





**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE**

---

**Masarykův ústav vyšších studií  
Katedra inženýrské pedagogiky**

**Porovnání a vyhodnocení zaměstnaneckých výhod ve vybraných společnostech**

**Comparison and Evaluation of Employee Benefits in Selected Companies**

Bakalářská práce

Studijní program:      Ekonomika a management  
Studijní obor:         Řízení a ekonomika průmyslového podniku  
Vedoucí práce:        RNDr. Jitka Jurková M.A.

**Barbora Savková**

---

**Praha 2014**



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**studijní program:** Ekonomika a management

**studijní obor:** Řízení a ekonomika průmyslového podniku

**akademický rok:** 2013/2014

**Jméno a příjmení studenta:** Barbora Savková

**Zadávací katedra:** Katedra inženýrské pedagogiky

**Téma bakalářské práce:** Porovnání a vyhodnocení zaměstnaneckých výhod ve vybraných společnostech

**Téma bakalářské práce v anglickém jazyce:** Comparison and evaluation of employee benefits in selected companies

### Zásady pro vypracování:

- Teoreticky zpracujte problematiku zaměstnaneckých benefitů.
- Proved'te dotazníkové šetření týkající se zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech.
- Vyhodno'te data získaná při dotazníkovém šetření a porovnejte vybrané společnosti.
- Srovnajte teoretická východiska s výsledky získanými z dotazníkového šetření.
- Navrhňte konkrétní doporučení pro vybrané společnosti v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

**Rozsah grafických prací:** Dle potřeby a pokynů vedoucího bakalářské práce

**Rozsah práce bez příloh:** Dle předpokladu cca 30-50 stran

**Základní odborná literatura:**

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. Expert (Grada). ISBN 9788024728902.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 9788072611683.

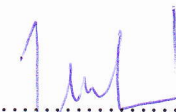
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 199 s. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-000-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*. Praha: Soudy, 2005, 175 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4604-0.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

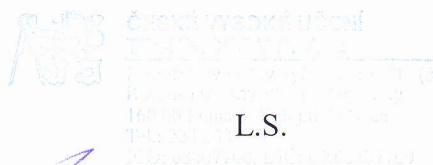
**Vedoucí bakalářské práce:** RNDr. Jitka Jurková, M.A.

**Podpis vedoucího bakalářské práce:**

  
.....

**Termín zadání práce:** 6. prosince 2013

**Termín odevzdání práce:** 6. května 2014

  
L.S.



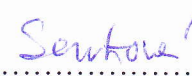
Ing. Bc. Pavel Andres, Ph.D.  
vedoucí katedry inženýrské pedagogiky



Prof. Ing. Vladimír Kučera, DrSc., Dr.h.c.  
ředitel ústavu

V Praze dne 6. prosince 2013

**Podpis studenta stvrzující přijetí zadání práce:**

  
.....

Savková, Barbora. *Porovnání a vyhodnocení zaměstnaneckých výhod ve vybraných společnostech*. Praha: ČVUT 2014. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Katedra inženýrské pedagogiky.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci „Porovnání a vyhodnocení zaměstnaneckých výhod ve vybraných společnostech“ vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti *zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon)* v platném znění.

V Praze dne .....

podpis: .....

## **Poděkování**

Na tomto listu bych ráda poděkovala všem, kteří mi pomáhali se zpracováním této bakalářské práce, především pak vedoucí mé bakalářské práce RNDr. Jitce Jurkové M.A. za čas, který mi věnovala a také za užitečné rady. Dále bych ráda poděkovala i oběma společnostem, které se podílely na zpracování dotazníků pro mou práci a jejichž jména v práci nejsou uvedena.

Barbora Savková

## **Abstrakt**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů ve dvou vybraných společnostech působících na českém trhu, jejichž jména nejsou na žádost obou společností zveřejněna.

Teoretická část se zabývá zařazením benefitů do systému řízení lidských zdrojů, rozбором jednotlivých benefitů a jejich daňovým režimem.

V praktické části jsou shrnuty základní údaje o společnostech, výsledky dotazníkového šetření v jednotlivých společnostech a shrnutí výsledků tohoto šetření.

## **Klíčová slova**

Zaměstnanecký benefit, odměňování, šetření, dotazník, zaměstnanec, zaměstnavatel, daně.

## **Abstract**

This thesis deals with the issue of employee's benefits in two companies operating on the Czech market. Company names aren't published at the companies' own request.

Theoretical part deals with incorporating of the benefits into the system of human resources, analysis of each benefit and their tax regime.

Practical part is summarization of basic information about the companies and results from questionnaires submitted by both of them.

## **Key words**

Employee Benefit, remuneration, inquiry, questionnaire, employee, employer, taxes.

# Obsah

Obsah .....	10
Úvod.....	2
1. Odměňování a zaměstnanecké benefity v systému řízení lidských zdrojů .....	4
1.1. Odměňování zaměstnanců .....	4
1.2. Základní charakteristika zaměstnaneckých výhod.....	7
1.3. Členění zaměstnaneckých benefitů .....	8
1.4. Zaměstnanecké benefity a legislativa.....	12
2. Rozbor vybraných zaměstnaneckých benefitů .....	15
2.1. Příspěvky na stravování–stravenky.....	15
2.2. Podnikové slevy a používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance .....	17
2.3. Odborný rozvoj zaměstnanců, prodloužená dovolená, příspěvky na volný čas ...	19
2.4. Penzijní připojištění a životní pojištění.....	21
3. Nabídka zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech .....	22
3.1. Představení jednotlivých společností .....	22
3.2. Dotazníkové šetření.....	27
3.3. Shrnutí výsledků šetření a doporučení pro podniky.....	36
Závěr .....	38
Seznam bibliografických citací.....	40
Seznam tabulek, grafů, zkratk .....	42
Přílohy.....	43
Evidenční výpůjčky.....	46



# Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity, jejich porovnáním a vyhodnocením ve dvou vybraných společnostech. Cílem práce je teoretické vymezení zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové řešení. V praktické části pak porovnání a vyhodnocení preferencí zaměstnanců ohledně benefitů ve vybraných společnostech, zda jsou zaměstnanci s poskytovanými benefity spokojeni a které další benefity by uvítali, pomocí dotazníkového šetření.

Teoretická část práce se skládá ze dvou kapitol. První kapitola „Odměňování a zaměstnanecké benefity v systému řízení lidských zdrojů“ obsahuje čtyři podkapitoly. V první podkapitole „Odměňování zaměstnanců“ je vysvětleno, jaké jsou typy odměňování zaměstnanců a také vztah odměňování zaměstnanců a dalších personálních činností. V další podkapitole „Základní charakteristika zaměstnaneckých výhod“ je vysvětleno, co jsou to vlastně zaměstnanecké benefity a jejich význam. V podkapitole „Členění zaměstnaneckých benefitů“ jsou popsány typy benefitů, dle různých kritérií pro členění. V poslední podkapitole první kapitoly „Zaměstnanecké benefity a legislativa“ jsou vymezeny benefity dle zákoníku práce a zákonu o dani z příjmů.

Druhá kapitola „Rozbor vybraných zaměstnaneckých benefitů“ se zabývá konkrétními benefity, které se pak objevují i v praktické části. Stejně jako první kapitola, obsahuje i tato druhá kapitola čtyři podkapitoly. První „Příspěvky na stravování–stravenky“ obsahuje popis funkce stravenek, jejich legislativní vymezení a také jsou zde zmíněny společnosti, které stravenky a další dárkové poukazy poskytují. Ve druhé podkapitole „Podnikové slevy a používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance“ je popsáno daňové vymezení těchto benefitů u zaměstnance a zaměstnavatele. Třetí podkapitola „Odborný rozvoj zaměstnanců, prodloužená dovolená, příspěvky na volný čas“, je zaměřena na daňový a pojistný režim těchto benefitů. Poslední podkapitola „Penzijní připojištění a životní pojištění“ je opět zaměřena na daňový a pojistný režim u zaměstnance a zaměstnavatele.

Praktická část mé bakalářské práce je napsána na základě dotazníkového šetření, které proběhlo ve dvou vybraných společnostech, jejichž názvy nejsou na jejich

žádost v práci uvedeny. Obsahuje kapitolu „Nabídka zaměstnaneckých benefitů v konkrétních podnicích“, která má čtyři podkapitoly. V první podkapitole „Představení jednotlivých společností“ je uvedeno, čím se podniky, kde proběhlo dotazníkové šetření, zabývají. Druhá a třetí podkapitola se zabývá přímo dotazníkovým šetřením v obou společnostech a poslední podkapitola obsahuje shrnutí výsledků šetření.

# 1. Odměňování a zaměstnanecké benefity v systému řízení lidských zdrojů

Odměňování pracovníků patří mezi nejstarší personální činnosti a zahrnuje kromě mzdy či platu i povýšení, formální uznání pracovníka a benefity, které jsou poskytovány zaměstnancům nezávisle na jejich pracovním výkonu (většinou) pouze za to, že pro daný podnik pracují. (Koubek, 2010, s.283)

Hlavními úkoly systému odměňování je získání potřebného počtu kvalitních uchazečů o zaměstnání, dále stabilizace žádoucích pracovníků a náležité odměňování pracovníků za jejich úsilí a dosažené pracovní výsledky. (Koubek, 2010, s.285)

## 1.1. Odměňování zaměstnanců

### Základní otázky týkající se odměňování

V úvahách o systému odměňování je zapotřebí si stanovit následující otázky: *„Čeho potřebuje organizace dosáhnout svým systémem odměn? Jaký význam pro pracovníky mají různé možnosti odměn? Které vnější faktory ovlivňují odměňování v organizaci?“* (Koubek, 2010, s.286)

Odpovědi na tyto otázky nám nabízí Koubek (2010, s.286): V zájmu organizace je důležité vytvořit konkurenční výhodu pro získávání zaměstnanců a také pracovníky v podniku udržet. Aby firma dosáhla vysoké produkční kvality, flexibility a konkurenceschopnosti potřebuje schopný personál, který zvládne realizovat cíle dané organizace. U pracovníků je primárním cílem zabezpečit potřeby své i rodiny, tudíž je pro ně potřebná sociální jistota, stabilita a perspektiva, stejně jako možnost budoucích výdělků, možnost seberealizace v práci, která je uspokojuje. Vnější faktory, mezi které zařazujeme populační vývoj, situaci na pracovním trhu, životní styl, atp. výrazně ovlivňují postavení organizace i zaměstnanců z hlediska odměňování.

Pokud jsou vyřešeny tyto základní otázky, je možné dále uvažovat o konkrétním systému odměňování v organizaci a zabývat se například úrovní mezd a platů nebo zaměstnaneckými výhodami a jejich konkrétní podobou. (Koubek, 2010, s.287)

## **Prvky odměny zaměstnance**

Základní peněžní odměna se skládá z pevného platu nebo mzdy tvořené sazbou za danou práci či pracovní místo. Může být základem pro určení dodatečných odměn, které závisí na výkonu, schopnostech nebo dovednostech. (Armstrong, 1999, s.594)

Dodatky k základní peněžní odměně jsou také nazývány „pohyblivými“ složkami mzdy či platu, protože jsou upravovány na základě výkonu, zkušeností a schopností zaměstnance. Mezi pohyblivé složky mzdy či platu řadíme individuální výkonnostní odměny, mimořádné odměny, prémie, provize, odměny závislé na délce zaměstnání, odměna podle kvalifikace, odměna podle schopností a příplatky. (Armstrong, 1999, s.595)

Celkové výdělky se skládají ze součtu základní peněžní odměny a všech dodatečných odměn. Výsledkem je částka, která je vyplácena zaměstnanci.

Zaměstnanecké výhody jsou nepřímé odměny poskytované navíc k ostatním formám odměn. Zaměstnaneckými benefity se podrobněji budou zabývat další kapitoly.

Celková odměna je hodnota veškerých odměn, které jsou vypláceny v penězích a zaměstnaneckých benefitech za práci. (Armstrong, 1999, s.596)

## **Finanční odměňování pracovníků**

Za odvedenou práci přísluší každému zaměstnanci odměna formou mzdy či platu. Níže se podíváme na rozdíl mezi mzdou a platem a jejich vymezení.

Mzda je vyplácena zaměstnancům zpravidla v soukromém sektoru a její výše závisí na druhu a náročnosti práce, pozici zaměstnance, pracovních výsledcích a dalších faktorech. Minimální mzda je v současné době 8 500 Kč/měsíc nebo 50,60 Kč/hod. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Minimální mzda od 1.8.2013 [online]. 2013)

Plat je vyplácen zaměstnancům zaměstnaným především ve státním sektoru a je dle §123 odst. 6 písm. f) ZP vyplácen na základě platových tarifů, které jsou stanoveny v šestnácti platových třídách. Vykonávané práce zařazuje do platových tříd vláda podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

## **Nefinanční odměňování pracovníků**

Mezi nefinanční odměňování zaměstnanců můžeme zařadit většinu zaměstnaneckých benefitů, které jsou v dnešní době nedílnou součástí řízení lidských zdrojů většiny firem. Na rozdíl od mzdy či platu nejsou povinné, ale pro zaměstnance představují velice vítaný bonus. Jedná se v podstatě o odměny poskytované navíc k různým formám finančních odměn a jejich součástí jsou i další opatření, jako kupříkladu dovolená na zotavenou v delším rozsahu, než je stanovený v zákoníku práce. (Armstrong, 2009, s.25)

## **Vztah odměňování k dalším personálními činnostem**

Zde se podíváme na některé vazby odměňování s ostatními personálními činnostmi.

Mezi personální činnosti, které souvisí s odměňováním patří vytváření a analýza pracovních míst, která dává důležité podklady k vytvoření systému odměňování, především pro hodnocení pracovního výkonu. Tato vazba funguje i obráceně, pokud chceme zefektivnit odměňování, může dojít ke změnám analýzy pracovních míst.

Další personální činností, velmi důležitou pro celý systém odměňování, je plánování pracovníků. Odměňování slouží v tomto případě jako limitující faktor při plánování pracovních sil, ale zároveň se zde jeví jako nástroj motivační při pokrytí potřeb pracovních sil či zlepšení využití stávajících zaměstnanců.

S plánováním pracovníků úzce souvisí výběr a získávání pracovníků, kde se případní uchazeči o zaměstnání na základě systému odměňování v podniku rozhodují, zda o dané místo projeví zájem či nikoliv.

Nejdůležitějším podkladem pro odměňování pracovníků je jejich hodnocení, neboť kritéria pro odměňování pracovního výkonu jsou s kritérii pro hodnocení shodná. Pokud podnik nedostatečně odměňuje své zaměstnance, je systém hodnocení i celkové zlepšování pracovních výkonů zaměstnanců zrovna tak na nízké úrovni.

Rozmíst'ování pracovníků může představovat v některých případech odměnu, například u povýšení. Pokud jsou velké rozdíly mezi odměnami v jednotlivých

funkcích organizace, zaměstnanci mají motivaci své výkony zlepšovat a dosáhnout povýšení. Jsou-li rozdíly v odměňování jednotlivých funkcí zanedbatelné, může tento stav vést k vysoké míře fluktuace pracovníků.

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců může probíhat externě v rámci snahy o povýšení dobře motivovaného pracovníka nebo interně jako benefit, který je poskytován přímo danou organizací.

Pracovní vztahy úzce souvisí s odměňováním. Nízké mzdy a platy mají za následek nespokojenost a stávky, proto je nutné, aby bylo odměňování spravedlivé a mělo jasná pravidla.

Péče o pracovníky se týká především zaměstnaneckých benefitů a její vysoká úroveň může pracovníkům vynahradit nedostatečné finanční ohodnocení. Pokud jsou zaměstnanci s odměnami nespokojeni, nesplňují svůj účel a cíle související s péčí o pracovníky nemusí být dodrženy.

(Koubek, 2010, s.323)

## **1.2. Základní charakteristika zaměstnaneckých výhod**

Zaměstnanecké benefity jsou odměny poskytované organizacemi pouze za to, že pro ně daný zaměstnanec pracuje. Na rozdíl od mezd či platů nebývají zpravidla vázány na pracovní výkon, ale v některých případech může být přihlédnuto k pracovnímu postavení, délce pracovního poměru či zásluhám zaměstnance v daném podniku. (Koubek, 2010, s.319)

Slovo benefit pochází ze slova benefice, které označovalo divadelní představení, uváděné v prospěch nějakého herce. Dnes se jedná o kulturní akci, jejíž výtěžek je použit ve většině případů na humanitární účely. V dnešní době je slovo benefit užíváno k označení výhody či prospěchu jednoho ve srovnání s druhým. (Pelc, 2011, s.15)

V následujících podkapitolách se zaměříme na zařazení odměňování a benefitů do systému řízení lidských zdrojů, jednotlivé typy benefitů a také na jejich význam a funkce.

## **Význam zaměstnaneckých výhod**

Zaměstnanecké výhody slouží ke zlepšení blahobytu zaměstnanců a k uspokojení jejich osobních potřeb. Mají velký význam jak ve velkých firmách, tak i v menších podnicích a v současné době se bez nich většina podniků neobejde. Uchazeči o zaměstnání často pohlížejí právě na nabídku benefitů, které podnik, v němž se o pracovní místo ucházejí, poskytuje. (Armstrong, 2009, s.382)

Dnes jsou zaměstnanecké benefity stále více využívány jako motivační nástroj. Zaměstnanec má na základě benefitů cítit sounáležitost s daným podnikem a snažit se odvádět co možná nejlepší pracovní výkony. Nejedná se však o jediný význam benefitů. Z hlediska ekonomického lze pomocí zaměstnaneckých výhod uspořit mzdové náklady, tudíž se používají kvůli daňové nebo odvodové optimalizaci. (Pelc, 2011, s.16)

Benefity jsou také nedílnou součástí personální politiky. O personálních činnostech jsme již hovořili v předešlých řádcích. (Pelc, 2011, s.16)

### **1.3. Členění zaměstnaneckých benefitů**

V této podkapitole se zaměříme na různé typy členění zaměstnaneckých výhod. Pro potřeby této práce je nejvhodnější členění podle pana Pelce (Zaměstnanecké benefity v roce 2011).

#### **Členění z hlediska daňové a odvodové výhodnosti benefitů:**

Prvním typem benefitů jsou mimořádně výhodné benefity. Tyto benefity jsou z hlediska zaměstnavatele daňovým výdajem a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a zároveň nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvedení sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, což znamená, že se z nich pojistné neplatí. (Pelc, 2011, s.17)

Za druhé se jedná o benefity s dílčí výhodností. Tyto benefity mohou být u zaměstnavatele daňovým výdajem a u zaměstnance daňovým příjmem, konkrétně příjmem ze závislé činnosti, a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Nebo se může jednat o benefity, které nejsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, ale u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a opět nejsou součástí vyměřovacího

základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. (Pelc, 2011, s.18)

### **Věcné benefity**

V první řadě se jedná o benefity, které se zaměřují na bezprostřední podporu pracovního vztahu, kupříkladu příspěvek na ubytování či dopravu do práce, což je vhodné především v oblastech s horší dopravní dostupností. Do této skupiny benefitů zařazujeme i služební automobil, který lze poskytnout i pro osobní potřebu pracovníka.

Dále jsou zde benefity sloužící k osobnímu kvalifikačnímu rozvoji a vzdělávání zaměstnanců, které zařizuje daný podnik nebo externí firma. Vzdělávání zaměstnanců úzce souvisí s konkurenceschopností podniku, protože vytrénovaní a proškolení zaměstnanci jsou více produktivní a motivovaní k podávání lepších výkonů.

Další typ věcných zaměstnaneckých benefitů je zaměřen na zdravotní aspekty života jednotlivých pracovníků. Patří sem závodní, individuální a komplexní (léčivé přípravky, vitaminy, očkování, atd.) zdravotní péče, příspěvky na dovolenou (i dovolenou poskytovanou navíc), různé formy poradenství, pobyty v lázních či rehabilitace atd. Do této skupiny řadíme i sick days, což jsou dny volna poskytnuté zaměstnanci v případě jeho onemocnění, při nichž nemusí dokládat potvrzení o nemoci. Tyto placené dny volna mohou posílit loajalitu zaměstnance k podniku, ale také jsou lehce zneužitelné.

Mezi benefity zaměřené na sociální stránku života zaměstnanců patří různé půjčky a podpory v případě, že se pracovník nachází v těžší finanční či sociální situaci.

Na závěr zmíníme ještě zaměstnanecké výhody zaměřené na volný čas zaměstnanců. Tyto benefity se mohou týkat kulturních, sportovních nebo jiných volnočasových aktivit. (Pelc, 2011, s.18)



## **Členění dle charakteru výdajů zaměstnavatele a příjmů zaměstnance**

Zde se jedná z hlediska zaměstnavatele o finanční benefity, kdy zaměstnavatel přímo vynaloží finanční prostředky například u příspěvku na dovolenou. Opakem jsou nefinanční benefity, kdy zaměstnavatel žádný finanční obnos zaměstnanci neposkytuje. Do této skupiny patří většina benefitů, například sleva na produkty daného podniku, služební automobil nebo mobilní telefon určený i k osobnímu využití zaměstnancem, zdarma některé výrobky podniku atp. (Pelc, 2011, s.18)

Z hlediska příjmů zaměstnance jde o peněžní a nepeněžní benefity. U peněžních benefitů pracovník přímo obdrží od zaměstnavatele peníze, u nepeněžních benefitů se jedná o služby či věcné benefity. (Pelc, 2011, s.19)

## **Členění z hlediska formy poskytování zaměstnaneckých benefitů**

Existují dvě formy poskytování zaměstnaneckých výhod, a sice fixní způsob a flexibilní způsob poskytování benefitů (nebo také cafeteria systém).

Fixní benefity jsou takové, které zaměstnavatel předem stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Jsou určeny pro všechny zaměstnance podniku a ti se mohou rozhodnout zda benefity využijí či nikoliv. Patří sem například stravenky, mobilní telefony, automobily, občerstvení, zdravotní péče, penzijní připojištění a jiné. (Macháček, 2013, s.15)

Cílem flexibilních benefitů je, aby si každý zaměstnanec zvolil benefity, které mu nejvíce vyhovují. Pro zaměstnavatele to znamená, že stanoví jakýsi balíček zaměstnaneckých benefitů a každý zaměstnanec bude mít stanoven roční limit bodů, na základě kterých může benefity čerpat. Body mohou být udíleny na základě pozice daného zaměstnance či počtu odpracovaných let ve firmě. (Macháček, 2013, s.15)

## **Rozlišení benefitů dle času jejich působnosti**

Z časového hlediska rozlišujeme jednorázové (sociální výpomoci, bezúročné půjčky), krátkodobé (příspěvky na stravování a nápoje) a dlouhodobé (soukromé životní pojištění, penzijní připojištění) benefity. (Pelc, 2011, s.22)

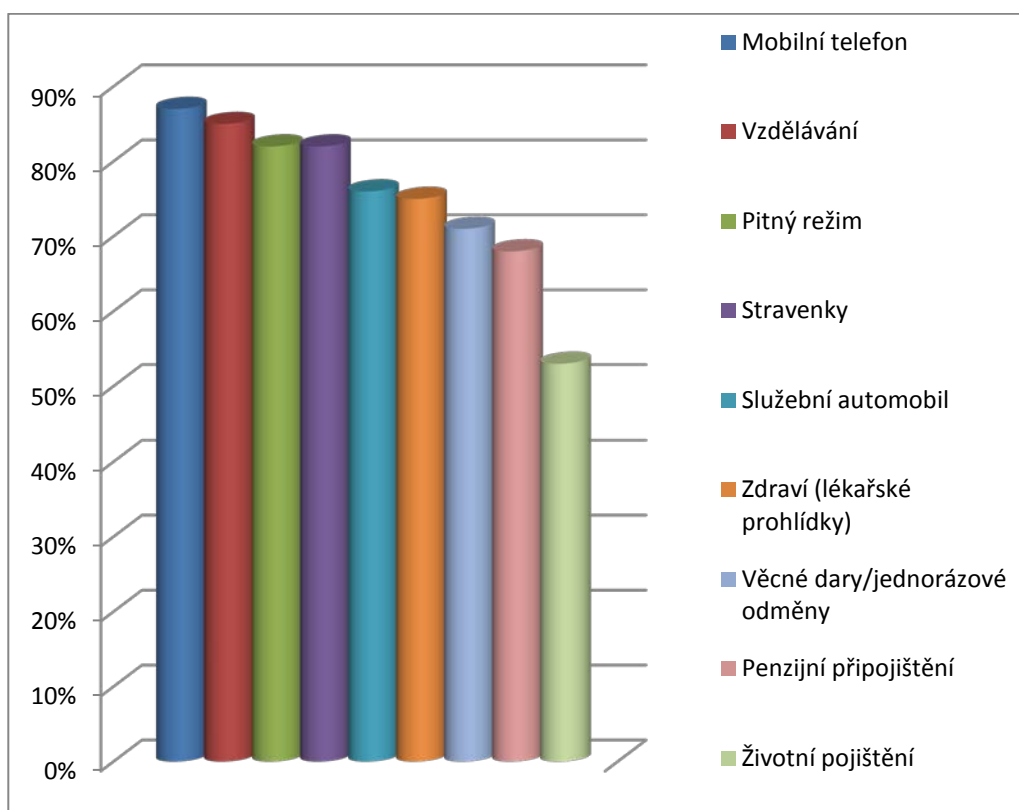
## Nejčastější benefity v ČR v roce 2013

Pravidelně každým rokem, již posedmé, pořádá ING pojišťovna a Svaz průmyslu a dopravy ČR průzkum poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. V červenci roku 2013 se tohoto průzkumu zúčastnilo 155 českých firem.

Z níže uvedených údajů vyplývá, že mezi nejčastěji poskytované benefity patří mobilní telefony a vzdělávání. Naopak klesla oproti minulému roku nabídka penzijního připojištění o 6 %. O 10 % se oproti loňsku rozrostla nabídka životního pojištění. Pravidelný každoroční růst nastal u vzdělávání, od roku 2010 už o celých 15%, které jakožto benefit mají firmy v plánu rozšiřovat i nadále.

Z průzkumu jsme se dále dozvěděli, že firmy nabízejí průměrně deset benefitů a stále častěji se nabízejí i takové benefity jako příspěvky na kulturu či. sick days.

(ING pojišťovna, Penzijní reforma zahýbala nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Klesá zájem o penze, naopak životní pojištění posiluje, [online]. © 2001-2014)



Graf 1 – Porovnání výsledků výzkumu ING pojišťovny (Zdroj: ING pojišťovna)

Tabulka 1 – Výzkum ING pojišťovny v r. 2013

Zaměstnanecké benefity	Procento poskytujících firem			
	2010	2011	2012	2013
Mobilní telefon	80 %	84 %	75 %	↗ 87 %
Vzdělávání	70 %	78 %	82 %	↗ 85 %
Pitný režim	71 %	79 %	71 %	↗ 82 %
Stravenky	75 %	68 %	81 %	↗ 82 %
Služební automobil	75 %	80 %	75 %	↗ 76 %
Lékařské prohlídky	-	-	-	75 %
Věcné dary/jednorázové odměny	57 %	64 %	64 %	↗ 71 %
Příspěvek na penzijní připojištění	60 %	71 %	74 %	↘ 68 %
Příspěvek na životní pojištění	39 %	54 %	43 %	↗ 53 %
Kultura	29 %	28 %	33 %	↗ 41 %
Sport	33 %	32 %	39 %	↗ 40 %
13. plat	32 %	37 %	37 %	↗ 39 %
Zaměstnanecké půjčky	31 %	32 %	36 %	↗ 38 %
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24 %	31 %	35 %	↗ 36 %
Očkování proti chřipce	24 %	28 %	25 %	↗ 35 %
Příspěvek na dovolenou	20 %	24 %	28 %	↗ 32 %
Dny volna tzv. sick day	-	-	-	30 %
Flexi – poukázky	14 %	13 %	12 %	↗ 24 %
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14 %	20 %	15 %	↗ 22 %

Zdroj: ING Pojišťovna

#### 1.4. Zaměstnanecké benefity a legislativa

Zaměstnaneckými výhodami se zabývá hned několik legislativních pramenů, my se však podíváme na ty, které jsou pro nás nejvíce důležité. Jedná se o zákoník práce a zákon o daních z příjmu.

##### Zákoník práce (ZP)

Dle zákoníku práce je zaměstnavateli umožněno poskytnout svým zaměstnancům různá plnění formou zaměstnaneckých výhod:

##### Dovolená

Zaměstnavatel může kromě zákonem dané délky dovolené formou benefitu zaměstnanci poskytnout dny i týdny dovolené navíc. (§213 odst. 1 ZP)

##### Odstupné

Vyšší odstupné než nařizuje Zákoník práce je většinou vypláceno dlouholetým zaměstnancům ve vysokých funkcích, kteří společnosti výrazně přispěli svým působením. Jedná se o benefit, který není benefitem v pravém slova smyslu, neboť je vyplácen při odchodu zaměstnance z pracovního místa a nemá tedy vliv na jeho motivaci. (§ 67 a § 68 ZP)

### Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců může zahrnovat placený kurz (například manažerský), který může zaměstnanec později uplatnit při výkonu současné práce nebo při hledání nové práce. Odborným rozvojem zaměstnanců se zabývají zejména velké společnosti, které mají i speciální týmy pro školení svých pracovníků. (§ 227 až § 235 ZP)

### Cestovní náhrady

Zaměstnavatel může také poskytnout vyšší plnění cestovních náhrad jako benefit pro zaměstnance. Jde především o stravné při tuzemské pracovní cestě či kapesné a stravné při zahraniční pracovní cestě. Horní hranice cestovních náhrad není omezena. (§152 až § 188 ZP)

## **Zákon o daních z příjmu (ZDP)**

### Z hlediska zaměstnance:

Pokud zaměstnavatel splní podmínky stanovené zákonem, týká se osvobození od daní nepeněžních benefitů poskytovaných zaměstnancům jako je odborný rozvoj zaměstnanců, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, dále hodnota nealkoholických nápojů a stravy podávané zaměstnancům, pak také příspěvky na sport, kulturu či rekreaci (pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci zájezd, je tato forma benefitu limitována do výše 20 000 Kč za rok). Dalšími takovými benefity jsou příspěvky na penzijní a životní pojištění s limitem 30 000 Kč za rok, přechodné ubytování zaměstnanců, kde je nastaven limit na 3 500 Kč za měsíc, a dary. (§ 6 ZDP)

### Z hlediska zaměstnavatele:

Daňově uznatelné jsou výdaje na sociální a pracovní podmínky zaměstnanců. V případě nepeněžního plnění zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné: nepeněžní plnění poskytované ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce a možnost používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny a tělovýchovná a sportovní zařízení. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

Daňově omezeny jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnance, výdaje v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců, výdaje na nealkoholické nápoje, životní pojištění a penzijní připojištění. (§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1, 2 ZDP)

Mezi příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně patří náhrady cestovních výdajů, hodnota ochranných pracovních prostředků a zálohy přijaté zaměstnancem od zaměstnavatele. (§ 6 odst. 7 ZDP)

### **Daňový režim zaměstnance**

Dle § 6 odst. 9 ZDP lze uplatnit osvobození od daně z příjmů na poskytování zaměstnaneckých výhod z fondu kulturních a sociálních potřeb či případně ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo z výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Jedná se o hodnotu nealkoholických nápojů, které jsou poskytovány zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, možnost používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací, předškolní a jiná zařízení, hodnotu nepeněžních darů do celkové výše 2 000 Kč/rok. Také peněžní zvýhodnění pro zaměstnance v rámci poskytování bezúročných půjček nebo půjček s nižším úrokem než je obvyklé a příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc. (Macháček, 2013, s.23)

### **Daňový režim zaměstnavatele**

Pokud práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou daňově uznatelné výdaje vynaložené na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců. (Macháček, 2013, s.24)

### **Sociální fond**

Jedná se o účelově vytvořený fond spravující prostředky pro zabezpečování sociálních, kulturních a dalších potřeb zaměstnanců. Je tvořen ze zisku po zdanění, má vlastní rozpočet a zásady pro používání. Zaměstnavatel může vytvořit i více sociálních fondů, záleží na potřebách společnosti. (Pelc, 2005, s.7)

Sociální fondy jsou bez rozdílu určeny všem zaměstnancům podniku a mohou být využity k financování kulturních či rekreačních zařízení, vybavení pracoviště, pracovních oděvů a obuvi, stravování, pojištění atd. (Pelc, 2005, s.15)

## 2. Rozbor vybraných zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole se budu zabývat nejčastějšími benefity, se kterými se můžeme setkat a které se objevily v průzkumu ING pojišťovny z roku 2013.

### 2.1. Příspěvky na stravování–stravenky

Tato podkapitola se zabývá stravenkami, jejich funkcí a vymezením jednotlivých typů. Jedná se o jeden z nejrozšířenějších benefitů, který se používá už řadu let a stále je velice populární.

#### Základní vymezení stravenek dle ZP

Dle zákona č. 65/1965 Sb., ZP, ve znění pozdějších předpisů má zaměstnavatel povinnost umožnit svým zaměstnancům ve všech směnách stravování. Organizace, financování i zaměstnanci s nárokem na stravování jsou součástí kolektivní smlouvy. Pokud je zaměstnanec vyslán na služební cestu, zaměstnavatel nemá povinnost zajistit mu stravování. Více o cestovních náhradách pojednává zákon č. 119/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů jsou uznány za výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů výdaje na provoz vlastních zařízení sloužících ke stravování (kromě hodnoty potravin), což jsou výdaje na provoz závodní kuchyně a jídelny, případně kantýny. Dále pak příspěvky na stravování, které zajišťují jiné subjekty, poskytované až do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné směny, maximálně do 70 % výše stravného během pracovní cesty trvající 5-12 hodin. (dle zákona o cestovních náhradách) Řadíme sem také příspěvek na další hlavní jídlo, pokud délka směny přesáhne 11 hodin a výdaje, které jsou spojené s dopravou a výdejem stravy, pokud je stravování zajištěno externími subjekty.

Naproti tomu daňově uznán není příspěvek na stravu pro zaměstnance, který nemá směnu a příspěvek na stravu zaměstnance vyslaného na pracovní cestu delší než 5 hodin, který má přiznány nároky dle ZP.

Stravenky jsou platební poukázky nahrazující peníze s vyznačenou nominální hodnotou v korunách. Lze s nimi platit za jídlo ve vybraných restauracích, rychlých občerstveních, hotelích i samoobsluhách či u menších obchodníků. (Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

## Příspěvky na stravování – výpočty

Tabulka 2 – Příklad výpočtu stravenky (Zdroj: vlastní zpracování)

Hodnota stravenky	Příspěvek zaměstnavatele (55%)	Příspěvek zaměstnance (45%)
50 Kč	28 Kč	22 Kč
70 Kč	39 Kč	31 Kč
80 Kč	44 Kč	36 Kč
100 Kč	55 Kč	45 Kč

Z tabulky je patrné, kolik peněz si na stravování přidá sám zaměstnanec a kolik je mu proplaceno zaměstnavatelem. Částka bývá buď stržena z výplaty pracovníka, nebo placena hotově. K porovnání byly zvoleny náhodné nominální hodnoty stravenek.

### Představení jednotlivých společností poskytujících stravenky

Společnost Sodexo Pass Česká republika a. s. nabízí stravenky Gastro Pass jejichž nominální hodnota se pohybuje od 50 Kč a je stupňována vždy po 5 Kč. Mimo stravenky firma nabízí i celou řadu dalších poukázek pro různá využití. Jedná se o dárkový pass, holiday pass (na dovolenou), vital pass (zdravotní potřeby) a další. (Sodexo Benefits. Vítejte v Sodexo Česká republika [online]. ©2014)

Firma Edenred CZ s.r.o. vydává stravenky Ticket Restaurant s nominální hodnotou 30-100 Kč odstupňované po 1 Kč. Dále má v nabídce i Ticket Benefits, které zahrnují poukázky Ticket Sport & Kultura, Ticket Holiday či Ticket Kids. (Stravenky, poukázky a zaměstnanecké benefity od Edenred [online]. © 2010)

Posledním distributorem stravenek, o kterém se zmíním je společnost Le Chèque Déjeuner, s.r.o. Ta nabízí kromě stravenek i volnočasové (Unišek) nebo dárkové (Cadhoc) poukázky. (Motivační programy pro firmy a zaměstnance. Šeky.cz [online]. ©2013)

## **2.2. Podnikové slevy a používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance**

### **Podnikové slevy**

Podnikové slevy jsou také hojně využívaným benefitem. Zaměstnavatel v tomto případě poskytuje svým zaměstnancům zboží a služby za nižší cenu než ostatním odběratelům. Pro zaměstnance je rozdíl mezi obvyklou cenou a nižší cenou, kterou zaplatí v rámci podnikové slevy, nepeněžním příjmem. (Pelc, 2011, s.67)

Jedná se o částečně zvýhodněný benefit. Z hlediska daně z příjmů u zaměstnavatele nemá vliv na daňový základ, ale u zaměstnance jde o nepeněžní příjem a tím pádem je základem daně z příjmů fyzických osob-zaměstnanců. Zároveň je tento příjem součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2011, s.67)

Zde se podrobněji zaměříme na daňový a pojistný režim zaměstnance. Vzhledem k tomu, že v případě podnikových slev jde o příjem ze závislé činnosti, má zaměstnavatel povinnost plátce. Konkrétně se jedná o částku, která je rozdílem mezi obvyklou a sníženou cenou produktu či služby, je nepeněžním příjmem zaměstnance, čímž se stává i příjmem ze závislé činnosti, který není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Z čehož vyplývá, že zaměstnavatel musí k peněžnímu příjmu zaměstnance, pokud podnikovou slevu využil, přičíst tento nepeněžní příjem. V případě pojistného režimu se nepeněžní příjmem zahrnuje do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011, s.68)

### **Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance–služební vůz**

Pokud je služební vůz zaměstnanci poskytnut pro služební a zároveň pro soukromé účely, jedná se o částečně zvýhodněný benefit. Z hlediska daně z příjmů nemá u zaměstnavatele vliv na daňový základ. U zaměstnance jde o nepeněžní příjem a je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob–zaměstnanců, kde zákon určuje výši 1 % za měsíc ze vstupní ceny daného vozu, minimálně 1 000 Kč. Z hlediska pojistného je tento nepeněžní příjem součástí vyměřovacích základů. (Pelc, 2011, s.70)



Za příjem zaměstnance je v případě poskytnutí vozu zaměstnavatelem považováno 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý kalendářní měsíc, kdy je vozidlo v užívání zaměstnance. Pokud je vůz pronajat, je za výchozí cenu považována ta, za kterou vůz pořizoval původní majitel. K ceně vozu musí být připočítána i daň z přidané hodnoty. Pokud je 1 % ze vstupní ceny vozidla nižší než 1 000 Kč, je za příjem zaměstnance považována právě tato částka. Dojde-li k poskytnutí více vozidel zaměstnanci, považuje se za jeho příjem 1% z pořizovacích cen všech vozů, které užívá. (Pelc, 2011, s.71)

V následujícím odstavci si rozebereme jednotlivé varianty užívání motorového vozidla zaměstnancem a rozdíly v daňovém a pojistném režimu u jednotlivých variant.

První variantou je situace, kdy si zaměstnanec sám platí náklady na pohonné hmoty, které využije pro soukromé jízdy. (Pelc, 2011, s.72)

Ve druhé variantě platí pohonné hmoty, využívané zaměstnancem pro soukromé účely, zaměstnavatel. Na straně zaměstnavatele nejsou náklady na pohonné hmoty daňovým výdajem, neboť jsou placeny ze zisku či sociálního fondu. U zaměstnance se jedná o zdaňovaný nepeněžní příjem, proto je součástí jeho daňového základu, stejně jako 1 % z kupní ceny vozidla. Z hlediska pojistného se do součásti vyměřovacího základu započítává nepeněžní příjem zaměstnance a 1 % z pořizovací ceny vozu. (Pelc, 2011, s.72)

V případě třetí varianty platí pohonné hmoty opět zaměstnavatel, ale v pracovní smlouvě se tato platba uvádí jako naturální součást mzdy. Z hlediska zaměstnavatele jde o daňový výdaj, z hlediska zaměstnance jde o součást zdanitelného základu jako naturální mzdy a dále je součástí daňového základu 1 % z kupní ceny vozu. Toto 1 % je zároveň součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2011, s.72)

V poslední, čtvrté, variantě platí zaměstnavatel zaměstnanci předem určenou částku na soukromé užívání vozu. Veškeré podmínky této dohody musí být vymezeny v pracovní smlouvě. Dle §24 odst. 2, písm. j) bodu 5 ZDP je pracovněprávní nárok ujednaný v pracovní smlouvě pro zaměstnavatele daňovým výdajem. U zaměstnance se jedná o příjem ze závislé činnosti zaměstnance a je součástí daňového základu, stejně jako 1 % z kupní ceny vozu. Součástí

vyměřovacích základů pro pojistné je 1 % z kupní ceny vozu a peněžní příjem zaměstnance. (Pelc, 2011, s.73)

### **Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance–služební telefon**

Jak vyplývá z tabulky uvedené u nejčastějších benefitů v ČR v roce 2013, mezi nejvíce poskytované benefity patří mobilní telefon. Stejně jako například osobní automobil je v majetku zaměstnavatele a zaměstnanec jej může používat k soukromým účelům v rámci benefitu, který mu jeho nadřízený nabídne.

Z hlediska daně z příjmů u zaměstnavatele nemá vliv na daňový základ, u zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem a je základem daně z příjmů fyzických osob–zaměstnanců, a jelikož jde o nepeněžní příjem, je součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2011, s.74)

U zaměstnavatele se může jednat o daňový výdaj, pokud nejsou platby za soukromé hovory zaměstnance součástí individuální smlouvy jako pracovněprávní nárok dle §24 odst. 2, písm. j) bodu 5 ZDP.

## **2.3. Odborný rozvoj zaměstnanců, prodloužená dovolená, příspěvky na volný čas**

### **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Odborný rozvoj zaměstnanců může být prováděn několika způsoby.

Pokud se jedná o odborný rozvoj pracovníků ve vzdělávacím zařízení, které patří zaměstnavateli, jde o nepeněžní plnění, kdy zaměstnanec získává zadarmo odborné znalosti, které může využít i mimo práci. Z hlediska daňového režimu se u zaměstnavatele jedná o daňový výdaj bez limitu a u zaměstnance o nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob, který není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2011, s.119)

Odborný rozvoj zaměstnanců může být zabezpečován i externími firmami. Jde opět o nepeněžní plnění, kdy zaměstnanec získává odborné znalosti zadarmo. Z daňového hlediska je vše stejné jako u odborného rozvoje pracovníků v interním vzdělávacím zařízení. (Pelc, 2011, s.119)

Pokud zaměstnanec pobírá příspěvky či příplatky na vzdělávání, které může, ale nemusí souviset s podnikáním zaměstnavatele, jedná se o peněžní nebo nepeněžní plnění. Pro zaměstnavatele jde z daňového hlediska o daňový výdaj bez limitu, pro zaměstnance je příjem zdaňován jako příjem ze závislé činnosti a je součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2011, s.120)

Podnik může podporovat i studenty, žáky či budoucí zaměstnance podniku formou stipendií nebo příspěvků na studium poskytovaných v peněžní podobě. Pro zaměstnavatele jde o daňový výdaj, pro zaměstnance o příjem ze závislé činnosti, který opět je součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2011, s.120)

### **Prodloužená dovolená**

Zaměstnancům je možné poskytnout delší dovolenou nebo placené zdravotní dny volna.

Jedná se o částečně zvýhodněný benefit, na straně zaměstnavatele jde o daňový výdaj bez limitu, v případě, že jde o pracovněprávní nárok. Na straně zaměstnance je příjem součástí obecného základu daně z příjmů fyzických osob-zaměstnanců. Z hlediska pojistného je příjem součástí vyměřovacích základů. (Pelc, 2011,s.63)

### **Příspěvky na volný čas**

Mezi příspěvky na volný čas řadíme i příspěvky na sport či kulturu. Jedná se o užití tělovýchovných a sportovních zařízení patřících zaměstnavateli nebo jiným subjektům. Zaměstnavatel může přispívat zaměstnancům na kulturní či sportovní akce pořádané jak zaměstnavatelem, tak jinými subjekty.

U zaměstnanců je benefit osvobozen od daně z příjmů fyzických osob v případě, že se jedná o nepeněžní plnění, které zaměstnavatel poskytuje ze sociálního fondu či ze zisku. Pokud se jedná o poskytnutí rekreace nebo zájezdu, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění osvobozena částka nejvýše 20 000 Kč za kalendářní rok. (Pelc, 2011, s.96)

## **2.4. Penzijní připojištění a životní pojištění**

Penzijní připojištění je z hlediska daně z příjmů u zaměstnavatele daňovým výdajem bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok. Z pohledu zaměstnance jde o nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů do společného limitu 30 000 Kč za rok pro oba druhy pojištění. Příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2011, s.35)

Zaměstnanec může mít pouze penzijní připojištění, pouze životní pojištění nebo penzijní připojištění i životní pojištění. Na každé pojištění může zaměstnavatel přispívat libovolnou částkou, ale limit pro oba dva typy pojištění je za kalendářní rok 30 000 Kč. Pokud je limit překročen, stává se dílčím základem daně z příjmů fyzických osob a součástí obecného základu daně. (Pelc, 2011, s.37)

### **3. Nabídka zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech**

Praktická část této bakalářské práce se zabývá rozбором zaměstnaneckých benefitů v akciové společnosti ABC a.s. v porovnání s menší firmou XYZ a.s. a jejím cílem je zjistit, zda společnosti poskytují svým zaměstnancům takové benefity, o které stojí a které je motivují. Také se zde zaměřím na daňový dopad jednotlivých zaměstnaneckých benefitů pro konkrétní podniky.

#### **3.1. Představení jednotlivých společností**

##### **ABC a.s.**

Firma ABC je akciovou společností fungující od roku 1991 do současnosti. Předmětem podnikání firmy ABC je provádění staveb a veškerých změn, udržovacích prací či odstraňování. Dále nabízí technické poradenství v oblasti stavebnictví, zprostředkování obchodu a služeb, nákladní dopravu, opravy pracovních strojů, ubytovací služby a další.

Základní kapitál podniku činí 2 400 000 Kč a je celý splacený. Akcie jsou na jméno a jejich hodnota je 12 000 Kč při počtu 200 akcií.

V současné době společnost zaměstnává 211 zaměstnanců, kterým nabízí benefity, jež si popíšeme v následujících řádcích.

Každý zaměstnanec má nárok na týden dovolené navíc ke čtyřem týdnům, které stanovuje zákoník práce. Jedná se o částečně zvýhodněný benefit, u zaměstnavatele jde o daňový výdaj bez limitu, v případě, že jde o pracovní právní nárok. Pro zaměstnance je příjem součástí obecného základu daně z příjmů fyzických osob – zaměstnanců. Z hlediska pojistného je příjem součástí vyměřovacích základů. (Pelc, 2011, s.63)

Dále podnik nabízí svým zaměstnancům odměny k životním výročím. V 50 letech věku pracovníka dostane tento pracovník dle délky pracovního poměru finanční příspěvek. Pokud u podniku pracuje od 5 do 10 let, dostane 5 500 Kč, při pracovním poměru od 10 do 15 let, činí finanční příspěvek 8 000 Kč a od 15 let výše se jedná o 10 500 Kč. V 55 letech věku dostane zaměstnanec od podniku

5 000 Kč, v případě, že u firmy pracuje od 5 do 15 let nebo 5 500 Kč, pokud je zde zaměstnán více než 15 let. V 60 a 65 letech věku dostane pracovník od podniku 4 500 Kč při délce pracovního poměru od 5 do 15 let nebo 5 000 Kč, jestliže u firmy pracuje déle než 15 let. Podmínkou pro výplatu těchto odměn je, že pracovní poměr zaměstnance trval ke dni nároku u firmy nepřetržitě min. 5 let. Pokud dojde ke skončení pracovního poměru z důvodu nabytí nároku na starobní, předčasný nebo plný invalidní důchod, dostane zaměstnanec finanční odměnu opět dle délky pracovního poměru a to: od 5 do 10 let 10 000 Kč, od 10 do 15 let 13 000 Kč a od 15 let výše 16 500 Kč. „Tyto odměny nemají zákonnou úpravu, podmínky pro jejich výplatu jsou řešeny individuálně u jednotlivých zaměstnavatelů v kolektivních smlouvách, případně vnitřních mzdových předpisech. Přitom jsou zpravidla určeny jako nárokové, tzn. každý ze zaměstnanců, který splňuje podmínku pracovního nebo životního výročí, popř. dobu zaměstnání, má nárok na výplatu odměny ve výši stanovené v předpisu bez závislosti na výkon práce (jsou mu vypláceny pouze v souvislosti se zaměstnáním).“ (UPB ,Otázka 1539., Odměny při pracovních a životních výročích, věrnostní nebo stabilizační povahy)

Dalším benefitem jsou odměny k pracovním výročí. Výše těchto finančních odměn závisí opět na délce trvání pracovního poměru. Pokud pracovník u firmy pracuje 15 let, obdrží částku 5 500 Kč, za 20 let práce dostane 6 500 Kč, za 25 let práce 8 000 Kč, za 30 let práce 10 000 Kč, za 35 let 11 000 Kč a za 40 a 45 let práce u firmy se jedná o částku 13 000 Kč. Daňové řešení stejné viz odměny k životním výročím.

Společnost ABC a.s. dále svým zaměstnancům nabízí stravenky v hodnotě 80 Kč. Pracovník hradí 45 % hodnoty stravenky, což je 36 Kč a zaměstnavatel hradí zbylých 55 %, což činí 44 Kč na jednu stravenku. Stravenky zaměstnanci přísluší za odpracované dny v příslušném měsíci. Daňově jsou řešeny jako výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů. (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů)

Zajímavým benefitem je poskytnutí peněžního příspěvku v době nemoci zaměstnance. Za každý den nemoci, který není hrazen zaměstnavatelem formou náhrady mzdy, což jsou první tři pracovní dny nemoci, dostane zaměstnanec od zaměstnavatele 100 Kč. Pokud zaměstnancův pracovní či nepracovní úraz vznikl

pod vlivem alkoholu nebo návykových látek, není mu tento příspěvek poskytnut. Tento příjem je součástí jak základu daně z příjmů, tak i vyměřovacích základů pro pojistné.

Společnost ABC a.s. svým zaměstnancům dále nabízí příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Pro poskytnutí tohoto příspěvku musí zaměstnanec ke dni podání žádosti o příspěvek pracovat u firmy nejméně 2 roky. Zaměstnavatel poskytne příspěvek v závislosti na výši měsíční částky hrazené zaměstnancem. Pokud si zaměstnanec hradí 100 Kč, 200 Kč, 300 Kč nebo 400 Kč, uhradí zaměstnavatel stejnou částku. Při úhradě 500 Kč a více, hradí zaměstnavatel 800 Kč. Zaměstnavatel tento příspěvek na penzijní fond hradí přímo příslušnému penzijnímu fondu z prostředků zaměstnavatele. Z hlediska daně z příjmů u zaměstnavatele jde o daňový výdaj bez limitu v případě, že se jedná o pracovní právní nárok. Ze strany zaměstnance je to nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmů do limitu 30 000 Kč za rok (platí i pro životní pojištění). Příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2011, s.35)

Společnost poskytuje svým zaměstnancům také půjčku na odkoupení bytu do osobního vlastnictví, zařízení domácnosti nebo na stavbu rodinného domku ve výši 30 000 Kč. Půjčka je poskytována zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu neurčitou nebo s pracovním poměrem na dobu určitou, přičemž u tohoto pracovního poměru musí být ve smlouvě o půjčce uvedeno, že půjčka bude zaměstnancem uhrazena do ukončení pracovního poměru u společnosti. Půjčka se poskytuje ze sociálního fondu na základě písemné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem s 5% úrokovou sazbou. Pro zaměstnance není půjčka předmětem daně z příjmů, ale je pro něj zdanitelným příjmem rozdíl mezi obvyklou výší úroku a úrokem z poskytnuté půjčky. (Zaměstnanecké půjčky. Portal.pohoda.cz [online]. ©2012)

Zaměstnanci podniku mohou využívat dvě SIM karty pro soukromá telefonní čísla s výhodným tarifem od společnosti O2. Platba za výši hovorného je zaměstnancům srážena následující měsíc od doručení ze mzdy.

V případě, že zaměstnanec má důležité osobní překážky v práci, např. při úmrtí člena rodiny, se kterým žil ve společné domácnosti, dostane zaměstnanec dva dny pracovního volna s náhradou mzdy. Dva dny pracovního volna s náhradou mzdy

dostane zaměstnanec také před skončením pracovního poměru z organizačních důvodů v měsíci po odpovídající výpovědní době k vyhledání nového místa. Osamělým zaměstnancům, kteří pečují o dítě či děti do 15 let věku a všem osamělým ženám pečujícím o dítě či děti do 15 let věku poskytne zaměstnavatel jeden den volna s náhradou mzdy za dva měsíce. Tři dny pracovního volna dostane zaměstnanec v případě, že pečuje o zdravotně postiženého rodinného příslušníka. Jeden den pracovního volna poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v případě vlastní promoce zaměstnance či k přestěhování pracovníka, který má vlastní bytové zařízení v zájmu zaměstnavatele. (Interní materiály společnosti)

Společnost ABC a.s. nabízí ještě některé další benefity, které jsem ovšem do šetření nezařadila, neboť se dostatečně nehodí k porovnání s benefity společnosti XYZ a.s.

#### **XYZ a.s.**

Druhou firmou, u níž se zaměřím na nabídku zaměstnaneckých benefitů, je XYZ a.s. Jedná se taktéž o akciovou společnost se základním kapitálem 2 000 000 Kč, které je celé splacené. Podnik má 1 000 kmenových akcií na jméno v hodnotě 2 000 Kč.

Předmětem podnikání této firmy je silniční motorová doprava nákladní, velkoobchod, výroba, obchod a služby, které nejsou uvedeny v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. Firma XYZ a.s. vznikla v roce 1998.

Ve firmě pracuje celkem 7 zaměstnanců, kterým jsou poskytovány následující benefity.

Všem zaměstnancům podniku jsou poskytovány stravenky, které jsou uznány jako výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů. (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů)

Dále mají zaměstnanci k dispozici firemní telefon, který mohou využívat i pro soukromé účely. Jak je již zmíněno v teoretické části této práce, u zaměstnavatele se může jednat o daňový výdaj, ale platby za soukromé hovory nesmí být součástí individuální smlouvy jako pracovníprávní nárok dle §24 odst. 2, písm. j) bodu 5 ZDP.



Zaměstnancům podniku je poskytnut firemní automobil, který využívají i pro soukromé účely. Pohonné hmoty hradí zaměstnavatel, tudíž na straně zaměstnavatele nejsou náklady na pohonné hmoty daňovým výdajem, neboť jsou placeny ze zisku či sociálního fondu. Pro zaměstnance je to zdaňovaný nepeněžní příjem, který je součástí jeho daňového základu spolu s 1 % z pořizovací ceny vozu. Z hlediska pojistného se do součástí vyměřovacího základu započítává nepeněžní příjem zaměstnance a 1 % z pořizovací ceny vozu. (Pelc, 2011, s.72)

Zaměstnanci mohou využívat slevy na produkty podniku. V tomto případě jde o částečně zvýhodněný benefit. U zaměstnavatele v souvislosti z daní z příjmů nemá vliv na daňový základ, ale u zaměstnance jde o nepeněžní příjem a tím pádem je základem daně z příjmů fyzických osob–zaměstnanců. Zároveň je tento příjem součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2011, s.67)

Také si mohou zaměstnanci vybrat týden dovolené navíc. Jak je popsáno již výše u podniku ABC a.s. jedná se o částečně zvýhodněný benefit, u zaměstnavatele jde o daňový výdaj bez limitu, v případě, že jde o pracovní právní nárok. Pro zaměstnance je příjem součástí obecného základu daně z příjmů fyzických osob–zaměstnanců. Z hlediska pojistného je příjem součástí vyměřovacích základů. (Pelc, 2011,s.63)

### **Porovnání nabídky benefitů ve společnostech ABC a.s. a XYZ a.s.**

Z přehledu uvedeného výše je patrné, že se benefity ve vybraných společnostech poměrně výrazně liší. Důvodem bude nejspíše výrazně nižší počet zaměstnanců ve společnosti XYZ a.s.

Oba podniky svým zaměstnancům nabízí stravenky a týden dovolené nad rámec limitu stanoveného ZP, což jsou jediné dva benefity, ve kterých se shodují. Příčinou bude dle mého názoru již zmiňovaný počet zaměstnanců nebo i odlišné zaměření podniků, což je vidět například u podniku ABC a.s. a benefitu v podobě půjčky na odkoupení bytu, kde se projevuje zaměření podniku na stavební průmysl. U podniku XYZ a.s. jsou zase poskytovány půjčky na produkty podniku, například sprchové kouty, vany, apod., což odpovídá zaměření tohoto podniku.

Nyní se podíváme na porovnání benefitů, které nabízejí podniky ABC a.s. a XYZ a.s. v souvislosti s výzkumem ING pojišťovny (Nejčastější benefity v roce

2013), který je popsán v teoretické části této práce. Z výzkumu bylo patrné že nejčastěji nabízenými benefity jsou mobilní telefony a vzdělávání. Mobilní telefon k použití i pro soukromé účely nabízí podnik XYZ a.s., zatímco vzdělávání neposkytuje svým zaměstnancům ani jeden ze dvou zkoumaných podniků. Většina podniků, které se výzkumu ING pojišťovny zúčastnily, nabízí svým zaměstnancům stravenky, které zároveň nabízí i společnosti ABC a.s. a XYZ a.s. Další shoda je u služebního automobilu, který k použití pro soukromé účely nabízí 76 % podniků zúčastněných ve výzkumu a také podnik XYZ a.s. tento benefit svým zaměstnancům poskytuje. Naproti tomu podnik ABC a.s. poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění, který nabízí, i přes pokles o 6 % oproti minulému roku, 68 % zkoumaných podniků. Žádná další shoda nebyla zaznamenána.

Z hlediska daňové výhodnosti patří u obou podniků k nejvýhodnějším benefitům stravenky. V podniku ABC a.s. mezi nejvýhodnější benefity dále patří půjčka na byt či vybavení bytu a příspěvek na penzijní připojištění, který je dle mého názoru nejvíce výhodný, neboť není součástí základu daně z příjmů ani vyměřovacích základů pro pojistné. U podniku XYZ a.s. žádný další takový benefit není, pouze částečně zvýhodněný benefit a to sleva na produkty podniku. Tento benefit je výhodný pouze pro zaměstnavatele, pro kterého nemá vliv na daňový základ.

### **3.2. Dotazníkové šetření**

Cílem tohoto šetření bylo porovnání preferencí zaměstnanců ohledně benefitů ve vybraných společnostech, zda jsou zaměstnanci s poskytovanými benefity spokojeni a které další benefity by uvítali.

#### **Metody sběru dat**

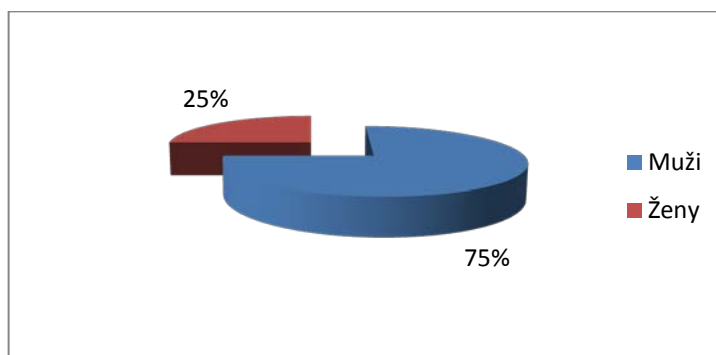
V této bakalářské práci jsem ke sběru dat využila kvantitativní metodu, konkrétně elektronický dotazník. U podniku XYZ a.s., který má výrazně nižší počet zaměstnanců, byl dotazník rozeslán všem zaměstnancům. U podniku ABC a.s. byl dotazník rozeslán padesáti z 211 zaměstnanců, což činí 24 %. Z podniku XYZ a.s. se vrátilo 5 dotazníků, čili od 71 % respondentů a z podniku ABC a.s. se vrátilo 35 dotazníků, tudíž od 70 % respondentů. Respondenti byli vybíráni zcela náhodně napříč všemi pracovními pozicemi.

Elektronický dotazník je vytvořený v Excelu a obsahuje 10 otázek uzavřených či polouzavřených. Dvě otázky obsahují škálování. Ke shrnutí výsledků šetření jsou kromě textu použity výsečové, pruhové a sloupcové grafy.

### **Dotazníkové šetření ve společnostech ABC a.s. a XYZ a.s.**

#### Pohlaví respondentů

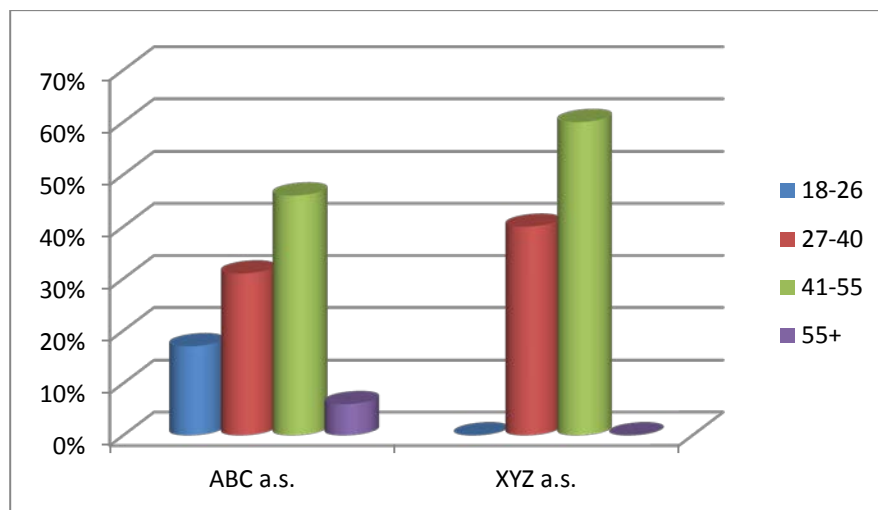
Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina respondentů obou podniků jsou muži. Konkrétně se u podniku ABC a.s. jedná o 26 mužů a 9 žen a u podniku XYZ a.s. o 4 muže a 1 ženu. Celkem je tedy mezi respondenty 75 % mužů a 25 % žen, což může být i důsledek zvoleného typu podnikání obou firem, které je zaměřeno na stavebnictví respektive dopravu a služby.



**Graf 2 – Pohlaví respondentů (Zdroj: vlastní zpracování)**

#### Stáří respondentů

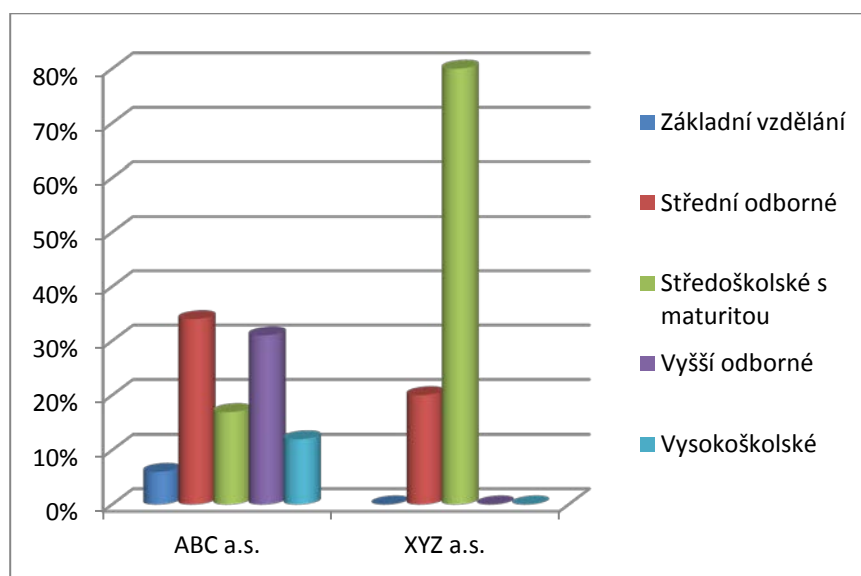
I v otázce týkající se stáří respondentů nalezneme podobné výsledky. V podniku XYZ a.s. je 40% respondentů ve věku od 27 do 40 let a 60 % respondentů ve věku od 41 do 55 let. U podniku ABC a.s. je ve věku od 18 do 26 let 17 % respondentů, od 27 do 40 let 31 % respondentů, od 41 do 55 let 46 % respondentů a pouze 6 % respondentů je starších 55 let. Výsledky můžete porovnat z grafu níže.



**Graf 3 – Porovnání stáří respondentů (Zdroj: vlastní zpracování)**

### Vzdělání

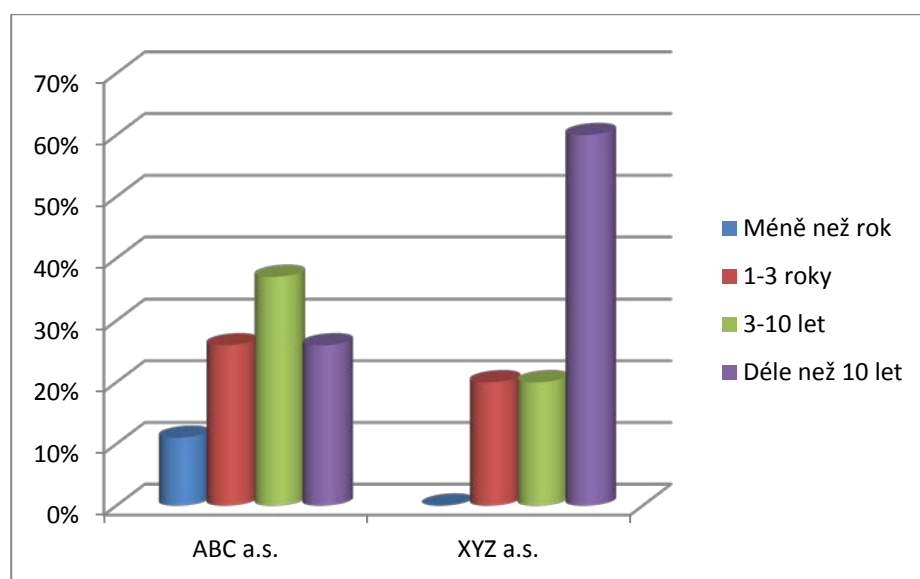
Z otázky týkající se vzdělání zaměstnanců společností vyplývá, že ve společnosti XYZ a.s. má většina respondentů (80 %) středoškolské vzdělání s maturitou, zatímco u podniku ABC a.s. má 34 % respondentů střední odborné vzdělání a 31 % respondentů vyšší odborné vzdělání. V tomto ohledu se tedy tyto dva podniky liší. Důvodem mohou být specifitější požadavky podniku ABC a.s. na vzdělání zaměstnanců vzhledem k vyššímu počtu pracovních pozic než u podniku XYZ a.s.



**Graf 4 – Porovnání dosaženého vzdělání v podnicích (Zdroj: vlastní zpracování)**

### Délka pracovního poměru

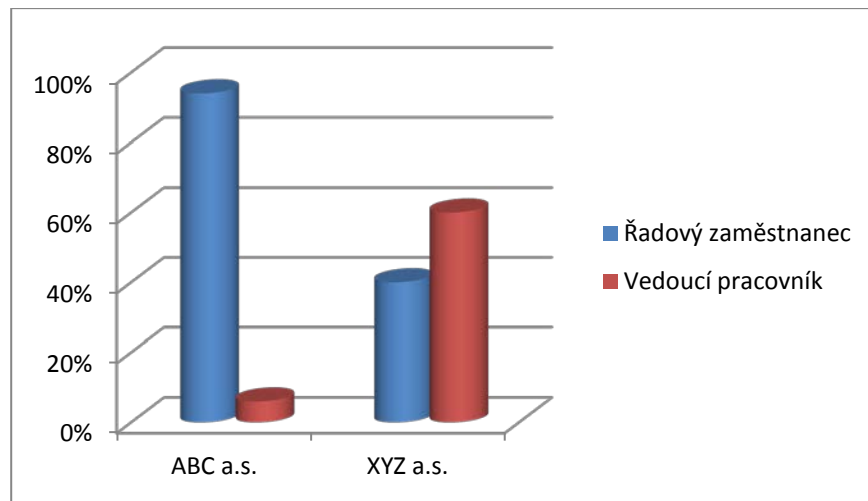
U obou podniků je nízké procento respondentů, kteří by ve společnosti pracovali kratší dobu než je jeden rok. U společnosti ABC se jedná o 11 % a u společnosti XYZ a.s. dokonce žádný takový zaměstnanec není. Naopak u společnosti XYZ a.s. je 60 % respondentů v podniku více než 10 let, zatímco u podniku ABC a.s. jde o pouhých 26 % respondentů. Důvodem, proč u podniku XYZ a.s. respondenti vydrželi dlouho, může být i nabídka zaměstnaneckých benefitů, které respondenty motivovaly pro setrvání v podniku.



**Graf 5 – Porovnání délky pracovního poměru v podnicích (Zdroj: vlastní zpracování)**

### Funkce v podniku

Zajímavý je výsledek šetření ohledně funkcí, které respondenti v podniku vykonávají. Zatímco u podniku ABC a.s. je 94 % respondentů v pozici řadových zaměstnanců, kteří nevykonávají žádné řídicí funkce, u podniku XYZ a.s. je tomu naopak, neboť 60 % respondentů řídicí funkce vykonává, ačkoliv jde o malý podnik. Tento výsledek je zajímavý především v souvislosti s předešlým šetřením ohledně vzdělání respondentů. V podniku XYZ a.s. vykonávají řídicí funkce zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou a evidentně vyšší vzdělání nepotřebují.



**Graf 6 – Porovnání vykonávaných funkcí v podnicích (Zdroj: vlastní zpracování)**

### **Četnost využití benefitů**

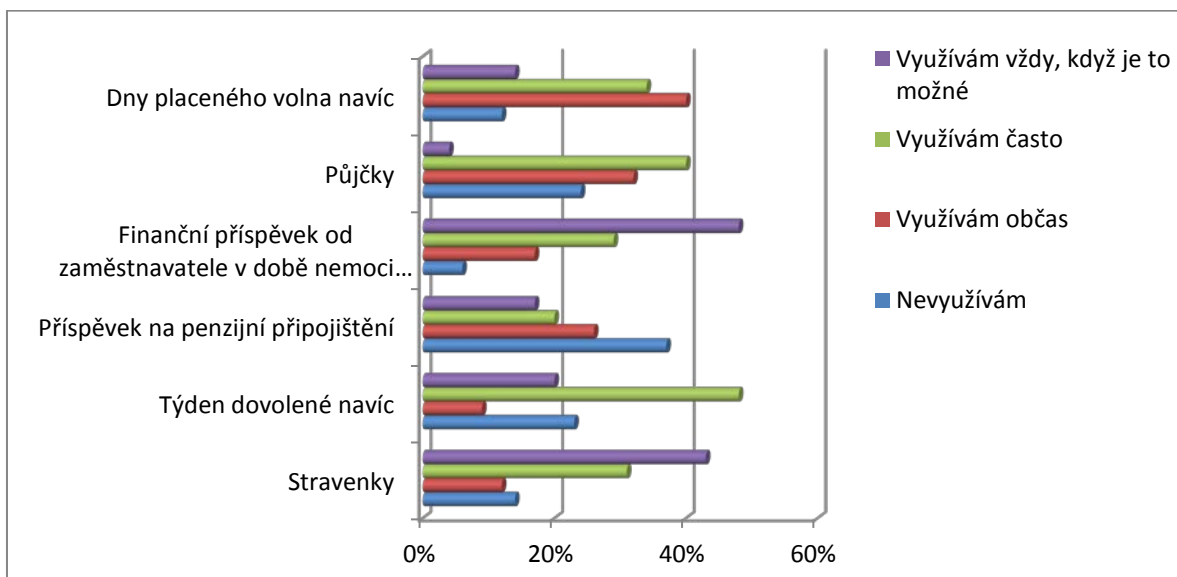
Jedna z otázek v dotazníkovém šetření byla zaměřena na četnost využití benefitů v daných podnicích. Dotazník byl pro každý podnik upraven, dle aktuální nabídky benefitů, které daný podnik poskytuje.

V podniku ABC a.s. více jak 40% respondentů uvedlo, že vždy když je to možné využívají finanční příspěvek od zaměstnavatele v prvních dnech nemoci a stravenky. Naopak více jak 30 % respondentů vůbec nevyužívá příspěvek na penzijní připojištění.

U společnosti XYZ a.s. využívá vždy když je to možné 40% respondentů týden dovolené navíc a stravenky. Překvapivě 80 % respondentů uvedlo, že vůbec nevyužívá firemní automobil pro soukromé účely, což může být zapříčiněno i tím, že firemní automobil nemají v nabídce benefitů všichni zaměstnanci podniku.

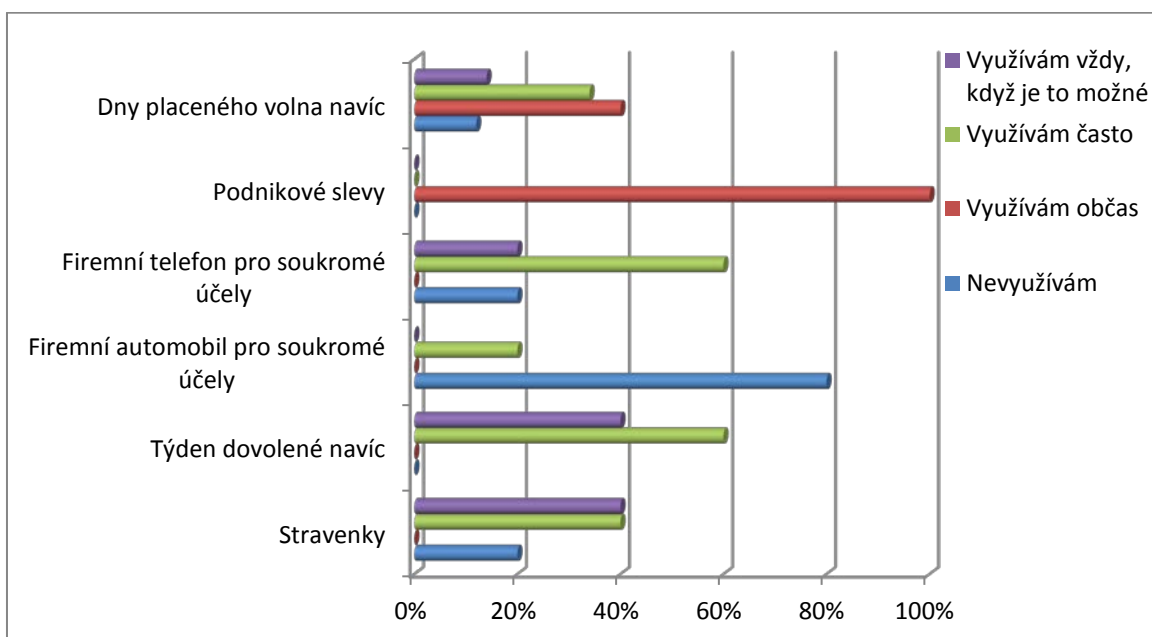
Podrobné výsledky šetření ohledně četnosti využívání benefitů v jednotlivých společnostech naleznete v grafech níže.

ABC a.s.



Graf 7 – Porovnání četnosti využívání benefitů u podniku ABC a.s. (Zdroj: vlastní zpracování)

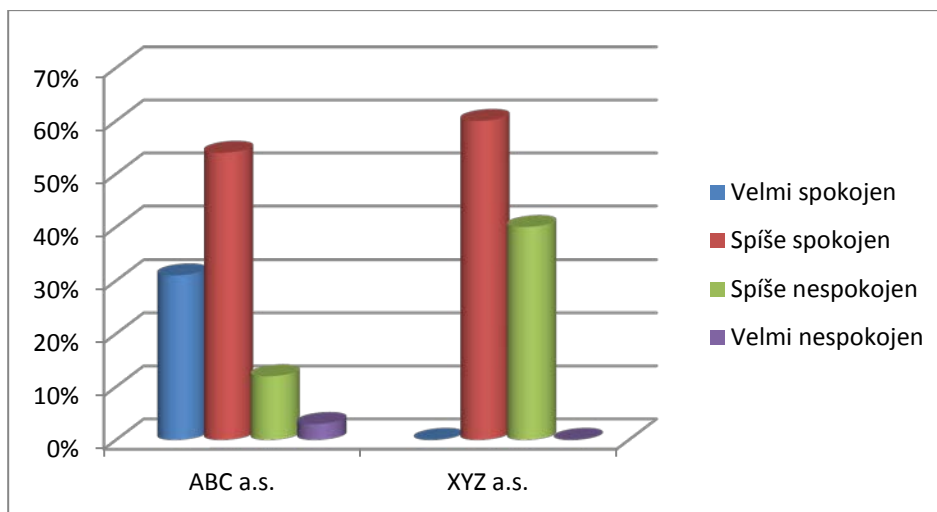
XYZ a.s.



Graf 8 – Porovnání četnosti využívání benefitů u podniku XYZ a.s. (Zdroj: vlastní zpracování)

### Spokojenost respondentů s nabízenými benefity

V další otázce dotazníku jsem se zaměřila na spokojenost respondentů s benefity, které jim podniky, kde pracují nabízejí. Z šetření vyplývá, že v obou podnicích je více jak 50 % respondentů s benefity spíše spokojeno, u podniku ABC a.s. dokonce 31 % velmi spokojeno. Velmi nespokojeno je u podniku ABC a.s. pouze 3 % respondentů, u podniku XYZ a.s. žádný respondent.



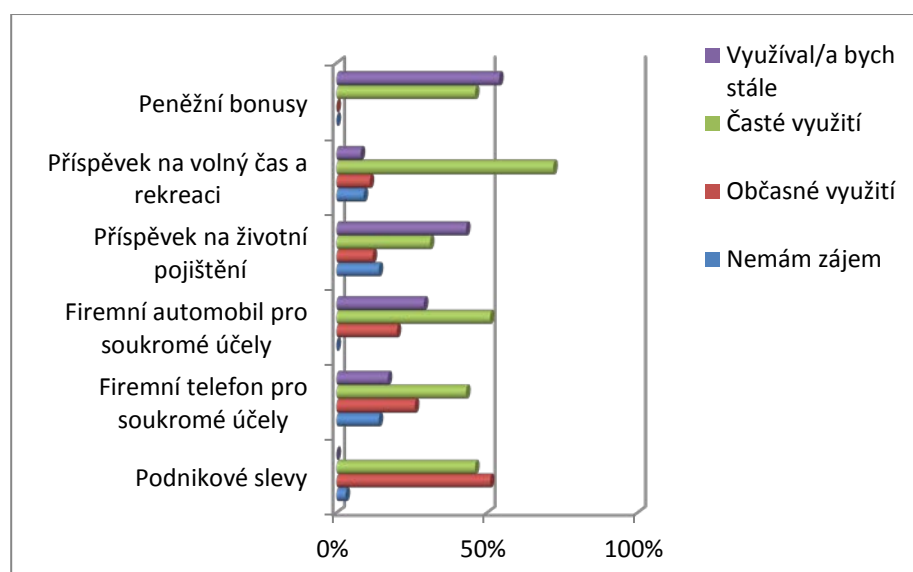
**Graf 9 – Spokojenost s benefity (Zdroj: vlastní zpracování)**

### **Které benefity by respondenti uvítali**

Dále jsem se ve svém šetření zaměřila na preference respondentů ohledně benefitů, které by kromě stávající nabídky v podnicích, kde pracují, uvítali. Do dotazníku jsem u jednotlivých podniků zahrnula benefity nabízené druhou společností a také některé další obvyklé benefity. Nejvíce by se respondentům obou společností zamlouvaly peněžní bonusy, které by stále využívalo více jak 50 % respondentů podniku ABC a.s. a všichni respondenti podniku XYZ a.s. V podniku XYZ a.s. projevili respondenti nejmenší zájem o půjčky, nevyužilo by je 80 % respondentů, u podniku ABC a.s. se v šetření neobjevil benefit, který by byl pro respondenty vyloženě nezajímavý, pouze 14 % respondentů nemá zájem o příspěvek na životní pojištění a firemní telefon pro soukromé účely.

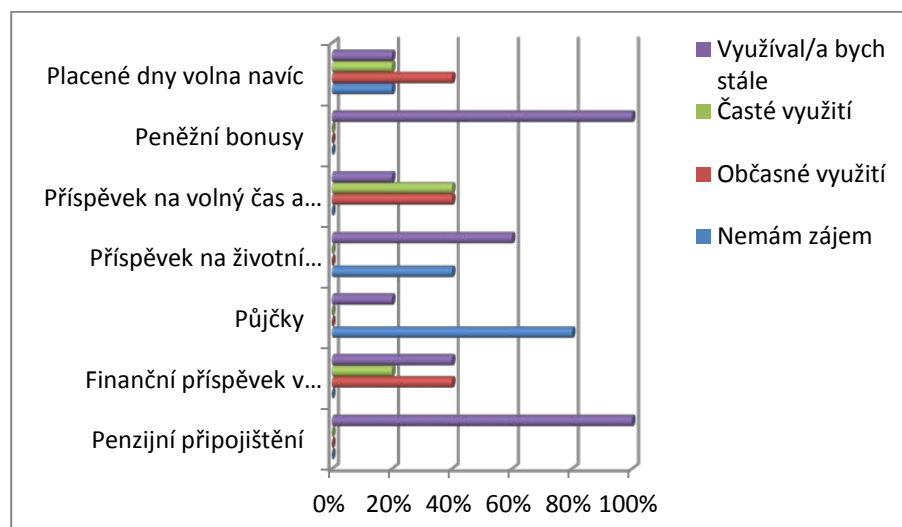


ABC a.s.



Graf 10 – Které benefity by uvítali respondenti z podniku ABC a.s. (Zdroj: vlastní zpracování)

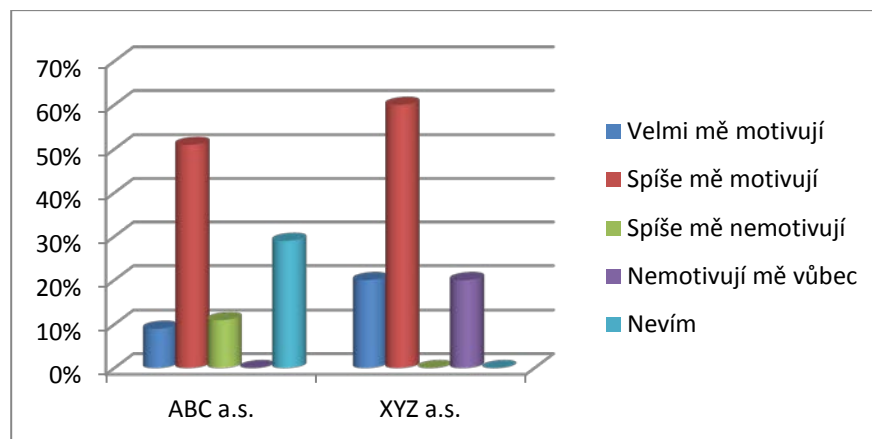
XYZ a.s.



Graf 11 – Které benefity by uvítali respondenti z podniku XYZ a.s. (Zdroj: vlastní zpracování)

### Motivace

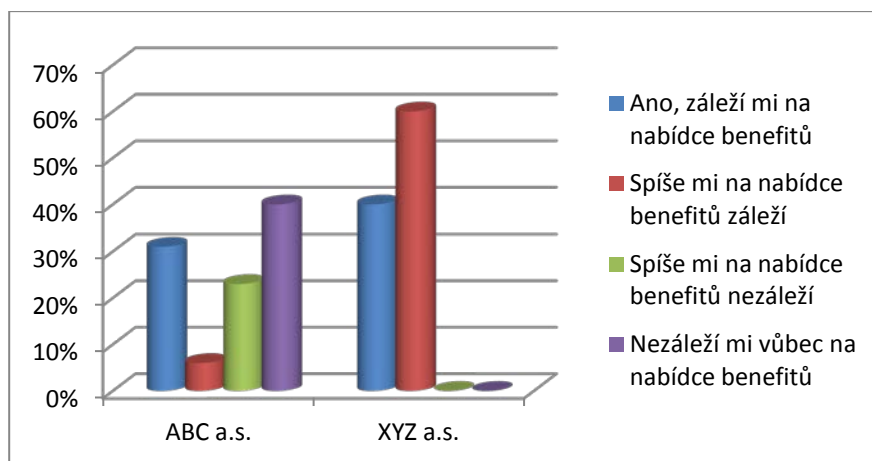
V předposlední otázce dotazníkového šetření jsem zjišťovala, zda jsou respondenti nabízenými benefity motivováni. U společnosti ABC a.s. je více než 50 % respondentů spíše motivováno, velmi motivováno je 9 % respondentů. Ani jeden z dotázaných nevěděl, že by ho nabízené benefity nemotivovaly vůbec, naopak 29 % respondentů neví, zda je benefity motivují. U podniku XYZ a.s. je velmi motivováno 20 % dotázaných a spíše motivováno 60 % respondentů. Zbylých 20 % dotázaných není nabízenými benefity motivováno vůbec.



Graf 12 – Motivace prostřednictvím benefitů (Zdroj: vlastní zpracování)

### Nabídka benefitů při hledání nového pracovního místa

V poslední otázce, jsem se zaměřila na skutečnost, zda je pro respondenty důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů v podniku, kam se chystají nastoupit. Z grafu níže můžete vidět, že respondentům z podniku XYZ a.s. na nabídce benefitů spíše záleží či záleží. U respondentů z podniku ABC a.s. je to různé, neboť 37 % z nich na nabídce benefitů záleží či spíše záleží, zbylým 63 % na benefitech spíše nebo vůbec nezáleží.



Graf 13 – Záleží respondentům na nabízených benefitech při hledání zaměstnání? (Zdroj: vlastní zpracování)

### 3.3. Shrnutí výsledků šetření a doporučení pro podniky

Ve svém dotazníkovém šetření, které bylo zaměřeno na preference respondentů ohledně zaměstnaneckých benefitů, jsem pomocí deseti otázek v elektronickém dotazníku zjistila následující informace.

Jelikož se dotazníkového šetření zúčastnilo za oba podniky celkem 40 zaměstnanců z celkových 218, jedná se o výběrové šetření, které nemusí být reprezentativní. Respondenti byli vybráni zcela náhodně napříč všemi pozicemi, které ve vybraných podnicích existují.

Hlavními cíly šetření bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci s nabízenými benefity spokojeni, jak často tyto benefity užívají a zda by uvítaly i některé jiné benefity. V otázce spokojenosti převažovala u obou podniků odpověď „spíše spokojen“, kterou zvolilo 54 % respondentů u podniku ABC a.s. a 60 % respondentů u podniku XYZ a.s. U společnosti ABC a.s. bylo velmi spokojeno s nabídkou benefitů 31 % dotázaných a pouze 15 % bylo spíše či velmi nespokojeno. U společnosti XYZ a.s. bylo zbývajících 40 % respondentů spíše nespokojeno s benefity podniku. (viz graf č.9, str.33)

V otázce četnosti využívání stávajících benefitů vedly u podniku ABC a.s. stravenky a finanční příspěvky od zaměstnavatele v prvních dnech nemoci zaměstnance, které vždy využívá celých 48 % dotázaných. Naopak 37 % respondentů nikdy nevyužívá příspěvky na penzijní připojištění. U Společnosti XYZ a.s. 40 % respondentů vždy využívá týden dovolené navíc a stravenky a 80 % dotázaných nikdy nevyužívá firemní automobil pro soukromé účely. (viz graf č. 7 a 8, str.32)

Poslední důležitou otázkou pro toto šetření byly benefity, které respondentům v podnicích, kde jsou zaměstnáni, chybí. V obou společnostech by respondenti uvítali peněžní bonusy, u podniku ABC a.s. by je vždy využívalo 54 % dotázaných, u podniku XYZ 100 %. Často by v podniku ABC a.s. respondenti využívali také příspěvky na volný čas a rekreaci, a to celých 72 % dotázaných. Z benefitů, které by respondenti z podniku ABC a.s. nikdy nevyužili dosáhly 14 % pouze příspěvky na životní pojištění a firemní telefon pro soukromé účely. U podniku XYZ a.s.by všichni respondenti kromě zmíněných peněžních bonusů uvítali také příspěvky na penzijní připojištění a 60 % z nich i příspěvky na životní

pojištění. 80 % z dotázaných by nikdy nevyužilo podnikové půjčky. (viz graf č.10 a 11, str.34)

Pokud porovnáme obě společnosti, tak z šetření vyplývá, že v podniku ABC a.s. jsou respondenti většinou spokojeni s benefity, ale zároveň by často využívaly i další benefity, které jejich podnik nenabízí. Této společnosti bych doporučila pokračovat ve stejné politice týkající se zaměstnaneckých benefitů, případně zařadit do stávající nabídky některé další benefity, například peněžní bonusy, o které byl mezi respondenty největší zájem. V podniku XYZ a.s. byli respondenti s benefity buď velmi spokojeni nebo velmi nespokojeni, což vypovídá o různorodých preferencích respondentů z tohoto podniku. Zde by se možná vyplatil cafeteria systém, aby si zaměstnanci mohli sami zvolit vhodný benefit, který jim bude vyhovovat.

## Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala porovnáním zaměstnaneckých benefitů v konkrétních společnostech. K získání potřebných dat bylo použito dotazníkové šetření a interní materiály zkoumaných společností.

V teoretické části bylo hlavním cílem zařadit zaměstnanecké benefity v rámci odměňování zaměstnanců do celkového konceptu řízení lidských zdrojů. Dále popsat jednotlivé benefity, vymežit jejich daňové a pojistné zatížení a jejich význam.

Hlavním cílem praktické části bylo porovnání benefitů u dvou vybraných společností, především pak preferencí zaměstnanců a zda se tyto preference shodují s nabídkou benefitů v daných podnicích.

V první společnosti, která má podstatně více zaměstnanců než společnost druhá, odpovědělo na dotazníky 35 zaměstnanců z 50 dotázaných. Většina respondentů společnosti ABC jsou muži a to celých 74 %. Tento podnik nabízí svým zaměstnancům širokou škálu benefitů, mezi něž patří stravenky, týden dovolené navíc, finanční příspěvek v prvních dnech nemoci zaměstnance, dny placeného volna navíc, příspěvek na penzijní připojištění, půjčky zaměstnancům například na vybavení domácnosti. Z dotazníkového šetření jsem zjistila, že nejčastěji využívají respondenti z podniku ABC stravenky, týden dovolené navíc a příspěvky v prvních dnech nemoci, z čehož vyplývá, že se jedná o oblíbené benefity. Dále jsem zjistila, že by v této společnosti byl zájem o firemní telefon pro soukromé účely, který by častěji využívalo 60 % respondentů nebo firemní automobil pro soukromé účely, který by využilo dokonce 80 % dotázaných z podniku. Se současnými benefity je spokojeno 85 % respondentů, pouze 15 % dotázaných je spíše nespokojeno či velmi nespokojeno. Také je zajímavé, že 89 % dotázaných pracuje u firmy déle než rok, a při výběru zaměstnání respondenti ze společnosti ABC berou v potaz i nabídku benefitů, neboť 71 % na nabízených benefitech záleží.

Druhá společnost XYZ má pouze 7 zaměstnanců, ze kterých mi na dotazníky odpovědělo 5 zaměstnanců. Šetření v této společnosti bylo spíše doplňující, neboť je zde výrazný rozdíl v počtu zaměstnanců mezi oběma vybranými společnostmi.

I z této společnosti odpovídali spíše muži a to 80 %. Nejoblíbenějšími benefity jsou stravenky, týden dovolené navíc a firemní telefon pro soukromé účely. 60 % respondentů z podniku XYZ je s nabízenými benefity spokojeno, zbylých 40 % je nespokojeno. Mezi benefity, které by si tyto respondenti přáli navíc, patří příspěvek na penzijní připojištění, které by využilo 100 % všech dotázaných a příspěvek na životní pojištění, které by využilo 60 % respondentů. 80 % respondentů z podniku XYZ nabízené benefity motivují a všichni dotázaní pracují u firmy déle než rok.

Z praktické části také vyplývá, že se nabízené benefity v obou podnicích poměrně dost liší, což je jistě zapříčiněno i rozdílným zaměřením podniků. Také jsem porovnála nabízené benefity s výzkumem ING pojišťovny uvedeným v teoretické části a zjistila jsem, že se mnou zkoumané podniky v několika benefitech ztotožňují s benefity nabízenými podniky, které se zúčastnily výzkumu ING pojišťovny v roce 2013. Kupříkladu oba podniky nabízejí stále velmi oblíbené stravenky.

Na benefity, které zkoumané společnosti nabízejí, jsem se zaměřila i z hlediska daňové výhodnosti. Mezi nejvýhodnější benefity bych zařadila stravenky, které nabízí obě společnosti. Společnost ABC a.s. také nabízí příspěvek na penzijní připojištění, který je daňově výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a částečně zvýhodněnou půjčku na byt či vybavení bytu. Společnost XYZ a.s. má kromě stravenek jeden částečně zvýhodněný benefit a to sice slevu na produkty podniku, která je výhodná pouze pro zaměstnavatele.

# Seznam bibliografických citací

## Odborné publikace

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. Expert (Grada). ISBN 9788024728902.
- ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Vyd. 1. Praha, 1999, 963 s. ISBN 80-716-9614-5.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 9788072611683.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 199 s. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-000-4.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*. Praha: Sondy, 2005, 175 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4604-0.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

## Legislativa

- Daně z příjmů ...: zákon o daních z příjmů a zákon o rezervách, pokyn D-300 k uplatňování daně z příjmů, vyhlášky, pokyny a sdělení MF, přehled smluv o zamezení dvojího zdanění : podle stavu k .. Ostrava: Sagit, 1998-, sv. ÚZ. ISBN 978-80-7208-872-0.
- Účetní poradce (UPB): Odměny při pracovních a životních výročích
- Zákoník práce 2012: redakční uzávěrka 20.12.2011. Ostrava: Sagit, 2012, 128 s. ÚZ. ISBN 9788072088867.

## Internetové zdroje

- Minimální mzda od 1. 8. 2013. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2013 [cit. 2013-11-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>

- Motivační programy pro firmy a zaměstnance. Šeky.cz [online]. ©2013 [cit. 2013-11-20]. Dostupné z: <http://www.seky.cz/cz/O-spolecnosti/CHD-s-r-o>
- Penzijní reforma zahýbala nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Klesá zájem o penze, naopak životní pojištění posiluje - ING Životní pojišťovna. Životní pojištění - ING Životní pojišťovna [online]. © 2001-2014 [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <https://www.ingpojistovna.cz/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/penzijni-reforma-zahybala-nabidkou-zamestnaneckych-benefitu-klesa-zajem-penze-naopak-zivotni-pojisteni-posiluje.html>
- Portál Pohoda: Informace pro účetní a podnikatele. Zaměstnanecké půjčky [online]. 2012 [cit. 2014-10-31]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz>
- Sodexo Benefit. Vítejte v Sodexo Česká republika [online]. ©2014 [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://cz.sodexo.com/czcz/nase-sluzby/sodexo-benefity/sodexo-benefity.aspx>
- Stravenky Ticket Restaurant, zaměstnanecké benefity, karty a poukázky Ticket Benefits, dárkové poukázky. Stravenky, poukázky a zaměstnanecké benefity od Edenred [online]. © 2010 [cit.2013-11-15]. Dostupné z: <http://www.edenred.cz/zamestnanecke-benefity.aspx>



# Seznam tabulek, grafů, zkratek

## Grafy

Graf 1 – Porovnání výsledků výzkumu ING pojišťovny (Zdroj: ING pojišťovna).....	11
Graf 2 – Pohlaví respondentů (Zdroj: vlastní zpracování) .....	28
Graf 3 – Porovnání stáří respondentů (Zdroj: vlastní zpracování) .....	29
Graf 4 – Porovnání dosaženého vzdělání v podnicích (Zdroj: vlastní zpracování).....	29
Graf 5 – Porovnání délky pracovního poměru v podnicích (Zdroj: vlastní zpracování)....	30
Graf 6 – Porovnání vykonávaných funkcí v podnicích (Zdroj: vlastní zpracování) .....	31
Graf 7 – Porovnání četnosti využívání benefitů u podniku ABC a.s. (Zdroj: vlastní zpracování).....	32
Graf 8 – Porovnání četnosti využívání benefitů u podniku XYZ a.s. (Zdroj: vlastní zpracování).....	32
Graf 9 – Spokojenost s benefity (Zdroj: vlastní zpracování).....	33
Graf 10 – Které benefity by uvítali respondenti z podniku ABC a.s. (Zdroj: vlastní zpracování).....	34
Graf 11 – Které benefity by uvítali respondenti z podniku XYZ a.s. (Zdroj: vlastní zpracování).....	34
Graf 12 – Motivace prostřednictvím benefitů (Zdroj: vlastní zpracování).....	35
Graf 13 – Záleží respondentům na nabízených benefitech při hledání zaměstnání? (Zdroj: vlastní zpracování).....	35

## Tabulky

Tabulka 1 – Výzkum ING pojišťovny v r. 2013.....	12
Tabulka 2 – Příklad výpočtu stravenky (Zdroj: vlastní zpracování) .....	16

## Zkratky:

ZDP .....	Zákon o dani z příjmů
ZP.....	Zákoník práce

## Přílohy:

Příloha 1 .....	43
Příloha 2 .....	44

# Přílohy

## Příloha č. 1

### Dotazník pro společnost ABC a.s.

Dobrý den, jmenuji se Barbora Savková a studuji 3. ročník bakalářského studia na Masarykově ústavu vyšších studií v Praze. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku pro potřeby mé bakalářské práce, která se zabývá zaměstnaneckými benefity. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění by Vám mělo zabrat maximálně 10 minut.

- 1.Pohlaví
  - Muž
  - Žena
- 2.Věk
  - 18-26
  - 27-40
  - 41-55
  - Více než 55
- 3.Vzdělání
  - Základní
  - Střední odborné
  - Středoškolské s maturitou
  - Vyšší odborné
  - Vysokoškolské
- 4.Délka pracovního poměru
  - Méně než rok
  - 1-3 roky
  - 3-10 let
  - Déle než 10 let
- 5.Pracovní pozice
  - Řadový zaměstnanec
  - Vedoucí pracovník
- 6.Četnost využívání benefitů
  - Stravenky
  - Týden dovolené navíc
  - Penzijní přípojištění
  - Finanční příspěvek v době nemoci
  - Půjčky
  - Volné dny navíc
- 7.Spokojenost s nabízenými benefity
  - Velmi spokojen
  - Spíše spokojen
  - Spíše nespokojen
  - Nespokojen
- 8.Které benefity navíc?
  - Podnikové slevy

- Firemní telefon
- Firemní automobil
- Životní pojištění
- Volný čas a rekreace - příspěvky
- Peněžní bonusy
- 9.Motivace
  - Velmi
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Nemotivuje vůbec
  - Nevím
- 10.Kritérium pro ucházení se o pracovní místo
  - Ano záleží
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Nezáleží

Děkuji za Váš čas, Barbora Savková.

## **Příloha č. 2**

### Dotazník pro společnost XYZ a.s.

Dobrý den, jmenuji se Barbora Savková a studuji 3. ročník bakalářského studia na Masarykově ústavu vyšších studií v Praze. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku pro potřeby mé bakalářské práce, která se zabývá zaměstnaneckými benefity. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění by Vám mělo zabrat maximálně 10 minut.

- 1.Pohlaví
  - Muž
  - Žena
- 2.Věk
  - 18-26
  - 27-40
  - 41-55
  - Více než 55
- 3.Vzdělání
  - Základní
  - Střední odborné
  - Středoškolské s maturitou
  - Vyšší odborné
  - Vysokoškolské
- 4.Délka pracovního poměru
  - Méně než rok
  - 1-3 roky
  - 3-10 let
  - Déle než 10 let

- 5. Pracovní pozice
  - Řadový zaměstnanec
  - Vedoucí pracovník
- 6. Četnost využívání benefitů
  - Stravenky
  - Týden dovolené navíc
  - Firemní automobil
  - Firemní telefon
  - Podnikové slevy
- 7. Spokojenost s nabízenými benefity
  - Velmi spokojen
  - Spíše spokojen
  - Spíše nespokojen
  - Nespokojen
- 8. Které benefity navíc?
  - Penzijní připojištění
  - Finanční příspěvek v době nemoci
  - Půjčky
  - Životní pojištění
  - Volný čas a rekreace - příspěvky
  - Volné dny navíc
  - Peněžní bonusy
- 9. Motivace
  - Velmi
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Nemotivuje vůbec
  - Nevím
- 10. Kritérium pro ucházení se o pracovní místo
  - Ano záleží
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Nezáleží

Děkuji za Váš čas, Barbora Savková.

