



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Masarykův ústav vyšších studií

Katedra inženýrské pedagogiky

Analýza zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti

**Employee Benefits System Analysis in the Selected
Company**

Bakalářská práce

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

Kristýna Slepíčková

Praha 2015



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

studijní program: Ekonomika a management

studijní obor: Řízení a ekonomika průmyslového podniku

akademický rok: 2014/2015

Jméno a příjmení studenta: Kristýna Slepíčková

Zadávací katedra: Katedra inženýrské pedagogiky

Téma bakalářské práce: Analýza zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti

**Téma bakalářské práce
v anglickém jazyce:** Employee Benefits System Analysis in the Selected
Company

Zásady pro vypracování:

- Teoreticky zpracujte a analyzujte problematiku odměňování zaměstnanců a používaných zaměstnaneckých benefitů.
- Připravte dotazníkové šetření pro zaměstnance vybrané společnosti.
- Proveďte průzkum spokojenosti zaměstnanců s benefity dané společnosti.
- Zpracujte a vyhodnoťte data získaná dotazníkovým šetřením.
- Navrhněte konkrétní doporučení pro vybranou společnost na základě teoretické analýzy a dotazníkového šetření.

Rozsah grafických prací: předpoklad cca 5 tabulek a grafů

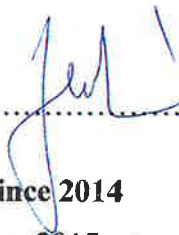
Rozsah práce bez příloh: cca 40-50 stran

Základní odborná literatura:

1. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
3. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.
4. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha : Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.
5. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.


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

SLEPIČKOVÁ, K. *Analýza zaměstnaneckých výhod ve vybrané 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

Děkuji zejména vedoucí práce, RNDr. Jitce Jurkové, M.A., za odborné vedení, cenné rady, vstřícný přístup a připomínky poskytnuté v průběhu zpracování mé bakalářské práce. Dále děkuji zaměstnancům společnosti za jejich čas strávený vyplněním dotazníku a jejich podněty pro zpracování bakalářské práce. V neposlední řadě děkuji mé rodině a přátelům za jejich podporu v době mého studia.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity ve společnosti 1.SčV, a.s. Je rozdělena na dvě části. První část pojednává o teoretických poznatcích z oblasti řízení lidských zdrojů a systémem odměňování, který je specifikován blíže na zaměstnanecké benefity, jejich charakteristiku a kvalifikaci dle jednotlivých hledisek do různých skupin.

V praktické části je představena společnost 1.SčV a následně charakterizován stav zaměstnaneckých výhod v tomto podniku. Na základě analýzy dotazníkového šetření, které bylo ve společnosti provedeno, byla navržena možná doporučení, a to zejména zavedení Cafeteria systému a doplnění systému zaměstnaneckých výhod o poskytování týdne dovolené navíc. Tato doporučení by měla vést ke zlepšení výkonu zaměstnanců a jejich spokojenosti a motivaci.

Abstract

Bachelor's thesis is focused on employee benefits at company 1. SčV, a.s. There are two parts. The first part discusses theoretical findings from the field of human resource management and a remuneration system which is closer specified as employee benefits, its characteristics and classification according to individual aspects into different groups.

The company 1.SčV is introduced in the practical part of the thesis in which is also characterized the state of employee benefits at the company. Based on the survey analysis which was conducted at the company, possible recommendations were proposed, especially the introduction of the Cafeteria system and upgrading of the employee benefit system by providing a week of vacation above the current standard. The recommendations should lead to improvement of employees' performance and their satisfaction and motivation.

Klíčová slova

zaměstnanecké výhody, benefity, zaměstnanec, daně, odměňování

Key words

employee benefits, benefits, employee, taxes, commissions

Obsah

Úvod.....	9
Teoretická část	10
1 Řízení lidských zdrojů.....	10
1.1 Cíl řízení lidských zdrojů.....	10
1.2 Problémy řízení lidských zdrojů	11
2 Odměňování zaměstnanců.....	11
2.1 Koncepce a cíle odměňování	11
2.2 Systém odměňování	12
2.3 Mzdový systém	13
3 Zaměstnanecké výhody	15
3.1 Postavení zaměstnaneckých výhod v systému řízení lidských zdrojů.....	15
3.2 Pojetí zaměstnaneckých benefitů	16
3.3 Historie zaměstnaneckých výhod.....	17
3.4 Členění zaměstnaneckých benefitů	17
4 Daňové aspekty vybraných zaměstnaneckých výhod	20
4.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	21
4.2 Příspěvky a příplatky na stravování	22
4.3 Odborný rozvoj zaměstnanců.....	23
4.4 Služební auto i pro soukromé účely	24
4.5 Mobilní telefon i pro soukromé účely.....	25
4.6 Příspěvek na dopravu do zaměstnání	25
4.7 Kultura, sport.....	26
4.8 Půjčky zaměstnancům.....	26
4.9 Dary.....	27
4.10 Odběr zboží a služeb za nižší cenu než je cena obvyklá na trhu.....	28

4.11	Dovolená navíc	28
4.12	Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v ČR	29
	Praktická část	31
5	Zaměstnanecké benefity ve společnosti 1. SčV	31
5.1	Charakteristika společnosti	31
5.2	Popis a analýza zaměstnaneckých benefitů dané společnosti	33
5.3	Dotazníkového šetření	38
5.4	Návrhy řešení, doporučení	48
	Závěr	50
	Seznam bibliografických citací	51
	Tištěné zdroje	51
	Elektronické zdroje	51
	Interní materiály společnosti	52
	Přílohy	53
	Dotazník	54
	Evidence výpůjček	58

Úvod

Odměňování zaměstnanců v oblasti řízení lidských zdrojů není pouze mzda či plat, nebo jiné formy peněžní odměny, kterou poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům za vykonávanou práci, nýbrž i poskytování zaměstnaneckých výhod. Tento typ odměňování zvyšuje kvalitu výkonu pracovníků a motivuje je k dobře odváděné práci ve společnosti. Podniky mají zájem o získání a udržení kvalifikovaných a výkonných pracovníků, proto poskytují zaměstnanecké výhody a snaží se lépe uspět na trhu oproti konkurenci.

Společnost by se tedy měla zajímat, o které zaměstnanecké benefity jeví zaměstnanci zájem. Při vzájemné komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, lze nabídnout právě ty výhody, o které mají zaměstnanci nejvíce zájem a které by je tím i motivovaly.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. V první části se zabývám teoretickými východisky bakalářské práce. Teoretická východiska se zabývají teoretickými poznatky z oblasti řízení lidských zdrojů a systémem odměňování, který je specifikován blíže na zaměstnanecké benefity, jejich charakteristiku a kvalifikaci dle jednotlivých hledisek do různých skupin.

V druhé části bakalářské práce se zabývám charakteristikou společnosti 1.SčV, a.s. a analyzováním jejího současného systému zaměstnaneckých výhod. Dále představením vybraných zaměstnaneckých výhod, které společnost nabízí a vyhodnocením dotazníkového šetření, které jsem v této společnosti provedla. Dotazníky byly rozeslány 50 pracovníkům na administrativních pozicích společnosti 1.SčV prostřednictvím emailu. Zaměstnanci vyplňovali krátký dotazník přes odkaz na internetovou stránku Survio. Návratnost dotazníku byla 72 %. Z výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěné, že většina zaměstnanců by se rozhodla raději pro Cafeteria systém, který společnost v současné době nenabízí. Zaměstnanci jsou s nabídkou zaměstnaneckých benefitů spokojeni. V dotazníku však většina respondentů uvedla, že by chtěla jako nový benefit – týden dovolené navíc.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s nabízenými zaměstnaneckými výhodami a jejich využívanost a navrhnout případná zlepšení v jejich poskytování společnosti 1.SčV.

Teoretická část

Teoretická část bakalářské práce se zabývá významem poskytování zaměstnaneckých výhod v personální práci organizace, členěním zaměstnaneckých výhod a jejich forem poskytování.

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)

Řízení lidských zdrojů se zaměřuje na vše, co se týká „člověka v pracovním procesu, tedy jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, podniku a spolupracovníkům a rovněž jeho osobního uspokojení z vykonávané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.“ (Koubek, 2007, s. 11)

1.1 Cíl řízení lidských zdrojů

Obecným cílem řízení lidských zdrojů je „zajistit, aby byla organizace schopna prostřednictvím lidí úspěšně plnit své cíle“. Konkrétně se řízení lidských zdrojů týká plnění cílů v následujících oblastech (Armstrong, 2007, s. 30):

Efektivnost organizace je strategií řízení lidských zdrojů, která má za cíl podporovat programy zlepšování efektivnosti organizace vytvářením určitých postupů v takových oblastech, jako je řízení znalostí, řízení talentů a vůbec vytváření „skvělého pracoviště“.

Lidský kapitál organizace tvoří lidé, kteří jsou v ní zaměstnaní a na kterých závisí úspěšnost podnikání. Lidský kapitál lze pokládat za bohatství organizace, které zajistí podnikům přežití a růst. Cílem řízení lidských zdrojů je zabezpečit získání a udržení potřebných kvalifikovaných pracovníků organizace, kteří budou oddaní a motivovaní k dobře odvedené práci.

Řízení znalostí je proces nebo libovolný postup vytváření, získávání, ovládnutí, sdílení a využívání znalostí, které směřují ke zlepšování učení se a zlepšování výkonu v organizacích.

V řízení odměňování se snaží o zvýšení motivace, pracovní angažovanosti a oddanosti zaváděním politiky a postupů, které zajišťují, aby byli lidé hodnoceni a odměňováni za to, co dělají a čeho dosahují.

Zaměstnanecké vztahy zajišťují vytváření klima, v němž lze prostřednictvím partnerství mezi managementem a pracovníky udržovat produktivní a důvěrné vztahy.

Cílem uspokojování rozdílných potřeb je vytvořit a realizovat politiku, která vyvažuje a respektuje potřeby všech zainteresovaných stran, zabezpečuje pro management různorodé pracovní síly, bere v úvahu individuální a skupinové rozdíly v zaměstnání, v osobních potřebách, ve stylu práce a poskytuje stejné příležitosti všem pracovníkům.

1.2 Problémy řízení lidských zdrojů

Neustálá změna prostředí a podmínek, v nichž organizace fungují, způsobuje velké množství problémů v oblasti konkurenceschopnosti. Organizace jsou nuceny zapojovat personální útvary, aby pomohly vytvořit nové schopnosti a příležitosti. Mezi tyto problémy patří: Globalizace, díky které jsou organizace nuceny za účelem uspokojování lokálních potřeb operovat s lidmi, myšlenkami, výrobky i informacemi po celém světě. Proto musí organizace při tvorbě strategie brát v úvahu například nestálost politické situace, nebo měnící se směnné kurzy měn, či neznámé kultury. Dalším problémem je ziskovost prostřednictvím růstu. Pro podniky to znamená, že musejí být kreativní a inovativní. V praxi je tedy nutná podpora tzv. vzájemného učení se, kdy je třeba mezi pracovníky povzbuzovat volný pohyb informací, vzájemného předávání poznatků a zkušeností. Intelektuální kapitál je zdrojem konkurenční výhody. Pro firmy je podstatné, aby dokázali najít, přizpůsobit si, odměňovat a udržet si lidský kapitál v podobě talentovaných jedinců. Zároveň je třeba, aby tento svůj kapitál dokázaly vhodně rozvíjet. (Armstrong, 2007, s. 44)

2 Odměňování zaměstnanců

2.1 Koncepce a cíle odměňování

Odměňování zaměstnanců je komplikovanou, ne vždy jasnou záležitostí, na kterou by se pracovníci a jejich zaměstnanci měli pozorně soustředit. Nejdůležitějším faktorem odměňování není pouze mzda či plat, nebo jiné formy peněžní odměny, kterou poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům za vykonávanou práci, zahrnuje především povýšení,

formální uznání a také zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nezávisle na jeho pracovním výkonu. V dnešní moderní době odměňování zahrnuje další aspekty, kterými jsou: zaměstnanecké výhody, povýšení, formální uznání, přidělení vybavené kanceláře a další. (Koubek, 2007, s. 236)

Vyjma mezd jsou součástí odměn za práci také zaměstnanecké výhody, které nejsou bezprostředně vázány na výkon zaměstnanců – ti je získávají výhradně za práci ve společnosti. Výhody se liší dle funkce či zásluh zaměstnance nebo dle počtu odpracovaných let či spojením dalších faktorů. Zaměstnanecké výhody slouží k uspokojení mnoha potřeb a rozlišují se tři skupiny: výhody sociální povahy; výhody, které mají vztah k práci a výhody spojené s postavením v organizaci. Do výhod sociální povahy spadá zejména zcela placené životní nebo penzijní přípojištění, různé typy půjček, příspěvky na mateřskou školkou a jiné. Přípojištění a půjčky jsou značným prostředkem k ovlivnění pracovního vztahu zaměstnance ve společnosti. Při rozhodování o odchodu ze společnosti tyto výhody ovlivní, zda si zaměstnanec odchod nerozmyslí, jelikož by přišel o vzácný benefit. Výhody, které se vztahují k práci, obsahují například stravování, vzdělávání nebo výhodnější prodej produktů společnosti. (Koubek, 2007)

Odměňování je založeno na dané vědě, přesvědčeních a principech, které jsou v harmonii s významy organizace a pomáhají je uskutečňovat. Uplatňování systému odměňování vychází ze zásady spravedlnosti, rovnosti, důslednosti a průhlednosti. Tato věda chápe podstatu řízení lidských zdrojů jako investici do lidského kapitálu, z něhož se předpokládá a vyžaduje racionální míra návratnosti.

2.2 Systém odměňování

„Odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznamena pouze mzdu nebo plat, popř. jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi jako kompenzaci za vykonávanou práci. Moderní pojetí odměňování je mnohem širší. Zahrnuje povýšení, formální uznání (pochvaly) a také zaměstnanecké výhody (zpravidla nepeněžní). Kromě těchto více či méně hmatatelných odměn, které kontroluje a o nichž v podstatě i rozhoduje organizace, se stále více pozornosti věnuje i tzv. vnitřním odměnám, které souvisejí se spokojeností pracovníka s vykonávanou prací. Vedle peněžních forem odměňování se tedy používají i nepeněžní formy, z nichž některé lze vyjádřit v peněžních, ale některé v peněžích vůbec vyjádřit nelze.“ (Koubek, 2001, s. 265)

System odměňování pracovníků se skládá ze vzájemně propojených politik, procesů a praktických postupů společnosti při odměňování zaměstnanců podle jejich dovedností a schopností a přínosu a tržní hodnotě organizace. Je utvářen v oblasti filozofie, strategie a politiky odměňování organizace, jež zahrnují uspořádání procesů praxe, struktur a postupů, které zabezpečují a udržují vhodné typy a úrovně mezd a platů, zaměstnaneckých výhod a jiných forem odměn. (Armstrong, 2007, s.)

2.3 Mzdový systém

Úlohou tohoto systému je peněžně odměnit zaměstnance za vykonanou práci, včetně ocenění chování a schopností.

Mzda a její formy

Mzda, plat či odměna je zaměstnanci vyplácena za vykonanou práci, dle dohody za podmínek stanovených zákonem, není-li stanoveno jinak. Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění naturální hodnoty poskytované zaměstnavatelem, svému zaměstnanci za práci. Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace a další. Mzda či plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dle obtížnosti pracovních podmínek, dle pracovního výkonu a dosažených pracovních výsledků. (Zákon č. 262/2006 Sb.,)

Mzdové formy

Mzdové formy dělíme dle několika hledisek. Mezi nejčastější členění však patří forma základní a pobídkové mzdy. Základní formou je časová mzda či plat, ale mezi mzdové formy pobídkové zahrnujeme úkolovou a podílovou mzdu. Pobídkové mzdy se snaží motivovat pracovníky tím, že tvoří silnější vazbu mezi odměnou a výkonem. Nově se v rámci odměňování objevuje zásluhová mzda či plat. Do této oblasti zahrnujeme odměňování na základně individuálního výkonu, týmové odměňování, či odměňování dle schopností, apod. Někdy je využíváno odlišných kombinací jednotlivých mzdových forem. (Koubek, 2007 s. 262)

Časová mzda

Časová mzda či plat patří mezi základní mzdové formy. V podstatě se jedná o hodinovou, týdenní či měsíční částku, kterou dostává zaměstnanec za svou práci. Časová mzda je nejpoužívanější základní mzdovou formou i tam, kde se využívá formy pobídkové,

kteřá tvořív zpravidla většív část celkové odměny zaměstnance. Na základě pobídkových forem zaměstnanci vnímají spravedlnost a srovnatelnost systému odměňování. Hlavním úkolem systému časových mezd a platů je vytvoření struktury či systému pro srovnatelné odměňování pracovníků, závislé na jejich pracovním výkonu. (Koubek, 2007 s. 264)

Úkolová mzda

Úkolová mzda je nejčastěji používaným a nejjednodušším typem pobídkové formy, která se používá zejména v dělnických profesích. Zaměstnanci je vyplácena určitá částka za každou jednotku práce, kterou odvede. Jsou definovány dva typy úkolové mzdy a to, úkolová mzda s rovnoměrným průběhem závislosti mzdy na výkonu, jíž se rozumív určitá stanovená částka mzdy na den, která není závislá na výkonu pracovníka. Druhým typem úkolové mzdy je úkolová mzda s diferencovaným průběhem závislosti mzdy na výkonu. Dle tohoto přístupu je pouze jedna sazba na kus pro všechny přijatelné kusy až do stanoveného množství. Jestliže je překročena výkonová norma vyrobeného množství, používá se vyšší sazba za vyrobený kus. Při používání úkolové mzdy je důležité zajistit, aby množství a kvalita odvedené práce byli zjistitelné a kontrolovatelné a aby byl výkon pracovníka ovlivnitelný. Je nutné zajistit bezpečnost a zdraví pracovníka, a zajistit kontrolu technologických a pracovních postupů. (Koubek, 2007 s. 267)

Podílová mzda

S podílovou mzdou je možné se setkat především v činnostech, týkající se obchodnictvív, ale také u některých typů služeb. Zaměstnanec je zde odměněn v závislosti na prodaném množství. Je to tzv. přímá podílová mzda. Zaměstnanec má stanovený základní plat, k němuž poté dostává provizi za prodané uskutečněné operace. Variantou podílové mzdy je zálohovaná podílová mzda, kdy zaměstnanec dostává měsíční zálohu, která se pak odečítá od provize. (Koubek, 2007 s. 268)

Prémie

Prémie jsou stále častěji užívány v oblasti pobídkových forem. Bývají poskytovány k časové nebo úkolové mzdě. Lze se setkat s prémiei dvojího typu.

Periodicky opakující se prémie za uplynulé období s jasnou závislostí na odvedeném výkonu. Tento typ prémie má předem stanovenou sazbu a předem stanovené období. Vztahuje se ke splnění určité skutečnosti, která je rovněž známá dopředu.

Jednorázová prémie je vyplácena v případě vykonání mimořádné pracovní skutečnosti, za výborné splnění úkolu daného podnikem, za iniciativní a dobré chování. Na

rozdíl od prémie může bonus mít peněžní i nepeněžní charakter. Co se týká nepeněžní podoby, jedná se například o výlet, poukázku na kulturní akci aj. (Koubek, 2007 s. 270)

Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení neboli osobní příplatek se užívá, pokud chce zaměstnavatel odměnit pracovníka, který vykonával zvláště náročnou práci nebo dlouhodobě dosahoval výborných pracovních výsledků. Jeho velikost bývá stanovena určitým procentem ze základního platu. (Koubek, 2007 s. 271)

Příplatky

Mohou být povinné a nepovinné. Povinné příplatky jsou zakotveny v právních normách a patří sem zejména práce přesčas, ve svátek, v noci apod. Na nepovinných příplatcích se podnik dohodne s odbory nebo je poskytne svým zaměstnancům dobrovolně. Jsou to například příplatky na oděv, na ubytování apod. (Koubek, 2007 s. 273)

3 Zaměstnanecké výhody

3.1 Postavení zaměstnaneckých výhod v systému řízení lidských zdrojů

Zaměstnanecké výhody zahrnují široký výběr požitků, služeb, zboží a sociální péče, které zaměstnavatel poskytuje ke mzdě za vykonanou práci, za které by jinak musel zaměstnanec platit. Zaměstnanecké výhody mohou mít peněžní formu nebo to jsou výhody peněžité hodnoty. Tvoří je část příjmu ze závislé činnosti a představují dodatečná zvýhodnění zaměstnanců. (Dvořáková, 2012, s. 325)

Zaměstnanecké výhody (požitky) jako formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Podle něho se zaměstnanecké výhody liší od mezd a platů a dalších forem odměňování tím, že nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka, ale při jejich poskytování se přihlíží na funkci, postavení pracovníka v organizaci, na dobu zaměstnání v organizaci a zásluhy. (Koubek, 2007, s. 319)

Armstrong popisuje zaměstnanecké výhody jako odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Patří sem i položky, které nejsou přímo odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou. Stejně jako Koubek uvádí, že zaměstnanecké výhody poskytované organizací mají jen zřídka přímý nebo bezprostřední

vliv na výkon. Vytvářejí však příznivější postoj pro pracovníky organizace, který dlouhodobě zlepšuje jejich oddanost, angažovanost a výkon organizace. (Armstrong, 2007, s. 595)

3.2 Pojetí zaměstnaneckých benefitů

Obecně se benefit označuje jako výhoda či prospěch někoho v porovnání s někým jiným, jedná se tedy o výhody, které zaměstnanec získává v titulu zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli, z větší části bez souvislosti s pracovním výkonem (avšak při dodržení stanovených podmínek, jež se mohou pracovní činnosti týkat), zčásti pak v souvislosti s pracovním zařízením, popř. délkou pracovního poměru. (Pelc, 2011, s. 15)

V mnoha případech mají zvýhodněný daňový a odvodový režim, a proto jsou zaměstnavateli taková plnění v hojně míře používána.

Zaměstnanecké benefity slouží především k posílení pozitivního vztahu k firmě, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců. Složení benefitů vychází z možností zaměstnavatele, předpokládaných potřeb pracovníků a ze srovnání s nabídkou jiných subjektů na trhu práce. Mnohokrát bývají předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, popř. jsou obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo v individuálních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci. (Pelc, 2011, s. 16)

Wöhe (1995) vidí význam zaměstnaneckých výhod pro zaměstnavatele jako reakci na rostoucí konkurenci a na výběr a nábor kvalifikovaných pracovníků. Snaží se o snížení negativního dopadu fluktuace a o nutnost stabilizovat kvalifikované a výkonné zaměstnance. Zaměstnanecké výhody zvyšují spokojenost při práci a zlepšují pracovní klima a výkon, a tím se posiluje důvěra zaměstnanců k zaměstnavateli. Umožňují zvyšovat celkový příjem zaměstnance i přes regulační opatření vlád v oblasti mezd a tím být úspěšnější v konkurenci.

Z pohledu zaměstnance je význam zaměstnaneckých výhod následující: Služby a výhody můžou velmi často čerpat i rodinní příslušníci. Zaměstnanecké výhody nepodléhají inflaci, a pokud ano, tak minimálně. Snižují výdaje za služby a zboží na běžném trhu. (Wöhe, 2007)

3.3 Historie zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody vznikly v USA, kdy v průběhu 2. světové války byl nedostatek pracovních sil a vládní regulace zakazovala zvyšovat platy. Organizace, díky těmto důsledkům, hledaly způsob přilákání a udržení zaměstnanců např. tím, že platily účty za lékaře, zřizovaly životní pojistky, přispívaly na činnost závodních jídelen, apod. Rozvoj poskytování zaměstnaneckých výhod podpořila i daňová politika. Dnes zaměstnanecké výhody tvoří významnou součást nákladů práce. V roce 1929 představovaly pouze 3% z těchto nákladů, v roce 1969 to bylo 31% a v roce 1989 dosáhly 39%. Významnou roli při zmíněném procesu sehrály odbory. (Milkowich, a další, 1993)

K prvnímu velkému rozvoji systému zaměstnaneckých výhod u nás, došlo počátkem minulého století, kdy průmyslník Tomáš Baťa, úspěšný podnikatel a průkopník nových efektivních metod organizace a řízení, zahrnul do své podnikatelské strategie i péči o své zaměstnance. Jako jeden z prvních na území dnešní České republiky pochopil, že péče o kvalifikaci a sociální podmínky zaměstnanců je oboustranně výhodná. (Lešingrová, 2008)

Zavedením závodního stravování dosáhl dokonalejšího využívání pracovní doby a vyšší kontroly nad svými zaměstnanci. Věřil, že poskytováním kvalitní stravy přispívá ke zlepšování pracovní kondice a ke snižování nemocnosti zaměstnanců. Jejich zdravotní stav sledoval zavedením preventivních lékařských prohlídek v rámci preventivních lékařských opatření. Výstavbou rodinných (tzv. „baťových“) domků dokázal ovlivnit stabilizaci pracovníků. Svým zaměstnancům nabízel možnost kulturního a sportovního vyžití. Tím, že zvyšoval kvalitu života svých zaměstnanců, zároveň upevňoval jejich vztah k podniku a jejich loajalitu k zaměstnavateli. Přesvědčil se, že je to účinná forma pozitivní motivace zaměstnanců, která vede k vyšší produktivitě práce a tím i ke zvýšení výkonnosti celého podniku, růstu jeho konkurenční síly a následně k maximalizaci zisku. (Lešingrová, 2008)

3.4 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnaneckých výhod se vyskytuje značné množství, proto je významné jejich členění z různých hledisek.

Členění z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

Značný význam kladou zaměstnavatelé a zaměstnanci na daňové dopady, poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Dle tohoto hlediska dělí Pelc výhody na mimořádně výhodné a částečně výhodné.

Za mimořádně výhodné jsou považovány benefity s daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění; (Pelc, 2011 s. 17)

Částečně výhodné jsou takové zaměstnanecké benefity které, jsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem a na straně zaměstnance daňovým příjmem jako příjmem ze závislé činnosti a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního zabezpečení, nebo u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmu fyzických osob osvobozeny, a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2011 s. 18)

Členění z hlediska věcného

Věcné členění zaměstnaneckých výhod je možné z řady aspektů. Detailně je dělí Pelc do pěti následujících kategorií:

Jedná se o zaměstnanecký vztah související s pracovním zařazením. (např. příspěvek na dopravu do zaměstnání a na ubytování) Tato výhoda je nutná v oblastech s horší dopravní obslužností nebo nedostatkem zaměstnanců s příslušnou profesí.

Do další kategorie spadá osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců. Patří sem např. jazykové či jiné vzdělávací kurzy a výuka. Tento benefit se řadí mezi nejdůležitější z hlediska konkurenceschopnosti společnosti, jelikož je založen na znalostním potenciálu zaměstnavatele i zaměstnanců.

Mezi další zaměstnaneckou výhodu se řadí i zdravotní situace zaměstnanců. Podle Maslowovy pyramidy hodnot, se tento benefit stará o pocit bezpečí, kam spadá i zdraví pracovníků společnosti. Toto členění obsahuje např. závodní nebo individuální lékařskou péči, příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc, poskytnutí vitamínů, očkování, vakcíny proti chřipce, poskytnutí zdravotní obuvi, sick days (placené dny nemoci,

poskytnuté bez lékařského potvrzení), rehabilitace či relaxační pobyty v lázních a spoustu dalších benefitů.

Poskytnutí půjčky či podpory zaměstnancům v obtížné životní situaci patří mezi důležité sociální aspekty života. Stejně jako volný čas zaměstnanců, kam patří výhody sportovního, kulturního a rekreačního charakteru. V dnešní době je tento benefit poskytován pomocí poukázek, tzv. Flexipassů, které mají určitou peněžní hodnotu a lze je využívat jako vstupy do různých sportovních zařízení (fitness, posilovna, plavání, sauna, tenis, atd.). (Pelc, 2011, s. 18)

Členění z hlediska charakteru

Z pohledu zaměstnavatele můžeme rozlišovat, jestli se na poskytovanou výhodou vydávají finanční či nefinanční prostředky a z hlediska formy příjmu ze strany zaměstnance se rozlišuje, zda se jedná o peněžní či nepeněžní příjem.

Finančním výdajem se rozumí, že zaměstnavatel vydává finanční prostředky na určitou poskytnutou výhodu (např. příspěvek na dovolenou). Zatímco nefinanční výdaj není poskytnut z finančních prostředků (např. poskytnutí služebního vozidla). Při peněžním příjmu zaměstnanec obdrží příslušnou částku formou peněžního benefitu. Vůči zaměstnavateli vzniká daňově uznatelný nebo neuznatelný náklad. Nepeněžní příjem je také někdy označován jako nepřímá odměna, což jsou bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům, jakož jsou, jakož jsou služby v oblasti zdravotní, rekreační, sportovní nebo kulturní. Tento způsob poskytování výhod je pro zaměstnavatele z daňového pohledu výhodnější. (Pelc, 2011, s. 19)

Členění podle míry volitelnosti

Zaměstnavatelé mohou poskytovat svým zaměstnancům zaměstnanecké výhody dvěma způsoby, a to fixním systémem výhod nebo flexibilním systémem výhod.

Fixní/plošný systém výhod

Systém plošných výhod funguje tak, že zaměstnavatel určí základní zaměstnanecké výhody, které jsou určeny pro všechny zaměstnance organizace a oni se pak rozhodnou, zda tyto výhody využijí nebo ne. (Macháček, 2008 s. 14)

Systém plošné nabídky je čerpán všemi zaměstnanci či většinou z nich. Mezi charakteristické výhody, které jsou nejvíce využívány, patří příspěvek na stravování, na penzijní připojištění nebo životní pojištění, dále pak na jazykové kurzy a vzdělávání. Plošné

benefity jsou poměrně stálé, jelikož jsou poskytovány na vymezenou dobu, např. na více let. (Pelc, 2011, s. 21)

Flexibilní/volitelný systém výhod

Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod nebo také Cafeteria systém je systém, který umožňuje zaměstnancům vybrat si ze souboru zaměstnaneckých výhod poskytovaných zaměstnavatelem takové výhody, které vyhovují jejich potřebám. Každý zaměstnanec si může zvolit výhody podle svých vlastních přání a preferencí na základně určeného bodového limitu, který je zaměstnancům přiřazen. (Macháček, 2008, s. 14)

Rozdíly v upřednostňování zaměstnaneckých výhod lze v organizaci vyřešit volitelným systémem zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanec má možnost vybrat si pro sebe to nejzajímavější z několika vhodně sestavených nabídek, které jsou zpravidla následující: výplata přiznané částky v hotovosti, penzijní a životní připojištění, kumulovaný volný čas, příspěvek na aktivity ve volném čase, věcné požitky, zvýhodněné půjčky pro zaměstnance, poradenství, účast na zisku a další. (Dvořáková, 2012, s. 324)

Pelc nazývá tento systém jako bonusový program, ve kterém jsou zaměstnanci přiděleny body za splnění úkoly, které může směňovat za různě oceněné benefity. Tento systém může být jiný dle hierarchické pozice v organizaci. Nesmí však být náhradou mzdy – v takovém případě se nejedná o benefit. (Pelc, 2011, s. 22)

4 Daňové aspekty vybraných zaměstnaneckých výhod

V dnešní době existuje mnoho poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Při jejich výběru je důležitým měřítkem jejich daňový dopad, a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance. Jelikož by popis všech nabízených výhod přesáhl okruh mé práce, rozhodla jsem se věnovat pouze vybraným zaměstnaneckým benefitům včetně jejich daňových dopadů.

4.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Přispívání zaměstnancům na jejich penzijní připojištění či soukromé životní pojištění je velmi využívaným benefitem. Současně spadá mezi benefity značně výhodné pro zaměstnavatele.

Zaměstnavatel

Daňový režim vychází z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Příspěvky vyplacené zaměstnancům na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění lze zahrnout do daňově uznatelných výdajů bez ohledu na jejich výši v případě, že se jedná o nepeněžní plnění vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (Macháček, 2010, s. 23)

Jestliže zaměstnavatel dodrží limit 30.000 Kč ročně pro jednoho zaměstnance za soukromé životní pojištění a penzijní připojištění celkem, je tento příspěvek osvobozen od odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Přesáhne-li limit 30.000 Kč, musí zaměstnavatel odvést povinné zdravotní pojištění ve výši 9 % a sociální pojištění ve výši 25 %, stejně tak jako musí zaměstnanec odvést z této částky 6,5 % na sociální pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění, protože zahrnuje tuto částku do základu daně. Kromě zdravotního a sociálního pojištění zaplatí také daň z příjmu.

Zaměstnanec

Režim zaměstnance se řídí § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Dle tohoto ustanovení jsou od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozeny příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění poukázané na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu či pojišťovny na základě pojistné smlouvy mezi zaměstnancem a pojišťovnou. Aby byly tyto příspěvky daňově uznatelným výdajem a současně byly osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti, nesmí překročit v daném roce u téhož zaměstnavatele společný limit 30 000 Kč. (Pelc, 2011 s. 36,37)

Zaměstnanec musí, jakož to plátce daně splnit určité podmínky, aby byl od daní osvobozen. Ve smlouvě musí být sjednáno vyplacení plnění nejdříve při dosažení věku 60ti let a až po 60 kalendářních měsících. U penzijního pojištění si může zaměstnanec odečíst od základu daně zaplacenou částku přesahující 12.000 Kč (maximální roční částka všech smluv o penzijním připojištění, které zaměstnanec má). Celkem si může zaměstnanec snížit

svůj roční daňový základ o 24.000 Kč (12.000 Kč na penzijním připojištění a 12.000 Kč na soukromém životním pojištění).

4.2 Příspěvky a příplatky na stravování

K nejčastějším zaměstnaneckým výhodám stále patří stravování zaměstnanců v nejrůznějších formách. V § 236 zákona č. 262/2006 Sb., ZP je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance vyslané na pracovní cestu. Zaměstnavatel tedy přispívá dvěma způsoby. První způsob je provozování vlastního stravovacího zařízení a druhý je příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované jiným subjektem. Druhý způsob také zahrnuje poskytování stravenek, jenž je stále nejoblíbenější a nejčastější formou poskytování zaměstnaneckých benefitů. (Macháček, 2010, s. 39)

Zaměstnavatel

Výdaje na provoz stravovacího zařízení jsou daňově uznatelný výdaj s výjimkou hodnoty potravin. „Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.“ (Pelc, 2011, s. 39)

Jestliže zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na stravování zajišťované jiným subjektem, jsou pro něj daňově uznatelným výdajem příspěvky až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného zaměstnance vyslaného na pracovní cestu, při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj, pokud je zaměstnanec přítomen během stanovené směny alespoň po dobu 3 hodin. Pokud délka směny s povinnou přestávkou v práci překročí délku 11 hodin, může zaměstnavatel uplatnit jako výdaj příspěvek na další jedno jídlo. (Macháček, 2010, s. 42)

Zákon neurčuje maximální či minimální hodnotu stravenky, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Neurčuje ani v jaké výši se mají zaměstnavatel či zaměstnanec podílet na hodnotě stravenky. Aby byl však benefit v podobě stravenek daňově uznatelným výdajem, musí platit stejné podmínky jako u příspěvku na stravování – částka, kterou se na hodnotě stravenky podílí zaměstnavatel, může být maximálně 55 % její nominální hodnoty a současně může dosahovat maximálně 70 % hodnoty stravného pro zaměstnance vyslaného na pracovní cestu, při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. (Macháček, 2010, s. 43)

Pokud příspěvky zaměstnavatele přesáhnou stanovené limity, částky vyplácené navíc jsou daňově neuznatelnými výdaji.

Zaměstnanec

Z hlediska zaměstnance je hodnota stravování poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů osvobozena od daně z příjmů fyzických osob za předpokladu, že se jedná o nepeněžní plnění (viz. § 6 odst. 9 písm. b) ZDP). Na rozdíl od zaměstnavatele je u zaměstnance tento benefit osvobozen bez ohledu na to, v jaké výši příspěvky jsou. (Pelc, 2011, s. 41)

4.3 Odborný rozvoj zaměstnanců

K významným motivačním prvkům zaměstnanců patří účast zaměstnavatele na odborném rozvoji svých zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců obsahuje zaškolení a zaučení; prohlubování kvalifikace a její zvyšování. (Macháček, 2010, s. 95)

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP může zahrnout do daňově uznatelných výdajů výdaje vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se dle zákoníku práce považují za výkon práce, nebo výdaje na rekvalifikaci zaměstnanců dle zákona o zaměstnanosti. (Pelc, 2011, s. 51)

Naopak podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP nejsou daňově uznatelným výdajem nepeněžní plnění, která zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení s výjimkou provozu vlastních vzdělávacích zařízení.

Za daňově uznatelný výdaj lze dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP považovat i částky vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců v podobě peněžního plnění, jedná-li se o právo zaměstnance vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (Macháček, 2010 s. 103)

Zaměstnanec

U zaměstnance se daňový režim řídí § 6 odst. 9 písm. a) a d) ZDP. Ve shodě s těmito dvěma ustanoveními jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny částky vynaložené zaměstnavatelem v souvislosti s odborným rozvojem zaměstnance, jde-li o nepeněžní plnění. Jestliže zaměstnavatel přispíval zaměstnanci na vzdělání

prostřednictvím peněžitých plnění, tato plnění by byla předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti. (Macháček, 2010 s. 100)

4.4 Služební auto i pro soukromé účely

K častým zaměstnaneckým benefitům patří bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely. Tento benefit je rozšířený zejména na řídicích pozicích. (Macháček, 2010 s. 81)

Zaměstnavatel

Režim zaměstnavatele se řídí pokynem MF č. D-300 k § 24 odst. 2 ZDP, konkrétně bodem č. 28. Při používání motorového vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku poplatníka nebo v pronájmu, jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců, se neuplatňuje režim poměrné výše nákladů (daňových výdajů), jelikož není tento režim uplatňován pro poměrnou výši pořizovací ceny motorového vozidla zahrnované podle § 6 odst. 6 ZDP do základu daně zaměstnance, která rovněž není závislá na skutečném fyzickém opotřebením, resp. na počtu ujetých km. Přitom výdaje za pohonné hmoty jsou daňovým výdajem pouze při použití vozidla pro služební účely. (Macháček, 2010 s. 84)

Zaměstnanec

Režim zaměstnance se řídí § 6 odst. 6 ZDP. Za nepeněžní příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý měsíc poskytnutí vozidla. Je-li tato částka nižší než 1000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1000 Kč. Pokud se jedná o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka (i v případě, kdy dojde k následné koupi vozidla). Není-li v ceně vozidla zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely. V tomto případě se za příjem zaměstnance považuje částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla. Poskytnou-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. (Macháček, 2010, s. 82,83)

Od roku 2008 je nepeněžní příjem zaměstnance spočívající v poskytnutí motorového vozidla i k soukromým účelům součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. (Pelc, 2011, s. 71)

4.5 Mobilní telefon i pro soukromé účely

Následujícím druhem majetku, který zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům i pro soukromé účely, je mobilní telefon. Tato forma zaměstnaneckého benefitu není upravena zákonem o daních z příjmů. (Pelc, 2011, s. 74)

Zaměstnavatel

Náklady na soukromé hovory zaměstnance, které hradí zaměstnavatel, obecně nejsou daňově uznatelným výdajem. Pokud však je užívání mobilního telefonu pro soukromé účely zaměstnance upraveno v kolektivní smlouvě jako pracovní právní nárok, jedná se o daňově uznatelný výdaj. (Pelc, 2011, s. 74,75)

Zaměstnanec

Jestliže soukromé hovory zaměstnance platí zaměstnavatel, jejich hodnota je součástí základu daně zaměstnance i vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Nezáleží na tom, zda jsou tyto výdaje na straně zaměstnavatele daňově účinné či nikoliv. (Pelc, 2011 s. 75)

4.6 Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Příspěvek na dopravu bývá zaměstnancům poskytován v peněžní i nepeněžní formě. Může se jednat o formu příspěvku na dopravu, poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům, nebo dopravu zabezpečuje zaměstnavatel sám. (Macháček, 2010, s. 117)

Zaměstnavatel

Jestliže je výdaj na dopravu sjednán jako pracovní právní nárok v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo dohodnut v individuální smlouvě, jedná se o daňový výdaj. V tomto případě nezáleží na tom, zda se jedná o příjem v peněžní, či nepeněžní formě. (Pelc, 2011, s. 60)

Zaměstnanec

Z hlediska zaměstnance se vždy jedná o zdanitelný příjem ze závislé činnosti. V případě peněžního příjmu je zdanitelným příjmem tento příjem, jedná-li se o nepeněžní plnění, je zdanitelným příjmem hodnota tohoto plnění vyjádřená v penězích. Pokud zaměstnavatel zabezpečuje dopravu do zaměstnání ve vlastní režii, jsou zdanitelným příjmem náklady na tuto dopravu. Příjem je také součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Macháček, 2010, s. 117,118)

4.7 Kultura, sport

Zaměstnavatel může přispívat na kulturní a sportovní akce či na tuzemské a zahraniční zájezdy. Mezi kulturní akce lze zařadit i vánoční večírek pořádaný pro zaměstnance v restauračním zařízení s hudbou, večeří a předáním dárku. (Pelc, 2011, s. 96)

Zaměstnavatel

Jde-li o nepeněžní benefit, je toto plnění platbou ze sociálního fondu zaměstnavatele, a proto výdaje na něj nemohou být výdaji daňovými. Tento výdaj je z daňových výdajů vyloučen. V případě peněžního plnění je možné sjednat tento benefit jako pracovněprávní nárok. Potom je takový výdaj pro zaměstnavatele výdajem daňovým dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. (Macháček, 2010, s. 111)

Zaměstnanec

Od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou na základě § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanců z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů ve formě příspěvku na kulturní pořady, vstupy do kin, divadel, sportovních zařízení, jako jsou fitness centra, tenisová a squashová hřiště, plavecké bazény a další. Tato plnění nejsou ani součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Pokud by se ovšem jednalo o příspěvky poskytované formou peněžního plnění, byly by součástí daně zaměstnance i vyměřovací základy pro odvod pojistného. (Macháček, 2010, s. 109)

4.8 Půjčky zaměstnancům

Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytovat půjčky buď zcela bezúročné, nebo s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku. Jedná se o půjčky na bytové účely nebo k překlenutí tíživé finanční situace. (Macháček, 2010, s. 73)

Zaměstnavatel

Výdaj na půjčku je placen ze sociálního fondu, není tedy daňově uznatelným výdajem.

Zaměstnanec

Samotná hodnota půjčky není předmětem daně z příjmů fyzických osob. Předmětem daně je peněžní zvýhodnění, které plyne zaměstnancům v souvislosti s poskytováním bezúročných půjček nebo půjček s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku. Toto zvýhodnění je příjmem zaměstnance, který je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen do limitů stanovených ustanovením. Jedná-li se o půjčku na bytové účely, je osvobozena do

výše 100 000 Kč (u zaměstnance postiženého živelnou pohromou do výše 1 000 000 Kč). Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace jsou osvobozeny do výše 20 000 Kč (u zaměstnance postiženého živelnou pohromou do výše 200 000 Kč). Stejně limity platí též pro vyměřovací základy pro odvod pojistného. Pokud hodnota půjčky přesáhne stanovenou hranici, je obvyklý úrok z části přesahující tuto hranici nepeněžním příjmem zaměstnance a stává se součástí základu daně z příjmů fyzických osob a vyměřovacích základů pro odvod pojistného. (Pelc, 2011, s. 103-106; § 6 odst. 9 písm. l) ZDP)

4.9 Dary

Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům dary při různých příležitostech, například k významnému životnímu jubileu či při odchodu do důchodu. Mohou být poskytovány v peněžní i nepeněžní formě, nebo jako poukázky, na základě kterých si zaměstnanec vybere dar sám. Dle § 3 odst. 4 písm. a) ZDP je každý dar poskytnutý v souvislosti s výkonem závislé činnosti příjmem zaměstnance ze závislé činnosti. (Pelc, 2011, s. 99)

Dle ustanovení § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, lze z fondu poskytovat dary zaměstnancům za: mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele; aktivitu humanitární, sociální; péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky; při pracovních výročí 20 let (a každých dalších 5 let) výkonu práce u zaměstnavatele; při životních výročí 50 let (a každých dalších 5 let) věku; při prvním odchodu do starobního/plného invalidního důchodu. (Pelc, 2011, s. 100)

Zaměstnavatel

V případě nepeněžních darů se jedná o nedaňové výdaje, neboť jsou placeny ze sociálního fondu. Jedná se tedy o výdaje, které jdou na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů a nejsou daňově účinné. V případě peněžního plnění lze sjednat či dohodnout nárok na tento dar jako pracovněprávní nárok a tento výdaj potom bude daňově uznatelným výdajem dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. (Pelc, 2011, s. 102)

Zaměstnanec

Dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti hodnota nepeněžních darů do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Hodnoty darů do uvedeného limitu taktéž nevstupují do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Součástí základu daně z příjmu ze závislé činnosti a vyměřovacích základů pro odvod pojistného je pouze hodnota nad stanovený limit. Osvobození nelze uplatnit v případě, kdy se jedná o peněžní plnění, nebo když je dar

poskytnut při jiné příležitosti, než jakou stanovuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Částky, které nejsou osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti, jsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. (Macháček, 2010, s. 67,68)

4.10 Odběr zboží a služeb za nižší cenu než je cena obvyklá na trhu

Zaměstnavatel může poskytovat zboží či služby svému zaměstnanci za nižší cenu než je cena, za kterou zboží či službu prodává ostatním zákazníkům. V tomto případě je rozdíl mezi obvyklou cenou (případně cenou zjištěnou dle zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku) a sníženou cenou, kterou zaplatí zaměstnanec, nepeněžitým příjmem zaměstnance. Tento benefit je v praxi často zneužíván, neboť zaměstnavatelé často neplní povinnosti plátce – tedy nepeněžitý příjem zaměstnance zdanit a odvést z něj pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011, s. 67)

Zaměstnavatel

Tento benefit nemá přímý vliv na daňový základ zaměstnavatele. Daňovým výdajem však budou např. výrobní náklady či kupní cena daného zboží nebo služby, dále pak náklady na sociální a zdravotní pojištění odpovídající podílu zaměstnavatele z tohoto příjmu zaměstnance.

Zaměstnanec

Nepeněžitý příjem zaměstnance ve výši rozdílu mezi obvyklou cenou a sníženou cenou, kterou platí zaměstnanec, je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, neboť dle § 6 odst. 3 ZDP je příjmem poplatníka také částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci nižší, než je cena zjištěná podle zvláštního právního předpisu nebo cena, kterou účtuje jiným osobám. Tato částka je

taktéž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Pelc, 2011, s. 68)

4.11 Dovolená navíc

V § 213 odst. 1 a 2 ZP jsou stanoveny minimální doby trvání dovolené. Výměra dovolené u zaměstnanců v podnikatelské sféře činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, u zaměstnanců ve státní sféře je to minimálně 5 týdnů v kalendářním roce. Maximální výše není stanovena. (Pelc, 2011, s. 63)

Zaměstnavatel

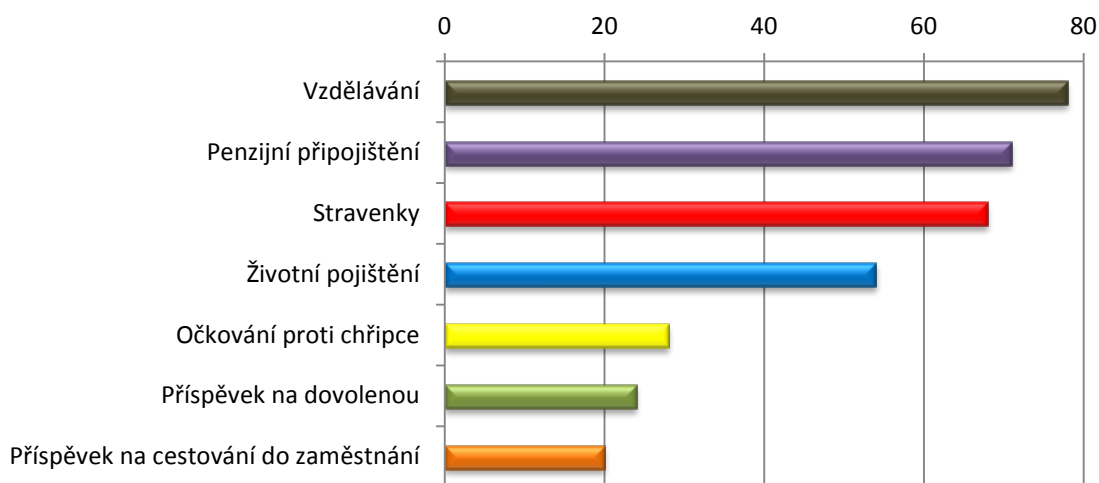
Jestliže je tento druh benefitního plnění pracovněprávním nárokem sjednaným v kolektivní smlouvě, rozhodnutým ve formě vnitřního předpisu nebo sjednaným v individuální pracovní smlouvě, je na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Pokud by ovšem nárok na tento benefit nebyl sjednán výše uvedenými způsoby, nebyl by daňově uznatelným výdajem. (Pelc, 2011, s. 63,64)

Zaměstnanec

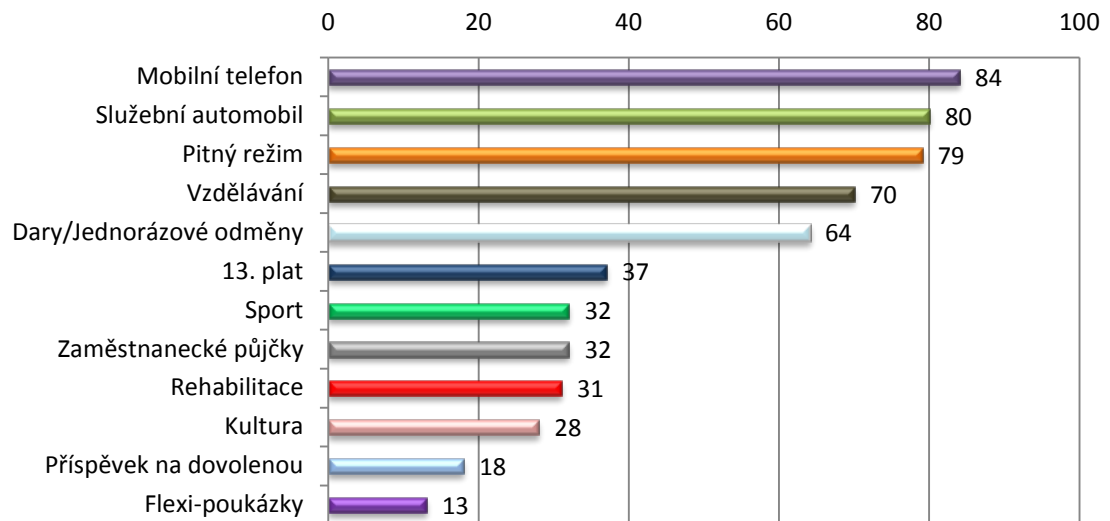
Na straně zaměstnance je tento peněžní příjem součástí základu daně i vyměřovacích základů pro odvod pojistného. (Pelc, 2011, s. 64)

4.12 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v ČR

Průzkum ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy z června 2011 ukazuje, že nejoblíbenějším zaměstnaneckým benefitem z pohledu daňového zvýhodnění je vzdělávání, které poskytuje 78% podniků svým zaměstnancům. Mezi další daňově výhodné benefity spadá penzijní připojištění, životní pojištění a stravenky, které jsou nejžádanějšími a nejrozšířenějšími benefity vůbec. Z okruhu daňově nezvýhodněných benefitů jsou poskytovány mobilní telefony a služební automobily i pro soukromé účely. Tyto benefity jsou zaměstnancům nejvíce poskytovány, využívá je 84% společností. Podíl firem, jež poskytuje daňově zvýhodněné benefity zobrazuje graf č. 1, podíl firem poskytujících daňově nezvýhodněné benefity zobrazuje graf č. 2. Informace dostupné na [www: http://www.spcr.cz/files/ing_spcr_benefity_2011.pdf](http://www.spcr.cz/files/ing_spcr_benefity_2011.pdf).



Graf 1: Nejposkytovanější daňově zvýhodněné benefity (v %) (zdroj: vlastní zpracování dle prezentace průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR)



Graf 2: Nejposkytovanější daňově nezvýhodněné benefity (v %) (zdroj: vlastní zpracování dle prezentace průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR)

Praktická část

Praktická část bakalářské práce se zabývá poskytováním zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti. Nejprve je představena vybraná společnost 1.SčV, a.s., dále pak způsob poskytování zaměstnaneckých výhod, které využívá a jaké výhody svým zaměstnancům poskytuje.

V druhé polovině praktické části bylo provedeno dotazníkové šetření, před jehož zahájením byly stanoveny výzkumné otázky. Výzkumné otázky se týkaly spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity, zda většinu zaměstnanců motivují benefity k lepšímu pracovnímu výkonu nebo jestli je většina zaměstnanců spokojena s nabízenou hodnotou stravenek. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit spokojenost s nabízenými zaměstnaneckými výhodami a jejich využívanost. Vliv zaměstnaneckých benefitů při rozhodování pracovníků jakou společnost upřednostnit při výběrovém řízení. Zjištění zda by zaměstnanci měli zájem o flexibilní systém – Cafeteria a vliv míry motivovanosti zaměstnanců k lepším pracovním výkonům. Vyjma tohoto šetření byly dále zjištěny identifikační informace o zaměstnancích, jako je pohlaví, věk, pracovní pozice či délka pracovního poměru u společnosti.

V závěru praktické části jsou navržena možná zlepšení a doporučení ke stávajícímu systému zaměstnaneckých výhod společnosti.

5 Zaměstnanecké benefity ve společnosti 1. SčV

V následující kapitole se budu zabývat charakteristikou vybraného podniku 1.SčV, a.s., analýzou současného systému poskytování zaměstnaneckých výhod a vyhodnocením dotazníkového šetření týkající se poskytování zaměstnaneckých benefitů společností 1.SčV. Pokusím se navrhnout zlepšení systému poskytování zaměstnaneckých výhod a poskytnu doporučení k zvýšení motivovanosti a spokojenosti zaměstnanců.

5.1 Charakteristika společnosti

1. SčV je stabilní firmou s dlouholetou tradicí. Zajišťuje spolehlivé dodávky vody a odkanalizování a čištění odpadních vod v celé řadě měst a obcí Středočeského kraje. Společnost vznikla 25. června 1993 a její sídlo se nachází na Praze 10. Právní formou společnosti je akciová společnost se základním kapitálem 5 000 000 Kč.

Obrázek 1 Logo společnosti



Obrázek 1 Logo společnosti (zdroj: <http://www.1scv.cz/>)

Hlavní činnosti podniku

Společnost 1.SčV, a.s., je společnost zabývající se výrobou a distribucí pitné vody, odváděním a čištěním odpadních vod, prováděním stavebních děl a poskytováním služeb v oblasti vodního hospodářství. Společnost zajišťuje výrobu a distribuci pitné vody pro obyvatele v okresech Příbram, Sedlčany, Mníšek pod Brdy, Praha západ a Praha východ.

1. SčV, a.s., je členem skupiny Veolia Česká republika. Pro výrobu pitné vody z vlastních zdrojů využívá společnosti 1. SčV celkem 14 úpraven pitných vod a 8 zařízení, kde probíhá pouhá desinfekce podzemní vody. Na 6 z těchto úpraven probíhá úprava povrchové vody a na 8 úpravárnách úprava vody podzemní.

Společnost se dále zabývá dalšími aktivitami, jimiž je řada jiných činností souvisejících s provozem a údržbou vodovodů a kanalizace pro veřejnou potřebu, ale i další činnosti, jako je např. vodoinstalatérství, stavební práce, inženýrská činnost, poradenská a školící činnost v oblasti vodovodního hospodářství, nákladní doprava, montáž a opravy elektrických zařízení, laboratorní práce a nakládání s nebezpečnými odpady.

Ke konci roku 2014 společnost evidovala 201 zaměstnanců, z toho 126 mužů (63%) a 75 žen (37%). Ve společnosti byli zaměstnáni také pracovníci se zdravotním postižením (4%). Počet zaměstnanců se nepatrně navýšil z důvodu rozšíření útvaru zpracovávajícího výběrového řízení a projekty stavomontážní činnosti. (1.ScV, 2015)

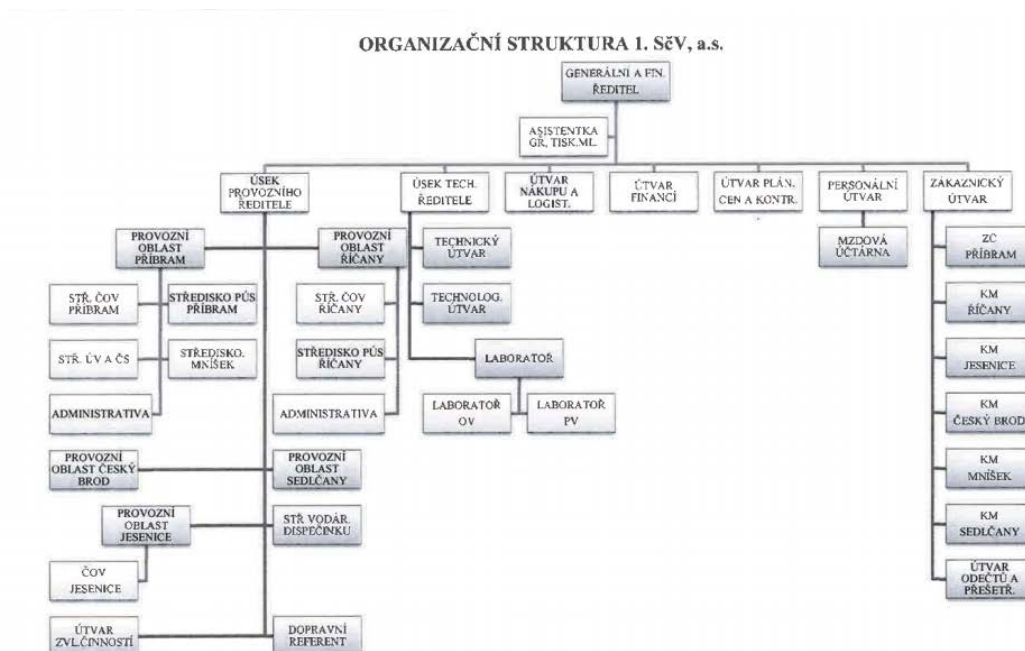
Struktura společnosti

Mezi hlavní orgány společnosti 1.SčV patří valná hromada a statutární orgán. Nejvyšším orgánem společnosti je představenstvo skládající se z předsedy a dvou členů.

Na následujícím obrázku č. 2 je vidět, že v hierarchii společnosti 1. SčV, a.s. rozhoduje generální a finanční ředitel Ing. Ivan Eis, kterému je podřízeno 7 základních útvarů, jenž jsou: úsek provozního ředitele, úsek technického ředitele, útvar nákupu a

logistiky, útvar financí, útvar plánování cen a kontrola, personální útvar a zákaznický útvar. (Kolektivní smlouva, 2014)

Obrázek 2 Organizační struktura společnosti



Obrázek 2 organizační struktura akciové společnosti (zdroj: výroční zpráva)

5.2 Popis a analýza zaměstnaneckých benefitů dané společnosti

Společnost I.SčV poskytuje svým zaměstnancům celou řadu výhod, a to nejen v podobě zaměstnaneckých benefitů plynoucích pouze z existence zaměstnaneckého poměru, ale také v podobě jiných dalších příspěvků nad rámec stanovený zákoníkem práce, které přímo souvisejí s výkonem práce.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti I.SčV vychází z platné kolektivní smlouvy (Kolektivní smlouva pro rok 2014, dále jen „kolektivní smlouva“), některé benefity jsou poskytovány na základě rozhodnutí generálního ředitele. Plnění spojená se zaměstnaneckými benefity mohou být hrazena na vrub daňových či nedaňových výdajů, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění.

V rámci zaměstnaneckých benefitů firma nabízí svým zaměstnancům následující benefity: příspěvek na stravování (stravenky), týden dovolené navíc, vzdělávání zaměstnanců, penzijní připojištění a životní pojištění, odměny při pracovních a životních jubileích, služební notebook, poskytování pracovního oblečení, tzv. 13. plat, příspěvky na

dovolenou, půjčky zaměstnancům, služební automobil, zdravotní dny volna „sick days“, služební telefon a příspěvky na kulturu.

Příspěvek na stravování (stravenky)

Zaměstnavatel tento benefit umožňuje všem zaměstnancům společnosti. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na služební cestu, kterým vzniká nárok na stravné dle zákona č. 119/92 Sb.

Poskytování příspěvku probíhá formou poukázek, tzv. stravenek. Stravenky jsou zaměstnancům přidělovány dle počtu odpracovaných dní v daném měsíci, po odečtení dovolené, nemocenské a služebních cest, za které zaměstnanci náleží dieta dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Vyúčtování takovýchto dnů se je zohledňováno zpětně.

Společnost poskytuje na den poukázku v hodnotě 100,- Kč, zaměstnavatel hradí 55% ceny jednoho hlavního jídla v průběhu hlavní směny z nákladů, což odpovídá hodnotě 55,- Kč. Zbývající část si hradí zaměstnanec sám. Rozdíl mezi celkovou cenou poukázky a příspěvkem zaměstnavatele, hradí zaměstnanec měsíčně částkou ze mzdy.

Čerpání poukázek zaměstnanci využívají ve stravovacích zařízeních, na pracovištích, kde není možné stravování základním způsobem, zajistí společnost možnost ohřevu stravy donášené zaměstnanci. Příspěvek na stravování zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům za skutečně odpracované dny pracujícím denně minimálně 3 hodiny.

Společnost za rok 2014 vynaložila na příspěvek na stravování celkem 2 555 tis. Kč. (Kolektivní smlouva, 2014; Výroční zpráva, 2014)

Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců patří ve společnosti k jednomu z nejdůležitějších úkolů v oblasti lidských zdrojů. Soustavný přístup ke vzdělávání přináší řadu výhod, zvyšuje motivaci a stabilitu zaměstnanců.

Zaměstnancům, kteří si zvyšují svou kvalifikaci z podnětu zaměstnavatele formou krátkodobých kurzů, poskytuje zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného hrubého výdělku na dobu nezbytně nutnou k účasti a hradí náklady spojené (učební pomůcky, cestovní výdaje, apod.)

Hlavním organizátorem vzdělávacích aktivit je na základně partnerské smlouvy Institut environmentálních služeb, a.s. (IES) a pro školení je to povinná ze zákona firma Seva Controls s.r.o.

Společnost v roce 2014 vynaložila na školení částku 786 tis. Kč, z toho 21% činily náklady na školení povinná ze zákona, 77% na školení k prohloubení kvalifikace, dlouhodobější kurzy a ostatní vzdělávací aktivity a 2% jazykové vzdělání. (Kolektivní smlouva, 2014; Výroční zpráva, 2014)

Penzijní připojištění a životní pojištění

Za účelem stabilizace zaměstnanců společnosti a k upevnění programu sociální politiky, byly ke dni 1. ledna 2001 vytvořeny podmínky pro poskytování příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců podle zákona č. 42/1994 Sb., v platném znění, pro zaměstnance, kteří tuto formu zabezpečení ve stáří za níže uvedených podmínek projeví zájem. Od 1. ledna 2012 společnost nabízí svým zaměstnancům také možnost sjednání životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele a nadstandardní slevy na pojištění občanského majetku.

Základní podmínkou vzniku nároku na příspěvek zaměstnavatele je uzavření smlouvy o penzijním připojištění zaměstnance s penzijním fondem dle vlastního výběru zaměstnance a uzavření smlouvy o životním pojištění s pojišťovnou Kooperativa. Podmínkou přiznání příspěvku zaměstnavatele je, aby zaměstnanec sjednávající si penzijní připojištění a životní pojištění nebyl ve zkušební době. Měl tedy odpracováno více jak tři měsíce. Zaměstnavatel poskytne příspěvek na penzijní nebo životní pojištění zaměstnanci ve výši, která mu náleží dle přiložené tabulky, pokud si stejnou částku platí i zaměstnanec.

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění je pro zaměstnavatele ve smyslu § 24, odst. 2 písmeno z) zákona o daních z příjmu v platném znění, daňově uznatelným nákladem až do výše 24 000 Kč ročně.

Penzijní a životní pojištění patří mezi nejdůležitější příspěvek zaměstnavatele z pohledu sociálních nákladů. Společnost na tato pojištění vynaložila za rok 2014 téměř 1 800 tis. Kč. (Kolektivní smlouva, 2014; Výroční zpráva, 2014)

Výše příspěvku je závislá na měsíční mzdě zaměstnance ve společnosti 1.SčV. Výše příspěvku je následující:

Tabulka 1 Výše příspěvku na penzijní připojištění

Měsíční mzda s prémieí	Výše příspěvku zaměstnavatele
- 14 000	350
14 001 - 16 000	400
16 001 - 17 000	450
17 001 - 19 000	500
19 001 - 20 000	550
20 001 - 22 000	600
22 001 - 24 000	650
24 001 - 26 000	700
26 001 - 27 000	750
27 001 - 29 000	800
29 001 - 30 000	850
30 001 - 33 000	900
33 001 - 36 000	950
36 001 - 38 000	1000
38 001 - 40 000	1100
40 001 - 45 000	1200
45 001 - 50 000	1300
50 001 - a více	1500

(zdroj: Kolektivní smlouva pro rok 2014)

Odměny při pracovních a životních jubileích

Zaměstnanci mají nárok na peněžní odměnu při pracovních či životních výročích, zaměstnancům v hlavním pracovním poměru, jejichž doba nepřetržitého zaměstnání ve společnosti je minimálně 5 let. Odměny jsou přidělovány dle rozhodnutí přímého nadřízeného dle pracovních zásluh a zásad. Jsou poskytovány ze sociálního fondu. Při trvání nepřetržitého pracovního poměru do 10 let u společnosti dostane zaměstnanec k dovršení 50 let věku odměnu v hodnotě 5.000,- Kč, k oslavě 55. narozenin a dalších pěti letech navíc získá zaměstnanec odměnu 3.000,- Kč. Zaměstnanci, kteří odcházejí do starobního či invalidního důchodu mají nárok na odměnu 5.000,- Kč. Výše odměny je stanovena dle odpracovaných let u společnosti. U pracovního poměru delšího více než 10 let, je zaměstnanci udělena odměna o 1.000,- Kč větší než u pracovního poměru do 10 let. (Kolektivní smlouva, 2014)

Půjčky zaměstnancům

Zaměstnancům nabízí společnost poskytnutí půjček a vratných sociálních výpomocí, jenž schvaluje v rámci schváleného rozpočtu sociálních nákladů a sociálního fondu sociální komise. Poskytované půjčky až do výše uvedené v zákoně o dani z příjmu nejsou považovány za peněžní plnění, protože je zaměstnanec vrací. Rozpočet na půjčky pro zaměstnance nemá společnost zahrnut v rozpočtu sociálních nákladů a to z důvodu jeho odděleného čerpání a účtování.

Zaměstnanec musí předat manažerovi personálního útvaru žádost o půjčku, která obsahuje: důvod žádosti o půjčku a účel použití půjčky. Ve většině případech si zaměstnanci půjčují na bytové účely a na zařízení bytu. Náklady jsou hrazeny výhradně na základě faktury, která musí být vystavena na adresu zaměstnavatele.

Na základě rozhodnutí sociální komise lze zaměstnanci k překlenutí tíživé finanční situace poskytnout vratnou sociální výpomoc nejvýše však v hodnotě do 20.000,- Kč. Vratná sociální výpomoc je poskytována hotově či na účet zaměstnance nebo na účet třetí strany. Vratná sociální výpomoc je splatná maximálně do dvou let. Pokud není dlužná částka vrácena ve stanoveném termínu, bude vymáhána soudní cestou. (Kolektivní smlouva, 2014)

Služební automobil

Služební automobil není nabízen každému zaměstnanci. O jeho přidělení rozhoduje přímý nadřízený zaměstnanec. Ostatní zaměstnanci, kterým služební automobil nabízen není, a potřebují se vydat na služební cestu, mají k dispozici na zapůjčení vozidlo od společnosti. Zaměstnavatel podepisuje se zaměstnancem dohodu o používání služebního silničního motorového vozidla. V rámci ujetých kilometrů je povinností zaměstnance rozlišovat cestu služební a cestu pro soukromé účely. Zaměstnanec je povinný vést evidenci ujetých kilometrů na záznamu o provozu vozidla. Na tomto záznamu musí být uvedeny ujeté kilometry pro soukromé účely, podle kterých bude vyčíslena spotřeba pohonných hmot pro soukromé účely. Vyčíslená částka v Kč je uhrazena formou srážky ze mzdy zaměstnance. Cesta z domu do kanceláře, kterou má zaměstnanec uvedenou jako místo výkonu práce, má být označena jako soukromá. Za kontrolu knihy jízd a stav vozidla zodpovídá správce vozového parku, který zajišťuje i veškerou administrativu spojenou se služebními automobily. Za škody na služebních vozidlech zaměstnanec odpovídá pouze do

výše čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku. To však neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti, nebo pod vlivem omamných látek.

Služební telefon

Služební mobilní telefony a další zařízení pro mobilní komunikaci jsou zaměstnancům přidělovány na základě rozhodnutí přímého nadřízeného, který o přidělení může rozhodnout, pokud má na pořízení mobilního telefonu ve svém rozpočtu vyčleněné dostatečné finanční prostředky.

Mobilní telefony nakupuje výhradně IT koordinátor pro všechny zaměstnance I.SčV, a to u dodavatele nebo dodavatelů, které stanoví cenový návrh. Konkrétní typ mobilního telefonu si zaměstnanec stanoví sám po konzultaci s IT koordinátorem. Při nákupu mobilního telefonu se IT koordinátor řídí těmito finančními limity: řadový zaměstnanec do 10 000 Kč bez DPH, manažeři útvarů do 15 000 Kč bez DPH a ředitelé útvarů do 25 000 Kč bez DPH. Mobilní telefon může zaměstnanec obměnit nejdříve po 30 měsících od uvedení původního telefonu do užívání nebo po uznání nefunkčnosti či ztráty.

S každým zaměstnancem je podepsáno prohlášení, určující finanční spoluúčast za využívání mobilního telefonu za soukromé využití služeb a určený limit, který bude hrazen zaměstnavatelem. Limity stanovené pro dané pozice včetně DPH jsou následující: ředitelé 8 000,- Kč, manažeři 800,- Kč, vedoucí pracovníci 500,- Kč a ostatní pracovníci 200,- Kč. Vyúčtování je prováděno ve mzdě po zúčtovacím období s měsíčním odstupem.

5.3 Dotazníkového šetření

V každé společnosti je důležité zvolit správný systém odměňování, kam nepatří jen mzda, ale také systém zaměstnaneckých výhod. Zaměstnancům by měli být nabízeny takové benefity, které je motivují a zlepšují tak jejich výkon a kvalitu práce. Pokud jim jsou nabízeny benefity, o které zaměstnanci nestojí a nevyužívají je, je tyto benefity zbytečné poskytovat. Pro zjištění spokojenosti s poskytovanými benefity společnosti I.SčV a nabídky nových zaměstnaneckých výhod, o které by zaměstnanci projevíli zájem, jsem ve společnosti provedla dotazníkové šetření.

Vzhledem k cílům mé bakalářské práce, jsem si před zahájením výzkumného šetření zvolila následující výzkumné otázky:

1. Většina zaměstnanců je spokojena s poskytovanými zaměstnaneckými benefity.
2. Většinu motivují benefity k lepšímu pracovnímu výkonu.
3. Většina zaměstnanců je spokojena s nabízenou hodnotou stravenek.

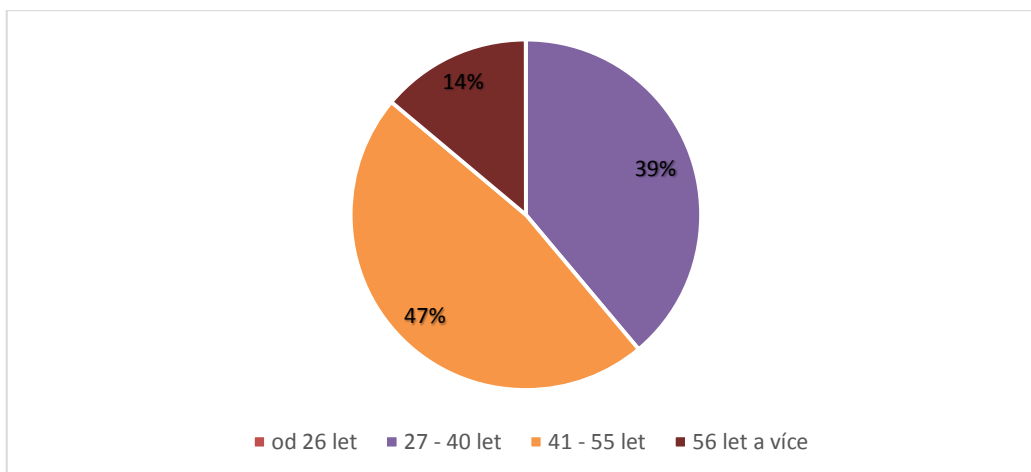
Pro účely šetření považuji zaměstnance za spokojené s nabízenými benefity pokud využívají alespoň $\frac{3}{4}$ benefitů.

Dotazník jsem poskytla asistentce generálního ředitele společnosti, která ho rozeslala všem padesáti zaměstnancům administrativního oddělení formou odkazu na webové stránky survio.cz, na kterých sem dotazník zpracovávala. Zaměstnanci vyplňovali dotazník anonymně a vyplnilo ho 36 zaměstnanců, což je 72% návratnosti.

Výsledky šetření

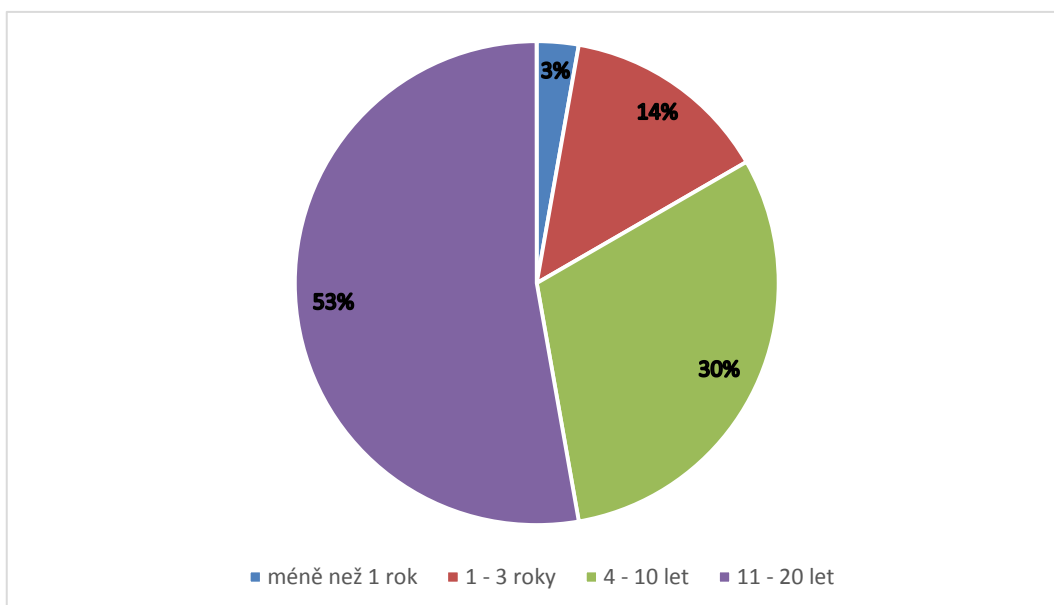
Ve společnosti pracuje 201 zaměstnanců, z toho 126 mužů (63%) a 75 žen (37%). Dotazníky obdrželo 50 administrativních pracovníků. Ze všech dotazovaných odpovědělo pouze 36 respondentů. Ze získaných odpovědí jsem vytvořila analýzu, která mi pomohla zodpovědět výzkumné otázky mé bakalářské práce. Zaměstnanci odpovídali celkem na patnáct otázek formou výběru z nabízených odpovědí či možnosti pořadí jednotlivých benefitů. První otázky se týkaly demografického rozložení respondentů (pohlaví, věk, pracovní zařazení, délka pracovního poměru). Dotazníkového šetření se zúčastnilo 21 žen a 15 mužů, procentuálně to je 58% žen a 42% mužů.

Graf číslo 3, zobrazuje věkovou strukturu všech respondentů, kde popisky grafu znázorňují četnost odpovědí na danou otázku v procentech. Z grafu je patrné, že nejpočetnější podíl tvoří zaměstnanci ve věku od 41-50 let. Do této věkové kategorie se začlenilo 47% respondentů. Dále následují věkové skupiny 27-40 let a 56 let a více. První skupinu označilo 39% respondentů a druhou 14%. V mé nabídce byla také kategorie do 26 let, chtěla jsem zjistit, zda společnost zaměstnává čerstvé absolventy bez praxe. Z dotazovaných do této kategorie nespadal ani jeden respondent. Z toho vyplývá, že společnost zaměstnává raději zkušenější uchazeče o práci nebo si udržuje letité pracovníky s praxí.



Graf 3: Struktura zaměstnanců dle věku (zdroj: autor)

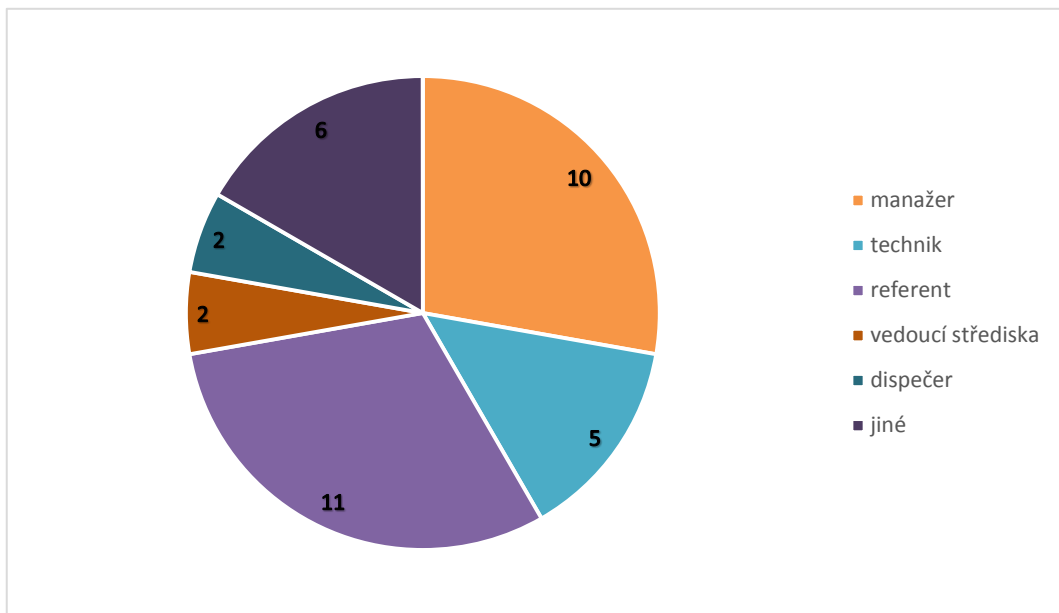
Z hlediska délky pracovního poměru ve společnosti je nejpočetnější skupinou zaměstnanců pracujících ve společnosti 11-20 let. Ukazuje to následující graf číslo 4. Zde je viditelné, že společnost je spokojená s prací svých zaměstnanců a nemá potřebu hledat za ně náhradu. Pracujících v této kategorii je většina, konkrétně tedy 53% dotazovaných. Druhou nejpočetnější skupinou nejdéle pracujících pro společnost je skupina 4-10 let, do níž spadá 31 % respondentů. Nejméně dotazovaných je v kategoriích do 3 let. Vyplývá to již z poslední kategorie, kterou jsem charakterizovala jako nejpočetnější. Společnost je s výběrem svých zaměstnanců spokojená, proto zaměstnanci ve společnosti pracují mnoho let. Není tedy důvod nabírat nové zaměstnance.



Graf 4: Délka zaměstnání ve společnosti (zdroj: autor)

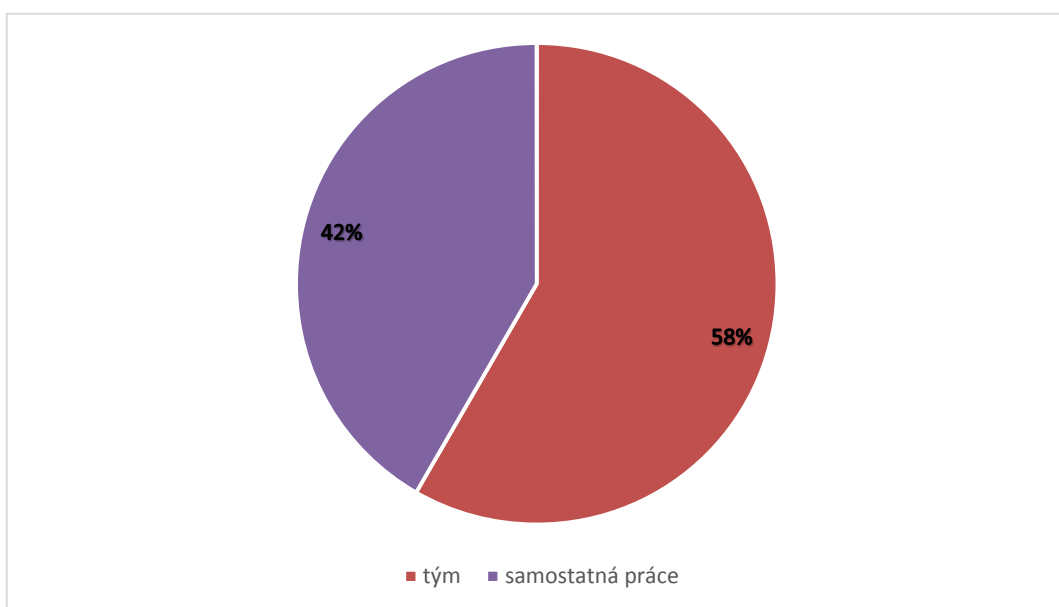
Společnost v administrativním oddělení zaměstnává pracovníky na pozicích: manažer, vedoucí střediska, technik, referent, dispečer. Z grafu č. 5 vidíme, že 6

respondentů odpovědělo „jiné“. Mezi „jiné“ pracovní pozice patří: mzdový specialista, skladník, analytik, rozpočtářka, dělník a asistentka. Většina z dotazovaných vykonává svou práci na pozici manažer nebo referent.



Graf 5: Pracovní pozice

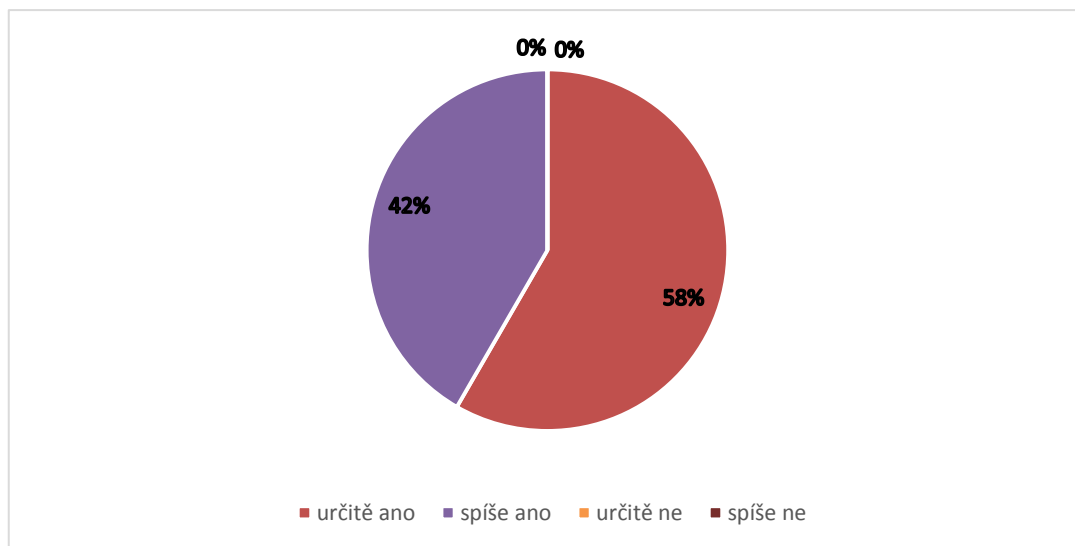
Následující graf číslo 6 ukazuje, zda zaměstnanci pracují v týmu nebo spíše samostatně. Většina dotazovaných pracuje v týmu, je to právě 58% zaměstnanců a zbylých 42% vykonává svou práci samostatně. Samostatnou práci vykonávají zejména pracovníci jako je rozpočtář a referentka, zatímco manažeři a vedoucí středisek, spolupracují v týmu a mají pod sebou určitou skupinu zaměstnanců, které řídí a spolupracují spolu.



Graf 6: Pracovní zařazení (zdroj: autor)

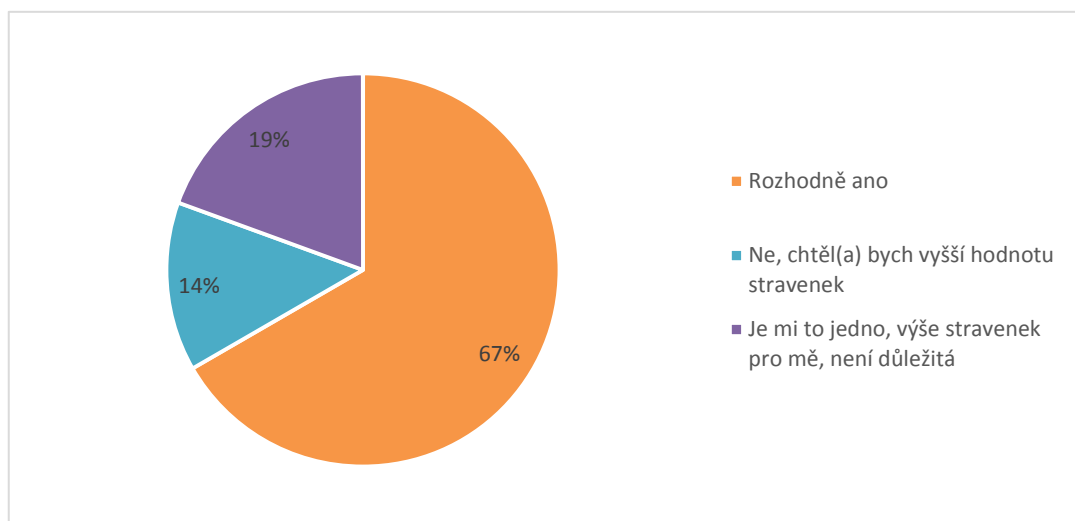
Spokojenost

Všichni zaměstnanci souhlasí s poskytováním zaměstnaneckých benefitů od zaměstnavatele a jsou s nimi spokojeni. V následujícím grafu je vyjádřena naprostá spokojenost s poskytováním zaměstnaneckých výhod.



Graf 7: Spokojenost se zaměstnaneckými benefity (zdroj: autor)

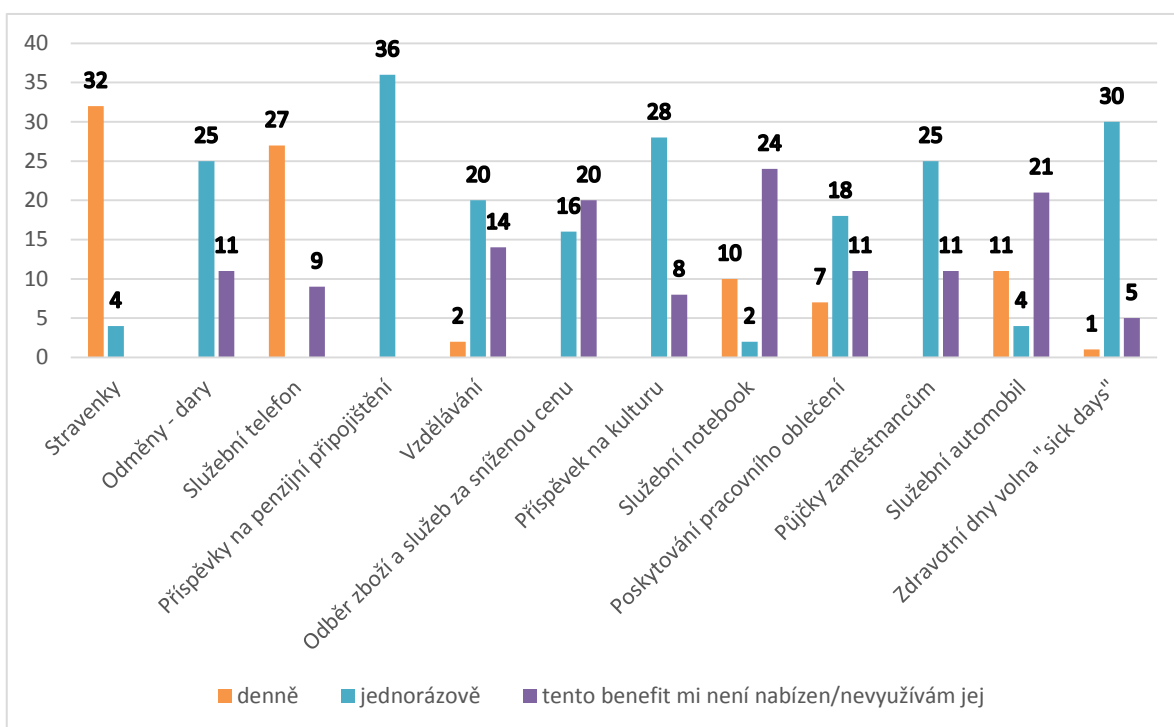
Dále respondenti odpovídali, zda jsou spokojeni s nabízenou hodnotou stravenek ve výši 100 Kč. Většina odpověděla „rozhodně ano“, právě 24 respondentů. Stokorunová hodnota stravenky je považována za jednu z nejvyšších hodnot stravenky, proto je překvapující, že 5 respondentů odpovědělo, že spokojeni nejsou a chtěli by vyšší hodnotu.



Graf 8: Spokojenost s hodnotou stravenek

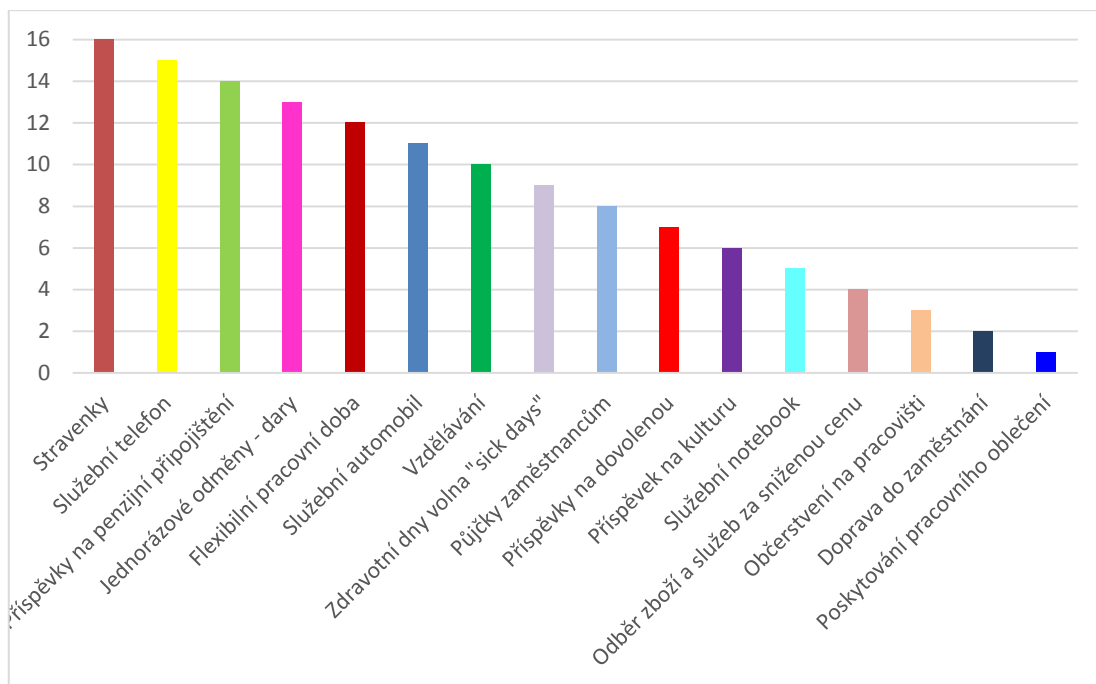
Využívanost zaměstnaneckých benefitů

Následující graf ukazuje využívanost zaměstnaneckých benefitů. Všem zaměstnancům společnosti je nabízen benefit – stravenky, bez rozdílu pracovního zařazení. Zaměstnanci, kteří mají nárok na služební telefon, využívají telefon denně, tedy i k soukromým účelům. Všem zaměstnancům, kteří ukončili zkušební dobu je nabízen příspěvek na penzijní připojištění, který všichni využívají. Více jak polovina respondentů odpověděla, že využívají vzdělávání, které jim přináší řadu výhod – zvyšuje jejich motivovanost a zvyšuje jejich kvalifikaci.



Graf 9: Využívanost nabízených benefitů

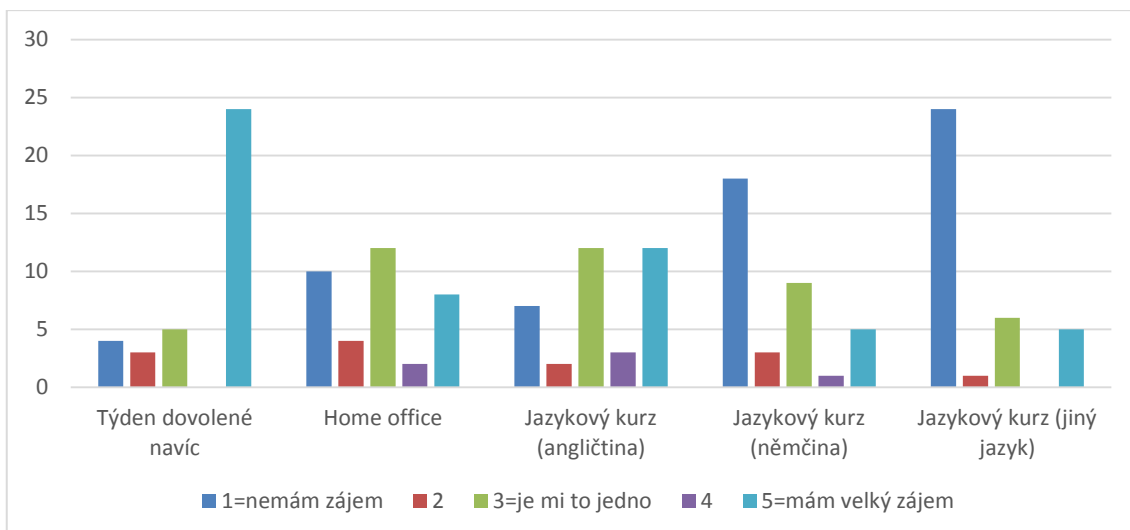
Respondenti měli v dotazníkovém šetření za úkol seřadit benefity, dle jejich největšího zájmu o ně. Na prvním místě se jednoznačně umístily stravenky, o něž je největší zájem. Tento benefit je zaměstnancům nabízen a všichni ho využívají. V dnešní době už téměř nejsou pokládány za benefit, jelikož je nabízí většina společností. Jako druhým nejžádanějším benefitem se ukázal mobilní telefon, který skončil na druhém místě důležitosti. Dále měli respondenti zájem o jednorázové odměny, příspěvek na penzijní připojištění, flexibilní pracovní dobu, služební automobil a další, jenž jsou zobrazeny, v grafu č. 10.



Graf 10: Benefity, o které zaměstnanci projevují největší zájem

Zájem o nové benefity

Respondenti odpovídali na otázku týkající se nabídky nových benefitů. Měli zaškrtnout z uvedené nabídky, zda o uvedený benefit mají či nemají zájem. Vybírali z pěti možností (1 = nemám zájem, 5 = mám velký zájem). Jako nový benefit byl zaměstnancům nabídnut například home office, týden dovolené navíc či jazykový kurz. Vybrané benefity jsem zvolila z důvodu vyšší motivace a lepší kvalifikace pracovníků. V dnešní době lidé oceňují možnost práce z domova, buď z důvodu klidného pracovního prostředí, nebo potřeby více času s rodinnými příslušníky. Dalším zajímavým benefitem je po zaměstnanci, jejich rozvoj a vzdělávání. Proto jsem se zajímala o preferenci vzdělávání v oblasti jazykových kurzů. Z následujícího grafu je patrné, že většina zaměstnanců by využila týden dovolené navíc, velký zájem byl i o home office a kurz angličtiny.

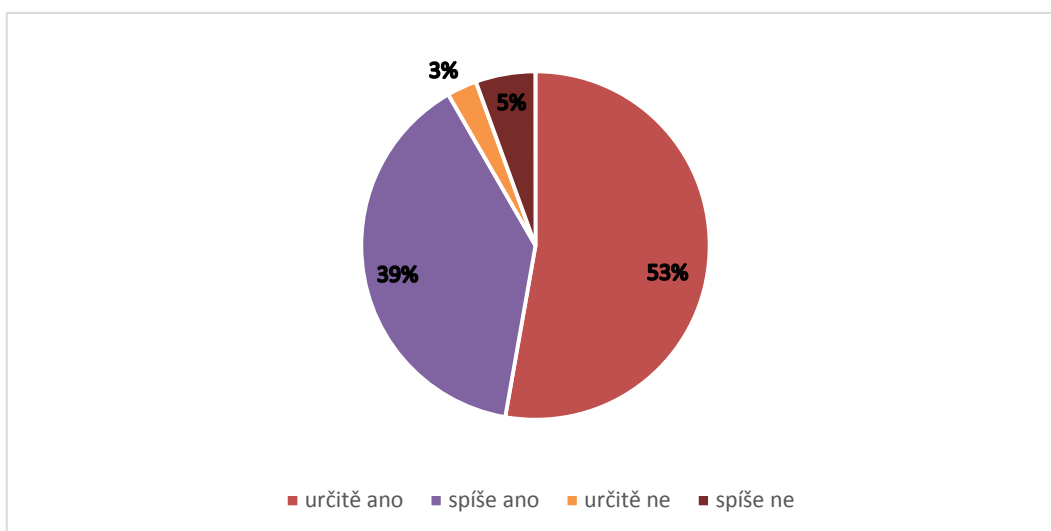


Graf 11: Nabídka nových benefitů – o které by měli zaměstnanci největší zájem

(zdroj: autor)

Motivace

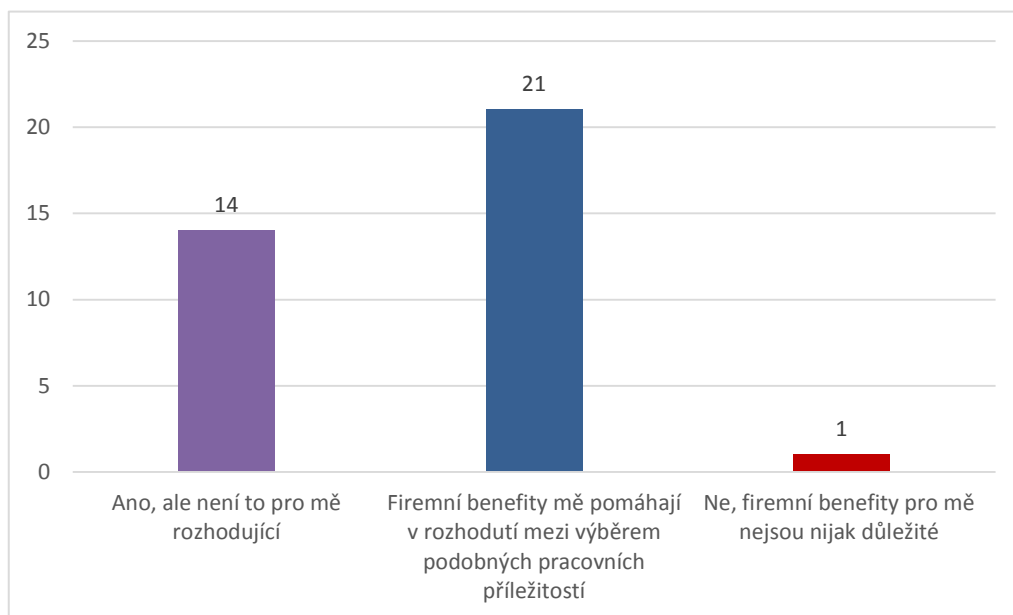
V další otázce, měli respondenti odpovídat na otázku, zda je benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu. Větší polovina odpověděla možností „určitě ano“ a to přesně 53 % druhou kladnou možností bylo „spíše ano“ jež zaškrtno 39 % respondentů. Většinu zaměstnanců benefity motivují k vyššímu pracovnímu výkonu. Jak můžete vidět v následujícím grafu číslo 11, dva respondenti odpověděli možností „spíše ne“ a jeden možností „určitě ne“. K motivaci zaměstnanců slouží kontrolingové nástroje a řada zaměstnaneckých benefitů ze sociálních nákladů, mezi něž patří příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění a poskytování stravenek.



Graf 12: Motivovanost k lepšímu pracovnímu výkonu díky zaměstnaneckým benefitům

(zdroj: autor)

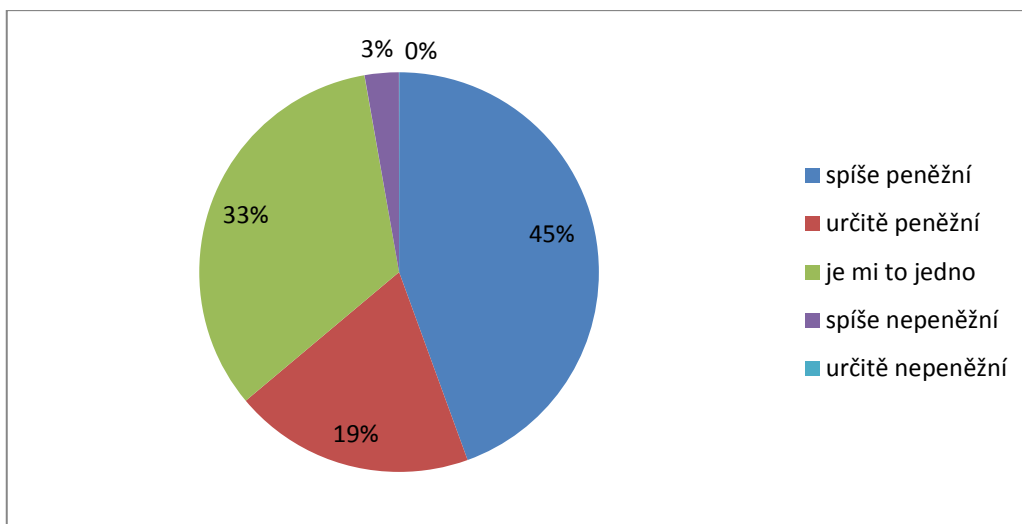
Další otázka zjišťovala, zda jsou pro zaměstnance benefity rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnání.



Graf 13: Benefity jako rozhodující faktor pro výběr zaměstnání (zdroj: autor)

Z výše uvedených výsledků vyplývá, že pro více jak polovinu, přesně 58 % respondentů je nabídka zaměstnaneckých benefitů důležitá pro rozhodnutí při výběru zaměstnání u podobných pracovních příležitostí. Druhá polovina odpověděla, že benefity pro ně jistě důležité jsou, ale nejsou rozhodujícím faktorem a pro jednoho respondenta nejsou benefity při rozhodování nijak důležité.

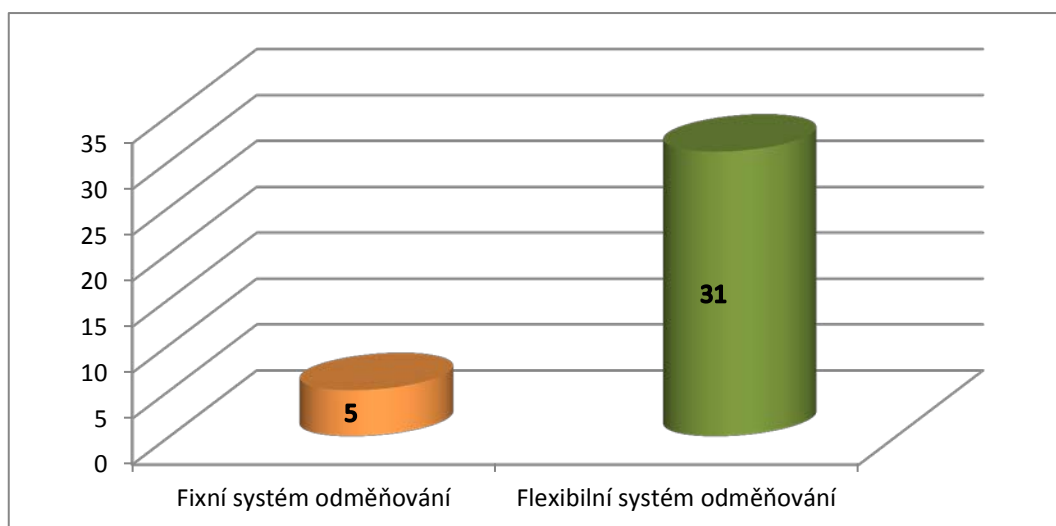
Přišlo mi vhodné zjistit, zda je pro zaměstnance důležité spíše nepeněžní plnění či peněžní. Dle odpovědí respondentů je patrné, že většina zaměstnanců stojí spíše o peněžní plnění. Zbytek respondentů uvedl, že je jim jedno, zda jsou odměněni penězi či zaměstnaneckými benefity. Z grafu 13 vidíme, že 44 % odpovědělo „spíše peněžní“, další početnou skupinou byla odpověď „je mi to jedno“, kterou zaškrtnulo 33 % respondentů. Vyloženě pro peněžní plnění bylo 19 % zaměstnanců a pouze jeden označil odpověď „spíše nepeněžní“.



Graf 14: Nepeněžní versus peněžní plnění (zdroj: autor)

Fixní vs. flexibilní systém zaměstnaneckých benefitů

Respondentům byla jako poslední položena otázka upřednostňující určitý systém poskytování zaměstnaneckých výhod. Jestliže chtějí zaměstnanci fixní systém odměňování: zaměstnavatel nabízí zaměstnancům určité druhy benefitů; nebo systém flexibilní: zaměstnanci mají možnost vybírat z určitého balíčku benefitů podle toho, které jim nejvíce vyhovují).



Graf 15: Zájem o systém odměňování (zdroj: autor)

Vyhodnocení

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že naprostá většina zaměstnanců společnosti 1. SČV, a.s., je spokojena s nabídkou zaměstnaneckých benefitů společnosti. Největší zájem mají zaměstnanci o stravenky a služební telefon, důležité je pro ně také

vzdělání či půjčky nebo jednorázové odměny. Domnívám se, že pro zaměstnance by mohl být zajímavý týden dovolené navíc, pružná pracovní doba či home office. Zaměstnanci jsou díky nabízeným zaměstnaneckým benefitům motivováni k lepším pracovním výkonům a slouží jim jako pomocný rozhodující faktor při výběru zaměstnání. I když zaměstnanecké benefity pomáhají při rozhodnutí výběru zaměstnání, zájemce o pracovní pozici zajímá hlavně platové ohodnocení. Zaměstnanecké výhody jsou pro zaměstnance spíše bonusem. Díky dotazníkovému šetření se mi podařilo objasnit stanovené výzkumné otázky:

1. Většina zaměstnanců je spokojena s poskytovanými zaměstnaneckými benefity.
2. Většinu motivují benefity k lepšímu pracovnímu výkonu.
3. Většina zaměstnanců je spokojena s nabízenou hodnotou stravenek.

5.4 Návrhy řešení, doporučení

V této kapitole se budu zabývat tvorbou návrhu efektivnějšího systému poskytování zaměstnaneckých benefitů. Návrh systému zaměstnaneckých benefitů vytvořím na základně dotazníkového šetření, které je popsáno v kapitole 5.3. Z výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěno, že naprostá většina zaměstnanců společnosti 1. SčV, a.s., je spokojena s nabídkou zaměstnaneckých benefitů společnosti. Výhodou společnosti v nabídce benefitů je sociální fond k financování péče o zaměstnance, tedy k financování zaměstnaneckých benefitů.

Každý podnik se snaží vytvářet takový systém zaměstnaneckých výhod, který by vyhovoval jak zaměstnancům, tak zaměstnavateli. Každé pracovní místo ve společnosti musí být ohodnoceno jinak, dle pracovních nároků a pracovního nasazení. Pokud není zaměstnanec ohodnocen odpovídající mzdou či platem za odvedenou práci a zodpovědnost a nemá za ni žádné zaměstnanecké benefity, můžou mu být tyto formy odměn nabídnuty lépe u konkurence a stávající zaměstnavatel už s tím nic nenadělá. Proto je důležité vytvořit systém zaměstnaneckých výhod tak, aby vyhovoval oběma stranám.

Návrhy řešení k zvýšení spokojenosti v poskytování zaměstnaneckých výhod uvádím následující:

- Zavedení jednoho týdne dovolené navíc,
- zavedení Cafeteria systému,
- zlepšení informovanosti zaměstnanců ohledně zaměstnaneckých výhod.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zaměstnanecká výhoda, kterou by zaměstnanci nejvíce ocenili, je týden dovolené navíc. O její zavedení projevila zájem většina respondentů. Dle § 213 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Ze zákona mají zaměstnanci právo na minimálně 4 týdny dovolené. Týden dovolené navíc, by mohl zaměstnancům sloužit jako pomoc při nenadálých životních situacích v rodině nebo jako odpočinek od práce a nabrání sil k lepším výsledkům.

Většina respondentů, jenž se zúčastnila dotazníkového šetření, odpověděla, že by dala přednost flexibilnímu systému odměňování, tzv. Cafeteria systému, než doposud nabízenému fixnímu neboli plošnému systému. Při zavedení flexibilního systému by zaměstnanec mohl svobodně vybírat zaměstnanecké benefity podle svého rozhodnutí. Každý zaměstnanec by měl svůj osobní účet se zaměstnaneckými výhodami, kde by byl nastaven finanční limit. V rámci limitu by si každý zaměstnanec mohl libovolně vybrat, jaký benefit ho zajímá a využije jej.

Se zavedením systému Cafeteria se pojí i řada nevýhod, které musíme brát v úvahu. Tento systém je poměrně administrativně náročný na tvorbu a implementaci, což může představovat větší finanční prostředky. Společnost musí zajistit správu systému a případně doplňovat nabízené zaměstnanecké benefity dle poptávky zaměstnanců. Tento návrh vylepšení zaměstnaneckých výhod se pojí s následujícím návrhem, a tím je dostatečná informovanost a komunikace ze strany personálního oddělení 1.SčV s jejich zaměstnanci. Z jednotlivých odpovědí respondentů v dotazníkovém šetření, se domnívám, že ne všichni zaměstnanci rozumí a jsou seznámeni s nabídkou benefitů. Zaměstnanci musí být dostatečně seznámeni s celým systémem zaměstnaneckých výhod. Musí být všichni obeznámeni s nabídkou benefitů tohoto systému, jak mohou dané benefity čerpat a jaký je jejich přidělený rozpočet. Komunikace společnosti 1.SčV je důležitá nejen v rámci Cafeteria systému, ale i v rámci poskytovaných výhod a systému odměňování zaměstnanců.

Zavedením nového zaměstnaneckého benefitu, jímž je týden dovolené navíc a systém Cafeteria, by společnost přispěla k lepší motivovanosti a spokojenosti svých zaměstnanců.

Závěr

Lidský kapitál je v dnešní době jednou z nejdůležitějších aspektů, které podnik může mít proti konkurenci a jedna z nejpodstatnějších věcí, kterou podnik pro svůj úspěch má. Tak jako pro jiné společnosti, je lidský kapitál podstatný, tak je důležitý i pro společnost 1.SčV, která se zabývá distribucí pitné vody, odváděním a čištěním odpadních vod, provádění stavebních děl a poskytování služeb v oblasti vodního hospodářství. Právě pro tuto společnost je důležité, udržet si schopné zaměstnance, neboť právě na nich závisí plynulý chod a zisky společnosti. Proto ve společnosti pracuje více jak polovina dotazovaných zaměstnanců více jak 10 let.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že většina respondentů je spokojena s nabídkou zaměstnaneckých benefitů, ale byl by pro ně zajímavější Cafeteria systém více, než plošný systém, který je v současnosti ve společnosti nabízen. Z dotazníku bylo také patrné, které benefity zaměstnanci využívají a jaké jsou pro ně nejdůležitější.

Na základě analýzy spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami byly navrženy 3 řešení, jak spokojenost zaměstnanců vylepšit. Prvním řešením je rozšíření nabídky benefitů o týden dovolené navíc. Domnívám se, že dovolená navíc přispěje k větší motivovanosti zaměstnanců. Jako druhé doporučení bylo navrženo na změnu poskytování zaměstnaneckých výhod. Navrhla bych systém Cafeteria, který umožňuje zaměstnancům svobodnou volbu výběru zaměstnaneckých výhod. Jako třetí doporučení bych volila lepší komunikaci a informovanost o nabízených benefitech pomocí vnitřních směrnic, které upravují poskytování zaměstnaneckých výhod.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s nabízenými zaměstnaneckými výhodami a jejich využívanost a navrhnout případná zlepšení v jejich poskytování společnosti 1.SčV. Dle mého názoru, bylo stanovených cílů dosaženo.

Seznam bibliografických citací

Tištěné zdroje

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Překlad Josef Koubek. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 9788024714073.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, ISBN 9788074003479.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2007, ISBN 9788072611683.

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

LEŠINGROVÁ, Romana. *Baťova soustava řízení*. Roma Nakladatelství, 2008, ISBN 9788090380899.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, ISBN 9788074780004.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 9788074003011.

MILKOWICH, G a J. BOUDREAU. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993, ISBN 8085623293.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011, ISBN 9788087212660.

WÖHE, Günter. *Úvod do podnikového hospodářství*. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 8071798972.

Elektronické zdroje

Jiří Běťák. Zaměstnanecké benefity průzkum ING Pojišťovny a SP ČR. *Svaz průmyslu a dopravy ČR*. [online]. 21.07.2011 [cit. 2015-10-05]. Dostupné z:

http://www.spcr.cz/files/ing_spcr_benefit_2011.pdf

Společnost I.ScV. *I.ScV*. [online]. © 2015 [cit. 2015-10-05]. Dostupné z: <http://www.Iscv.cz/>

Interní materiály společnosti

Společnost 1.SčV. Kolektivní smlouva. *Interní směrnice společnosti*. 2014.

Společnost 1.SčV. *Výroční zpráva 2014*. [online]. 20.05.2015 [cit. 2015-10-05]. Dostupné z: <http://www.lscv.cz/res/archive/715/073063.pdf?seek=1448268455>

Přílohy

Seznam obrázků

Obrázek 1 Logo společnosti (zdroj: www.1scv.cz)

Obrázek 2 Organizační struktura společnosti (zdroj: výroční zpráva 2014)

Seznam tabulek

Tabulka 1 Výše příspěvku na penzijní připojištění (zdroj: Kolektivní smlouva)

Seznam grafů

Graf 1 Nejposkytovanější daňově zvýhodněné benefity (v %) (zdroj: vlastní zpracování dle prezentace průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR)

Graf 2 Nejposkytovanější daňově nezvýhodněné benefity (v %) (zdroj: vlastní zpracování dle prezentace průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR)

Graf 3 Struktura zaměstnanců dle věku (zdroj: autor)

Graf 4 Délka zaměstnání ve společnosti (zdroj: autor)

Graf 5 Pracovní pozice (zdroj: autor)

Graf 6 Pracovní zařazení (zdroj: autor)

Graf 7 Spokojenost se zaměstnaneckými benefity (zdroj: autor)

Graf 8 Spokojenost s hodnotou stravenek (zdroj: autor)

Graf 9 Využívanost nabízených benefitů (zdroj: autor)

Graf 10 Benefity, o které zaměstnanci projevují největší zájem (zdroj: autor)

Graf 11 Nabídka nových benefitů – o které by měli zaměstnanci největší zájem (zdroj: autor)

Graf 12 Motivovanost k lepšímu pracovnímu výkonu díky zaměstnaneckým benefitům (zdroj: autor)

Graf 13 Benefity jako rozhodující faktor pro výběr zaměstnání (zdroj: autor)

Graf 14 Nepeněžní versus peněžní plnění (zdroj: autor)

Dotazník

Dobrý den,

Jsem studentkou 3. Ročníku Masarykova ústavu vyšších studií na ČVUT, obor Řízení a ekonomika průmyslového podniku a zpracovávám bakalářskou práci na téma: Analýza zaměstnaneckých benefitů v podniku. Chtěla bych Vás tímto poprosit o pár minut Vašeho času na zodpovězení otázek týkajících se benefitů Vaší firmy.

Předem děkuji za vyplnění

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- Žena
- Muž

2. V jakém věkovém rozhraní se nacházíte?

- Od 26 let
- 27-40
- 41-55
- 56 a více

3. Jak dlouho pracujete ve společnosti?

- Méně než rok
- 1 až 3 roky
- 4 až 10 let
- 11 až 20 let

4. Jaké je Vaše pracovní zařazení?

- manažer
- technik
- referent
- vedoucí střediska
- dispečer
- jiné

5. Pracujete v týmu nebo vykonáváte práci samostatně?

- Tým
- Samostatná práce

6. Poskytuje Vám zaměstnanec nepeněžní plnění mzdy (benefity)?

- Ano
 Ne

7. Jste spokojený(á) se zaměstnaneckými benefity?

- Určitě ano
 Spíš ano
 Spíše ne
 Určitě ne

8. Jak často využíváte následující benefity?

	denně	jednorázově	tento benefit mi není nabízen/ nevyžívám jej
Stravenky			
Odměny – dary			
Služební telefon			
Příspěvky na penzijní přípojištění			
Vzdělávání			
Odběr zboží a služeb za sníženou cenu			
Příspěvek na kulturu			
Služební notebook			
Poskytování pracovního oblečení			
Půjčky zaměstnancům			
Služební automobil			
Zdravotní dny volna „sick days“			

9. Jste spokojen(a) s hodnotou stravenek ve výši 100Kč?

- Rozhodně Ano
- Ne, chtěl(a) bych vyšší hodnotu stravenek
- Je mi to jedno, výše stravenek pro mě, není důležitá

10. Kdybyste měli možnost výběru, o který benefit byste měli největší zájem? Seřad'te!

- Stravenky
- Jednorázové odměny – dary
- Služební telefon
- Příspěvky na penzijní připojištění
- Vzdělávání
- Flexibilní pracovní doba
- Odběr zboží a služeb za sníženou cenu
- Občerstvení na pracovišti
- Příspěvky na kulturu
- Služební notebook
- Poskytování pracovního oblečení
- Příspěvky na dovolenou
- Půjčky zaměstnancům
- Služební automobil
- Doprava do zaměstnání
- Zdravotní dny volna „sick day“

11. Motivují Vás benefity k výkonnějšímu pracovnímu výkonu?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

12. Jsou pro Vás benefity jedním z rozhodujících faktorů při výběru zaměstnání?

- Ano, ale není to pro mě rozhodující
- Firemní benefity mi pomáhají v rozhodnutí mezi výběrem podobných pracovních příležitostí
- Ne, firemní benefity pro mě nejsou nijak důležité

13. Je pro Vás důležité spíše nepeněžní plnění či peněží?

- Spíše peněžní
- Určitě peněžní
- Je mi to jedno
- Spíše nepeněžní
- Určitě nepeněžní

14. O jaký nový benefit byste měl(a) největší zájem?
(1=nemám zájem, 3=je mi to jedno, 5=mám velký zájem)

	1	2	3	4	5
Týden dovolené navíc					
Home office					
Jazykový kurz (angličtina)					
Jazykový kurz (němčina)					
Jazykový kurz (jiný jazyk)					

15. Dal/a byste přednost

- Fixnímu systému odměňování (zaměstnavatel nabídne zaměstnancům určité druhy benefitů)
- Flexibilnímu systému odměňování (zaměstnanci mohou vybrat z určitého balíčku benefitů podle toho, které jim nejvíce vyhovují)

Evidence výpůjček

Prohlášení:

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

Kristýna Slepíčková

V Praze dne

podpis:

Jméno	Katedra / Pracoviště	Datum	Podpis