kulturních a sociálních potřeb. Popsány jsou principy fungování takového fondu, stejně jako benefity, které lze z tohoto fondu poskytovat. Rozebráno je rovněž daňové hledisko jednotlivých benefitů na zaměstnavatele i zaměstnance. Tato část slouží jako teoretické východisko pro následující část.

Praktická část je zaměřena na konkrétní zvolenou příspěvkovou organizaci. Popsány jsou jednotlivé benefity, které organizace svým zaměstnancům aktuálně poskytuje, a jejich parametry. Pro zjištění spokojenosti zaměstnanců byla zvolena metoda dotazníkového šetření. Otázky v dotazníku byly zaměřeny na povědomí zaměstnanců o benefitech a jejich využívání. Rovněž dostali prostor se vyjádřit, jestli měli zájem o úpravu benefitního systému, a to náhradou méně využívanějších benefitů žádanějšími, jako je např. Multisport karta nebo jazykové vzdělávání. Následující část vychází z dat od 279 respondentů.

Žádané benefity jsou porovnány z hlediska daňových nákladů a odvodů pojistného s případem, kdy by byla analogická částka poskytnuta zaměstnanci peněžně v podobě odměny ke mzdě. Z porovnání vyplývá, že pro obě strany je výhodnější poskytnout zaměstnaneckou výhodu v nepeněžní formě jako benefit, jelikož je zde menší daňové zatížení.

Při podrobnějším posouzení zájmu zaměstnanců o stávající benefity vyplynulo, že benefitní systém je vyhovující, přesto však dává prostor pro zlepšení. Proto je navrženo ponechat stávající systém a doplnit ho dvěma novými benefity, jimiž jsou obuv a jazykové kurzy pro zaměstnance. Zaměstnanci by rovněž ocenili, kdyby byl příspěvek na sport či rehabilitaci poskytován ve formě Multisport FKSP karty. Naopak o brýle nebo kontaktní čočky byl mezi respondenty nejmenší zájem. Z toho důvodu jej není doporučeno organizaci do rozpočtu přidávat.

Po zhodnocení teoretických východisek a vyhodnocení praktické části, byl odhalen prostor pro zlepšení a je doporučeno, aby došlo k inovaci současného benefitního systému, a to implementováním výsledku zaměstnaneckých požadavků, které byly předmětem této

bakalářské práce spolu s přihlédnutím k jejich daňové výhodnosti. Aktuální benefitní systém je sestaven z několika zaměstnaneckých benefitů, mezi které patří vitamíny, sportovní činnost, masáže, rehabilitace, příspěvek na stravování, příspěvek na rekreaci, příspěvek na dětský tábor, rekondiční a rehabilitační pobyt, penzijní připojištění nebo životní pojištění, dary, příspěvek na dentální hygienu, sociální zápůjčky a výpomoci. Implementací tohoto inovovaného benefitního systému dojde k zapříčinění synergického efektu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jelikož jsou zohledněny potřeby zaměstnanců.

7 Seznam použitých zdrojů

1. *Jak motivovat zaměstnance?* Online. [Vema]. Brno, 2021. Dostupné z: <https://www.vema.cz/cs/motivace-zamestnancu>. [cit. 2022-08-04].
2. URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* Manažer. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.
3. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 6. vydání. Daně (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3
4. BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji.* Manažer. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0648-6.
5. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků.* Expert (Grada). Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
6. BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti.* Olomouc: ANAG, [2021]. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-342-4.
7. BŘEZINOVÁ, Hana. *Benefity pro zaměstnance ve státní správě - 1. část.* Online. DAUČ. 2023. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/11395/benefity-pro-zamestnance-ve-statni-sprave-1-cast>. [cit. 2023-10-29].
8. ČESKO. *Vyhláška č. 114/2002 Sb. Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb.* Online. *Zákony pro lidi.* Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>. [cit. 2023-10-29].
9. *Zaměstnanecké benefity.* Online. [BK CONSULT]. Opava, 2021. Dostupné z: <https://www.bkconsult.cz/zamestnanecke-benefity/>. [cit. 2022-08-07].
10. *Daně z příjmů 2022: změny zákona o daních z příjmů od 1.1.2022 : zákon o rezervách, vyhlášky, pokyny a sdělení MF a GFŘ ; Kompenzační bonus : nový zákon o kompenzačním bonusu ; Evidence tržeb : redakční uzávěrka 1.1.2022.* ÚZ. Ostrava: Sagit, 2022. ISBN 978-80-7488-502-0.
11. ČESKO. *262/2006 Sb. Zákon zákoník práce.* Online. *Zákony pro lidi.* 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2022-12-28].
12. BRŠŤÁKOVÁ, Jana; BRŮHA, Dominik; BUKOVJAN, Petr; KALVODA, Aleš; LEŠTINSKÁ, Vlasta et al. *Abeceda personalisty.* 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-357-8.

13. KRBEČKOVÁ, Marie a PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 8. aktualizované vydání. Ostrava: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-389-9.
14. DĚRGEL, Martin. *DÚVaP 7-8/2020 - Zaměstnanecké benefity, Cestovní náhrady, Zdravotní pojištění, Nemovitosti*. 1. Poradce, 2020. ISBN 977-12-1392-709-5.
15. *Zápůjčky na bytové účely a k překlenutí tíživé finanční situace*. Online. HRYZLÁKOVÁ, Eliška a MORÁVEK, Zdeněk. VERLAG DASHÖFER. FKSP. 2023. Dostupné z: <https://www.fksp-priklady.cz/33/zapujcky-na-bytove-ucely-a-k-preklenuti-tizive-financni-situace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EiqpXIwIGB8A4keN5RNpzDfx95z15NTmuw/>. [cit. 2023-07-14].
16. *Daňové dopady benefitů na zaměstnance a zaměstnavatele*. Online. Money ERP. 2023. Dostupné z: <https://moneyerp.com/cs-cz/danove-dopady-benefitu-na-zamestnance-a-zamestnavatele>. [cit. 2023-11-01].
17. PFEILEROVÁ, Jaroslava. *Zápůjčky zaměstnancům*. Online. Živnostník profi. 2021. Dostupné z: https://www.zivnostnik.cz/33/zapujcky-zamestnancum-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EipiI_v0jv8BpAYH1trUwZI/. [cit. 2023-10-29].
18. *Bezúročné zápůjčky zaměstnancům až do výše jistin 300.000 Kč bez daňových dopadů*. Online. Daňové tipy. 2023. Dostupné z: <http://www.danovetipy.cz/clanky/detail/nezdanovane-prijmy-zamestnance-zamestnanecke-benefity-118>. [cit. 2023-11-01].
19. RINDOVÁ, Iva a ROHLÍKOVÁ, Jana. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2022*. 30. aktualizované vydání. Daně (ANAG). Olomouc: ANAG, [2022]. ISBN 978-80-7554-353-0.
20. *Daňové zvýhodnění životního pojištění*. Online. UNIQA. 2022. Dostupné z: <https://www.uniqa.cz/danove-zvyhodneni-zivotniho-pojisteni/>. [cit. 2023-06-22].
21. *Životní pojištění a daně*. Online. MONETA Money Bank. 2023. Dostupné z: <https://www.moneta.cz/blog/zivotni-pojisteni-a-dane>. [cit. 2023-06-22].
22. ČESKO. *250/2000 Sb. Zákon o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů*. Online. Zákony pro lidi. 2000. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-250#>. [cit. 2023-07-12].
23. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *XI.1 Pracovní podmínky zaměstnanců*. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců.

2023. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XI1Pracovnipodminkyzamestnancu>. [cit. 2023-11-02].
24. *Brýle z FKSP – je příspěvek osvobozen od daně?* Online. Finanční kontrola. 2020. Dostupné z: <https://financnikontrola.webnode.cz/news/bryle-z-fksp-je-prispevek-osvobozen-od-dane/>. [cit. 2023-11-01]
25. MACHÁČEK, Ivan. *Zdravotní zaměstnanecké benefity (nejen) v období pandemie z pohledu daňového*. Online. Daně, účetnictví, právo, práce a mzdy pro profesionály. 2020. Dostupné z: <http://bit.ly/zdravotni-zamestnanecke-benefity-nejen-v-obdobi-pandemie>. [cit. 2023-11-02]
26. *ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY – Velký přehled benefitů a jaký mají dopad na daně, mzdy a odvody*. Online. Účetnictví KleFer. 2023. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/zamestnanecke-benefity-velky-prehled/>. [cit. 2023-11-03].
27. KUČEROVÁ, Dagmar. *Které zdravotní benefity je nutné zaměstnanci ve výplatě „přidat“?* Online. Podnikatel.cz. 2022. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/danove-dopady-zdravotnich-programu-na-zamestnance/>. [cit. 2023-11-01].
28. Kolektivní smlouva, 2023
29. Zásady pro čerpání FKSP 2023

8 Seznam tabulek a obrázků

8.1 Seznam tabulek

Tabulka 1	Čerpání rozpočtů benefitů (vlastní zpracování, 2023).....	34
Tabulka 2	Přehled znalosti benefitů (vlastní zpracování, 2023).....	35
Tabulka 3	Zájem o benefity (vlastní zpracování, 2023)	35
Tabulka 4	Zájem o nové benefity (vlastní zpracování, 2023)	36
Tabulka 5	Odměna vs. benefit: Multisport FKSP (vlastní zpracování, 2023).....	37
Tabulka 6	Odměna vs. benefit: Penzijní připojištění (vlastní zpracování, 2023).....	37
Tabulka 7	Odměna vs. benefit: Poukaz na obuv (vlastní zpracování, 2023).....	38
Tabulka 8	Odměna vs. benefit: Jazykové vzdělávání (vlastní zpracování, 2023)	39

8.2 Seznam obrázků

Obrázek 1	Úspora prémie vs. benefit (vlastní zpracování, 2023)	39
-----------	------------------------------------------------------------	----