

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd
Institut ekonomických studií

Bakalářská práce

2009

Darina Sommerová

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd

Institut ekonomických studií

Bakalářská práce

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY
a jejich hodnocení z pohledu zaměstnance
i zaměstnavatele

Vypracovala: **Darina Sommerová**
Vedoucí: **Ing. Irena Kemény**
Akademický rok: **2008/2009**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila pouze uvedené prameny a literaturu.

V Praze dne

podpis studenta

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala svojí konzultantce, Ing. Ireně Kemény, za užitečné rady a informace, především z daňové oblasti.

Také bych chtěla poděkovat paní Haně Tycové, ředitelce společnosti Studio W, která mi umožnila zúčastnit se některých odborných seminářů.

Abstrakt

Ve své práci, zaměřené na zaměstnanecké benefity, jsem nejprve zmapovala aktuální daňovou legislativu v této oblasti a určila tak plnění výhodná, i méně výhodná, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. V další části se zaměřuji na strategický pohled na benefity z hlediska organizace, tedy na motivy, díky kterým zaměstnanecké výhody zaměstnavatelé poskytují, a dopady, které poskytování výhod má na samotné zaměstnance. Oblast poskytování zaměstnaneckých výhod v České republice popisují pomocí poznatků z výzkumů, které u nás byly na toto téma prováděny. Poslední kapitolu jsem věnovala trendům v poskytování benefitů ve světě, konkrétně ve Velké Británii a ve Spojených státech amerických. Zároveň jsem nastínila dopady aktuální ekonomické recese na zaměstnavatele a souvislosti s poskytováním zaměstnaneckých výhod, u nás i ve světě.

Abstract

This thesis is focused on employee benefits. Firstly I describe current tax treatment according to the Czech legislation considering both point of view of the employer and the employee. In the next part I try to identify motives of the employers to provide benefits and on the other hand their impact on the employees and their motivation. After that I mention several surveys and their results concerning the usual benefits package and its perception in the Czech Republic. In the last chapter I specify the different trends in providing benefits in the UK and in the USA. And I also evaluate the impact of economic downturn on employee benefits offerings, in the UK, in the USA and in the Czech Republic.

Obsah

ÚVOD	1
1. FORMÁLNÍ VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	3
1.1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY JAKO SOUČÁST CELKOVÉHO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCE	3
1.2 KOMU JSOU BENEFITY URČENY.....	4
1.3 FORMY JEDNOTLIVÝCH BENEFITŮ.....	5
1.4 DOBROVOLNÉ POSKYTOVÁNÍ? - POVINNÉ A SMLUVNÍ BENEFITY	6
1.5 VĚCNÉ TRÍDĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	7
2. DAŇOVÝ POHLED	9
2.1 ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA	9
2.2 BĚŽNÁ MZDA JE DRAHÁ	10
2.3 DAŇOVÝ REŽIM Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE	12
2.3.1 Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 1 ZDP.....	13
2.3.2 Daňově neuznatelné výdaje podle § 25 ZDP	16
2.3.3 Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.....	17
2.3.4 Odvody na povinná pojištění z pohledu zaměstnavatele	19
2.4 DAŇOVÝ REŽIM Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE	20
2.4.1 Příjmy, které nejsou předmětem daně podle § 6 odst. 7 a 8 ZDP.....	22
2.4.2 Příjmy osvobozené od daně z příjmů za závislé činnosti podle § 6 odst. 9 ZDP.....	22
2.4.3 Příjmy podléhající dani, ze kterých se neodvádí povinná pojištění	25
2.4.4 Příjmy podléhající dani, ze kterých se odvádí povinná pojištění	26
3. STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ ODMĚŇOVÁNÍ FORMOU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	28
3.1 POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD – PODNIKOVÝ POHLED.....	28
3.1.1 Důvody, proč poskytovat zaměstnanecké benefity	30
3.1.2 Jaké benefity jako společnost poskytovat	31
3.1.3 Komunikace jako klíč k efektivitě benefitů	32
3.2 VLIV BENEFITŮ NA ZAMĚSTNANCE	34
3.2.1 Spokojenost zaměstnanců především	34
3.2.2 Motivační význam benefitů pro zaměstnance.....	35
3.3 FORMA POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ Z HLEDISKA PODNIKOVÉ OPTIMALIZACE.....	38
3.3.1 Plošně poskytované benefity	38
3.3.2 Poukázkový systém.....	39
3.3.3 Cafeteria systém.....	40
3.3.4 Formy poskytování výhod ve Velké Británii.....	41

4. POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ – POZNATKY Z VÝZKUMŮ	42
4.1 NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ BENEFITY	42
4.2 ATRAKTIVITA POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ	45
4.3 SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ S NABÍZENÝMI VÝHODAMI	49
5. TRENDY A VÝVOJ V OBLASTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	52
5.1 BENEFITY NABÍZENÉ VE SVĚTĚ	52
5.2 ZMĚNY V OBLASTI BENEFITŮ V SOUVISLOSTI S EKONOMICKOU RECESÍ	54
5.3 OČEKÁVANÝ DOPAD RECESE NA OBLAST BENEFITŮ V ČR	56
ZÁVĚR.....	59
LITERATURA	61
PŘÍLOHA Č. 1	63
PŘEHLED ZÁKLADNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ K POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	63
PŘÍLOHA Č. 2	65
SOUHRNNÝ PŘEHLED DAŇOVÝCH A ODVODOVÝCH REŽIMŮ BENEFITŮ	65

Seznam tabulek

TABULKA 1: Forma benefitu na straně zaměstnance a zaměstnavatele	6
TABULKA 2: Skupiny zaměstnaneckých benefitů	7
TABULKA 3: Srovnání vlivu mzdy a benefitu	11
TABULKA 4: Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 2 písm. j) bodů 1 – 2	14
TABULKA 5: Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 2 písm. j) bodů 3 – 4	14
TABULKA 6: Daňově uznatelné výdaje podle jiných ustanovení § 24 odst. 1 a 2	15
TABULKA 7: Daňově neuznatelné výdaje podle § 25 odst. 1 písm. h)	16
TABULKA 8: Daňově neuznatelné výdaje podle § 25 ZDP	16
TABULKA 9: Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5	18
TABULKA 10: Srovnání vlivu daňového a nedaňového nákladu zaměstnavatele v souvislosti s odvody na povinná pojištění	19
TABULKA 11: Příjmy mimo předmět daně podle § 6 odst. 7 a 8 ZDP	22
TABULKA 12: Plnění osvobozená od daně - nepeněžní a hrazená z nedaňových výdajů zaměstnavatele	23
TABULKA 13: Plnění osvobozená od daně do limitu	24
TABULKA 14: Plnění osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti	25
TABULKA 15: Zdanitelné příjmy zaměstnance, ze kterých se neodvádí pojistné	26
TABULKA 16: Příjmy podléhající u zaměstnance zdanění po překročení limitu	26
TABULKA 17: Příjmy, které ve formě peněžního plnění podléhají dani z příjmů ze závislé činnosti	27
TABULKA 18: Příjmy podléhající dani a odvodům na povinná pojištění	27
TABULKA 19: Zaměstnanecké benefity a míra jejich motivace pro zaměstnance	37
TABULKA 20: Poskytování jednotlivých benefitů - srovnání	45
TABULKA 21: TOP 10 benefitů	48

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: Celková odměna zaměstnance.....	3
OBRÁZEK 2: Schéma hodnocení daňové účinnosti benefitu.....	13
OBRÁZEK 3: Schéma posuzování benefitu u zaměstnance.....	21
OBRÁZEK 4: Mzdové náklady vynakládané na benefity v UK.....	29
OBRÁZEK 5: Nejobvyklejší způsoby komunikace zaměstnaneckých benefitů v UK.....	33
OBRÁZEK 6: Srovnání nejčastěji poskytovaných benefitů v letech 2008 a 2009.....	43
OBRÁZEK 7: Frekvence poskytování vybraných benefitů soukromými společnostmi v ČR.....	44
OBRÁZEK 8: Vnímání atraktivity jednotlivých benefitů.....	46
OBRÁZEK 9: Srovnání nabízených a zaměstnanci požadovaných benefitů.....	46
OBRÁZEK 10: Co preferují zaměstnanci a co zaměstnavatelé.....	47
OBRÁZEK 11: Průměrný počet benefitů - region.....	50
OBRÁZEK 12: Spokojenost zaměstnanců s platem a balíčkem benefitů podle jednotlivých zemí v %.....	50
OBRÁZEK 13: Spokojenost zaměstnanců se mzdou a balíčkem benefitů v %.....	51
OBRÁZEK 14: Faktory, díky kterým zaměstnavatelé zavádějí nové benefity v UK.....	53
OBRÁZEK 15: Mzdové náklady na jednotlivé druhy benefitů v USA.....	53
OBRÁZEK 16: Problémy, kterým aktuálně čelí zaměstnavatelé v UK.....	54
OBRÁZEK 17: Která opatření zaměstnavatelé zavádějí nebo se chystají zavést v souvislosti s recesí.....	55
OBRÁZEK 18: Dopad ekonomické recese na nabídku zaměstnaneckých benefitů v USA.....	55
OBRÁZEK 19: Změny ve mzdových nákladech na jednotlivé skupiny benefitů v USA.....	56
OBRÁZEK 20: Chystáte letos změnu zaměstnaneckých benefitů?.....	57
OBRÁZEK 21: Změní se letos přístup k přispívání na penzijní připojištění a životní pojištění?.....	57

ÚVOD

Zaměstnanecké benefity – forma odměňování, se kterou má zkušenost většina účastníků pracovněprávního vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel. Alespoň do určité míry.

Stravenky, vánoční večírek. Pět týdnů dovolené, služební mobilní telefon, notebook nebo automobil. Lístky do divadla, firemní turnaj ve squashi, sick days. Jazykové a jiné kurzy, příspěvky na pojištění, dorovnání platu v době nemoci. Káva, čaj a džus na pracovišti volně k dispozici. A mnohé další.

Pro zaměstnavatele mohou být nástrojem daňové optimalizace, způsobem, jak si legálně snížit daňový základ. Také, jak neplatit za zaměstnance zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. V nejvýhodnějších případech může zaměstnavatel ušetřit z nákladů až 20 % na dani z příjmů právnických osob a 34 % z odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení za zaměstnance. Zaměstnanec může ideálně ušetřit 15% daň ze závislé činnosti a celkem 12,5 % z odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Benefity mohou být pro zaměstnance výhodnější než finanční odměna, umožňují zvýšit jeho čistý příjem a, na rozdíl od mzdy, obdržet od zaměstnavatele celou hodnotu poskytnuté výhody.

Společnost může benefity využívat a vytvářet tak image dobrého zaměstnavatele. Mohou pro ni být alternativním způsobem, jak ocenit a potěšit zaměstnance, jak budovat jejich vztah ke společnosti, posílit jejich loajalitu a stabilitu. Prostředkem k přilákání nových a schopnějších zájemců o neobsazené pozice, k většímu výběru mezi uchazeči o zaměstnání.

Pracovník si díky benefitům může zajít zadarmo do posilovny, do divadla na muzikál nebo na masáž. Může chodit na angličtinu, naučit se efektivně prezentovat nebo zůstat doma, když se necítí dobře, a nemusí hned shánět „neschopenku“ od lékaře. Mohou být pro pracovníky nástrojem pro dosažení tolik žádané rovnováhy mezi prací a volným časem, přispět tak k jejich spokojenosti. Nebo také signálem zájmu společnosti o své zaměstnance.

Některé zaměstnanecké výhody se zaměstnavatelům vyplatí, ale zaměstnanci o ně nestojí. Jiné nemusejí být finančně tolik výhodné, ale zaměstnanci jsou na ně patřičně hrdí. To vše musejí brát zaměstnavatelé v úvahu, když se rozhodují, jaké výhody budou zaměstnancům nabízet. A na to vše by mohli myslet zaměstnanci, když pak výhody

využívají. Proto je důležité poskytnout zaměstnancům dostatek informací o tom, na jaké benefity mají nárok, co musí udělat, aby je mohli využívat, a jakou mají všechny poskytované benefity vlastně hodnotu. Pro zaměstnavatele je zároveň nutností udržovat balíček zaměstnaneckých výhod atraktivní, a to podle toho, jak se mění složení jeho zaměstnanců a jejich preference.

Ve svojí práci se nejprve zaměřuji na aktuální daňovou legislativu upravující zaměstnanecké benefity v České republice. Mým cílem je rozdělit jednotlivé benefity podle výhodnosti v souvislosti z daňovým řešením, a to z pohledu zaměstnavatele, a poté z pohledu zaměstnance. Dále se budu věnovat faktorům, které také ovlivňují poskytování výhod ze stany zaměstnavatele nebo jejich vnímání ze strany zaměstnance. Na základě poznatků z výzkumů bych ráda dokázala souvislost mezi platnou daňovou legislativou a nejčastěji poskytovanými výhodami u nás. A také zjistila, jestli poskytované benefity respektují, alespoň částečně, přání samotných zaměstnanců. Poslední část práce je věnována trendům v oblasti poskytování benefitů ve světě, konkrétně ve Velké Británii a ve Spojených státech amerických, a dopadům ekonomické recese na tuto oblast, znovu ve světě, a také v České republice.

1. kapitola

FORMÁLNÍ VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

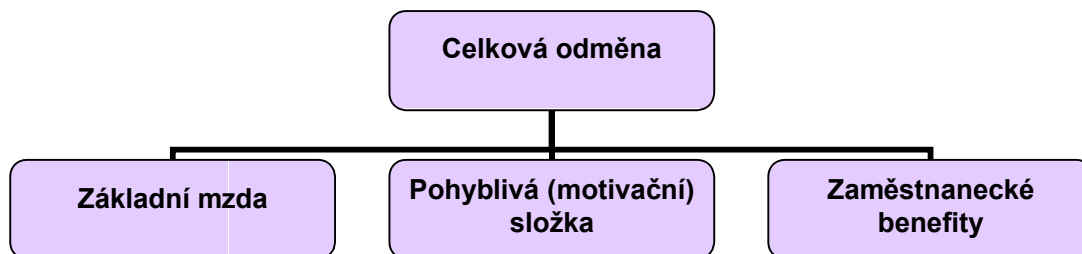
1.1 Zaměstnanecké benefity jako součást celkového odměňování zaměstnance

Zaměstnanecký benefit je plněním plynoucím od zaměstnavatele k zaměstnanci. Můžeme jej definovat jako nemzdové plnění, tedy plnění *existující kromě (nebo také mimo) mzdy*, které z hlediska zákona *není mzdou, ani náhradou mzdy* a je *bez právního nároku*. Zároveň toto plnění *není nezbytné k získávání zdanitelných příjmů zaměstnavatele*¹. Na toto plnění tedy nevzniká zaměstnanci žádný nárok, jedná se o plnění poskytované ze strany zaměstnavatele dobrovolně.

Z pohledu zákona o daních z příjmů jsou benefity definovány v § 6 odst. 1 písm. d) jako *příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti nebo funkce*.

Zaměstnanecké výhody jsou součástí celkové odměny pracovníků. Celkovou odměnu, kterou zaměstnanec získává, můžeme rozdělit do tří složek, jak znázorňuje následující diagram.

Obrázek 1: Celková odměna zaměstnance



Zdroj: Urban (2009).

¹ PELC, V.: Zaměstnanecké benefity v roce 2008. Praha: Linde Praha, 2008. Str. 21. ISBN 978-80-7201-701-0.

Obecně jsou jednotlivé složky v rámci celkové odměny zastoupeny různě, lišit se mohou jak u jednotlivých kategorií zaměstnanců, tak u jednotlivých zaměstnanců jako takových. Poměr vynaložených prostředků na zaměstnanecké benefity je pak zpravidla nejmenší.

V České republice hovoří doc. Urban² o méně než 10 % vynaložených na zaměstnanecké výhody, nejčastěji pak české firmy vynakládají na benefity částky mezi 4 – 5 % celkových mzdových nákladů. Ve srovnání se zeměmi západní Evropy jsou tyto hodnoty podprůměrné, ve vyspělých zemích EU je zpravidla vypláceno 10 % mzdy ve formě výhod, poměr se může přibližovat i 40 % mzdových nákladů.

1.2 Komu jsou benefity určeny

Zaměstnanecké výhody jsou definovány v zákoně o daních z příjmů ve výše zmiňovaném ustanovení³ jako příjmy v souvislosti s výkonem závislé činnosti nebo funkce, a to s výkonem *současným, budoucím nebo dřívějším bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává*. Podle tohoto ustanovení zákon tedy umožňuje zaměstnavateli poskytovat výhody nejen svým zaměstnancům, určité zaměstnanecké výhody mohou být poskytovány např. výhradním dodavatelům, klíčovým obchodním partnerům atd. Zákon navíc umožňuje poskytovat výhody také minulým a eventuálně budoucím zaměstnancům. V souvislosti s nimi se zaměstnaneckými výhodami rozumí především zdravotní prohlídky hrazené zaměstnavatelem.

Dalším ustanovením, které rozšiřuje okruh osob, kterým může zaměstnavatel poskytovat výhody, je v zákoně o daních z příjmů § 6 odst. 9 písm. d), podle kterého *se jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance*. Toto ustanovení má však pouze omezenou platnost na určité druhy a formy výhod.

Při poskytování výhod nemusí zaměstnavatel nutně poskytovat všem zaměstnancům výhody jednotně. Z hlediska cílové skupiny můžeme poskytování benefitů dělit podle následujících kritérií⁴.

² URBAN, J.: Zaměstnanecké benefity – formy, trendy, efektivita. Odborný seminář, 16. března 2009, Praha: Studio W, 2009.

³ § 6 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů

⁴ Koncept rozdělení převzatý z MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI, 2008. Str. 13. ISBN 978-80-7357-368-3.

- Benefit je poskytován plošně, tedy *všem zaměstnancům firmy* shodně, bez ohledu na jejich pracovní zařazení, délku jejich působení ve společnosti atd.
- Benefit je poskytován *pouze vybrané skupině zaměstnanců*, zpravidla takto bývají odlišeny skupiny zaměstnanců v závislosti právě na jejich pracovních pozicích, délce zaměstnání, postavení ve firmě atd.
- Benefit může být také poskytován *individuálně zaměstnancům* - tento způsob bývá využíván obvykle jako sociální výpomoc pro *podporu neštěstí v rodině, při živelní pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance* atd.

Obecně by měly být zaměstnanecké výhody nabízeny zaměstnancům za stejných podmínek, alespoň v rámci jednotlivých skupin, nezávisle na dosaženém výkonu práce. Výkonová složka odměňování by měla být zohledněna již v základní či pohyblivé složce celkové odměny zaměstnance.

Výhody, které zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje, jsou dobrovolné a tedy zcela v režii zaměstnavatele. *Zákon v zásadě neomezuje poskytování zaměstnaneckých výhod co do druhu či jejich výše.* Zaměstnavatel však musí zohlednit, že *diferencování mezi dvěma zaměstnanci s obdobnými zkušenostmi, vzděláním a ve srovnatelné pozici by mohlo být klasifikováno jako porušení povinnosti rovnocenného zacházení, případně by se mohlo jednat i o diskriminaci*⁵. Povinnost rovnocenného zacházení musí být dodržována např. u stravování zaměstnanců, kde je zaměstnavatel povinen poskytovat všem zaměstnancům příspěvky shodně, bez ohledu na funkci, zásluhy, dobu zaměstnání či postavení pracovníka.

1.3 Formy jednotlivých benefitů

Podle formy se hodnotí jednotlivé benefity zvlášť z hlediska zaměstnance a zvlášť z hlediska zaměstnavatele. U zaměstnavatele hodnotíme formu výdaje, zda se jedná o finanční nebo nefinanční výdaj. Na straně zaměstnance hodnotíme formu příjmu, tedy zda se jedná o peněžní či nepeněžní příjem.

Pro názornou ilustraci uvádím tabulku, převzatou z knihy *Zaměstnanecké benefity* v roce 2008 (Pelc, 2008, str. 14), která demonstruje, jaké formy benefitů existují.

⁵ ŠÍBAL, J. - VITUJOVÁ, P. - MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity: Motivace pro zaměstnance [online]. 28.3.2008. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/zamestnanecke-benefity-zamest-motivace/1000873/48137/>.

Tabulka 1: Forma benefitu na straně zaměstnance a zaměstnavatele

charakter benefitního výdaje zaměstnavatele	charakter benefitního příjmu zaměstnance
finanční = výdej finančních prostředků na benefit	peněžní = příjem finančních prostředků na benefit, zaměstnanec fyzicky obdrží finanční částku
nefinanční = benefit není spojen s výdajem finančních prostředků	nepeněžní = naturální plnění či výhoda

Zdroj: Pelc (2008).

Z hlediska formy poskytovaných výhod tak může docházet k nejrůznějším kombinacím, např. finanční peněžní benefit v podobě poskytnutí finančního příspěvku zaměstnavatele na rekreaci zaměstnance nebo finanční kompenzace v době nemoci. Do kategorie finančních nepeněžních benefitů řadíme úhradu či příspěvku na životní pojištění a penzijní připojištění. Nefinanční nepeněžní benefit může být prodej vlastních výrobků či služeb, který u zaměstnavatele není spojen s finančním výdajem. Nepeněžní plnění, tedy plnění v naturální formě, může být poskytováno také ve formě nejrůznějších poukázek; sem spadají např. stravenky.

Tyto pojmy, především zda se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění, hrají velmi významnou roli při daňovém posuzování konkrétních benefitních plnění.

1.4 Dobrovolné poskytování? - povinné a smluvní benefity

Zaměstnanecké výhody jsou, jak jsem napsala dříve, dobrovolné výdaje zaměstnavatele směrem k zaměstnanci a zaměstnanec na ně nemá právní nárok. Toto tvrzení je nutné ještě doplnit.

Existuje skupina plnění, které nejsou zaměstnaneckými výhodami v pravém slova smyslu, tedy zaměstnancům na ně vzniká nárok. Existují právní předpisy, které určují zaměstnavatelům podmínky, které musí plnit, většinou souvisejí s pracovním prostředím zaměstnanců. Jedná se např. o nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) nebo zákon o péči o zdraví lidu (zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů). Zákonem jsou tak stanovené např. povinné lékařské prohlídky zaměstnanců, poskytování ochranných oděvů a pracovního oblečení, mycí, čistící a dezinfekční prostředky. Není pravidlem, že by tato ustanovení byla respektována všemi zaměstnavateli, a tak je někteří prezentují jako formy zaměstnaneckých výhod, formy péče o zaměstnance. A někteří zaměstnanci je tak také mohou chápat. Protože tato

plnění dále uvádím v rámci věcného členění a také při jejich daňovém řešení, zahrnuji je mezi zaměstnanecké benefity i já. Pochopitelnou a logickou námitkou je však, že co je zákonem vyžadováno a tedy povinné, nelze považovat za benefit.

Důležité ustanovení v souvislosti se smluvním poskytováním výhod v sobě zahrnuje zákon o daních z příjmů. Určuje výhody, které zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat, ale jejich poskytování musí být písemně zakotveno. Konkrétní podmínky v této souvislosti určuje § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, který popisuje práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Pokud je tedy poskytování určitých výhod smluvně nebo jinak písemně ošetřeno, má potom zaměstnavatel možnost využít daňového zvýhodnění těchto plnění. V opačném případě, tedy pokud práva na tato plnění nejsou sjednaným pracovněprávním nárokem zaměstnance, tato možnost zaměstnavateli zaniká. Zároveň v okamžiku, kdy je písemně stanovená dohoda nebo předpis o poskytnutí benefitu, vzniká zaměstnanci na tento benefit právní nárok.

1.5 Věcné třídění zaměstnaneckých výhod

Podle věcného hlediska se členění benefitů liší autor od autora, dílo od díla.

Já jsem si pro účely svojí práce vybrala členění, které uvádí kniha *Abeceda personalisty*⁶, která rozděluje zaměstnanecké výhody do 14 skupin. V následující tabulce uvádím jednotlivé skupiny a také konkrétní výhody, které do těchto skupin mohou být zařazeny.

Tabulka 2: Skupiny zaměstnaneckých benefitů

Číslo	Název skupiny	Příklady zaměstnaneckých výhod
1	Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců	vzdělávání zaměstnanců v souvislosti s podnikáním a pracovním zařazením zaměstnance nebo vzdělávání, které bezprostředně nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance
2	Péče o zdraví	příspěvky na nákup vitamínových prostředků a očkování, benefity formou rehabilitací a nadstandardní zdravotní péče
3	Pojištění a jiné finanční benefity	příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění nebo na jiné formy soukromého komerčního pojištění a připojištění
4	Rekreace, sport, kultura	příspěvky na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení, kulturní a sportovní akce, příspěvky na rekreaci

⁶ D'AMBROSOVÁ, H., a kol. *Abeceda personalisty* 2009. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 5. kapitola: Zaměstnanecké výhody (benefity). ISBN 978-80-7263-512-2.

5	Stravování zaměstnanců	provoz vlastního stravovacího zařízení, nepeněžitý příspěvek na stravování, peněžní příspěvek na stravování, zvýhodněné stravování zaměstnanců v době čerpání dovolené a po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti, stravování bývalých zaměstnanců
6	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem, peněžní příspěvky na dopravu zaměstnanců
7	Benefity ke sladování profesního a rodinného života	provoz vlastní mateřské školy, poskytování plnění na využívání jiných předškolních zařízení, hlídání dětí, péče o jiné osoby, peněžní příspěvky na hlídání dětí nebo na péči o jiné osoby
8	Bydlení	příspěvky na přechodné ubytování mimo trvalé bydliště nebo na bydlení zaměstnanců
9	Využívání dopravních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců	bezplatné využívání motorového vozidla pro soukromé účely, úhrada nákladů spojených s čerpáním pohonných hmot
10	Prodej výrobků a služeb	prodej výrobků a služeb zaměstnancům za nižší než obvyklé ceny, poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům
11	Odstupné, dovolená	odstupné nad rámec zákoníku práce, dovolená nad rámec základní výměry, finanční kompenzace příjmu za první tři dny pracovní neschopnosti zaměstnance, náhrada mzdy nad rámec zákona
12	Benefity formou odměny	stabilizační a věrnostní odměny, odměny při životních a pracovních jubileích, odměny při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu
13	Dary a sociální výpomoci	dary, sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, při řešení mimořádně finančně tíživých situací, poskytované nejbližším pozůstalých zaměstnance
14	Pracovní podmínky	ochranné nápoje, pitná voda, nealkoholické nápoje, lékařské prohlídky a vyšetření

Zdroj: d'Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

Z tohoto rozdělení budu vycházet v celé svojí práci. V dalších kapitolách budu, také kvůli přehlednosti, uvádět jednotlivé benefity vždy současně s jejich zařazením do jednotlivých skupin.

2. kapitola

DAŇOVÝ POHLED

2.1 Základní právní úprava

Z pohledu daňového je určujícím předpisem pro úpravu zaměstnaneckých benefitů zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o daních z příjmů, ZDP).

Pro aktuální hodnocení účinnosti zaměstnaneckých benefitů jsou klíčové především dvě nejnovější novely tohoto zákona. Novela ZDP zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, významně ovlivnila s účinností od 1. 1. 2008 legislativní řešení zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje. Dílčí úpravy této oblasti přinesl i zákon č. 2/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

K diskuzi nad daňovým řešením zaměstnaneckých benefitů výrazně přispívá zákoník práce⁷. Významnou novinku pro posuzování daňové účinnosti zavedl od roku 2007 také zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce. V souvislosti s těmito zákony bylo zrušeno ustanovení, které určovalo jako *daňově neuznatelné výdaje (náklady) vynaložené na peněžní plnění poskytovaná zaměstnanci vedle mzdy*⁸. S účinností od 1. 1. 2007 bylo toto ustanovení zákona o daních z příjmů zrušeno a tím bylo zrušeno *omezení daňové znatelnosti výdajů (nákladů), které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům jako peněžní plnění vedle mzdy* (Macháček, 2008, str. 22).

Přehled základních právních předpisů souvisejících s poskytováním zaměstnaneckých benefitů uvádím v Příloze č. 1 (převzato z Macháček, 2008, str. 9, aktualizováno).

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸ Neúplné znění § 25 odst. 1 písm. d) ZDP platného do 31. 12. 2006 (převzato z Macháček, 2008, str. 22).

2.2 Běžná mzda je drahá

Zaměstnanecké benefity jako plnění existující kromě mzdy mají jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele také význam ekonomický: *možnost úspory mzdových nákladů a ohledem na daňové a odvodové úlevy* (Pelc, 2008, str. 12).

Z pohledu zaměstnance hodnotíme benefit jako:

- mimo předmět daně z příjmů za závislé činnosti,
- osvobozený od daně z příjmů za závislé činnosti,
- podléhající zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti.

Z pohledu zaměstnavatele může být poskytnutí výhody zahrnuto:

- do daňově uznatelných výdajů (nákladů),
- do daňově neuznatelných výdajů (nákladů).

Z pohledu vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění se může jednat o:

- příjem nezahrnovaný do vyměřovacího základu,
- příjem zahrnovaný do vyměřovacího základu.

Za klasický zaměstnanecký benefit, který je výhodný pro obě strany, považujeme plnění, které je na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem), na straně zaměstnance osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň není zahrnováno do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

V následující tabulce bych ráda ilustrovala výhodnost klasického zaměstnaneckého benefitu a dalších možných variant oproti mzdě. Při výpočtu budu pracovat se čtyřmi skupinami⁹:

- Skupina A: Běžná mzda.
- Skupina B: Klasický zaměstnanecký benefit (splňující výše popsané podmínky).
- Skupina C: Částečně zvýhodněný zaměstnanecký benefit, který je u zaměstnavatele daňovým nákladem, u zaměstnance však podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a je zároveň součástí vyměřovacího základu pro povinná pojištění.

⁹ V podmínkách roku 2009 podle aktuálně platných zákonů používám následující sazby pojistného a daní: zaměstnanec daní příjem 15% daní z příjmu fyzických osob ze superhrubé mzdy; zaměstnavatel daní příjem 20% daní z příjmů právnických osob; zaměstnanec odvádí z hrubé mzdy 8 % na sociální pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění; zaměstnavatel za zaměstnance odvádí na sociální pojištění 25 % a na zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy zaměstnance.

- Skupina D: Částečně zvýhodněný zaměstnanecký benefit, který je u zaměstnavatele nedaňovým nákladem, u zaměstnance však nepodléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a není ani součástí vyměřovacího základu pro povinná pojištění.

Tabulka 3: Srovnání vlivu mzdy a benefitu¹⁰

položka (v Kč)	Skupina A	Skupina B	Skupina C	Skupina D
výše mzdy/benefitů	1000	1000	1000	1000
sociální pojištění zaměstnanec (8 %)	80		80	
zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)	45		45	
superhrubá mzda	1340		1340	
daň zaměstnanec (15 %)	201		201	
příjem zaměstnance	674	1000	674	1000
sociální pojištění zaměstnavatel (25 %)	250		250	
zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 %)	90		90	
náklad zaměstnavatele	1340	1000	1340	1000
snížení daně zaměstnavatele (20 %)	268	200	268	
celkový náklad zaměstnavatele	1072	800	1072	1000

Zdroj: Brychta (2008).

Ze srovnání vyplývá, že vliv běžné mzdy (skupina A) a částečně zvýhodněného benefitu ve formě daňového nákladu u zaměstnavatele a příjmu se všemi odvody na straně zaměstnance (skupina C) je co do výše nákladů a příjmů shodný. Zde je pak na místě otázka, jestli benefit v této kategorii, přináší zaměstnanci větší užitek, zda o něj zaměstnanec opravdu stojí, nebo jestli by raději dal přednost stejné částce vyplacené v hotovosti, resp. odpovídajícímu navýšení mzdy. Z logiky poskytování benefitů, jako transakce výhodné pro obě strany, by měl být právě benefit tím, co zaměstnanec upřednostní.

Z tabulky je také zřejmé, že běžná mzda je také nejméně výhodným řešením. Z příjmu 1000 Kč přinese zaměstnanci 674 Kč a zaměstnavatele „stojí“ 1340 Kč, resp. 1072 Kč. Oproti tomu klasický zaměstnanecký benefit přinese zaměstnanci původních 1000 Kč, úspora na straně zaměstnance činí tedy 326 Kč. 1000 Kč je i náklad zaměstnavatele. Z jeho pohledu musím ještě doplnit úvahu, že původní úspora 340 Kč, která sníží náklady za zaměstnance, zároveň zvýší zisk zaměstnavatele. Z této úspory bude zaměstnavatel ještě odvádět daň ve výši 20 %, a proto celková úspora na straně zaměstnavatele bude 272 Kč.

¹⁰ Převzato z BRYCHTA, I.: Zaměstnanecké benefity v roce 2008 po reformě veřejných financí. Odborný seminář, 29. října 2008, Praha: Studio W, 2008. Upraveno.

V následujících dvou podkapitolách podrobně rozeberu daňové řešení jednotlivých benefitů. Nejprve se budu věnovat čistě pohledu zaměstnavatele (v podkapitole 2.3) a poté posoudím daňový režim zaměstnaneckých výhod odděleně z pohledu zaměstnance (v podkapitole 2.4).

V Příloze č. 2 pak uvádím v tabulce souhrnný přehled jednotlivých benefitů spolu s daňovým a odvodovým řešením na straně zaměstnance i zaměstnavatele. (Převzato z d' Ambrosová a kol., 2009, str. 168 – 194 a Pelc, 2008, str. 97 – 111.)

2.3 Daňový režim z pohledu zaměstnavatele

Nyní se zaměřím na hodnocení zaměstnaneckých výhod v daňových souvislostech čistě z pohledu zaměstnavatele. Z tohoto pohledu mohou být poskytované zaměstnanecké výhody posuzovány jako daňově uznatelné nebo daňově neuznatelné výdaje (náklady).

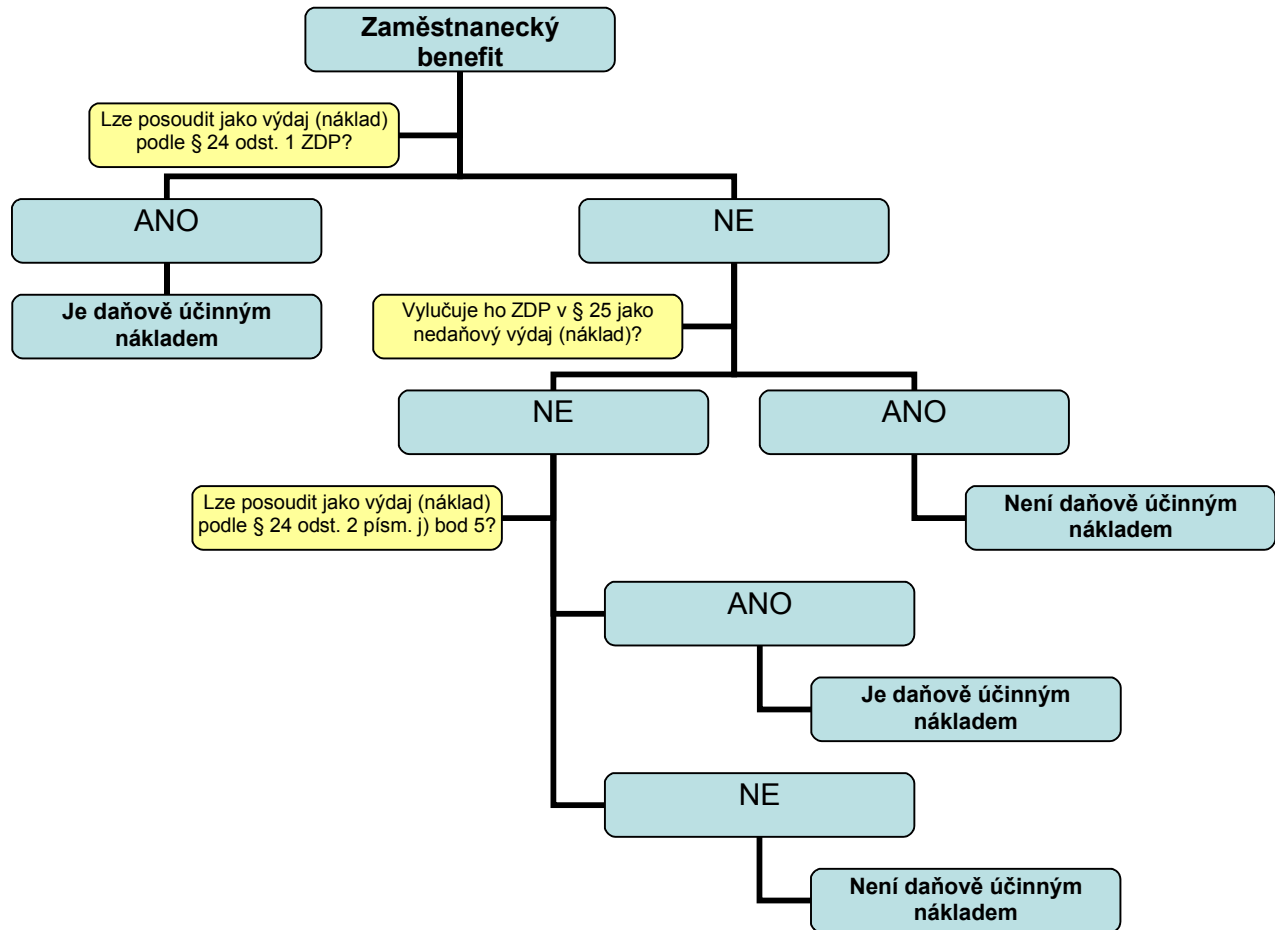
Daňovou uznatelnost výdajů (nákladů) řeší zákon o daních z příjmů v § 24 jako *výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů*. Tyto výdaje (náklady) se přitom *pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy*. Tedy díky daňově uznatelným (nebo také účinným, daňovým) výdajům/nákladům si zaměstnavatel snižuje základ daně z příjmů. Za nedaňové (daňově neuznatelné, neúčinné) označujeme výdaje, které nesnižují daňový základ poplatníka.

Daňovou uznatelnost zaměstnaneckých benefitů pak určuje především § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, který stanoví jako daňové 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*.

Zákon tedy říká, že pokud si poskytování zaměstnaneckého benefitu zaměstnavatel dohodne v kolektivní smlouvě, rozhodne ve vnitřním předpisu nebo sjedná se zaměstnancem v individuální pracovní nebo jiné smlouvě, může vynaložené výdaje (náklady) považovat za daňově účinné, pokud nejsou v zákoně přímo označené jako daňově neúčinné. V § 25 pak zákon o daních z příjmů uvádí výčet výdajů (nákladů), které *pro daňové účely nelze uznat za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů*.

Schéma na následující stránce shrnuje podrobný postup pro hodnocení zaměstnavatele, zda daný zaměstnanecký benefit je či není daňovým nákladem.

Obrázek 2: Schéma hodnocení daňové účinnosti benefitu



Zdroj: Pilařová (2009)¹¹.

2.3.1 Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 1 ZDP

V § 24 odst. 1 stanoví zákon o daních z příjmů jako daňově účinné výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Zaměstnanecké benefity těmito výdaji, resp. náklady zpravidla nejsou. Zároveň odstavec 2 tohoto ustanovení určuje některá plnění, která jsou podle tohoto zákona *výdaji (náklady) podle odstavce 1*.

V této skupině vyčleňujeme tři druhy benefitů. Jeden druh nesplňuje definici zaměstnaneckého benefitu jako plnění, které je ze strany zaměstnavatele dobrovolné a zákon mu jej neukládá. Jedná se o plnění, která jsou podle zvláštních právních předpisů zákonem vyžadována, a právě proto je zákon o daních z příjmů automaticky určuje jako

¹¹ PILAŘOVÁ, I.: Novela zákona o dani z příjmů 2009 a opravy novel z roku 2008. Odborný seminář, 25. února 2009, Praha: Studio W, 2009.

daňově uznatelná. Jsou to *výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na následující plnění.*

Tabulka 4: Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 2 písm. j) bodů 1 – 2

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim	Určující předpis
14. Pracovní podmínky	Ochranné nápoje	daňově uznatelný výdaj v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem	nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
	Pitná voda	daňově uznatelný výdaj	zákon č. 262/2006 Sb.
	Lékařské prohlídky a lékařská vyšetření	daňově uznatelný výdaj v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem	zákon č. 20/1966 Sb.

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

Druhou skupinou benefitů, v rámci daňového osvobození podle § 24 odst. 1, resp. odst. 2 písm. j), jsou benefity z oblastí odborného rozvoje a vzdělávání a stravování zaměstnanců.

Tabulka 5: Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 2 písm. j) bodů 3 – 4

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
1. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců	Provoz vlastních vzdělávacích zařízení	daňově uznatelný výdaj
	Výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců	daňově uznatelný výdaj při splnění podmínek (viz dále)
5. Stravování zaměstnanců	Provoz vlastního stravovacího zařízení	daňově uznatelný výdaj kromě hodnoty potravin
	Příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů	daňově uznatelný výdaj při splnění podmínek (viz dále)

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

Některá z těchto plnění jsou osvobozená pouze po splnění určitých zákonem stanovených podmínek.

Výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců jsou daňově uznatelné¹², pokud *souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele*, a zároveň, pokud se tento odborný rozvoj *podle zvláštního právního předpisu považuje za výkon práce*. Uznatelné jsou také *výdaje (náklady) na rekvalifikaci zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu upravujícího zaměstnanost*. Předpisem definujícím výkon práce a upravujícím zaměstnanost rozumíme zákoník práce. Pokud tedy zaměstnanec absolvuje odborný rozvoj v rámci svojí pracovní doby¹³ a zároveň aktivita souvisí s podnikáním zaměstnavatele, zahrnuje zaměstnavatel výdaje (náklady) na tento rozvoj do daňových výdajů.

¹² Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP

¹³ Tedy pobírá v dané době mzdu nebo mu náleží náhrada mzdy. Alternativou je, že náklady (výdaje) na vzdělávání jsou poskytnuté v době posouzené jako překážka v práci na straně zaměstnance (resp. ve volném čase zaměstnance). Tyto nemůže zaměstnavatel do daňových výdajů zahrnout. (d' Ambrosová a kol., 2009, str. 169)

V souvislosti se stravováním jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP daňově uznatelné *příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů*. Pro tyto příspěvky platí omezení poskytnutí *až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu změnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 – 12 hodin*. Zákoník práce stanoví zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, tuto povinnost zaměstnavatel nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Na pracovní cestě náleží zaměstnanci stravné.

Při stanovení daňové uznatelnosti příspěvku na stravování tedy hodnotím cenu jednoho jídla, ze které je uznatelných 55 % tohoto příspěvku. Příspěvkem na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů se rozumí také příspěvky ve formě stravenek, za cenu jednoho jídla se pak rozumí právě hodnota stravenky. Tuto cenu porovnávám s výší stravného, resp. 70 % horního limitu stravného vymezeného zákoníkem práce. Pro rok 2009 došlo k navýšení sazeb stravného¹⁴ a zaměstnanci náleží na pracovní cestě trvající 5 – 12 hodin stravné ve výši 60 – 72 Kč¹⁵. Limit daňové uznatelnosti se tedy stanoví jako 70 % ze 72 Kč, čili 50,40 Kč. Díky formulaci v zákoně *až do výše*, resp. *maximálně do výše*, je pro zaměstnavatele daňově uznatelná pouze nižší z těchto dvou hodnot, tedy buď 55 % z hodnoty jídla, resp. stravenky nebo 50,40 Kč.

Třetí skupina benefitů jsou výdaje (náklady) daňově uznatelné obecně podle § 24 odst. 1 ZDP nebo podle dalších zvláštních ustanovení v odst. 2.

Tabulka 6: Daňově uznatelné výdaje podle jiných ustanovení § 24 odst. 1 a 2

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
7. Benefity ke sladování profesního a rodinného života	Možnost používat vlastní mateřskou školu zapsanou do školského rejstříku podle zákona	daňově uznatelný výdaj
8. Bydlení	Příspěvky na přechodné ubytování mimo trvalé bydliště zaměstnance	
9. Využívání dopravních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců	Bezplatné poskytnutí motorového vozidla	
10. Prodej výrobků a služeb	Prodej výrobků a služeb zaměstnancům za nižší než obvyklé ceny	

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

¹⁴ Vyhláškou č. 451/2008 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot.

¹⁵ V roce 2008 platilo omezení výše stravného v rozsahu 58 – 69 Kč (Macháček, 2008, str. 103).

2.3.2 Daňově neuznatelné výdaje podle § 25 ZDP

V § 25 odst. 1 zákon o daních z příjmů přímo vylučuje některá plnění z daňově uznatelných nákladů. *Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména plnění v tabulkách níže.*

Tato plnění znovu můžeme rozdělit na několik skupin, tu první vyděluje ZDP v § 25 odst. 1 písm. h), kde určuje konkrétní nepeněžní plnění, která nelze uznat jako daňové výdaje (náklady).

Tabulka 7: Daňově neuznatelné výdaje podle § 25 odst. 1 písm. h)

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
4. Rekreace, sport, kultura	Příspěvky na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce	daňově neuznatelný výdaj, jako nepeněžní plnění
	Příspěvky na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení	
2. Péče o zdraví	Možnost používat zdravotnická zařízení	
	Nákup vitamínů a očkování	
	Benefity formou rehabilitací a nadstandardní zdravotní péče	
1. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců	Vzdělávání, které bezprostředně nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance	
7. Benefity ke sladování profesního a rodinného života	Náklady na pořízení, vybavení a provoz mateřské školy nebo zařízení pro děti, které nejsou zapsané do školského rejstříku podle školského zákona	
	Příspěvky formou využívání předškolních zařízení jiných subjektů	

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

V souvislosti s plněními ve formě *možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení*, která jsou podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 vyjmuta jako daňově neuznatelná, se toto ustanovení nevztahuje na zařízení podle § 24 odst. 2 písm. j) bodů 1 – 3, tedy plnění uvedená v kapitole 2.3.1.

Druhá skupina plnění, která § 25 ZDP vyčleňuje jako daňově neuznatelná, je uvedená v následující tabulce, v těchto případech se nejedná o výslovně nepeněžní plnění jako v tabulce předešlé, společným znakem je pouze jejich daňová neuznatelnost.

Tabulka 8: Daňově neuznatelné výdaje podle § 25 ZDP

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
13. Dary a sociální výpomoci	Výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary Sociální výpomoc poskytovaná nejbližším pozůstalým zaměstnancem	daňově neuznatelný výdaj
14. Pracovní podmínky	Nealkoholické nápoje poskytované zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti	
5. Stravování zaměstnanců	Peněžní příspěvek na stravování	

Výdaje na stravování jiné nebo vyšší než jsou stanovené v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 Náklady na zvýhodněné stravování poskytované prostřednictvím jiných subjektů pro zaměstnance v době čerpání dovolené, po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti, pro bývalé zaměstnance

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

V případě, že je plnění vyloučeno zákonem jako daňově neuznatelné, má zaměstnavatel následující možnosti, z jakých prostředků výdaje poskytovat:

- z fondu kulturních a sociálních potřeb (používaná zkratka FKSP), pokud zákon ukládá dané organizaci tento fond tvořit¹⁶;
- ze sociálního fondu, pokud zákon ukládá dané organizaci tento fond tvořit¹⁷;
- z obdobných fondů, které mohou zaměstnavatelé tvořit dobrovolně¹⁸;
- ze zisku po jeho zdanění;
- na vrub nedaňových výdajů.

Jak sociální fond, tak FKSP či obdobné fondy jsou tvořené ze zdaněných prostředků zaměstnavatele a jsou tedy z daňového hlediska nedaňovými výdaji.

2.3.3 Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP

Významným ustanovením pro posuzování daňové účinnosti jednotlivých plnění, které stojí za to rozebrat samostatně, je § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. S poslední změnou tohoto ustanovení od 1. 1. 2007 stanoví zákon o daních z příjmů, že daňově uznatelnými na straně zaměstnavatele budou výdaje (náklady) za těchto předpokladů.

- Jedná se o výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců;
- tyto výdaje (náklady) jsou vynaložené na práva zaměstnanců;
- tato práva plynou zaměstnancům z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy;
- a zároveň tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

¹⁶ Vyhláška č. 114/2002 Sb., o FKSP, ukládá tuto povinnost pro organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územně samosprávnými celky, školské právnické osoby. Podle vyhlášky č. 310/1995 Sb., o FKSP, se tato povinnost vztahuje také na zaměstnavatele – státní podniky.

¹⁷ Takovými organizacemi jsou např. zdravotní pojišťovny, veřejné vysoké školy, veřejné výzkumné instituce

¹⁸ Zákon podobný fond neumožňuje tvořit pouze obecně prospěšným společnostem (d' Ambrosová a kol., 2009, str. 165 - 167).

Novela ZDP zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů *zrušením některých omezujících ustanovení daňové účinnosti výdajů (nákladů) zaměstnavatele zdůraznila význam řešení práv podle tohoto ustanovení* (Macháček, 2008, str. 23).

V následující tabulce uvádím přehled výhod, které podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, nebo pracovní nebo jiné smlouvy. Pro některá plnění platí omezení daňové uznatelnosti pouze ve formě peněžního plnění¹⁹.

Tabulka 9: Daňově uznatelné výdaje podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
2. Péče o zdraví	Peněžní příspěvky na vitamíny a očkování	daňově uznatelný výdaj
	Peněžní příspěvky na rehabilitace a různé formy nadstandardní zdravotní péče	
3. Pojištění a jiné finanční benefity	Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem	
	Příspěvek na soukromé životní pojištění	
	Příspěvky na jiné formy soukromého komerčního pojištění	
4. Rekreace, kultura, sport	Peněžní příspěvek na uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců	
6. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem	
	Peněžní příspěvky na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání	
7. Benefity ke sladování profesního a rodinného života	Hlídní dětí nebo péče o jiné osoby formou služby	
	Peněžní příspěvky na hlídání dětí nebo péči o jiné osoby	
8. Bydlení	Příspěvky na bydlení zaměstnanců	
9. Využívání dopravních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců	Náklady na čerpání pohonných hmot spotřebovaných pro soukromé účely zaměstnanců	
11. Odstupné, dovolená	Odstupné nad rámec zákoníku práce	
	Dovolená nad rámec základní výměry	
	Finanční kompenzace příjmu za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance	
	Vyšší výplata náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti zaměstnance	
12. Benefity formou odměny	Stabilizační a věrnostní odměny	
	Odměny při životních a pracovních jubileích zaměstnanců	
	Odměny při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu	
13. Dary a sociální výpomoci	Sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy	
	Sociální výpomoci při řešení mimořádně finančně tíživých situací	

Zdroj: d'Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

¹⁹ Analogicky pro tato plnění v nepeněžní formě existuje v § 25 odst. 1 písm. h) omezení jejich daňové uznatelnosti (viz kapitola 2.3.2).

2.3.4 Odvody na povinná pojištění z pohledu zaměstnavatele

Z hlediska nákladů zaměstnavatele se ukazuje jako důležité zkoumání pojistného režimu výhod na straně zaměstnance. Pro zaměstnavatele je nutností sledovat, zda jednotlivá plnění vstupují do vyměřovacího základu pro odvody na povinná pojištění či nikoliv. V rámci těchto odvodů, pokud jim plnění podléhá, hradí zaměstnavatel 25 % z hrubé mzdy zaměstnance na sociální pojištění a 9 % na zdravotní pojištění.

U většiny benefitů si zaměstnavatel může vybrat, zda je bude poskytovat na vrub daňových výdajů (tedy za předpokladu, že to zákon nezakazuje), nebo zda je bude poskytovat na vrub nedaňových výdajů. Existuje skupina benefitů, které jsou u zaměstnance osvobozené od daně pouze za předpokladu poskytování právě z nedaňových výdajů zaměstnavatele. Před rozhodnutím, na „jaký vrub“ bude zaměstnavatel dané benefity poskytovat, by měl vzít jistě na vědomí právě souvislosti s odvody na povinná pojištění.

Při stanovení daňového základu, musí zaměstnavatel zároveň zohlednit, že určitá plnění jsou u zaměstnance osvobozena od daně pouze do určitého limitu. V případě překročení limitu se částka, o kterou plnění přesáhlo stanovený limit, započítává do vyměřovacího základu pro odvody na povinná pojištění.

V následující tabulce srovnávám na jednoduchém výpočtu vliv benefitu ve výši 1 000 Kč. V prvním případě jej zaměstnavatel hradí z daňových nákladů (tedy z tohoto výdaje neodvádí daň), avšak zaměstnanec i zaměstnavatel z něj musí odvádět povinná pojištění. V druhém případě jej zaměstnavatel hradí z nedaňových nákladů (tedy z tohoto výdaje odvede daň), ale zároveň částka nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvody na povinná pojištění.

Tabulka 10: Srovnání vlivu daňového a nedaňového nákladu zaměstnavatele v souvislosti s odvody na povinná pojištění

Položka (v Kč)	Daňový náklad	Nedaňový náklad
hodnota benefitu (v Kč)	1000	1000
sociální pojištění za zaměstnance (25 %)	250	
zdravotní pojištění za zaměstnance (9 %)	90	
daň zaměstnavatele (20 %)	-268	250
celkový náklad zaměstnavatele	1072	1250

Zdroj: autorka.

Z benefitu 1000 Kč uhradí zaměstnavatel v případě daňového nákladu celkem 1340 Kč včetně odvodů na povinná pojištění. Zároveň si však sníží daňový základ, a proto „ušetří“ daň ve výši 20 %, celkový náklad vychází tedy v prvním případě 1072 Kč.

Zatímco v druhém případě zaměstnavatel benefit v hodnotě 1000 Kč, který chce zaměstnanci poskytnout, hradí z již zdaněných prostředků a vynaloží tak na něj celkem 1250 Kč, včetně daně, kterou musel odvést. Daňové náklady jsou tedy díky snížení daňového základu pro zaměstnavatele finančně výhodnější.

Protože povinné odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění podrobněji rozebírám v kapitole 2.4 v souvislosti s daňovým režimem na straně zaměstnance, ráda bych na tomto místě odkázala na tabulky v podkapitole 2.4.3, ve kterých jsou uvedeny konkrétní příklady benefitních plnění, ze kterých se neodvádí povinná pojištění, a to znovu v rámci jejich zařazení do jednotlivých skupin. Postup u zaměstnavatele pro odvody je obdobně komplikovaný. Musí vždy zohlednit, zda plnění, které zaměstnanci poskytuje, podléhá odvodům na povinná pojištění (třeba i jen částečně), a poté odpovídající částky odvést za zaměstnance na vrub svých nákladů. Platí při tom pravidlo, že plnění, která nepodléhají u zaměstnance zdanění, nejsou zahrnována do vyměřovacích základů. Opačně však toto pravidlo aplikovat nelze. Plnění podléhající dani ze závislé činnosti jsou zpravidla do vyměřovacích základů zahrnována, existují však i výjimky.

Tímto bych uzavřela daňový pohled na plnění z hlediska zaměstnavatele a věnovala se daňovému hodnocení benefitů pohledem zaměstnance.

2.4 Daňový režim z pohledu zaměstnance

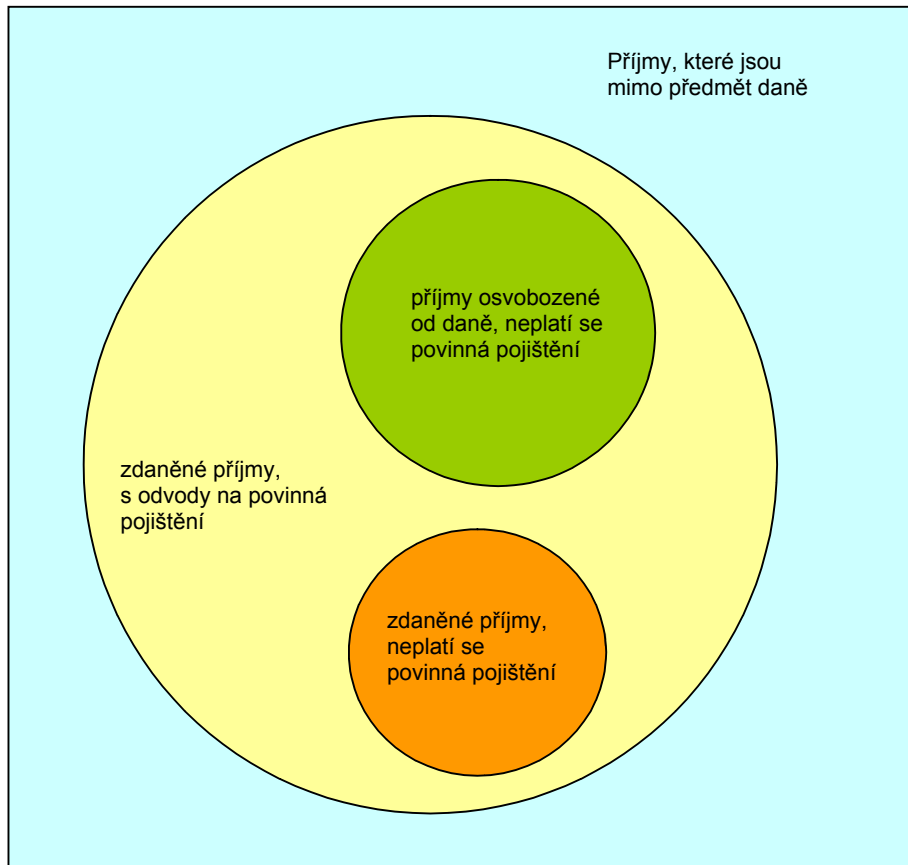
Zaměstnanec hodnotí výhodnost benefitu podle toho, zda u něj daný příjem podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti či nikoliv. Jeho čistý příjem se zároveň snižuje, pokud je daný benefit součástí vyměřovacího základu pro odvody na povinná pojištění.

Na straně zaměstnance probíhá posuzování ve dvou rovinách:

- Jedná se o příjem, který je předmětem daně ze závislé činnosti?
- Jedná se o příjem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti nebo je tento příjem od daně osvobozen?

Na obrázku č. 3 na následující straně je ukázáno, jaké možnosti při posuzování zaměstnanecké výhody mohou nastat u zaměstnance.

Obrázek 3: Schéma posuzování benefitu u zaměstnance



Zdroj: Brychta (2008).

Dani z příjmů ze závislé činnosti se věnuje zákon o daních z příjmů v § 6. Některé příjmy se v souvislosti s posuzování výhod *nepovažují za příjmy ze závislé činnosti* nebo *předmětem daně nejsou* (§ 6 odst. 7 a 8). Osvobození zaměstnaneckých výhod od daně se pak věnuje § 6 odst. 9 písm. a) až t) ZDP.

Určení osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance je v mnoha ustanoveních omezeno ještě dalšími podmínkami. Pro některá plnění existuje v zákoně *limit, do výše kterého je poskytována zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena*. Pokud plnění tento limit překročí, částka nad tento limit je potom zaměstnanci zdaněna daní z příjmů ze závislé činnosti. Zároveň se některá osvobození vážou *na poskytování zaměstnaneckých výhod 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 příjmů²⁰. Tyto benefity jsou tedy na straně zaměstnance osvobozeny pouze v případě, že jsou zaměstnavatelem poskytovány z výše uvedených prostředků, často také musí být formou nepeněžního plnění.

2.4.1 Příjmy, které nejsou předmětem daně podle § 6 odst. 7 a 8 ZDP

Zákon o daních z příjmů definuje příjmy, které se nepovažují za příjmy ze závislé činnosti a předmětem daně nejsou. V souvislosti se zaměstnaneckými benefity se jedná o příjmy podle § 6 odst. 6 a 7.

Na tato plnění vzniká zaměstnancům zákonný nárok, proto nesplňují, podle definice zaměstnaneckých benefitů pro účely této práce, základní podmínku benefitu jako výhody, jejíž poskytování je ze strany zaměstnavatele dobrovolné. I tak ale mohou být tato plnění vnímána zaměstnanci jako určité formy výhod, a jsou zároveň zařazena do následujících kategorií v rámci věcného členění benefitů z kapitoly 1.5.

Tabulka 11: Příjmy mimo předmět daně podle § 6 odst. 7 a 8 ZDP

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim	Určující předpis
5. Stravování zaměstnanců	Náhrady cestovních výdajů	mimo předmět daně do výše stanovené zvláštním právním předpisem	zákon č. 262/2006 Sb.
14. Pracovní podmínky	Hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi	mimo předmět daně v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem	zákon č. 262/2006 Sb. nařízení vlády č. 361/2007 Sb.
	Hodnota mycích, čistících a dezinfekčních prostředků		
	Ochranné nápoje		
	Pitná voda		

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

2.4.2 Příjmy osvobozené od daně z příjmů za závislé činnosti podle § 6 odst. 9 ZDP

Do této skupiny patří benefity plnění, která zákon o daních z příjmů výslovně osvobozuje od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud jsou plnění osvobozená od daně, nezahrnují se zároveň do vyměřovacího základu pro odvod povinných pojištění a neodvádí se z nich tedy pojistné.

Osvobozené zaměstnanecké benefity řeší ZDP v § 6 odst. 9. Ne pro všechna plnění jsou ale stanoveny shodné podmínky, proto opět můžeme benefity v této kategorii rozdělit do tří skupin.

²⁰ Macháček, 2008, str. 20 – 21.

V první skupině uvádím plnění, která jsou u zaměstnance osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti, ale pouze při splnění dvou následujících podmínek:

- jedná se nepeněžní plnění,
- zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům tato plnění z *FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů²¹*, tedy na vrub nedaňových výdajů (nákladů).

V případě peněžního plnění nebo plnění z jiných prostředků pak platí odlišné daňové řešení.

Tabulka 12: Plnění osvobozená od daně - nepeněžní a hrazená z nedaňových výdajů zaměstnavatele

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
1. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců	Vzdělávání, které bezprostředně nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance	osvobozené od daně jako nepeněžní plnění poskytované z nedaňových nákladů zaměstnavatele
2. Péče o zdraví	Příspěvky na vitamíny a očkování Benefity formou rehabilitací a nadstandardní zdravotní péče	
4. Rekreace, sport, kultura	Příspěvky na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení Příspěvky na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce	
7. Benefity ke sladování profesního a rodinného života	Možnost využívat předškolní zařízení zaměstnavatele jiných subjektů	
14. Pracovní podmínky	Nealkoholické nápoje	

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

Pro výše uvedená plnění, s výjimkou nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnancům na pracovišti, platí podle formulace v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, že *jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance*. Nepeněžní příspěvky (např. poukázky) na kulturní pořady, využívání rekreačních zařízení nebo rehabilitace tak může zaměstnanec poskytnout také svým rodinným příslušníkům.

Druhou skupinou jsou plnění, která jsou u zaměstnance osvobozena, ovšem pouze do určitého limitu. Při překročení tohoto limitu, pak zůstává zaměstnanci osvobozeno zákonem povolené maximum. Na částku, která tento limit přesáhne, se již osvobození nevztahuje, a je tedy zdaňována jako příjem ze závislé činnosti.

²¹ Podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Tabulka 13: Plnění osvobozená od daně do limitu

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim	Limit
3. Pojištění a jiné finanční benefity	Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění	osvobozené od daně do limitu	společný limit 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele
4. Rekreační, sport, kultura	Nepeněžní příspěvek na rekreaci		limit 20 000 Kč za kalendářní rok
8. Bydlení	Příspěvek na přechodné ubytování mimo trvalé bydliště		3 500 Kč měsíčně
13. Dary a sociální výpomoci	Nepeněžní dary Sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy	osvobozené od daně do limitu při splnění podmínek (viz dále)	2 000 Kč ročně 500 000 Kč

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

U skupiny benefitů z oblasti darů a sociálních výpomocí, platí pro osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance ještě další podmínky.

Dary jsou u zaměstnance osvobozené od daně pouze za předpokladu jejich poskytnutí v nepeněžní formě, navíc z *fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje... za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů), a to až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance*²². Příslušným předpisem se rozumí vyhláška o FKSP, která stanoví osvobození od daně pouze pro dary při následujících příležitostech:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, za sociální, humanitární pomoc,
- při životním jubileu 50 let a každých dalších 5 let,
- při pracovním jubileu 20 let a dalších a každých dalších 5 let,
- při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu²³.

Na dary poskytnuté nad rámec výše jmenovaných událostí, dary nad limit nebo peněžní dary se osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti nevztahuje.

Specifické podmínky platí rovněž pro poskytování sociálních výpomocí k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy. Zaměstnavatel může tuto výpomoc poskytnout buď na vrub nedaňových nebo na vrub daňových výdajů, pokud splňuje ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

U zaměstnance jsou sociální výpomoci osvobozeny od daně pouze při poskytování na vrub nedaňových výdajů, tzn. z FKSP, sociálního fondu atd.

²² § 6 odst. 9 písm. g) ZDP.

²³ Převzato z d' Ambrosová a kol., 2009, str. 190.

Zároveň musí být splněna podmínka *obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy*. Zákon o daních z příjmů v této souvislosti hovoří o živelní pohromě, ekologické nebo průmyslové havárii na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav (§ 6 odst. 9 písm. o). Pokud jsou všechny tyto podmínky splněny a je zachován jednorázový limit ve výši 500 000 Kč, je tento příjem zaměstnance osvobozen.

Třetí skupinou jsou plnění, která jsou na straně zaměstnance osvobozena, a to zpravidla bez ohledu na formu poskytování či jejich výši.

Tabulka 14: Plnění osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
1. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců	Vzdělávání v souvislosti s podnikáním zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance	osvobozené od daně
5. Stravování	Závodní stravování, i v době čerpání dovolené a po dobu dočasné pracovní neschopnosti	
	Nepeněžní příspěvky na stravování ke spotřebě na pracovišti	

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

2.4.3 Příjmy podléhající dani, ze kterých se neodvádí povinná pojištění

Plnění v této skupině jsou dá se říci výjimečná.

V souvislosti z přijetím nového zákoníku práce a souvisejících změn v dalších zákonech, bylo snahou²⁴ zachovat pro daňové účely v zákoně o dani z příjmů systém tzv. daňové triády²⁵. Daňová triáda se snaží všechny situace z hlediska daňového režimu nákladů na straně zaměstnavatele a příjmů na straně zaměstnance ošetřit tak, že pokud je plnění na straně zaměstnavatele osvobozené od daně z příjmů, jedná se u zaměstnance o příjem zdaněný a „zpojistněný“ (tedy zahrnovaný do vyměřovacích základů pro odvody na povinná pojištění), a naopak.

Příjmy, které podléhají zdanění, ale nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné, jsou buď ve formě odstupného nebo z kategorie sociálních výpomocí, viz tabulka na následující stránce.

²⁴ Rozuměj: snahou Ministerstva financí ČR, podle slov Kataríny Dobešové. Převzato z DOBEŠOVÁ, K.: Posuzování zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňových dopadů na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Odborný seminář, 27. března 2009, Praha: Studio W, 2009.

²⁵ Pojem převzatý z Dobešová, 2009.

Tabulka 15: Zdanitelné příjmy zaměstnance, ze kterých se neodvádí pojistné

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
11. Odstupné, dovolená	Odstupné nad rámec zákoníku práce	zdanitelný příjem, neodvádí se z něj pojistné
13. Dary a sociální výpomoci	Sociální výpomoci poskytované při řešení mimořádně finančně tíživých situací	
	Sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy přesahující limit 500 000 Kč	
	Sociální výpomoc hrazená zaměstnavatelem z daňových výdajů nebo na jiné účely než k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy	
	Sociální výpomoc poskytovaná nejbližším pozůstalým zaměstnancem přesahující limit 500 000 Kč	

Zdroj: d'Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

2.4.4 Příjmy podléhající dani, ze kterých se odvádí povinná pojištění

Do této kategorie spadají plnění, která jsou u zaměstnance zdanitelnými příjmy a zároveň se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné. Tato plnění pro přehlednost můžeme dělit do několika kategorií.

První kategorií jsou benefity, které jsou do limitu u zaměstnance osvobozeny od daně. Při překročení daného limitu se částka převyšující stanovený limit stává zdanitelným příjmem a musí se zároveň „dopojistnit“.

Tabulka 16: Příjmy podléhající u zaměstnance zdanění po překročení limitu

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim	Limit
3. Pojištění a jiné finanční benefity	Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění	při překročení limitu zdanitelný příjem, odvádí se z něj pojistné	společný limit 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele
4. Rekreace, sport, kultura	Nepeněžní příspěvky na rekreaci		limit 20 000 Kč za kalendářní rok
8. Bydlení	Nepeněžní příspěvky na přechodné ubytování mimo trvalé bydliště		3 500 Kč měsíčně
11. Odstupné, dovolená	Náhrada mzdy nad rámec zákona poskytovaná v době pracovní neschopnosti		minimální nárok podle zákoníku práce
13. Dary a sociální výpomoci	Nepeněžní dary		2 000 Kč ročně

Zdroj: d'Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

Druhou kategorií jsou plnění, která jsou v nepeněžní formě osvobozená od daně, pokud jsou však zaměstnanci poskytnuta ve formě peněžních plnění, stávají se zdanitelným příjmem a „pojistní se“.

Tabulka 17: Příjmy, které ve formě peněžního plnění podléhají dani z příjmů ze závislé činnosti

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
1. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců	Vzdělávání, které bezprostředně nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance	jako peněžní plnění jsou zdanitelným příjmem a odvádí se z nich pojistné
2. Péče o zdraví	Příspěvek na vitamíny a očkování Benefity formou rehabilitací a nadstandardní zdravotní péče	
4. Rekreace, sport, kultura	Příspěvky na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení Příspěvky na kulturní a sportovní akce Poskytnutí rekreace	
5. Stravování zaměstnanců	Příspěvek na stravování	
6. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání	
7. Benefity ke sladování profesního a rodinného života	Příspěvek na využívání předškolních zařízení jiných subjektů	
8. Bydlení	Příspěvky na přechodné ubytování mimo trvalé bydliště	
13. Dary a sociální výpomoci	Peněžní dary	

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

Třetí skupinou jsou benefity, které podléhají zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti a zároveň se z nich odvádí pojištění a to bez ohledu na to, zda jsou poskytována v peněžní či nepeněžní formě, a také bez ohledu na jejich výši.

Tabulka 18: Příjmy podléhající dani a odvodům na povinná pojištění

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Daňový režim
3. Pojištění a jiné finanční benefity	Příspěvky na různé formy komerčního pojištění a připojištění	zdanitelný příjem, odvádí se z něj pojistné
6. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	Zajištění dopravy do a ze zaměstnání zaměstnavatelem	
7. Benefity ke sladování profesního a rodinného života	Příspěvky na úhradu nákladů za služby spojené s hlídáním dětí, popř. dalších osob	
8. Bydlení	Příspěvek na bydlení	
9. Využívání dopravních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců	Bezplatné využívání motorového vozidla Náklady na čerpání pohonných hmot na účet zaměstnavatele použitých při soukromých cestách	
10. Prodej výrobků a služeb	Zvýhodněný nákup výrobků nebo služeb za nižší než obvyklé ceny	
11. Odstupné, dovolená	Dovolená nad rámec základní výměry Finanční kompenzace příjmu za první tři dny pracovní neschopnosti	
12. Benefity formou odměny	Stabilizační a věrnostní odměny	
	Odměny při životních a pracovních jubileích	
	Odměny při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu	

Zdroj: d' Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).

Plnění z oblasti využívání dopravních prostředků zaměstnavatele a nákup výrobků nebo služeb za nižší než obvyklé ceny bych ráda podrobněji rozebrala a vysvětlila.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla (§ 6 odst. 6 ZDP). Je-li tato částka nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. Za zdanitelný příjem je rovněž považována úhrada nákladů na čerpání pohonných hmot na účet zaměstnavatele u vozidel používaných při soukromých cestách zaměstnance. Tyto náklady nejsou zdanitelným příjmem zaměstnance pouze za předpokladu, že jsou zaměstnavateli uhrazeny.

Při zvýhodněném nákupu výrobků nebo služeb zaměstnanci za nižší než obvyklé ceny je zdanitelným nepeněžním příjmem zaměstnance rozdíl mezi cenou, kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám, a nižší prodejní cenou uplatněnou zaměstnavatelem při prodeji výrobku nebo služby svým zaměstnancům (d' Ambrosová, a kol., 2009, str. 186).

3. kapitola

STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ

ODMĚŇOVÁNÍ FORMOU

ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

3.1 Poskytování zaměstnaneckých výhod – podnikový pohled

Daňová optimalizace, při zohlednění všech platných předpisů, dokáže nabídnout poměrně jednoznačný pohled na výhodnost poskytovaných benefitů. Není ovšem jediným kritériem, které je určující při rozhodnutí o poskytování zaměstnaneckých výhod.

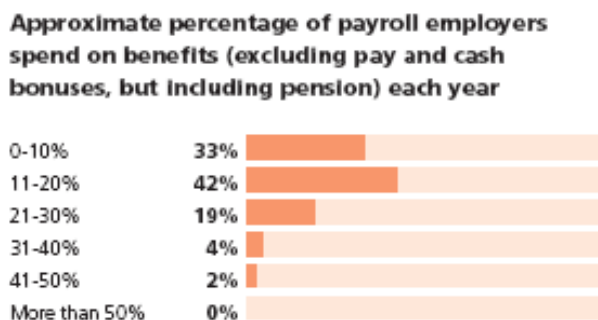
Před rozhodnutím, které výhody bude zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat, nutně stojí úvaha, zda se vůbec zaměstnavateli vyplatí poskytovat část celkové odměny zaměstnancům právě ve formě výhod nebo zda postačí poskytovat odměnu zaměstnancům

ve formě mzdy. Argumentem pro poskytování výhod může být právě daňová optimalizace. Z některých výhod plyne zaměstnanci více prostředků než při poskytnutí běžné mzdy, zároveň tyto výhody mohou být výhodnější i pro zaměstnavatele, především díky možnosti daňové uznatelnosti nákladů. Důvodů pro poskytování zaměstnaneckých výhod je ale více.

Často působí na zaměstnavatele a jeho rozhodnutí o poskytování benefitů jiné, tzv. vnější faktory. Vnějšími faktory myslím především situaci na trhu, mezi konkurenčními společnostmi, která, jak se ukazuje, může být také významným důvodem pro rozhodnutí o poskytování výhod. Společnost je často k poskytování benefitů nebo rozšiřování jejich nabídky nucena právě konkurenčními společnostmi, jejich nabídkou, se kterou musí „držet krok“, pokud chce být stejně atraktivním zaměstnavatelem.

Jak již bylo napsáno dříve, Česká republika zaostává za vyspělými státy EU v množství poskytovaných výhod, resp. v mzdových nákladech na výhody vynakládaných. Nejčastěji na ně české firmy vynakládají 4 – 5 % celkových mzdových nákladů, zpravidla méně než 10 %. Ve vyspělých zemích EU je pravidlem 10% podíl, někdy mohou vynakládané částky dosahovat i 40 %²⁶. Tomu odpovídají i výsledky, které prezentuje *The Benefits Book*²⁷, která hovoří mj. o mzdových nákladech vynakládaných na zaměstnanecké výhody ve Velké Británii.

Obrázek 4: Mzdové náklady vynakládané na benefity v UK



Zdroj: *The Benefits Book* (2009).

²⁶ Urban, 2009.

²⁷ *The Benefits Book 2009* [online]. Editor Debi O'Donnovan. London: Employee Benefits, 2009. [cit. 2009-06-11]. ISSN 1366-8722. Dostupné z WWW:

http://www.employeebenefits.co.uk/download/2626/EmployeeBenefits_book_09.pdf.

Studii provedla v průběhu ledna 2009 společnost Employee Benefits, která oslovila 639 firem ve Velké Británii s otázkami z oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod. Obdobná studie vzniká pravidelně každé dva roky, v roce 2009 proběhlo osmé kolo tohoto šetření.

Ve Velké Británii je na benefity nejčastěji využíváno 11 - 20 % mzdových nákladů, a to 42 % společností. 33 % společností pak vyhrazuje na benefity mezi 0 – 10 % nákladů a 19 % společností věnuje benefitům 21 – 30 % mzdových nákladů.

3.1.1 Důvody, proč poskytovat zaměstnanecké benefity

Obecně je poskytování výhod považováno za vítanou, ne-li nutnou součást personální politiky firmy.

Výčty důvodů se pak v literatuře zpravidla neliší. Já jsem si nejprve vybrala výčet argumentů, který na svých stránkách uvádí společnost Sodexo Pass²⁸, jedna z předních firem, které se v České republice zabývají mj. zprostředkováváním některých zaměstnaneckých výhod pro firmy a jejich zaměstnance. Na webových stránkách společnosti firma prezentuje pod heslem *Zaměstnanecké benefity nic nenahradí...* systém zaměstnaneckých výhod ve formě poukázek. Její argumenty je však možné aplikovat na poskytování zaměstnaneckých benefitů obecně. *Cílem každé úspěšné společnosti je přilákat ty nejlepší zaměstnance a udržet jejich loajalitu, spokojenost a motivaci v práci i mimo ni. ... Fungující systém benefitů zvýší Vaši konkurenceschopnost při získávání zaměstnanců, pružně dorovná stále rostoucí cenu pracovní síly a pomůže motivovat a stabilizovat klíčové pracovníky podniku*²⁹.

Pro srovnání uvádím také formulace z knihy *Zaměstnanecké výhody a daně*³⁰, podle které je *odměňování formou zaměstnaneckých výhod motivováno z pohledu společnosti zejména:*

- *možností daňových úspor a úspor v souvislosti s odvody sociálního a zdravotního pojištění, a to jak u zaměstnavatele, tak i zaměstnance,*
- *tím, že v případě poskytování vhodných zaměstnaneckých benefitů lépe získává firma nové zaměstnance a dosahuje tak i určitého stabilizačního efektu u zaměstnanců,*
- *získáním konkurenční výhody oproti zaměstnavatelům, kteří zaměstnanecké výhody nenabízejí,*
- *budováním dobrého jména firmy.*

²⁸ Společnost Sodexo Pass Česká republika a.s., dříve Sodexho Pass Česká republika a.s.

²⁹ Převzato z internetu, dostupné na <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darky/informace-pro/zamestnavatele/proc-poskytovat-benefity/proc-benefity.asp>. [cit. 2009-06-11].

³⁰ JANOUSHKOVÁ, J. - KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1364-0.

Kromě daňové optimalizace, jsou důvody pro poskytování benefitů dvojího druhu.

Z hlediska vnitřního rozhodnutí firmy je to především politika péče o zaměstnance, posílení jejich loajality, jejich motivace a zachování firemní kultury. Benefity, jsou-li správně zvolené, budou mít pozitivní vliv na produktivitu celé společnosti, spokojenost zaměstnanců, která se projeví vyšší loajalitou a možná i vyšší výkonností.

Z hlediska vnějšího pohledu na společnost je poskytování výhod její vizitkou. To, zda a především jaké firma poskytuje benefity, může být nejen nutností vzhledem ke snaze udržet krok s konkurencí, ale je především obrazem, který o sobě firma vysílá pro své okolí, resp. potenciální zaměstnance, zákazníky, investory atd. Firma tak může *zlepšovat svoji pověst jako dobrého zaměstnavatele, pomáhá jak při udržení klíčových zaměstnanců (specialistů), tak i při získávání nových schopných zaměstnanců*³¹.

3.1.2 Jaké benefity jako společnost poskytovat

Po rozhodnutí o poskytování benefitů nutně následuje také vhodný výběr benefitů, které firma chce zaměstnancům nabízet. Znovu může tento výběr částečně ovlivňovat situace na trhu v konkurenčních společnostech. Základní myšlenkou při výběru by však mělo být udržení souvislosti s činností zaměstnavatele a sledování cíle, kterého chce zaměstnavatel díky poskytovaným výhodám dosáhnout.

Aby zaměstnanecký benefit správně podporoval firemní kulturu, měl by věcně souviset s činností zaměstnavatele. Tedy pokud je pro zaměstnavatele důležitá jazyková vybavenost zaměstnanců, měl by jim zprostředkovat kurzy cizích jazyků apod. Pro společnost je dále podstatné stanovit si *jasné podnikové cíle v oblasti motivace, stabilizace, relaxace a rozvoje* zaměstnanců. *Má-li například podnik problémy se zdravotním stavem plynoucím z povahy vykonávané práce, může zaměstnancům zaplatit specifické rehabilitační služby. ... Chce-li podporovat týmovou spolupráci, může se zaměřit na kolektivní sporty*³². Důležité jsou tedy při volbě benefitu především odpovědi na otázky: Jaký je můj cíl a bude mít pro mě poskytnutí této výhody požadovaný účinek? Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům výhody s cílem zlepšit jejich pracovní podmínky, posílit jejich loajalitu a motivovat je, je zároveň nutné, aby si ověřoval, zda poskytované benefity tento cíl plní.

³¹ Janoušková, Kolibová, 2005, str. 23.

³² URBAN, J. Jak (ne)poskytovat benefity [online]. HR Management, 2008, č. 4/2008. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z WWW: [http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article\[id\]=26021270](http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article[id]=26021270).

Faktorem, který proto hraje významnou roli při rozhodnutí o poskytovaných benefitech, je přání zaměstnanců. Bereme-li výhody jako výraz péče o zaměstnance, měly by právě preference zaměstnanců figurovat na prvním místě. V tomto bodě je nutné zmínit, že preference benefitů se liší jak pozici od pozice, tak často i s věkem zaměstnanců. Nabídka výhod se v rámci firmy může lišit pro různé skupiny zaměstnanců, jiné výhody ocení řadoví pracovníci a jiné budou správně motivovat management firmy. K nabídce benefitů je také *třeba přistupovat podle věkové struktury zaměstnanců, jinak bude mix benefitů vypadat ve firmě, kde převažují mladí lidé, jinak ve firmě, kde je větší zastoupení zaměstnanců v předdůchodovém věku*³³. V této souvislosti je nutné, s měnící se strukturou zaměstnanců, průběžně monitorovat a aktualizovat seznam nabízených výhod právě podle jejich preferencí. Správně zvolené benefity by měly *usnadňovat možnost věnovat se práci a posilovat rovnováhu mezi prací a osobním životem zaměstnanců*³⁴.

Klíčem je tedy *zhodnocení efektivity jednotlivých benefitů a zjištění, zda o nabízené výhody je zájem*³⁵. Zhodnocení efektivity jde ruku v ruce se zjišťováním preferencí zaměstnanců na poli poskytovaných výhod. Ideálně by mělo zjišťování probíhat pravidelně a poznatky by se měly promítat do nabídky benefitů. Jen prostředky na benefity, o které mají zaměstnanci zájem, lze totiž považovat za efektivně vynaložené.

Studie The Benefits Book zmiňuje mezi hlavními způsoby pro monitorování zájmu zaměstnanců o nabízené výhody a vyhodnocování jejich efektivity *dotazníkové průzkumy spokojenosti, přímé rozhovory se zaměstnanci nebo také pouhé sledování využívání jednotlivých druhů benefitů a jeho změny*. I přesto ale na otázku, *zda firmy sledují efektivnost využívání benefitů, 61 % z dotázaných odpovědělo, že nikoliv*.

3.1.3 Komunikace jako klíč k efektivitě benefitů

V souvislosti se spokojeností zaměstnanců s benefity je jako klíčová zmiňována především správná komunikace nabízených výhod. V tomto směru je důležité zvyšovat povědomí o nákladech na poskytované benefity mezi samotnými zaměstnanci.

*Zaměstnanci prostřednictvím benefitů získávají možnost různých plnění, která v podstatě jejich příjem a životní úroveň zvyšují*³⁶. Ne vždy si zaměstnanci ale uvědomují

³³ ČERMÁKOVÁ, V.: Benefity – nutné zlo nebo...? [online]. HR Management, 2008, č. 6/2008. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z WWW:

[http://managerweb.ihned.cz/?p=T04100_d&article\[sms_pay\]=true&article\[id\]=30563680](http://managerweb.ihned.cz/?p=T04100_d&article[sms_pay]=true&article[id]=30563680).

³⁴ Urban, 2009.

³⁵ d' Ambrosová a kol., 2009, str. 158.

³⁶ Chodounská, Knap, 2007.

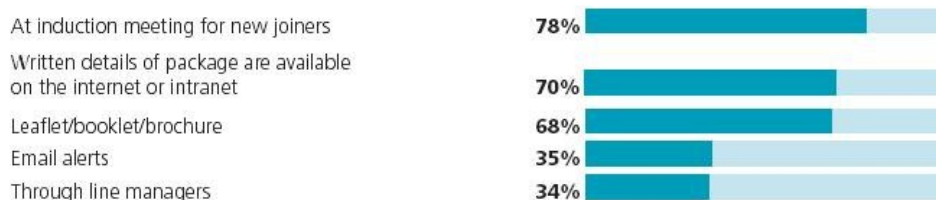
plnou hodnotu odměn, kterou jim zaměstnavatel poskytuje, tedy nejen výši své mzdy, ale také hodnotu všech poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Klíčem pro zvýšení efektivity benefitů může být také *umění zdůraznit, že poskytovanou službu či výrobek mají zaměstnanci vnímat jako benefit*³⁷.

Možným způsobem může být *speciální položka na výplatní pásce zaměstnance* (d' Ambrosová a kol., 2009, str. 158), která obsahuje právě informaci o hodnotě poskytovaných výhod. Nebo mohou tyto informace společnosti předávat jednotlivým zaměstnancům prostřednictvím intranetu nebo v podobě tištěných brožur.

Studie The Benefits Book sledovala způsoby, kterými komunikují zaměstnavatelé nabídku benefitů ve Velké Británii. Pět nejběžnějších způsobů uvádím na následujícím obrázku.

Obrázek 5: Nejobvyklejší způsoby komunikace zaměstnaneckých benefitů v UK

How respondents communicate benefits (excluding pensions) to staff



Zdroj: *The Benefits Book* (2009).

Nejobvyklejším způsobem jsou informační setkání organizovaná pro nové pracovníky, které pořádá 78 % společností. Dalšími obvyklými způsoby jsou informace o benefitech dostupné na intranetu nebo internetu (70 %) nebo tištěné materiály, letáky a brožury (68 %).

Možnost pružně reagovat na změny v poptávce po jednotlivých benefitech ze strany zaměstnanců a v rozdílných preferencích mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnanců obecně umožňuje správně zvolená forma poskytování benefitů. Než se jí však budu věnovat, zaměřím se na poskytované benefity a jejich vliv na zaměstnance samotné.

³⁷ Čermáková, 2008.

3.2 Vliv benefitů na zaměstnance

Zaměstnanecký benefit, jak jsem ukázala v kapitole daňový pohled, může být pro zaměstnance mnohdy výhodnější než stejná částka vyplacená v hotovosti, resp. ve formě běžné mzdy. To však neznamená, že si zaměstnanec tuto skutečnost uvědomuje, ani že bude preferovat právě benefit před vyplacením peněžní, byť nižší, odměny. Benefity mohou sice zaměstnancům přinášet daňové výhody, je však důležité, aby si sama společnost uvědomila, zda poskytuje zaměstnancům benefity v pravém slova smyslu, tedy jako „něco navíc“, nebo jen jako jinou formu odměny s využitím možnosti daňové optimalizace.

Efektivitu poskytovaných benefitů proto musí zaměstnavatel hodnotit zejména ze dvou pohledů.

- Je poskytování tohoto benefitu ze strany zaměstnanců žádoucí?
- Motivuje benefit zaměstnance tak, jak je mým cílem?

To, že zaměstnanci benefity čerpají totiž neznamená, že o ně opravdu stojí. Možná by dali raději přednost právě odpovídající částce vyplacené v hotovosti nebo naopak jiné výhodě. Druhou oblastí, kterou by měl zaměstnavatel hodnotit, je právě míra motivace, kterou daný benefit zaměstnancům přináší.

V souvislosti s vnímáním zaměstnance je nutné rozlišit, jestli zaměstnanec vnímá daný benefit jako „pouhou“ formu odměňování a nebo se pro něj stává výrazem péče zaměstnavatele, která je pro danou společnost specifická a nabývá tak pro něj na významu.

3.2.1 Spokojenost zaměstnanců především

Výraz péče o zaměstnance je v souvislosti se zaměstnaneckými benefity často skloňovaným pojmem. Můžeme ji vnímat jako *cestu vytváření vhodných podmínek pro práci, které se snaží současně vyvažovat osobní a pracovní životy zaměstnanců*³⁸.

Péče o zaměstnance může být buď povinná³⁹, tady daná zákony, nebo také dobrovolná. Jedním ze způsobů dobrovolné péče o zaměstnance je pak právě využití zaměstnaneckých výhod k posílení spokojenosti zaměstnanců. Jak píše doc. Urban,

³⁸ Janoušková, Kolibová, 2005, str. 18.

³⁹ Povinnou péčí rozumím především ochranné pracovní oděvy a pomůcky, úpravu pracovního prostředí a hygienických podmínek, atd.

vyšší spokojenost zaměstnance nemusí nutně vést k jeho vyšší výkonnosti, vyšší výkonnosti však nelze dlouhodobě dosahovat v podmínkách převažující pracovní nespokojenosti⁴⁰.

Zaměstnanecké výhody mohou posílit spokojenost zaměstnanců, pokud jsou ze strany společnosti dobře zvolené. Pokud firma nabízí řadu výhod, které ve skutečnosti využívají jen někteří jedinci, nebo je-li struktura nabídky neadekvátní zaměstnaneckým očekáváním, jsou náklady vynakládány zcela zbytečně (Janoušková, Kolibová, 2005, str. 48). Docílit správného složení nabídky zaměstnaneckých výhod lze pouze na základě informací od samotných zaměstnanců. Jen tak může společnost správně zhodnotit, zda o benefity, které nabízí, zaměstnanci opravdu stojí.

Nyní se znovu vrátím k zaměstnaneckým výhodám v charakteru odměny nebo péče o zaměstnance. Charakter odměňování mají v případech, kdy zaměstnanci o ně mají jednoznačný zájem a velmi pravděpodobně by si je pořídili, i kdyby si je museli sami koupit. Benefity tohoto typu sice většinou nevedou k růstu výkonu zaměstnanců, mohou však přispět k jejich stabilitě. V druhém případě, tedy pokud mají benefity charakter péče o zaměstnance, by si je zaměstnanci pravděpodobně nekoupili nebo si je spíše na trhu ani koupit nemohou. Jde často o služby, které jsou z pohledu podniku předpokladem dlouhodobě vyššího výkonu, případně vyšší pracovní a životní spokojenosti zaměstnanců, ať již z důvodu lepších pracovních, zdravotních nebo rodinných podmínek, rozvoje jejich schopností, relaxačních možností apod. (Urban, 2008).

3.2.2 Motivační význam benefitů pro zaměstnance

Jednotlivé benefity mohou na zaměstnance působit různě. Některé benefity mohou začít po určité době zaměstnanci považovat za samozřejmost a nebo si jen přestanou uvědomovat hodnotu, kterou jim daným benefitem zaměstnavatel poskytuje. V těchto případech je výrazně potlačen, ne-li zcela vyrušen, jejich motivační charakter. Klasickou ukázkou jsou stravenky, které jsou standardem pro většinu zaměstnanců, a rozhodně nepůsobí pro zaměstnance motivačně.

V souvislosti se vztahem zaměstnance ke svojí práci můžeme odlišit tři základní dimenze:

- postojovou (práce je pojmána jako hodnota),
- motivační (tvoří psychologický důvod pracovní činnosti),
- výkonovou (vyjadřuje faktický pracovní výkon)⁴¹.

⁴⁰ URBAN, J. Byznys je o lidech. Praha: ASPI, 2006. Str. 24. ISBN 80-7357-220-6.

Zaměstnanecké benefity, jak už jsem napsala dříve, si primárně nekladou za cíl ovlivňovat výkonovou dimenzi. Postojová dimenze není předmětem mé práce, je ovlivněna především pocitem správného a spravedlivého ocenění za odvedenou práci. Kde se zaměstnanecké výhody z těchto tří kategorií projevují, je právě motivační dimenze vztahu zaměstnance k práci.

V této souvislosti nabízí doc. Urban systém věcného třídění benefitů a to právě z pohledu motivace pro zaměstnance. Benefity v tomto směru třídíme do tří skupin:

- *zaměstnanecké výhody vztahující se k práci a pracovním podmínkám,*
- *vybavení a pomůcky sloužící i pro osobní potřebu,*
- *výhody osobní povahy včetně finančních služeb⁴².*

V této souvislosti pak platí úměra, že čím dále je benefit vzdálen od souvislostí s pracovními podmínkami, jinými slovy čím více je benefit projevem právě péče o zaměstnance, tím větší motivační charakter si zachovává. Firma nabízí zaměstnanci výhody, na které by on sám nedosáhl, i proto se prostředky péče o zaměstnance stávají *vnímanou a hodnocenou hodnotou jak samotnými zaměstnanci, tak jejich rodinným zázemím⁴³.*

Rizikem u benefitů zařazených do první skupiny je, že se mohou stát pro zaměstnance samozřejmostí a berou je často jako standard, i když si mnohdy neuvědomují, že jsou to dobrovolné a často nemalé výdaje ze strany zaměstnavatele. Nemívají proto výrazný motivační efekt. *Za to mohou často přispět ke stabilitě zaměstnanců v jejich pozici a loajalitě vůči zaměstnavateli, především tehdy, pokud je neposkytují ostatní firmy.* Naopak benefity ve třetí skupině nabývají ráz jedinečnosti, mají ten správný motivační charakter a jsou *z pohledu podniku předpokladem dlouhodobě vyššího výkonu, případně vyšší pracovní a životní spokojenosti zaměstnanců* (Urban, 2009).

Dělení konkrétních benefitů v rámci jednotlivých skupin je znázorněno v následující tabulce.

⁴¹ Janoušková, Kolibová, 2005, str. 11.

⁴² Urban, 2009.

⁴³ Janoušková, Kolibová, 2005, str. 23.

Tabulka 19: Zaměstnanecké benefity a míra jejich motivace pro zaměstnance

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Míra motivace pro zaměstnance
Výhody vztahující se k práci a pracovním podmínkám	Ochranné pracovní oděvy a pomůcky, pracovní oblečení a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky	Nízká
	Úprava pracovního prostředí a jeho hygienických podmínek, prevence pracovních rizik	
	Závodní stravování, stravenky	
	Ochranné nápoje, nápoje a občerstvení na pracovišti zdarma, prodejní automaty	
	Náhrady za opotřebení vlastního nářadí	
	Pružný pracovní režim, kratší týdenní pracovní doba, možnost práce z domova	
	Nadstandardní pracovní volno	
	Zajištění dopravy do zaměstnání	
	Příspěvek na dopravu, příspěvek na přestěhování	
	Výhody sloužící i pro osobní potřebu	
Bezplatné služby telefonních operátorů		
Osobní automobil k soukromému použití, benzínové karty		
Příspěvek na odívání		
Zvýhodněné byty a bydlení		
Výhody osobní povahy včetně finančních služeb	Zdravotní péče o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky	Vysoká
	Příspěvek na předškolní zařízení, pořádání dětských letních táborů	
	„Pečovatelské“ výhody při nemoci, narození dítěte atd.	
	Příspěvek na dovolenou, na sportovní, rekreační a kulturní aktivity	
	Finanční výpomoc	
	Pojištění a připojištění	
	Zaměstnanecké spoření	
	Příspěvek na stavební spoření	
	Finanční, právní a osobní poradenství	
	Platové dorovnání, resp. úhrada ušlé mzdy v době nemoci	
	Dárky, dárkové poukazy a šeky při zvláštních příležitostech, slevy u třetích stran	
	Zaměstnanecké party, členství v klubech	
	Prodej podnikových produktů a služeb za zvýhodněné ceny	

Zdroj: Urban (2009).

Jako analogii k tomuto dělení jsem našla také další třídění benefitů, a to na základě jejich *pracovní, poziční a sociálně-kulturní povahy*, nebo také na *výhody, které mají vztah k práci, výhody sociální povahy a výhody spojené s postavením v organizaci*⁴⁴. Zde znovu můžeme rozlišovat výhody, které přímo souvisejí s pracovním prostředím a podmínkami v práci, výhody, které jsou spojené s postavením (pozicí) zaměstnance ve firmě, a sociálně kulturní benefity. A znovu uvažovat odlišnou míru motivace pro zaměstnance.

⁴⁴ Toto dělení uvádí Bláha, Matejčična, Kaňáková v knize *Personalistika pro malé a střední firmy*, 2005, str. 175, resp. Koubek v knize *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*, 2007, str. 320.

3.3 Forma poskytování benefitů z hlediska podnikové optimalizace

Důležitý aspekt, který může pomoci řešit právě efektivitu benefitů a reagovat na preference jednotlivých zaměstnanců, je forma, jakou bude zaměstnavatel zaměstnancům výhody poskytovat⁴⁵.

Pro účely podnikové optimalizace se nabízejí tři možnosti, jak zaměstnancům výhody poskytovat, resp. jakou formou mohou benefity čerpat:

- plošně,
- poukázkovým systémem,
- prostřednictvím cafeteria systému⁴⁶.

Další možností je využívat kombinaci výše uvedených metod, nejčastěji např. jádro plošně poskytovaných výhod a k tomu možnost volby, ať už formou čerpání prostřednictvím cafeteria systému nebo využitím poukázek.

Plošný systém znamená poskytnutí stejných výhod všem zaměstnancům shodně, co do druhu a rozsahu. Dva poslední jmenované systémy obecně rozšiřují zaměstnancům možnost výběru, aby se mohli sami rozhodnout, které z nabízených benefitů budou využívat a které nikoliv. Všechny systémy mají svá specifika, výhody a úskalí, a proto bych se jimi ráda zabývala podrobněji.

3.3.1 Plošně poskytované benefity

Plošně poskytované benefity jsou poskytovány zaměstnancům shodně, často bez ohledu na to, zda o ně mají nebo nemají zájem. Eventuelně mohou být plošně poskytované výhody *segmentovány*, tzn. *nárok na určité druhy benefitů je vázán pouze na určité kategorie zaměstnanců* (Urban, 2009). U plošně poskytovaných benefitů se zaměstnanec nemůže zřici určitého benefitu ve prospěch jiného nebo naopak některý z benefitů nevyužívat vůbec.

Obecně se rozumí, že jsou-li výhody poskytovány plošně, nemohou vždy vyhovovat všem zaměstnancům. Abeceda personalisty (d' Ambrosová, a kol., 2009, str. 159) však uvádí jako výhodu plošné nabídky *uplatňování principu solidarity*. Podle té

⁴⁵ Formou benefitů jsem se zabývala již v první kapitole, kde jsem především vymezila formu, resp. podobu, v jaké je benefit poskytován. V této kapitole bych ráda zhodnotila formu, ve smyslu metody, prostřednictvím které má zaměstnanec možnost benefit čerpat.

⁴⁶ V literatuře se můžeme setkat také s českým výrazem kafetérie.

je se všemi zaměstnanci ve vztahu k firmě zacházeno stejně a jsou jim tedy nabízeny shodné výhody.

Výhodou plošného poskytování benefitů jsou jednoznačně nižší náklady. Ty jsou u pružných systémů spojené jak se zavedením celého systému, tak s jejich čerpáním. U plošného poskytování tyto náklady odpadají, firma nemusí vynakládat další prostředky na podrobnou evidenci využívání a čerpání jednotlivých výhod. I proto bývají často výhody, o které je zájem u všech zaměstnanců, poskytovány plošně, a tato metoda bývá kombinována s některou z dalších metod distribuce.

Mezi benefity, které firmy často poskytují plošně všem zaměstnancům patří např. stravenky či závodní stravování, týden dovolené navíc nebo nápoje a občerstvení na pracovišti zdarma.

3.3.2 Poukázkový systém

Poukázkový systém poskytování výhod se v našem prostředí stává velmi populárním. Ukázkou funkčních a hojně využívaných poukázek jsou stravenky, prostřednictvím poukázek však zaměstnavatelé mohou nabízet svým zaměstnancům mnohem širší škálu výhod.

Poskytování výhod formou poukázek využívá ustanovení § 6 odstavce 9 písm. d) zákona o daních z příjmů, které určuje jako osvobozená od daně:

- *nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům, a to*
- *z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů,*
- *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.*

Forma poukázky je uznatelnou formou nepeněžního plnění, neboť výdaj finančních prostředků je pouze na straně zaměstnavatele, zatímco zaměstnanec pouze využije danou službu, za kterou formou poukázky „zaplatí“.

V českém prostředí je poskytování výhod formou poukázek oblíbené. Výhodou tohoto systému je především jednoduchost. Zaměstnavatel, ve spolupráci se společností zabývající se zprostředkováním těchto poukázek, nabízí zaměstnanci výhody s poměrně širokou možností výběru a nemusí se již dále zabírat právními, ani dalšími souvislostmi

spojenými s nabídkou a využíváním poskytovaných výhod. Monitorování zájmu o jednotlivé výhody a jejich využívání bývá často doplňkem služeb zprostředkovatelských společností.

Podle zákona se zároveň *jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance*. Stravenky a další poukázky tak mohou kromě zaměstnance využívat i jeho rodinní příslušníci, což je bezpochyby dalším důvodem obliby této formy odměn ze strany zaměstnanců.

3.3.3 Cafeteria systém

Cafeteria systém může být také nazýván systémem osobních účtů a je formou, která se snaží flexibilně reagovat na potřeby a přání zaměstnanců. Pro zaměstnance je v rámci tohoto systému vytvořen *soubor výhod, z nichž si může každý zaměstnanec podle určitých pravidel vybrat. Zaměstnanec má svůj účet, do jehož výše může čerpat zaměstnanecké výhody*⁴⁷. Zpravidla je každý benefit ohodnocen určitým počtem bodů nebo hodnotou vyjádřenou v Kč. Zaměstnanci mají přidělený určitý finanční přiděl nebo počet bodů a mohou výhody dle libosti vybrat a čerpat, až do výše svého účtu.

Zaměstnavateli *tento systém poskytuje okamžitý přehled oblíbenosti a využívání jednotlivých výhod a plnou kontrolu nad vynaloženými náklady*⁴⁸. Zaměstnavatel ušetří náklady za benefity, o které nejeví zaměstnanci takový zájem. Za výhodu cafeteria je považována hlavně flexibilita, protože díky možnosti široké nabídky výhod může zaměstnavatel uspokojit různé preference zaměstnanců. Díky této formě zaměstnavatel přistupuje tedy mnohem individuálněji k potřebám a přáním svých zaměstnanců.

Z hlediska zaměstnance je pak tento systém především spravedlivý, každému je přidělen počet bodů, které může čerpat právě za benefity, o které má zájem. Za pozitivní se udává také participace zaměstnanců⁴⁹, zaměstnanec *se spoluúčastní na výběru výhod, a tak na sebe bere zodpovědnost za jejich čerpání, zvyšuje se tak jeho loajalita k zaměstnavateli a sounáležitost s firmou*.

Jasnou nevýhodou celého systému je pak jeho nákladnost. Správa a poskytování vyžadují využívání speciálních administrativních systémů, také průběžné zpracovávání

⁴⁷ BLÁHA, J. - MATEICICNA, A. - KAŇÁKOVÁ, Z. Personalistika pro malé a střední firmy. Brno: CP Books, 2005. 7. kapitola: Odměňování zaměstnanců. Str. 175. ISBN 80-251-0374-9.

⁴⁸ Chodounská, Knap, 2007.

⁴⁹ Jak uvádí Urban, 2009 nebo také Bláha, Mateicicna, Kaňáková, 2005, str. 175.

a vyhodnocování dat. Rovněž právě možnost obměny či aktualizace výhod díky sledování potřeb zaměstnanců s sebou přináší dodatečné náklady.

3.3.4 Formy poskytování výhod ve Velké Británii

Výše popsané formy jsou tři nejběžnější způsoby, jak poskytovat zaměstnancům výhody v České republice. Pro srovnání bych se ráda zabývala formami, které jsou běžné ve Velké Británii, pro ilustraci rozdílů forem u nás nevyužívaných.

Podle studie *The Benefits Book* se zaměstnavatelům nabízejí čtyři možnosti, jak poskytovat zaměstnancům výhody:

- *Core package*, tedy systém jádra nebo analogicky plošný systém poskytování výhod.
- *Flexible benefits package*, tedy flexibilní systém výhod, který v našem pojetí odpovídá systému cafeterie.
- *Voluntary benefits*, tedy systém volitelných výhod.
- *Salary sacrifice*, pojem, který raději nechám nepřeložen.

Pro první dva systémy nalezneme analogie i v českém prostředí. U charakteristiky flexibilního systému výhod bych jen zdůraznila, že je standardem možnost výběru benefitů z nabízeného balíčku výhod. Zaměstnanci mají ovšem také možnost zvolit místo čerpání výhod pouze čerpání finančních prostředků. Poslední dva způsoby bych ráda alespoň vysvětlila.

Systém volitelných výhod (*voluntary benefits*) by se dal vzdáleně přiřadit k u nás velmi populárnímu poukázkovému systému. Analogie bude fungovat co do druhu poskytovaným výhod, ne však co do způsobu jejich plnění. Definice tohoto způsobu podle *The Benefits Book* zní: *Products and services on which the employer has negotiated discount with suppliers, but the employee pays for the benefit out of net pay*⁵⁰.

Zaměstnavatel tedy nabízí svým zaměstnancům možnost nakupovat určité produkty a čerpat určité služby u některých obchodních partnerů za výhodnější ceny než je na trhu obvyklé. Zaměstnanec však za tyto výhody platí sám ze svých prostředků. Nabídka volitelných výhod bývá často *doplňkem k plošně nebo i flexibilně nabízeným výhodám a má za cíl především rozšířit poskytované výhody s tím, že je zaměstnanci mohou čerpat bez dalších nákladů zaměstnavatele.*

⁵⁰ Definice převzata z *The Benefits Book* 2009, str. 16.

Benefity formou salary sacrifice nemají u nás žádnou analogii. Do této skupiny patří benefity definované jako *tax-efficient benefits that employees select, and for which they sacrifice some of their gross pay for their employer to buy the benefits on their behalf*. Jedná se tedy o výhody, které jsou daňově zvýhodněné, zaměstnanec si je znovu sám vybírá, znovu je hradí z vlastních prostředků, resp. na jejich úhradu obětuje část své hrubé mzdy. Nestandardní, alespoň pro naše prostředí, je především hrazení celé hodnoty poskytované výhody z vlastních prostředků zaměstnance.

4. kapitola

POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ – POZNATKY Z VÝZKUMŮ

4.1 Nejčastěji poskytované benefity

V České republice má poskytování benefitů pouze několikaletou tradici. Zatím bohužel neexistují žádné pravidelné a ucelené výzkumy, které by komplexně sledovaly vývoj v této oblasti. Pro účely svojí práce tedy budu používat data z několika výzkumů různých společností, které jsem měla k dispozici.

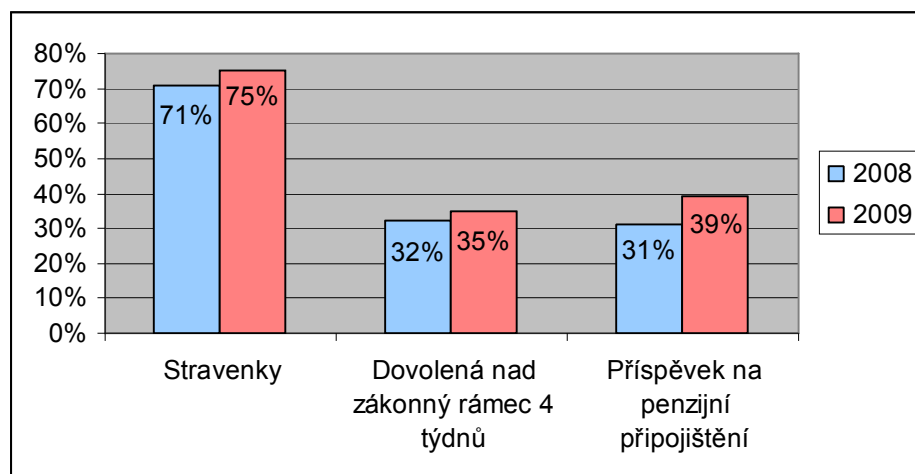
Na téma nejčastěji poskytovaných benefitů jsem získala tiskové zprávy společnosti Factum Invenio. Tato společnost provádí výzkumy v oblasti zaměstnaneckých benefitů pravidelně, k dispozici mám poznatky ze dvou šetření. Z dat získaných v lednu a únoru roku 2008⁵¹ vyplývá, že *mezi zaměstnaneckými benefity jsou jednoznačně nejrozšířenější stravenky, či příspěvky na oběd. Od svých zaměstnavatelů je dostává 71 % zaměstnanců* Podle dále zveřejněných údajů *další poskytované benefity již dostává maximálně třetina zaměstnanců a jsou jimi dovolená nad zákonný rámec 4 týdnů, která je zaměstnavatelem*

⁵¹ Společnost Factum Invenio položila v rámci šetření, které proběhlo ve dnech 28. 1. – 4. 2. 2008, sadu otázek týkajících se zaměstnaneckých benefitů. Respondenti (celkem 517 osob) představovali reprezentativní vzorek obyvatel ČR starších 15 let v zaměstnaneckém poměru získaný kvótním výběrem.

poskytována 32 % zaměstnanců, a příspěvek na penzijní připojištění, který je poskytován 31 % zaměstnanců⁵².

Společnost Factum Invenio zveřejnila nová data výzkumu v lednu roku 2009, na základě šetření, které proběhlo v prosinci 2008. Z nejaktuálnějšího průzkumu vyplývá, že jsou znovu nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým benefitem příspěvky na obědy či stravenky (75 %). Dalšími poskytovanými benefity jsou příspěvek na penzijní připojištění (39 %) a dovolená nad zákonný rámec 4 týdnů (35 %).

Obrázek 6: Srovnání nejčastěji poskytovaných benefitů v letech 2008 a 2009



Zdroj: Factum Invenio (2008, 2009).

Výstupy ze dvou poskytnutých studií se příliš neliší, výrazně podle nich dominuje poskytování stravenek, které jsou stabilně nejrozšířenější výhodou.

Pro srovnání bych ještě uvedla data, která se mi podařilo získat z dřívějších let. Společnost Sodexo Pass provedla v srpnu roku 2005 průzkum frekvence poskytování benefitů⁵³. Výsledky ilustruje obrázek č. 7 na následující stránce.

Na základě tohoto výzkumu znovu dominují stravenky, které v roce 2005 poskytovalo 85 % soukromých společností v Praze a 70 % soukromých společností v celé České republice. Druhou příčku pak obsadily příspěvky na penzijní připojištění, které poskytovalo 34 % zaměstnavatelů v Praze a 36 % zaměstnavatelů v rámci ČR. V roce 2005 navíc tehdy platná legislativa určovala výdaje (náklady) vynaložené na peněžní plnění

⁵² Co přinese zrušení daňové podpory stravenek. Tisková zpráva, 26. února 2008. Praha: Factum Invenio, 2008. [cit. 2009-04-27].

⁵³ Převzato z CHODOUNSKÁ, B. - KNAP, P. Zaměstnanecké benefity: výhodná transakce pro všechny [online]. HR Management, 2007, č. 6/2007. [cit. 2009-01-31]. Dostupné z WWW: [http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article\[id\]=22476520](http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article[id]=22476520).

poskytovaná zaměstnanci vedle mzdy jako daňově neuznatelné⁵⁴. Druhé místo pro penzijní připojištění a čtvrté pro životní pojištění, které jsou právě těmito plněními, je tedy poměrně překvapivé.

Obrázek 7: Frekvence poskytování vybraných benefitů soukromými společnostmi v ČR

Tabulka 1: FREKVENCE POSKYTOVÁNÍ VYBRANÝCH BENEFITŮ SOUKROMÝMI SPOLEČNOSTMI V ČR		
Typ benefitů	Benefity poskytované soukromými společnostmi – Praha (v procentech)	Benefity poskytované soukromými společnostmi ČR celkem (v procentech)
Stravenky	85	70
Penzijní připojištění	34	36
Jazykové kurzy, vzdělávání	29	27
Životní pojištění	24	26
Relaxace, sport, kultura	15	16
Dodatečná dovolená	12	14
Doprava	14	13
Věcné dárky	10	12
Podniková jídelna	3	10
Stravenky předplacené	2	9
Vlastní produkty	6	8
Půjčky	6	7
Zdraví	6	6
Péče o dítě	2	3
Stavební spoření	1	2
Ostatní	11	13

Zdroj: Průzkum společností SodexhoPass, srpen 2005 – Soukromé společnosti celkem – 6590, soukromé společnosti Praha – 2752

Zdroj: Sodexho Pass (2005). Převzato z Chodounská, Knap (2007).

Poslední data ke srovnání vycházejí z průzkumů, které si pravidelně nechává udělat společnost ING Employee Benefits mezi společnostmi umístěnými mezi Czech Top 100, tedy mezi 100 nejvýznamnějšími firmami v České republice. Josef Janda ve svém článku Zaměstnanecké benefity a jejich trendy⁵⁵ uvádí v tabulce, která následuje na další stránce, srovnání průzkumů mezi společnostmi Czech Top 100 za roky 2007 a 2008.

⁵⁴ Neúplné znění § 25 odst. 1 písm. d) ZDP platného do 31. 12. 2006 (převzato z Macháček, 2008, str. 22).

⁵⁵ JANDA, J.: Zaměstnanecké benefity a jejich trendy [online]. 25.9.2008. [cit. 2009-06-11]. Dostupné z WWW: <http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>.

Tabulka 20: Poskytování jednotlivých benefitů - srovnání

Poskytování jednotlivých benefitů (v %)	2007	2008	Rozdíl
Stravenky či bezplatné občerstvení na pracovišti	97	83	-14
Penzijní připojištění	86	78	-8
Sport, kultura, rekreace, zdraví a volný čas	78	66	-12
Motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely	75	71	-4
Zvýhodněné půjčky zaměstnancům	50	41	-9
Pracovní volno	47	54	7
Životné pojištění	42	36	-6
Nepeněžní dary	36	15	-21
Manažerské motivační programy	33	51	18
Nákup firemních produktů se slevou	33	27	-6
Přechodné ubytování	25	39	14
Sleva při nákupu vyřazených aut, příslušenství a mobilních telefonů	22	37	15
Volné jízdenky či příspěvek na dopravu	19	12	-7
Možnost nákupu cenných papírů firmy	14	25	15

Zdroj: ING Employee benefits (2007, 2008). Převzato z Janda (2008).

Nejvýznamnější podíl znovu tvoří stravenky či bezplatné občerstvení na pracovišti, i když procento zaměstnavatelů, které tyto výhody poskytuje, pokleslo podle tohoto průzkumu z 97 % na 83 %. Další místa nově pro rok 2008 osadily příspěvky na penzijní připojištění, možnost používání motorového vozidla pro služební i soukromé účely a také příspěvky zaměstnancům na sport, kulturu, rekreaci, zdraví a volný čas.

Ze všech výzkumů, jejichž data jsem měla k dispozici, je zřejmé, že zdaleka nejposkytovanějším benefitem jsou stravenky nebo jiné formy příspěvků na stravování. Na druhém místě se pak, a to poměrně stabilně, drží příspěvky na penzijní připojištění.

4.2 Atraktivita poskytovaných benefitů

Druhým tématem, na které bych se ráda zaměřila, je atraktivita jednotlivých benefitů pro zaměstnance, resp. o které benefity zaměstnanci stojí a o které nikoliv.

V roce 2008 uspořádala společnost Factum Invenio šetření právě na téma atraktivity jednotlivých benefitů⁵⁶.

⁵⁶ Převzato z HOLOMEK, P. Vhodný mix benefitů pomáhá udržet kvalitní zaměstnance [online]. HR Management, 2008, č.5/2008. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z WWW: [http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article\[id\]=27838320](http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article[id]=27838320).

Obrázek 8: Vnímání atraktivity jednotlivých benefitů

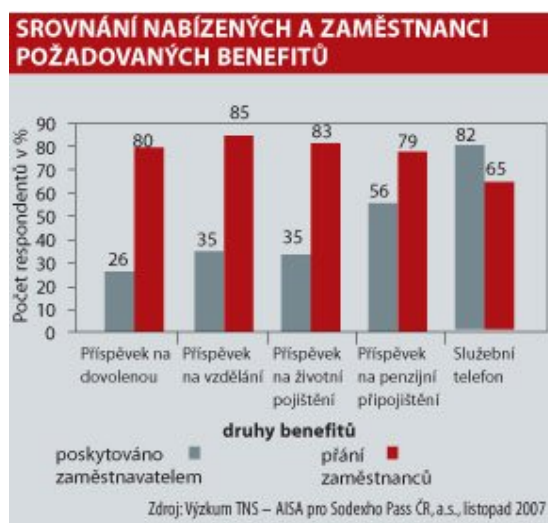


Zdroj: Factum Invenio (2008). Převzato z Holomek (2008).

Patrné je znovu umístění příspěvků na stravování, které jako atraktivní hodnotí 90 % zaměstnanců. Takřka stejně atraktivní je vnímání příspěvků na dovolenou (86 % hodnotí kladně), následované příspěvkem na nadstandardní zdravotní péči (77 %) a příspěvkem na kulturu (76 %).

Pro odlišení výhod, o které zaměstnanci opravdu stojí, mám k dispozici také výsledky výzkumu společnosti TNS – AISA, který si nechala vypracovat koncem roku 2007 společnost Sodexo Pass⁵⁷.

Obrázek 9: Srovnání nabízených a zaměstnanci požadovaných benefitů



Zdroj: TNS AISA (2007). Převzato z Moderní řízení (16.10.2008).

⁵⁷ Balíček benefitů [online]. Moderní řízení, 16.10.2008. [cit. 2009-05-08]. Dostupné z WWW: http://modernirizeni.ihned.cz/2-29040260-600000_d-62.

V rámci těchto výsledků chybí jakákoliv zmínka o příspěvcích na stravování, což je po předchozích zkušenostech podivné. Mezi přáními zaměstnanců podle tohoto výzkumu vedou příspěvky na vzdělání (85 %), které těsně následují příspěvky na životní pojištění (83 %). S nemalým rozdílem se na dalších pozicích umístily příspěvky na dovolenou (80 %) a příspěvky na penzijní připojištění (79 %).

Naopak mezi nejčastěji poskytovanými benefity dominuje služební telefon, který svým zaměstnancům dává k dispozici 80 % zaměstnavatelů. Je to zároveň také benefit, u kterého je nejmenší rozdíl mezi procentem zaměstnanců, kteří o něj stojí, a procentem zaměstnavatelů, kteří jej poskytují (rozdíl činí 17 %). Největší rozdíl je u příspěvku na dovolenou, který by uvítalo 80 % zaměstnanců, poskytuje jej však pouhých 26 % zaměstnavatelů.

Obdobné šetření, jehož výsledky jsem převzala znovu z článku Zaměstnanecké benefity: výhodná transakce pro všechny (Chodounská, Knap, 2007), pořádala také společnost Sodexo Pass v srpnu roku 2005, a to s následujícím výstupem.

Obrázek 10: Co preferují zaměstnanci a co zaměstnavatelé

Tabulka 2: CO PREFERUJÍ ZAMĚSTNANCI A CO ZAMĚSTNAVATELÉ		
Typ benefitu	Preferován zaměstnanci (v procentech)	Preferován zaměstnavateli (v procentech)
Stravování	82	79
Penzijní připojištění	20	23
Životní pojištění	13	16
Dodatečná dovolená	10	7
Jazykové kurzy, vzdělávání	10	12
Relaxace, sport, kultura	9	7
Doprava	7	6
Věcné dárky	5	4
Vlastní produkty	3	3
Zdraví	3	3
Půjčky, stavební spoření	3	3
Péče o dítě	2	1
Jiné	8	7

Zdroj: Průzkum společnosti SodexoPass, srpen 2005

Zdroj: SodexoPass (2005). Převzato z Chodounská, Knap (2007).

Podle výsledků tohoto průzkumu na prvním místě figuruje znovu stravování, a to jak mezi zaměstnanci, z nichž 82 % uvedlo, že příspěvky na ně preferují, tak mezi zaměstnavateli, kde příspěvky na ně poskytuje 79 % z nich.

Z dalších výsledků je pak patrný především obrovský odstup. Řádově 20 % zaměstnanců i zaměstnavatelů preferuje příspěvky na penzijní připojištění. Jako třetí nejvýznamnější se, znovu s obdobným ziskem v obou skupinách kolem 15 %, umístily

příspěvky na životní pojištění. Na čtvrtém místě pak figuruje dodatečná dovolená, ovšem z mého pohledu se jedná spíše o poskytnutí dovolené nad zákonný rámec než příspěvku na ni (preferuje 10 % zaměstnanců a 7 % zaměstnavatelů).

Posledním srovnáním, které se mi na toto téma podařilo získat, jsou výsledky studie společnosti *Robert Half*, která zveřejnila tzv. *Salary Benefits Guide 2008 – 2009. Průzkum, který byl proveden v období srpen až prosinec 2008 vymezil mj. TOP benefity, které zaměstnanci opravdu vítají*⁵⁸. V tabulce uvádím srovnání mezi nejvíce využívanými a nejžádanějšími benefity.

Tabulka 21: TOP 10 benefitů

TOP 10 benefitů	
Nejvíce využívané benefity:	Nejžádanější benefity:
Stravenky	Jazykové kurzy
Občerstvení/nápoje (čaj, káva)	5 týdnů dovolené
5 týdnů dovolené	Stravenky
Jazykové kurzy	Pružná pracovní doba
Mobilní telefon	Odborné vzdělávání (kurzy, MBA, VŠ)
Penzijní připojištění	13. plat
Firemní víkend, teambuildingové akce	Služební automobil i k soukromým účelům
Možnost neplaceného volna	6 týdnů dovolené
Sick day	Mobilní telefon
Pružná pracovní doba	Kupon MHD

Zdroj: *Robert Half (2008). Převzato z Soukupová (2009).*

Při podrobnějším zkoumání vyplyne, že na prvních třech místech se v obou kategoriích, tzn. mezi nejvíce využívanými a nejvíce žádanými, objevily tytéž výhody. Figurují mezi nimi znovu stravenky, a pokud se mezi hojně využívanými benefity oprostím od občerstvení na pracovišti, jsou na dalších pozicích jazykové kurzy a pět týdnů dovolené. Pokud bych tedy měla shrnout výše uvedené poznatky co do atraktivity pro zaměstnance nebo jejich preferencí, znovu se významně projevuje zájem o stravování. Novou položkou jsou benefity související s dovolenou (buď dovolená nad rámec zákona a nebo příspěvky na ni). Mezi dalšími výhodami už žádná shoda nebo jednoznačnost nepřevažuje, mohou to být příspěvky na vzdělávání, např. jazykové kurzy, nebo životní pojištění a penzijní připojištění.

V souvislosti s výrazným výsledkem příspěvků na stravování, musím zmínit ještě jednu skutečnost. Ač tento benefit bývá často označován jako nejméně efektivní, především z hlediska jeho vnímání zaměstnanci, kteří jej často berou jako nárok a ne jako „něco navíc“, stále je o něj ze strany zaměstnanců velký zájem. Zaměstnavatelé je také nejčastěji svým zaměstnancům poskytují. Otázkou zůstává, jestli je to i díky příznivé

⁵⁸ SOUKUPOVÁ, K. Jak na osekání zaměstnaneckých benefitů v krizi? [online]. 26.5.2009. [cit. 2009-06-11]. Dostupné z WWW: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-v-krizi/>.

legislativě, která tyto výdaje umožňuje zaměstnavatelům alespoň částečně uznat jako daňový náklad. Společnost Factum Invenio v této souvislosti, pod politickým tlakem možnosti zrušení těchto daňových výhod, provedla v únoru 2008 šetření právě na téma *zrušení daňové podpory stravenek*. Otázkou pro respondenty bylo, *zda by se změnily jejich stravovací návyky v případě, že by jim zaměstnavatel tento benefit přestal poskytovat*. Celkem dvě pětiny zaměstnanců (41 %), které stravenky dostávaly, uvedly, že ano⁵⁹.

4.3 Spokojenost zaměstnanců s nabízenými výhodami

Spokojenost zaměstnanců s nabízenými výhodami je poslední oblastí, které se budu v rámci svých poznatků z výzkumů věnovat. Již jsem zpracovala, které benefity zaměstnavatelé nejčastěji poskytují, které by na rozdíl od zaměstnavatelů preferovali zaměstnanci. Zbývá tedy zodpovědět otázku, na kolik jsou zaměstnanci s poskytováním výhod spokojeni.

Jako první použiji znovu data z výzkumů společnosti Factum Invenio, a to konkrétně týkající se počtu poskytovaných benefitů. Podle výsledků z průzkumu pořádaného v únoru roku 2008 *v průměru dostávají zaměstnanci tři až čtyři benefity (3,75)⁶⁰*. Z průzkumu provedeného v prosinci 2008 stejnou společností mám již k dispozici podrobnější údaje. *V průměru jsou zaměstnancům poskytovány cca 4 zaměstnanecké výhody, přičemž nadprůměrný počet benefitů získávají zaměstnanci ve veřejném sektoru⁶¹*.

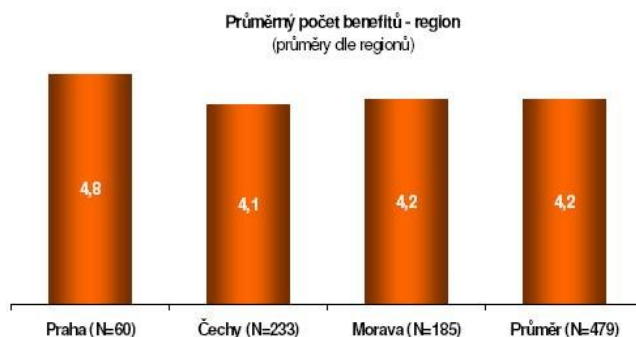
Rozdíl je patrný také podle regionu, ve kterém se šetření provádělo, jak dokládá obrázek na následující stránce. Z něj vyplývá, že nejvyšší počet benefitů dostávají zaměstnanci v Praze (4,8), zatímco mírně nižší počet je nabízen zaměstnancům v Čechách než na Moravě. Společnost dále uvádí, že *12 % zaměstnanců nedostává od svého zaměstnavatele žádný benefit*.

⁵⁹ Co přinese zrušení daňové podpory stravenek. Tisková zpráva, 26. února 2008. Praha: Factum Invenio, 2008. [cit. 2009-04-27].

⁶⁰ Jen pro připomenutí byly v tomto výzkumu jako tři nejčastější benefity určeny stravenky či příspěvky na oběd, dovolená nad zákonný rámec 4 týdnů a příspěvek na penzijní připojištění.

⁶¹ Zaměstnanecké benefity. Tisková zpráva, 01/2009. Praha: Factum Invenio, 2008. [cit. 2009-04-27].

Obrázek 11: Průměrný počet benefitů - region

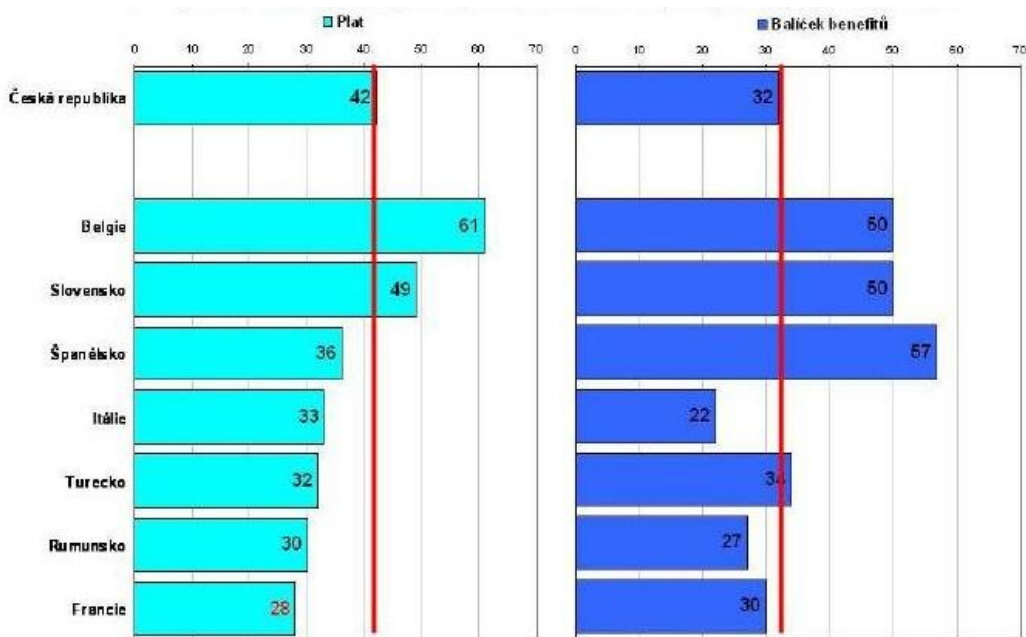


Zdroj: Factum Invenio (2009).

Nyní bych se již zabývala spokojeností zaměstnanců s nabízenými benefity.

Na téma *motivace a loajality zaměstnanců k zaměstnavateli*⁶² byla publikována v srpnu roku 2007 mezinárodní srovnávací studie Barometr⁶³. V otázkách spokojenosti byli zaměstnanci dotazováni na spokojenost s výší platu a poskytovanými balíčky benefitů.

Obrázek 12: Spokojenost zaměstnanců s platem a balíčkem benefitů podle jednotlivých zemí v %



Zdroj: Accor Services CZ (2007).

⁶² Accor Services provedl mezinárodní srovnávací studii Barometr na téma motivace a loajality zaměstnanců k zaměstnavateli [online]. Tisková zpráva, 28.8.2007. Praha: Accor Services, 2007. [cit. 2009-07-09].

Dostupné z WWW:

http://www.accorservices.cz/CZ/ONas/PublishingImages/TZ_Studie%20Barometr_1.pdf.

⁶³ Tuto studii si nechala zpracovat společnost Accor Services CZ společností Ipsos. Studie probíhala v osmi evropských zemích – České republice, Belgii, Francii, Itálii, Rumunsku, Slovenku, Španělsku a Turecku a zkoumala spokojenost, motivaci, loajalitu a pracovní podmínky zaměstnanců.

V České republice bylo se svým platem spokojeno 42 % zaměstnanců a s balíčkem benefitů 32 %. Z části průzkumu, kde byla zjišťována očekávání zaměstnanců od svých zaměstnavatelů, se na prvních místech nejčastěji umístilo školení, vzdělávání a penzijní připojištění, dále pak příspěvky na dovolenou, podpora zdraví, pomoc při péči o dítě a příspěvky na oběd.

Novou studii publikovala společnost Accor Services CZ také v únoru roku 2008⁶⁴, znovu se zaměřila na samotné zaměstnance – na jejich spokojenost se zaměstnáním, motivaci a loajalitu vůči zaměstnavateli⁶⁵, tentokrát pouze v České republice. Znovu byla zkoumána spokojenost zaměstnanců s jejich mzdou a balíčkem benefitů.

Obrázek 13: Spokojenost zaměstnanců se mzdou a balíčkem benefitů v %



Zdroj: Accor Services CZ (2008).

S balíčkem benefitů bylo spokojeno i tentokrát 32 % zaměstnanců, nejvíce spokojených přitom bylo mezi manažery (38 %), na rozdíl od řadových pracovníků, z nichž bylo spokojeno pouze 30 %. Jak bylo v průzkumu dále zjištěno, nejvíce zaměstnanci v práci postrádali uznání a právě zaměstnanecké benefity. Více než polovina zaměstnanců navíc přiznala, že spokojenost v zaměstnání se odráží na jejich motivaci a efektivitě práce. Z části průzkumu, který se zabýval očekáváním zaměstnanců vyplynulo, že by zaměstnanci v oblasti výhod uvítali od svých zaměstnavatelů školení, lepší přístup k péči o zdraví, možnost sportovního nebo kulturního vyžití.

⁶⁴ Reprezentativního výzkumu se v České republice zúčastnilo celkem 1209 zaměstnanců starších 18 let. Zaměstnanci byli rozdělováni podle pozice a firem. Studii znovu vypracovala společnost Ipsos.

⁶⁵ Studie pro Accor Services CZ zjišťovala loajalitu a motivaci zaměstnanců v České republice [online]. Tisková zpráva, 13.2.2008. Praha: Accor Services CZ, 2008. [cit. 2009-07-09]. Dostupné z WWW: http://www.accorservices.cz/CZ/ONas/PublishingImages/TZ_Studie_Barometr_2.pdf.

5. kapitola

TRENDY A VÝVOJ V OBLASTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

5.1 Benefity nabízené ve světě

Nejčastěji poskytované benefity se co do formy i konkrétních plnění liší zemi od země. Ve Velké Británii například, jak uvádí The Benefits Book, od roku 2004 vzrostl podíl flexibilně a volitelně poskytovaných benefitů. Zatímco v roce 2004 poskytovalo benefity flexibilně pouze 15 % společností, v dnešní době je to již 27 %. U systému volitelných výhod či salary sacrifice jsou tato čísla ještě vyšší, v současné době je poskytuje alespoň některým zaměstnanců až 74 %, resp. 83 % společností. Plošný systém výhod využívá pro všechny zaměstnance 64 % společností, pro některé dalších 19 %.

Co do konkrétních poskytovaných výhod bývají nejčastěji plošně poskytovány náklady na vzdělávání nebo životní pojištění. U flexibilních výhod jsou to výhody spojené s dovolenou a příspěvky na rekreaci. V systému volitelných výhod dominují členství ve sportovních a wellness klubech nebo slevy na volnočasové aktivity. Principem salary sacrifice jsou nejčastěji poskytovány výhody spojené s péčí o děti.

The Benefits Book zkoumala také, jaké faktory nejčastěji přimějí zaměstnavatele ve Velké Británii zavést nové benefity. Velmi potěšující informací je v tomto směru jasná převaha přání zaměstnanců. Zaměstnavatelé nejčastěji zavádějí nové benefity, protože si myslí, že to zaměstnanci ocení (69 %) nebo díky přímému přání zaměstnanců (52 %).

Obrázek 14: Faktory, díky kterým zaměstnavatelé zavádějí nové benefity v UK

Factors that influenced employers to introduce benefits	
Thought staff would value it	69%
Employee requests	52%
Thought it would improve image as an employer	43%
Cost	36%
Reinforced business strategy	33%
Government tax breaks	28%
Competitors offered it	13%
Other	6%

Zdroj: *The Benefits Book (2009)*.

Ve Spojených státech, kde je systém poskytování benefitů odlišný, se dělí výhody především na povinné, tedy vyžadované zákonem, a dobrovolné. Publikace 2009 *Employee Benefits*⁶⁶ uvádí dělení nejen na povinné a dobrovolné benefity, jako zvláštní skupinu vyděluje plnění, která kompenzují zaměstnancům neodpracovanou dobu (*pay for time not worked benefits*). Mezi povinné benefity patří *příspěvky na sociální zabezpečení, zdravotní zabezpečení v nezaměstnanosti, nemocenské zabezpečení*. Benefity týkající se placení neodpracované doby mohou být *kompenzace platu při nemoci, dovolené, placené svátky a dny pracovního klidu*. Ve skupině dobrovolných benefitů pak můžeme najít plnění týkající se *důchodů, dalšího pojištění zaměstnanců, dotované či bezplatné stravování* atd.⁶⁷

Obrázek 15: Mzdové náklady na jednotlivé druhy benefitů v USA

Table 1	Average Percentage of Payroll Reflecting Total Cost of Benefits (by Organization Staff Size)				
	Overall	Small (1–99 Employees)	Medium (100–499 Employees)	Large (500 or More Employees)	Differences Based on Staff Size*
Mandatory benefits	20%	20%	21%	20%	
Voluntary benefits	19%	15%	21%	21%	Large, medium > small
Pay for time not worked benefits	11%	11%	10%	11%	

Zdroj: *2009 Employee Benefits (2009)*.

⁶⁶ 2009 Employee Benefits Survey Report: Examining Employee Benefits in a Fiscally Challenging Economy [online]. Alexandria (VA, USA): Society for Human Resource Management, 2009. [cit. 2009-07-15]. ISBN 978-1-586-44155-5. Dostupné z WWW: http://www.shrm.org/Research/SurveyFindings/Articles/Documents/09-0295_Employee_Benefits_Survey_Report_spread_FNL.pdf.

⁶⁷ KÓUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. Vydání 4., rozšířené a doplněné. Praha: Management Press, 2007. 10. kapitola: Odměňování pracovníků. Str. 319. ISBN 978-80-7261-168-3.

Na jednotlivé skupiny výhod je pak ze strany zaměstnavatelů vynakládáno zpravidla 20 % mzdových prostředků na povinné benefity, 19 % na dobrovolné benefity a 11 % na benefity kompenzující zaměstnancům neodpracovanou dobu. V průměru jsou náklady na povinné benefity shodné u všech společností bez ohledu na velikost, stejně jako náklady na benefity kompenzující zaměstnancům neodpracovanou dobu. U dobrovolně poskytovaných benefitů můžeme vysledovat trend, že čím větší společnost, tím vyšší mzdové náklady na tyto benefity poskytuje.

Za obecný trend vyspělých zemích západní Evropy jsou považovány dlouhodobé benefity zaměřené na budoucnost, tedy především na zdravotní péči, pojištění a penzijní systémy. V Česku naopak převládají krátkodobé benefity hmotného charakteru (jak uvádí např. Holomek, 2008).

5.2 Změny v oblasti benefitů v souvislosti s ekonomickou recesí

Hospodářská krize odstartovala trend úspor a zaměstnavatel zvažuje, které výdaje na zaměstnance lze snížit. Jako první se nabízí benefity (Soukupová, 2009). V souvislosti s ekonomickou recesí se průzkumy v oblasti zaměstnaneckých benefitů zabývaly také specifickými otázkami souvisejícími s bezprostředními plány v této oblasti.

Ve Velké Británii zkoumala *The Benefits Book*, s jakými problémy se aktuálně zaměstnavatelé potýkají. Hlavních pět problémů můžeme vidět na následujícím obrázku.

Obrázek 16: *Problémy, kterým aktuálně čelí zaměstnavatelé v UK*

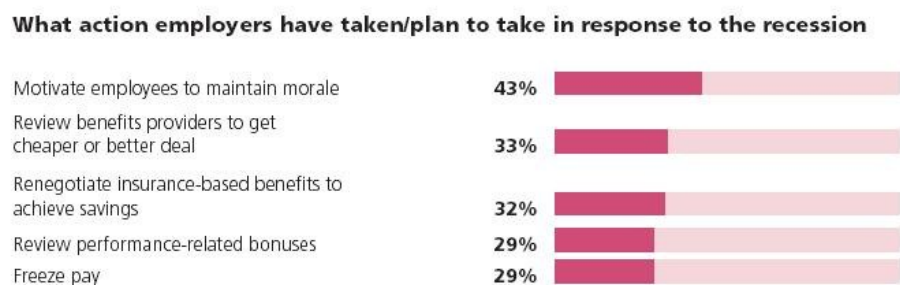
The problems currently facing employers		
	to some extent	to a significant extent
General cost cutting	54%	27%
Dealing with the recession	61%	20%
Coping with organisational change	50%	16%
Managing pay and benefits costs	64%	14%
Engaging staff in the organisation	61%	13%

Zdroj: *The Benefits Book* (2009).

Na prvním místě do významné míry zaměstnavatelé především snižují náklady. U problémů, se kterými se potýkají do určité míry, jsou na prvním místě náklady na mzdy a benefity.

Na otázku, jaká opatření zaměstnavatelé zavádějí nebo již zavedli právě v době recese v souvislosti s benefity, odpovídá 43 % zaměstnavatelů, že chce především zachovat loajalitu zaměstnanců. Dále, jak ukazuje obrázek níže, zaměstnavatelé především přehodnocují náklady na benefity a snaží se je snížit nebo zefektivnit. Z uváděných opatření jsem znovu vybrala pouze pět nejvýznamnějších položek.

Obrázek 17: Která opatření zaměstnavatelé zavádějí nebo se chystají zavést v souvislosti s recesí

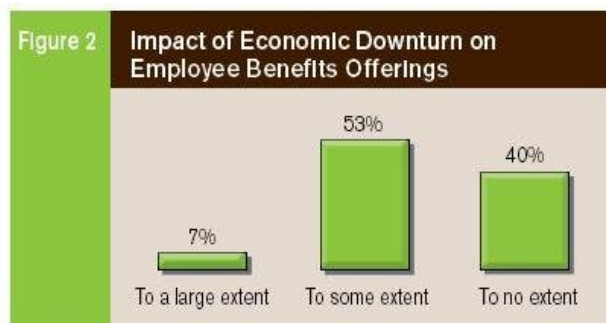


Zdroj: *The Benefits Book (2009)*.

Mezi prioritami pro následujících 12 měsíců uváděli zaměstnavatelé ve Velké Británii především zvýšení zapojení či angažovanosti zaměstnanců v oblasti zaměstnaneckých výhod (*increasing employee engagement*), které vidí jako klíčových 62 % zaměstnavatelů. Dále to pak byly s 54 % a 50 % cíle v oblasti komunikace, a to za účelem zvýšení vnímání hodnoty benefitů (*communication to increase staff perception of the value of benefits*) a za účelem ocenění hodnoty poskytovaných výhod (*communication to increase staff appreciation of the benefits package*).

V USA se recese, jak uvádí 2009 Employee Benefits, dotkla nabídky zaměstnaneckých výhod až v 60 % společností.

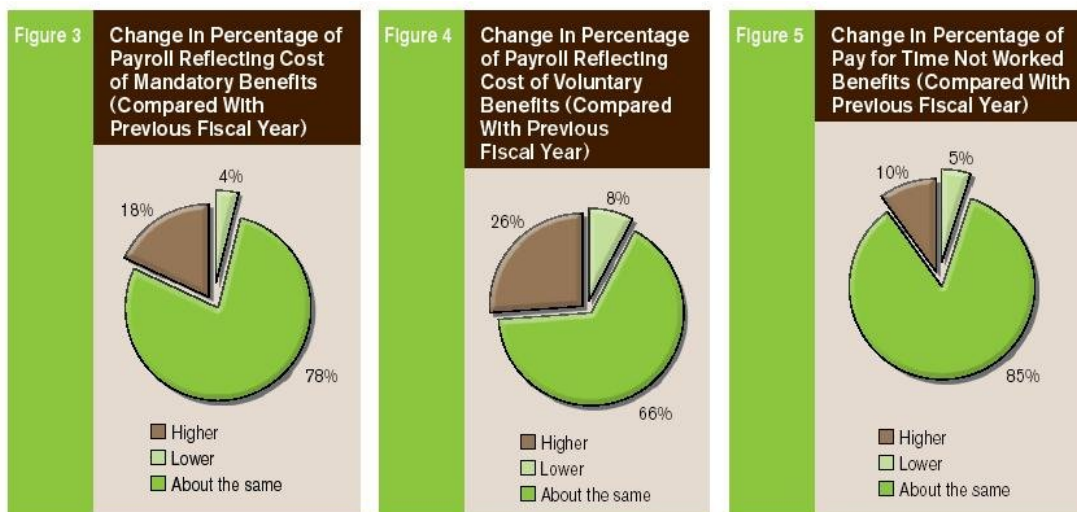
Obrázek 18: Dopad ekonomické recese na nabídku zaměstnaneckých benefitů v USA



Zdroj: *2009 Employee Benefits (2009)*.

Další otázkou bylo, jak budou společnosti měnit náklady na jednotlivé skupiny benefitů oproti minulému roku v souvislosti s ekonomickou recesí.

Obrázek 19: Změny ve mzdových nákladech na jednotlivé skupiny benefitů v USA



Zdroj: 2009 Employee Benefits (2009).

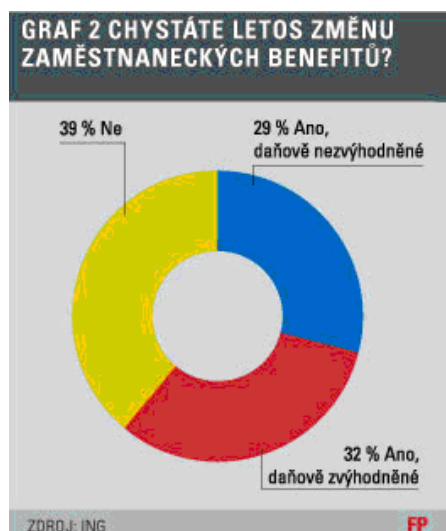
Uspokojivé je, že většina společností náklady oproti minulému roku měnit nebude, alespoň tak uvedlo 78 % u povinných, 66 % u dobrovolných a 85 % společností u benefitů kompenzujících zaměstnancům neodpracovanou dobu. Nejvíce se pak plánované změny dotknou skupiny dobrovolných benefitů, kde rozdílné mzdové náklady předpokládá 26 % zaměstnavatelů.

5.3 Očekávaný dopad recese na oblast benefitů v ČR

V souvislosti s ekonomickou recesí bylo téma zaměstnaneckých benefitů a případných škrtů v této oblasti mapováno společností ING, která provedla na jaře 2009 průzkum v oblasti poskytování benefitů mezi středně velkými společnostmi⁶⁸. Zkoumala mimo jiné otázku, zda firmy chystají pro letošní rok změny v poskytování benefitů.

⁶⁸ Některé zaměstnanecké benefity končí, jiné přibývají [online]. Finanční poradce, č. 6/2009. [cit. 2009-07-15]. Dostupné z WWW: [http://fpweb.ihned.cz/index.php?p=Q00000_d&&article\[id\]=37547260](http://fpweb.ihned.cz/index.php?p=Q00000_d&&article[id]=37547260).

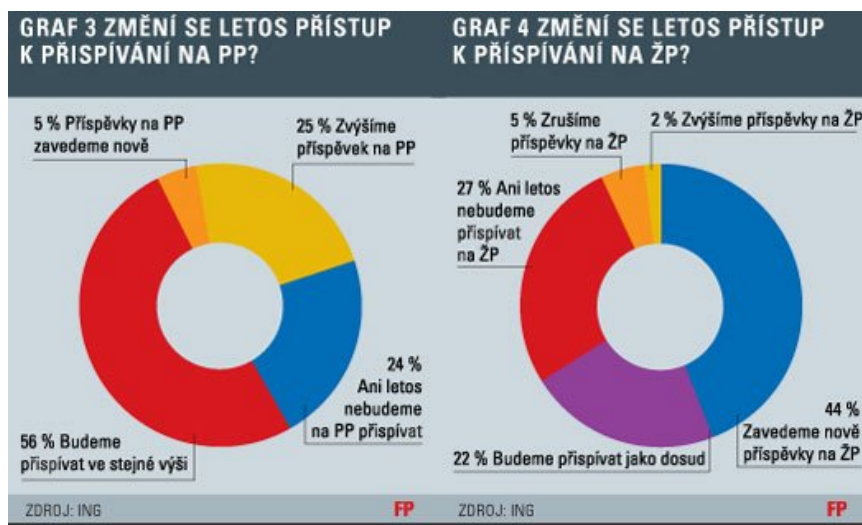
Obrázek 20: Chystáte letos změnu zaměstnaneckých benefitů?



Zdroj: ING. Převzato z: Finanční poradce, č.6/2009.

Se změnou v nabídce benefitů počítá 61 % společností. Mírně převažují plánované změny u daňově zvýhodněných benefitů, které chce snížit 32 % společností, zatímco u daňově nezvýhodněných benefitů uvažuje o změně 29 % firem. Mezi daňově nezvýhodněnými benefity budou podle tohoto průzkumu šetřit firmy především na věcných darech a jednorázových odměnách. Dále také na příspěvcích na péči o zdraví. U daňově zvýhodněných benefitů se bude nejčastěji škrtat v oblasti příspěvků na dopravu, na dovolenou nebo vzdělávání. Mezi daňově zvýhodněnými benefity však některé společnosti plánují i zvýšení výdajů.

Obrázek 21: Změní se letos přístup k přispívání na penzijní připojištění a životní pojištění?



Zdroj: ING. Převzato z: Finanční poradce, č.6/2009.

V případě penzijního připojištění plánuje tento benefit navýšit 16,7 %. U příspěvků na životní pojištění plánuje navýšení 9 % podniků. Plánované změny v oblasti příspěvků na životní pojištění a penzijní připojištění ukazuje podrobněji následující obrázek.

Navýšení poskytování těchto příspěvků napomáhá významně legislativa, která umožňuje zaměstnavatelům zahrnout tyto náklady do daňových výdajů. U zaměstnance jsou pak tato plnění do částky 24 000 Kč ročně od daně osvobozena. Jestliže tak zaměstnavatel část prostředků, které poskytuje zaměstnancům ve formě mzdy, přesune právě do těchto výdajů, je to pro obě strany finančně výhodnější.

Odborníci obecně před odebráním benefitů varují. Podle doc. Urbana si význam benefitů zaměstnanci *skutečně uvědomují až tehdy, pokud o jejich část přicházejí* (Urban, 2006). Jinými slovy: *na odbourávání zaměstnaneckých výhod jsou zaměstnanci velice citliví a může se to projevit na jejich výkonnosti nebo vést až ke ztrátě jejich loajality a sounáležitosti s firmou*⁶⁹.

⁶⁹ d' Ambrosová a kol., 2009, str. 158.

ZÁVĚR

V závěru svojí práce bych ráda shrnula poznatky z jednotlivých kapitol.

V kontextu daňového řešení zaměstnaneckých benefitů patří do skupiny finančně nejvýhodnějších benefitů z pohledu zaměstnavatele náklady na vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců a také náklady spojené s poskytováním stravování. Poměrně obsáhlou skupinu tvoří nejrůznější plnění, která jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelná, pokud jsou se zaměstnancem dohodnuta v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise či pracovní nebo jiné smlouvě. Aby byl daný benefit nejvýhodnější variantou pro obě strany, musí být z pohledu zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Potom automaticky nepodléhá odvodům na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, a je proto znovu výhodný i pro zaměstnavatele. Při zohlednění obou pohledů pak mezi nejvýhodnější benefity patří příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění nebo příspěvky na stravování, a to ať již formou stravenek nebo prostřednictvím jiných subjektů, tedy například v závodní jídelně. Vždy jsou však blíže specifikované podmínky pro daňové osvobození, resp. daňovou uznatelnost. Dále vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců, znovu s doplňující podmínkou, podle které musí vzdělávání souviset s podnikáním zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance. Daňově uznatelné pro zaměstnavatele a osvobozené u zaměstnance (i když do limitu) jsou ještě příspěvky na přechodné ubytování, tedy na ubytování mimo trvalé bydliště zaměstnance. Tím výčet nejvýhodnějších benefitů končí, ostatní buď nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů nebo je z nich zaměstnanci, alespoň částečně, strhávána daň.

Je zajímavé zhodnotit tyto nejvýhodnější benefity také z pohledu dalších kapitol. Stravování na pracovišti i vzdělávání zaměstnanců jsou velmi úzce spjaté s pracovní činností, není tedy předpokladem, že by měly na zaměstnance významný vliv, který by je motivoval k vyšším výkonům. Na druhou stranu však mohou podpořit jejich loajalitu a stabilitu. Bohužel jsou stravenky nebo zajištění stravování na pracovišti nejčastěji poskytovaným benefitem, a proto je zaměstnanci velmi často také očekávají. Významnější úlohu by tedy v tomto směru mělo sehrát vzdělávání a odborný rozvoj. Příspěvky na pojištění naopak patří do skupiny benefitů s vysokým motivačním prvkem, jsou prostředkem péče o zaměstnance a to, jak jsem ukázala, pro obě strany velmi výhodným.

Pokud však zaměstnavatelé budou chtít poskytováním benefitů rozvíjet předem stanovené konkrétní cíle související s pracovním prostředím a životem zaměstnanců, s výše uvedenými výhodami si rozhodně nevystačí. Všechny uvedené benefity jsou zároveň klasickými zástupci plnění, která bývají často poskytována plošně nebo alespoň jednotně v rámci skupin zaměstnanců, nezohledňují tedy rozdílná přání a preference, a ani to dost dobře neumožňují.

Z pohledu na výsledky jednotlivých výzkumů jednoznačně vyplývá, že nejvýhodnější benefity jsou zároveň benefity nejvíce poskytovanými. Konkrétně především stravenky a také příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění. Z přání zaměstnanců samotných se na předních místech umístily také příspěvky na vzdělávání, které u zaměstnavatelů mezi favorizované nepatří. V oblibě jsou u zaměstnanců také příspěvky na dovolenou nebo poskytnutí dovolené nad zákonný rámec čtyř týdnů a samozřejmě příspěvky na sport a kulturu a relaxaci. Vcelku lze však říci, že alespoň na předních místech poskytované benefity odpovídají nastavené daňové výhodnosti podle aktuálně platné legislativy. A celý systém navíc kopíruje do velké míry přání samotných zaměstnanců.

V kontextu benefitů poskytovaných v rámci Evropy a USA je třeba znovu zopakovat obvyklé tvrzení. Zatímco ve střední Evropě stále převládají hmotné benefity krátkodobé povahy, hlavně služební telefony, automobily, ale i stravování, trendem na „západě“ je poskytování benefitů zaměřených na budoucnost. Předpokládaným vývojem je pak přibližování se vzoru západní Evropy. Důkazem může být právě stoupající obliba příspěvků na pojištění během posledních let.

V souvislosti s ekonomickou recesí je účelným tvrzením, že lidé si na benefity lehko zvykají a tím hůře nesou jejich odebrání. Proto by se měli zaměstnavatelé, dříve než na úsporu těchto nákladů opravdu dojde, zamyslet. Z druhé strany pro ně některé benefity mohou být v nelehké ekonomické situaci naopak výhodou. O tom svědčí např. plánovaný růst výdajů právě na příspěvky na pojištění, na kterých mohou zaměstnavatelé neočekávaně ušetřit a zaměstnanci jen vydělat.

LITERATURA

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

2009 Employee Benefits Survey Report: Examining Employee Benefits in a Fiscally Challenging Economy [online]. Alexandria (VA, USA): Society for Human Resource Management, 2009. [cit. 2009-07-15]. ISBN 978-1-586-44155-5. Dostupné z WWW: http://www.shrm.org/Research/SurveyFindings/Articles/Documents/09-0295_Employee_Benefits_Survey_Report_spread_FNL.pdf.

D'AMBROSOVÁ, H., a kol. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 5. kapitola: Zaměstnanecké výhody (benefity). ISBN 978-80-7263-512-2.

BLÁHA, J. - MATEJČICNA, A. - KAŇÁKOVÁ, Z. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, 2005. 7. kapitola: Odměňování zaměstnanců. ISBN 80-251-0374-9.

BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla* [online]. Verze 3.3. © 1999-2004, poslední aktualizace 11.11.2004. Dostupné z WWW: <http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>.

JANOUSHKOVÁ, J. - KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1364-0.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Vydání 4., rozšířené a doplněné. Praha: Management Press, 2007. 10. kapitola: Odměňování pracovníků, ISBN 978-80-7261-168-3.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-368-3.

PELC, V.: *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. Praha: Linde Praha, 2008. ISBN 978-80-7201-701-0.

SYNEK, M. - SEDLÁČKOVÁ, H. - VÁVAROVÁ, H. *Jak psát bakalářské, diplomové, doktorské a jiné písemné práce*. Druhé přepracované vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomia, 2007. ISBN 978-80-245-1212-9.

The Benefits Book 2009 [online]. Editor Debi O'Donnovan. London: Employee Benefits, 2009. [cit. 2009-06-11]. ISSN 1366-8722. Dostupné z WWW: http://www.employeebenefits.co.uk/download/2626/EmployeeBenefits_book_09.pdf.

URBAN, J. *Byznys je o lidech*. Praha: ASPI, 2006. ISBN 80-7357-220-6.

Accor Services provedl mezinárodní srovnávací studii Barometr na téma motivace a loajality zaměstnanců k zaměstnavateli [online]. Tisková zpráva, 28.8.2007. Praha: Accor Services, 2007. [cit. 2009-07-09]. Dostupné z WWW: http://www.accorservices.cz/CZ/ONas/PublishingImages/TZ_Studie%20Barometr_1.pdf.

Balíček benefitů [online]. Moderní řízení, 16.10.2008. [cit. 2009-05-08]. Dostupné z WWW: http://modernirizeni.ihned.cz/2-29040260-600000_d-62.

Co přinese zrušení daňové podpory stravenek. Tisková zpráva, 26. února 2008. Praha: Factum Invenio, 2008. [cit. 2009-04-27].

- ČERMÁKOVÁ, V.: *Benefity – nutné zlo nebo...?* [online]. HR Management, 2008, č. 6/2008. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z WWW: [http://managerweb.ihned.cz/?p=T04100_d&article\[sms_pay\]=true&article\[id\]=30563680](http://managerweb.ihned.cz/?p=T04100_d&article[sms_pay]=true&article[id]=30563680).
- HOLOMEK, P. *Vhodný mix benefitů pomáhá udržet kvalitní zaměstnance* [online]. HR Management, 2008, č.5/2008. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z WWW: [http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article\[id\]=27838320](http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article[id]=27838320).
- CHODOUNSKÁ, B. - KNAP, P. *Zaměstnanecké benefity: výhodná transakce pro všechny* [online]. HR Management, 2007, č. 6/2007. [cit. 2009-01-31]. Dostupné z WWW: [http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article\[id\]=22476520](http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article[id]=22476520).
- JANDA, J.: *Zaměstnanecké benefity a jejich trendy* [online]. 25.9.2008. [cit. 2009-06-11]. Dostupné z WWW: <http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>.
- Některé zaměstnanecké benefity končí, jiné přibývají* [online]. Finanční poradce, č. 6/2009. [cit. 2009-07-15]. Dostupné z WWW: [http://fpweb.ihned.cz/index.php?p=Q00000_d&&article\[id\]=37547260](http://fpweb.ihned.cz/index.php?p=Q00000_d&&article[id]=37547260).
- SOUKUPOVÁ, K. *Jak na osekání zaměstnaneckých benefitů v krizi?* [online]. 26.5.2009. [cit. 2009-06-11]. Dostupné z WWW: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-v-krizi/>.
- Studie pro Accor Services CZ zjišťovala loajalitu a motivaci zaměstnanců v České republice* [online]. Tisková zpráva, 13.2.2008. Praha: Accor Services CZ, 2008. [cit. 2009-07-09]. Dostupné z WWW: http://www.accorservices.cz/CZ/ONas/PublishingImages/TZ_Studie_Barometr_2.pdf.
- ŠÍBAL, J. - VITUJOVÁ, P. - MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: Motivace pro zaměstnance* [online]. 28.3.2008. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/zamestnanecke-benefity-zamest-motivace/1000873/48137/>.
- URBAN, J. *Jak (ne)poskytovat benefity* [online]. HR Management, 2008, č. 4/2008. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z WWW: [http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article\[id\]=26021270](http://managerweb.ihned.cz/index.php?p=T04100_d&&article[id]=26021270).
- Zaměstnanecké benefity*. Tisková zpráva, 01/2009. Praha: Factum Invenio, 2009. [cit. 2009-04-27].
- BRYCHTA, I.: *Zaměstnanecké benefity v roce 2008 po reformě veřejných financí*. Odborný seminář, 29. října 2008. Praha: Studio W, 2008.
- DOBEŠOVÁ, K.: *Posuzování zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňových dopadů na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Odborný seminář, 27. března 2009. Praha: Studio W, 2009.
- PILAŘOVÁ, I.: *Novela zákona o dani z příjmů 2009 a opravy novel z roku 2008*. Odborný seminář, 25. února 2009. Praha: Studio W, 2009.
- URBAN, J.: *Zaměstnanecké benefity – formy, trendy, efektivita*. Odborný seminář, 16. března 2009. Praha: Studio W, 2009.
- <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-daroky/informace-pro/zamestnavatele/proc-poskytovat-benefity/proc-benefity.asp>. [cit. 2009-06-11].

PŘÍLOHA Č. 1

Přehled základních právních předpisů k poskytování zaměstnaneckých benefitů

- Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 509/1991 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce
- Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- Vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 417/2008 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2009

Vyhláška č. 451/2008 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stanoví průměrná cena pohonných hmot

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Pokyn Ministerstva financí č. D-300

PŘÍLOHA Č. 2

Souhrnný přehled daňových a odvodových režimů benefitů

Název skupiny	Jednotlivé výhody	Parametry plnění	Daňový režim - zaměstnavatel	Daňový režim - zaměstnanec	Pojistný režim
1. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců	Provoz vlastních vzdělávacích zařízení		Daňově uznatelný výdaj		
	Vzdělávání v souvislosti s podnikáním zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance	Vzdělávání se považuje za výkon práce	Daňově uznatelný výdaj	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Vzdělávání, které bezprostředně nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně, jako peněžní plnění by byl zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
2. Péče o zdraví	Možnost používat zdravotnická zařízení	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Nákup vitamínů a očkování	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Peněžní příspěvky na vitamíny a očkování	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovním právním nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Benefity formou rehabilitací a nadstandardní zdravotní péče	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Peněžní příspěvky na rehabilitace a různé formy nadstandardní zdravotní péče	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovním právním nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného

3. Pojištění a jiné finanční benefity	Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Osvobozené od daně do limitu, společný limit 24 000 Kč ročně, při překročení limitu je plnění nad limit zdaňováno jako příjem ze závislé činnosti	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Příspěvky na jiné formy soukromého komerčního pojištění	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
4. Rekreační, sport, kultura	Příspěvky na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Příspěvek na rekreaci	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně do limitu, limit 20 000 Kč za kalendářní rok, při překročení limitu je plnění nad limit zdaňováno jako příjem ze závislé činnosti	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Příspěvky na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Peněžní příspěvek na uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
5. Stravování zaměstnanců	Provoz vlastního stravovacího zařízení	Výdaje na provoz, kromě hodnoty potravin	Daňově uznatelný výdaj		
	Příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů	Nepeněžní plnění	Daňově uznatelný výdaj, podle zvláštního předpisu	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Peněžní příspěvek na stravování		Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného

	Výdaje na stravování jiné nebo vyšší než jsou stanovené v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
5. Stravování zaměstnanců	Náklady na zvýhodněné stravování pro zaměstnance v době čerpání dovolené, po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti, pro bývalé zaměstnance	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
6. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem nebo peněžní příspěvek na dopravu	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní-právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
7. Benefity ke sladování profesního a rodinného života	Možnost používat vlastní mateřskou školu zapsanou do školského rejstříku podle zákona	Nepeněžní plnění	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Náklady na pořízení, vybavení a provoz mateřské školy nebo zařízení pro děti, které nejsou zapsané do školského rejstříku podle školského zákona	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Příspěvky formou využívání předškolních zařízení jiných subjektů	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně, jako peněžní plnění by byl zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Hlídní dětí nebo péče o jiné osoby formou služby	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní-právní nárok, formou služby	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Peněžní příspěvky na hlídání dětí nebo péči o jiné osoby	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní-právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
8. Bydlení	Příspěvky na přechodné ubytování mimo trvalé bydliště zaměstnance	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní-právní nárok, nepeněžní	Daňově uznatelný výdaj	Osvobozené od daně do limitu, limit 3 500 Kč měsíčně, při překročení limitu je plnění	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod

		plnění		nad limit zdaňováno jako příjem ze závislé činnosti	pojistného
8. Bydlení	Příspěvky na bydlení zaměstnanců	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovně- právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
9. Využívání dopravních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců	Bezplatné poskytnutí motorového vozidla		Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti, příjmem se rozumí 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Náklady na čerpání pohonných hmot spotřebovaných pro soukromé účely zaměstnanců	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovně- právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
10. Prodej výrobků a služeb	Prodej výrobků a služeb zaměstnancům za nižší než obvyklé ceny		Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti, příjmem se rozumí rozdíl mezi cenou obvyklou a nižší prodejní cenou	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
11. Odstupné, dovolená	Odstupné nad rámec zákoníku práce	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovně- právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Dovolená nad rámec základní výměry	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovně- právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Finanční kompenzace příjmu za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovně- právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Vyšší výplata náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti zaměstnance	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovně- právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti, příjmem se rozumí plnění převyšující minimální výši náhrady mzdy	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
12. Benefity formou odměny	Stabilizační a věrnostní odměny	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovně- právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného

12. Benefity formou odměny	Odměny při životních a pracovních jubileích zaměstnanců, při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
13. Dary a sociální výpomoci	Dary	Nepeněžní plnění pouze při určitých příležitostech	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně do limitu, limit 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance, při překročení limitu je plnění nad limit zdaňováno jako příjem ze závislé činnosti	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Peněžní dar		Daňově neuznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Zdaňovaný příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Sociální výpomoc poskytovaná nejbližším pozůstalým zaměstnancem		Daňově neuznatelný výdaj	Osvobozené od daně do limitu, limit 15 000 Kč, při překročení limitu je plnění nad limit zdaňováno jako příjem ze závislé činnosti	Příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy	Při splnění podmínek	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně do limitu, limit 500 000 Kč, při překročení limitu je plnění nad limit zdaňováno jako příjem ze závislé činnosti	Příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného, ani po překročení limitu
	Sociální výpomoci poskytnuté jako dohodnutý, sjednaný pracovní právní nárok	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní právní nárok, při splnění podmínek	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Sociální výpomoci při řešení mimořádně finančně tíživých situací	Benefit jako dohodnutý, sjednaný pracovní právní nárok	Daňově uznatelný výdaj	Příjem je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti	Příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
14. Pracovní podmínky	Ochranné nápoje	V rozsahu stanoveném zvláštním předpisem podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb.	Daňově uznatelný výdaj	Mimo předmět daně	Příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Pitná voda	Výdaje na zajištění	Daňově uznatelný výdaj	Mimo předmět daně	Příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného

14. Pracovní podmínky	Lékařské prohlídky a lékařská vyšetření	V rozsahu stanoveném zvláštním předpisem podle zákona č. 20/1966 Sb.	Daňově uznatelný výdaj	Mimo předmět daně	Příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného
	Nealkoholické nápoje poskytované zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti	Nepeněžní plnění	Daňově neuznatelný výdaj, plnění z nedaňových nákladů zaměstnavatele	Osvobozené od daně	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného

Zdroj: d'Ambrosová, a kol. (2009, str. 168 – 194).