



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Masarykův ústav vyšších studií

**Porovnání a vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů u dvou
různých společností působících v rozdílných sektorech**

**Comparison and Evaluation of Employee Benefits at Two Different
Companies Operating in Different Sectors**

Bakalářská práce

Studijní program: (B6208) Ekonomika a management

Studijní obor: (6208R181) Řízení a ekonomika průmyslového podniku

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

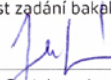

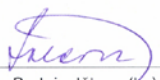
Viktor Vaněček

Praha 2016

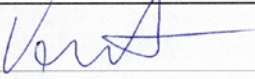
I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Vaněček	Jméno:	Viktor	Osobní číslo:	381422
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Katedra managementu				
Studijní program:	(B6208) Ekonomika a management				
Studijní obor:	(6208R181) Řízení a ekonomika průmyslového podniku				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	Porovnání a vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů u dvou různých společností působících v rozdílných sektorech		
Název bakalářské práce anglicky:	Comparison and Evaluation of Employee Benefits at Two Different Companies Operating in Different Sectors		
Pokyny pro vypracování:	<p>Cíl práce: Práce si klade za cíl obecně vymezit zaměstnanecké benefity a jejich daňové uplatnění ve společnosti, dále srovnání zaměstnaneckých benefitů v bankovní společnosti a ve společnosti prodávající automobily.</p> <p>Přínos práce: Vyhodnocení a porovnání výsledků šetření systému ZB u dvou spol. působících v rozdílných sektorech.</p> <p>Osnova: 1. Teoretická část - 1.1 Vymezení pojmu ZB, 1.2 Způsob poskytování ZB, 1.3 Jednotlivé ZB 2. Praktická část - 2.1 ZB bankovní společnosti, 2.2 ZB společnosti prodávající automobily, 2.3 Srovnání společností, 2.4 Vyhodnocení průzkumu</p>		
Seznam doporučené literatury:	<p>(1)Armstorn, M. Řízení lidských zdrojů – Nejnovější trendy a postupy (2007), (2) Burton, B. T., & McFadden, J. J. . Employee Benefits (2001), (3)Koubek, J. Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky(2009),(4)Macháček, I. Zaměstnanecké benefity a daně Praha: Wolters Kluwer (2013), (5)Pelc, V. Zaměstnanecké benefity v roce 2011(2011), (6)Macháček, I. Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení(2010)</p>		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	RNDr. Jitka Jurková, M.A., Masarykův ústav vyšších studií / katedra inženýrské pedagogiky		
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:			
Datum zadání bakalářské práce:	13.1.2016	Termín odevzdání bakalářské práce:	8.5.2016
Platnost zadání bakalářské práce:	letní semestr 2017		
			
Podpis vedoucí(ho) práce	Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	Podpis děkana(ky)	

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

17-01-2016	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)

Vaněček, Viktor. *Porovnání a vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů u dvou různých společností působících v rozdílných sektorech*. Praha: ČVUT 2016. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval (a) samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval (a) 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

Tímto bych rád poděkoval za ochotu a pomoc při zpracování mé bakalářské práce paní RNDr. Jitce Jurkové, M.A., za cenné rady a čas, který mi na věnovala po celou dobu zpracovávání této práce.

Abstrakt

Práce si klade za cíl obecně vymezit zaměstnanecké benefity a jejich daňové uplatnění ve společnosti, v praktické části budou nejdříve uvedeny, poté vyhodnoceny a porovnány systémy zaměstnaneckých benefitů v bankovní společnosti a ve společnosti prodávající automobily. Vyhodnocování a porovnávání bude provedeno i na základě dotazníkového šetření. Závěrem práce budou navržena doporučení obou společností.

Klíčová slova

Zaměstnanec, zaměstnavatel, benefit, daň, daň z příjmů, zaměstnanecké benefity.

Abstract

This work aims to broadly defined employee benefits and their tax position in company, in the practical part will be listed first, then evaluated and compared systems of employee benefits in the banking company and the companies selling cars. Evaluation and comparison will be made on the basis of questionnaires. Finally, work will be proposed recommendations of the two companies.

Key words

Employee, employer, benefit, tax, income tax, employee benefits.

Obsah

Úvod	3
1 Zaměstnanecké benefity, jejich historie a charakteristika	4
1.2 Co je to benefit	4
1.3 Historie zaměstnaneckých benefitů	4
1.4 Co jsou zaměstnanecké benefity	5
1.5 Zaměstnanecké benefity jako nástroj motivace a jejich význam	6
1.6 Odměňování	7
1.7 Význam zaměstnaneckých benefitů	7
2 Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů	8
2.1 Fixní způsob	8
2.2 Flexibilní způsob	9
2.3 Benefity poskytované skupině zaměstnanců nebo individuálně	9
2.4 Benefity poskytované všem zaměstnancům	9
3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska právních předpisů	12
3.1 Z hlediska zákoníku práce	12
3.2 Z hlediska zákona o daních	13
3.3 Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení zdravotního pojištění	14
4 Jednotlivé zaměstnanecké benefity	15
4.1 Stravování	15
4.2 Poskytnutí automobilu k soukromým účelům	16
4.3 Poskytnutí slevy na prodej vlastních výrobků, zboží a služeb	17
4.4 Příspěvek na penzijní připojištění a jiná spoření a pojištění	17
4.5 Nepeněžní plnění a poskytnuté dary	18
4.6 Odborný rozvoj zaměstnanců	19
4.7 Dotovaná doprava zaměstnanců	20
5 Praktická část	23
5.1 Představení společností	23
5.2 Zaměstnanecké benefity Společnosti A	24
5.3 Zaměstnanecké benefity Společnosti B	27
5.4 Vyhodnocení systému benefitů Společnosti A	28

5.5 Vyhodnocení systému benefitů Společnosti B	35
5.6 Porovnání benefitů ve společnostech	41
5.7 Shrnutí a navržení možných doporučení	43
Závěr	45
Seznam použitých zdrojů	46
Seznam tabulek.....	47
Seznam grafů	47
Přílohy	48

Úvod

V dnešní době jsou zaměstnanecké benefity jedním z nejdůležitějších a nejefektivnějších nástrojů motivace, které jsou obohacením systému odměňování. Zaměstnanecké benefity jsou důležité především z důvodu motivace zaměstnanců, kdy zaměstnanec je jeden z nejdůležitějších zdrojů jakékoliv společnosti, a proto by se zaměstnavatelé měli o své zaměstnance náležitě starat a snažit se, aby byli spokojeni, protože spokojenost zaměstnanců se dále odráží v pracovní morálce a výkonu.

Z historického hlediska bývaly benefity součástí odměňování, ale moderní podoba benefitů, které jsou většinou ukotveny v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním řádu společnosti, byly poprvé použity během 2. světové války. V dnešní době jsou benefity už běžně součástí odměňovacího systému a jednotlivé systémy benefitů se ve společnostech liší podle množství zaměstnanců, velikosti společnosti a sektoru trhu, na kterém společnost působí.

Z pohledu zaměstnavatele, je nutné, aby se systém benefitů optimalizoval požadavkům zaměstnanců a novým trendům, protože díky vhodné optimalizaci může zaměstnavatel dosáhnout vysoké spokojenosti zaměstnanců a tím i dobré pracovní morálky a dokáže své zaměstnance udržet motivované. Kvalitní systém benefitů však nemusí fungovat pouze jako motivace pro stávající zaměstnance, ale zároveň zvyšuje i konkurenceschopnost společnosti na trhu práce. Benefity ale nejsou pouze nástrojem motivace, při vhodně zvoleném systému může si zaměstnavatel díky benefitům snížit základ daně, protože některé benefity jsou daňově uznatelnými výdaji.

V teoretické části této práce bude čtenář seznámen s definicí pojmu zaměstnanecký benefit, který bude postupně v jednotlivých kapitolách dále popisován a konkretizován. Dále bude čtenář seznámen s návazností zaměstnaneckých benefitů na daňový systém v České republice.

Na teoretickou část bude pak dále navazovat praktická část, ve které bude zkoumán systém zaměstnaneckých benefitů ve dvou odlišných společnostech. V jedné, která působí v sektoru bankovních služeb a druhé, která se zabývá prodejem automobilů střední a vyšší střední třídy. Po prozkoumání obou systémů, budou oba porovnány a to i pomocí kvantitativního průzkumu ve formě dotazníku. V neposlední řadě bude dotazník vyhodnocen a budou vyvozeny závěry a případná doporučení.

1 Zaměstnanecké benefity, jejich historie a charakteristika

Na následujících stránkách budete seznámeni s teoretickou problematikou zaměstnaneckých benefitů, v některých případech pojmenovaných jako zaměstnanecké výhody. Z těchto teoretických východisek bude následovně vycházet i praktická část práce.

Na úplný úvod bude čtenář seznámen se samotným pojmem benefit a s jeho významem, dále pak s historií, charakteristikou a významem samotných zaměstnaneckých benefitů.

1.2 Co je to benefit

Slovo benefit a slova, od kterých je moderní slovo benefit odvozeno mělo v minulosti nepřehledné množství významů, zde však bude zmíněno pouze několik z mnoha významů. Za úplného prapředka můžeme považovat slovo *beneficium*, které pochází z latiny a jeho význam je označení pro dobrodiní (synonymum: štědrost, charita, dobročinnost atd.); výsadu, která byla udělena jednotlivci anebo privilegium udělené skupině.

První zmínky o beneficii jsou z římského práva, kdy takzvané *beneficium abstinendi* znamenalo, že se dědicové neboli dobrodiní mohli vzdát dědictví po otci. V lenním právu, kde slovem *beneficium* byl označen statek, který králové do konce života propůjčovali svým věrným sluhům, především těm, kteří se zasloužili o obranu samotného krále. A v církvi slovo *beneficium* znamenalo důchod, který byl spojený s výkonem církevního úřadu. (Ottův slovník naučný – abstinendi beneficium)

V dnešní době má slovo benefit kromě toho, že se jedná o jakousi výhodu nebo „něco navíc“, i svůj ekonomický význam a to jsou právě benefity zaměstnanecké. Tento pojem je velice moderní v mnoha společnostech a mnoho zaměstnavatelů jej používá jako velice účinný nástroj k motivování svých zaměstnanců.

1.3 Historie zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou staré jako zaměstnání samo, i když nemusely být zcela určitě pojmenovány, tak jak je známe nyní. Každý, kdo pro někoho pracoval, mohl mít kromě své mzdy nějakou další výhodu, která se přímo vztahovala k jeho zaměstnání.

V moderních dějinách můžeme za dobu vzniku zaměstnaneckých benefitů označit průběh 2. světové války v USA. Zde byl díky zbrojení velký nedostatek pracovní síly a navíc vláda USA zakázala zvyšovat mzdy. Společnosti tedy začali hojně využívat zaměstnanecké benefity, aby se jim podařilo přilákat nové zaměstnance a udržet si ty stálé. Jednalo se především o placení lékařských výloh, zakládání životních pojistek nebo přispíváním na stravu v závodních jídelnách. Zaměstnanecké výhody tvořili v roce 1929 pouhá 3 % mzdových nákladů a do roku 1939 vzrostli o 28 % na celkových 31 % a v roce 1989 zaměstnanecké benefity tvořily už 39 % mzdových nákladů. Nyní toto číslo může být ještě vyšší. (Milkovich, a další, 1993)

V České republice respektive v Československu byl průkopníkem v oblasti zaměstnaneckých benefitů především Tomáš Baťa. Hlavním důvodem pro poskytování benefitů jeho zaměstnancům bylo snížení ceny bot o 50 % a zároveň snížení mzdy zaměstnanců o 40 % po 1. světové válce. Baťa se tedy rozhodl, že pomocí benefitů se pokusí vynahradit sníženou mzdu svých zaměstnanců, začal tedy pro ně stavět tzv. Baťovské domky, školy a nemocnice. Dále svým zaměstnancům dodával jídlo, oblečení a měli slevy na obuv. Kromě toho se Baťa staral i o kulturní život, zaměstnancům zajistil volný vstup do biografu a také zřídil závodní orchestr. V neposlední řadě Baťa zřídil firemní zdravotní a sociální oddělení a pro podporu sportu byl založen Sportovní klub. Tím vším Baťa motivoval a upevňoval vztah svých zaměstnanců k dobrému pracovnímu výkonu ve svých továrnách. (Batova-vila, [online])

1.4 Co jsou zaměstnanecké benefity

Mezi zaměstnanecké benefity patří vše, co je zaměstnavatelem poskytováno svému zaměstnanci nad rámec mzdy nebo platu. V dnešní době, jsou benefity mezi zaměstnavateli velice populární, především proto, že s jejich pomocí dokážou velice efektivně motivovat své zaměstnance. Navíc společnosti s kvalitními zaměstnaneckými benefity mají dobré postavení na trhu práce, díky nim mohou přilákat nové kvalifikované zaměstnance, kteří mohou být nároční na finanční ohodnocení, zároveň však i mohou odradit stálé zaměstnance před odchodem ze společnosti. Zaměstnavatel však krom motivace svých zaměstnanců a postavení na trhu práce mezi svými konkurenty získává i určitá daňová zvýhodnění, která jsou s poskytováním benefitů spojena. Benefity jsou většinou ve společnostech upravovány v kolektivních smlouvách, ve vnitřních předpisech anebo v individuálních smlouvách. (Koubek, 2009)

Odborná literatura na toto téma je zahlcena různými definicemi, já jsem však vybral tyto:

„Zaměstnanecké výhody (požitky) jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Na rozdíl od mezd a platů a dalších forem odměňování nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci, k postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci a zásluhám.“ (KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.)

„Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou.“ (ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002, 856 s. *Expert*. ISBN 8024704692.)

Zaměstnanecké benefity jsou různé peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec jejich sjednané mzdy nebo platu. (MACHÁČEK, I., *Zaměstnanecké benefity a daně*. Třetí aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2013, s 200)

1.5 Zaměstnanecké benefity jako nástroj motivace a jejich význam

Jak už zde bylo několikrát zmíněno, zaměstnanecké benefity slouží jako nástroj motivace. Když zaměstnavatel dokáže účinně používat zaměstnanecké benefity a skrze ně dokáže i velice efektivně motivovat své zaměstnance. Ať už se jedná o motivaci, která vede k lepšímu pracovnímu výkonu anebo motivaci, díky které si své stále zaměstnance udržuje a navíc se mu daří přilákat i nové kvalifikované zaměstnance. Na druhou stranu mohou benefity spolehlivě fungovat u některých zaměstnanců pouze krátkodobě. Pro úplnost této podkapitoly zde uvedu i vysvětlení pojmu motivace.

Motivace

Motivaci lze definovat, jako soubor podnětů, které vedou k dosažení požadovaných cílů, ať už těch, které si zaměstnanec sám stanovil nebo těch, které mu byly zadány zaměstnavatelem. Rozeznáváme dva typy motivace:

Motivace vnitřní – zjednodušeně můžeme říci, že to jsou podněty nebo faktory, které si člověk sám vytváří a pomocí nich je schopen dosáhnout požadovaných cílů. Mezi tyto faktory může například patřit: odpovědnost, příležitost využívat a rozvíjet své schopnosti, možnost podílet se na rozhodování atd.

Motivace vnější – zde se naopak jedná o podněty nebo faktory, které působí z vnějšího okolí a motivují k dosažení cílů, které někdo zadal. Zde můžeme zmínit především odměny, zvýšení mzdy (platu), již zmiňované zaměstnanecké benefity, předání zodpovědnosti, umožnit zasahovat do rozhodování, ale může se jednat i o pouhou pochvalu. Nemusí, to však být jenom stimuly pozitivní, může se jednat i o různé druhy postihů, jako třeba dočasné snížení mzdy. Velkým problémem těchto vnějších stimulů je, že zpravidla nefungují dlouhodobě a mohou mít naopak demotivující efekt. (Armstrong, 2007)

1.6 Odměňování

Odměňování můžeme označit jako nejstarší a nejtradičnější součást personálního řízení. V dnešní době moderního lidského řízení nezastupuje odměňování pouze mzdu nebo plat, případně jiné formy peněžní odměny, které fungují jako kompenzace pro zaměstnance za odpracovanou dobu, ale má i další podoby. Pojetí odměňování je dnes mnohem rozsáhlejší a to především díky tomu, že se sem začali začleňovat i jiné druhy odměňování, za které můžeme například považovat povýšení, pochvalu, zvýšení odpovědnosti, zaměstnanecké benefity a další. Celkově odměňování funguje jako jeden z nejúčinnějších nástrojů motivace pro zaměstnance a to nejen pro ty, kteří už ve společnosti pracují a může fungovat jako motivace i pro ty, kteří nové pracovní místo teprve hledají. (Armstrong, 2007)

1.7 Význam zaměstnaneckých benefitů

Kromě již několikrát zmiňované motivační funkce benefitů, dokáže zaměstnavatel vhodně zvoleným systémem benefitů a systémem odměňování být konkurenceschopný na trhu práce, kdy svojí nabídkou může značně ovlivnit poptávku. Zaměstnanecké benefity jsou mnohdy jedním z hlavních faktorů, které ovlivňují potenciální nové zaměstnance. Z psychologického hlediska zde funguje právě to „něco navíc“, co může zaměstnanec dostat kromě své odpracované mzdy, co ho přiměje se ucházet v dané společnosti. Pokud bychom měli zvolit nějaké přirovnání, tak by se zcela určitě hodilo přirovnat tuto situaci k nákupu

určitého výrobku. To, že nám jeden výrobce nabídne k výrobku, který si chceme koupit nějakou věc zdarma anebo stejný kus zdarma a jiný ne, nás mnohdy přesvědčí. V případě zaměstnaneckých benefitů to funguje obdobně, pouze mzda je v tu chvíli nákupní cenou a benefit je ten jeden kus zdarma.

Když pomineme motivaci a pozici na trhu práce, tak benefity mají i další funkci. Pokud zaměstnavatel poskytuje benefity zaměřující se na volný čas zaměstnance, dává najevo, že pro něj jeho zaměstnanec není pouze pracovní jednotka. Jde mu o to, aby došlo u zaměstnance k rovnováze mezi pracovním životem a životem osobním. Tímto způsobem může velice dobře dosáhnout spokojenosti zaměstnance, kdy se pak jeho spokojenost pozitivně promítá do produktivity pracovního výkonu či komunikace se zákazníkem. V neposlední řadě tito zaměstnanci informují o svých výhodách své přátele a tím přispívají k šíření dobrého jména společnosti a budování jejího image.

Benefity zaměstnavatel však neprospívá pouze svým zaměstnancům, některé benefity jsou daňově uznatelnou položkou a tím si zaměstnavatel snižuje svůj daňový základ.

Když se nad tím zamyslíme, tak zaměstnanecké benefity pokrývají nepřehledné množství funkcí, které tvoří rovnováhu mezi spokojeným zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Macháček, 2013)

2 Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány různými způsoby, které si v následujících podkapitolách přiblížíme. Jmenovitě se jedná o fixní způsob a flexibilní způsob, také někdy označovaný za cafeteria systém. Dále pak mohou být benefity poskytovány všem zaměstnancům nebo pouze vybrané skupině.

2.1 Fixní způsob

Systém fixního způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů funguje tak, že zaměstnavatel přímo určí zaměstnanecké benefity, které ukotví do kolektivní smlouvy anebo do vnitřních předpisů. To jestli jednotliví zaměstnanci využívají benefity všechny nebo pouze vybrané, je už na nich. Jedná se vlastně o určitý poukázkový systém. Typickým zástupcem

těchto poukázek mohou být například stravenky, poukázky na kulturní či sportovní akce či poukázky na firemní výrobky. Dále do této kategorie spadají firemní mobilní telefony, služební auta, spoluúčast nebo celá úhrada rekreace, příspěvek na životní a penzijní připojištění, poskytování občerstvení, zdravotní péče, možnost si vzít zdravotní volno bez nutnosti mít zprávu od lékaře, dovolená nad rámec zákona a další. (Macháček, 2013)

2.2 Flexibilní způsob

Flexibilní způsob, někdy také nazývaný jako cafeteria systém funguje na základě zaměstnavatelem určeného balíčku zaměstnaneckých benefitů a pevně daného ročního počtu bodů pro každého zaměstnance. Počty bodů se mohou lišit v závislosti na pozici, kterou zaměstnanec v dané společnosti zastává, na odpracované době, na pracovním výkonu z let minulých atd. Tento systém má velkou výhodu v tom, že každý zaměstnanec si zvolí svůj benefit podle toho, o jaký má zájem a ví, že ho využije až do té doby, kdy vyčerpá body, které mu byly uděleny. (Macháček, 2013)

2.3 Benefity poskytované skupině zaměstnanců nebo individuálně

V tomto způsobu poskytování benefitů jsou benefity poskytovány jen určité skupině zaměstnanců, většinou jsou skupiny tvořeny zaměstnanci zastávajícími pracovní pozice na stejné úrovni (manažeři, ředitelé divizí atd.). Za klasický příklad tohoto způsobu můžeme zvolit poskytování služebního automobilu, kdy zaměstnanec může automobil využívat i pro soukromé účely. Dále se může jednat o poskytnutí bezplatného ubytování, nabízení opčních akciových programů pro manažery či poskytování zaměstnaneckých akcií. V individuálních případech se jedná především o podporu při živelné pohromě, při úmrtí v rodině či jiném neštěstí, při finanční nouzi, při špatné sociální situaci nebo při dlouhodobé nemoci.

2.4 Benefity poskytované všem zaměstnancům

Jak už napovídá název, tento způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů funguje tak, že jednotlivé benefity jsou poskytovány všem zaměstnancům bez rozdílu toho, na jaké pozici pracují anebo kolik let ve společnosti působí. Typickým příkladem těchto benefitů jsou různé příspěvky, od příspěvků na stravu až po příspěvky na různá spoření a pojištění. **Příklady**

příspěvků: na životní pojištění, na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na soukromé penzijní spoření, na stravu, na dopravu, na rekreaci včetně rodinných příslušníků, na sportovní a kulturní akce, na vzdělávací kurzy apod. Kromě výše zmíněných příspěvků mohou mít benefity formu slevy na firemní výrobky či služby, darů k významným osobním nebo pracovním výročím, poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti. Většina těchto benefitů je poskytována formou poukázek anebo různých nabitých platebních karet. (Macháček, 2013)

Příklad poukázek

Pro lepší představu o tom jak mohou benefity ve formě poukázek vypadat, jsem zvolil několik příkladů od společnosti Sodexo Pass, a.s. ČR a společnosti Edendred CZ s.r.o. Tyto společnosti patří k největším poskytovatelům poukázek. Kromě stravenek, nabízejí ve svém portfoliu i poukázky pro volnočasovou aktivitu.

Společnost Sodexo Pass, a.s. ČR nabízí zaměstnavatelům kromě volnočasových poukázek i stravenky (Gastro Pass), které mají nominální hodnotu od 30 Kč do 100 Kč a které zaměstnanci využívají na úhradu stravování. V některých případech jsou stravenky hrazeny v plné výši zaměstnavatelem, častější způsob je však, že se na ceně stravenky podílejí i zaměstnanci.

Volnočasové poukázky:

Vital Pass jsou poukázky se speciálním zaměřením na podporu zdraví. Slouží k prevenci a k nadstandardní zdravotní péči. Zaměstnanci mohou čerpat tyto poukázky na zdravotní péči, očkování, lázeňské pobyty, fyzioterapii, na nákup vitamínů, potravinových doplňků, léku a zdravotních pomůcek.

Výhodnou investicí do zdraví zaměstnanců zaměstnavatel snižuje jejich nemocnost a tím šetří, protože nemocenskou náhradu hradí prvních 14 dnů zaměstnavatel a až 15 dne ji hradí stát, přesněji ČSSZ (Česká správa sociálního zabezpečení). Tyto poukázky jsou nabízeny v nominální hodnotě 100, 200 a 500 Kč.

Smart pass jsou poukázky, které slouží ke vzdělávání anebo rozšiřování vědomostí zaměstnanců. Těmito poukázkami mohou zaměstnanci hradit různě vzdělávací programy, ať už se jedná o odborné specializované, jazykové anebo počítačové kurzy.

Správnou podporou vzdělávání zaměstnanců může zaměstnavatel dosáhnout vyšší produktivity práce a lepších výsledků práce, proto se investice do těchto poukázek může vyplatit. Poukázky Smart Pass jsou nabízeny v nominální hodnotě 500, 1000 a 2000 Kč.

Relax Pass slouží ke kulturnímu a sportovnímu vyžití zaměstnanců a k jejich relaxaci. Poukázky se dají například využít na členství ve fit centru, na plavání, masáže, divadelní představení atd. Poukázky se nabízejí v nominální hodnotě 50, 100, 200 Kč.

Holiday Pass slouží jako poukázka na dovolenou, které mohou zaměstnanci využít v řadě rekreačních míst a cestovních kanceláří, které patří do sítě Holiday Pass. Nominální hodnota poukázek je 500, 1000, 2000 a 5000 Kč.

Flexi pass jsou poukázky, které svým zaměřením pokrývají celou škálu volnočasových aktivit. Dalo by se říct, že shrnují do jedné poukázky všechny výše zmíněné. Nominální hodnota je 50, 100, 200, 500 a 1000 Kč.

Fokus Pass, tyto poukázky jsou určeny zaměstnancům ve veřejném sektoru a řídí se vyhláškou o FKSP (Fond kulturních a sociálních služeb). Tato poukázka spojuje možnosti poukázek Relax Pass a Holiday Pass. U těchto poukázek je nutné dodržet jejich účelovost, nedá se s nimi tedy zaplatit např. v restauraci či supermarketu. Nominální hodnota je 50, 100, 200, 500 a 1000 Kč.

Kromě výše zmíněných poukázek dále firma nabízí Gurman Pass, Zážitkový Pass, Dárkový Pass či Wellness Pass. (Sodexo)

Edendred CZ , s.r.o.

Stejně jako společnost Sodexo Pass ČR, a.s. tak i společnost Edendred CZ, s.r.o. nabízí kromě volnočasových poukázek i stravenky, které se jak už bylo zmíněno, dají využít k úhradě výdajů za stravování. Poukázky společně se stravenkami však nejsou jediné možnosti, které tato společnost nabízí. Ve svém portfoliu má i tzv. Ticket Benefits Card, to je předplacená karta, pomocí které se dá v široké partnerské síti platit za jednotlivé služby. Karta má dobu platnosti až tři roky, dá se průběžně dobíjet a stejně jako kreditní karta se dá při odcizení zablokovat. Další nespornou výhodou je, že částka, která se dá zaplatit není omezena na určité nominální hodnoty, jako tomu je u poukázek. Tento způsob poskytování benefitů patří mezi ty nejmladší a v dnešní době zažívá velký boom.

Volnočasové poukázky:

Ticket Sport & Kultura slouží k úhradě vstupného na kulturní a sportovní akce a na úhradu vstupného za používání sportovních zařízení. Ticket Medica jsou poukázky na hrazení služeb pečujících o zdraví a duševní pohodu. Ticket Holiday, tyto poukázky lze využít na úhradu rekreačních pobytů nebo zájezdů v partnerské síti cestovních kanceláří. Ticket Academica, jak už napovídá název, jsou poukázky, které slouží ke vzdělávání zaměstnanců, především se jedná o různé vzdělávací kurzy zaměřené na osobní rozvoj. Ticket Kids jsou určeny k úhradě předškolního vzdělávání dětí. Hlavní účel tohoto benefit je pomoci rodičům s návratem do zaměstnání a pomoci se začleněním jejich dětí do kolektivu ostatních dětí. Ticket Multi jsou poukázky, které zahrnují možnosti, které nabízejí všechny výše uvedené poukázky. (Edendred)

3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska právních předpisů

3.1 Z hlediska zákoníku práce

Zákoník práce v České republice umožňuje zaměstnavatelům poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům a různá další plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů. Tyto benefity, nemusí být nutně upraveny pouze v kolektivní smlouvě, ale i ve vnitřních předpisech anebo v samostatné pracovní smlouvě, případně jiné smlouvě, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V pracovním zákoníku jsou u různých plnění uvedeny vždy nejnižší sazby, které musí zaměstnavatel svému zaměstnanci poskytnout, ať už se jedná o stravné na pracovních cestách, odstupné nebo dovolenou.

Příklady plnění zaměstnavatele:

Odstupné je upraveno tak, že zaměstnanec, se kterým byl rozvázán pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu, zrušení nebo přemístění zaměstnavatele anebo důvodu nadbytečnosti zaměstnance nebo dohodou, má právo na jednonásobek až trojnásobek průměrného měsíčního výdělku v závislosti na délce jeho pracovního výkonu. Pokud je zaměstnanci dána výpověď z důvodu, že nemůže na základě rozhodnutí lékaře vykonávat práci,

má zaměstnanec nárok na nejméně dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel však může svým zaměstnancům poskytnout odstupné vyšší, než udává zákon a to už se považuje za benefit. (Zákoník práce 2014 - §67, §68, §52 písm. a) až d))

Nejnižší hranice dovolené je podle zákoníku práce stanovena na 4 týdny v kalendářním roce a 5 týdnů pro zaměstnance, kteří pracují například pro stát, územní samosprávný celek anebo státní fond. Zaměstnavatel však může jako benefit svým zaměstnancům umožnit čerpat dovolenou vyšší. (Zákoník práce 2014 - §213, §109 odst. 3)

Cestovní náhrady, pod které spadá stravné na pracovní cestě v tuzemsku, stravné a kapesné na pracovní cestě v zahraničí a náhrady za používání soukromého automobilu pro pracovní účel, jsou každoročně upravovány Ministerstvem práce a sociálních věcí a určují minimální výši plnění ze strany zaměstnavatele. Jako příklad můžeme zmínit částku 3,60 Kč, která se vyplácí za jeden ujetý kilometr osobním automobilem použitým k pracovním účelům. Zde může zaměstnavatel jako benefit poskytnout vyšší finanční částky.

(Zákoník práce 2014 - §151 až §189)

U mzdového plnění se jedná především o různé příplatky, které opět mají v zákoníku ustanovená své nejnižší hodnoty. Jako příklady si můžeme uvést příplatek za práci přes čas vyšší než 25 % průměrného výdělku, příplatek za práci ve ztíženém prostředí vyšší než 4,80 Kč za hodinu a další. (Zákoník práce 2014 - §114 až §118)

3.2 Z hlediska zákona o daních

Daňové plnění na straně zaměstnance

Pokud chceme efektivně prozkoumat daňové řešení zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance, tak musíme zjistit, jestli se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti anebo se jedná o příjem, který je od daně osvobozen. To jestli příjem patří do jedné nebo druhé kategorie, můžeme zjistit v §6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 500/2012 Sb. (dále jen ZDP). V tomto zákoně jsou oproti zákoníku práce uvedeny hodnoty maximální, aby nedocházelo k obcházení danění příjmů. Nyní uvedu několik příkladů, kdy je poskytování zaměstnaneckých benefitů uvolněno od daně z příjmu ze závislé činnosti. Do této skupiny například patří, hodnota nealkoholických nápojů, které jsou poskytovány zaměstnancům na pracovišti, dále nepeněžní plnění, které může být zaměstnancům poskytováno formou možnosti užívat zdravotní, rekreační vzdělávací,

předškolní zařízení a jiné nebo může být nepeněžní plnění poskytováno formou příspěvku na kulturní a sportovní akce podle výše zmíněného §6. Do této kategorie však patří i hodnota peněžních darů do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance, dále peněžní zvýhodnění, které zaměstnancům plyne z čerpání bezúročných půjček nebo půjček se zvýhodněným úrokem, pokud se však jedná o návratnou půjčku, kterou zaměstnanec obdržel na bytové účely do výše 100 000 Kč, k překlenutí tíživé životní situace do výše 20 000 Kč, a u zaměstnance, který byl postižen živelnou pohromou na bytové účely do výše 1 mil. Kč a k překlenutí tíživé finanční situace do výše 200 000 Kč a další. (Macháček, 2013) (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 500/2012 Sb. - §6)

Daňové plnění na straně zaměstnavatele

Na rozdíl od pohledu ze strany zaměstnance jsou podmínky ze strany zaměstnavatele upravovány § 24 odst. 2 písm.j) bodu 5 ZDP. Tato část zákoníku popisuje daňovou uznatelnost zaměstnaneckých benefit přesněji jejich výdajů (nákladů), které jsou poskytovány zaměstnavatelem jeho zaměstnancům. Za daňově uznatelné výdaje (náklady) ze strany zaměstnavatele můžeme považovat například výdaje na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví, na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, ale jen v tom případě, že jsou práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, z vnitřních předpisů, smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem anebo jiné smlouvy. Obecně platí, že výše uvedené výdaje jsou daňovým nákladem, pokud ZDP nestanoví jinak. (Macháček, 2013) (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 500/2012 Sb. - §24)

3.3 Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení zdravotního pojištění

Některé zaměstnanecké benefity se podílejí na tvorbě příjmu, od kterého se následně odvíjí výše příspěvku na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Blíže tuto problematiku upravují zákony č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění. Jako příklad toho, kdy se benefit zahrnuje do vyměřovacího základu na výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění můžeme zmínit nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % z pořizovací ceny automobilu, který je zaměstnanci bezplatně k dispozici pro firemní i soukromé účely. Na druhé straně oba tyto zákony přímo vyjmenovávají příjmy, které se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnují. Může se

jednat například o náhradu škody dle Zákoníku práce, odstupné, věrnostní přídavek horníků a jednorázovou sociální výpomoc. (Macháček, 2013)

4 Jednotlivé zaměstnanecké benefity

V této kapitole bude čtenář seznámen s vybranými konkrétními zaměstnaneckými benefity, na které bude navazovat praktická část této práce. Bude vysvětleno, jakým způsobem jsou nejběžněji poskytovány a jaké daňové aspekty to přináší jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům.

4.1 Stravování

Příspěvky na stravování zaměstnanců patří mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity. Za nejčastěji používaný způsob poskytování příspěvku na stravování můžeme označit poskytování stravenek svým zaměstnancům. Mimo stravenky nabízejí některé společnosti stravování ve svých závodních jídelnách, kdy může jídlo být z části dotované podnikem, ale není to vždy pravidlem. Firmy však nemají podle zákoníku práce povinnost zajišťovat pro své zaměstnance stravování, musejí však zaměstnancům stravování umožnit. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Pokud zaměstnanec dostane od svého zaměstnavatele příspěvek na stravování, vzniká u zaměstnance nepeněžní příjem, který je předmětem daně z příjmu, je však od daně z příjmu osvobozen podle výjimky, kterou popisuje §6 odst. 9 písm. b) ZDP. Od daně je osvobozena hodnota stravování poskytnutá jako nepeněžní plnění ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování, které je zajišťované prostřednictvím jiného subjektu. V případě stravenek, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům za úplatu (nižší než nominální hodnota stravenky) anebo bezplatně, je celá hodnota stravenky u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Na druhé straně pak stojí peněžní příspěvky na stravování, které zdanění ze superhrubé mzdy podléhají. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele můžeme rozlišit dvě možnosti, kdy si zaměstnavatel může výdaje (náklady) vynaložené na stravování zahrnout do daňově uznatelných položek. Jednak, kdy zaměstnavatel stravování zaměstnanců zajišťuje ve vlastním zařízení a jeho výdaje (náklady) jsou všechny vynaložené prostředky, kromě potravin. Jako příklad si zde můžeme uvést spotřebu energie, mzdy, údržbu, opravy a další. V druhém případě zaměstnavatel zajišťuje stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů. Zde pro zaměstnavatele platí, že nejvýhodnější variantou je přispívat zaměstnancům do 55 % hodnoty jednoho jídla za jednu směnu a do výše 70 % při pracovní cestě delší jak 12 hodin. Asi nejtypičtějším zástupcem druhé skupiny jsou stravenky. Pokud se správně poskytují, jsou výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. (Macháček, 2013)

4.2 Poskytnutí automobilu k soukromým účelům

Poskytnutí osobního automobilu i pro soukromé účely, je po stravování dalším velice rozšířeným benefitem. Především se tento benefit poskytuje ve středních a velkých firmách, kde se o něm už dnes mluví většinou jako o „manažerském voze“. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnance

I když se jedná o bezplatné poskytnutí motorového vozidla pro soukromé účely, tak pro zaměstnance úplně bezplatné není. Každý, i jenom započatý kalendářní měsíc, kdy zaměstnanec auto užívá, se mu přičítá 1% ze vstupní ceny vozidla ke zdanitelné mzdě, od které se posléze vypočítává měsíční záloha na daň z příjmu ze superhrubé mzdy. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel jakožto majitel vozidla si může do daňových nákladů uplatnit všechny náklady spojené s provozem automobilu včetně odpisů a pohonných hmot (PHM), ty se však dají uplatnit pouze v případě, kdy je auto využíváno pro služební účely, pro soukromé účely se náklady na PHM využít nedají a z pravidla je hradí sám zaměstnanec. Všechny ostatní náklady se dají použít jako daňové náklady, i když auto slouží i pro osobní účely zaměstnance. Jako příklad můžeme zmínit pojištění automobilu, zde se nerozlišuje pro jaký účel je auto používáno a v jaké míře, část daňových nákladů tvoří pojistka. V tomto případě však zaměstnavatel nemůže po svých zaměstnancích požadovat, aby zaplatili určitou poměrovou část z pojistného. Jak je vidět z předešlých odstavců, tento benefit může být výhodný získat pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. (Macháček, 2013)

4.3 Poskytnutí slevy na prodej vlastních výrobků, zboží a služeb

Dalším často poskytovaným zaměstnaneckým benefitem, je poskytnutí slevy na firemní zboží, výrobek nebo službu. Většinou se jedná o slevu na ceně při prodeji určitého výrobku, zboží nebo služby oproti ceně, která je běžná na trhu. V určitých případech, jako třeba v bankovních službách může mít sleva podobu nižšího úroku při úvěru či hypotéce. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Sleva, která je poskytnutá zaměstnavatelem představuje u zaměstnance zdanitelný příjem a to ve výši rozdílu mezi cenou běžnou a zlevněnou cenou. Tato částka je u zaměstnance zdanitelným příjmem a rovněž vstupuje do vyměřovacího základu pro pojistné a sociální a zdravotní pojištění. Z toho můžeme vyvodit, že na jednu stranu je pro zaměstnance výhodné to, že dostane slevu na firemní produkt, ale na druhou stranu si navýší svůj zdanitelný příjem. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele můžeme zaznamenat daňově uznatelné výdaje (náklady) v podobě výrobních nákladů, které byly vynaloženy na výrobu výrobků prodaných za nižší ceny zaměstnancům. Dále náklady spojené s poskytnutím určité služby zaměstnancům, ceny nakoupeného zboží, které bylo poté nabídnuto zaměstnancům se slevou a daňová zůstatková cena hmotného majetku, který byl prodán se slevou zaměstnancům. (Macháček, 2013)

4.4 Příspěvek na penzijní připojištění a jiná spoření a pojištění

Již v mnoha společnostech je dnes už celkem běžný benefit, kdy zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům na různé formy pojištění, připojištění či spoření ať je dotováno tzv. státním příspěvkem anebo se jedná o ryze soukromé spoření, například životní pojištění. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnance

U zaměstnance může být ročně osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti částka o maximální hodnotě 30 000 Kč, která je placena zaměstnavatelem na vrub

zaměstnance. Maximální výše částky musí být však chápána, jako souhrn všech příspěvků zaměstnavatele na různá připojištění, pojištění a spoření. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel si může příspěvky, které poskytuje svým zaměstnancům na penzijní připojištění, pojištění, doplňková penzijní spoření a různá jiná soukromá pojištění a spoření daňově uznat v plné výši, ovšem jenom pokud je zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Dále může být uznán jako daňový výdaj i příspěvek uhrazený zaměstnancům, kteří pracují na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. (Macháček, 2013) (Macháček, 2010)

4.5 Nepeněžní plnění a poskytnuté dary

Do této slupiny zaměstnaneckých benefitů spadají především benefity, které jsou zaměstnavatelem poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu nebo ze zisku, který už zaměstnavatel zdanil. Jmenovitě můžeme mezi tyto benefity zařadit různé poukázky, které jsem již zmiňoval dříve v této práci, pro jistotu však některé uvedu znova. Může se tedy jednat na poukázky na kulturní, sportovní a společenské aktivity, na dovolenou, vzdělání a mnoho dalších. Dále sem patří i poskytnuté nepeněžní dary zaměstnancům od zaměstnavatele, pod kterými si můžeme představit například, že zaměstnanec obdrží k narozeninám od zaměstnavatele láhev vína apod. (Macháček, 2013) (Macháček, 2010)

Daňové řešení na straně zaměstnance

V tomto případě zaměstnaneckých benefitů, je u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti nepeněžní plnění, které je poskytováno zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku, který zaměstnavatel už zdanil anebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů). Může se jednat například o možnosti užívání rekreačního, zdravotnického, vzdělávacího, předškolního, tělovýchovného a sportovního zařízení nebo závodní knihovny. Dále pak ve formě příspěvku od zaměstnavatele na kulturní a sportovní akce. V případě poskytnutí, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci zahraniční nebo tuzemský zájezd, je u zaměstnance osvobozena od daně částka nejvýše 20 000 Kč. Důležité je,

že nepeněžní plnění si zachovává své osvobození od daně i v případě, kdy je využíváno i rodinnými příslušníky. (Macháček, 2013) (Macháček, 2010)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

V této kategorii zaměstnaneckých benefitů je princip osvobození od daně u zaměstnavatele velice podobný, spíše shodný s tím jaký je u zaměstnance. Pokud se jedná o nepeněžní plnění, je možné toto zahrnout do daňového výdaje (nákladu). Obdobně zde platí i podmínky pro zdroje plnění a jeho formy. Opět u nepeněžního druhu benefitů můžeme říci, že je výhodné jeho poskytování jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. (Macháček, 2013)

4.6 Odborný rozvoj zaměstnanců

U tohoto zaměstnaneckého benefitu je důležité si zdůraznit, že ne vždy může být vzdělávání či zaučování na pracovišti vnímáno jako benefit. Samotným benefitem se tento úkon stává až v momentě, kdy už překračuje rámeček, který je stanoven zákoníkem práce a jeho paragrafy 227 až 235. Nicméně je v dnešní době benefit v podobě vzdělávání velice populární a patří mezi jedny z nejpoužívanějších a zároveň ty, které velice dobře slouží zaměstnancům jako motivace. (Macháček, 2013) (Macháček, 2010)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Princip zdanění je zde velice podobný jako v předešlých případech, opět se zde musí rozlišit, zda zaměstnanci bylo poskytnuto vzdělávání nepeněžním nebo peněžním plněním. U nepeněžního plnění u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti, pokud ovšem předmět odborného rozvoje souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele. Pro shrnutí, zde jsou dvě důležité podmínky: nepeněžní plnění a shoda s předmětem podnikání. Při peněžním plnění je praxe jiná, zde, pokud zaměstnavatel zaplatí přímo zaměstnanci náklady spojené se vzděláním, tak u zaměstnance jde o zdanitelný peněžní příjem, který se daní ze superhrubé mzdy a dále se tento příjem zahrnuje do základu pro vyměřené odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

V tomto případě benefitů, může zaměstnavatel uplatnit výdaje, jako daňové pokud je vynaložil na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (zde se může jednat o peněžní i nepeněžní plnění) a na rekvalifikaci, a pokud vzdělávací procesy souvisejí s předmětem podnikání zaměstnavatele. Zde opět můžeme vyzorovat výhodnost jak pro zaměstnance, tak i

pro zaměstnavatele, i když pro zaměstnavatele je to o trochu výhodnější i díky peněžnímu plnění. (Macháček, 2013)

4.7 Dotovaná doprava zaměstnanců

Benefit v podobě dotované, či hrazené dopravy můžeme asi nejvíce zaznamenat u společností zabývajících se výrobou, kde jejich továrna sídlí většinou na předměstí, kam běžný spoj městské dopravy nejedí. Nemusí se však jednat jenom o vlastní dopravu, ale za benefit můžeme považovat i peněžní příspěvek na dopravu od zaměstnavatele. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Mohli bychom zde zmínit případ, kdy zaměstnavatel, který se zabývá provozováním městské dopravy, umožňuje svým zaměstnancům využívat dopravních prostředků zadarmo. V tomto případě se však nejedná o dotovanou dopravu zaměstnanců, ale o nabízení služeb se slevou, což už jsem popisoval výše. V momentě, kdy zaměstnavatel hraří zaměstnanci dopravu na a z pracoviště, tak zaměstnanec musí zdanit daní z příjmu nepeněžní příjem ve výši obvyklé ceny, za dopravu na a z pracoviště. V případě, že zaměstnanec dostává od zaměstnavatele peněžité příspěvek (příjem), tak ho musí opět zdanit daní z příjmu. (Macháček, 2013)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

U zaměstnavatele je to v tomto případě o něco jednodušší, zde platí, že výdaje spojené s dopravou zaměstnanců na a z pracoviště může využívat jako daňové výdaje (náklady), pokud je toto peněžní nebo nepeněžní plnění dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřních předpisech, pracovní či jiné smlouvě se zaměstnanci. (Macháček, 2013)

Přehled vybraných daňových řešení zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnance

V níže uvedené tabulce je stručné shrnutí několika nejčastějších zaměstnaneckých benefitů, společně s daňovým řešením podle konkrétních paragrafů zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 500/2012 Sb. (**ZDP**) z hlediska zaměstnance. Jak můžeme vidět, tak některé benefity jsou pro zaměstnance výhodnější než jiné a to především díky tomu, že netvoří vyměřovací základ pro danění a pro vypočítávání záloh na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka 1: Přehled vybraných daňových řešení zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnance

Benefity	Zdanění	Vyměřovací základ	Ustanovení ZDP ke zdanění	Ustanovení ZDP k osvobození
Stravenky	NE	NE	-	§ 6 odst. 9 písm. b)
Manažerský automobil	ANO	ANO	§ 6 odst. 6	-
Vzdělání - nepeněžní plnění	NE	NE	-	§ 6 odst. 9 písm. a)
Vzdělání - peněžní plnění	ANO	ANO	§ 6 odst. 9 písm. a)	-
Penzijní připojištění do 30 000Kč	NE	NE	-	§ 6 odst. 9 písm. l)
Nealko nápoje na pracovišti - nepeněžní plnění	NE	NE	-	§ 6 odst. 9 písm. c)
Nealko nápoje na pracovišti - peněžní plnění	ANO	ANO	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. c)	-
Doprava - zaměstnavatel, nepeněžní příjem	ANO	ANO	§ 3 odst. 2	-
Příspěvek na jízdenky	ANO	ANO	§ 3 odst. 2	-

Zdroj: ZDP

Přehled vybraných daňových řešení zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnavatele

V této tabulce, na rozdíl od předchozí tabulky můžeme pro srovnání vidět daňové řešení zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnavatele. Opět se daňová uznatelnost řídí zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 500/2012 Sb. (**ZDP**), zde však navíc i pokynem Generálního finančního ředitelství D-6 (**GFŘ D-6**). Většina benefitů, které jsou zde zmíněny, jsou pro zaměstnavatele z hlediska daní výhodné díky jejich daňové uznatelnosti.

Tabulka 2: Přehled vybraných daňových řešení zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnavatele

Benefity	Daňový uznatelný výdaj	Ustanovení ZDP
Stravenky do limitu zaměstnavatele	ANO	§24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenky nad limitu zaměstnavatele	NE	§25 odst. 1 písm. j)
Manažerský automobil	ANO	bod 28 k §24 odst. 2 pokynu GFŘ D-6
Vzdělání - nepeněžní plnění	NE	§25 odst. 1 písm. h) bod 2
Vzdělání - peněžní plnění	ANO	§24 odst. 2 písm. j) bod 5
Penzijní připojištění do 30 000Kč	ANO	§24 odst. 2 písm. j) bod 5
Nealko nápoje na pracovišti- nepeněžní plnění	NE	§25 odst. 1 písm. zm)
Nealko nápoje na pracovišti- peněžní plnění	ANO	§24 odst. 2 písm. j) bod 5
Doprava - zaměstnavatel, nepeněžní příjem	ANO	§24 odst. 2 písm. j) bod 5
Příspěvek na jízdenky	ANO	§24 odst. 2 písm. j) bod 5

Zdroj: ZDP, GFŘ D-6

5 Praktická část

V této části práce bude čtenář seznámen s konkrétními benefity, které jsou poskytovány ve dvou vybraných společnostech. Po představení jednotlivých benefitů, budu vyhodnocovat jejich systém a vzájemně porovnávat obě společnosti. Provedu také dotazníkové šetření v obou společnostech. Na základě zjištěných poznatků se pokusím navrhnout případné doporučení i v návaznosti na daňové a odvodové aspekty. Vzhledem k tomu, že jsem nedostal svolení ke zveřejnění názvů těchto společností, budu nadále používat názvy Společnost A a Společnost B.

5.1 Představení společností

Společnost A

Tato společnost, která bude nadále v práci označována jako Společnost A figuruje na českém trhu od roku 1991 a působí v sektoru finančnictví. Jedná se o dceřinou společnost renomované evropské bankovní instituce. Činnost společnosti se zaměřuje na oblasti financování osobních a užitkových automobilů, nákladních automobilů, ostatní transportní techniky, zemědělské techniky, zdravotnické techniky, strojů a technologií, operativní leasing prostřednictvím dceřiné společnosti a zprostředkování pojištění prostřednictvím další dceřiné společnosti. Kromě České republiky, tato společnost působí i na trzích po celé Evropě, například v Německu, Itálii, Rakousku, na Slovensku, v Maďarsku, Bulharsku, Rumunsku, Srbsku, ve Slovinsku anebo v Ukrajině. Počtem svých zaměstnanců společnost převyšuje Společnost B, přesné číslo mi však společnost nepovolila uvést.

Společnost B

Na rozdíl od předešlé společnosti, se Společnost B zabývá prodejem automobilů BMW, MINI, ALPINA a motocyklů BMW. Společně s prodejem společnost nabízí i doplňkové služby jako je autorizovaný servis, půjčovna vozidel a prodej doplňkového zboží. Společnost B působí na českém trhu od roku 1992 a patří mezi největší importéry výše zmíněných značek.

5.2 Zaměstnanecké benefity Společnosti A

Příspěvek na stravování

Společnost A poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování formou proplacení 55 % hodnoty stravenek, které lze použít na nákup hlavního jídla. Stravenky jsou vydávány vždy v polovině příslušného měsíce prostřednictvím oddělení Lidských zdrojů. Každý měsíc, kdy zaměstnanec dostal stravenky, mu je ze mzdy strženo 45 % hodnoty stravenky. Poskytování stravenek za sníženou cenu se řídí vyhláškou 430/2001 Sb. Ministerstva financí. Dle této vyhlášky má zaměstnanec nárok na jednu stravenku na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné pracovní směny. Stravenky jsou poskytovány při týdenním pracovním úvazku od 20 do 40 hodin. V době pracovní cesty, kdy zaměstnanci vznikne ze zákona o cestovních náhradách nárok na stravné, má stravné přednost před poskytnutím stravenky. V případě nepřítomnosti v práci, půldenní absenci anebo školení se zajištěným obědem nevzniká na stravenku nárok. V roce 2015 byla hodnota stravenek 90,- Kč/ks.

Občerstvení na pracovišti

Zaměstnancům je na pracovišti poskytováno občerstvení ve formě studených a teplých nápojů. Jmenovitě, perlivá a neperlivá voda, káva, čaj. Toto občerstvení je k dispozici ve firemní kuchyňce a voda je rozmístěna na více stanovištích po místě vykonávání práce.

Zdravotní volno

Zdravotní volno může zaměstnanec čerpat až po třech měsících od vzniku pracovního poměru a musí se vždy dohodnout s nadřízeným pracovníkem. Při vzniku nebo ukončení pracovního poměru v průběhu roku, má zaměstnanec nárok na poměrnou část dní pracovního volna a zaokrouhluje se vždy k nejbližší polovině dne nahoru. V případě vyčerpání dnů zdravotního volna nad rámec nároku, bude zaměstnanci jednorázově snížena mzda o tyto přečerpané dny. Zdravotní volno je určeno výhradně ke zdravotním účelům a schvaluje jej přímý nadřízený, považuje se za odpracovaný den, a tudíž za něj náleží zaměstnanci stravenka. Zdravotní volno lze použít k pokrytí 1 až 3 dnů pracovní neschopnosti vystavené ošetřujícím lékařem. V roce 2015 bylo poskytnuto 5 dní zdravotního volna, 6. den by byl poskytnut za podmínky, že alespoň 3 dny zaměstnanec použil na pokrytí prvních tří dnu pracovní neschopnosti vystavené ošetřujícím lékařem, přičemž pracovní neschopnost musí být v délce

alespoň 5 dní. Zaměstnanec musí v *Žádosti o dovolenou a jinou absenci* zřetelně vyznačit, zda se jedná o Zdravotní volno s pracovní neschopností nebo bez pracovní neschopnosti.

Příspěvek na penzijní pojištění

Společnost poskytuje příspěvky k penzijnímu připojištění zaměstnanců ve výši 3 % z měsíční hrubé mzdy daného zaměstnance. Aby zaměstnanec mohl využívat tohoto benefitu, musí splňovat obecně závazné podmínky dle zákona o penzijním připojištění, musí pracovat alespoň jeden rok v hlavním pracovním poměru a musí si sám spořit minimálně 1% z měsíční hrubé mzdy. Zaměstnanci není poskytován příspěvek po dobu mateřské dovolené a po dobu navazující rodičovské dovolené, při čerpání volna bez náhrady mzdy, které trvá celý kalendářní měsíc nebo při rozvázání pracovního poměru ze strany společnosti z důvodu hrubého porušení povinností vyplívajících z pracovního poměru nebo pro neuspokojivé pracovní výsledky a to od okamžiku předání dokumentu, na základě kterého bude pracovní poměr ukončen.

Pravidla pro čerpání, která společnost určuje, jsou následující. Příspěvek společnosti je vázán na příspěvek zaměstnance v minimální výši 1 % ze mzdy sjednané v pracovní smlouvě. Společnost bude zaměstnancům, kteří projeví zájem, přispívat na penzijní připojištění a nadlepení příspěvkem ve výši 3 % ze mzdy sjednané v pracovní smlouvě. V souvislosti s ustanovením zákona č. 261/2007 Sb. o stabilizaci veřejných rozpočtů je pro zaměstnance příjmem osvobozeným od daně z příjmů příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění pouze do výše 30 000,- Kč za rok. Pokud dojde k přečerpání tohoto limitu, je nadlimitní částka zaměstnanci dodaněna. Příspěvek se automaticky nenavýšuje s navýšením mzdy. O navýšení příspěvku v souladu s novou výší mzdy rozhoduje představenstvo a to obvykle jedenkrát ročně. Příspěvek zaměstnavatele je zaměstnanci, dle zákona o dani z příjmu, zasílán přímo na účet příslušného penzijního fondu / penzijní společnosti na základě uzavřené smlouvy o penzijním spoření. Na základě dohody o srážkách bude společnost zasílat na účet penzijního fondu / penzijní společnosti také vlastní příspěvek účastníka.

Týden dovolené navíc oproti zákoníku práce

Dovolená je zaměstnancům pro rok 2015 poskytována ve výši pěti týdnů. Čerpá se v souladu se Zákoníkem práce a interními pravidly společnosti.

Odměny pro dárce krve

Pro rok 2015 je poskytována odměna za dárcovství krve. Tato odměna je ve výši 5 000,- Kč na zaměstnance a rok a je určena těm zaměstnancům, kteří jsou v roce 2015 prokazatelně pravidelnými dárci krve. Odměna je řešena formou připsání 5 000 bodů = 5 000,- Kč do individuálního benefičního účtu v aplikaci Benefit Plus, která je popsána později v Individuální části benefitů.

Odměna při odchodu do důchodu

Odměna je stanovena ve výši jedné měsíční hrubé mzdy k datu odchodu do důchodu. Vyplacena bude v případě, že nedošlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, Odměna se nevyplácí v případě ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů.

Zdravotní péče

V roce 2015 je zdravotní péče pro zaměstnance zkombinovaná ze základní periodické prohlídky, která je povinná ze zákona pro každého zaměstnance, očkování proti chřipce a očkování proti klíšťové encefalitidě.

Služební telefon

Vybraným zaměstnancům je poskytován služební telefon, který mohou využívat bezplatně i pro soukromé účely, pokud telefonní hovory nepřesáhnou 250 minut měsíčně.

Sleva na firemní produkty a služby

Zaměstnancům jsou poskytovány slevy na zaměstnanecké financování, které se řídí vnitřním předpisem (Organizační opatření O 207, do kterého jsem neměl možnost nahlédnout), slevou na bankovní produkty a pojištění, na které mají zaměstnanci výhodnější podmínky.

Individuální část benefitů

Individuální část benefitů benefitů zajišťuje společnost Benefit Management. Nárok na čerpání individuální části mají zaměstnanci v pracovním poměru, kteří ve společnosti pracují alespoň 6 měsíců. Nárok na čerpání sociálního fondu se nevztahuje na zaměstnance ve

výpovědní době nebo při rozvázání pracovního poměru dohodou (od data podpisu této dohody), mimo případy ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů. Benefity jsou poskytovány pomocí Systému Benefit Plus, který má podobu internetové aplikace ve formě individuálních virtuálních účtů. Každý zaměstnanec má svůj vlastní virtuální účet v bodech (1bod = 1Kč) ve firemní internetové aplikaci, která funguje jako internetový obchod s interními a externími benefity zaměstnavatele, jako např. služby z oblasti sportu, kultury, cestování, vzdělávání a zdraví. Virtuální účet je pro rok 2015 každému zaměstnanci nadotován ve výši 15 000 bodů = 15 000 Kč. Plný počet tj. 15 000 bodů bude nadotován při týdenním úvazku 21 až 40 hodin. Při týdenním úvazku 20 hodin a méně bude nadotován poloviční počet tj. 7 500 bodů. V případě pracovního poměru na dobu určitou bude nadotována alikvotní část bodů, v případě prodloužení pracovního poměru budou body dodotovány.

5.3 Zaměstnanecké benefity Společnosti B

Firemní stravování

Zaměstnanci mají nárok na oběd, který je poskytován ve firemní kantýně. Nárok vzniká, pokud je zaměstnanec na pracovišti alespoň polovinu pracovní doby za den. Zaměstnanci nevzniká nárok na oběd, pokud je na služební cestě, v tento moment má nárok na stravné podle zákona o cestovních náhradách. Stravování je poskytováno, pomocí elektronické karty, kterou zaměstnanec platí v kantýně a která je zaměstnavatelem nabita, přičemž se zaměstnanci strhává 45 % z ceny každého jídla z měsíční mzdy. Aby zaměstnanec mohl využívat tento benefit, musí týdně odpracovat 20 až 40 hodin.

Toto je jediný benefit, který je právně ošetřen ve směrnících společnosti. Ostatní benefity jsou poskytovány na základě nepsané dohody anebo jsou přímo ukotveny v pracovních smlouvách zaměstnanců.

Ostatní benefity

Na pracovišti mají zaměstnanci možnost využít nabídky vody a teplých nápojů, které jsou k dispozici ve firemní kuchyňce a voda v samostatných automatech.

Zaměstnancům je poskytován služební telefon prémiové značky, který mohou omezeně využívat i k soukromým účelům za podmínky, že telefonní hovory nepřesáhnou 150 minut

měsíčně. Vybraným zaměstnancům je poskytován služební notebook, který mohou využívat i k soukromým účelům.

Služební automobil je poskytován vybraným zaměstnancům, kteří mohou automobil využívat i pro soukromé účely, zároveň je na základě zákoníku práce zaměstnancům měsíčně ke mzdě přičítána částka ve výši 1 % z hodnoty automobilu.

Zaměstnanci mají možnost práce z domova, pouze však po předchozí konzultaci s přímým nadřízeným. Zaměstnancům je pro práci z domova poskytnuto 5 dnů za rok a ztrácejí tak nárok na oběd ve firemní kantýně.

Zaměstnancům je poskytováno pracovní oblečení nad rámec zákoníku práce. Jedná se především o oblečení, které splňuje firemní dress code.

Sleva na firemní produkty je poskytována všem zaměstnancům a je poskytována ve výši 15 % z běžné tržní ceny.

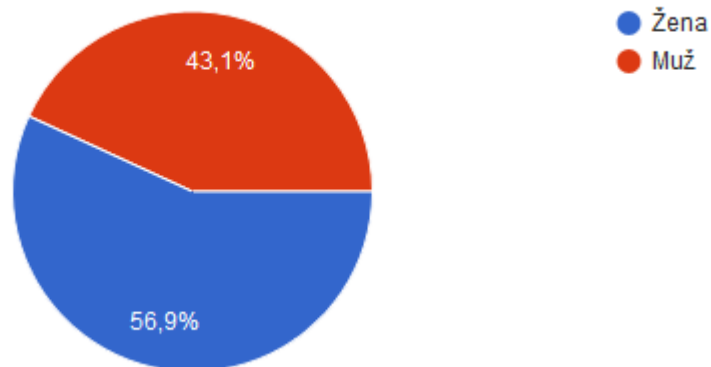
5.4 Vyhodnocení systému benefitů Společnosti A

Systém benefitů budu vyhodnocovat na základě informací, které jsem získal ze společnosti a také z dotazníkového šetření. Dotazník se skládal z jedenácti otázek, které respondentům nabízeli možnosti pro odpověď. Hlavním cílem šetření bylo zjistit, zda zaměstnanci vědí, jaké mají benefity, jak je využívají, jaké další benefity by od zaměstnavatele uvítali a jaký je vztah mezi benefity a motivací zaměstnanců. V závěru této kapitoly vyhodnotím systém benefitů i z daňového hlediska.

Identifikátory

Na začátek samotného vyhodnocování bych uvedl základní poznatky, které jsem získal na základě dotazníkového šetření. S dotazníkem, který jsem vytvořil pomocí aplikace Google jsem ve Společnosti A oslovil 60 respondentů a odpověď jsem dostal od 51 respondentů. V následujících grafech (Graf 1, Graf 2, Graf 3) uvedu rozdělení respondentů dle pohlaví, věku a délky pracovního poměru ve Společnosti A. Dále už se budu věnovat otázkám přímo spojeným se zaměstnaneckými benefity.

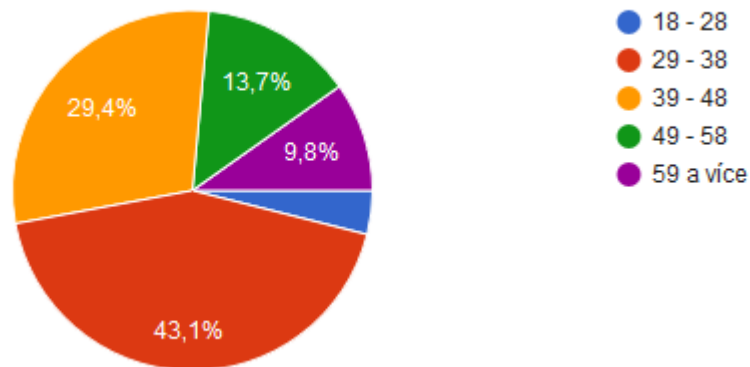
Rozdělení pohlaví



Graf 1 - Pohlaví, Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že ve Společnosti A převládají ženy nad muži. Po hlubším zamyšlení se jedná o velice předvídatelný výsledek, vzhledem k tomu, že společnost se pohybuje v sektoru finančnictví a náplní práce je především stereotypní práce s čísly.

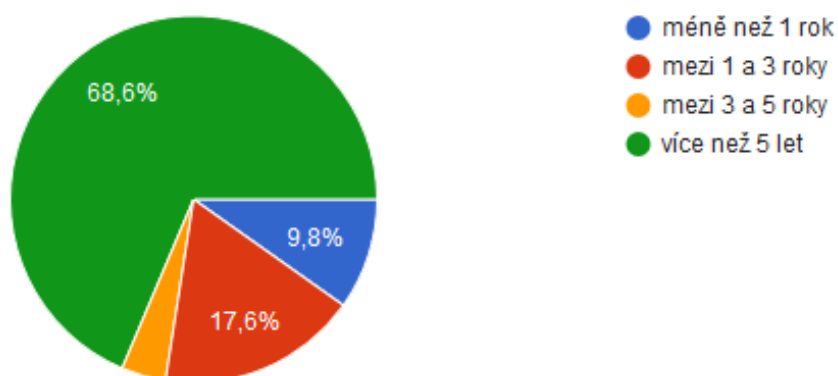
Věkové rozdělení



Graf 2 - Věkové rozdělení, Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě odpovědí z dotazníku, jsem vyzkoumal, že ve Společnosti A je celkem pestré zastoupení všech věkových kategorií, kdy nejslabší je rozmezí mezi 18 a 28 lety, které je zastoupeno 3,9 %.

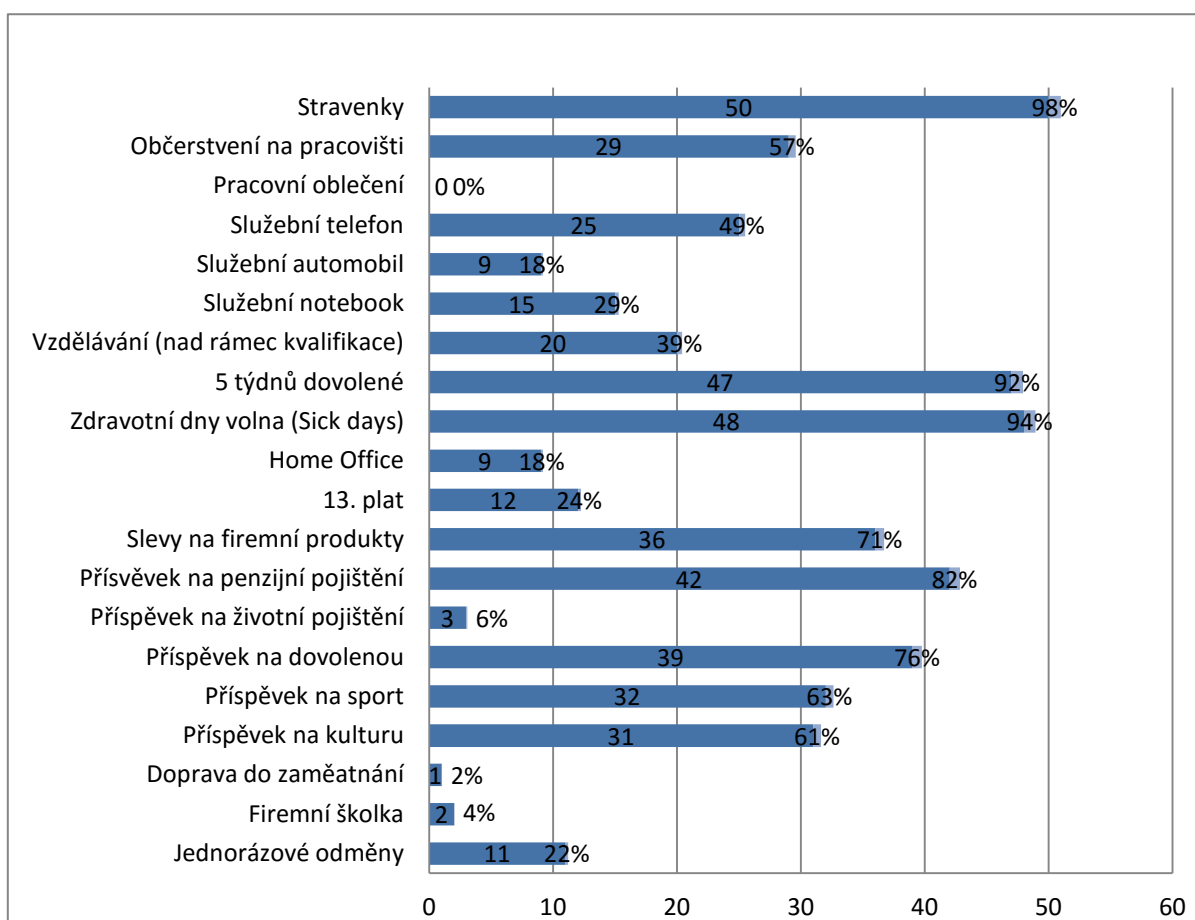
Délka pracovního poměru



Graf 3 - Délka pracovního poměru, Zdroj: Vlastní zpracování

Tento graf už začíná pomalu vypovídat o systému zaměstnaneckých benefitů. Z grafu je patrné, že skoro 70 % respondentů pracuje ve společnosti déle než pět let. Z toho můžeme vyvodit, že je ve společnosti malá fluktuace a to může být zapříčiněno i tím, že zaměstnavatel vhodně používá motivační nástroje, mezi které patří i zaměstnanecké benefity. K této hypotéze přispívá i výsledek otázky, zda jsou zaměstnanci spokojení s benefity, kdy odpovědi *ano* a *spíše ano* tvoří 96 % celkových odpovědí.

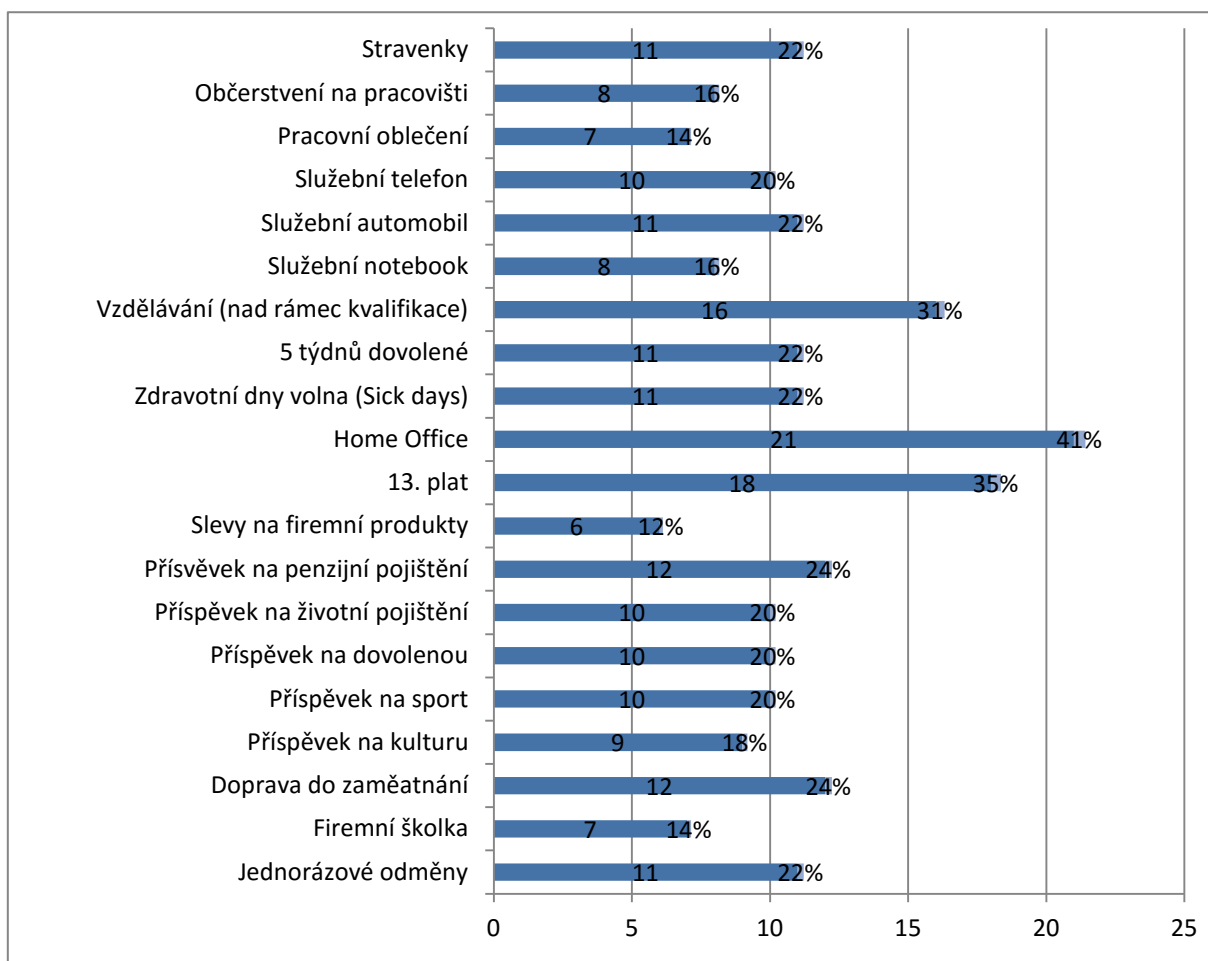
Benefity, které zaměstnavatel poskytuje



Graf 4 - Benefity, které zaměstnavatel poskytuje, Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky otázky, jaké benefity zaměstnavatel nabízí, které jsou znázorněny v Grafu 4, korespondují s informacemi, které jsem získal přímo od společnosti, ale jsou zde pozorovatelné i drobné odchylky, kterým bych se chtěl věnovat. Asi naprosto nejzásadnější odchylka je v možnosti *13. plat*, kdy tuto možnost využilo 12 respondentů. Z interních zdrojů mám informace o tom, že zaměstnanci dostávají roční odměny (bonusy), ale ty se z hlediska benefitů považují za jednorázové odměny. Úmyslně jsem v možnostech této otázky uvedl i benefity, které zaměstnanci nemají. Důvodem tohoto úmyslu bylo, že jsem chtěl zjistit informovanost zaměstnanců o jejich benefitech. Z odpovědí mohu vyvodit, že zaměstnanci přesně neví jaké benefity jsou jim nabízeny a zda se vůbec jedná o benefit, tento výsledek by mohl být impulsem pro zaměstnavatele pro zajištění osvěty pro své zaměstnance. Důsledkem by mohlo být, že si zaměstnanci lépe uvědomí, co benefit je a co není a to by se mohlo odrazit na jejich pracovní motivaci. V ostatních možnostech odpovědi odpovídají skutečnosti a krom informovanosti zaměstnanců, částečně informují o tom, kdo jaké benefity využívá.

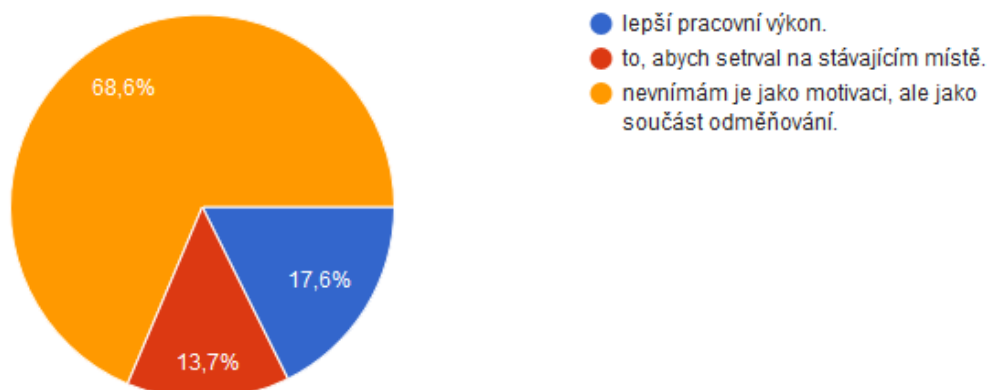
Benefity, které by zaměstnanci upřednostnili



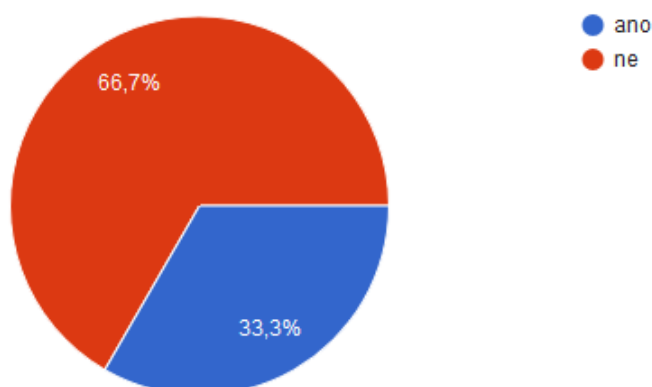
Graf 5 - Benefity, které by zaměstnanci upřednostnili, Zdroj: Vlastní zpracování

Jak je jasně pozorovatelné v Grafu 5, tak zde dochází k veliké shodě s Grafem 4, kdy zaměstnanci by od svého zaměstnavatele uvítali benefity, které už jim jsou nabízeny. Poté, co jsem eliminoval dotazníky, kde se odpovědi shodovali (počet shod dosahoval hranice 20 % všech rozeslaných dotazníků), jsem došel k závěru, že nejvíce by zaměstnanci ocenili od svého zaměstnavatele *13. plat*, *Home Office*, *Dopravu do zaměstnání* nebo *Firemní školku*. Dále se jednalo především o benefity, které nejsou nabízeny plošně všem zaměstnancům jako je *Služební automobil*, *notebook* a *telefon*. Na základě odpovědí se opět dají vyvodit různé závěry, především že zaměstnanci nejsou zaměstnavatelem dostatečně informováni o systému benefitů a o podmínkách jejich pobírání, zaměstnavatel by měl tedy zapracovat na šíření informací mezi zaměstnanci ohledně benefitů, protože dezinformovanost zde může působit kontraproduktivně a zaměstnanci mohou být demotivováni a nespokojení a to se samozřejmě může podepsat i na pracovním výkonu.

Motivace zaměstnanců



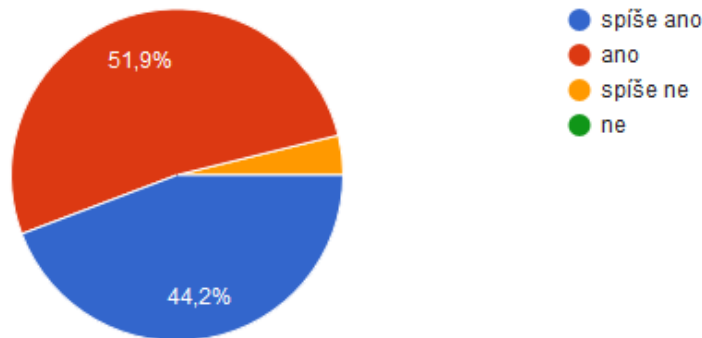
Graf 6 – Benefity, jako motivační faktor, Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 7 - Motivace při hledání pracovního místa, Zdroj: Vlastní zpracování

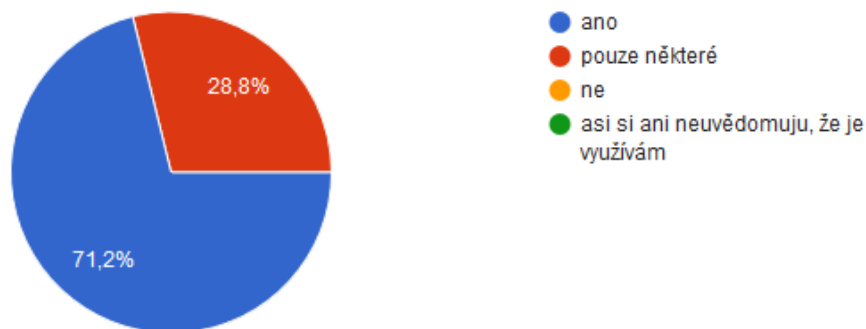
V těchto dvou grafech můžeme pozorovat, jak fungují benefity pro zaměstnance v době pracovního poměru (Graf 6) a v momentě, kdy hledají novou pracovní pozici (Graf 7). Oba grafy zobrazující odpovědi dobře navazují na předešlé grafy (Graf 4, Graf 5), ze kterých plyne, že informovanost zaměstnanců o vlastních benefitech nedosahuje úrovně, kterou by měla dosahovat. Na grafickém znázornění můžeme zřetelně pozorovat, že motivační schopnost benefitů pro zaměstnance je omezená a čísla, které to potvrzují, dosahují v obou grafech velice podobných hodnot (68,6 % a 66,7 %). Na druhou stranu však výsledky nejsou z pohledu zaměstnavatele zcela beznadějně, vzhledem k tomu, že pro zhruba třetinu dotazovaných benefitů jako motivace fungují, ať se jedná o motivaci pro samotný pracovní výkon anebo motivaci při hledání nového pracovního místa.

Spokojenost s benefity



Graf 8: Spokojenost s benefity, Zdroj: Vlastní zpracování

Využívání benefitů



Graf 9: Využívání benefitů, Zdroj: Vlastní zpracování

Shrnutí vyhodnocování Společnosti A

Společnost A nabízí svým zaměstnancům široké spektrum zaměstnaneckých benefitů, které respondenti aktivně využívají a jsou s benefity spokojeni (Graf 8, Graf 9). Dotazníkové šetření dále odhalilo, že zaměstnanci nejsou vedením společnosti dostatečně informováni o jednotlivých benefitech a o možnostech jejich využívání. Tento fakt značně ovlivňuje motivaci zaměstnanců k lepšímu pracovnímu výkonu a většina zaměstnanců vnímá benefity jako součást odměňování, i když část respondentů (17,6 % viz Graf 6) benefity jako motivaci vnímá. Zde by se zaměstnavateli dalo navrhnout, aby se zaměřil na osvětu a tím by se mohla motivace zaměstnanců zlepšit.

Z daňového hlediska je systém zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnavatele výhodný, protože systém z většiny tvoří benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnou

položkou. Například to jsou stravenky, občerstvení na pracovišti, služební automobil, příspěvek na penzijní pojištění a příspěvky na sport, kulturu a dovolenou (ZDP).

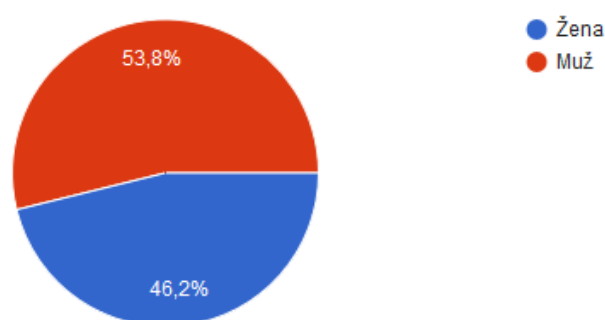
5.5 Vyhodnocení systému benefitů Společnosti B

V tomto případě budu systém benefitů opět vyhodnocovat na základě informací, které jsem získal ze společnosti a také z dotazníkového šetření. Hlavním cílem šetření bylo zjistit, zda zaměstnanci vědí, jaké mají benefity, jak je využívají, jaké další benefity by od zaměstnavatele uvítali a jaký je vztah mezi benefity a motivací zaměstnanců. V závěru kapitoly se budu opět věnovat daňové výhodnosti systému zaměstnaneckých benefitů.

Identifikátory

Vyhodnocování systému benefitů ve Společnosti B začnu uvedením základní poznatků, které jsem získal dotazníkovým šetřením (zastoupení pohlaví, věku a délky pracovního poměru). Pro objektivnější vyhodnocování a následné porovnávání obou společností, jsem pro Společnost B vytvořil stejný dotazník jako pro Společnost A, obsahoval tedy jedenáct otázek, respondentům nabízeli možnosti pro odpověď. Počet respondentů, které jsem oslovil ve druhé společnosti je 40, protože zde pracuje méně zaměstnanců a návratnost odpovědí byla 39.

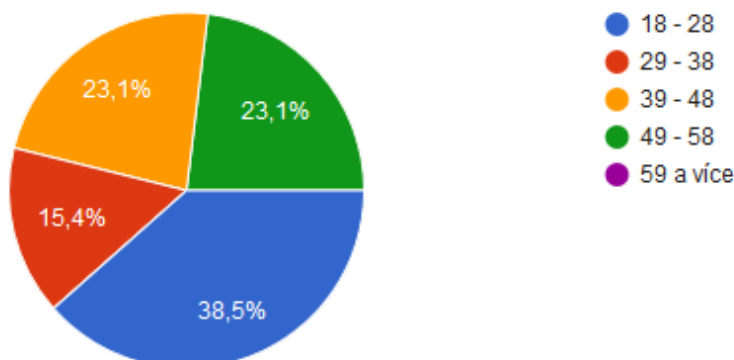
Rozdělení podle pohlaví



Graf 10 – Rozdělení podle pohlaví, Zdroj: Vlastní zpracování

Z Grafu 8 je zřetelně patrné, že ve Společnosti B je na rozdíl od předešlé společnosti více mužů než žen. S největší pravděpodobností je to zapříčiněno předmětem podnikání společnosti.

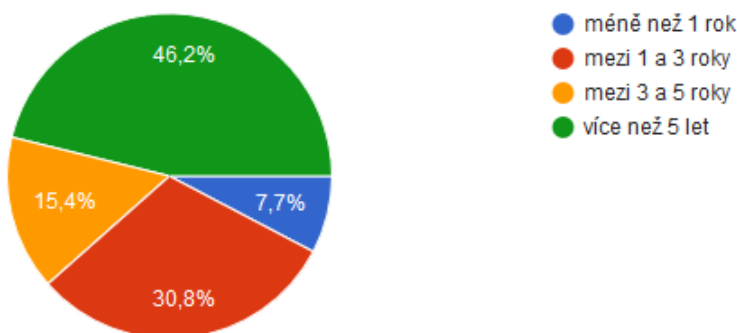
Věkové rozdělení



Graf 11 - Věkové rozdělení, Zdroj: Vlastní zpracování

Ve společnosti je škála věkového rozdělení poměrně vyvážená jen s drobnou převahou věkové kategorie od 18 do 28 let.

Délka pracovního poměru

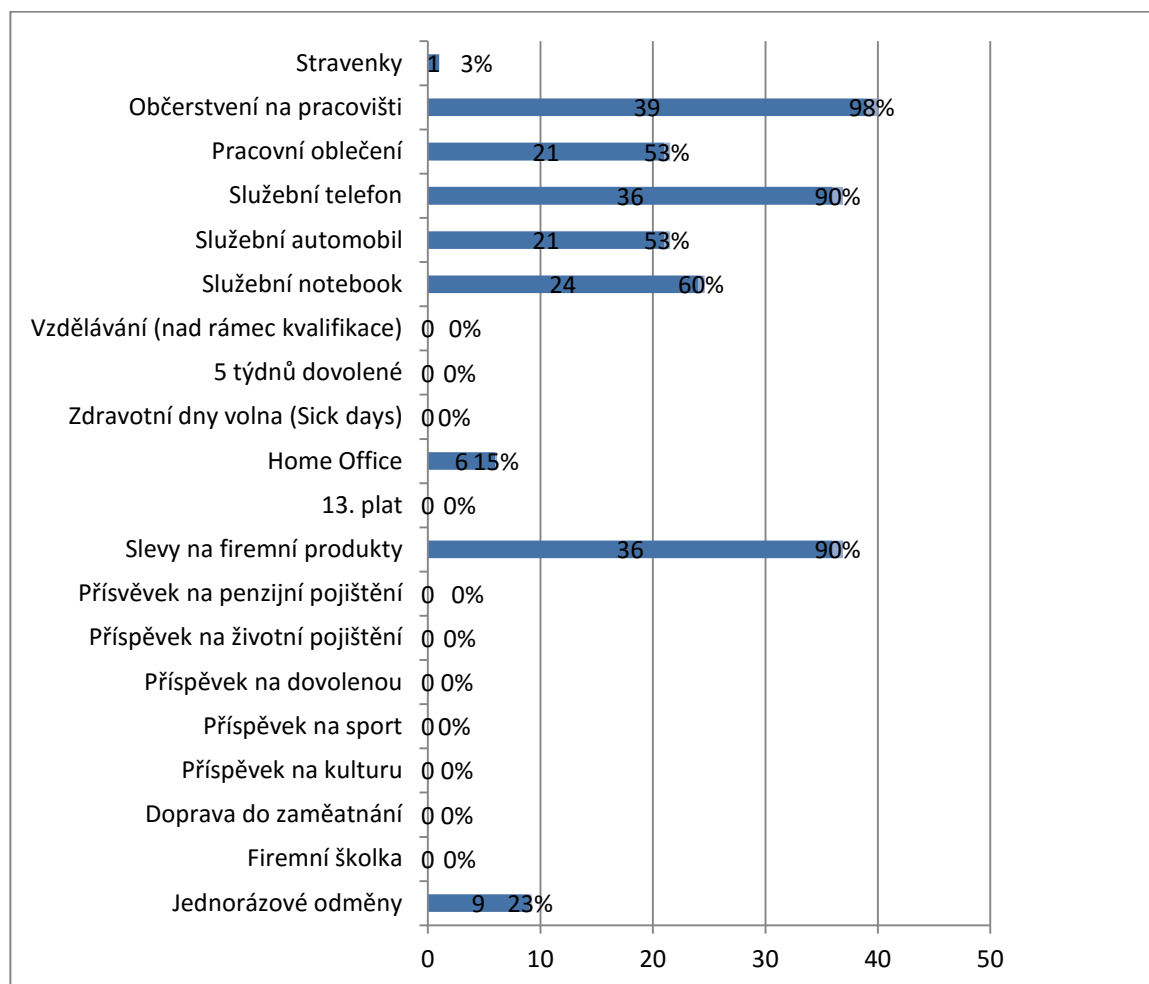


Graf 12 - Délka pracovního poměru, Zdroj: Vlastní zpracování

V Grafu 10 můžeme pozorovat, že téměř polovina respondentů pracuje ve společnosti déle než 5 let a zároveň pouhých 7,7 % respondentů pracuje ve společnosti méně než jeden rok. Na základě těchto výsledků můžeme komentovat fluktuaci a můžeme ji považovat za nízkou. Samotná fluktuace má opět návaznost na spokojenost zaměstnanců. I když dle výsledků je spokojeno s benefity pouze 54 % zaměstnanců a 46 % není (Graf 17). Zde může být celková spokojenost zaměstnanců spojena především s výší jejich mzdy, protože majitelé společnosti zastávají názor, že na úkor zaměstnaneckých benefitů poskytují svým zaměstnancům vyšší mzdu (informace získaná od finanční ředitelky společnosti). Tento přístup může být dobrý, ale

z hlediska motivace může mít větší efekt nabídnout zaměstnancům pestřejší škálu benefitů, protože z psychologického hlediska člověk může spíše ocenit to, co je „navíc“.

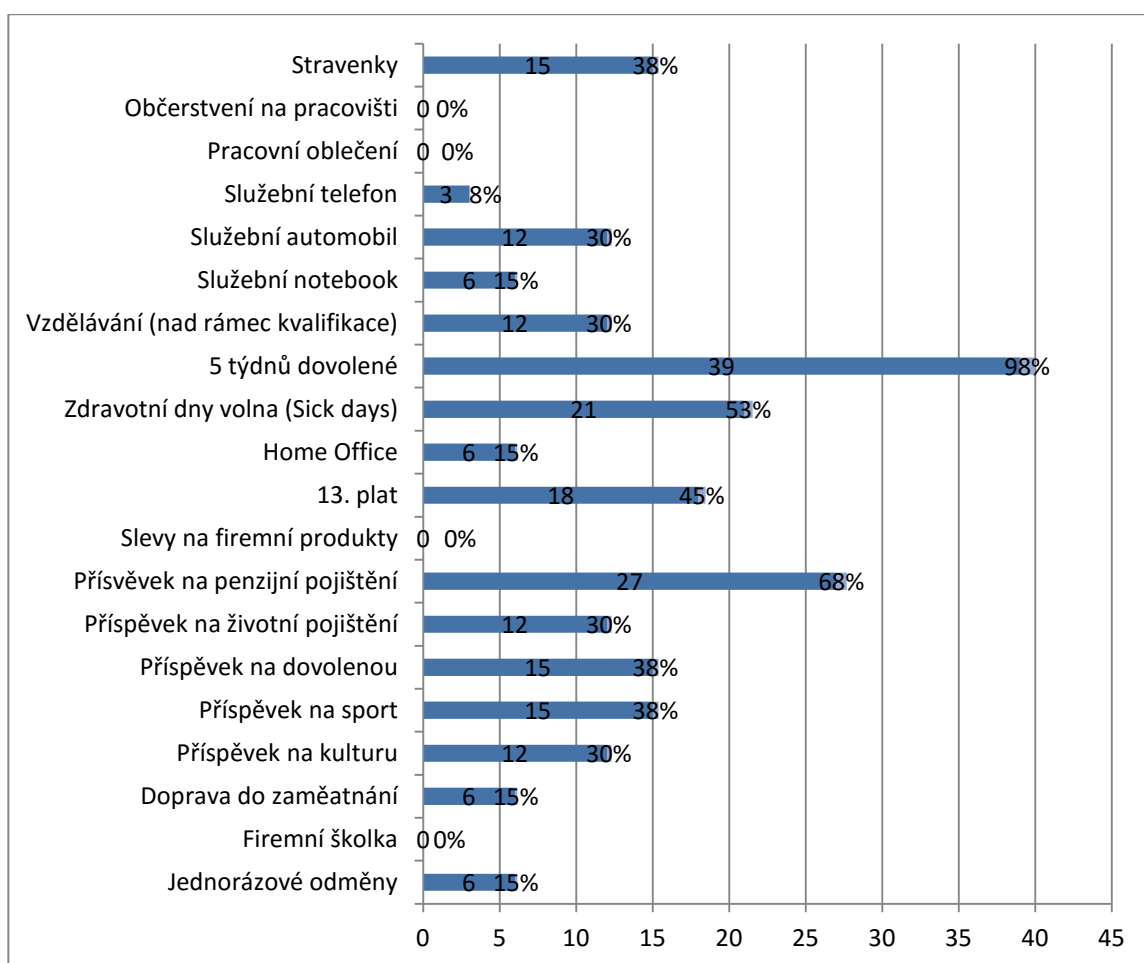
Benefity, které zaměstnavatel poskytuje



Graf 13- Benefity, které zaměstnavatel nabízí, Zdroj: Vlastní zpracování

Množství benefitů, které je zaměstnancům nabízeno ve Společnosti B není velké. Vyplývá to jak z informací získaných přímo od společnosti, tak i z dotazníkového šetření. Odpovědi respondentů odpovídají skutečnosti nabízených benefitů. Jak už jsem zmiňoval dříve, názor majitelů společnosti je takový, že dopřávají svým zaměstnancům vysoké mzdy (tuto informaci jsem získal při rozhovoru s finanční ředitelkou společnosti) a tím je tedy počet benefitů omezen na stravování, slevu na firemní produkty, kdy tyto benefity jsou plošné a pak na benefity, které mají pouze někteří zaměstnanci jako je například služební telefon, automobil nebo notebook.

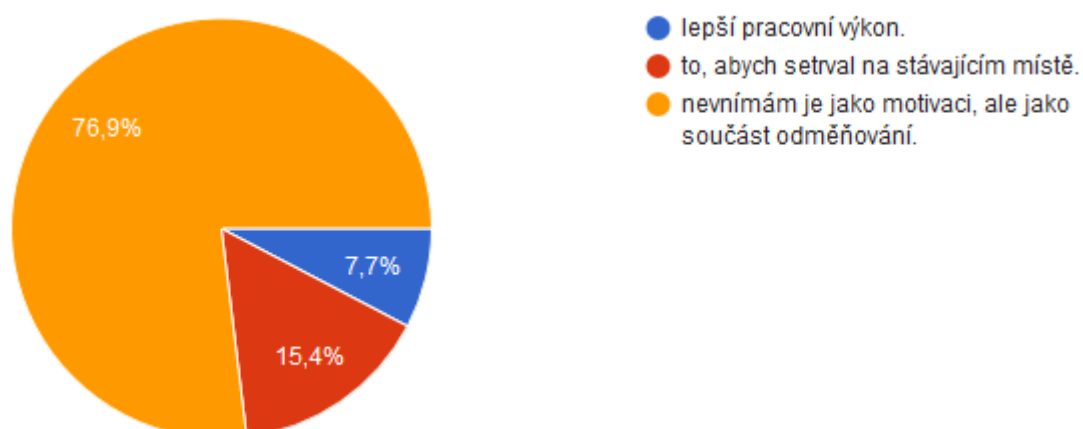
Benefity, které by zaměstnanci upřednostnili



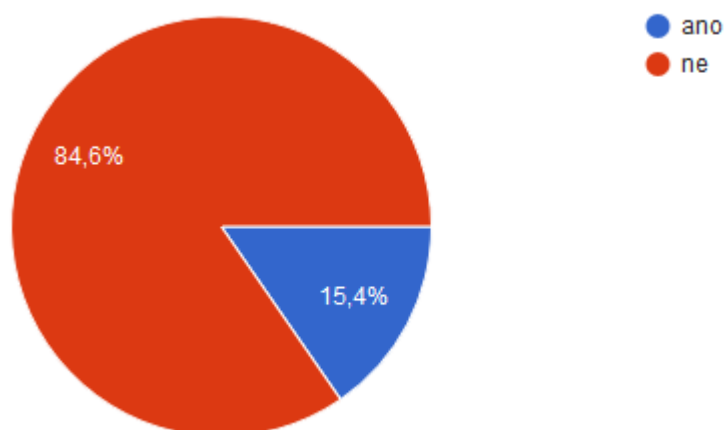
Graf 14 - Benefity, které by zaměstnanci uvítali, Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky, které zobrazují odpovědi na otázku, jaké benefity by zaměstnanci chtěli, jsou v tomto případě průkaznější než tomu tak bylo ve Společnosti A. Je to především díky tomu, že zde nedochází ke shodě v takové míře, jako první společnosti. Z grafu, je patrné, že největší procento dotazovaných by od svého zaměstnavatele uvítalo týden dovolené navíc, kdy tuto odpověď vybralo 98 % dotazovaných a to představuje 100 %, protože jeden respondent se nevyjádřil. Týden dovolené navíc sice pro zaměstnavatele znamená snížení pracovního výkonu zaměstnanců, to se může projevit především u prodejců, ale na druhou stranu zaměstnavatel může dosáhnout vyšší spokojenosti zaměstnanců a také se mohou snížit výdaje na stravování. Další vysoká procenta odpovědí jsou v případě *příspěvku na penzijní pojištění* (68 %) a v možnosti *zdravotní dny volna* (58 %). Tyto výsledky by mohli být klíčové při případném rozhodování majitelů o dalších benefitech a mohlo by se to pozitivně odrazit jak na motivaci zaměstnanců při práci, tak i na motivaci potenciálních nových zaměstnanců při výběru nového pracovního místa.

Motivace



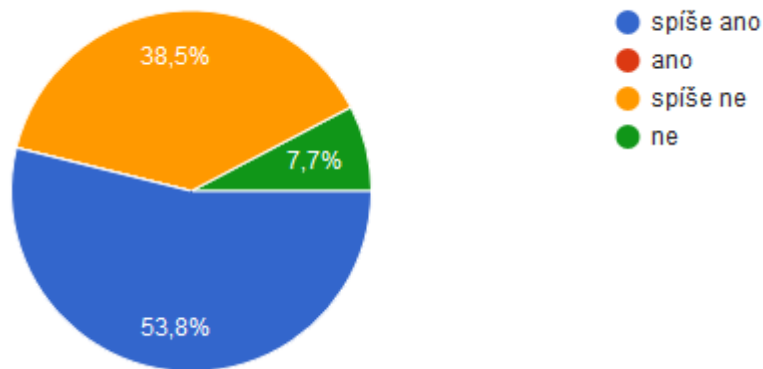
Graf 15 - Benefity, jako motivační faktor, Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 16 - Motivace při výběru pracovního místa, Zdroj: Vlastní Zpracování

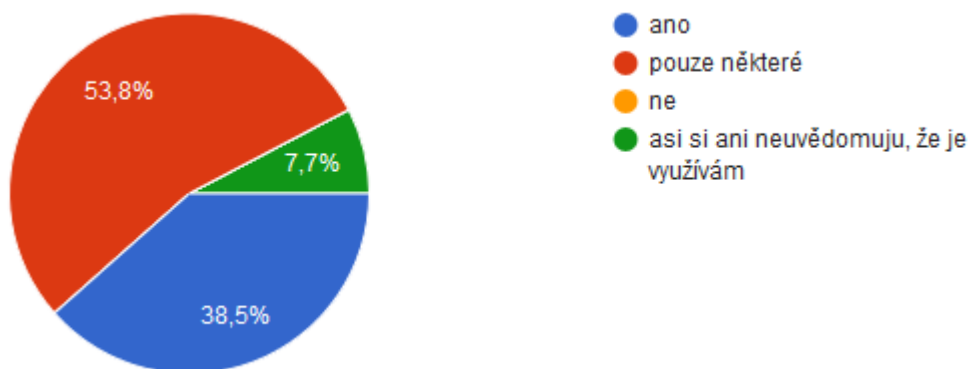
Na těchto dvou grafech se můžeme přesvědčit o tom, jaký má dopad nedostatek benefitů na samotnou motivaci zaměstnanců. Benefity plní funkce motivace pro lepší pracovní výkon pouze pro 7,7 % dotazovaných a v předchozí společnosti to bylo o 10 % více. Zároveň mají benefity špatný vliv i na motivaci při výběru nového pracovního místa, kdy pozitivně odpovědělo pouze 15,4 % dotazovaných a ve Společnosti A to byla jedna třetina všech dotazovaných.

Spokojenost s benefity



Graf 17: Spokojenost s benefity, Zdroj: Vlastní zpracování

Využívání benefitů



Graf 18: Využívání benefitů, Zdroj: Vlastní zpracování

Shrnutí vyhodnocování Společnosti B

Na základě výsledků dotazníkového šetření a informací poskytnutých ze společnosti, je vidět, že společnost nabízí svým zaměstnancům benefity pouze v omezeném množství. Tato situace má negativní vliv i na motivaci zaměstnanců, především kvůli tomu, že nejsou s poskytovaným množstvím benefitů spokojeni a benefity nepovažují jako „něco navíc“, ale benefity pro ně tvoří součást odměňování. Zaměstnavateli by se dalo navrhnout, aby nabídku benefitů rozšířil nejlépe o ty, o které mají zaměstnanci zájem a to je především 5. týden dovolené a příspěvek na penzijní pojištění, který pokud je poskytován peněžním plněním, tak je daňově uznatelným výdajem a tímto by byl výhodný pro zaměstnance i zaměstnavatele. Z daňového hlediska Společnost B nabízí benefity, které jsou daňově uznatelnými výdaji.

5.6 Porovnání benefitů ve společnostech

Díky informacím, které jsem získal z obou společností, a které jsem uvedl v předchozích podkapitolách vyplývá, že Společnost A nabízí svým zaměstnancům větší počet benefitů a také vyšší plnění než Společnost B. Po bližším zkoumání jsem odhalil několik důvodů. Jedním z hlavních důvodů je, že Společnost A působí v sektoru finančnictví a podobně jako jiné bankovní instituce nabízí široké spektrum zaměstnaneckých benefitů. Určitou roli zde sehrává i názor majitelů Společnosti B, podle kterého nechtějí svým zaměstnancům poskytovat více benefitů, protože mají dostatečně vysoké mzdy (informace získaná z rozhovoru s finanční ředitelkou společnosti)

Tabulka 3 - Porovnávání benefitů

	Společnost A	Společnost B
Počet nabízených benefitů	16	8
Nežádanější benefity (neposkytované plošně)	13. plat, Home Office, Doprava do zaměstnání, Pracovní oblečení	5 týdnů dovolené, Příspěvek na penzijní pojištění, Zdravotní dny volna
Spokojenost s benefity (ano; spíše ano)	51,9%; 44,2%	0%; 53,8%

Zdroj: Vlastní zpracování

Množství benefitů

Už z předešlých stran a z Tabulky 3 je zřetelné, že Společnost A má v množství poskytovaných benefitů převahu nad Společností B. Důvodů, proč Společnost A nabízí svým zaměstnancům více benefitů je hned několik, především se jedná o silnou společnost, za kterou stojí ještě silnější mateřská společnost, dalším z důvodů může být pozice společnosti na trhu, kdy působí v sektoru finančnictví a tomto sektoru dochází ke konkurenci nejen v nabídce služeb pro zákazníky, ale i v nabídce benefitů pro zaměstnance. Za další potenciální důvod bychom mohli označit i to, že si vedení společnosti dobře uvědomuje finanční výhodnost benefitů z daňového hlediska. Ve druhé společnosti je nabídka benefitů o zhruba polovinu menší, je tomu tak především z důvodu, že majitelé společnosti nechtějí svým zaměstnancům poskytovat benefity, protože zastávají názor, že jim dopřávají nadprůměrné mzdy (v odvětví

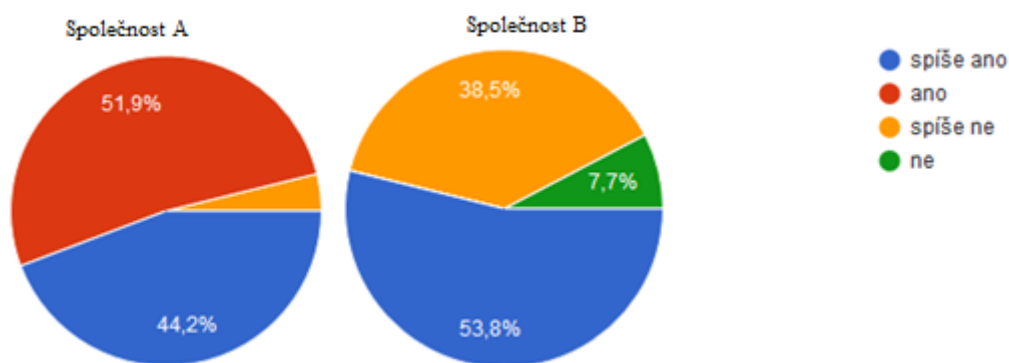
prodeje automobilů) a tedy už nemusí poskytovat benefity (informace získaná z rozhovoru s finanční ředitelkou společnosti)

Nežádanější benefity

Na základě výsledků dotazníkového šetření, které proběhlo v obou společnostech, jsem zjistil, o jaké benefity by zaměstnanci měli zájem. V případě Společnosti A jsou výsledky otázky, jaké benefity by zaměstnanci uvítali dosti nejednoznačné, přisuzuji to nedostatečné informovanosti o benefitech ze strany společnosti, protože ve druhé společnosti respondenti odpovídali zcela jednoznačně. Po bližším prozkoumání dotazníků jsem došel k závěru, že ve Společnosti A by zaměstnanci od svého zaměstnavatele nejvíce uvítali 13. plat, home office, dopravu do zaměstnání a pracovní oblečení. V druhé společnosti byly výsledky podstatně jasnější a ukázali, že by zaměstnanci nejvíce uvítali 5 týdnů dovolené, příspěvek na penzijní pojištění, zdravotní dny volna.

Spokojenost s benefity

V případě spokojenosti s benefity se výsledky dotazníkového šetření mezi společnostmi zásadně liší, jak je patrné z porovnání v Grafu 15, ve kterém můžeme pozorovat, že ve Společnosti A je spokojenost na vysoké úrovni, kdy součet odpovědí *ano* a *spíše ano* je 96,1 % z odpovědí respondentů Společnosti A. Za hlavní příčinu spokojenosti zaměstnanců můžeme označit množství benefitů, které je společností nabízeno, dále pak i výše plnění a rozmanitost benefitů, které nejsou jednostranně zaměřeny a nabízejí zaměstnancům možnost si vybrat a využít benefit, který jim nejvíce vyhovuje, toto se týká především individuální části benefitů, kde zaměstnanci mohou vybírat mezi různými příspěvky, ať už se jedná o příspěvky na kulturu, sport nebo dovolenou. Ve Společnosti B odpovídá počet benefitů spokojenosti zaměstnanců, kdy odpověď *ano* nebyla respondenty použita vůbec a odpověď *spíše ano* v 53,8 %. Na rozdíl od Společnosti B jsou zde odpovědi kladné poměrně vyrovnané s těmi zápornými. Tento výsledek může být zapříčiněn nejen počtem benefitů, ale i tím, že se jedná o „benefity nebenefity“, kdy sice podle zákoníku práce se jedná o benefity, ale ty nemají pro zaměstnance takovou hodnotu jako různé příspěvky např. na kulturu, sport, dovolenou nebo penzijní pojištění.



Graf 19 - Porovnání spokojenosti s benefity, Zdroj: Vlastní zpracování

5.7 Shrnutí a navržení možných doporučení

Shrnutí

Jak je patrné z předchozích kapitol, tak obě společnosti jsou poměrně rozdílné, to byl také jeden z hlavních důvodů, proč jsem je vybral do porovnávání. Ve Společnosti A je nabízeno větší množství benefitů a zaměstnanci mají díky individuálnímu programu možnost výběru příspěvků, které zaměstnavatel poskytuje. Zde se však ukazuje, že čím pestřejší je nabídka benefitů, tím je správa benefitů pro zaměstnavatele složitější a ty mohou mít spíše negativní efekt na motivaci zaměstnanců. Tento fakt se promítá do samotných výsledků dotazníku, kdy motivace pro pracovní výkon nedosahuje ani hodnoty 20 % a přitom jsou zaměstnanci s benefity spokojeni. V druhé společnosti výsledky opět odpovídají systému benefitů, který je ve společnosti aplikován. Spokojenost zaměstnanců je na nízké úrovni a motivace k pracovnímu výkonu ze strany benefitů se pohybuje na hodnotě 7,7 %.

Navržení doporučení Společnost A

Na základě výsledků dotazníkového řešení, ze kterého je patrné, že zaměstnanci nejsou dostatečně informováni o svých možnostech pobírání a využívání benefitů bych Společnosti A navrhnul lepší osvětu pro své zaměstnance ohledně benefitů, které jim jsou nabízeny, benefity jsou sice důkladně popsány ve vnitřním řádu společnosti, ale podle odpovědí respondentů, jim zaměstnanci asi nevěnovali dostatečnou pozornost. Proto bych zaměstnavateli navrhnul publikovat informační text, který bude problematiku popisovat tak, aby byla velice snadno

pochopena všemi zaměstnanci. Jako místo publikování bych zvolil např. firemní intranet, hromadný e-mail anebo firemní tiskoviny.

Navržení doporučení Společnost B

Společnosti B bych na základě výsledků dotazníkového šetření doporučil pro zaměstnavatele zařadit mezi benefity příspěvek na penzijní připojištění, tento benefit je nejvíce žádaný zaměstnanci a navíc je z daňového hlediska výhodný i pro zaměstnavatele. Pro prokázání výhodnosti uvedu příklad, kdy zaměstnavatel místo navýšení hrubé mzdy zaměstnance o 2 000 Kč zaměstnanci přispěje částkou 2 000 Kč na penzijní pojištění (tato částka bude zaslána na spořicí účet zaměstnance).

Náklady zaměstnavatele na mzdu

Tabulka 4- Náklady zaměstnavatele

Operace	Příspěvek	Navýšení
Hrubá mzda	22 000,00 Kč	22 000,00 Kč
Navýšení mzdy	0,00 Kč	2 000,00 Kč
Pojistné 34% (zaměstnavatel)	7 480,00 Kč	8 160,00 Kč
Příspěvek na penzijní pojištění	2 000,00 Kč	0,00 Kč
Celkem	31 480,00 Kč	32 160,00 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je vidět, že poskytnout zaměstnanci penzijní připojištění je pro zaměstnavatele výhodnější než mu o stejnou částku navýšit mzdu. I když se jedná o ušetření 680 Kč za měsíc na zaměstnance, tak z dlouhodobého hlediska lze tímto způsobem dosáhnout podstatného snížení nákladů a navíc uspokojit přání zaměstnanců.

Závěr

V dnešní době jsou zaměstnanecké benefity považovány za nedílnou součást odměňování a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. V této práci jsem se snažil čtenáři přiblížit problematiku zaměstnaneckých benefitů, jak z teoretického hlediska, tak z hlediska praktického. Pokud společnost poskytuje zaměstnanecké benefity, tak je může efektivně motivovat stávající i potenciální nové pracovníky. Zlepšuje si svou image nejen na trhu, ve kterém podniká, ale i na trhu práce, protože pro mnoho zaměstnanců jsou benefity důležité a nehledí pouze na výši mzdy. Pokud chtějí zaměstnavatelé udržet motivaci na vysoké úrovni, tak by měli zohlednit přání svých zaměstnanců. Zaměstnavatel by měl provádět průzkumy spokojenosti a dle výsledků by měl upravovat systém benefitů tak, aby svým zaměstnancům co nejvíce vyhověl a tím dosáhl vysoké pracovní morálky. Z hlediska správné daňové optimalizace by měl zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízet co nejvíce benefitů, které jsou pro něj daňově uznatelnými výdaji, právě tyto benefity jsou výhodné jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Z dotazníkového šetření, které proběhlo v obou společnostech je patrné, že rozsah nabízených zaměstnaneckých benefitů ne vždy znamená, že zaměstnanci budou s benefity spokojeni a budou je považovat za nástroj motivace k lepšímu pracovnímu výkonu. Tento problém by se mohl objevit v první z hodnocených společností. Dalším problémem, který by zde mohl nastat je, že zaměstnanci považují své benefity za součást odměňování a nevnímají je jako motivační prostředek. Proto by stálo za zvážení, aby zaměstnavatel některé benefity částečně uděloval na základě pracovního výkonu a tím by si zaměstnanci mohli uvědomit, že není samozřejmostí pobírat od zaměstnavatele benefity.

Na úplný závěr by se dalo říct, že benefit je velice dobrý nástroj a při správném používání, je velice výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, zaměstnavatel by proto měl věnovat systému benefitů dostatečnou pozornost, aby dostatečně motivoval své stávající zaměstnance nebo motivoval potenciální nové zaměstnance anebo efektivně optimalizoval daňově uznatelné výdaje.

Seznam použitých zdrojů

- [1] **Armstrong, Michael. 2007.** *Řízení lidských zdrojů -- Nejnovější trendy a postupy - 10. vydání.* Praha : Grada, 2007. str. 800. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] **Edendred.** *Edendred CZ.* Edendred CZ s.r.o. [Online],
<https://www.edendred.cz/content/klient?user=anonymous>
- [3] **Koubek, Josef. 2009.** *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky, 4 rozšířené a aktualizované vydání.* Praha : Management press, 2009.
- [4] **Macháček, Ivan. 2013.** *Zaměstnanecké benefity a daně, 3. aktualizované a rozšířené vydání.* Praha : Wolters Kluwer, 2013. str. 196. ISBN 978-80-7478-000-4.
- [5] **Macháček, Ivan. 2010.** *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení.* Praha : C. H. Beck, 2010. str. 160. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [6] **Milkovich, George T. a Boudreau, John W. 1993.** *Řízení lidských zdrojů.* Praha : Grada, 1993. str. 930. ISBN - 80-85623-29-3.
- [7] **Sodexo.** Sodexo Pass Česká republika a. s. . [Online]
<http://cz.sodexo.com/home/nase-sluzby/sodexo-benefity.html>.
- [8] **Ottův slovník naučný – abstinendi beneficium.** Wikizdroje [Online]
https://cs.wikisource.org/wiki/Ottův_slovník_naučný/Abstinendi_beneficium
- [9] **Bat'ova vila.** Nadace Tomáše Bati [Online]. <http://www.batova-vila.cz/bata-v-datech/>
- [10] **Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.** Business center.cz [Online].
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [11] **Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.** Business center.cz [Online].
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij-2013-44/>
- [12] **Pokyn Generálního Finančního Ředitelství D - 6.** Generální Finanční Ředitelství [Online]. http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn__GFR_c_D_6.pdf
- [13] **Vnitřní řád pro udělování zaměstnaneckých benefitů Společnosti A**

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Přehled vybraných daňových řešení zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnance</i>	21
<i>Tabulka 2: Přehled vybraných daňových řešení zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnavatele</i>	22
<i>Tabulka 3 - Porovnávání benefitů</i>	41
<i>Tabulka 4- Náklady zaměstnavatele</i>	44

Seznam grafů

<i>Graf 1 - Pohlaví, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	29
<i>Graf 2 - Věkové rozdělení, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	29
<i>Graf 3 - Délka pracovního poměru, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	30
<i>Graf 4 - Benefity, které zaměstnavatel poskytuje, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	31
<i>Graf 5 - Benefity, které by zaměstnanci upřednostnili, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	32
<i>Graf 6 – Benefity, jako motivační faktor, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	33
<i>Graf 7 - Motivace při hledání pracovního místa, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	33
<i>Graf 8: Spokojenost s benefity, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	34
<i>Graf 9: Využívání benefitů, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	34
<i>Graf 10 – Rozdělení podle pohlaví, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	35
<i>Graf 11 - Věkové rozdělení, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	36
<i>Graf 12 - Délka pracovního poměru, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	36
<i>Graf 13- Benefity, které zaměstnavatel nabízí, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	37
<i>Graf 14 - Benefity, které by zaměstnanci uvítali, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	38
<i>Graf 15 - Benefity, jako motivační faktor, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	39
<i>Graf 16 - Motivace při výběru pracovního místa, Zdroj: Vlastní Zpracování</i>	39
<i>Graf 17: Spokojenost s benefity, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	40
<i>Graf 18: Využívání benefitů, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	40
<i>Graf 19 - Porovnání spokojenosti s benefity, Zdroj: Vlastní zpracování</i>	43

Přílohy

Dotazníkové šetření

Dobrý den,

tímto si Vás dovoluji oslovit s prosbou o vyplnění dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce na téma zaměstnanecké benefity. Dotazník slouží pouze pro čistě studijní účely a je anonymní, proto bych Vás chtěl poprosit, abyste odpovídali pravdivě.

Předem Vám děkuji za Vaše odpovědi.

S pozdravem Viktor Vaněček.

1. Jaké je vaše pohlaví? *

Označte jen jednu elipsu.

- Žena
- Muž

2. Jaký je váš věk? *

Označte jen jednu elipsu.

- 18 - 28
- 29 - 38
- 39 - 48
- 49 - 58
- 59 a více

3. Jak dlouho pracujete ve stávajícím povolání? *

Označte jen jednu elipsu.

- méně než 1 rok
- mezi 1 a 3 roky
- mezi 3 a 5 roky
- více než 5 let

4. Poskytuje vám váš zaměstnavatel zaměstnanecké benefity? *

Označte jen jednu elipsu.

- ano
- ne

5. Které benefity vám váš zaměstnavatel poskytuje? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Stravenky
- Občerstvení na pracovišti
- Pracovní oblečení
- Služební telefon
- Služební automobil
- Služební Notebook
- Vzdělávání (nad rámec nutné kvalifikace)
- 5 týdnů dovolené
- Zdravotní dny volna (Sick days)
- Home office
- 13. plat
- Slevy na firemní produkty
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na dovolenou
- Příspěvek na sport
- Příspěvek na kulturu
- Doprava do zaměstnání
- Firemní školka
- Jednorázové odměny/ věcné dary

6. Které benefity byste od vašeho zaměstnavatele uvítal? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Stravenky
- Občerstvení na pracovišti
- Pracovní oblečení
- Služební telefon
- Služební automobil
- Služební Notebook
- Vzdělávání (nad rámec nutné kvalifikace)
- 5 týdnů dovolené
- Zdravotní dny volna (Sick days)
- Home office
- 13. plat
- Slevy na firemní produkty
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na dovolenou
- Příspěvek na sport
- Příspěvek na kulturu
- Doprava do zaměstnání
- Firemní školka
- Jednorázové odměny/ věcné dary

7. Preferujete finanční (peněžní forma) nebo nefinanční (poukázky atd.) poskytování benefitů? *

Označte jen jednu elipsu.

- finanční poskytování
- nefinanční poskytování

8. Jste spokojen s vašimi benefity?

Označte jen jednu elipsu.

- spíše ano
- ano
- spíše ne
- ne

9. Využíváte aktivně zaměstnanecké benefity?

Označte jen jednu elipsu.

- ano
- pouze některé
- ne
- asi si ani neuvědomuju, že je využívám

10. Byly pro vás benefity motivací při výběru pracovního místa? *

Označte jen jednu elipsu.

- ano
- ne

11. Benefity pro mě slouží jako motivace pro... *

Označte jen jednu elipsu.

- lepší pracovní výkon.
- to, abych setrval na stávajícím místě.
- nevnímám je jako motivaci, ale jako součást odměňování

