



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

**Masarykův ústav vyšších studií
Katedra inženýrské pedagogiky**

**Vyhodnocení systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané
finanční společnosti**

**Evaluation of Employee Benefits System in a Selected Financial
Company**

Bakalářská práce

Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
Vedoucí práce: RNDr. Jitka Jurková, M.A.

Kristýna Zadáková

Praha 2015



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

studijní program: Ekonomika a management

studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

akademický rok: 2014/2015

Jméno a příjmení studenta: Kristýna Zadáková

Zadávací katedra: Katedra inženýrské pedagogiky

Téma bakalářské práce: Vyhodnocení systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané finanční společnosti

**Téma bakalářské práce
v anglickém jazyce:** Evaluation of Employee Benefits System in a Selected Financial Company

Zásady pro vypracování:

- Teoreticky zpracujte problematiku odměňování zaměstnanců a zaměstnaneckých benefitů
- Proveďte analýzu současného stavu zaměstnaneckých benefitů v dané finanční instituci
- Pomocí dotazníkového šetření proveďte průzkum spokojenosti se stávajícími benefity dané finanční instituce v porovnání s nově navrženými benefity .
- Porovnejte teoretická východiska s daty získanými dotazníkovým šetřením
- Vyhodnoťte výsledky dotazníkového šetření a navrhňte konkrétní doporučení pro danou společnost.

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. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*: 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

JANOUSHKOVÁ, Jana. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0.

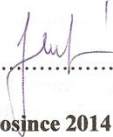
KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011, 281 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.

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 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: 5. prosince 2014

Termín odevzdání práce: 5. května 2015


.....

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


L.S.


.....

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

V Praze dne 5. prosince 2014

Podpis studenta stvrzující přijetí zadání práce:


.....

Vzor citačního záznamu

ZADÁKOVÁ, Kristýna. *Vyhodnocení systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané finanční společnosti*. Praha: ČVUT 2015. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Katedra inženýrské pedagogiky.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci 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 zpřístupňování 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

Chtěla bych poděkovat vedoucí bakalářské práce RNDr. Jitce Jurkové, M.A. za pečlivou a důslednou kontrolu a za pomoc, kterou mi během psaní této práce poskytla. Také bych chtěla poděkovat společnosti, ve které jsem mohla dělat šetření a vyhodnocovat jejich systém zaměstnaneckých výhod. Také děkuji za poskytnuté interní informace a data.

Abstrakt

V této bakalářské práci se zabývám hodnocením systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané finanční instituci. Zaměstnanecké benefity jsou nedílnou součástí odměňování pracovníků a také řízení lidských zdrojů. Systém zaměstnaneckých výhod je pro společnost důležitý z hlediska konkurenceschopnosti a je důležitou součástí personální politiky a také je velice účinným nástrojem personálního managementu.

V praktické části se zabývám analýzou a vyhodnocením spokojenosti zaměstnanců s benefity, které jim společnost poskytuje. Také vyhodnocuji, jak jsou pro zaměstnance benefity důležité a jaký pro ně mají význam.

Klíčová slova

Řízení lidských zdrojů, odměňování, benefity, zaměstnanecké výhody, daně, sociální a zdravotní pojištění, zaměstnanec, zaměstnavatel

Abstract

In this bachelor's thesis, I evaluate the employee benefits system for a specific financial company. Employee benefits are an integral part of the remuneration of an employee and also of the human resources management. The employee benefits system is very important for a company mainly because of its competitiveness. In addition it is an important part of a company's personnel management and can be considered also an effective human resources marketing tool.

A practical part is dedicated to analyzing the level of employees satisfaction with the benefits that are offered by company. It also focuses on evaluating the importance of these benefits.

Key words

Human resources management, remuneration, benefits, Employee benefits, taxes, social and health insurance, employee, employer

Obsah

Úvod.....	3
1 Vymezení zaměstnaneckých benefitů.....	5
1.1 Řízení lidských zdrojů.....	5
1.2 Odměňování zaměstnanců	6
1.3 Definice a význam zaměstnaneckých výhod	7
1.4 Členění zaměstnaneckých výhod	10
1.5 Program flexibilních odměn – Cafeteria systém.....	12
2 Jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich daňové řešení.....	13
2.1 Daňová a odvodová váha zaměstnaneckých benefitů.....	13
2.2 Benefity mimořádně daňově výhodné	14
2.3 Benefity částečně daňově výhodné	16
3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané finanční instituci.....	22
3.1 Obecné podmínky pro poskytnutí benefitů	23
3.2 Jednotlivé druhy benefitů ve společnosti	23
4 Dotazníkové šetření	27
4.1 Spokojenost a důležitost jednotlivých benefitů pro zaměstnance.....	29
4.2 Spokojenost vs. důležitost 2014.....	39
4.3 Žebříček benefitů	40
4.4 Zájem o nové benefity.....	41
4.5 Význam benefitů pro zaměstnance	43
5 Shrnutí a návrhy řešení pro společnost.....	46
6 Závěr	48
Seznam bibliografických citací	50
Seznam grafů.....	52
Seznam příloh	53

Úvod

Zaměstnanecké benefity jsou nedílnou součástí politiky řízení lidských zdrojů, tedy všeho co se týká lidí a zaměstnanců firmy. Zaměstnanecké benefity jsou součástí odměňování pracovníků, jehož účelem je především pracovníky motivovat a chovat se tak, aby přinášeli firmě co největší prospěch.

Zaměstnanecké benefity jsou především nástrojem jak zaměstnance získat pro práci ve firmě a následně si je i udržet. Zaměstnanecké benefity jsou vlastně přidanou hodnotou ke mzdě, která může a nemusí být zaměstnancům poskytována. Většina firem však jde cestou zaměstnaneckých benefitů a snaží se na své budoucí i současné zaměstnance co nejvíce zapůsobit.

Teoretická část seznamuje čtenáře především se zaměstnaneckými benefity, které můžeme rozčlenit podle několika kategorií, například podle daňové výhodnosti, druhu benefitu, můžeme je rozdělit na fixní a flexibilní benefity a také podle toho, jestli jsou to finanční nebo nefinanční prostředky. Důležitým aspektem při poskytování benefitů je také daňová a odvodová výhodnost. Zaměstnavatel musí brát v potaz také to, zda je poskytování právě tohoto benefitu pro něj výhodné. Benefity mohou být výhodné buď pouze pro zaměstnavatele, to znamená, že náklad spojený s benefitem je pro něj daňově uznatelný, nebo pouze pro zaměstnance, který neplatí z benefitů daň z příjmu ani sociální a zdravotní pojištění, nebo se může jednat o benefit s mimořádnou výhodností, který se vyplatí oběma stranám.

V kapitole Jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich daňové řešení se dále zabývám konkrétními benefity, které jsou v České republice nejvíce oblíbené a které můžeme nalézt ve firemních systémech zaměstnaneckých benefitů nejčastěji. U každého benefitu také nesmí chybět jeho daňové řešení.

V praktické části této bakalářské práce se zabývám zkoumáním oblíbenosti jednotlivých zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti. Měla jsem možnost navázat na šetření z roku 2008 a zjistit tak, jak se oblíbenost benefitů měnila v průběhu let 2008 až 2014 například v závislosti na podmínkách poskytování těchto benefitů. Společnost, pro kterou jsem šetření prováděla, chtěla zjistit preference zaměstnanců a

jejich požadavky a náměty na zlepšení současného stavu. Zaměstnanci měli například zvolit jaký nový benefit by uvítali a jaký by naopak vyřadili či zlepšili.

Praktická část této bakalářské práce dále obsahuje výpis jednotlivých benefitů poskytovaných ve společnosti, jejich podmínky poskytování a daňové řešení. Dále pak grafy, které ukazují srovnání výsledků z roku 2008 a 2014 a následný rozbor získaných výsledků.

Závěrem bakalářské práce jsou prezentovány výsledky šetření, a sice snížení nebo zvýšení spokojenosti s jednotlivými benefity a také snížení nebo zvýšení důležitosti a významu jednotlivých benefitů pro zaměstnance. Výsledky šetření jsou rovněž znázorněny graficky, jako například žebříček oblíbenosti jednotlivých benefitů a jsou zde uvedena doporučení dalšího postupu pro danou společnost.

1 Vymezení zaměstnaneckých benefitů

1.1 Řízení lidských zdrojů

„Řízení lidských zdrojů je definováno jako strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidí, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace.“ (Armstrong, 2007, s. 27)

Podle Koubka řízení lidských zdrojů neboli personální práce zahrnuje vše, co se týká člověka a jeho činností ve firmě včetně životních podmínek a toho, co pracovníka a jeho činnosti ve firmě ovlivňuje. Personální práce se zabývá otázkami souvisejícími s člověkem jako pracovní silou, využíváním jeho schopností a zapojováním se do firemních činností. Dále také s jeho pracovním výkonem, pracovními výsledky, chováním, přizpůsobováním se potřebám firmy, se vztahy na pracovišti, do kterých vstupuje. Zjišťuje také, jaké jsou náklady na vynaložené na lidskou práci, ale soustředí se i na otázky související s uspokojováním jeho sociálních potřeb a jeho osobním rozvojem (Koubek, 2011, s. 15).

Cílem řízení lidských zdrojů je, aby organizace dosahovala svých stanovených cílů, byla výkonná, úspěšná na trhu, konkurenceschopná, dosahovala žádaný zisk a aby se výkonnost a postavení organizace na trhu neustále zlepšovaly. Jednotlivé personální činnosti přispívají k naplňování těchto cílů a jsou nesmírně důležité k fungování celého personálního oddělení organizace (Koubek, 2011, s. 15,17).

Personální činnosti jsou v logické návaznosti. Začíná se činnostmi jako je vytváření a analýza pracovních míst, personální plánování, které je důležité kvůli naplánování počtu potřebných pracovníků v organizaci až k samotnému získávání, výběru a přijímání pracovníků. Dalšími činnostmi po přijmutí pracovníků je jejich hodnocení, abychom zjistili, jak pracovník vykonává přidělenou práci, jaké má předpoklady a jaký je jeho rozvojový potenciál, poté navazuje činnost rozmisťování pracovníků a ukončování jejich pracovního poměru. Pro motivaci pracovníků slouží odměňování a další nástroje, jako je například poskytování zaměstnaneckých výhod. Následují činnosti jako je vzdělávání a rozvoj pracovníků, péče o pracovní vztahy, péče o pracovníky ve smyslu bezpečnosti a

ochrany zdraví při práci, péče o pracovní prostředí, pracovní dobu a jiné. Poslední činností je práce s personálním informačním systémem, který zajišťuje a uchovává veškeré informace o pracovnících (Koubek, 2011, s. 17,18).

1.2 Odměňování zaměstnanců

Účelem odměňování ve společnosti je motivovat pracovníky k co největšímu pracovnímu přínosu a úsilí zaměstnanců. Systém odměňování by měl být v každé společnosti vytvořen v souladu se strategií dané firmy a v souladu s mottem „za poctivou práci slušnou mzdu“ (Bláha a kol., 2005, s. 157).

Řízení odměňování ve firmě se zabývá formulací strategií a politiky pomocí kterých budou pracovníci společnosti odměňováni. Účelem je odměňovat pracovníky spravedlivě, slušně a důsledně v souladu s tím, co pro společnost přinášejí a jaká je jejich hodnota při plnění cílů společnosti, jaká je jejich role a pozice. Vytváří a realizuje a udržuje systém odměňování, které uspokojují potřeby organizace i zainteresovaných stran (Armstrong, 2007, s. 515).

Odměňování pracovníků je velice komplikovanou záležitostí a je důležité, aby systém byl vytvořen tak, aby byl oboustranně přijatelný, tedy jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem a nevyvolával spory. Obyčejně se za formu odměny považuje mzda a plat, popřípadě jiné formy peněžní odměny poskytované jako kompenzace za odvedenou práci. Současné pojetí odměňování však nespočívá jen v peněžních odměnách jako je plat, mzda, prémie a finanční bonusy, ale může zahrnovat i nepeněžní a mnohdy i nehmotné požitky, které pracovníkům zaměstnavatel poskytuje. O tomto širším odměňování hovoříme jako o celkovém odměňování, nebo celkové odměně. Mezi nepeněžní prostředky odměny jsou zahrnuty zaměstnanecké výhody, které jsou poskytovány pracovníkovi nezávisle na pracovním výkonu a také odvody na zdravotní a sociální pojištění. Příkladem nehmotného požitku je například povýšení pracovníka, vzdělávání, pověřování vedením a významnými pracovními úkoly, ale také dobré a přátelské vztahy na pracovišti (Koubek, 2011, s. 156,157).

Celková odměna, která pracovníkovi náleží, se skládá z několika dílčích celků. Hlavním je základní peněžní odměna, což je základní sazba, neboli množství peněz za určitou práci, nebo pracovní místo. Může se měnit podle úrovně kvalifikace nebo podle úrovně práce. Základní sazbu ovlivňují vnější a vnitřní faktory. Hodnocení vnějších faktorů je založeno na sledování sazeb na trhu práce a vnitřní faktory sledujeme pomocí hodnocení práce. Základní mzda nebo plat může být vyjádřena jako roční, měsíční nebo hodinová sazba. K základní mzdě se přidávají příplatky za práci přesčas, o víkendech, ve svátcích, za práci v nočních hodinách a podobně. Dále k celkové odměně patří také zásluhová odměna, což je odměna za odvedený výkon, určité schopnosti a přínos pro firmu. V neposlední řadě celková odměna zahrnuje řízení pracovního výkonu, zaměstnanecké výhody a nepeněžní odměny (Armstrong, 2007, s. 518,519).

S odměňováním zaměstnanců také úzce souvisí jejich hodnocení. Hodnocení práce pomáhá klasifikovat význam jednotlivých pracovních pozic ve firmě z hlediska příspěvku pro výkon firmy. Z hodnocení nám pak vyplývají mzdové relace pro jednotlivé pracovní pozice, jež jsou orientačním návodem pro vytvoření systému odměňování dané firmy, ale také pro kolektivní, nebo osobní vyjednávání. Na konečnou výši mzdy má také vliv umění vyjednat si vyšší mzdu a v neposlední řadě také trh práce (Bláha a kol., 2005, s. 166).

Efektivní a komplexní odměňování tedy znamená stanovení mzdy za vykonanou práci a poskytování zaměstnaneckých výhod pracovníkům. Budoucnost hmotné stimulace při řízení a vedení zaměstnanců je ovšem daleko širší než pouhé finanční ocenění přínosu pracovníka. Strategické odměňování sleduje propojení mzdy za odvedenou práci s různými druhy nepeněžních odměn, jako jsou různé formy uznání a ostatní nástroje managementu lidských zdrojů (Dvořáková a kol., s. 319).

1.3 Definice a význam zaměstnaneckých výhod

Systémy odměňování jsou jedním z nástrojů managementu lidských zdrojů. Jejich cílem je prosazení rozvoje organizační struktury a strategie organizace, působení na získávání nových zaměstnanců, jejich stabilizaci, motivaci ke vzdělání a rozvoji, a také stimulaci k pracovním výkonům zaměstnanců současných (Dvořáková a kol., 2007, s. 319).

Zaměstnancům mohou být kromě mzdy poskytovány i nejrůznější zaměstnanecké výhody. Tyto benefity jsou často i jedním ze způsobů jak získat a udržet zaměstnance a rovněž i motivovat k vysokým výkonům a dobré pracovní kázni. Záleží na tom, u které firmy je zaměstnanec zaměstnán, na jeho nepostradatelnosti a významnosti jeho funkce. Zaměstnanci vnímají rozdílně peníze ve mzdě a zaměstnanecké výhody. Peníze jsou pro ně samozřejmostí a jistotou. Mnohem intenzivněji je vnímána péče firmy o zaměstnancovo stravování, volný čas, zdraví apod. Pokud tato oblast není opomíjena, zaměstnanci budou vnímat, že na nich zaměstnavateli záleží a považuje za důležité se o ně starat i mimo rámec pracovního procesu (Janoušková, Kolibová, 2005, s. 58).

Podle Armstronga jsou zaměstnanecké výhody složky mzdy, které jsou poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnuje také druhy odměn, které nejsou přímou odměnou jako například dovolená na zotavenou ve vyšší než nárokové délce. Mezi cíli poskytování zaměstnaneckých výhod je například zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce, jelikož si pomocí benefitů chce zaměstnavatel udržet kvalitní pracovníky, uspokojování osobních potřeb pracovníků, posilovat a udržovat oddanost a závazek pracovníků ke společnosti a daňově zvýhodněný způsob odměny (Armstrong, 2007, s. 595).

Zaměstnavatel poskytováním zaměstnaneckých benefitů, tedy různých peněžních či nepeněžních plnění, zaměstnancům nad rámec stanovené mzdy přispívá k motivování zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami v zaměstnání a k posilování pozitivního pracovního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli (Macháček, 2013, s. 15).

Na rozdíl od Armstronga (2007, s. 595) má Macháček (2013, s. 15) jako jeden z cílů zaměstnaneckých benefitů uvedenou i motivaci pracovníků. Tu Armstrong vylučuje, jelikož uvádí, že výhody poskytované podnikem mají zřídka vliv na výkon a naopak utvářejí příznivé postoje zaměstnanců k podniku, zlepšují dlouhodobě oddanost, angažovanost a vývoj organizace. Z toho vyplývá, že u Macháčka jde především o blaho pracovníků a u Armstronga záleží na celkovém vlivu pro organizaci. Ve skutečnosti cíl poskytování benefitů vyplývá z konkrétního druhu jednotlivých benefitů. Některé benefity jsou společné pro všechny zaměstnance firmy a tudíž je jejich cílem udržet, získat kvalitní pracovníky a budovat dobré jméno firmy. Druhou variantou mohou být benefity, které dostávají pouze někteří zaměstnanci, ať už podle výkonu, nebo zaměstnanci na vyšších

manažerských pozicích a v tomto případě můžeme spíše hovořit o tom, že benefity pracovníky motivují.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je součástí personální politiky a je také velice účinným nástrojem personálního managementu, který přispívá k přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců, snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů, ke zvýšení loajality ke společnosti, motivace a produktivity. Zaměstnanecké benefity jsou proto efektivní investicí jednak do zaměstnanců, ale i do celé společnosti. Benefity jsou součástí celkového odměňování (Pelc, 2011, s. 16).

Koubek uvádí, že některé firmy u nás prezentují jako zaměstnanecké výhody to, co ze zákona musejí svým pracovníkům poskytovat. Skutečné zaměstnanecké výhody jsou však jen výhody, které firma pracovníkům poskytuje ze své vlastní iniciativy, je motivována potřebou udržet si žádoucí a kvalifikované pracovníky, získat pracovníky nové, upevnit jejich vztahy a pocit sounáležitosti k firmě, získat jejich loajalitu, snažit se sblížit jejich individuální cíle s cíli firmy a vytvořit harmonické pracovní vztahy ve firmě (Koubek, 2011, s. 187).

Se zavedením benefitů může být spojeno mnoho výhod na straně zaměstnavatele a to zejména v daňové oblasti, jelikož poskytováním benefitů má zaměstnavatel daňové úspory a úspory v souvislosti s odvody sociálního a zdravotního pojištění u zaměstnavatele i zaměstnance. Firma také lépe získává nové zaměstnance a dosahuje i určitého stabilizačního efektu u současných zaměstnanců, získá konkurenční výhodu oproti zaměstnavatelům, kteří zaměstnanecké výhody nenabízejí, a především jde o budování dobrého jména firmy (Janoušková, Kolibová, 2005, s. 58).

Velice důležitá je také správa zaměstnaneckých výhod, jelikož výhody mohou být pro zaměstnavatele drahé a proto je nezbytné sledovat náklady pro jejich poskytování a porovnání nákladů a užitku, který benefity přináší a míru jejich výhodnosti pro zaměstnavatele. Ve firmě by měl existovat rozpočet nákladů na zaměstnanecké výhody a výdaje by s ním měly být porovnávány. Měla by se také provádět pravidelná šetření názorů zaměstnanců na systém zaměstnaneckých výhod ve společnosti. Šetření mohou ukázat, jestli je potřeba přeorientovat výdaje na jiné oblasti výhod, které by zaměstnancům více

vyhovovaly. Mohou také ukázat, jestli je vhodné zavést či modifikovat ve společnosti systém zaměstnaneckých výhod či nikoliv (Armstrong, 2007, s. 386).

Společnost si také v rámci šetřících opatření může nechat vytvářet systém benefitů a následně ho zpracovat formou outsourcingu. Znamená to, že administrativní stránku poskytování zaměstnaneckých výhod svěří firma buď z části, nebo úplně specializované firmě. V praxi to znamená vytvoření systému, na kterém si zaměstnanci budou moci své výhody volit, jedná se tedy většinou o flexibilní systém zaměstnaneckých výhod (d'Ambrosová, s. 208, 2015).

Poskytování zaměstnaneckých benefitů také zahrnuje nezbytnou komunikaci výhod zaměstnancům. Používá se několik způsobů, z nichž nejčastějším je firemní intranet, nebo jiné webové stránky. Tyto internetové stránky dokáží více, než jen poskytnout zaměstnancům informace o zaměstnaneckých výhodách, ale mohou vytvářet i znalosti. Různé grafické projekce a schémata dokáží zaměstnanci jednoduše objasnit výhodnost vybraného benefitu lépe, než popsání daného benefitu pouze slovy (Walter, 2003 s. 52,53).

1.4 Členění zaměstnaneckých výhod

Macháček rozděluje poskytování benefitů do dvou hlavních skupin a forem podle druhu poskytování. První způsob je fixní poskytování benefitů. V tomto případě stanoví zaměstnavatel základní zaměstnanecké benefity buď s určením pro všechny zaměstnance, nebo s omezením na konkrétní pracovní pozice nebo zařazení a zaměstnanec je buď využije, nebo ne. Mezi tyto druhy benefitů patří například stravenky, zdravotní péče, poskytnutí občerstvení a jiné. Druhou formou je flexibilní způsob poskytování benefitů jinak nazývaný jako Cafeteria systém, kde je stanovený balíček benefitů a roční limit bodů, za které si mohou zaměstnanci vybírat benefity přesně podle svých potřeb (Macháček, 2013, s. 15).

Důležité je si rozdělit benefity také z hlediska věcného. Benefity jako je příspěvek na dopravu do zaměstnání, příspěvek na ubytování, či služební automobil pro osobní potřebu zaměstnance můžeme zařadit do skupiny benefitů, jenž se týkají podpory zaměstnaneckého vztahu a souvisejí s pracovním zařazením. Další skupinou jsou benefity orientované na vzdělávání zaměstnanců a osobní kvalifikační rozvoj, jako například

jazykové a další vzdělávací kurzy. Mezi benefity, které se týkají zdravotních aspektů života zaměstnanců, můžeme zařadit například lékařskou péči, dny pracovního volna nad rámec dovolené, nebo týden dovolené navíc, očkování, vitamíny a jiné léčivé přípravky, zdravotní obuv a jiné. Dále také benefity orientované na sociální aspekty života zaměstnanců, kterými jsou různé podpory a půjčky v těžkých životních situacích. V neposlední řadě jsou to oblíbené benefity pro volný čas, jako jsou kulturní nebo sportovní akce, vstup do sportovních zařízení, nebo příspěvky na dovolenou (Pelc, 2011, s. 18).

Dalším důležitým dělením benefitů je podle daňové a odvodové výhodnosti. Jak ve své knize popisuje Pelc, máme benefity daňově mimořádně výhodné, takové benefity jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a zaměstnanec z nich nemusí odvádět žádnou daň z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Druhou variantou jsou benefity částečně výhodné a ty jsou buď daňovým výdajem pro zaměstnavatele a pro zaměstnance daňovým příjmem, nebo nejsou zaměstnavatelův daňový výdaj a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmu osvobozeny (Pelc, 2011, s. 17).

Benefity také můžeme členit na finanční – jsou to finanční prostředky, které zaměstnavatel vydává na poskytnutý benefit, takové benefity jsou pro zaměstnance benefity peněžními, a nefinanční – jsou poskytovány bez finančního výdaje zaměstnavatele a pro zaměstnance jsou to nepeněžní zaměstnanecké výhody (Pelc, 2011, s. 18).

Z jiného hlediska můžeme benefity členit na plošné a volitelné. Plošné benefity jsou plošně poskytované výhody, které čerpají všichni zaměstnanci. Naopak volitelnými benefity lze označit nabídku benefitů, ze kterých si zaměstnanec (při dodržení podmínek) sám vybírá. Volitelné benefity souvisí s flexibilním způsobem poskytování (Pelc, 2011, s. 21).

Některé zaměstnanecké výhody využívají zaměstnanci povinně, některé podle svého uvážení. Některé výhody jsou zcela bezplatné a na některé musejí připlácet. Problém nastává, když o některé zaměstnanecké výhody zaměstnanci nemají zájem, ale automaticky na ně připlácejí například srážkou ze mzdy (Koubek, 2015, s. 320).

1.5 Program flexibilních odměn – Cafeteria systém

Je to pestrá paleta moderních přístupů, které nabízejí volitelné zaměstnanecké výhody. Podstatou je definování hodnoty u každé výhody či požitku, která má tak jasně daný bodový základ, nebo vyjádření hodnoty cenou v Kč. Zaměstnanec má přidělen bodový nebo finanční rozpočet na dané období, kterým je nejčastěji jeden rok, a do jeho výše může libovolně čerpat a využívat jím vybrané výhody (Janoušková, Kolibová, 2005, s. 38).

Zájem o tyto systémy výhod vznikl proto, že zaměstnanci, kteří čerpají výhody, některé z nich nechtějí, nebo si necení všech zaměstnaneckých výhod stejně a nedokáží je využít. Některé výhody by se tedy zaměstnavateli nemusely vyplácet, jelikož by je nikdo nevyužil (Armstrong, 2009, s. 390).

Zaměstnanci si systému Cafeteria cení, jelikož si volí podle svých aktuálních preferencí, zájmů a mohou sami hospodařit s přidělenými body a prostředky. Výhoda je v tom, že zaměstnanci mají jasnou představu o hodnotě balíčku výhod, které získávají a často jsou do tohoto programu zahrnuti i rodinní příslušníci zaměstnanců. Jsou tu také jasně viditelné hodnoty jednotlivých benefitů pro zaměstnance, jelikož se často musí vzdát některého benefitu ve prospěch jiného. Systém má ale také určité nevýhody, jelikož je mnohdy zbytečně složitý a jeho zavedení může být drahé (Janoušková, Kolbová, 2005, s. 38, 39, 40).

2 Jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich daňové řešení

2.1 Daňová a odvodová váha zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou peněžní či nepeněžní plnění, která jsou poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci mimo mzdu a další povinná plnění. Benefity jsou tím výhodnější, čím více mají odvodových a daňových výhod (Pelc, 2011, s. 27).

U zaměstnaneckých benefitů sledujeme tři režimy, podle kterých je určována daňová a odvodová výhodnost benefitu. Daňový režim výdajů nám říká, jestli je benefit pro zaměstnavatele daňovým či nedaňovým výdajem, pokud je to daňový výdaj, tak nám snižuje základ daně a jde o daňovou výhodu na straně zaměstnavatele. Daňový režim příjmů určuje to, jestli je benefit pro zaměstnance příjmem osvobozeným od daně, nebo příjmem zdaňovaným, pokud zdaňovaným příjmem není, nezvyšuje základ daně poplatníka. Poslední je odvodový režim příjmů, ten nám říká, jestli je příjem v podobě benefitu základ pro odvod pojistného, nebo jestli se pojistné neplatí. Výhodou je, pokud příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Pelc, 2011, s. 27, 28).

Optimální jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance takové zaměstnanecké benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který mu snižuje základ daně z příjmu, a zároveň jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2013, s. 16).

Jak tedy vyplývá z knih Pelce (2011, s. 27,28) i Macháčka (2013, s. 16) nejvýhodnějšími benefity jsou tedy jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance ty mimořádně daňově výhodné, jsou to ty, které mají souběh obou daňových výhod a pojistné výhody. Naopak u benefitů s částečnou výhodností jde vždy o daňovou výhodu pouze na jedné straně a to buď u zaměstnance, nebo zaměstnavatele, jelikož jde o souběh pouze jednotlivých zvýhodnění. Proto se zaměstnavatelé snaží volit co nejvíce benefitů s mimořádnou daňovou výhodností.

V této kapitole se budu věnovat jednotlivým zaměstnaneckým benefitům. Benefity rozdělím podle Pelce dle daňové a odvodově výhodnosti na benefity mimořádně daňově výhodně a benefity částečně daňově výhodné. Jedná se o nejoblíbenější a nejvyužívanější benefity, které poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům v České republice. Cílem této kapitoly je benefity nejprve dostatečně charakterizovat a následně popsat jejich daňové řešení.

2.2 Benefity mimořádně daňově výhodné

Za mimořádně daňově výhodné můžeme označit ty benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem (nákladem) a zároveň pro zaměstnance osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Pelc, 2011, s. 27, 28).

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance

Mezi nejčastější zaměstnanecké výhody patří stále příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance. Nyní do příspěvků na penzijní připojištění spadá i příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření v souvislosti se zákonem č. 428/2011 Sb. a č. 403/2012 Sb. Daňové řešení v roce 2013 souvisí se zavedením důchodové reformy (Macháček, 2013, s. 53).

Důchodový systém je do roku 2013 složen ze tří pilířů:

I. PILÍŘ – je to důchodové pojištění spravované státem, je to tzv. průběžný systém a je financován ze sociálního pojištění, ze kterého se vyplácí starobní důchody.

II. PILÍŘ – je to důchodové spoření. Vstup do druhého pilíře závisí na rozhodnutí fyzické osoby a je tedy zcela dobrovolný. Fyzické osoby, které vstoupí do II. pilíře, si na svůj účet důchodového spoření budou převádět 3% z prostředků, které se nyní odvádějí jako pojistné na důchodové pojištění do státního rozpočtu. Podmínkou je, že si musí k této částce přidávat samy 2% ze své mzdy.

III. PILÍŘ - je to doplňkové penzijní spoření. Fyzická osoba si přispívá na účet penzijního spoření určitou částku a podle výše částky, je připisován na její účet také státní příspěvek (Macháček, 2013, s. 53).

Zaměstnanec se nemusí na penzijním připojištění se státním příspěvkem, na penzijním pojištění, na doplňkovém penzijním spoření a na soukromém životním pojištění podílet sám, ale v rámci zaměstnaneckých benefitů může na tyto druhy pojištění přispívat svým zaměstnancům i zaměstnavatel (Macháček, 2013, s. 57).

Podle zákona jsou u zaměstnance od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozeny příspěvky zaměstnavatele v celkové výši nejvýše 30 000 Kč ročně. Příspěvky mohou být na penzijní připojištění se státním příspěvkem, dále pak příspěvek na penzijní spoření, penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění zaměstnance, kterým rozumíme pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití a na důchodové pojištění (Macháček, 2013, s. 58).

Odborný rozvoj zaměstnanců

Jako významný motivační prvek zaměstnance můžeme počítat účast zaměstnavatele na vzdělávání a odborném rozvoji zaměstnanců, zejména pak na zvyšování a prohlubování kvalifikace. V současné době patří odborný rozvoj zaměstnanců v tuzemsku mezi nejoblíbenější zaměstnanecké benefity. Jde o zaměstnanecké výhody určené a poskytované jen vybraným zaměstnancům, nebo všem zaměstnancům (Macháček, 2013, s. 70).

Tento benefit můžeme rozdělit podle Pelce do dvou hlavních kritérií na odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení a odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty. Obě tyto skupiny patří do mimořádně zvýhodněných benefitů, je to daňový výdaj bez limitů pro zaměstnavatele a zaměstnanec neplatí pojistné a není to pro něj základem daně z příjmu (Pelc, 2011, s. 50).

Z pohledu zákoníku práce a jak uvedl ve své knize Macháček, péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, které je povinností ze strany zaměstnavatele, pokud zaměstnanec vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, nebo přechází na nové pracoviště či nový druh práce. Pro zaměstnance je to výkon práce, za který mu

přísluší mzda (plat), tyto náklady hradí zaměstnavatel. Dále pak zahrnuje odbornou praxi absolventů škol. Absolventem školy je zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání a práce odpovídá jeho kvalifikaci, ale doba jeho odborné praxe nedosáhla po ukončení studia dvou let. Zaměstnavatele jsou tedy povinni takovou praxi zabezpečit. Odborná praxe je považována za výkon práce, tudíž zaměstnanci přísluší mzda (plat). V neposlední řadě jde o prohlubování a zvyšování kvalifikace (Macháček, 2013, 70).

Kvalifikace je schopnost zaměstnance vykonávat různě namáhavé a složité práce podle oprávněné pozice, respektive specializace zaměstnance. Kvalifikaci zaměstnance tvoří jak teoretické, tak praktické zkušenosti, získané studiem, účastí na školeních a různých vzdělávacích kurzech, zaškolením, zaučením, rekvalifikací a podobně (Macháček, 2013, s. 71).

Prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování kvalifikace, které nemění podstatu, která umožňuje zaměstnanci vykonávat sjednanou práci nebo také obnovování a udržování této kvalifikace. Zvyšováním kvalifikace je myšlena změna hodnoty kvalifikace, například pro výkon náročnější kvalifikovanější práce, nebo nové vyšší funkce, nebo také získání nebo rozšíření kvalifikace. Rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace je takový, že prohlubování kvalifikace je považováno dle zákoníku práce vždy za výkon práce a zvyšování kvalifikace je považováno za překážku v práci, zaměstnanci proto přísluší pracovní volno s náhradou mzdy (platu) podle zvláštních podmínek (Macháček, 2013, s. 70).

2.3 Benefity částečně daňově výhodné

Benefity částečně daňově výhodné jsou buď osvobozeny od daně z příjmu na straně zaměstnance a také nejsou ve vyměřovacím základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, nebo jsou výhodné pro zaměstnavatele, který je může uplatnit jako daňový výdaj (náklad). Jedná se tedy o výhodnost pouze na jedné straně, buď u zaměstnance, nebo zaměstnavatele (Pelc, 2011, s. 27, 28).

Stravování zaměstnanců

Příspěvky na stravování zaměstnanců patří k nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým výhodám. Nejvíce je využívána forma poskytování stravenek zaměstnavatelem (Macháček, 2013, s. 43).

Ze zákona není žádné omezení pro výši nominální hodnoty stravenky, kterou bude zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat, vždy záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Žádným zákonem a předpisem také není stanoveno, za jakou částku z nominální hodnoty stravenky se bude prodávat tato stravenka zaměstnancům. Rozhodnutí o uplatnění stravenky je zcela na zaměstnanci a může jí využít na oběd, nebo na nákupy potravin v obchodním zařízení (Macháček, 2013, s. 43).

Stravenka je příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců v případě, že stravování zajišťují jiné subjekty, nikoli zaměstnavatel ve svém vlastním stravovacím zařízení. Jinými subjekty jsou například restaurace, bufety a podobně (Pelc, 2011, s. 40).

Stravenky jsou částečně zvýhodněným benefitem, jelikož je to daňový výdaj zaměstnavatele do limitu. Příspěvek na stravování je možné uplatnit jako daňový výdaj zaměstnavatele, pokud směna zaměstnance trvá alespoň 3 hodiny. Zaměstnavatel naopak nemá nárok na daňově uznatelný příspěvek, pokud zaměstnanec odpracoval méně než tři hodiny ze své směny, nebo byl odvolán na pracovní cestu, jelikož mu vznikl nárok na stravné v souvislosti s touto cestou. Naopak pro zaměstnance je to nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně a není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. Zaměstnavatel může uplatnit do daňových nákladů 55% hodnoty jedné stravenky a zbylých 45% hodnoty stravenky si hradí sám zaměstnanec. Pokud zaměstnavatel hradí plných 100% hodnoty stravenky, 45% této částky spadá do nedaňových nákladů a zaměstnanec z této částky odvádí daň z příjmu, 45% uhrazených společností rovněž vstupuje do základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2013, s. 46 a Pelc, 2011, s. 40).

Nabídka poukázek pro volnočasovou aktivitu od společnosti Sodexo Pass ČR, a.s.

Společnost Sodexo Pass Česká republika, a.s., má v nabídce stravenky Gastro Pass, které jsou dostupné v nominální hodnotě od 30 Kč do 100 Kč a různé druhy poukázek díky

kterým může zaměstnavatel poskytovat systém flexibilních zaměstnaneckých výhod. Zaměstnavatel, který používá tento systém flexibilních benefitů nejdříve obstará poukázky a pak je dále poskytuje svým zaměstnancům k libovolnému čerpání (Macháček, 2013, s. 19).

Přehled poukázek Sodexo Pass ČR, pro systém flexibilních zaměstnaneckých výhod, které uvádí ve své knize Macháček, obsahuje nejvyužívanějších šest druhů poukázek, které se rozdělují podle způsobu využití. Poukázky Vital Pass, jsou zaměřené na podporu zdraví, na preventivní a nadstandartní péči. Poukázky může zaměstnanec využít na nákup léků, zdravotních pomůcek, na očkování, lázeňské programy atd. Zaměstnavatel může touto investicí do zdraví svých zaměstnanců podpořit celkové snížení nemocnosti ve firmě. Poukázky Smart Pass jsou určeny k prohlubování znalostí a rozšíření vědomostí zaměstnanců. Jsou určeny na úhradu počítačových, jazykových, nebo jiných kurzů osobního vzdělávání. Poukázky Relax Pass, slouží ke kulturnímu a sportovnímu vyžití dle osobních zájmů zaměstnanců. Poukázky Holiday Pass jsou poukázky na dovolenou, které mohou být uplatněny v síti rekreačních zařízení a cestovních kancelářích. Nejčastějším druhem poskytovaných poukázek jsou mnohoúčelové poukázky Flexi Pass, jsou asi nejvyužívanějším druhem poukázek, jelikož pokrývají téměř všechny oblasti volnočasových aktivit. Například cestování, kulturu, sport, nákup zdravotnických potřeb a vzdělávání a zaměstnanci si tak podle svých preferencí mohou zvolit, na co poukázky využijí. Poslední jsou poukázky Focus Pass jsou určeny zaměstnancům ve veřejném sektoru. Zahrnuje využití jako při poukázkách Relax Pass, a Holiday Pass (Macháček, 2013, s. 19).

Poukázky Flexi Pass jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance velice výhodným benefitem, co se týče daní. Zaměstnavatel ani zaměstnanec neplatí z hodnoty poukázek žádnou daň z příjmu a poukázky netvoří základ pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Sodexo, 2015).

Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Zaměstnavatelé mohou poskytovat zaměstnancům prodlouženou dovolenou, většinou o týden (někdy i více), nebo placené zdravotní dny volna. Pro zaměstnavatele jde

o daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovněprávní nárok – dohodnuto v kolektivní smlouvě. Příjem je pro zaměstnance součástí obecného základu daně (Pelc, 2011, s. 63).

Sociální výpomoc

Důvody pro poskytnutí sociální výpomoci jsou pokaždé formulovány jiným způsobem, jako jeden z důvodů jsou například uváděny obtížné životní situace zvláště hodné ohledu, situace, ve kterých zaměstnanec bez svého zavinění není schopen zabezpečit sebe sama a svou rodinu a není schopen zajistit nezbytné životní potřeby. Jedná se například o vykradení bytu, závažná dlouhodobá onemocnění, úmrtí v rodině, pohromy a katastrofy likvidující trvalé bydliště, jako jsou havárie či požár (Pelc, 2011, s. 114).

Tento benefit je jen částečně daňově výhodný. Zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci částku ze sociálního fondu společnosti. Pro zaměstnance je tento příjem součástí zdanitelných příjmů, jelikož zákon o daních neposkytuje zvýhodněný daňový režim na straně zaměstnance pro toto plnění ze sociálního fondu a je tedy dílčím základem daně z příjmu fyzických osob. Jelikož je příjem vyjmut z vyměřovacích základů pro pojistné, pojistné se v tomto případě neplatí (Pelc, 2011, s. 114).

Slevy na produkty zaměstnavatele

V některých oborech podnikání jsou výrobky, produkty a služby firmy zajímavé a užitečné i pro jejich zaměstnance a proto se prodej či služba poskytuje zaměstnancům za zvláštních a pro ně výhodnějších podmínek (Janoušková, Kolibová, 2005, s. 84).

Benefitem je také nákup zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu, než je cena za kterou zaměstnanec prodává zboží a služby svým zákazníkům. Zaměstnavatel nabídne produkty (zboží a služby) svým zaměstnancům za nižší cenu, to znamená, že pro zaměstnance je benefitem rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, kterou zaplatil zaměstnanec – je to nepeněžní příjem zaměstnance. Na straně zaměstnavatele nemá tento benefit vliv na daňový základ, ale naopak pro zaměstnance je nepeněžní příjem dílčím základem daně z příjmu fyzických osob a součástí vyměřovacích základů pro pojistné (Pelc, 2011, s. 67).

Opční akciové programy

Velké firmy využívají k odměňování svých zaměstnanců také vlastní akcie. Jsou vhodné vzhledem k jejich jednoduchosti, kdy je možné nejvýkonnější a nejlepší zaměstnance takto připoutat k firmě. Zaměstnanci jsou pak motivováni ke zlepšení firemních výsledků, od nichž se odvíjí i jejich finanční zabezpečení (Janoušková, Kolibová, 2005, s. 110).

Jak uvádí Macháček, tento program umožňuje zaměstnancům na základě smlouvy o koupi cenných papírů s odkládací podmínkou zakoupit určité množství akcií společnosti, ve které pracují, nebo vykonávají funkci některého orgánu. Akcii mohou nakoupit za zvýhodněnou cenu oproti její tržní ceně. Většinou jde o dlouhodobé opce a to na 5-10 let, možnost jejich uplatnění je často vázána na délku pracovního poměru, může být tedy považována za vhodný nástroj k udržení klíčových zaměstnanců společnosti (Macháček, 2013, s. 153).

Opční akciové programy jsou využívány jako motivační nástroj, který lze použít jak pro představenstvo a dozorčí radu akciové společnosti, tak jako způsob odměňování vedoucích zaměstnanců společnosti, zvláště pak vrcholových manažerů a ředitelů společnosti (Macháček, 2013, s. 153).

Podle Macháčka (2013, s. 153) i Janouškové a Kolibové (2005, s. 110) lze považovat za hlavní výhodu zaměstnaneckých akcií udržení zaměstnanců. Zaměstnanci jsou akciami motivováni a zůstávají ve firmě.

V případě poskytnutí práva opce na koupi akcií za předem stanovenou cenu se za příjem ze závislé činnosti považuje majetkový prospěch. Ten zaměstnanci plyne až v okamžiku, kdy opci uplatní, nikoliv při její poskytnutí. Výše příjmu se stanovuje jako rozdíl mezi vyšší obvyklou cenou v okamžiku uplatnění opce a nižší sjednanou kupní cenou (Macháček, 2013, s. 154).

Přechodné ubytování pro zaměstnance

Některým zaměstnancům mohou zaměstnavatelé poskytovat přechodné ubytování v místě výkonu práce v případě, že obec bydliště zaměstnance není shodná s obcí přechodného ubytování. Pro zaměstnavatele je daňový výdaj pro poskytnutí ubytování do výše 3500 Kč měsíčně, pokud je však poskytnutí ubytování pracovně právním nárokem a je zahrnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být tento daňový výdaj bez limitu. Stejně tak pro zaměstnance je hodnota 3500 Kč na ubytování nepeněžním plněním od zaměstnance, a proto je do této výše osvobozena od daně z příjmu a není součástí základu pro výměr pojistného. Pokud je ovšem hodnota nad tento limit, je součástí základu daně z příjmu a je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Pelc, 2011, s. 62, 63).

3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané finanční instituci

Cíl práce

Cílem této práce je zjištění spokojenosti zaměstnanců se stávající skladbou benefitů a také to, jak jsou pro ně jednotlivé benefity důležité. V této kapitole se zabývám konkrétními benefity, které společnost poskytuje. Budu se také zabývat tím, co zaměstnancům nevyhovuje a jaké mají návrhy na zlepšení, případně jaké nové benefity by uvítali a jejich vyhodnocením. Pro průzkum problematiky zaměstnaneckých benefitů byla použita kvantitativní metoda šetření, a sice dotazník. Dotazník byl koncipován tak, aby bylo možné navázat na šetření z roku 2008 a porovnat tak nové výsledky s výsledky roku 2008.

Šetření se týkalo obchodní společnosti, konkrétně akciové společnosti, která je na našem trhu finanční institucí. Společnost má na našem trhu přes 400 poboček a téměř 7000 zaměstnanců.

Výzkumné předpoklady

Vzhledem k výsledkům šetření z roku 2008 byly výzkumné předpoklady zvoleny tak, aby na jejich základě bylo možno nejen vyhodnotit stávající stav spokojenosti zaměstnaneckých benefitů, ale aby bylo zároveň možné porovnat současnou situaci se situací v roce 2008.

- Zaměstnanci jsou se systémem zaměstnaneckých benefitů spokojeni
- Benefity jsou pro zaměstnance důležitější a jsou s nimi více spokojeni než v roce 2008
- Zaměstnanci považují společnost za dobrého zaměstnavatele z hlediska poskytování benefitů

3.1 Obecné podmínky pro poskytnutí benefitů

Zaměstnanecké benefity včetně bankovních výhod jsou kolektivním prvkem odměňování zaměstnanců společnosti z titulu jejich příslušnosti ke společnosti. Rozsah a hodnota benefitů, které může zaměstnanec využívat a kterými se bude v této práci zabývat, jsou stejné pro všechny zaměstnance v pracovním poměru ke společnosti. Nemohou je využívat zaměstnanci v pracovněprávním vztahu založeném na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro poskytování benefitů platí obecné podmínky, jako jsou například uzavřený pracovní poměr ve společnosti, a odpracování 3 měsíců pracovního poměru ve společnosti. V případě, že má zaměstnanec ve společnosti uzavřeno více pracovních poměrů, náleží mu příspěvky pouze jednoho z nich.

Zaměstnanecké benefity mohou obdržet pouze zaměstnanci společnosti, zaměstnanci dočasně vysláni do společnosti, členové představenstva, pokud nemají benefity řešené individuálními smlouvami.

3.2 Jednotlivé druhy benefitů ve společnosti

Stravenky

Společnost poskytuje stravenky s příspěvkem zaměstnanci v hodnotě 85Kč na jednu stravenku. Stravenky se poskytují zaměstnanci od prvního dne pracovního poměru u společnosti, při nástupu v průběhu měsíce obdrží zaměstnanec stravenky v následujícím distribučním termínu. Stravenky náleží zaměstnanci při odpracování minimálně 3 hodin ze stanovené směny a další stravenky náleží v případě směny delší než 11 hodin. Zaměstnanec má právo na stravenky i v případě práce z domova, tzv. home office.

Stravenky zaměstnanci nenáleží v případě nepřítomnosti na pracovišti, například z důvodu dovolené nebo nemoci. Pokud zaměstnavatel poskytl zaměstnanci bezplatně hlavní jídlo – oběd v rámci jeho pracovní směny, nárok na stravenky též zaniká.

Poukázky Flexi Pass

Zaměstnanci obdrží poukázky v hodnotě 6500 Kč/rok od společnosti Sodexo v nominálních hodnotách 50 Kč a 200 Kč. Poukázky slouží k úhradě služeb a zboží v oblasti kultury, sportu, relaxace, cestování, zdraví a osobního rozvoje.

Zaměstnanec neobdrží poukázky za daný rok, pokud nastoupil do společnosti v průběhu tohoto kalendářního roku a pokud v průběhu roku uzavřel pracovní poměr se společností bezprostředně po ukončení poměru s dceřinou společností a poukázky mu už v ní byly za tento rok vyplaceny.

Pracovní volno s náhradou mzdy

Zaměstnanci mohou v průběhu roku čerpat dva dny volna s náhradou mzdy, takzvané sick days. Další jeden den volna s náhradou mzdy při splnění níže uvedené podmínky. Náhrada za pracovní volno dle tohoto bodu se poskytuje ve výši přiznané základní mzdy zaměstnance připadající na předmětný den. Dva dny volna mohou čerpat zaměstnanci po odpracování minimálně 3 měsíců a další jeden den volna s náhradou mzdy mohou čerpat zaměstnanci s pracovním poměrem delším než 7 let. Volno lze čerpat vcelku, nebo po jednotlivých dnech po dohodě s nadřízeným. Zaměstnanec musí vyplnit formulář, který předá svému nadřízenému a také osobě, která mu zajišťuje evidenci docházky.

Velkou výhodou pro zaměstnance je, že v případě krátkodobé nemoci, či nevolnosti nemusí chodit k lékaři a žádat o neschopenku, nebo si brát neplacené pracovní volno, ale může zůstat doma bez udání důvodu.

Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření obdrží zaměstnanec ve výši 2% z vyměřovacího základu pro odvod příspěvku na sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti, minimální výše příspěvku zaměstnavatele činí 400 Kč/měsíc. Poskytnutý příspěvek je osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti a nepodléhá zákonnému zdravotnímu a sociálnímu pojištění do úhrnné výše 30 000 Kč za rok (součet

příspěvků na penzijní připojištění, případně doplňkové penzijní spoření a kapitálové životní pojištění).

Aby mohl být zaměstnanci poskytnut příspěvek, musí mít uzavřenou smlouvu s penzijní společností a musí uhradit minimální měsíční příspěvek ve výši 100 Kč/měsíc formou srážky ze mzdy. Pokud zaměstnanec za doby trvání pracovního poměru vypoví příslušnou smlouvu a bude mu vyplaceno odbytné, další příspěvek od zaměstnavatele již neobdrží. Zaměstnanec neobdrží příspěvek v době mateřské/rodičovské dovolené nebo v době pracovní neschopnosti, tedy za měsíc po dobu kterého nemá vyměřovací základ. Zaměstnanec dostane příspěvek při pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu delší než jeden měsíc.

Kapitálové životní pojištění

Příspěvek na kapitálové životní pojištění obdrží zaměstnanec ve výši 650 Kč/měsíc. Zaměstnanec musí mít uzavřenou smlouvu s určenou pojišťovnou a musí uhradit minimální příspěvek 250 Kč/měsíc formou srážky ze mzdy. Pokud zaměstnanec za doby trvání pracovního poměru vypoví příslušnou smlouvu a bude mu vyplaceno odkupné, další příspěvek od zaměstnavatele již neobdrží.

Rizikové životní pojištění

Zaměstnavatel má uzavřené skupinové životní pojištění s určitou pojišťovnou. Jedná se o rizikové životní pojištění a v případě pojistné události obdrží oprávněná osoba pojistné plnění ve výši 24 násobku základní měsíční mzdy zemřelého pojištěného zaměstnance. Pojistné hradí za zaměstnance zaměstnavatel. Uhrazené pojistné je pro zaměstnance příjem, který je zdaněn včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění.

Pro poskytnutí benefitu musí zaměstnanec dosáhnout minimálního věku 18 let a maximálně 67 let. Zaměstnanci jsou do tohoto benefitu zařazeni automaticky. Pokud nemají o tento benefit zájem, vyplní formulář, který předají personálnímu oddělení.

Finanční výpomoc při dlouhodobé finanční neschopnosti

Výpomoc při dlouhodobé pracovní neschopnosti se poskytuje ve výši přiznané základní měsíční mzdy zaměstnance – nejvýše však částka 40 000 Kč/měsíc. Výpomoc je poskytnuta od 3. měsíce nepřetržité pracovní neschopnosti, maximálně do 12. měsíce od počátku pracovní neschopnosti. Výpomoc je poskytována na předem určené druhy onemocnění.

Slevy na produkty společnosti

Zaměstnanci společnosti mohou využívat prémiové podmínky bankovních služeb a produktů, mezi které patří vedení běžných účtů, spoření a investice, různé druhy úvěrů a pojištění. Prémiové podmínky obsahují především vedení těchto služeb bez poplatků, slevy na poplatkách a výhodné úrokové sazby.

Přechodné ubytování

Zaměstnanci mohou využít Ubytovací a školicí zařízení v Praze 8, Palmovka. Cena za ubytování činí 6965 Kč/měsíc a zaměstnanec si celou tuto částku hradí sám, nebo mu je strhávána z měsíční mzdy. Obec přechodného ubytování nesmí být shodná s obcí, kde má zaměstnanec trvalé bydliště. Zaměstnancům, kteří mají trvalé bydliště v místě výkonu práce, nelze přechodné ubytování zajistit. Ubytování musí být v souvislosti s výkonem práce. Pokud zaměstnanec pro ubytování využije pouze některé dny v kalendářním měsíci, musí přesto uhradit plnou cenu (srážkou ze mzdy).

Akciový program

Cílem celosvětového akciového programu plánu pro zaměstnance je mimo jiné posilovat dlouhodobou loajalitu k zaměstnavateli a motivovat zaměstnance možností podílet se jako akcionáři na úspěších skupiny. Plánu se mohou zúčastnit zaměstnanci společnosti, pokud v době úpisu mají hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou nad 1 rok, přičemž pracovní poměr musí k poslednímu dni upisovacího období činit minimálně 3 měsíce. Zaměstnanec musí mít bydliště na území ČR nebo SR.

4 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření probíhalo ve finanční společnosti především za účelem naplnění cílů práce, a sice zjištění spokojenosti zaměstnanců s benefity, které jim společnost poskytuje a zároveň zjištění důležitosti jednotlivých benefitů pro zaměstnance. Otázky v dotazníku byly formulovány tak, aby bylo možné dotazník a jeho výsledky porovnat s šetřením z roku 2008 a zjistit tak, jak se se preference zaměstnanců měnily a jestli jsou pro zaměstnance jednotlivé benefity důležitější než v minulosti. Ve výsledcích šetření jsou uvedeny jen ty benefity, které se shodovali s šetřením z roku 2008, aby bylo možné srovnání. Šetření bylo zaměřeno na benefity, které jsou poskytovány všem zaměstnancům společnosti.

Pro výběr respondentů byla použita metoda náhodného výběru a dotazník byl rozeslán v elektronické podobě pomocí firemního intranetu. Na žádost společnosti bylo celkem osloveno a vybráno 600 respondentů z celkového počtu 6500 zaměstnanců, přičemž dotazník vyplnilo a odeslalo zpět 255 respondentů. Dotazování probíhalo v říjnu roku 2014. Počet respondentů u šetření z roku 2008 byl 3566, proto byla pro porovnání odpovědí zvolena relativní četnost, a sice procenta. Přesto je potřeba vzít při vyhodnocení šetření v úvahu velmi rozdílné absolutní počty respondentů v obou porovnávaných letech.

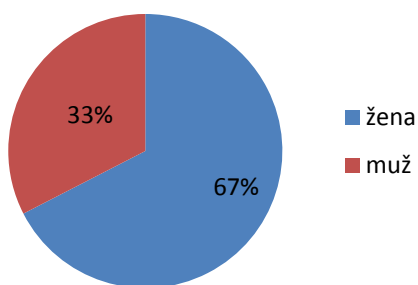
U některých benefitů jsem se rovněž zabývala porovnáním a vyhodnocením podle věkových kategorií. Zejména u otázky týkající se penzijního připojištění, kde má často věk respondenta vliv na jeho odpověď nebo preferenci.

V dotazníku zaměstnanci odpovídali na celkem čtrnáct uzavřených otázek, které se týkaly jak jejich věku, pracovního zařazení a let strávených u společnosti, tak spokojenosti se stávající skladbou benefitů, a tím jak jsou pro zaměstnance jednotlivé benefity důležité. Spokojenost bylo možné zvolit na škále od 1 – nejméně spokojen (a) do 6- nejvíce spokojen (a) a důležitost od 1- nejméně důležité po 6 – nejvíce důležité. Šestistupňové škály byly zvoleny z důvodu porovnatelnosti šetření s rokem 2008, kdy bylo nastavení škál obdobné. Další otázky se týkaly toho, co zaměstnancům nevyhovuje, s kterým benefitem nejsou spokojeni, nebo jaký nový benefit by případně uvítali. Dotazník také obsahoval

otázky na využití poukázek Flexi Pass a zavedení systému Cafeteria. Rovněž jsme se ptali zaměstnanců, jestli benefity poskytované v této společnosti ovlivnili volbu právě tohoto zaměstnání, jestli se setkali v minulosti s lepším systémem benefitů a kolik si myslí, že činí roční nominální hodnota jejich zaměstnaneckých benefitů.

První skupina otázek se týkala identifikačních znaků, jako je pohlaví, věk, počet let odpracovaných ve společnosti a pracoviště. Mezi respondenty je třetina mužů a dvě třetiny žen a respondenti jsou věkově rovnoměrně rozloženi do 4 skupin. Co se týče odpracovaných let ve společnosti, převládá skupina zaměstnanců, kteří pracují ve společnosti od 21 do 40 let a nejmenší skupinou jsou zaměstnanci zaměstnaní méně než 18 měsíců. Dotazníky byly šířeny jak v Praze, tak v regionech s rozdělením na centrálu a distribuční síť. Nejvíce respondentů je z distribuční sítě v regionech a to necelá polovina.

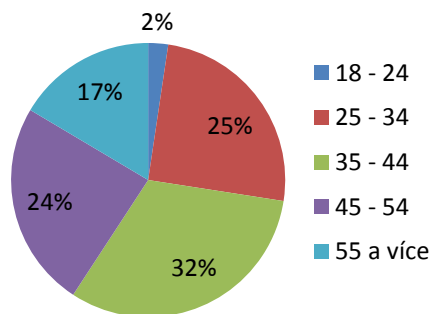
Pohlaví



Graf č. 1 – Pohlaví respondentů

Zdroj: Vlastní zpracování

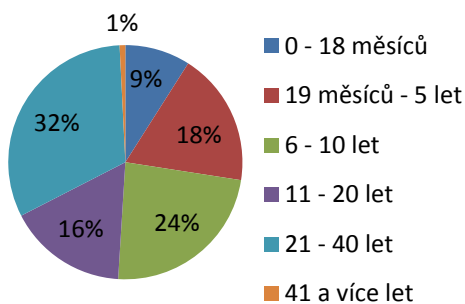
Věk respondentů



Graf č. 2 – Věk respondentů

Zdroj: Vlastní zpracování

Roky odpracované u společnosti

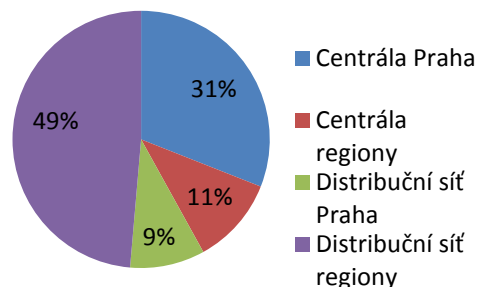


Graf č. 3 – Roky odpracované u společnosti

Zdroj: Vlastní zpracování

Zdroj: Vlastní zpracování

Pracoviště



Graf č. 4 – Pracoviště

Zdroj: Vlastní zpracování

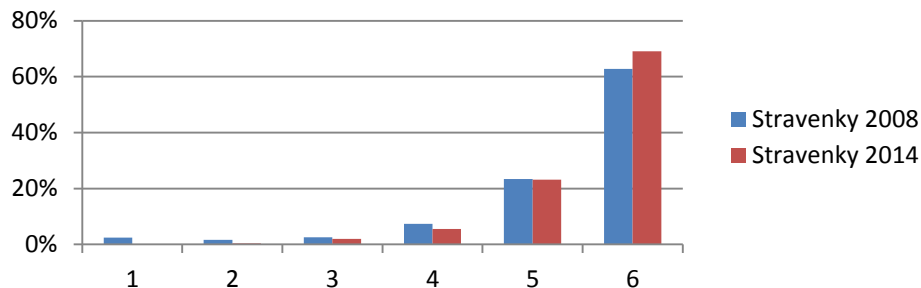
4.1 Spokojenost a důležitost jednotlivých benefitů pro zaměstnance

Zaměstnancům finanční společnosti byla položena otázka, která se týkala spokojenosti se stávajícími benefity, kde mohli zaměstnanci ohodnotit jednotlivé benefity v rámci bodové škály od 1- nejméně spokojen do 6 – nejvíce spokojen. Další otázka se týkala toho, jak jsou jednotlivé benefity pro zaměstnance důležité a která se také hodnotila podle stejné škály 1- nejméně důležité až 6 – nejvíce důležité. Pro názornou ukázkou vyhodnocení těchto dvou otázek uvádím grafy, které ukazují důležitost a spokojenost s jednotlivými benefity, přičemž ne vždy spokojenost s benefitem značí i jeho důležitost pro jednotlivé zaměstnance. Stejně otázky byly položeny zaměstnancům i v roce 2008, můžeme tedy sledovat změny v odpovědích a preferencích.

Stravenky

Stravenky jsou velmi oblíbeným druhem zaměstnaneckého benefitu. Značí to výsledky šetření z roku 2014 a to 69% respondentů, kteří jsou nejvíce spokojeni, poté 28% respondentů je spokojeno a nespokojených a nejvíce nespokojených je pak pouze po 2% respondentů. Když se podíváme na důležitost, vidíme, že pro 99% respondentů je tento benefit důležitý. Škálou 5 (důležitý), ho ohodnotilo 13% respondentů či 6 (nejvíce důležitý) 83% respondentů. Přitom ženy považují stravenky za více důležité, než muži. Podle mého názoru by se to dalo zdůvodnit větší schopností ženy stravenky utratit. Ženy více nakupují jídlo do domácností a dokáží tedy stravenky lépe upotřebit.

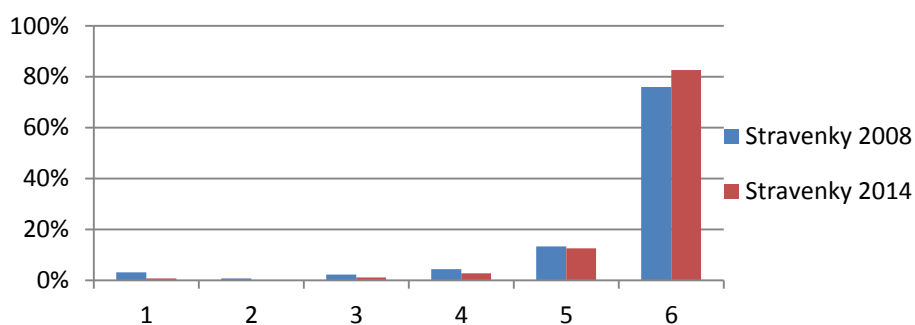
Nespokojenost se stravenkami v roce 2014 je na rozdíl od roku 2008 nulová a tak stravenky můžeme označit za oblíbenější než v minulosti. Nejvyšší spokojenost se stravenkami se zvýšila o 6%.



Graf č. 5 – Spokojenost se stravenkami

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf, který nám srovnává odpovědi z roku 2008 a 2014 ukazuje to, že jsou stravenky pro zaměstnance důležitější než v roce 2008. Stravenka v hodnotě 85 Kč je nezanedbatelným příspěvkem, za který si může zaměstnanec koupit oběd, zajít do kavárny nebo jí utratit za potraviny v supermarketu. Stejně tak jako se zvýšila spokojenost, zvýšila se i nejvyšší důležitost a to o 7%



Graf č. 6 – Důležitost stravenek

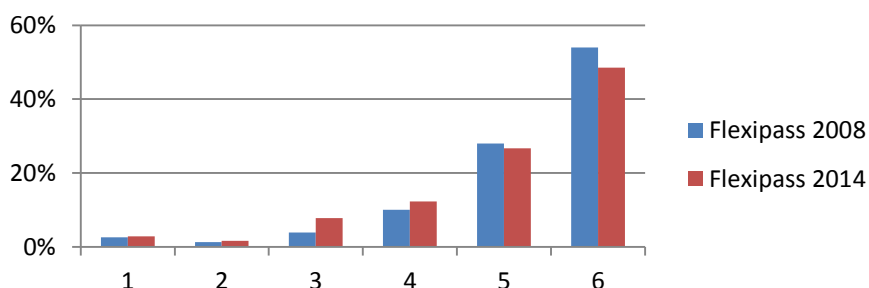
Zdroj: Vlastní zpracování

Obecně tedy můžeme označit stravenky za nejoblíbenější a pro zaměstnance nejdůležitější benefit. Jedná se o nejhodnotnější benefit ve společnosti vzhledem k vysoké nominální hodnotě stravenky, na kterou zaměstnanec nemusí nic doplácet. U stravenek vzrostla spokojenost a jsou také pro zaměstnance důležitější, i když se v tomto období od roku 2008 podmínky benefitu neměnily a hodnota stravenky, tedy 85 Kč, je stejná. Tento benefit tedy není třeba nijak modifikovat či upravovat k větší spokojenosti zákazníků, jelikož je spokojenost dostatečná.

Poukázky Flexi Pass

Důležitost a spokojenost s poukázkami Flexi Pass je dle odpovědí respondentů téměř vyrovnaná, přesto je ale nižší než u předchozích stravenek. 5% respondentů je s poukázkami Flexi Pass nejméně spokojeno a spokojeno a 8% respondentů je spíše nespokojeno. Spíše spokojeno je 12% respondentů, spokojeno 27% respondentů a nejvíce spokojeno 49% respondentů. Nejvíce důležitý je benefit pro 51% respondentů, což je o něco málo více než u spokojenosti, důležitý pro 26%, spíše důležitý pro 9% a pro zbytek, což je 15%, není benefit důležitý.

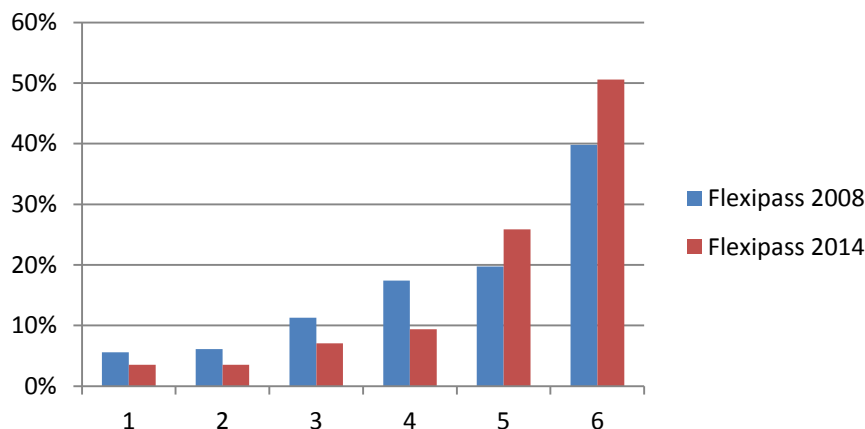
Od roku 2008 ubylo 5% respondentů, kteří jsou s poukázkami Flexi Pass nejvíce spokojeni. Zaměstnanci by možná uvítaly větší síť prodejců, u kterých mohou poukázky Flexi Pass uplatnit.



Graf č. 7 – Spokojenost s poukázkami Flexi Pass

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf důležitosti poukázek Flexi Pass nám ukazuje stejně jako u stravenek nárůst oproti roku 2008. Zvláštní je, že spokojenost zaměstnanců sice klesá, ale za nejdůležitější zvolilo tento benefit o 11% respondentů více a pro 6% je důležitější. Mnoho si nejspíš začíná uvědomovat, že v případě vyplácení bonusů v poukázkách Flexi Pass neplatí žádnou daň z příjmu ani pojištění, kdežto kdyby byla stejná částka vyplácená v korunách, dostanou zaměstnanci přibližně o čtvrtinu finančních prostředků méně, protože odvedou daň z příjmu a částka slouží také pro výměr sociálního a zdravotního pojištění. Z toho důvodu jsou možná pro zaměstnance poukázky Flexi Pass důležitější než v minulosti.



Graf č. 8 – Důležitost poukázek Flexi Pass

Zdroj: Vlastní zpracování

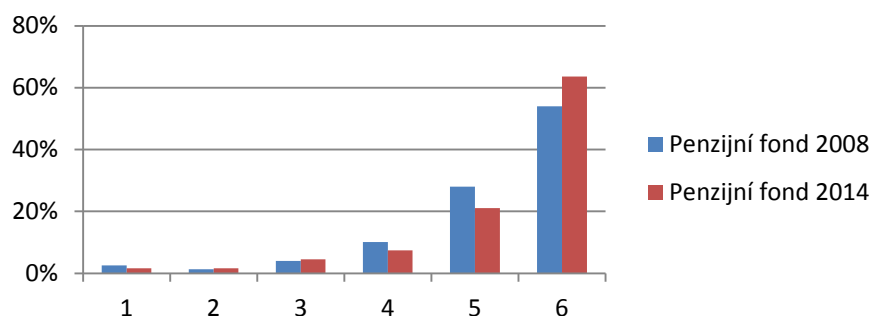
Důvodem, proč jsou respondenti méně spokojeni s poukázkami Flexi Pass než v roce 2008, ale zároveň je pro ně více důležitý může být to, že zaměstnanci považují poukázky Flexi Pass za důležité díky vyšší hodnotě vyplacené odměny než by bylo ve finančních prostředcích. Mohou si uvědomovat finanční rozdíl, o který v případě zvolení finančního bonusu místo poukázek přijdou. Nespokojenost může značit pocit z nedostatku míst, kde mohou zaměstnanci poukázky uplatnit. I když se tento počet prodejců, u kterých lze platit poukázkami Flexi Pass neustále zvyšuje, respondentům, jak zmínili někteří v komentářích, by vyhovovala větší síť těchto prodejců zvláště na malých městech a regionech mimo Prahu.

Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Jedná se o benefit, který se týká spíše budoucnosti než současnosti a proto se odpovědi odvíjí od věkové kategorie respondenta. Mladí lidé ve věkové hranici 18-24 let, což jsou lidé, ze všech respondentů nejpozději zapojeni do pracovního procesu, jsou s tímto benefitem zcela spokojeni na 75% a spíše nespokojeni na 25%. Podle mého názoru se tato skupina lidí dělí na jasné příznivce, kteří jsou dokonale srozuměny s výhodami spoření na penzi a uvědomují si jeho důležitost a naopak na odpůrce, kteří nemusejí být spokojeni s formou spoření nebo s přispívanou částkou. Nejméně volená známka 6, neboli největší spokojenost je viditelná u věkové hranice 25-34 let a to pouhých 49%, známku 5 pak zvolilo 32% dotázaných. Se zvyšujícím se věkem roste i nejvyšší spokojenost a to u kategorie 35-44 let na 64%, u kategorie 45-54 na 73% a u kategorie 55 a více na 70%. Respondenti s kratší dobou, která jim zbývá do důchodu, mohou být s tímto benefitem

spokojenější a také jim může připadat daleko více důležitý. U lidí, kterým zbývá do důchodu 5-10 let je naopak malý pokles důležitosti daného benefitu, který může být způsoben pocitem lidí, že pro ně už to nemá cenu a význam, jelikož si nestačí moc peněz naspořit.

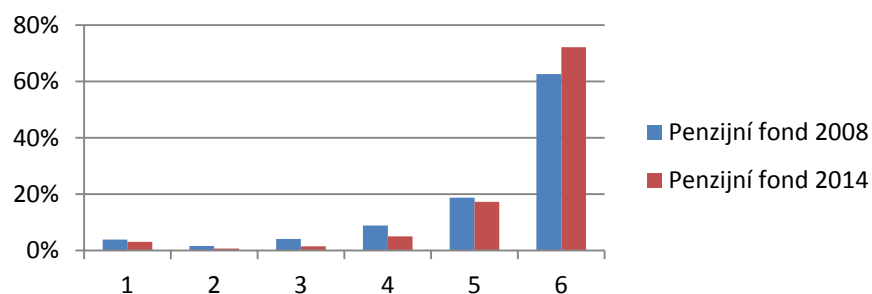
Respondentů, kteří jsou s tímto benefitem nejvíce spokojeni, přibylo od roku 2008 10%, naopak těch, kteří jsou spokojeni, ubylo 7%, takže ve výsledku je spokojenost s rokem 2008 téměř srovnatelná.



Graf č. 9 – Spokojenost s příspěvků na Penzijní fond

Zdroj: Vlastní zpracování

Důležitost daného benefitu je ve stejném poměru k věku jako spokojenost s benefitem. Platí tedy, že čím starší respondent, tím více důležitý. U nejmladší kategorie je zajímavý poznatek, že 33% respondentů zvolilo známku 5, tedy důležitost a 67% nejvyšší důležitost. Je tedy jasně patrné, že mladí respondenti považují spoření na důchod jako důležitou a nezbytnou věc. Stejně jako u spokojenosti se nám zvýšil počet respondentů, pro které je tento benefit důležitější, a to o 9%.



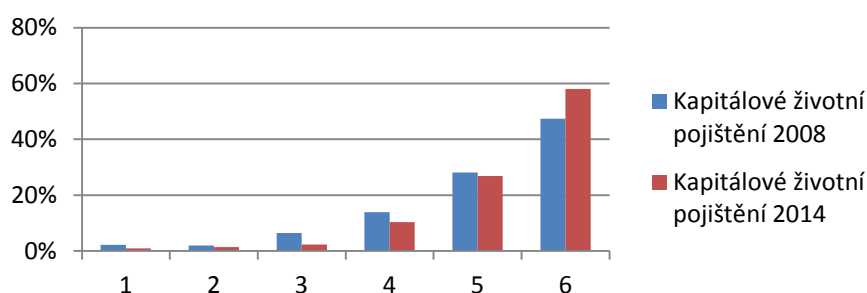
Graf č. 10 – Důležitost příspěvků na penzijní fond

Zdroj: Vlastní zpracování

Příspěvek na penzijní připojištění je tedy celkem oblíbený benefit, který časem může na spokojenosti a důležitosti spíše získávat než ztrácet. Lidé si postupem času mohou více uvědomovat důležitost penzijního připojištění a začnou si tak tohoto benefitu více vážit a může jim také připadat důležitější. Pokud zaměstnanci ještě pracují, nemusí si výhody tohoto benefitu uvědomovat, ale v budoucnu až jim bude vyplácen důchod zohledňující penzijní spoření, tento benefit jistě ocení.

Příspěvek na kapitálové životní pojištění

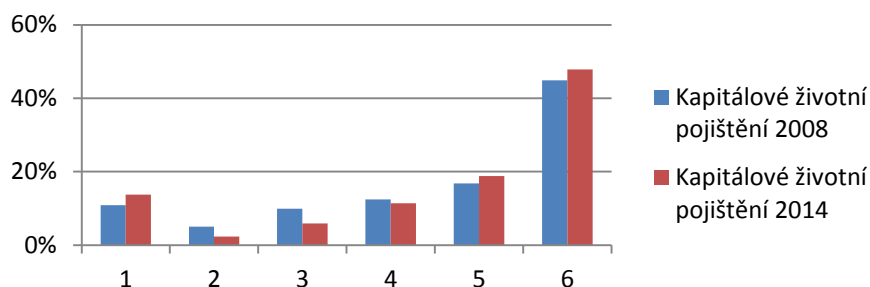
S Příspěvkem na kapitálové životní pojištění je zcela spokojeno 58% respondentů, a 27% je spokojeno. Výsledky ukazují, že tento benefit je velice oblíbený, jelikož ve škálách zcela nespokojen, nespokojen a spíše spokojen odpověděli pouze 4% respondentů. Ukazuje to, že mezi lidmi jsou oblíbené tyto druhy benefitů, které by si jinak pravděpodobně stejně založili a platili celou částku z vlastních finančních prostředků. Od roku 2008 se zvýšil počet spokojených respondentů s tímto benefitem o 11%.



Graf č. 11 – Spokojenost s Kapitálovým životním pojištěním

Zdroj: Vlastní zpracování

Když srovnáme, jak byl příspěvek na kapitálové životní pojištění pro zaměstnance důležitý v roce 2008 a 2014, můžeme na přiloženém grafu vidět mírný nárůst.



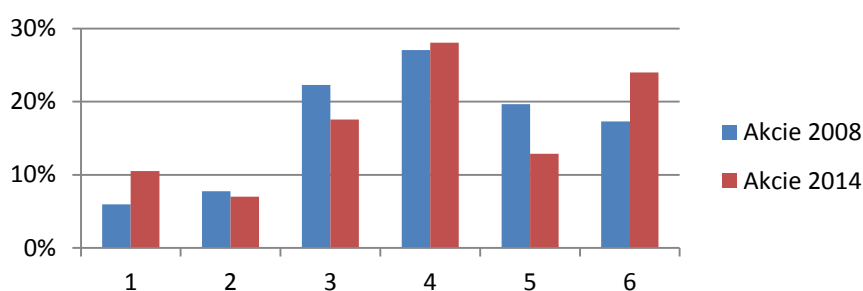
Graf č. 12 – Důležitost Kapitálového životního pojištění

Zdroj: Vlastní zpracování

Kapitálové životní pojištění je jedním z benefitů, u kterého si zaměstnanci nemusí uvědomovat jeho výhody, protože čerpání benefitu je v dlouhodobém časovém horizontu. Je to tedy benefit, který pamatuje na zaměstnancovu budoucnost, spoření a na možnost zabezpečení pozůstalých při úmrtí pracovníka.

Příspěvek na nákup zaměstnaneckých akcií

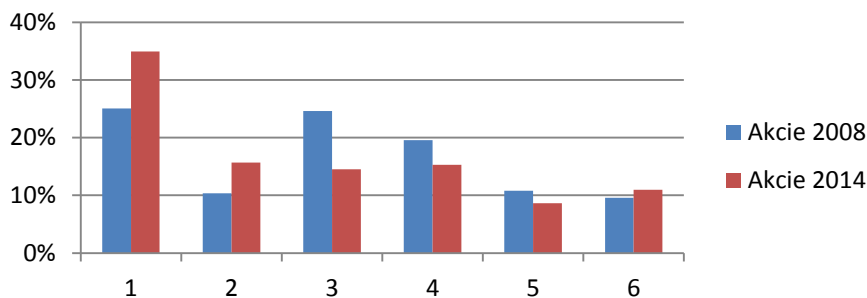
Zaměstnanecké akcie je jeden z méně oblíbených benefitů ve společnosti. Absolutně spokojených je pouze 28% respondentů společnosti, 13% je spokojeno a 28% spíše spokojeno. Tento benefit je pak absolutně důležitý pouze pro 11% respondentů, důležitý pro 9% a spíše důležitý pro 15% respondentů. Absolutně nespokojených je 36% respondentů a benefit není důležitý pro 35% respondentů oproti roku 2008, kdy byl benefit zbytečný pro 25% respondentů a to benefitu značně ubírá na váze. V komentářích někteří respondenti uvedli, že jim tento benefit nevyhovuje z důvodu přísných podmínek pro nakupování akcií. Od roku 2008 došlo v důsledku finanční krize k poklesu hodnoty akcií, což mohlo způsobit pokles důležitosti. Je totiž možné, že i přesto, že jsou zaměstnanci více spokojeni s tímto benefitem, stává se pro ně zanedbatelným.



Graf č. 13 – Spokojenost se zaměstnaneckými akciemi

Zdroj: Vlastní zpracování

Důležitost tohoto benefitu pro respondenty značně klesla. Za nejvíce nedůležitý benefit zvolilo akcie o 11% respondentů více než v roce 2008, nedůležitost je o 6% vyšší, spíše nedůležitý je o 10 % nižší. Když se dostaneme ke kladnější části stupnice, uvidíme, že za spíše důležitý benefit ho zvolilo o 5% respondentů méně, důležitějším ho zvolilo o 2% méně a nejdůležitějším benefitem ho zvolilo pouze o 1% více respondentů než v roce 2008.



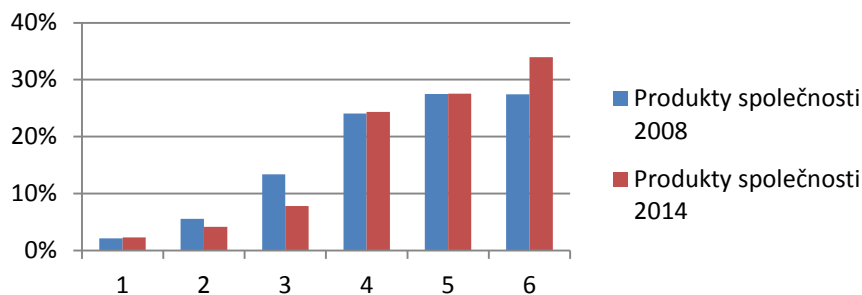
Graf č. 14 – Důležitost zaměstnaneckých akcií

Zdroj: Vlastní zpracování

U hodnocení nákupu zaměstnaneckých akcií můžeme tedy pozorovat největší výkyvy. Benefit za poslední roky ztrácel na důležitosti. Respondenti jsou sice téměř stejně spokojeni jako při minulém šetření v roce 2008, ale zato se akcie staly pro respondenty mnohem méně důležité. Může to být z důvodu, že tento benefit nepředstavuje pro zaměstnance okamžitý zisk, ale je to otázka několika let, kdy se zaměstnanci může podařit akcie výhodně prodat. Někomu se tedy může zdát tento benefit zbytečný a nedůležitý. Je to spíše takový doplňkový benefit, který nejde ani nijak modifikovat a je určen pouze pro zaměstnance, kteří ho dokáží využít a ocenit a vložit do něj své peníze, které jim v budoucnu mohou vynést zisk. Některým zaměstnancům nemusí jít nutně o zisk, ale například o výraz sounáležitosti s danou společností.

Prémiové podmínky pro produkty společnosti

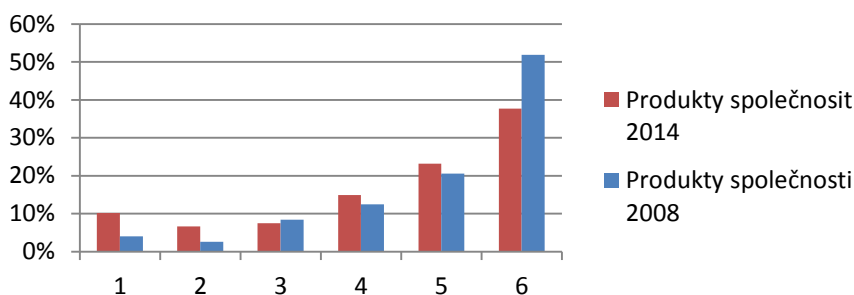
Poskytnutí produktů společnosti za zvýhodněných podmínek, bylo dalším hodnoceným benefitem, který obdržel 34% nejvyšší spokojenosti, 28% respondentů je spokojeno a 24% respondentů je spíše spokojeno. Nejvyšší spokojenost s benefitem se od roku 2008 zvýšila o 7%.



Graf č. 15 – Spokojenost s prémiovými podmínkami pro produkty společnosti

Zdroj: Vlastní zpracování

Co se týká nejvyšší důležitosti, ta naopak z 52% klesla na 38%. Znamená to, že 24% respondentů nepovažuje slevy na bankovní produkty za pro ně důležitý benefit a dokázali by se bez něj obejít.



Graf č. 16 – Důležitost produktů společnosti

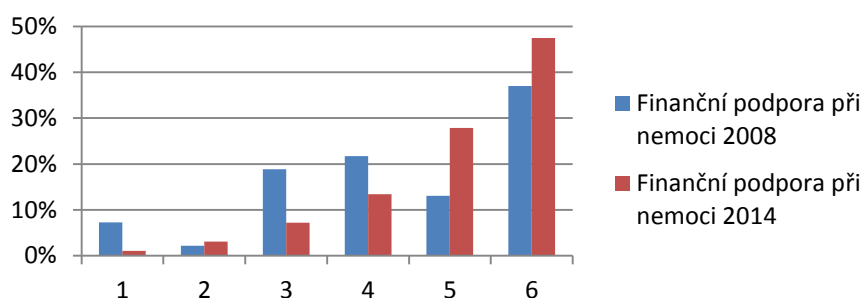
Zdroj: Vlastní zpracování

V minulosti nemuseli respondenti věnovat poplatkům v bankovníctví tak velikou pozornost, proto některým mohl připadat tento benefit jako zanedbatelný a někteří si mohli myslet, že díky tomu neušetří mnoho peněz, ale nyní jsou respondenti spokojenější. Mnoho zaměstnanců má k tomuto benefitu však připomínky, které se týkají poplatků za výběr z bankomatů či vedení účtu v cizí měně zdarma.

Finanční podpora při dlouhodobé nemoci

Finanční podpora se s nejvyšší spokojeností 47% respondentů řadí mezi oblíbenější benefity. Od roku 2008 vzrostla nejvyšší spokojenost o 10% a spokojenost dokonce o 15%.

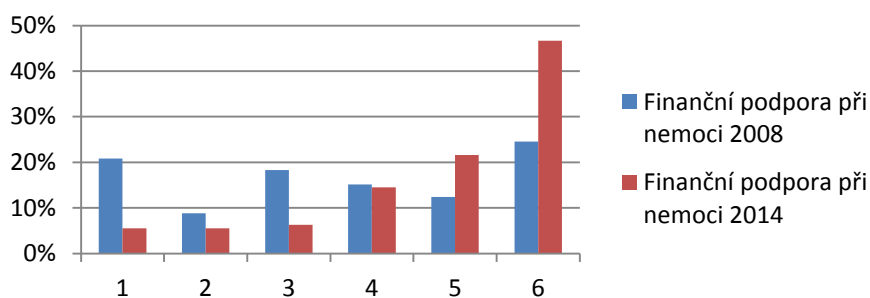
Jedná se tedy o benefit s nejvyšším nárůstem spokojenosti. Je možné, že benefit využilo od té doby více lidí, než v předešlém období, a z toho důvodu může být tento nárůst.



Graf č. 17 – Spokojenost s finanční podporou při nemoci

Zdroj: Vlastní zpracování

Respondentů, pro které je benefit nejvíce důležitý přibylo od roku 2008 22% a pro 10% je benefit důležitější.

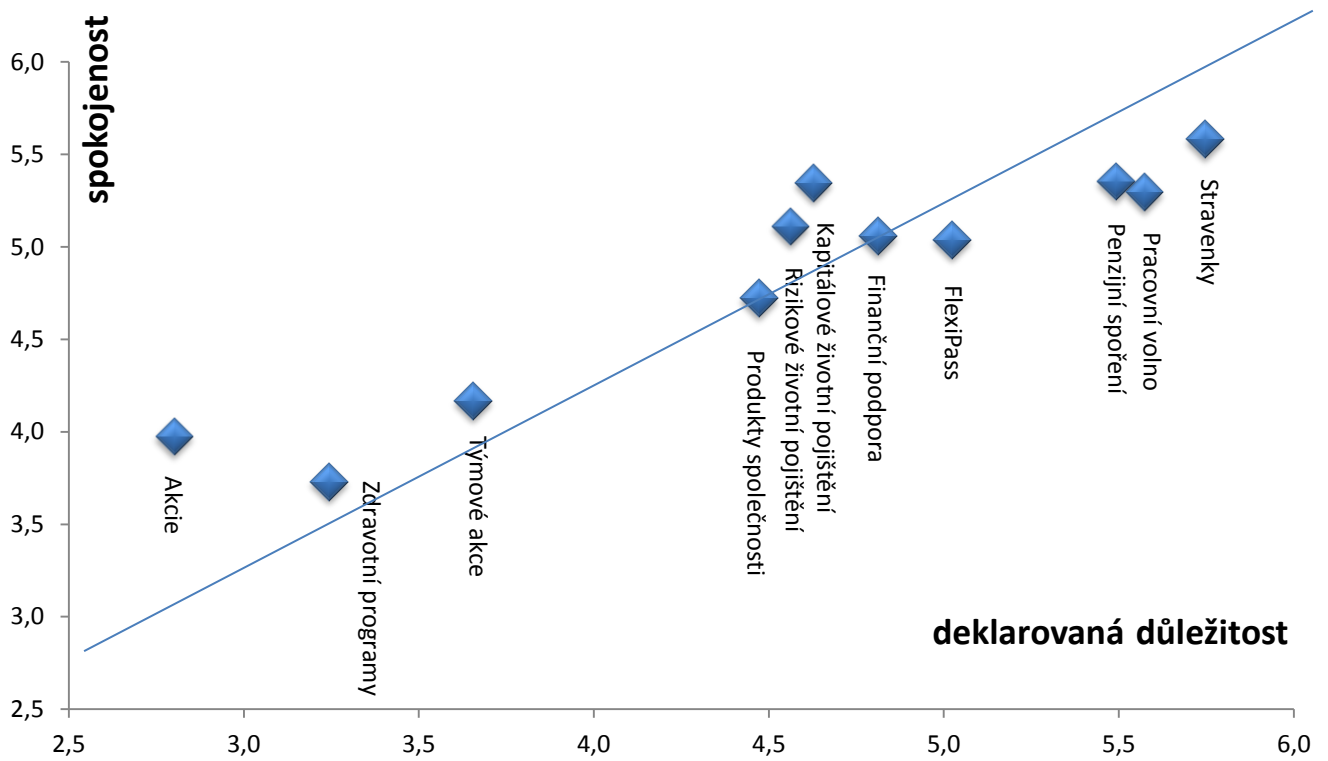


Graf č. 18 – Důležitost finanční podpory při nemoc

Zdroj: Vlastní zpracování

Velký nárůst důležitosti i spokojenosti s tímto benefitem značí fakt, že si lidé uvědomují, jak jim tento benefit může pomoci, pokud se dostanou do těžké životní situace způsobené dlouhodobou nemocí. Tento benefit, ani jeho podmínky, není třeba nijak upravovat či měnit.

4.2 Spokojenost vs. důležitost 2014



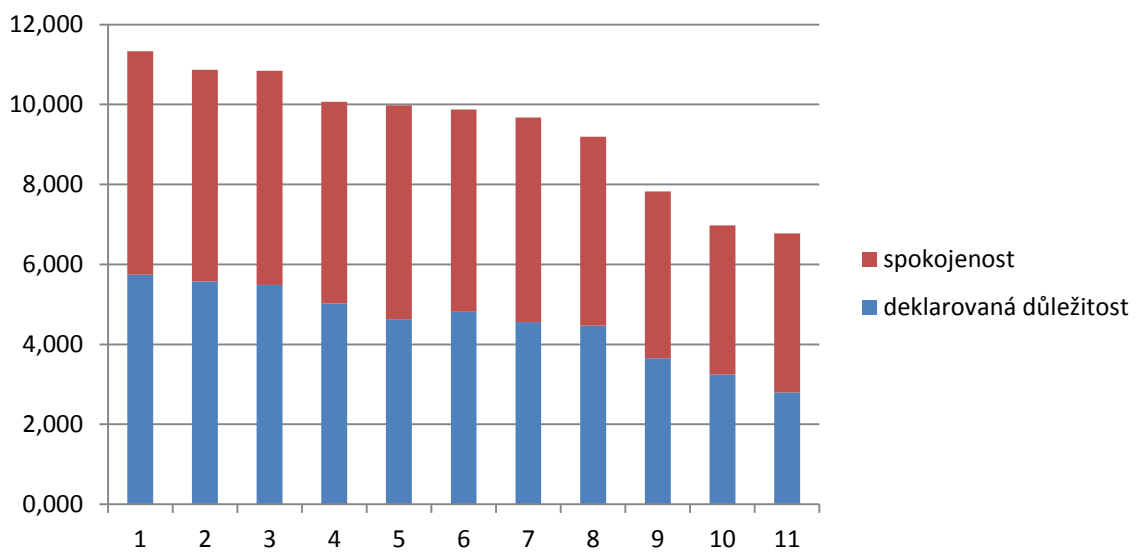
Graf č. 19: Spokojenost vs. důležitost

Zdroj: Finanční společnost

Výše uvedený graf ukazuje závislost mezi důležitostmi a spokojeností z výsledků šetření v roce 2014. Jak můžeme vidět, neznamená vždy, že pokud je benefit pro zaměstnance důležitý, jsou s ním spokojeni a naopak. Nejvýce vyrovnaným benefitem co se spokojenosti a důležitosti týče jsou poukázky Flexi Pass. Benefit, který má největší odchylku od pomyslné přímky, která ukazuje rovnováhu mezi spokojeností a důležitostmi je příspěvek na nákup zaměstnaneckých akcií, je to z důvodu nízké důležitosti a vyšší spokojenosti s benefitem. I když respondentům benefit nepřipadá důležitý, jsou s ním vesměs spokojeni.

4.3 Žebříček benefitů

V této části práce zhodnotím výsledky všech hodnocených benefitů z šetření v roce 2014. Nejvýhodnějším benefitem co se týče finanční částky i daňových odvodů či odvodů na sociální a zdravotní pojištění jsou pro zaměstnance jistě stravenky a poukázky Flexi Pass. Co se týká odvodů, je pro zaměstnavatele nejvýhodnější penzijní připojištění, ze kterého nejsou žádné odvody. Ostatní benefity jsou pro zaměstnavatele částečně daňově výhodné. Tyto tři výhody se také dostaly v žebříčku mezi nejoblíbenější.



Graf č. 20 – Pořadí benefitů z hlediska spokojenosti a důležitosti

Zdroj: Vlastní zpracování

Legenda

1. Stravenky
2. Dny pracovního volna
3. Příspěvek na penzijní připojištění
4. Poukázky Flexi Pass
5. Příspěvek na kapitálové životní pojištění
6. Finanční podpora při dlouhodobé nemoci
7. Rizikové životní pojištění
8. Prémiové podmínky pro nakupování produktů společnosti
9. Týmové akce
10. Zdravotní programy
11. Příspěvek na nákup akcií

Z výsledků spokojenosti a důležitosti jednotlivých benefitů byl sestaven následující žebříček, který spojením výsledků spokojenosti i důležitosti ukazuje pořadí oblíbenosti benefitů v roce 2014.

Nejvíce oblíbeným benefitem jsou stravenky, mají nejvyšší spokojenost a jsou také pro zaměstnance ze všech benefitů tím nejdůležitějším. Na druhém místě jsou dny pracovního volna a hned za nimi příspěvek na penzijní spoření. Na dalším místě se umístily víceúčelové poukázky Flexi Pass a příspěvek na kapitálové životní pojištění. Dále je pak na řadě finanční podpora při dlouhodobé nemoci a hned za ní rizikové životní pojištění a pak prémiové podmínky pro poskytování produktů společnosti. Předposlední místo obsadily zdravotní programy a nejméně oblíbeným benefitem, který obsadil poslední místo je příspěvek na nákup zaměstnaneckých akcií.

Stravenky, které se umístily na prvním místě, jsou pro zaměstnance velmi výhodným benefitem, jelikož z 55% hodnoty stravenky hrazených společností neplatí žádnou daň a ani sociální a zdravotní pojištění. Třetí místo obsadil příspěvek na důchodové pojištění, který je mimořádně daňově výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Následují benefity pro zaměstnance daňově výhodné a na posledním místě se umístil benefit zaměstnanecké akcie. Akcie nejsou u zaměstnanců příliš oblíbeným benefitem, což může být způsobeno poklesem jejich hodnoty v posledních letech.

4.4 Zájem o nové benefity

Další oblastí šetření byla oblast konkrétních připomínek zaměstnanců k současnému systému benefitů. Bez připomínek bylo 74% respondentů a připomínky mělo 26% respondentů, přičemž nejvíce lidí má problém s využitím poukázek Flexi Pass a uvítali by také rozšíření počtu provozoven, kde je mohou uplatnit. Další komentáře se týkaly benefitu Den zdraví, na kterém nejvíce lidem vadí, že se koná pouze ve velkých městech a většinou se ani tam nedostane na všechny zaměstnance, kteří o tento benefit mají zájem. Uvítali by tedy rozšíření tohoto benefitu pro větší počet zaměstnanců. Někteří zaměstnanci vyjádřili nesouhlas s tím, že pokud vypoví smlouvu o penzijním spoření, například z důvodu nedostatku peněz a posléze si pojištění znovu založí, zaměstnavatel už

jim na novou smlouvu nebude dále přispívat. Připomínky se také týkaly nejoblíbenějšího benefitu, kterým jsou stravenky. Zaměstnanci by chtěli hodnotu stravenek zaokrouhlit na desetikoruny nebo ji zvýšit. Zaměstnancům také chybí možnost volby, například systém Cafeteria a některým nevyhovuje malá komunikace ohledně benefitů.

Některé tyto připomínky by se mohli vzít v úvahu a na základě nich provést zlepšení, nebo úpravu, myslím tím benefity jako je například Den zdraví. Tento benefit by šel rozšířit i do malých měst, aby byl dostupnější, mohl by se také konat častěji a pokaždé by se ho účastnila určitá část zaměstnanců, aby se tak v průběhu roku vystřídali všichni.

Zaměstnanci měli možnost vybrat si nebo přímo navrhnout nový benefit, který by v současném systému uvítali. Z nabídky rozšíření benefitu na zdravotní péči, rozšíření životního pojištění a zavedení dobrovolnického dne nejvíce respondentů, a to 35% hlasovalo pro rozšíření příspěvků na zdravotní péči například formou Dne zdraví, očkování proti chřipce, nebo masáží a rehabilitací. Druhý benefit který by zvolilo 24% respondentů je rozšíření rizikového životního pojištění a pojištění trvalé invalidity. Pro zavedení dobrovolnického dne hlasovalo 13% respondentů, jednalo by se o dobrovolnické akce, při kterých by zaměstnanci pomáhali potřebným.

Nejvíce daňově výhodným benefitem z nabídky tři benefitů, které přímo odsouhlasila společnost je pro ni dobrovolnický den, dále pak rozšíření rizikového pojištění a nejméně výhodné by bylo rozšíření Dne zdraví, jelikož by tento benefit musela společnost hradit ze svých fondů.

Zbývá skupina respondentů, což je 28% by zvolilo jiný benefit než tři výše navrhované. Nejvíce respondentů by uvítalo více pracovního volna nad rámec dovolené na zotavenou, například ve formě sick days nebo týdne dovolené navíc. Respondenti považují pracovní volno jako velice důležitý benefit, s tím souvisí i navrnutí zavedení home office a flexibilní pracovní doby. Další benefit, který respondenti navrhovali, se týká dopravy do zaměstnání. Respondenti by uvítali příspěvek na dopravu do zaměstnání, rozšíření počtu parkovacích míst nebo dokonce služební automobil, který dosud mohou využívat jen někteří zaměstnanci na manažerských pozicích, jejichž funkce vyžaduje cestování a není tak možné tento benefit plošně rozšířit na všechny zaměstnance a proto také nebyl zahrnut do šetření, kde byly pouze benefity poskytovány plošně všem zaměstnancům. Respondenti

by také uvítali více peněz formou 13. platu, objevil se i návrh na odměnu za doporučení zaměstnance na určitou pracovní pozici ve společnosti. Přestože někteří zaměstnanci nemají do práce povinný dress code, mají doporučený styl oblékání, který se hodí do bankovního prostředí a pro práci s klienty, proto by uvítali příspěvek na ošatné a na kadeřníka.

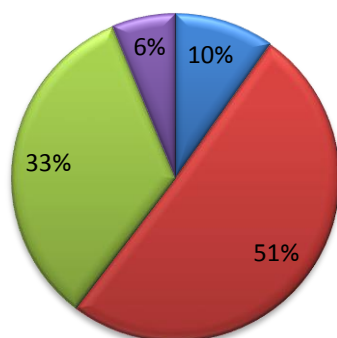
4.5 Význam benefitů pro zaměstnance

Pro doplnění celého šetření měli zaměstnanci za úkol odhadnout roční hodnotu benefitů, které jim společnost poskytuje. Šlo o to zjistit, jestli zaměstnanci mají představu o částce, kterou jim zaměstnavatel poskytuje v podobě zaměstnaneckých benefitů. Skutečná celková částka poskytovaných benefitů je 50 000 Kč ročně, což odhadla správně pouze třetina respondentů, přesně 33% dotázaných, 6% dotázaných odhadlo vyšší částku 70 000 Kč a zbylých 61% dotázaných si myslí, že hodnota jejich benefitů je o 20 000 Kč či dokonce 40 000 Kč nižší než ve skutečnosti.

Z výsledků šetření tedy vyplývá, že 61% respondentů si myslí, že dostávají benefity v nižší hodnotě, než je hodnota skutečná, možná si tak u některých benefitů hodnotu dostatečně neuvědomují. Určitě by bylo rozumné finanční hodnotu benefitů zaměstnancům připomenout, nebo je s ní seznámit. Mohlo by se pak stát, že zaměstnanci budou ještě více spokojeni, než byli doposud.

Roční hodnota benefitů

■ 10 000 Kč ■ 30 000 Kč ■ 50 000 Kč ■ 70 000 Kč



Graf č. 21 – Roční hodnota poskytovaných benefitů

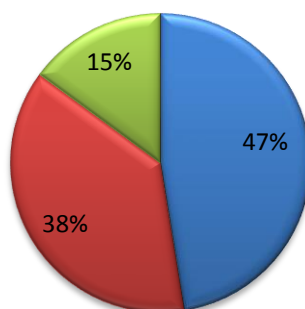
Zdroj: Vlastní zpracování

Chtěli jsme také zjistit, jestli se zaměstnanci společnosti v minulosti setkali s lepší nabídkou benefitů, nebo jestli je ovlivnila nabídka benefitů při volbě zaměstnání. Příznivý výsledek pro společnost je ten, že v minulosti se s lepšími benefity setkalo pouze 15% dotázaných, kteří to také mohou posoudit, protože byli již dříve zaměstnání u jiného zaměstnavatele, z čehož vyplývá, že má společnost velmi dobrý systém zaměstnaneckých benefitů. Dalších 38% dotázaných se s lepšími benefity nesetkalo a zbylých 47% toto nemůže posoudit, jelikož je pravděpodobně tato společnost jejich prvním zaměstnavatelem.

Respondenti také měly přesně vypsát s jakými pro ně lepšími benefity se v minulosti setkaly. Nejčastější odpověď byla, že se zaměstnanci setkali s vyšším počtem dní pracovního volna, jako jsou sick days a více týdnů dovolené na zotavenou. Druhá nejčastější odpověď se týkala vyššího příspěvku na penzijní fond. Dále se také zaměstnanci setkali s vyšší hodnotou stravenek, vstupenkami na kulturní a sportovní akce, příspěvkem na ošatné a 13. platem. V odpovědích se objevil také benefit, který se týká příspěvku na hlídání dětí nebo zřízení firemní mateřské školy. Tento benefit se objevil také v návrzích na nové benefity, bohužel se ale nejspíš neuskuteční, jelikož v už minulosti byl záměr takové zařízení ve firmě zřídit, ale nakonec se nepřihlásil téměř nikdo, kdo by chtěl ve skutečnosti takové zařízení využívat, a proto se od zřízení ustoupilo.

Setkal/a jste se u minulého zaměstnavatele s pro Vás zajímavějšími benefity?

■ Nemám možnost srovnání ■ Ne ■ Ano



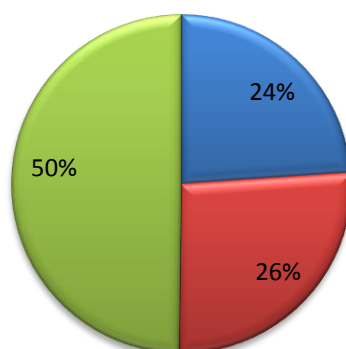
Graf č. 22 – Setkal/a jste se u minulého zaměstnavatele s pro Vás zajímavějšími benefity?

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka, která se týkala toho, zda nabídka zaměstnaneckých benefitů ovlivnila výběr zaměstnání, měla ukázat, jestli si lidé při výběru všimají toho, jaké společnost poskytuje benefity a jestli to ovlivňuje jejich rozhodování. Odpovědi ukazují, že 26% respondentů bylo při výběru ovlivněno nabídkou benefitů. Myslím si, že benefity jsou důležitým aspektem, který by se měl při výběru zaměstnání a rozhodováním se mezi dvěma a více společnostmi brát v potaz. Někdy může být sice ve společnosti nižší mzda, ale zase mohou mít lepší systém benefitů a ve výsledku se může jednat i o mnohem větší přínos než od společnosti, která vyplácí zaměstnancům vyšší mzdy a mají chudý a nepropracovaný systém benefitů. Polovina respondentů odpověděla, že je výběr neovlivnil a 24% se benefity vůbec nezabývala a nebylo to pro ně důležité.

Ovlivnila nabídka benefitů Váš výběr zaměstnání?

■ Nebylo pro mě důležité ■ Ano ■ Ne



Graf č. 23 – Ovlivnila nabídka benefitů Váš výběr zaměstnání?

Zdroj: Vlastní zpracování

5 Shrnutí a návrhy řešení pro společnost

Závěrem této bakalářské práce bych ráda vyhodnotila výsledky šetření spokojenosti zaměstnanců s jednotlivými benefity společnosti. Společnost má velmi dobrou skladbu zaměstnaneckých benefitů a pouze 15% respondentů se setkalo s lepším systémem zaměstnaneckých benefitů u jiných zaměstnavatelů. Za nejhodnotnější benefit lze označit stravenky, které jsou také benefitem nejoblíbenějším. Dále společnost zaměstnancům poskytuje poukázky Flexi Pass, příspěvky na různá pojištění a spoření, finanční podporu při dlouhodobé nemoci, zaměstnanecké akcie a produkty společnosti za zvýhodněných podmínek.

Celkově se spokojenost s benefity zlepšila a také jsou pro respondenty jednotlivé benefity až na výjimky důležitější, než tomu bylo v roce 2008, což je pro společnost jistě velmi dobrá zpráva. Co se týká osobních komentářů, respondenti by nejvíce uvítali více pracovního volna a více provozoven, kde mohou uplatnit poukázky Flexi Pass, mnoho zaměstnanců také nemá mnoho možností poukázky uplatnit. Týká se zejména zaměstnanců z poboček mimo velká města.

Pokud jde o komunikaci zaměstnavatele ohledně zaměstnaneckých benefitů vzhledem k zaměstnancům, mohla by se více vyzdvihnout právě výhoda poukázek Flexi Pass oproti finančnímu bonusu, je možné, že zaměstnanci o této výhodě neví a tak jim poukázky nevyhovují. Také by bylo vhodné zaměstnance informovat o celkové hodnotě poskytovaných benefitů, jelikož skutečnou hodnotu benefitů poskytovanou zaměstnancům za rok odhadla pouze třetina respondentů a 61% respondentů si myslí, že dostává benefity v mnohem menší hodnotě, než je hodnota skutečná, nemají tak přehled o tom, kolik jim benefity přináší.

Co se týká úpravy systému zaměstnaneckých výhod, nejsou potřeba žádné velké změny, ani zavádění nových benefitů. Změna, která by stála za zvážení a prospěla tomuto systému je zavedení systému Cafeteria, neboli systému flexibilních zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanci by si tak mohli zvolit určité benefity z nabídky přesně podle jejich představ i technických možností společnosti a naopak benefity, které normálně nevyužívají, nebo nedokáží uplatnit, by si volit nemuseli. Zde je však potřeba počítat se zvýšenými náklady na zavedení systému Cafeteria.

V celkovém souhrnu si vede firma velice dobře a její systém benefitů je vhodně propracovaný. Je téměř nemožné vyhovět vždy všem zaměstnancům najednou a najdou se ti, kterým bude něco vyhovovat méně a něco více. Výsledky šetření však ukázaly, že výdaje společnosti jdou na správné a zaměstnanci oceňované benefity.

Vzhledem k daňovému ošetření zaměstnaneckých benefitů, jsou pro zaměstnance nejvýhodnější poukázky Flexi Pass, příspěvek na penzijní spoření a připojištění a také 55% hodnoty stravenky, ze které zaměstnanec neodvádí daň z příjmu.

Výzkumné předpoklady byly výsledky šetření potvrzeny. To, že jsou zaměstnanci spokojeni se systémem benefitů vyplývá z výsledků šetření, které ukazují, že u jednotlivých benefitů minimálně 50% respondentů volilo škálu 4-6, což znamená spíše spokojeni až nejvíce spokojeni s daným benefitem. Zaměstnanci jsou také s většinou benefitů spokojenější a jsou pro ně i důležitější vzhledem k nárůstu spokojenosti a důležitosti viditelné v grafech. Zaměstnanci také považují společnost jako dobrého zaměstnavatele z hlediska poskytování benefitů, jelikož se pouze 15% z respondentů setkalo s lepším systémem benefitů.

6 Závěr

V této bakalářské práci jsem se věnovala tématu Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané finanční instituci. Nejprve jsem teoreticky vymezila výhody od řízení lidských zdrojů, odměňování zaměstnanců, definice zaměstnaneckých výhod až po členění a daňová řešení. V další kapitole jsem teoreticky popsala nejoblíbenější benefity poskytované v České republice a jejich konkrétní daňová řešení.

V praktické části jsem se zabývala šetřením spokojenosti a důležitosti jednotlivých benefitů pro zaměstnance ve finanční společnosti. Výsledky šetření jsem pak dále porovnávala s výsledky obdobného šetření, které probíhalo v roce 2008. Výsledky, které vyplynuly z porovnání, ukazují, že respondenti jsou ve většině případů spokojenější se systémem benefitů, než byli v roce 2008, benefity jsou pro zaměstnance také ve většině případů důležitější. Největší nárůst spokojenosti i důležitosti je u benefitu finanční podpora při nemoci a to spokojenost o 15% a o 10% více je těch respondentů, kteří jsou s benefitem nejvíce spokojeni.

Co se týká daňového ošetření, jsou velmi výhodné poukázky Flexi Pass, ze kterých zaměstnanec neodvádí daň z příjmu ani nespadájí do základu pro výměr sociálního a zdravotního pojištění. Stejně je na tom i příspěvek na penzijní spoření a zaměstnanec nic neodvádí ani do 55% výše hodnoty stravenky.

Dále jsem na základě výsledků šetření z roku 2014 vypracovala žebříček oblíbenosti benefitů, který porovnáním spokojenosti a důležitosti benefitu ukazuje, který benefit je pro zaměstnance na prvním místě a který naopak není příliš oblíbený. Jako nejoblíbenější benefit se ukázaly stravenky, které jsou pro zaměstnance zároveň nejdůležitější a jsou s nimi nejvíce spokojeni, na druhém místě dny pracovního volna a další v pořadí příspěvek na penzijní spoření. Také jsem přiložila graf, který ukazuje vztah mezi důležitostmi a spokojeností. Zaměstnanci měli možnost připojit komentáře, které se týkaly toho, co konkrétně jim nevyhovuje a jaké novinky a změny by naopak uvítali.

Šetření bylo doplněno o otázky, které se týkaly celkového významu benefitů pro zaměstnance. Zaměstnanci měli například odhadnout roční hodnotu benefitů, které jim společnost poskytuje, což správně odhadla pouze třetina respondentů. Dále také

následovaly otázky ohledně toho, jestli ovlivnila skladba benefitů výběr zaměstnání, nebo jestli se setkali zaměstnanci s lepším systémem benefitů, než který nabízí tato společnost. Z výsledků šetření vyplývá, že jsou zaměstnanci se zaměstnavatelem z hlediska poskytování zaměstnaneckých výhod spokojeni a s lepšími výhodami se setkalo pouze 15% respondentů, 38% respondentů se s lepšími výhodami nesetkalo a 47% to nemůže posoudit.

Stanovené výzkumné předpoklady lze dle výsledků šetření potvrdit. To, že jsou zaměstnanci spokojeni se systémem benefitů dané finanční společnosti vyplývá z výsledků šetření, které ukazují, že u jednotlivých benefitů minimálně 50% respondentů volilo škálu 4-6, což znamená spíše spokojeni až nejvíce spokojeni s daným benefitem. Zaměstnanci jsou také s většinou benefitů spokojenější než tomu bylo v roce 2008, a jsou pro ně i jednotlivé benefity také důležitější vzhledem k nárůstu spokojenosti a důležitosti viditelné v grafech. Zaměstnanci také považují společnost za dobrého zaměstnavatele z hlediska poskytování benefitů, jelikož se pouze 15% z respondentů setkalo s lepším systémem benefitů u jiného zaměstnavatele.

Seznam bibliografických citací

Tištěné zdroje

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

BLÁHA, Jiří. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005, 284 s. ISBN 80-251-0374-9.

D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty 2015*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2015, 519 s. ISBN 978-80-7263-934-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

JANOŠKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada, 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011, 281 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

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

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. ISBN 978-80-87212-66-0.

WALKER, Alfred J. *Moderní personální management: nejnovější trendy a technologie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003, 253 s. Management v informační společnosti. ISBN 80-247-0449-8.

Internetové zdroje

Flexi Pass. SODEXO. Sodexo benefity Česká republika [online]. [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://cz.benefity.sodexo.com/benefity/flexipass/#tabs-2>

Interní směrnice společnosti

Kolektivní smlouva

Instrukce k poskytování benefitů

Zaměstnanecké benefity poskytované ve společnosti (výpis benefitů)

Seznam grafů

Graf č. 1: Pohlaví respondentů.....	28
Graf č. 2: Věk respondentů.....	28
Graf č. 3: Roky odpracované u společnosti.....	28
Graf č. 4: Pracoviště.....	28
Graf č. 5: Spokojenost se stravenkami.....	30
Graf č. 6: Důležitost stravenek.....	30
Graf č. 7: Spokojenost s poukázkami Flexi Pass.....	31
Graf č. 8: Důležitost poukázek Flexi Pass.....	32
Graf č. 9: Spokojenost s příspěvkem na Penzijní fond.....	33
Graf č. 10: Důležitost příspěvků na penzijní fond.....	33
Graf č. 11: Spokojenost s Kapitálovým životním pojištěním.....	34
Graf č. 12: Důležitost Kapitálového životního pojištění.....	35
Graf č. 13: Spokojenost se zaměstnaneckými akciemi.....	35
Graf č. 14: Důležitost zaměstnaneckých akcií.....	36
Graf č. 15: Spokojenost s prémiovými podmínkami pro produkty společnosti.....	37
Graf č. 16: Důležitost prémiových podmínek pro produkty společnosti.....	37
Graf č. 17: Spokojenost s finanční podporou při nemoci.....	38
Graf č. 18: Důležitost finanční podpory při nemoci.....	38
Graf č. 19: Spokojenost vs. důležitost.....	39
Graf č. 20: Pořadí benefitů z hlediska spokojenosti a důležitosti.....	40
Graf č. 21: Roční hodnota poskytovaných benefitů.....	43
Graf č. 22: Setkal/a jste se u minulého zaměstnavatele s pro Vás zajímavějšími benefity?44	
Graf č. 23: Ovlivnila nabídka benefitů Váš výběr zaměstnán?.....	45

Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník

Příloha 2 – Tabulky s výsledky šetření z roku 2014

Příloha 1 - Dotazník

Dotazník Zaměstnanecké benefity

Vážená paní kolegyně, vážený pane kolego,

zaměstnanecké benefity tvoří významnou součást celkového odměňování každého dobrého zaměstnavatele. Naším cílem je nabídku benefitů neustále vylepšovat a rozvíjet tak, aby co nejlépe odrážela dlouhodobé potřeby a preference Vás zaměstnanců.

Dovolte nám tedy oslovit Vás s **dotazníkem** zaměřeným **na benefity naší společnosti**, jehož prostřednictvím bychom rádi zjistili Vaši spokojenost se stávajícím balíčkem benefitů a získali od Vás podněty pro jeho případnou úpravu.

Zajímáme se o Váš názor. Buďte, prosím, při vyplňování dotazníku upřímní, neboť pouze taková zpětná vazba nám poskytne objektivní informace potřebné pro rozhodování.

Dotazník není časově náročný a zabere Vám nejvýše 15 minut. Zároveň bychom Vás rádi ubezpečili, že Vámi sdělené údaje budou použity pouze v rámci souhrnných údajů a je vyloučeno jakékoliv zneužití osobních informací. Výstupy z dotazníku budou také součástí bakalářské práce na téma Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané finanční společnosti.

Velmi oceníme, pokud nám vyjádříte svůj názor **do 24. října 2014**. Anketu naleznete na níže uvedeném odkazu.

O výsledcích průzkumu Vás budeme informovat.

Děkujeme Vám za spolupráci a za čas, který jste nám věnovali.

Petr Novotný
výkonný ředitel pro Lidské zdroje

Kristýna Zadáková
studentka Masarykova ústavu vyšších studií

1) Věk

- a) 18 – 24
- b) 25 – 34
- c) 35 – 44
- d) 45 – 54
- e) 55 a více

2) Pohlaví

- a) Muž
- b) Žena

3) Počet let odpracovaných ve společnosti?

- a) 0 – 5
- b) 6 – 10
- c) 11 – 20
- d) 21 – 40
- e) 41 a více

4) Pracoviště

- a) Centrála Praha
- b) Centrála regiony
- c) Distribuční síť Praha
- d) Distribuční síť regiony

5) Do jaké míry jste spokojen (a) se stávající skladbou zaměstnaneckých benefitů?

- a) Stravenky
- b) Poukázky FlexiPass
- c) Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření
- d) Příspěvek na kapitálové životní pojištění
- e) Příspěvek na nákup zaměstnaneckých akcií (Program Gesop)
- f) Prémiové podmínky pro produkty a služby společnosti
- g) Finanční podpora při dlouhodobé nemoci
- h) Dny pracovního volna (2 + 1)
- i) Rizikové životní pojištění
- j) Zdravotní programy (např. Dny zdraví)
- k) Týmové akce (např. vánoční večírek, akce tisícovka)

	1 - Zcela nespokojen	2 - nespokojen	3 – spíše nespokojen	4 – spíše spokojen	5 - spokojen	6 – Zcela spokojen
a)						
b)						
c)						
d)						
e)						
f)						
g)						
h)						
i)						
j)						
k)						

6) Je něco, co vám ve stávajícím systému zaměstnaneckých benefitů opravdu nevyhovuje?

- a) Ano => otevřená odpověď co
- b) Ne

7) Označte, prosíme, jak jsou pro vás jednotlivé benefity důležité.

- a) Stravenky
- b) Poukázky FlexiPass
- c) Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření
- d) Příspěvek na kapitálové zdravotní pojištění
- e) Příspěvek na nákup zaměstnaneckých akcií (Program Gesop)
- f) Prémiové podmínky pro produkty a služby společnosti
- g) Finanční podpora při dlouhodobé nemoci
- h) Dny pracovního volna (2 + 1)
- i) Rizikové životní pojištění
- j) Zdravotní programy (např. Dny zdraví)
- k) Týmové akce (např. vánoční večírek, akce tisícovka)

	1 – Nejméně důležité = ocenil/a bych nahrazení jiným typem benefitu	2 - nedůležité	3 – spíše nedůležité	4 – spíše důležité	5 - důležité	6 – Nejvíce důležité
a)						
b)						
c)						
d)						
e)						
f)						
g)						
h)						
i)						
j)						
k)						

8) **Kdyby jste mohl/a navrhnout nový benefit, který společnost zatím nenabízí, který by to byl?**

Uveďte 1 odpověď

- a) Rozšíření rizikového životního pojištění o připojištění trvalé invalidity
- b) Rozšíření příspěvku na zdravotní péči, například formou Dne zdraví, očkování proti chřipce, masáží.
- c) Dobrovolnický den (den určený pro např. pro charitativní činnost)
- d) Jiný ___jaký (otevřená otázka)

9) **Vyhovují vám příspěvky na kulturu, sport a rekreaci formou Flexipassu?**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

10) **Vyhovovala by vám elektronická forma? (Cafeteria přes internet - libovolná kombinace benefitů na základě přiděleného počtu bodů (peněz))?**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne

d) Ne

11) Čemu dáváte přednost?

- a) finanční příspěvek v hotovosti s neomezeným použitím, např. 4 500 Kč
- b) poukázky Flexipass/system Cafeteria ve vyšší hodnotě s omezeným použitím, např. 6 000 Kč

12) Odhadněte, jaká je průměrná roční hodnota benefitů, které Vám společnost nabízí (kromě bankovních výhod):

- a) 10 000 Kč
- b) 30 000 Kč
- c) 50 000 Kč
- d) 70 000 Kč

13) Setkal/a jste se u minulého zaměstnavatele s pro Vás zajímavějšími benefity, než jsou poskytovány v naší společnosti?

- a) Ano => jakými
- b) Ne
- c) Nemám možnost srovnání

14) Ovlivnila nabídka benefitů Váš výběr zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nebylo to pro mě důležité

Děkujeme Vám za spolupráci a Váš čas při vyplnění tohoto dotazníku.

Příloha 2 – Tabulky s výsledky šetření z roku 2014

Spokojenost s jednotlivými benefity podle pohlaví a věku

Stravenky	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2 – nespokojen	1	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
3 - spíše nespokojen (a)	5	2%	4%	1%	0%	2%	4%	2%	0%
4 - spíše spokojen (a)	14	5%	7%	5%	17%	9%	4%	6%	0%
5 - spokojen (a)	59	23%	29%	20%	0%	22%	27%	26%	17%
6 - nejvíce spokojen(a)	176	69%	60%	73%	83%	67%	64%	66%	83%

Zdroj: Finanční společnost

Poukázky Flexi Pass	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	243		79	164	3	59	78	61	42
1 - nejméně spokojen(a)	7	3%	5%	2%	0%	2%	6%	2%	0%
2 – nespokojen	4	2%	1%	2%	0%	0%	1%	2%	5%
3 - spíše nespokojen (a)	19	8%	11%	6%	0%	10%	8%	8%	5%
4 - spíše spokojen (a)	30	12%	14%	12%	33%	7%	18%	13%	7%
5 - spokojen (a)	65	27%	28%	26%	0%	32%	24%	33%	17%
6 - nejvíce spokojen(a)	118	49%	41%	52%	67%	49%	42%	43%	67%

Zdroj: Finanční společnost

Příspěvek na penzijní připojištění	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	242		81	161	4	59	77	62	40
1 - nejméně spokojen(a)	4	2%	1%	2%	0%	3%	1%	0%	3%
2 – nespokojen	4	2%	1%	2%	0%	0%	0%	3%	5%
3 - spíše nespokojen (a)	11	5%	6%	4%	25%	3%	5%	5%	3%
4 - spíše spokojen (a)	18	7%	11%	6%	0%	12%	8%	5%	5%
5 - spokojen (a)	51	21%	21%	21%	0%	32%	22%	15%	15%
6 - nejvíce spokojen(a)	154	64%	59%	66%	75%	49%	64%	73%	70%

Zdroj: Finanční společnost

Příspěvek na kapitálové životní pojištění	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	212		68	144	3	48	65	59	37
1 - nejméně spokojen(a)	2	1%	0%	1%	0%	2%	2%	0%	0%
2 - nespokojen	3	1%	3%	1%	0%	2%	2%	2%	0%
3 - spíše nespokojen (a)	5	2%	3%	2%	0%	4%	0%	5%	0%
4 - spíše spokojen (a)	22	10%	18%	7%	0%	10%	11%	12%	8%
5 - spokojen (a)	57	27%	25%	28%	0%	33%	34%	17%	24%
6 - nejvíce spokojen(a)	123	58%	51%	61%	100%	48%	52%	64%	68%

Zdroj: Finanční společnost

Příspěvek na nákup zaměstnaneckých akcií	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	171		62	109	1	32	62	52	24
1 - nejméně spokojen(a)	18	11%	10%	11%	0%	9%	11%	10%	13%
2 - nespokojen	12	7%	6%	7%	0%	6%	8%	10%	0%
3 - spíše nespokojen (a)	30	18%	19%	17%	0%	22%	16%	19%	13%
4 - spíše spokojen (a)	48	28%	27%	28%	100%	13%	35%	25%	33%
5 - spokojen (a)	22	13%	13%	13%	0%	13%	16%	8%	17%
6 - nejvíce spokojen(a)	41	24%	24%	24%	0%	38%	13%	29%	25%

Zdroj: Finanční společnost

Finanční podpora při dlouhodobé nemoci	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	97		33	64	0	17	33	32	15
1 - nejméně spokojen(a)	1	1%	3%	0%	0%	0%	3%	0%	0%
2 - nespokojen	3	3%	3%	3%	0%	0%	9%	0%	0%
3 - spíše nespokojen (a)	7	7%	3%	9%	0%	6%	6%	9%	7%
4 - spíše spokojen (a)	13	13%	12%	14%	0%	18%	9%	13%	20%
5 - spokojen (a)	27	28%	33%	25%	0%	35%	27%	31%	13%
6 - nejvíce spokojen(a)	46	47%	45%	48%	0%	41%	45%	47%	60%

Zdroj: Finanční společnost

Dny pracovního volna	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	245		80	165	2	61	79	61	42
1 - nejméně spokojen(a)	5	2%	3%	2%	0%	3%	3%	0%	2%
2 - nespokojen	8	3%	5%	2%	0%	5%	4%	2%	2%
3 - spíše nespokojen (a)	11	4%	5%	4%	0%	5%	6%	3%	2%
4 - spíše spokojen (a)	20	8%	6%	9%	0%	18%	6%	5%	2%
5 - spokojen (a)	42	17%	20%	16%	0%	21%	18%	13%	17%
6 - nejvíce spokojen(a)	159	65%	61%	67%	100%	48%	63%	77%	74%

Zdroj: Finanční společnost

Rizikové životní pojištění	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	189		63	126	2	38	62	56	31
1 - nejméně spokojen(a)	1	1%	0%	1%	0%	0%	2%	0%	0%
2 - nespokojen	6	3%	6%	2%	0%	5%	5%	2%	0%
3 - spíše nespokojen (a)	14	7%	10%	6%	0%	16%	5%	5%	6%
4 - spíše spokojen (a)	25	13%	10%	15%	0%	18%	11%	11%	16%
5 - spokojen (a)	47	25%	30%	22%	0%	18%	34%	27%	13%
6 - nejvíce spokojen(a)	96	51%	44%	54%	100%	42%	44%	55%	65%

Zdroj: Finanční společnost

Zdravotní programy	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	164		53	111	1	40	55	44	24
1 - nejméně spokojen(a)	24	15%	17%	14%	0%	18%	22%	11%	0%
2 - nespokojen	17	10%	11%	10%	0%	8%	13%	14%	4%
3 - spíše nespokojen (a)	27	16%	19%	15%	0%	18%	13%	18%	21%
4 - spíše spokojen (a)	39	24%	28%	22%	0%	28%	20%	23%	29%
5 - spokojen (a)	25	15%	13%	16%	0%	10%	16%	14%	25%
6 - nejvíce spokojen(a)	32	20%	11%	23%	100%	20%	16%	20%	21%

Zdroj: Finanční společnost

Týmové akce	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	241		77	164	3	61	78	60	39
1 - nejméně spokojen(a)	15	6%	4%	7%	0%	5%	5%	3%	15%
2 - nespokojen	26	11%	8%	12%	0%	13%	12%	10%	8%
3 - spíše nespokojen (a)	39	16%	26%	12%	33%	18%	18%	17%	8%
4 - spíše spokojen (a)	45	19%	17%	20%	0%	16%	22%	13%	26%
5 - spokojen (a)	55	23%	27%	21%	0%	23%	19%	28%	23%
6 - nejvíce spokojen(a)	61	25%	18%	29%	67%	25%	24%	28%	21%

Zdroj: Finanční společnost

Důležitost jednotlivých benefitů podle pohlaví a věku

Stravenky	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	2	1%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	0%
2 - nespokojen	0	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
3 - spíše nespokojen (a)	3	1%	2%	1%	0%	2%	2%	0%	0%
4 - spíše spokojen (a)	7	3%	6%	1%	17%	2%	4%	2%	2%
5 - spokojen (a)	32	13%	16%	11%	17%	13%	10%	16%	12%
6 - nejvíce spokojen(a)	211	83%	73%	87%	67%	84%	83%	81%	86%

Zdroj: Finanční společnost

Poukázky Flexi Pass	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	9	4%	6%	2%	0%	5%	5%	3%	0%
2 - nespokojen	9	4%	6%	2%	0%	3%	6%	2%	2%
3 - spíše nespokojen (a)	18	7%	8%	6%	17%	8%	4%	10%	7%
4 - spíše spokojen (a)	24	9%	13%	8%	33%	8%	12%	10%	2%
5 - spokojen (a)	66	26%	34%	22%	33%	33%	20%	29%	21%
6 - nejvíce spokojen(a)	129	51%	33%	59%	17%	44%	53%	47%	67%

Zdroj: Finanční společnost

Příspěvek na penzijní připojištění	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	8	3%	2%	3%	0%	5%	5%	0%	2%
2 - nespokojen	2	1%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	2%
3 - spíše nespokojen (a)	4	2%	2%	1%	0%	5%	1%	0%	0%
4 - spíše spokojen (a)	13	5%	4%	6%	0%	16%	4%	0%	0%
5 - spokojen (a)	44	17%	25%	13%	33%	25%	17%	13%	10%
6 - nejvíce spokojen(a)	184	72%	65%	76%	67%	50%	72%	87%	86%

Zdroj: Finanční společnost

Příspěvek na kapitálové životní pojištění	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	35	14%	17%	12%	17%	16%	19%	3%	17%
2 - nespokojen	6	2%	1%	3%	0%	5%	1%	0%	5%
3 - spíše nespokojen (a)	15	6%	6%	6%	0%	13%	2%	5%	5%
4 - spíše spokojen (a)	29	11%	14%	10%	17%	14%	17%	6%	2%
5 - spokojen (a)	48	19%	24%	16%	17%	22%	20%	18%	14%
6 - nejvíce spokojen(a)	122	48%	37%	53%	50%	31%	41%	68%	57%

Zdroj: Finanční společnost

Příspěvek na nákup zaměstnaneckých akcií	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	89	35%	28%	38%	17%	45%	32%	19%	50%
2 - nespokojen	40	16%	17%	15%	50%	20%	11%	19%	7%
3 - spíše nespokojen (a)	37	15%	18%	13%	17%	20%	16%	11%	7%
4 - spíše spokojen (a)	39	15%	13%	16%	17%	6%	20%	23%	10%
5 - spokojen (a)	22	9%	8%	9%	0%	5%	9%	11%	12%
6 - nejvíce spokojen(a)	28	11%	16%	9%	0%	3%	12%	16%	14%

Zdroj: Finanční společnost

Prémiové podmínky pro produkty a služby společnosti	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	26	10%	8%	11%	17%	8%	9%	10%	17%
2 - nespokojen	17	7%	8%	6%	0%	6%	10%	5%	5%
3 - spíše nespokojen (a)	19	7%	6%	8%	17%	8%	6%	6%	10%
4 - spíše spokojen (a)	38	15%	16%	15%	17%	22%	14%	8%	17%
5 - spokojen (a)	59	23%	19%	25%	17%	30%	16%	24%	26%
6 - nejvíce spokojen(a)	96	38%	42%	35%	33%	27%	46%	47%	26%

Zdroj: Finanční společnost

Finanční podpora při dlouhodobé nemoci	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	14	5%	4%	6%	0%	9%	6%	2%	5%
2 - nespokojen	14	5%	7%	5%	0%	6%	2%	6%	10%
3 - spíše nespokojen (a)	16	6%	7%	6%	0%	13%	7%	2%	2%
4 - spíše spokojen (a)	37	15%	17%	13%	50%	11%	21%	8%	12%
5 - spokojen (a)	55	22%	28%	19%	17%	25%	20%	23%	19%
6 - nejvíce spokojen(a)	119	47%	37%	51%	33%	36%	43%	60%	52%

Zdroj: Finanční společnost

Dny pracovního volna	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2 - nespokojen		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
3 - spíše nespokojen (a)	8	3%	6%	2%	17%	3%	4%	3%	0%
4 - spíše spokojen (a)	13	5%	6%	5%	0%	9%	5%	3%	2%
5 - spokojen (a)	59	23%	30%	20%	17%	25%	19%	31%	19%
6 - nejvíce spokojen(a)	175	69%	58%	74%	67%	63%	73%	63%	79%

Zdroj: Finanční společnost

Rizikové životní pojištění	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	18	7%	8%	6%	17%	14%	7%	0%	5%
2 - nespokojen	14	5%	6%	5%	0%	9%	4%	3%	7%
3 - spíše nespokojen (a)	28	11%	16%	9%	33%	14%	16%	5%	2%
4 - spíše spokojen (a)	40	16%	17%	15%	0%	20%	20%	8%	14%
5 - spokojen (a)	57	22%	23%	22%	33%	22%	19%	31%	17%
6 - nejvíce spokojen(a)	98	38%	30%	42%	17%	20%	35%	53%	55%

Zdroj: Finanční společnost

Zdravotní programy	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	60	24%	29%	21%	17%	27%	31%	16%	17%
2 - nespokojen	33	13%	14%	12%	0%	16%	12%	15%	10%
3 - spíše nespokojen (a)	38	15%	18%	13%	17%	16%	15%	16%	12%
4 - spíše spokojen (a)	65	25%	28%	24%	33%	27%	20%	29%	29%
5 - spokojen (a)	27	11%	5%	13%	33%	9%	9%	8%	17%
6 - nejvíce spokojen(a)	32	13%	6%	16%	0%	6%	14%	16%	17%

Zdroj: Finanční společnost

Týmové akce	Počet respondentů	Počet respondentů %	Muži	Ženy	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 a více let
Počet respondentů	255		83	172	6	64	81	62	42
1 - nejméně spokojen(a)	41	16%	17%	16%	0%	13%	15%	15%	29%
2 - nespokojen	29	11%	11%	12%	0%	17%	14%	10%	2%
3 - spíše nespokojen (a)	36	14%	16%	13%	17%	14%	16%	16%	7%
4 - spíše spokojen (a)	62	24%	35%	19%	33%	22%	21%	29%	26%
5 - spokojen (a)	45	18%	12%	20%	17%	22%	19%	10%	21%
6 - nejvíce spokojen(a)	42	16%	10%	20%	33%	13%	16%	21%	14%

Zdroj: Finanční společnost

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení

V Praze dne

podpis:

Jméno	Katedra / Pracoviště	Datum	Podpis