

# **Zaměstnanecké benefity v knihovnách a příspěvkových organizacích**

**leden 2018**

Dokument vyhází z odborné studie „Role zaměstnaneckých benefitů péči o zdraví zaměstnanců“, která byla zpracována v rámci projektu „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/ 15\_002/0002060, financovaného z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Zpracoval: Bc. Vít Jásek

## Obsah

Proč jsou zaměstnanecké benefity důležité.....	3
Co jsou zaměstnanecké benefity.....	3
Benefity nejčastěji poskytované v knihovnách .....	4
Legislativa zaměstnaneckých benefitů.....	6
Odlišný režim pro soukromé a příspěvkové organizace (vč. knihoven) .....	7
Pohled do historie benefitů.....	8
Trendy v zaměstnaneckých benefitech .....	9
Přehled použité literatury a dalších zdrojů .....	10

## Proč jsou zaměstnanecké benefity důležité

Zaměstnanecké benefity vyjadřují zájem zaměstnavatele o zaměstnance, a to zájem, který jde nad rámec pouhého pracovního právního vztahu. Nejde jen o: „Sešroubuj čtyři moduly za den a já ti za to zaplatím tisíc korun.“ To možná stačilo v raném kapitalismu konce 19. a počátku minulého století, kdy bylo na zaměstnance nahlíženo pouze jako na výrobní nástroj.

Dnes je situace zcela odlišná. Zaměstnavatelé potřebují zaměstnance nejen zaplatit, ale také jim vytvořit příjemné pracovní prostředí a ukázat jim, že jim na nich záleží. Zvláště v poslední době, kdy je na trhu práce zoufalý nedostatek pracovníků, hraje plnění nad rámec platu klíčovou roli při náboru i jejich udržení.

Zaměstnanecké benefity jsou právě ta plnění, která zaměstnancům zpříjemňují práci i život. Jsou to plnění, která mají přesah a pomáhají sladovat pracovní a osobní život. Jsou to důvody, kvůli kterým zaměstnanci zůstávají a neodcházejí pracovat jinam. Benefity posilují loajalitu a pracovní výkon, snižují fluktuaci a vedou k celkově větší angažovanosti a spokojenosti. Osvícení zaměstnavatelé si velmi dobře uvědomují, že pouze motivovaný a spokojený zaměstnanec může v práci podávat optimální výkon a tím přispívat k dobrému fungování celé organizace. Motivovaný a spokojený zaměstnanec navíc nejen že pracuje a plní úkoly, které jsou mu svěřeny, ale má také mnohem větší tendenci přicházet s inovacemi a tím ještě zvyšuje přidanou hodnotu pro svého zaměstnavatele.

## Co jsou zaměstnanecké benefity

Zaměstnaneckým benefitem je jakákoli výhoda daná zaměstnanci jeho zaměstnavatelem nad rámec platu (mzdy). Jde o dobrovolné plnění, k němuž nemá zaměstnavatel zákonnou povinnost. Lze jej také chápat jako cokoli, co zaměstnanec za benefit považuje, takže jde o velmi široký pojem. Benefity mají významnou motivační roli pro stávající zaměstnance i pro nové potenciální zaměstnance. Benefity mohou být poskytnuty v peněžní či nepeněžní formě.

Mezi zaměstnanecké benefity můžeme zařadit např. tato plnění:

- Dny dovolené navíc.
- Indispoziční volno (tzv. Sick days).
- Možnost práce z domova.
- Klouzavá pracovní doba.
- Využití firemních prostředků k soukromým účelům (mobil, tarif, počítač, tiskárna v práci, posílání dopisů, ...).
- Vlastní produkty.
- Akce pro ženy na mateřské/rodičovské.
- Přizpůsobení pracoviště věku/zdravotnímu stavu zaměstnance.

- Jazykové kurzy/vzdělávání.
- Firemní/společenské akce, teambuildingy.
- Jubilejní dary.
- Nápoje na pracovišti.
- Příspěvek na obědy (stravenky).
- Příspěvky na penzijní spoření, životní pojištění.
- Příspěvky na dovolenou, kulturu, sport, zdraví, tábory.
- Speciální kampaně zaměřené na konkrétní oblasti (např. zdravý životní styl).

Mnoho z poskytovaných benefitů už zaměstnanci často za benefity ani nepovažují. Typickým případem jsou stravenky, které se staly tak běžnými, že jsou považovány za samozřejmost. Stejně tak benefity související s výkonem práce, tedy takové benefity, které zaměstnanci umožňují využívat prostředky zaměstnavatele k soukromým účelům. Jde například o využívání firemního telefonu k soukromým hovorům, využívání přenosného počítače k soukromým účelům, tisk osobních dokumentů na pracovní tiskárně, apod. I když to zaměstnancům může přijít jako samozřejmost, je dobré, aby si uvědomili, že i za těmito benefity jsou náklady a tyto náklady na sebe bere zaměstnavatel.

## Benefity nejčastěji poskytované v knihovnách

Knihovny jsou příspěvkové organizace, které nemají tolik možností ani prostředků poskytovat takovou šíři benefitů, jako např. zahraniční soukromé firmy. Finančním i legislativním limitem je pro ně vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o Fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) - viz též následující kapitola. Na druhou stranu mohou knihovny poskytovat svým zaměstnancům jako benefity celou řadu plnění plynoucí z jejich předmětu činnosti a také celou řadu nefinančních benefitů.

Na základě ankety provedené mezi knihovnami v r. 2017 bylo zjištěno, že mezi nejčastěji poskytované benefity patří:

- Stravenky.
- Sick days (indispoziční volno).
- Bezplatné vzdělávání.
- Služby knihovny zdarma i po odchodu do důchodu.

V rámci stejné ankety bylo také zjišťováno, jaké typy benefitů zaměstnanci dostávají z FKSP. Bylo zjištěno, že škála je to opravdu široká a liší se v každé knihovně. Seznam zahrnuje následující benefity:

- Stravenky
- Penzijní připojištění

- Životní pojištění
- Bezúročné půjčky
- Příspěvek na dovolenou / tábor dětí
- Odměny k osobním, pracovním výročí, odchodu do důchodu
- Příspěvky na kulturní a sportovní akce
- Flexi Pass, Focus pass (poukázka na volnočasové benefity)
- Masáže
- Nákup vitamínů
- Očkování
- Pracovní oděv a obuv (nad rámec povinné výbavy)
- Půjčovna sportovních potřeb pro zaměstnance
- Půjčovna kufrů
- Pitný režim

Velkým benefitem, který některé knihovny poskytují svým zaměstnancům, je vzdělávání zdarma v rámci pracovní doby. Jedná se o odborné vzdělávání, případně jazykové vzdělávání či kurzy v oblastech zvládnání stresu a sebeobranu, anebo přednášky na téma zdraví.

Významným, a zaměstnanci velmi oceňovaným benefitem, jsou speciální organizace pracovní doby. Poskytování takového benefitu přitom zaměstnavateli nepřináší zásadní náklady, ale spíše vyžaduje úsilí v oblasti organizace práce. Jedná se např. o:

- Pružnou pracovní dobu
- Práci z domova (Home Office)
- Možnost čerpání neplaceného volna
- Flexibilní pracovní dobu pro dojíždějící
- Zkrácené pracovní úvazky
- Poskytování studijního volna

Mezi ostatní benefity, které se v knihovnách objevují, můžeme zařadit také využívání abonmá do divadel, služební mobil / notebook / tablet pro vedoucí pracovníky, využití služeb telefonního operátora (i pro rodinné příslušníky) za výhodné ceny, zahraniční či tuzemské studijní cesty a mnohé další. Na základě ankety byl vytvořen seznam benefitů poskytovaných v knihovnách.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Seznam je umístěn na adrese: <http://www.skipcr.cz/akce-a-projekty/projekty-nabidky-sluzby/projekt-esf-201espolecnym-postupem-socialnich-partneru-k-priprave-na-zmeny-v-duchodovem-systemu201c>

## Legislativa zaměstnaneckých benefitů

Jedním z důvodů, proč jsou zaměstnanecké benefity tak populární, je jejich daňové zvýhodnění. Je to logické, protože zdanění práce je v České republice velmi vysoké. Ve srovnání zemí OECD z roku 2014 jsme na celkovém osmém místě s mírou zdanění práce 42,7%.<sup>2</sup> Z každé stokoruny, kterou zaměstnavatel vynaloží na platy zaměstnanců, tedy stát dostane téměř 43 Kč a zaměstnanec jen 57 Kč. V případě poskytování volnočasových benefitů<sup>3</sup> je situace velmi rozdílná, protože z každé stokoruny dostane zaměstnanec celých 81 Kč.

Jednou za čas se objeví nějaký politik, nebo ministr financí, který namítá, že stát daňovými opatřeními ve prospěch benefitů přichází o spoustu peněz a že by bylo lepší je zrušit. To je ale velmi omezená úvaha. Je pravda, že na jedné straně státní rozpočet přichází o peníze z důvodu daňového zvýhodnění. Na straně druhé je ale nutné zohlednit přínosy a multiplikační efekty, které toto daňové zvýhodnění generuje. Např. jen u zaměstnaneckého stravování je celkový dopad na státní rozpočet odhadován přibližně + 1 mld. Kč ročně.<sup>4</sup>



<sup>2</sup> OECD Dataset, Taxing Wages, Comparatives tables, Average tax wedge - Single person of average earnings, no child, 2014.

<sup>3</sup> Volnočasovými benefity jsou myšleny ty, jež definuje §6, odst. 9, zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů.

<sup>4</sup> Pro Factum Consulting s.r.o.: Kvalifikovaný odhad makroekonomických dopadů v podmínkách roku 2016 / 2017.

Důležité také je, že daňové úlevy ve prospěch benefitů jsou vždy účelově vázány, a to na čerpání konkrétních služeb, nebo zboží. A jsou to právě ty oblasti zboží a služeb, které stát preferuje z hlediska své sociální politiky. Nezapomeňme také, že v případě volnočasových zaměstnaneckých benefitů stát neposkytuje 100% plnění, ale pouze 19% plnění, protože firmy sice z peněz na benefity nemusí platit odvody z mezd (43%), ale musí ty peníze nejdříve zdanit 19% korporátní daní. Jinými slovy, stát „přispěje“ firmě, která se rozhodne poskytnout svým zaměstnancům benefity, částkou 19 Kč, ale jen za podmínky, že firma přidá svých 81 Kč. Celých 100 Kč pak jde např. na podporu konkrétní sociální oblasti. Mnohem větší část nákladů tedy jde za firmou. Poskytováním benefitů se zaměstnavatelé vlastně spolupodílí na realizaci sociální politiky státu. Je tedy logické a správné, že jim na to stát přispívá.

## Odlišný režim pro soukromé a příspěvkové organizace (vč. knihoven)

Ne všichni zaměstnavatelé mají bohužel možnost poskytovat zaměstnanecké benefity za stejných podmínek. Příspěvkové organizace využívající Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) totiž podléhají jiným pravidlům, než zaměstnavatelé v soukromé sféře.

Fond kulturních a sociálních potřeb je vytvářen podle vyhlášky Ministerstva financí č. 114/2002 Sb. u zaměstnavatelů, kteří jsou organizační složkou státu, státní příspěvkovou organizací a příspěvkovou organizací zřízenou územními samosprávnými celky (dále „zaměstnavatelé z veřejné sféry“). Tito zaměstnavatelé nesou za hospodaření s FKSP odpovědnost a rozhodují o přidělu do fondu a čerpání prostředků z něj (za spolupráce případné odborové organizace, je-li u příslušného zaměstnavatele zřízena). Vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále „vyhláška o FKSP“) specifikuje, co je možné konkrétně z FKSP poskytovat, hradit či na jaké účely je možné zaměstnancům ve veřejné sféře z FKSP přispívat. Od těchto vymezení se nelze odchýlit.

Naproti tomu, zaměstnavatelé v soukromé sféře mohou FKSP či jinou formu sociálního fondu rovněž tvořit v souladu s ustanovením § 225 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Na tvorbu ani užívání takového fondu se ovšem nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb., a zaměstnavatelé mají právo si FKSP/sociální fond řídit samostatně a hradit z něho široké spektrum zboží či služeb ve prospěch zaměstnanců. Mají ale také možnost, a většinou ji využívají, hradit různé benefity ve prospěch zaměstnanců přímo z daňově neuznatelných nákladů a řídit se tak vlastně pouze zákonem o daních z příjmů.

V této souvislosti dochází k určité diskriminaci zaměstnanců ve veřejném sektoru oproti zaměstnancům v soukromém sektoru, a to konkrétně ve dvou oblastech:

1. V možnosti poskytnutí daňově zvýhodněného benefitu/nepeněžního plnění ve formě použití zdravotnických zařízení, které je osvobozeno od daně z příjmů dle §6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů a které se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Soukromí zaměstnavatelé tuto možnost mají, organizace ve veřejném sektoru nikoli. Bylo by proto vhodné, aby bylo i zaměstnavatelů ve veřejném sektoru bylo umožněno

poskytovat příspěvek na zdravotní péči svým zaměstnancům.

2. Omezená možnost využít poukázek k čerpání FKSP. Vyhláška o FKSP výslovně neupravuje možnost používání poukázek při poskytování prostředků z FKSP. Na druhou stranu ji ani nevylučuje a tedy nepřímo připouští. Z pohledu zákona o daních z příjmů je podstatné, aby šlo o nepeněžní plnění, a tím poukázky jsou, jak bylo potvrzeno na Koordinačním výboru již v roce 2008. Ustanovení § 3 odst. 8 vyhlášky 114/2002 Sb., o FKSP (nepeněžní plnění) je tak splněn, i když jde o potvrzení MF a nikoli MPSV. Na druhou stranu v ustanovení § 3 odst. 3 a 4 téže vyhlášky požaduje, aby poskytovatel plnění vyfakturoval celkovou hodnotu plnění poskytovaných zaměstnancům na státní organizaci, ta ji celou uhradila a následně požadovala po zaměstnancích úhradu rozdílu mezi fakturovanou částkou a příspěvkem poskytnutým z FKSP. To praktické využití poukázek omezuje.

Těmito omezeními dochází k určité diskriminaci zaměstnanců ve veřejném sektoru oproti zaměstnancům v soukromém sektoru. Bylo by tedy vhodné změnit vyhlášku o FKSP tak, aby korelovala s podmínkami stanovenými v ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

## Pohled do historie benefitů

V době dávno minulé stačilo, když zaměstnanci dostali na Mikuláše pár pomerančů pro své děti. Ta doba je ale dávno pryč. Změny, které nastaly ve způsobu a rozsahu poskytování benefitů za poslední roky, je opravdu markantní.

V osmdesátých letech minulého století začaly být standardem podnikové jídelny, dárky k jubileím a dovolené v podnikových rekreačních zařízeních. Velká změna nastala s příchodem nového zákona o daních z příjmů v devadesátých letech 20. století. Ten totiž začal postupně zavádět daňová zvýhodnění související s poskytováním volnočasových benefitů. Od roku 1993 jsou tak od daně osvobozena: „*nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce.*“ Od tohoto roku má zaměstnavatel mnohem širší volbu benefitů, které může zaměstnancům poskytovat a přitom ušetřit na odvodech sociálního a zdravotního pojištění z mezd.

V roce 1995 vzniká tzv. vyhláška FKSP – Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb. Ta nařizuje všem veřejným institucím odměňujícím platem (organizační složky státu, státní a krajské příspěvkové organizace) zřizovat speciální fond, ze kterého jsou zaměstnanecké benefity hrazeny, resp. ze kterého je na ně přispíváno. Tím se více zpřístupnily benefity zaměstnancům veřejné správy. Jen pro úplnost, v současné době se to týká 935 000 osob, což je zhruba jedna pětina všech zaměstnanců v České republice.

Daňové úlevy a zřízení FKSP mělo logicky velmi pozitivní vliv na rozvoj zaměstnaneckých benefitů, protože daňová úleva je výrazným motivátorem k jejich poskytování. Koncem devadesátých let minulého století pak na trh vstupují poukázkové



firmy, které začínají poskytovat komplexnější nabídku benefitů. To se stává dalším akcelerátorem jejich popularity a ještě více rozšiřuje počet zaměstnanců, kteří ji využívají. Úplnou revolucí v oblasti benefitů je pak kolem roku 2010 představení tzv. Cafeterií (viz dále).

## Trendy v zaměstnaneckých benefitech

Kolem roku 2015 začal zcela nový trend v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů a tím je holistický přístup. Nároky na zaměstnance jsou čím dál vyšší; organizace se snaží být co nejefektivnější, neustále přicházejí nové a novější technologie, a je čím dál méně času se s nimi naučit pracovat. To a mnoho dalších vlivů způsobuje velkou fyzickou, ale také psychickou zátěž, která pak může vést až k nadměrnému stresu a depresím.

Zaměstnavatelé si toto sami čím dál více uvědomují. Je totiž zřejmé, že zaměstnanec, který má problémy doma, nebo trpí depresemi, není v práci efektivní. Holistický přístup k zaměstnaneckým benefitům spočívá v tom, že mezi benefity se už neobjevují jen služby zaměřené na fyzické zdraví, ale i na zdraví psychické. Někomu pro navození psychické pohody stačí návštěva koncertu oblíbené skupiny, někomu jinému pomohou masáže, nebo wellness pobyt s rodinou. Někdo ale potřebuje odbornou psychologickou péči. Mezi benefity se tedy začínají dostávat i možnosti využít krizovou telefonickou linku, nebo navštívit psychologa.

Nejlépe propracovanými systémy zaměstnaneckých benefitů jsou pak tzv. Cafeterie. Cafeterie jsou to vlastně internetové obchody, kde mohou zaměstnanci nakoupit obrovskou škálu benefitů – řádově stovky až tisíce. Peníze, za které zaměstnanci benefity nakupují, jim poskytuje zaměstnavatel formou kreditu, který je připisován na individuální zaměstnanecké účty, zpravidla každý měsíc. Škála benefitů, která je v rámci Cafeterií nabízena, pak zpravidla reflektuje kategorie daňově zvýhodněných benefitů tak, jak jsou definovány v §6 odst. 9, písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Jsou to tedy oblasti, jejichž úhrada je pro zaměstnavatele daňově výhodnější, než poskytování mzdy (platu). Jde zejm. o tyto kategorie/oblasti: Použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení (u rekreace a zájezdu je u zaměstnance maximální limit 20000 Kč ročně). Dále Použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, tělovýchovných a sportovních zařízení a příspěvky na kulturní nebo sportovní akce. Aby měl zaměstnavatel jistotu, že zaměstnanci nevyužijí benefity mimo oblasti definované zákonem, což by znamenalo postih ze strany finanční správy za krácení daní, musí provozovatelé Cafeterií garantovat zajištění účelovosti využití peněz a soulad se zákony ČR.

**Zvolit kategorii (10/10)**

- Autoškoly
- Cestování
- Jazykové kurzy
- Optika
- Sport & kultura
- Vzdělání
- Wellness
- Zábavy
- Zdravotní péče
- Ubytování
- Článek/bznače vše

**Možnosti platby (7/7)**

- Ticket Multi
- Ticket Academic
- Ticket Media
- Ticket Holiday
- Ticket Sport&Kultura
- Ticket Benefits Card
- e-Ticket
- Článek/bznače vše

**Upravit výsledky**

**SIAM SPA - THAI MASSAGE - THAJSKÉ MASÁŽE**

**IČ:** 00718429  
**Kontak:** Na peříně 811096, 110 00, Praha 1  
 +42060722636  
[www.siamspa.cz](http://www.siamspa.cz)  
[info@siamspa.net](mailto:info@siamspa.net)

**Možnosti platby:** Ticket Multi  
 Ticket Sport&Kultura, e-Ticket

**Zobrazit detail**

**ZÁŽITKY.CZ - ZPROSTŘEDKOVÁNÍ AKČÍ, DOBRODRUŽSTVÍ, ZÁŽITKŮ**

**IČ:** 20228634  
**Kontak:** Na peříně 1041112, 110 00, Praha 1  
 +420223313010  
[www.zazitky.cz](http://www.zazitky.cz) | [info@zazitky.cz](mailto:info@zazitky.cz)

**Možnosti platby:** Ticket Multi  
 Ticket Sport&Kultura, Ticket Benefits Card, e-Ticket

**Zobrazit detail**

**SPORTCENTRUM YMCA**

**IČ:** 24074819  
**Kontak:** Na peříně 1041112, 110 00, Praha 1  
 +42060438295  
[www.sportymca.cz](http://www.sportymca.cz)  
[info@sportymca.cz](mailto:info@sportymca.cz)

**Možnosti platby:** Ticket Multi  
 Ticket Sport&Kultura, Ticket Benefits Card, e-Ticket

**Zobrazit detail**

**EUC PREMIUM - ZDRAVOTNICKÉ ZARÍZENÍ**

**IČ:** 26775816  
**Kontak:** Na peříně 1041112, 110 00, Praha 1  
 +420221779185  
[www.eucpremium.cz](http://www.eucpremium.cz)

**Možnosti platby:** Ticket Media

**Zobrazit detail**

Zdroj: Cafeterie Benefitů Café, Edenred

## Přehled použité literatury a dalších zdrojů

Bc. Vít Jásek, Role zaměstnaneckých benefitů v péči o zdraví zaměstnanců, 2017

Mgr. Vladana Pillerová, anketa k využívání benefitů v knihovnách, 2017

Ing. Martin Škába, výživový specialista a lektor ve firmách, Sedavé zaměstnání zabíjí  
<http://skaba.cz/sedave-zamestnani-zabiji/>

Mgr. et Ing. Petr Frisch, analýza vyhlášky FKSP, 2016

FOOD AT WORK, Christopher Wanjek, ILO, 2005

ppm factum research s.r.o.. 2016. Vnímání stravenek

OECD Dataset, Taxing Wages, Comparatives tables, Average tax wedge - Single person of average earnings, no child, 2014