

BENEFITY

Firemní benefity jsou výhody, které zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům nad rámec základního platu a zákonných nároků. Tyto výhody mohou být poskytovány v různých formách, jako jsou například stravenky, příspěvky na sportovní a kulturní aktivity, flexibilní pracovní doba, placené volno, příspěvky na důchodové spoření, pojištění a mnoho dalšího.

Nabídka benefitů se může lišit v závislosti na velikosti a druhu zaměstnavatele, ale také na požadavcích a potřebách zaměstnanců. U všech benefitů platí, že jsou nenárokovatelné a zaměstnavatel nemá povinnost je svým zaměstnancům poskytovat. Cílem poskytování firemních benefitů je zlepšit pracovní prostředí, motivovat zaměstnance a zvýšit jejich spokojenost a loajalitu k zaměstnavateli. Zaměstnavatelé mohou benefitů také využívat jako nástroje při náboru nových zaměstnanců a k udržení stávajících talentovaných pracovníků v týmu. V České republice jsou zaměstnanecké benefity stále více populární a stávají se důležitou součástí nabídky zaměstnání. Proto mnoho zaměstnavatelů dbá na to, aby jejich nabídka benefitů, byla co nejatraktivnější a odpovídala potřebám a požadavkům současných nebo i budoucích zaměstnanců.

Mezi nejčastější benefity, které nabízejí zaměstnavatelé v České republice řadíme:

- 1. Stravenky nebo stravenkový paušál**
 - Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům stravenky či stravenkový paušál na platbu například oběda v různých stravovacích zařízeních.
 - Výhodou stravenkového paušálu je to, že zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci částku přímo, společně se mzdou a není zde nutné využívat žádné další společnosti ke zprostředkování.
 - *V případě stravenek se na straně zaměstnance jedná o osvobozený příjem a na straně zaměstnavatele o daňový náklad do limitu (nad limit pak o nedaňový náklad).*
 - *Pokud se jedná o stravenkový paušál do limitu jedná se na straně zaměstnance také o osvobozený příjem, u zaměstnavatele pak vždy o daňový náklad bez limitu.*
- 2. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění**
 - Zaměstnavatelé mohou přispívat na penzijní připojištění svých zaměstnanců, a tak pomoci zlepšit jejich finanční zabezpečení v důchodovém věku.

- Někteří zaměstnavatelé zároveň poskytují svým zaměstnancům příspěvek na životní pojištění, díky kterému zaměstnanci získávají možnost rychlejšího růstu naspořených prostředků, a tak i jejich dřívějšího využití.
- *V případě, že se jedná o příspěvek na oba typy pojištění do 50 00 Kč/rok, jedná se pro zaměstnance o osvobozený příjem, pro zaměstnavatele je pak celá hodnota příspěvku daňovým nákladem*

3. Příspěvek na sportovní a kulturní aktivity

- Pod příspěvky zaměstnavatele na sport, kulturu a rekreaci si lze představit širokou paletu benefitů od permanentek do fitness center či plaveckých bazénů, přes různé vstupenky do kin, divadel i lístků na koncerty, až po příspěvky na zájezdy nebo dovolené.
- Nadstandardním benefitem z této oblasti je pak nabídka firemní školky, který pak umožňuje skloubení pracovního a rodinného života pro rodiče malých dětí.
- *V případě, že zaměstnavatel poskytuje nepeněžní plnění do 20 000 Kč/rok, pak se jedná o benefit, který je osvobozeným příjmem pro zaměstnance a nedaňovým nákladem pro zaměstnavatele.*

4. Odborné školení a vzdělávání

- Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytnout školení a vzdělávání v různých oblastech, aby zlepšili své pracovní dovednosti a vědomosti.
- Vzhledem k tomu, že zaměstnanci se chtějí vyvíjet nejen v profesním smyslu, ale i v osobním, nabízejí v poslední době zaměstnavatelé i mentoring a koučink.
- *V případě, že je zaměstnanci poskytnuto vzdělávání, které souvisí s činností, kterou zaměstnanec vykonává jedná se pro zaměstnavatele o daňový náklad.*

Co se týče preferencí zaměstnanců, mezi zaměstnanci jsou často oblíbenější ty, které mají přímý přínos pro jejich osobní a profesní rozvoj, jako jsou odborná školení, zdravotní pojištění a příspěvky na sportovní a kulturní aktivity. Zároveň si však zaměstnanci také cení flexibilní pracovní doby a možnosti home office. Právě tyto dva benefity preferují zaměstnanci nejvíce, přičemž nejvíce je preferovaná možnost dnů dovolené navíc nad rámec zákonem stanoveného nároku na dovolenou.



Z hlediska budoucího vývoje benefitů je možné předpokládat, že stejně jako společnost se i do této otázky promítne zájem zdraví a well-being zaměstnanců, a proto se stále častěji setkáváme s nabídkami jako je cvičení, masáže nebo mentální zdraví. Stejně jako v případě zdraví zaměstnanců, klade stále více zaměstnavatelů důraz na environmentální odpovědnost a nabízí zaměstnancům možnost například využití elektromobilu na cesty, předplacené veřejné dopravy či příspěvku na kolo jakožto podpora udržitelných způsobů dopravy. To jsou jen některé trendy, které vidíme na trhu se zaměstnaneckými benefity v současné době. Je ale důležité si uvědomit, že každá organizace má své specifické potřeby a priority, a tak by benefity měly být vždy přizpůsobeny konkrétnímu zaměstnavateli a jeho zaměstnancům.

Dopad tzv. Úsporného balíčku, který byl představen 11. května 2023 pro vás budeme sledovat a v případě schválení vás o daňových dopadech na uvedené benefity budeme informovat.

ASB Group Payroll Team

Klára Cowan
Head of Payroll

Lucie Popelíková
Payroll Consultant

E: kcowan@asbgroup.eu
Phone: +420 224 931 366