

**JAK KOLEKTIVNĚ  
VYJEDNÁVAT  
O BENEFITECH**



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

Jak kolektivně vyjednávat o benefitech napsal Bc. Vít Jásek

# Obsah

1.	Důležitá poznámka na úvod .....	2
2.	Mzda/plat a benefity .....	3
3.	Benefity jsou daňově výhodnější, než mzda/plat .....	4
4.	Na co všechno lze benefity využít – soukromý sektor ...	5
5.	Na co všechno lze benefity využít – veřejný sektor .....	6
6.	Jaké jsou nejoblíbenější benefity? .....	7
7.	Benefity pro oblast péče o zdraví – soukromý sektor .....	9
8.	Benefity pro oblast péče o zdraví – veřejný sektor .....	11
9.	Benefity pro oblast příspěvku na dovolenou – soukromý sektor .....	13
10.	Benefity pro oblast příspěvku na dovolenou – veřejný sektor .....	15
11.	Benefity ve formě příspěvku na penzijní spoření – soukromý sektor .....	17
12.	Benefity ve formě příspěvku na penzijní spoření – veřejný sektor .....	19
13.	Komunikujte aktivně, co všechno jste vyjednali pro své členy .....	21
14.	Zajímejte se o potřeby svých členů .....	22



Pokud vyjednávejte se soukromou firmou, držte se těchto značek u hřbetu.



Pokud jste státní podnik, organizační složka státu, státní příspěvková organizace, nebo příspěvková organizace zřízená územním samosprávným celkem, držte se těchto značek u hřbetu.



Některé kapitoly jsou pro oba sektory stejné.



# 1. Důležitá poznámka na úvod

**Výčet, rozsah, forma i způsob přiznávání benefitů, stejně jako jejich daňová výhodnost a další podmínky, odpovídá právnímu stavu ke dni vydání manuálu (tj. 31. 5. 2023). V případě změn právních předpisů po vydání manuálu (např. v souvislosti s účinností vládního návrhu Ozdravného balíčku, resp. návrhu zákona o konsolidaci veřejných rozpočtů) mohou strany zahájit jednání o změně obsahu kolektivní smlouvy na základě ustanovení v kolektivních smlouvách, ze kterých taková možnost vyplývá.**

Možnosti poskytování benefitů jsou v různých typech organizací různé. Zjednodušeně řečeno, v soukromých firmách se řídí [zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů](#), ve státních a příspěvkových organizacích státu pak [vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb](#).

Pokud bychom měli být úplně přesní, tak ve státních podnicích, organizačních složkách státu, ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územně samosprávnými celky se poskytování benefitů řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Ve všech jiných organizacích a firmách se poskytování benefitů řídí zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Jedná se o veškeré soukromé / komerční firmy, stejně jako nestátní neziskové organizace, územně samosprávné celky (obce), veřejné vysoké školy apod.

Kapitoly 7 až 12 ukazují, jak konkrétně vyjednávat o jednotlivých benefitech a jaké k vyjednávání použít argumenty.

## 2. Mzda/plat a benefity

Mzda nebo plat jsou a vždy budou hlavní prioritou a jejich výše vždy primárním tématem kolektivního vyjednávání. Plat je poskytován veřejnými organizacemi, mzda organizacemi soukromými.

Pokud vstupujete do vyjednávání se zaměstnavatelem, váš cíl, příprava i argumentace by měly vždy vést hlavně k vyjednání co nejvyšší mzdy/platu. Mzda/plat je to, co zaplatí lidem složenky a co jim zajistí důstojný život. To benefity neudělají.

Tak proč o benefitech vyjednávat? Protože i ty mohou hodně pomoci a ještě ušetřit. Benefit není jen něco navíc, co je příjemné, ale ne tak důležité. Benefity mají důležitou sociální roli. Ne nadarmo se fond, ze kterého se benefity čerpají, jmenuje sociální fond, resp. někdy fond kulturních a sociálních potřeb.

Benefity dokážou nejen zpříjemnit život, ale v některých případech i pomoci s placením některých složenek a dalších důležitých výdajů domácnosti.

Jejich přidaná hodnota je trojí:

1. Mají silnou sociální a motivační roli. Jsou nejen příjemné, ale i potřebné, a zaměstnanci si jich velmi cení.
2. Dokážou zaplatit, nebo aspoň částečně uhradit, nejen věci zbytečné, ale i důležité rodinné náklady, jako např. léky, dioptrické brýle nebo mateřskou školu.
3. Zaměstnancům díky nim zůstane v peněžence víc peněz, a to proto, že mají výhodnější daňový režim než mzda/plat.

Vyjednání zaměstnaneckých benefitů je také jednou z cest, jak lze výrazně posílit pozitivní vnímání odborové organizace. Pokud za zajištěním benefitů stojí právě ona, je to pro ni významné zviditelnění a posílení její důležitosti.

### 3. Benefity jsou daňově výhodnější než mzda/plat

Většina zaměstnaneckých benefitů funguje ve výhodnějším daňovém režimu než mzda/plat, a to pro zaměstnance i zaměstnavatele, proto je tak vhodné o nich vyjednávat. Lze říci, že benefit je „více muziky za stejně peněz“.

**Příklad:** Pokud zaměstnancům vyjednáte navýšení platu o 1000 Kč hrubého, dostanou přibližně 740 Kč čistého. Kvůli dalším odvodům zaměstnavatele je pak celkový náklad na tuto výplatu přibližně 1350 Kč. Zaměstnavatel tedy musí dát 1350 Kč na to, aby měl zaměstnanec v peněžence 740 Kč. Pokud ale vyjednáte stejných 1000 Kč jako příspěvek na stravování, spoření na důchod nebo na dovolenou, tak zaměstnanec dostane celých 1000 Kč. A i zaměstnavatele to vyjde jen na 1000 Kč, což je při vyjednávání další důležitý argument.

#### **Upřesnění daňového poradce**

Pokud bychom měli být z pohledu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, úplně přesní, tak v soukromém sektoru existují pro zaměstnavatele z daňového pohledu dva režimy. Jeden režim je v případě, když výdaje na benefity pro zaměstnance jsou pro něj daňově uznatelným nákladem (např. příspěvek na penzijní a životní pojištění) a nemusí být hrazeny přímo ze sociálního fondu. A druhý režim je, že benefity zaměstnavatelé hradí ze sociálního fondu, který tvoří ze zdaněného zisku (např. benefity pro oblast péče o zdraví, příspěvek na dovolenou). Tedy takové výdaje již u něj neovlivňují základ daně.

## 4. Na co všechno lze benefity využít – soukromý sektor

Díky benefitům může zaměstnanec získat prostředky na nákup nebo alespoň částečnou úhradu široké škály svých životních nákladů. Benefity mají důležitou motivační a sociální roli, protože zdaleka nepomáhají jen s úhradou relativně zbytných věcí, jako např. lístek do kina. Naopak. Benefity mohou pomoci např. s nákupem léků, vitamínů, zdravotnických pomůcek, úhradou nákladů na mateřskou školu, kroužek pro děti, dětský tábor apod.

Aby si benefity zachovaly svoji daňovou výhodnost pro zaměstnance, musí spadat do některé z kategorií definovaných [§ 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů](#), ve znění pozdějších předpisů.

Jedná se hlavně o tyto oblasti:

- pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného a hygienického charakteru a pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis (léky, vitamíny, dioptrické brýle, zdravotnické pomůcky, ...),
- příspěvek na penzijní spoření,
- zajištění stravování ať už v rámci zaměstnanecké kantýny/ jídelny, nebo poskytování stravenek (papírových i elektronických),
- příspěvek na mateřskou školu nebo dětskou skupinu,
- příspěvek na sportovní aktivity (např. i sportovní dětské kroužky),
- příspěvek na rekreaci až do výše 20 000 Kč ročně (vč. dětských táborů),
- příspěvek na tištěné knihy včetně obrázkových knih pro děti,
- příspěvek na kulturní nebo sportovní akce (vč. lístků do divadla, na koncert, do kina, ...),
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti,
- příspěvek na vzdělávání,
- příspěvek na životní pojištění.



## 5. Na co všechno lze benefity využít – veřejný sektor

Díky benefitům může zaměstnanec získat prostředky na nákup nebo alespoň částečnou úhradu široké škály svých životních nákladů. Benefity mají důležitou motivační a sociální roli, protože zdaleka nepomáhají jen s úhradou relativně zbytných věcí, jako např. lístek do kina. Naopak. Benefity mohou pomoci např. s nákupem vitamínů, dioptrických brýlí, úhradou nákladů na mateřskou školu, kroužku pro děti, dětského tábora apod.

Aby benefity mohly být poskytovány, musí spadat do výčtu, který je uveden ve [vyhlášce č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb](#). Vyhláška obsahuje velmi detailní výčet benefitů. Zde jsou uvedeny pouze ty nejčastěji využívané:

- Příspěvek na mateřskou školu a zařízení poskytující služby péče o dítě v dětské skupině.
- Využití kulturních zařízení, rekreačních zařízení, sportovních a tělovýchovných zařízení, rehabilitačních zařízení včetně masáží.
- Příspěvek na nákup vitamínových prostředků, dioptrických brýlí, kontaktních čoček nebo speciálních optických pomůcek, na preventivní péči na úseku dentální hygieny a zubní prevenci poskytované dentální hygienistkou, na preventivní, léčebnou a diagnostickou péči na úseku zubního lékařství včetně ortodontické péče; očkování proti infekčním onemocněním.
- Příspěvek na úhradu tištěných knih včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy knihy.
- Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání.
- Příspěvek na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků včetně rehabilitace a lázeňské léčby.
- Příspěvek na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce.
- Příspěvek na umělecké, jazykové a zájmové vzdělávání.
- Příspěvek na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění.

## 6. Jaké jsou nejoblíbenější benefity?

Na základě šetření spol. [Trexima z r. 2019 mezi soukromými zaměstnavateli](#) bylo zjištěno, že mezi nejoblíbenější zaměstnanecké benefity patří příspěvek na stravování. Ten poskytuje 72 % zaměstnavatelů, a to buď formou zajištění stravování v podnikové jídelně, nebo poskytováním stravenek. Na druhém místě se umístil příspěvek na penzijní spoření (ten poskytuje 42 % zaměstnavatelů).

Období pandemie covidu-19 s žebříčkem oblíbenosti benefitů významně zahýbalo, a to zejména směrem k benefitům zaměřujícím se na zdraví zaměstnanců. Podle aktuálních údajů největších poskytovatelů zaměstnaneckých benefitů v ČR (společnosti Sodexo a.s., Edenred a.s. a UP Česká republika s.r.o.) je níže uveden žebříček nejoblíbenějších volnočasových benefitů. Je nicméně důležité zmínit, že tyto společnosti v rámci svých benefitů neposkytují příspěvky na penzijní spoření ani životní pojištění. Zejména příspěvek na penzijní spoření v tzv. třetím pilíři přitom patří mezi velmi oblíbené benefity a v současné době na něj zaměstnavatelé přispívají více než 1,1 milionu zaměstnanců.

<b>Název kategorie volnočasového benefitu</b>	<b>Podíl</b>
Zboží nakupované v lékárnách	55,3 %
Cestovní kanceláře	12,7 %
Optika	6,4 %
Knihy	4,4 %
Zážitky	4,2 %
Koncerty, divadla	2,2 %
Kino	1,6 %
Půjčovna sportovního vybavení	1,6 %
Hotel	1,5 %
Fitness	1,4 %
Rehabilitace, masáže, sauny	1,2 %
Plavání, vodní sporty	1,1 %
Zdravotnická zařízení	0,8 %
Zdravotnické potřeby	0,8 %
Lázeňské pobyty a procedury	0,7 %
Jóga, aerobic a další	0,5 %
Lyžování a snowboarding	0,3 %
Jazykové kurzy	0,2 %
Ostatní	3,2 %

# 7. Benefity pro oblast péče o zdraví – soukromý sektor

**Název benefitu:** Příspěvek na pořízení zboží nebo služeb zdravotního charakteru.

**Přesný název benefitu** (v souladu s [§ 6 odst. 9 písm. d\) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů](#))<sup>1</sup>: „Příspěvek na pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis.“

## **Jak konkrétně mohou zaměstnanci benefit využít**

Jak již název vypovídá, tento benefit mohou zaměstnanci využít na nákup léků – ať volně prodejných, nebo těch na předpis, vitamínů, hygienických potřeb prodávaných v lékárnách, různých ortopedických a jiných pomůcek prodávaných v prodejních zdravotnických potřeb, dioptrických brýlí, ale také na zdravotní masáže, lázně apod. Nakupovat lze i online.

## **Jak to vychází finančně pro zaměstnance**

Zaměstnanec z příspěvku neodvádí daň ani pojistné na nemocenské, důchodové a zdravotní pojištění (dále jen pojistné). Pokud tedy např. zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, zaměstnanec dostane celých 1000 Kč.

## **Upřesnění daňového poradce**

Příspěvek musí být poskytnut nepeněžní formou. Pokud by však zaměstnavatel poskytl zaměstnanci přímo peněžní příspěvek, nelze u zaměstnance uplatnit osvobození od daně a celá výše peněžního příspěvku zaměstnavatele bude zdanitelným příjmem zaměstnance a bude zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

---

<sup>1</sup> Název musí být v souladu s platnou právní úpravou, a to proto, aby bylo možné využívat jeho daňově zvýhodněný režim.

### **Jak to vychází finančně pro zaměstnavatele**

Zaměstnavatel z příspěvku neodvádí daň ani odvody na zdravotní a sociální pojištění. Pokud tedy např. poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, jeho náklad je pouze 1000 Kč.

### **Upřesnění daňového poradce**

Zaměstnavatel tento příspěvek hradí z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Tedy vyplacená částka snižuje základ daně z příjmu zaměstnavatele.

### **Vzorové ustanovení pro kolektivní smlouvu**

„Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout každému zaměstnanci v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, příspěvek na pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, a to ve výši XXX Kč ročně. Příspěvek je poskytován formou poukázky / elektronické poukázky, případně formou kreditu v online benefitním systému Cafeteria, a to vždy v lednu.“

# 8. Benefity pro oblast péče o zdraví – veřejný sektor

**Název benefitu:** Příspěvek na pořízení zboží nebo služeb zdravotního charakteru.

**Přesný název benefitu** (v souladu s [§ 4 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb](#)): „Příspěvek na nákup vitamínových prostředků, dioptrických brýlí, kontaktních čoček nebo speciálních optických pomůcek, na preventivní péči na úseku dentální hygieny a zubní prevenci poskytované dentální hygienistkou, na preventivní, léčebnou a diagnostickou péči na úseku zubního lékařství včetně ortodontické péče; očkování proti infekčním onemocněním.“

## **Jak konkrétně mohou zaměstnanci benefit využít**

Benefit mohou zaměstnanci využít pouze na taxativně vymezené oblasti zdravotní péče uvedené ve vyhlášce, tedy:

- nákup vitamínových prostředků, dioptrických brýlí, kontaktních čoček nebo speciálních optických pomůcek,
- úhradu na preventivní péči na úseku dentální hygieny a zubní prevenci poskytované dentální hygienistkou, na preventivní, léčebnou a diagnostickou péči na úseku zubního lékařství včetně ortodontické péče,
- úhradu očkování proti infekčním onemocněním.

## **Jak to vychází finančně pro zaměstnance**

Zaměstnanec z příspěvku neodvádí daň ani odvody na pojistné. Pokud tedy např. zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, zaměstnanec dostane celých 1000 Kč.

### **Upřesnění daňového poradce**

Příspěvek musí být poskytnut nepeněžní formou. Pokud by však zaměstnavatel poskytl přímo peněžní příspěvek zaměstnanci, nelze u zaměstnance uplatnit osvobození od daně a celá výše peněžního příspěvku zaměstnavatele bude zdanitelným příjmem zaměstnance a bude zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a sociální a zdravotní pojištění.

### **Jak to vychází finančně pro zaměstnavatele**

Zaměstnavatel benefity poskytuje z fondu kulturních a sociálních potřeb, který povinně zřizuje ve výši 2 % z objemu vyplácených mezd. I pro něj je tedy náklad pouze 1000 Kč.

### **Vzorové ustanovení pro kolektivní smlouvu**

„Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout v souladu s § 4 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, každému zaměstnanci příspěvek na nákup vitamínových prostředků, dioptrických brýlí, kontaktních čoček nebo speciálních optických pomůcek, na preventivní péči na úseku dentální hygieny a zubní prevenci poskytované dentální hygienistkou, na preventivní, léčebnou a diagnostickou péči na úseku zubního lékařství včetně ortodontické péče, očkování proti infekčním onemocněním, a to ve výši XXX Kč ročně.“

### **Důležitá poznámka**

Instituce poskytující benefity podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, často nevyužívají online benefiční systémy Cafeteria, protože neexistuje jednoznačný právní výklad, který by jim to umožňoval. Konkrétní podmínky poskytování je tedy vždy nutné detailně diskutovat se zaměstnavatelem.

# 9. Benefity pro oblast příspěvku na dovolenou – soukromý sektor

**Název benefitu:** Příspěvek na úhradu dovolené na zotavenou.

**Přesný název benefitu** (v souladu s [§ 6 odst. 9 písm. d\) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů](#))<sup>2</sup>: „Příspěvek na použití rekreačních zařízení, rekreace a zájezdu.“

## **Jak konkrétně mohou zaměstnanci benefit využít**

Jak již název vypovídá, tento benefit mohou zaměstnanci využít na nákup dovolené, rekreaci a zájezdů. Podle statistik největších poskytovatelů benefitních programů v ČR lidé nejčastěji využívají služeb cestovních kanceláří, ale také výhodné zájezdy nabízené na slevových portálech.

## **Upřesnění daňového poradce**

Tímto způsobem mohou být odměňováni zaměstnanci nejen na hlavní pracovní poměr, ale i např. na dohody konané mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti), jelikož ty jsou z pohledu zdaňování posuzovány jako zaměstnanecký poměr. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance. Podle znění pokynu Generálního finančního ředitelství D-22 k § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů může plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance pro daňové účely založit zaměstnavatel nejen na principu příbuzenského vztahu nebo na manželském svazku, ale i např. na faktickém soužití, neposkytují-li zaměstnavatel plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (např. podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb).

---

<sup>2</sup> Název musí být v souladu s platnou právní úpravou, a to proto, aby bylo možné využívat jeho daňově zvýhodněný režim.



### **Jak to vychází finančně pro zaměstnance**

Zaměstnanec z příspěvku neodvádí daň ani pojistné. Pokud tedy např. zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, zaměstnanec dostane celých 1000 Kč. Celková výše příspěvku je limitována částkou 20 000 Kč ročně.

### **Upřesnění daňového poradce**

Příspěvek musí být poskytnutý nepeněžní formou. To znamená, že zaměstnanec nemůže obdržet částku v penězích, ale zaměstnavatel uhradí např. zakoupený zájezd přímo cestovní kanceláří (dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP) nebo nákup umožní prostřednictvím online benefitního systému Cafeteria. Jakmile by zaměstnanec dostal uvedené peníze v hotovosti nebo na účet, musely by být zdaněny ve mzdě včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Pokud by však zaměstnavatel poskytl přímo peněžní příspěvek zaměstnanci, nelze u zaměstnance uplatnit osvobození od daně a celá výše peněžního příspěvku zaměstnavatele, tj. do 20 000 Kč i vše nad tento limit, bude zdanitelným příjmem zaměstnance a bude zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

### **Jak to vychází finančně pro zaměstnavatele**

Zaměstnavatel z příspěvku neodvádí daň ani odvody na zdravotní a sociální pojištění. Pokud tedy např. poskytne zaměstnanci příspěvek ve výši 1000 Kč, jeho náklad je pouze 1000 Kč. Celková výše příspěvku má limit ve výši 20 000 Kč ročně.

### **Upřesnění daňového poradce**

Příspěvek musí být poskytnut nepeněžní formou. Zaměstnavatel tento příspěvek hradí z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Tedy vyplacená částka do 20 000 Kč ročně nesnižuje základ daně z příjmu zaměstnavatele.

### **Vzorové ustanovení pro kolektivní smlouvu**

„Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout každému zaměstnanci v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, příspěvek na použití rekreačních zařízení, rekreaci a zájezdů, a to ve výši XXX Kč ročně. Příspěvek je poskytován formou poukázky / elektronické poukázky, případně formou kreditu v online benefitním systému Cafeteria, a to vždy v lednu.“

# 10. Benefity pro oblast příspěvku na dovolenou – veřejný sektor

**Název benefitu:** Příspěvek na rekreaci.

**Přesný název benefitu** (v souladu s [§ 8 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb](#)): „Příspěvek zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreaci včetně rehabilitace a lázeňské léčby, na rekreační pobyty ve vlastních zařízeních nebo pořízených od jiných organizačních složek státu nebo od právnických nebo fyzických osob a na zájezdy, a to v tuzemsku i v zahraničí.“

## **Jak konkrétně mohou zaměstnanci benefit využít**

Jak již název napovídá, tento benefit mohou zaměstnanci využít na nákup rekreace a zájezdů, a to nejen pro sebe, ale i pro své rodinné příslušníky. Protože podmínky čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb nejsou jednoznačně stanoveny, mohou někteří zaměstnavatelé podmiňovat čerpání příspěvku na rekreaci tím, že zaměstnavatel nejdříve uhradí plnou cenu rekreace a pak zaměstnance nechá vyrovnat rozdíl mezi celkovou cenou rekreace a poskytnutým příspěvkem (viz § 3, odst. 4 č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb). V každém případě musí být příspěvek na rekreaci poskytován nepeněžní formou, tzn. zaměstnanec nemůže dostat peníze „na ruku“.

**Příklad:** Rekreace stojí 20 tis. Kč. Zaměstnanec má nárok na příspěvek ve výši 3 tis. Kč. Postup je takový, že cestovní kancelář poskytující rekreaci zašle zaměstnavateli fakturu ve výši 20 tis. Kč. Zaměstnavatel tuto fakturu zcela uhradí a následně si od zaměstnance nárokuje částku 17 tis. Kč. Při kolektivním

vyjednávání je proto nutné se zaměstnavatelem dohodnout konkrétní způsob čerpání příspěvku na rekreaci.

### **Jak to vychází finančně pro zaměstnance**

Zaměstnanec z příspěvku neodvádí daň ani pojistné. Pokud tedy např. zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, zaměstnanec dostane celých 1000 Kč.

### **Jak to vychází finančně pro zaměstnavatele**

Zaměstnavatel z příspěvku neodvádí daň ani odvody na zdravotní a sociální pojištění. Pokud tedy např. poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, jeho náklad je pouze 1000 Kč. Celková výše příspěvku má limit ve výši 20 000 Kč ročně.

### **Upřesnění daňového poradce**

Zaměstnavatel tento příspěvek hradí z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Tedy vyplacená částka do 20 000 Kč ročně nesnižuje základ daně z příjmu zaměstnavatele.

### **Vzorové ustanovení pro kolektivní smlouvu**

„Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout každému zaměstnanci v souladu s § 8 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, příspěvek na rekreaci včetně rehabilitace a lázeňské léčby, rekreační pobyty ve vlastních zařízeních nebo pořízených od jiných organizačních složek státu nebo od právnických nebo fyzických osob a na zájezdy, a to v tuzemsku i v zahraničí, a to ve výši XXX Kč ročně.“

# 11. Benefity ve formě příspěvku na penzijní spoření – soukromý sektor

**Název benefitu:** Příspěvek na penzijní spoření.

**Přesný název benefitu** (v souladu s [§ 6 odst. 9 písm. p\) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů](#))<sup>3</sup>: „Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnost.“

## **Jak konkrétně to funguje**

Soukromé penzijní spoření je jednou z cest, jak si lze příjmy v důchodu lépe zajistit. Příspěvek na penzijní spoření je nejen daňově výhodný, ale pokud si přispívá i sám zaměstnanec, dostává navíc státní příspěvek. Ten je odvislý od výše částky, kterou měsíčně posílá.

## **Jak to vychází finančně pro zaměstnance**

Zaměstnanec z příspěvku poskytnutého zaměstnavatelem do výše 50 000 Kč ročně (v praxi může být do této částky ještě zahrnut příspěvek na životní pojištění) neodvádí daň ani odvody na zdravotní a sociální pojištění. Pokud tedy např. zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, zaměstnanec dostane celých 1000 Kč. Pokud si zaměstnanec navíc vkládá na účet penzijního spoření vlastní prostředky, má od určité částky svého vkladu nárok na příspěvek od státu.

## **Jak to vychází finančně pro zaměstnavatele**

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelné náklady

---

<sup>3</sup> Název musí být v souladu s platnou právní úpravou, a to proto, aby bylo možné využívat jeho daňově zvýhodněný režim.

jako náklad do základu daně z příjmu právnické osoby bez ohledu na jejich výši. Pokud tedy např. poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, jeho náklad je také 1000 Kč.

### **Vzorové ustanovení pro kolektivní smlouvu**

„Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout každému zaměstnanci v souladu s § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, příspěvek na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, případně na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, a to ve výši např. 500 Kč měsíčně. Příspěvek bude každému zaměstnanci poukázán převodem na jeho/její účet u penzijní společnosti, a to ke stejnému dni jako mzda.“

# 12. Benefity ve formě příspěvku na penzijní spoření – veřejný sektor

**Název benefitu:** Příspěvek na penzijní spoření.

**Přesný název benefitu** (v souladu s [§ 12 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb](#)): „Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a účet dlouhodobých investic.“

## **Jak konkrétně to funguje**

Poskytnutí příspěvku zaměstnavatele na penzijní spoření zaměstnance je podmíněno tím, že si sám zaměstnanec spoří ze svých prostředků. Zaměstnavatel pak může přispívat maximálně tolik, kolik si spoří sám zaměstnanec.

## **Příklad**

Pokud si zaměstnanec posílá každý měsíc na penzijní spoření 1000 Kč, zaměstnavatel mu může přispívat také maximálně 1000 Kč (ale samozřejmě i méně). Zaměstnanec navíc dostává státní příspěvek, který je odvislý od výše částky, kterou měsíčně posílá.

## **Jak to vychází finančně pro zaměstnance**

Zaměstnanec z příspěvku poskytnutého zaměstnavatelem do výše 50 000 Kč ročně (v praxi může být do této částky ještě zahrnut příspěvek na životní pojištění) neodvádí daň ani odvody na zdravotní a sociální pojištění. Pokud tedy např. zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, zaměstnanec dostane celých 1000 Kč. Pokud si zaměstnanec navíc vkládá na účet penzijního spoření vlastní prostředky, má od určité částky svého vkladu nárok na příspěvek od státu.

### **Jak to vychází finančně pro zaměstnavatele**

Zaměstnavatel z příspěvku neodvádí daň ani odvody na zdravotní a sociální pojištění. Pokud tedy např. poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, jeho náklad je pouze 1000 Kč.

### **Vzorové ustanovení pro kolektivní smlouvu**

„Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout každému zaměstnanci v souladu s § 12 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Příspěvek je poskytován ve výši 50 % částky, kterou si zaměstnanec spoří, maximálně však 500 Kč měsíčně. Příspěvek je každému zaměstnanci poukázán převodem na jeho/její účet u penzijní společnosti, a to ke stejnému dni jako plat.“

# 13. Komunikujte aktivně, co všechno jste vyjednali pro své členy

Pochlubte se každým benefitem, který jste zaměstnancům vyjednali, a to pravidelně. Cokoli není člověku připomínáno, zapomene nebo přestane vnímat a zevšední mu to. Odborová organizace může po řadě složitých jednání dohodnout se zaměstnavatelem poskytování celé řady benefitů. Pokud se ale nenaučí pravidelně zaměstnance informovat o tom, co všechno pro ně dělá, lidé na to rychle zapomenou.

Jedním ze způsobů, jak se to dá dělat, je vytvořit každý rok seznam všech poskytovaných benefitů, a to s vyčíslením jejich hodnoty. Tento seznam pak zaměstnancům distribuovat a tím jim neustále připomínat, kolik peněz navíc dostávají a jak důležité je tedy mít silné odbory.

Příklad seznamu benefitů k distribuci zaměstnancům

<b>Název benefitu</b>	<b>Hodnota benefitu/ příspěvku od zaměstnavatele (měsíčně)</b>	<b>Hodnota benefitu / příspěvku od zaměstnavatele (ročně)</b>
Zajištění stravování (stravenky)	1 100 Kč	13 200 Kč
Příspěvek na dovolenou		5 000 Kč
Příspěvek na kulturu	300 Kč	3 600 Kč
Příspěvek na podporu zdraví	300 Kč	3 600 Kč
<b>Hodnota benefitů celkem</b>	<b>1 700 Kč</b>	<b>25 400 Kč</b>




# 14. Zajímejte se o potřeby svých členů

Provádějte mezi svými členy pravidelná dotazníková šetření. Nemusí to být složité, stačí pár otázek a online nástroj, jako např. [Google Forms](#). Ideální je provádět tato šetření před zahájením jednání o nové kolektivní smlouvě, abyste mohli zohlednit to, co si zaměstnanci skutečně přejí. Využitím tohoto jednoduchého nástroje můžete získat detailní informace o preferencích vašich členů i ostatních zaměstnanců a mít pádné argumenty pro kolektivní vyjednávání opřené o fakta.

## **Vzorové otázky pro dotazníkové šetření:**

- Jste žena/muž (zaškrťovací políčka)
  - Věk (rozbalovací menu): do 35 let, 36–45, 46–55, 55+
  - Jak dlouho jste v pracovním poměru: (rozbalovací menu) do 1 roku, 2–5 let, 6–10 let, 11–20 let, 20+
- 1) Jak jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které vám jsou v současné době poskytovány?
- velmi spokojen/a
  - spíše spokojen/a
  - spíše nespokojen/a
  - velmi nespokojen/a
- 2) Jaké benefity byste uvítal/a? (možno zaškrtnout více odpovědí)
- příspěvek na zdraví / zdravotní benefity
  - příspěvek na dovolenou
  - příspěvky na kulturní či sportovní akce
  - bezúročné půjčky
  - příspěvek na penzijní spoření
  - dětská skupina / hlídání dětí
  - jiné .....

- 
- 3) Jak jste spokojen/a s výší příspěvků na benefity, které v současné době dostáváte (tj. s množstvím peněz, které v benefitech dostáváte)?
- velmi spokojen/a
  - spíše spokojen/a
  - spíše nespokojen/a
  - velmi nespokojen/a
- 4) Jaká výše příspěvků na benefity by byla podle vašeho názoru adekvátní? (napište prosím název benefitu a částku, kterou byste si představoval/a jako příspěvek od zaměstnavatele) .....
- .....
- .....
- 5) Zde je prostor pro jakékoliv vaše další podněty .....



**ČMKOS**

**Českomoravská konfederace odborových svazů**

Politických vězňů 1419/11

Nové Město

110 00 Praha 1

Telefon: +420 739 505 444

E-mail: [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)

Datová schránka: n8r6kbd

IČO: 00675458

DIČ: CZ00675458

Číslo účtu: 2000160329/0800

Transparentní účet: 2500241811/2010

