



# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Vyhodnocení systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti zabývající se výrobou farmaceutických pomůcek

Evaluation of employee benefits in company engaged in the pharmaceutical industry

## **STUDIJNÍ PROGRAM**

Ekonomika a management

## **STUDIJNÍ OBOR**

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

## **VEDOUcí PRÁCE**

RNDr. Jitka Jurková M.A.

GRYGAROVÁ

KLÁRA

**2017**

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Grygarová Jméno: Klára Osobní číslo: 426318  
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)  
Zadávající katedra/ústav: Masarykův ústav vyšších studií, Oddělení ekonomických studií  
Studijní program: Ekonomika a management  
Studijní obor: Řízení a ekonomika průmyslového podniku

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Vyhodnocení systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti zabývající se výrobou farmaceutických pomůcek

Název bakalářské práce anglicky:

Evaluation of employee benefits in company engaged in the pharmaceutical industry

Pokyny pro vypracování:

Cílem této práce je rozbor zaměstnaneckých výhod poskytovaných ve společnosti zabývající se výrobou farmaceutických pomůcek, zjištění spokojenosti zaměstnanců s těmito výhodami a četností jejich využívání, a dále navržení doporučení pro společnost.  
Osnova: 1. Úvod; 2. Teoretická část - Řízení lidských zdrojů, odměňování, zaměstnanecké výhody; 3. Praktická část - Představení firmy, poskytované zaměstnanecké výhody, dotazníkové šetření, doporučení pro společnost; 4. Závěr

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vyd.  
KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. 5. rozšířené a doplněné vyd.  
MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení. 2010.  
DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. 2012.

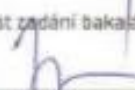
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

RNDr. Jiřka Jurková M.A., Masarykův ústav vyšších studií, oddělení ekonomických studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2017

Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2018

  
Podpis vedoucí(ho) práce


  
Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

  
Podpis děkana(ky)

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

29-03-2017

Datum převzetí zadání

  
Podpis studenta(ky)

GRYGAROVÁ, Klára. *Vyhodnocení systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti zabývající se výrobou farmaceutických pomůcek*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

## **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: 05. 05. 2017

Podpis:

## **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní RNDr. Jitce Jurkové, M.A. za její ochotu, cenné rady a čas, který mi při vypracování této práce věnovala. Zároveň bych ráda poděkovala společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o., a to především paní Věře Pospíšilové za spolupráci a poskytnutí veškerých informací.

# **Abstrakt**

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými výhodami ve společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o.. V teoretické části jsou nejprve zaměstnanecké výhody zařazeny do kontextu řízení lidských zdrojů a odměňování zaměstnanců. Poté jsou definovány základní pojmy související se zaměstnaneckými výhodami. Mezi tyto pojmy patří význam zaměstnaneckých výhod, daňové řešení, fixní a flexibilní systém a nejčastější a nejžádanější zaměstnanecké výhody. Praktická část se zaměřuje na představení společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o. a na zaměstnanecké výhody poskytované společností. Prostřednictvím dotazníkového šetření je zjišťována spokojenost zaměstnanců se systémem zaměstnaneckých výhod a jejich informovanost o poskytovaných výhodách.

## **Klíčová slova**

Zaměstnanecké výhody, odměňování, řízení lidských zdrojů, daňové výhody, fixní systém, flexibilní systém

# **Abstract**

This bachelor thesis deals with employee benefits in company Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o.. In the theoretical part, at first are employee benefits placed in the context of human resources management and rewarding. Then, basic terms related to employee benefits are defined. These terms include the importance of employee benefits, their tax solution, a fixed and flexible system, and characterization of the most frequent and most requested employee benefits. The practical part focuses on the presentation of the company Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o. and the employee benefits provided by the company. Through a questionnaire survey, satisfaction of employees with the employee benefits system and their awareness of the provided benefits is ascertained.

## **Key words**

Employee benefits, rewarding, human resources management, tax benefits, fixed system, flexible system

# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>5</b>
<b>1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>7</b>
1.1 Modely řízení lidských zdrojů .....	8
1.2 Činnosti řízení lidských zdrojů.....	9
<b>2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ</b> .....	<b>11</b>
2.1 Systém odměňování .....	11
<b>3 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY</b> .....	<b>14</b>
3.1 Význam zaměstnaneckých výhod .....	15
3.2 Fixní a flexibilní systém.....	15
3.3 Daňové řešení zaměstnaneckých výhod .....	17
3.4 Nejčastější a nejžádanější zaměstnanecké výhody .....	18
<b>4 SPOLEČNOST GERRESHEIMER HORŠOVSKÝ TÝN spol. s.r.o.</b> .....	<b>27</b>
4.1 Charakteristika společnosti .....	27
4.2 Historie společnosti.....	28
4.3 Poslání a hodnoty společnosti .....	29
4.4 Systém odměňování .....	30
4.5 Vývoj počtu zaměstnanců .....	31
<b>5 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY POSKYTOVÁNÉ SPOLEČNOSTÍ</b> .....	<b>32</b>
<b>6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ</b> .....	<b>37</b>
6.1 Výzkumné otázky .....	37
6.2 Dotazník .....	37
6.3 Výsledky dotazníkového šetření .....	38
6.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	49
6.5 Navržení doporučení.....	51
<b>Závěr</b> .....	<b>54</b>
<b>Seznam použité literatury</b> .....	<b>56</b>
<b>Seznam obrázků</b> .....	<b>58</b>
<b>Seznam grafů</b> .....	<b>59</b>
<b>Seznam tabulek</b> .....	<b>60</b>
<b>Seznam příloh</b> .....	<b>61</b>



# Úvod

Zaměstnanecké výhody jsou v současné době často zmiňovaným tématem. Zaměstnanci od zaměstnavatele očekávají kromě mzdového ohodnocení i něco navíc. Tím něčím navíc bývají právě zaměstnanecké výhody. Díky nim si zaměstnavatel může zajistit loajalitu a spokojenost svých zaměstnanců, které jsou pro zaměstnavatele důležité. Když jsou zaměstnanci ve společnosti spokojeni, odráží se to na jejich výkonu.

Zaměstnavatelé nejsou ze zákona povinni zaměstnanecké výhody svým zaměstnancům poskytovat, tudíž je tato volba pouze na nich. Vhodně zvolené zaměstnanecké výhody mohou zvýšit atraktivitu společnosti a zároveň lepší konkurenceschopnost na trhu práce. Zaměstnanci se někdy mohou rozhodovat o volbě zaměstnavatele, právě na základě nabídky zaměstnaneckých výhod.

Další výhodou poskytování zaměstnaneckých výhod místo vyšší mzdy je mnohdy jejich daňová a odvodová výhodnost. Některé zaměstnanecké výhody bývají ze strany zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a tím se snižují i osobní náklady na zaměstnance pro zaměstnavatele. Ze strany zaměstnavatele pak mohou být daňovými výdaji. Právě z tohoto důvodu mnohdy zaměstnavatelé tyto zaměstnanecké výhody poskytují.

Pro každou společnost jsou vhodné jiné zaměstnanecké výhody, a proto je musí zvolit tak, aby byli co nejefektivnější. V tomto problému může pomoci řešení, kterým je volitelný systém zaměstnaneckých výhod. Tento systém se jinak nazývá Cafeteria systém a v současné době je hojně využívaným systémem.

Cílem této práce je rozbor zaměstnaneckých výhod poskytovaných společností Gerresheimer Horšovský Týn spol. s r.o., zjištění spokojenosti zaměstnanců s těmito výhodami a četnost jejich využívání.

V teoretické práci se zabývám pojmem zaměstnanecké výhody, jejich zařazením do širšího kontextu řízení lidských zdrojů a odměňování zaměstnanců, dále pak vymezením důležitosti zaměstnaneckých výhod pro zaměstnance a zaměstnavatele, a následně vysvětlením rozdílu mezi fixním a flexibilním systémem a popisem nejvyužívanější a nejžádanějších zaměstnaneckých výhod.

Cílem praktické části je představení společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s r.o., popis poskytovaných zaměstnaneckých výhod, zjištění spokojenosti zaměstnanců s danými výhodami, informovanost zaměstnanců o těchto výhodách a četnost jejich využívání.

# **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Řízení lidských zdrojů se začalo utvářet z personální práce jako nejnovější koncepce v 50. a 60. letech 20. století. Stalo se základem řízení organizace a nejdůležitější úlohou všech manažerů. Touto novou koncepcí se zdůrazňuje důležitost člověka pro organizaci. Lidská pracovní síla se stává nejdůležitějším výrobním vstupem a hnací síla organizace. (Koubek, 2007, s. 15)

Armstrong (2007, s. 27) definuje řízení lidských zdrojů 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.*“

Řízení lidských zdrojů se od předchozích koncepcí personální práce liší v několika rysech. Nejpodstatnější z nich jsou tři rysy. První je strategický postoj ke všem personálním aktivitám. Znamená to tedy orientaci na dlouhodobé cíle, a jaký vliv budou mít veškerá rozhodnutí v personální oblasti z dlouhodobého hlediska. Další z nich je zaměření se na vnější faktory, které ovlivňují pracovní sílu organizace. Vnější faktory mohou být například vývoj populace, situace na trhu práce, životní styl, legislativní opatření apod.. Posledním podstatným rysem je skutečnost, že se personální práce stává součástí běžné práce všech vedoucích pracovníků a není nadále jen otázkou práce personalistů. Personální oddělení už spíše jen koná především organizační, poradenskou a kontrolní roli. Neustále se rozšiřují pravomoci a přenechávají se rozhodnutí v personální oblasti vedoucím pracovníkům, a to hlavně z toho důvodu, že jsou blíže zaměstnancům než personální oddělení. (Koubek, 2007, s. 15)

Je tedy důležité, aby se lidé, kteří vykonávají práci vedoucího pracovníka, nebo se chystají tuto práci vykonávat, připravili a byli schopni realizovat činnosti týkající se personální práce. (Koubek, 2007, s. 29)

Pokud vedoucí pracovníci nejsou na tyto činnosti připraveni a nemají potřebné vědomost, podporují je a pomáhají jim v těchto jednáních týkajících se personální práce, buď majitelé společnosti nebo nejvýše postavený zaměstnanec, nebo speciální personální útvar. Ve společnostech, kde jsou vědomi důležitosti lidských zdrojů a jakou úlohu mají v jejich řízení, pořádají různá školení a vzdělávací programy orientované na personální činnosti. (Koubek, 2007, s. 32)

## 1.1 Modely řízení lidských zdrojů

V řízení lidských zdrojů existuje několik modelů. V literatuře jsou především uváděny tyto tři. První z nich je Michiganský model, který zformulovali Fombrun, Tichy a Devanna (1984) in Šikýř (2014, s. 35). V tomto modelu se jedná o strategické řízení lidských zdrojů, které je založeno na souladu se strategií organizace, její strukturou a systém řízení lidských zdrojů. Existují zde čtyři hlavní procesy prováděné ve všech organizacích. Tyto čtyři procesy jsou:

- Výběr (Podnik zajišťuje vhodné, pracovité a motivované jedince, kteří vykonávají dohodnutou práci a dosahují žádoucího výkonu.)
- Hodnocení (Podnik poskytuje svým zaměstnancům zpětnou vazbu ohledně jejich reálného výkonu s cílem dosáhnout žádaného výkonu.)
- Odměňování (Podnik odměňuje své zaměstnance spravedlivě za jejich reálný výkon a motivuje je k lepšímu výkonu.)
- Rozvoj (Podnik díky neustálému rozvíjení a vzdělávání svých zaměstnanců zvyšuje jejich kvalifikaci a schopnosti a tím, dosahují lepších výkonů.)

Druhý model je Harvardský model, který zformulovali Beer a kol. (1984) in Šikýř (2014, s. 34). Tento model uvádí, že veškeré postupy v řízení lidských zdrojů jsou na jedné straně ovlivňovány dvěma faktory. Prvním z nich jsou zúčastněné strany v podniku, jako jsou manažeři, majitelé apod.. Druhým faktorem jsou vnitřní a vnější okolnosti. Na druhé straně tyto postupy produkují jisté výsledky (loajalita zaměstnanců, dovednosti zaměstnanců apod.) a dlouhodobé důsledky (např. ziskovost organizace). Zdůrazňuje také roli manažerů v řízení lidských zdrojů. Tento model manažerům poskytuje instrukce, jak definovat a uskutečňovat cíle řízení lidských zdrojů. Důležitá je tedy v řízení lidských zdrojů role manažerů, především těch liniových.

Třetím modelem je model Evropský. Evropský model se od předchozích dvou modelů liší v přístupu k řízení lidských zdrojů. Předchozí dva modely uvádějí procesy, zásady a postupy, které jsou universální, díky kterým všechny organizace dosáhnou lepšího výkonu, přičemž nezáleží na okolí organizace. Evropský model naopak uvádí, že nelze používat jednotné postupy a zásady k dosažení požadovaného výkonu organizace. Vždy záleží na okolních vlivech. (Harris a kol., 2003, s. 56-57) in Šikýř (2014, s. 38-39)

## 1.2 Činnosti řízení lidských zdrojů

Pomocí činností řízení lidských zdrojů může společnost dosahovat požadovaných cílů. Různí autoři tyto činnosti nazývají odlišně anebo slučují více činností do jedné. Podle Šikýře (2014, s. 22) mezi tyto činnosti patří:

- *„Vytváření a analýza pracovních míst*
- *Plánování lidských zdrojů*
- *Obsazování volných pracovních míst*
- *Řízení pracovního výkonu a hodnocení zaměstnanců*
- *Odměňování zaměstnanců*
- *Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců*
- *Péče o zaměstnance*
- *Využívání personálního informačního systému“*

Vytváření a analýza pracovních míst zahrnuje také popis jednotlivých pracovních pozic. K tomuto popisu a analýze pracovního místa jsou velmi důležité informace, které mohou poskytnout vedoucí pracovníci. Protože právě manažeři jsou svým podřízeným blíže než personální útvar a mohou tak velmi dobře identifikovat potřebné dovednosti a schopnosti pracovníka na dané pozici. (Koubek, 2007, s. 30)

U plánování lidských zdrojů musí vedoucí pracovníci být schopni posoudit situaci, odhadnout potřebu a tuto potřebu poté uspokojit. (Šikýř, 2014, s. 22)

Při obsazování volných pracovních míst musí pracovníci zajistit získávání, výběr, přijímání a přizpůsobení se nových zaměstnanců ve společnosti (Šikýř, 2014, s. 22). U všech těchto činností je velmi důležité, aby byly provedeny vhodným způsobem. Může se pak stát, že nebude vybrán vhodný zaměstnanec a on nebude schopen provádět zadané úkoly. Nebo v případě, že vybranému zaměstnanci nebudou poskytnuty vhodné podmínky pro adaptaci, může dojít k tomu, že se nebude schopen začlenit do stávajícího pracovního kolektivu.

Řízení pracovního výkonu a hodnocení zaměstnanců je proces usměrňování a podporování práce a výkonu zaměstnanců, aby dosáhli určité úrovně. To vše, na základě poskytování zpětné vazby. (Šikýř, 2014, s. 23)

Odměňování zaměstnanců zaměstnavatel provádí podle reálného výkonu zaměstnance a motivuje ho k dosažení lepších výsledků. (Šikýř, 2014, s. 23)

U vzdělávání a rozvoje zaměstnanců jde především o zjištění potřeby vzdělávání, plánování rozvoje a vzdělávání a posouzení úspěchů a neúspěchů vzdělávacího procesu (Koubek, 2007, s. 21). Vedoucí pracovník je v tomto případě důležitý z důvodu možnosti snadného rozpoznání potřeby vzdělání u jednotlivých podřízených. Má tedy informace, které mohou pomoci vytvořit individuální rozvojový plán každého zaměstnance. Následně po skončení vzdělávacího programu vyhodnocuje úspěšnost tohoto programu. (Koubek, 2007, s. 31)

Péče o zaměstnance se týká všech podmínek ovlivňujících práci zaměstnance. Mezi tyto pracovní podmínky patří například pracovní prostředí, ochrana a bezpečnost práce nebo třeba vztahy na pracovišti. (Šikýř, 2014, s. 23)

Personální informační systém shromažďuje všechny potřebné informace související s personální prací (Šikýř, 2014, s. 23). Koubek (2007, s. 32) pak uvádí, že s rozšiřující se úlohou vedoucích pracovníků v personální práci, bývají právě oni nejčastějšími uživateli personálního informačního systému.

## 2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Odměňování zaměstnanců je považováno za jednu z nejdůležitějších činností řízení lidských zdrojů, jak organizací, tak i jejich zaměstnanci. (Koubek, 2007, s. 283)

*„Efektivní a komplexní odměňování znamená stanovení mzdy za vykonanou práci a také poskytování zaměstnaneckých výhod.“* (Dvořáková a kol., 2012, s. 305).

V moderním přístupu k odměňování se nejedná jen o vyplácení mzdy nebo platu za odvedenou práci, ale jedná se i o poskytování nepeněžních a peněžních odměn, které zaměstnanec obdrží díky tomu, že v dané organizaci pracuje. (Koubek, 2007, s. 283)

Odměňování zaměstnanců můžeme rozdělit na peněžní a nepeněžní. Mezi peněžní odměny patří plat či mzda včetně všech příplatků a dále také zaměstnanecké výhody, které jsou peněžně vyjádřeny, např. příspěvky na dovolenou atd. Mezi nepeněžní odměnu se řadí jak hmotné, tak nehmotné věci, např. vybavení kanceláře, pracovní počítač jako hmotné a nehmotné pak kupříkladu umožnění vzdělávání se či uznání nebo pochvala. (Koubek, 2007, s. 283)

### 2.1 Systém odměňování

Jako každá činnost v organizaci musí být i odměňování řízeno. Podle Armstronga se systém skládá především ze strategie odměňování, politiky odměňování, postupů, procesů a procedur. (Armstrong, 2007, s. 517)

Strategie odměňování by měla být v souladu se strategií organizace a pomoci tak k dosažení cílů organizace. Strategie je základem pro vytváření mzdové politiky a systému odměňování. (Dvořáková a kol., 2012, s. 306)

Politika odměňování vyjadřuje pravidla odměňování organizace svých zaměstnanců. Zahrnuje v sobě výše mezd jednotlivých pracovních pozic, zajišťuje spravedlivé odměňování a stará se o to, aby byly veškeré odměny transparentní. (Armstrong, 2007, s. 517-518)

Při stanovování mezd by měl zaměstnavatel brát ohled na míru motivace, kterou bude mzda obnášet. U fixních mezd je motivace nižší než v případě, kdy je část

mzdy pohyblivá. Osobní ohodnocení za výkonost, totiž zvyšuje motivaci zaměstnanců k lepším výkonům. Důležité, ale je, aby toto ohodnocení bylo objektivní a spravedlivé. (Livian, Pražská, 1997, s. 108)

Jak uvádí Koubek, aby byl systém odměňování úspěšný, měl by plnit tyto úkoly (Koubek, 2007, s. 285):

- zaujmout nutné množství a dostatek kvalifikovaných uchazečů o práci v organizaci,
- udržet si potřebné a chtěné zaměstnance,
- své zaměstnance odměňovat za jejich snahu, oddanost a dovednosti a spravedlivě podle jejich dosažených výsledků,
- přispět k dosažení konkurenceschopné pozice na trhu ve výnosných organizacích,
- přizpůsobit celý systém, nákladovost a jeho časovou náročnost možnostem organizace a dalším personálním činnostem,
- musí být přijat zaměstnanci,
- musí dostatečně motivovat zaměstnance a podporovat je tak, aby svou práci vykonávali, jak nejlépe umí,
- nesmí být v rozporu s veřejnými zájmy a právními normami,
- umožnit zaměstnancům se dále rozvíjet za podmínek nezaujatosti a rovnocennosti,
- stimulovat zaměstnance k dosažení vyšší kvalifikace a zdokonalování svých dovedností,
- náklady práce zabezpečit, tak aby se daly kontrolovat, především z hlediska ostatních nákladů a z hlediska příjmů organizace.

Jak už bylo zmíněno v náplni politiky odměňování, tak odměna za práci by měla být spravedlivá. Je zde však prostor pro také pro různé osobní ohodnocení a zásluhové odměny. Tyto zásluhové odměny reflektují výkon, zkušenosti a schopnosti zaměstnance. (Armstrong, 2009, s. 25)

Zaměstnanci by měli být dostatečně informováni o způsobu tvoření jejich ohodnocení. Jakým způsobem jsou tvořeny osobní ohodnocení a tento způsob by měl být shodný pro všechny zaměstnance. (Koubek, 2007, s. 292)



Odměňování kromě vnitřních podmínek také ovlivňují vnější faktory. Za vnější faktory považujeme kupříkladu legislativní prostředí nebo ekonomické prostředí organizace. Legislativní prostředí, které ovlivňuje organizaci, ošetřuje především zákoník práce a různá nařízení vlády, například nařízení vlády o výši minimální mzdy, která se od 1.1.2017 změnila podle nařízení vlády (č. 336/2016 Sb.). Do ekonomického prostředí řadíme situaci na trh, konkurenci, inflaci a podobně.

Odměňování je tedy komplexní systém a záleží na dané organizaci jaký přístup k odměňování svých zaměstnanců zvolí. Záleží na velikosti organizace, hospodaření, druhu práce a dalších různých podmínkách.

Organizace by však měla brát ohled na to, aby dokázala vhodně ohodnotit své zaměstnance. Když zvolí vhodný přístup a zaměstnanci budou schopni uspokojovat své potřeby, budou pak lépe motivováni odvádět smlouvanou práci. (Šikýř, 2014, s. 116)

### 3 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

Jak už bylo zmíněno výše, v moderním přístupu k odměňování se nejedná jen o plat či mzdu, kterou organizace zaměstnanci vyplácí. Moderní přístup je mnohem širší a jedná se i o různé další, zejména nepeněžní formy odměny. Tyto odměny nazýváme zaměstnanecké výhody. (Koubek, 2007, s. 283)

Armstrong definuje zaměstnanecké výhody takto: „*Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako například každoroční dovolená na zotavenou.*“ (Armstrong, 2007, s. 595)

Zaměstnanecké výhody jsou zaměstnancům udělovány za to, že v organizaci pracují, což se liší od mzdy či platu, které bývají udělovány za vykonanou práci. Tyto výhody tedy nebývají zpravidla vázány na výkon zaměstnance. Zaměstnanecké výhody mohou být poskytovány jak zaměstnancům v pracovním poměru, tak i mimo něj. Dříve byly výhody poskytovány spíše zaměstnancům v pracovním poměru. V dnešní době, se čím dál tím častěji poskytují veškerým zaměstnancům organizace. (Koubek, 2007, s. 319)

Zaměstnanecké výhody se podle Koubka člení do tří skupin (Koubek, 2007, s. 320):

- *„Výhody sociální povahy*
- *Výhody, které mají vztah k práci*
- *Výhody spojené s postavením v organizaci“*

Zaměstnanecké výhody mohou být ujednány v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, eventuálně v jiné smlouvě nebo mohou být určeny vnitřními předpisy. (Šikýř, 2014, s. 123)

Neexistuje jednoznačný postup, jak zvolit správné zaměstnanecké výhody. Důležité ovšem je, aby byly zaměstnanecké výhody efektivní, musí zaměstnancům přinášet určitou hodnotu, buď v krátkodobém měřítku nebo v dlouhodobém. Při výběru zaměstnaneckých výhod je tedy podstatné, aby zaměstnavatelé brali v úvahu

potřeby a očekávání svých zaměstnanců. Dále také musí společnost brát v úvahu nákladovost jednotlivých výhod. Balíček poskytovaných výhod jako celek by tedy měl být účinný z hlediska hodnoty pro zaměstnance a měl by mít přiměřené náklady. Tyto zaměstnanecké výhody by rovněž měly být v souladu se strategií společnosti. (Hume, 1995, s. 152)

### **3.1 Význam zaměstnaneckých výhod**

Zaměstnanecké výhody slouží pro zaměstnavatele jako prostředek pro získávání a udržení schopných kvalifikovaných zaměstnanců, pro zesilování jejich oddanost a loajality vůči organizaci (Armstrong, 2007, s. 595). Zaměstnavatelé pomocí výhod ukazují, že se starají o spokojenost svých zaměstnanců a prostřednictvím nich, si rovněž zaměstnavatelé zajišťují výhodu oproti konkurenci. (Armstrong, 2009, s. 382)

Zaměstnanecké výhody mají také význam z hlediska motivace zaměstnanců. Mohou zvyšovat jejich spokojenost a tím i jejich výkon. Problém ovšem může být ve chvíli, kdy zaměstnanci přestanou tyto výhody vnímat jako nadstandardní a začnou je vnímat spíše jako samozřejmost. (Dvořáková a kol., 2012, s. 325)

### **3.2 Fixní a flexibilní systém**

Systém poskytování zaměstnaneckých výhod může být buď fixní nebo flexibilní. Záleží na zaměstnavateli, jaký způsob poskytování výhod zvolí.

Jednou z možností poskytování výhod může být i kombinace fixního a flexibilního systému. Zaměstnavatel může určit některé zaměstnanecké výhody plošně pro všechny zaměstnance a zbylé výhody mohou být poskytovány volitelným systémem. (Koubek, 2002, s. 321)

#### **Fixní systém**

Fixní systém znamená, že zaměstnavatel určí, jaké zaměstnanecké výhody bude poskytovat, a to buď v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Tyto výhody pak platí pro všechny zaměstnance a je jejich volba, jestli je využijí nebo ne. Systém

má tu nevýhodu, že zaměstnavatel může vybrat špatné druhy výhod, o které nebude ze strany zaměstnanců zájem. (Macháček, 2010, s. 2)

## **Flexibilní systém**

Flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod spočívá v tom, že zaměstnavatel vybere balíček zaměstnaneckých výhod a zaměstnanci si mohou z toho balíčku vybírat ty výhody, které upřednostňují. Každý zaměstnanec má stanoven určitý počet bodů, za které si výhody vybírá. Každá zaměstnanecká výhoda má pak stanoven určitý počet bodů, které se zaměstnanci při využití dané výhody odečtou. (Macháček, 2010, s. 2)

Tento systém se také nazývá Cafeteria systém. Cafeteria systém má výhody jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zaměstnavatel může určit různé dostupné výhody pro různé skupiny zaměstnanců, například podle pracovní pozice nebo podle délky pracovního poměru zaměstnance. Může také kupříkladu balíček výhod aktualizovat podle potřeby. Výhodou pro zaměstnance je možnost výběru výhod, které mu vyhovují. Díky tomu, mohou být zaměstnanci lépe motivováni. Zaměstnanci rovněž mají větší pocit odpovědnosti (Dvořáková a kol., 2012, s. 326). Další výhodou tohoto systému je možnost lepší kontroly nákladů a díky tomu je tento systém hospodárnější. (Koubek, 2007, s.321)

Aby byl flexibilní systém účinný měl by se zaměstnavatel zajímat o vývoj výhod u konkurenčních organizací, uzpůsobovat aktuální nabídku výhod a podrobně informovat své zaměstnance o výhodách a o vynaložených nákladech na tyto výhody. (Dvořáková a kol., 2012, s. 327)

V současné době je na trhu několik společností poskytujících zaměstnavatelům online portál, který jim umožní kromě jiného i přehled využívaných výhod a tím mohou zjistit, které výhody jsou využívány nejčastěji a přizpůsobit tak nabídku. (finexpert.cz, 2017)

### 3.3 Daňové řešení zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody lze z hlediska daňového řešení podle Pelce (2011, s. 17-18) členit na zaměstnanecké výhody mimořádně daňově výhodné a na výhody částečně výhodné.

Mimořádně výhodné jsou takové zaměstnanecké výhody, které výhodné jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, a které nejsou složkou vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. (Pelc, 2011, s. 17)

Částečně výhodné jsou pak takové zaměstnanecké výhody, které jsou kupříkladu výhodné jen ze strany zaměstnavatele, nebo naopak jen ze strany zaměstnance. (Pelc, 2011, s. 18)

Daňové řešení zaměstnaneckých výhod se rozlišuje na daňové řešení na straně zaměstnance, na straně zaměstnavatele a zda se jedná o součást vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. (Pelc, 2011, s. 27)

Na straně zaměstnance se věnuje pozornost tomu, zda se jedná o plnění, které je osvobozené od daně z příjmu fyzických osob nebo ne. Jestli se jedná o plnění osvobozené od daně z příjmu lze zjistit v zákonu o daních z příjmu § 6. Některá plnění mohou být omezena na určitou částku. (Zákon o daních z příjmu, 2017, § 6)

Na straně zaměstnavatele záleží na tom, jestli se jedná o daňově uznatelný výdaj nebo nikoliv. Daňové řešení je určeno zákonem o daních z příjmu. V zákoně je řečeno, která plnění lze považovat za daňově uznatelné výdaje. V několika případech mohou být tato plnění omezena. (Macháček, 2010, s. 12)

Poslední sledovanou oblastí je odvod zdravotního a sociálního pojištění. U jednotlivých zaměstnaneckých výhod se též sleduje, jestli jsou složkou vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění nebo ne. (Pelc, 2011, s. 28)

### **3.4 Nejčastější a nejžádanější zaměstnanecké výhody**

Podle průzkumu, který si nechala udělat společnost Sodexo Benefits od agentury Ipsos, se mezi deseti nejposkytovanějšími výhodami nachází především stravenky, flexibilní pracovní doba a příspěvek na penzijní připojištění. (zpravy.aktualne.cz, 2016)

Mezi zaměstnanecké výhody, které jsou ze strany zaměstnanců nejžádanější a nejvíce motivující lze zařadit například flexibilní pracovní doba, finanční bonusy, také různé vzdělávací kurzy a stravenky. (profesia.cz, 2015)

Preference jednotlivých zaměstnaneckých benefitů se liší u různých věkových skupin, různých profesí a rovněž záleží na délce zaměstnání v organizaci. (profesia.cz, 2015)

#### **Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Mezi často využívané zaměstnanecké výhody patří i příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Jedním z důvodů je skutečnost, že se jedná o zaměstnanecké výhody s velmi značnými významnými daňovými výhodami. (Macháček, 2010, s. 21)

Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění může být osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti. Aby byl osvobozen musí splnit určité podmínky zákona o daních z příjmů (§ 6, odst. 9 písmeno p)).

Musí to být buď příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem vyplacený na zaměstnancův účet, který má u penzijní společnosti, a to i na doplňkové penzijní spoření. (Zákon o daních z příjmů, 2017, § 6, odst. 9 písmeno p))

Nebo příspěvek na penzijní pojištění založené smlouvou, která byla uzavřena mezi zaměstnancem a penzijní společností, nebo v případě jinak ujednané participace zaměstnance na penzijním pojištění, jestliže splňuje podmínky, že se ujednalo vyplacení plnění z tohoto penzijního pojištění až po uplynutí 60 kalendářních dní a zároveň nejprve v roce, kdy zaměstnanec dosáhne 60 let. Další podmínkou je, že nárok na pl-

nění z daného penzijního pojištění má zaměstnanec a jestliže dojde k úmrtí zaměstnance, má nárok na toto plnění jiná osoba, kromě zaměstnavatele, která platila příspěvek na penzijní pojištění. (Zákona o daních z příjmů, 2017, § 6, odst. 9 písmeno p))

Anebo jestliže je to příspěvek na pojistné, který platí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance, a to buď na jeho pojištění pro případ dožití nebo jestliže se jedná o příspěvek na jeho pojištění pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění. (Zákona o daních z příjmů, 2017, § 6, odst. 9 písmeno p))

Celkový příspěvek však nesmí přesáhnout částku 50 000 Kč. (Zákona o daních z příjmů, 2017, § 6, odst. 9 písmeno p))

Příspěvek může být výhodný i pro zaměstnavatele. V případě, že se rozhoduje mezi zvýšením mzdy nebo příspěvkem na penzijní připojištění či soukromé životní pojištění o stejnou částku. Výhodnější bude v tom případě pro zaměstnavatele i pro zaměstnance příspěvek, jelikož je osvobozen od daně z příjmu a zaměstnavatel bude mít tím pádem nižší osobní náklady na zaměstnance. (Macháček, 2010, s. 25)

Zároveň se ze strany zaměstnavatele jedná o daňově uznatelný výdaj. Jestliže splňuje podmínku uvedenou v zákonu o daních z příjmů (§ 24 odst. 2 písmeno j) bod 5), kdy daný příspěvek musí být určen vnitřním předpisem, kolektivní, pracovní nebo jinou smlouvou.

Rovněž není příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění složkou vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění, protože je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob. (Pelc, 2011, s. 35)

## **Příspěvek na stravování**

Ke stále nejčastěji poskytovaným výhodám patří příspěvek na stravování. Ten může mít různou podobu, nejčastěji však zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům stravenky. Stravenky nejsou nijak hodnotově omezeny a je tedy na zaměstnavateli jakou hodnotu stravenky poskytované zaměstnancům budou mít. Zaměstnanci mohou tyto stravenky libovolně využít podle jejich uvážení. Mohou si za ně, jak dojíít na oběd do místa stravování, tak s nimi mohou zaplatit nákup v obchodě, který stravenky přijímá. (Macháček, 2010, s. 39)

Podle zákoníku práce nemá zaměstnavatel povinnost obstarat svým zaměstnancům stravování, ale má povinnost umožnit jim stravovat se. (Zákoník práce, 2017)

Zaměstnavatel může poskytovat stravování dvěma způsoby. Prvním způsobem je vlastní zařízení. Druhým způsobem je zajišťování stravování u jiných subjektů. Jestliže se jedná o vlastní zařízení zaměstnavatele, pak náklady na potraviny, které se spotřebují, nejsou daňově uznatelným výdajem, ostatní výdaje jsou daňovým výdajem. V druhém případě je daňově uznatelný výdaj do výše 55 % stravného, maximálně ale do výše 70 %. (Macháček, 2010, s. 42)

Od daně z příjmu je osvobozen příspěvek v nepeněžní podobě. V případě, že se jedná o peněžní příspěvek, který je například zahrnut do mzdy, není tento příspěvek osvobozen od daně z příjmu. Tím pádem jsou i vyšší osobní náklady za zaměstnance pro zaměstnavatele. (Macháček, 2010, s. 40)

Jestliže se jedná o nepeněžní příspěvek na stravování neodvádí se z daného příspěvku sociální a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011, s. 38-40)

## **Příspěvek na dopravu**

Další hojně využívanou zaměstnaneckou výhodou je příspěvek na dopravu. Tento příspěvek je především využíván společnostmi v době hospodářského růstu. Příspěvek na dopravu může mít několik forem. Jednou z možností je poskytování příspěvku ve formě nepeněžní, kdy dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel. Druhou možností je poté peněžní forma příspěvku, kdy zaměstnavatel svým zaměstnancům hradí buď, dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání veřejnými dopravními prostředky, nebo dopravu osobním automobilem zaměstnance. (Macháček, 2010, s. 117)

Příspěvek na dopravu není osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti, a to jak v nepeněžní, tak v peněžní formě. V obou případech bude zaměstnanci výše příspěvku připočtena k jeho zdanitelné mzdě. V případě nepeněžní formy příspěvku, je zaměstnanci připočtena ke mzdě částka, která je obvyklá za dopravu. Tím, že není příspěvek na dopravu osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti bude též složkou základu pro výpočet odvodu sociálního a zdravotního pojištění. (Macháček, 2010, s. 117-118)



Pro zaměstnavatele se v obou případech, jak v peněžní, tak nepeněžní formě, jedná o daňově uznatelné výdaje, jestliže je příspěvek na dopravu ujednáán ve vnitřním předpisu, kolektivní, pracovní či jiné smlouvě podle zákona o daních z příjmu (§ 24 odst. 2 písmeno j) bod 5).

## **Vzdělávání**

Mnoho společností svým zaměstnancům jako zaměstnaneckou výhodu nabízejí vzdělání. Toto vzdělání může být ve formě zaškolení, zaučení, prohlubování nebo zvyšování kvalifikace. To může probíhat v podobě různých školení či kurzů. Vzdělávání mohou zaměstnavatelé poskytnout všem zaměstnancům nebo jen určitým. (Macháček, 2010, s. 95)

V případě, že se jedná o nepeněžní formu příspěvku na vzdělání, je tento příspěvek na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmu, při splnění podmínky, že vzdělávání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. V opačném případě jedná-li se o peněžní příspěvek na vzdělávání, není tento příspěvek osvobozen od daně z příjmu. (Zákon o daních z příjmů, 2017, § 6 odst. 9 písmeno a))

Ze strany zaměstnavatele se v obou případech, ať už se jedná o peněžní či nepeněžní příspěvek, považují tyto výdaje za daňově uznatelné výdaje, souvisí-li s předmětem činnosti zaměstnavatele. (Zákon o daních z příjmů, 2017, § 24 odst. 2 písmeno j) a § 25 odst. 1 písmeno h))

Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců v nepeněžní formě není složkou vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Jedná-li se ovšem o peněžní příspěvek, tak se z něj odvádí zdravotní a sociální pojištění. (Pelc, 2011, s. 52-55)

## **Dovolená**

Velice žádanou zaměstnaneckou výhodou je dovolená navíc. V zákoníku práce (§ 213 odst. 1) je stanovena minimální dovolená 4 týdny. Dovolená navíc tedy znamená, dovolená nad rámec zákoníku práce. Záleží na zaměstnavateli o kolik dovolenou zaměstnancům prodlouží.

Pro zaměstnance je dovolená navíc přínosem hlavně z psychického a fyzického hlediska, protože přijdou po dovolené odpočatí a jsou více produktivní. Pro zaměstnavatele je dovolená navíc nevýhodná z hlediska toho, že musí zaměstnancům platit mzdu i přesto, že se nepodílí na tvorbě zisku. Z hlediska daňového řešení je tato výhoda nepodstatná.

## **Kultura a sport**

Rozšířenými zaměstnaneckými výhodami jsou i příspěvky na kulturu či sport. Těmito příspěvky se rozumí příspěvky na různé kulturní a sportovní akce. (Macháček, 2010, s. 109)

Daňové řešení na straně zaměstnance se liší podle toho, zdali se jedná o peněžní či nepeněžní formu příspěvku. Jestliže se jedná o nepeněžní příspěvek, pak je osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti. U peněžní formy příspěvku není tento příspěvek osvobozen od daně z příjmu. (Zákon č. 586/1992Sb., o daních z příjmů § 6 odst. 9 písmeno d))

Zároveň se v případě peněžního plnění příspěvku jedná o složku vyměřovacího základu, a tudíž se z něj odvádí zdravotní a sociální pojištění. (Pelc, 2011, s. 98)

Ze strany zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelné výdaje pouze v případě, že je příspěvek v peněžní formě a zároveň splňuje podmínku, že se jedná o pracovní právní nárok zaměstnance ujednaný v pracovní, kolektivní či jiné smlouvě nebo ve vnitřním předpisu podle zákona o daních z příjmů (§ 24 odst. 2 písmeno j) bod 5). (Pelc, 2011, s. 97-98)

## **Flexibilní pracovní doba**

Flexibilní neboli pružná pracovní doba je pro spoustu lidí žádanou výhodou. Pružná pracovní doba z hlediska zákoníku práce znamená, že zaměstnanec má určen základní a volitelné časové úseky. V době základního časového úseku musí být přítomen na pracovišti. V časovém úseku volitelném, si zaměstnanec sám určuje začátek a konec pracovní doby. (Zákoník práce, 2017, § 85)

Z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance je pružná pracovní doba výhodná. Zaměstnanec má pocit větší svobody a zaměstnavatele to nestojí nic navíc. Z pohledu daňového řešení je tato zaměstnanecká výhoda nepodstatná.

## **Služební automobil**

Poskytování služebního automobilu pro pracovní i soukromé účely je jednou z oblíbených zaměstnaneckých výhod. Služební automobil bývá ve většině případů poskytován hlavně zaměstnancům na manažerských pozicích. (Macháček, 2010, s. 81)

Na straně zaměstnance se považuje za příjem částka ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc. Tato částka však musí být minimálně 1 000 Kč (Zákon o daních z příjmů, 2017, § 6 odst. 6). Protože tento příspěvek není osvobozen od daně z příjmu, je zároveň složkou vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. (Pelc, 2011, s. 70)

Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými výdaji veškeré náklady na opravy a udržování automobilu, pojištění a podobně. (Macháček, 2010, s. 84)

Výdaje na spotřebované pohonné hmoty, které zaměstnanec spotřebuje pro soukromé účely, si platí sám, jestliže zaměstnavatel neurčí jinak. Zaměstnavatel toto může určit ve vnitřním předpise, kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě. (Macháček, 2010, s. 84)

## **Nealkoholické nápoje na pracovišti**

Mezi rozšířené zaměstnanecké výhody patří i poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti. Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat nealkoholické nápoje ve dvou formách. První formou je nepeněžní forma, jedná se například o kávu, vodu, džus nebo třeba čaj. Druhou formou je pak peněžní forma příspěvku, kdy se daná částka většinou připočte ke mzdě zaměstnance. (Macháček, 2010, s. 127-128)

Za strany zaměstnance je nepeněžní forma příspěvku osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti. V peněžní formě bude příspěvek zdanitelným příjmem. (Zákon o daních z příjmů, 2017, § 6 odst. 9 písmeno c))

Nepeněžní forma příspěvku na nealkoholické nápoje na pracovišti není složkou vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. (Pelc, 2011, s. 42)

Ze strany zaměstnavatele to je přesně naopak. Jestliže se jedná o nepeněžní formu, nelze tento výdaj považovat za daňově uznatelný. Peněžní forma příspěvku naopak je daňově uznatelným výdajem. (Zákon o daních z příjmů, 2017, § 25 odst. 1 písmeno zm))

## **Zvýhodněné tarify pro zaměstnance**

Čím dál více společností nabízí v současné době svým zaměstnancům zvýhodněné tarify pro mobilní telefony. Společnosti mívají smlouvu s mobilními operátory, díky které mohou svým zaměstnancům nabízet zlevněné tarify, a to i pro několik čísel. Většinou nabízejí tento zvýhodněný tarif i rodinným příslušníkům zaměstnance. Operátoři firmám často nabízejí individuální nabídku na míru (t-mobile.cz). Z hlediska daňové výhodnosti není tato zaměstnanecká výhoda podstatná.

## **Nadstandardní zdravotní péče**

Další často poskytovanou zaměstnaneckou výhodou je nadstandardní zdravotní péče. Společnost může zaměstnancům platit například různé vitamíny, doplňky stravy, očkování proti chřipce nebo jiná lékařská ošetření. Tato možnost poskytování je nepeněžní, což znamená, že zaměstnavatel platí za služby a zboží rovnou zdravotnickému zařízení. (Pelc, 2011, s. 89-90)

Druhou možností je poskytování peněžního příspěvku na zdravotní péči. Tyto příspěvky bývají sjednány v kolektivní, pracovních či jiných smlouvách nebo ve vnitřních předpisech společnosti. (Pelc, 2011, s. 91)

U nepeněžního plnění se podle zákona o daních z příjmu (§ 25 odst. 1 písmeno h)) ze strany zaměstnavatele nejedná o daňově uznatelné výdaje. Ze strany zaměstnance je toto nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmu (§ 6 odst. 9 písmeno d)) a nemusí se z něj odvádět pojistné. (Pelc, 2011, s. 90)

Při poskytování peněžního příspěvku na zdravotní péči je tento příspěvek ze strany zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, pokud je sjednán jako právo zaměstnance podle zákona o daních z příjmu (§ 24 odst. 2 písmeno j) bod 5). Ze strany zaměstnance není tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, a tudíž je tento příspěvek složkou vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Pelc, 2011, s. 91-92)

## **Prémie**

Některé společnosti poskytují svým zaměstnancům jako jednu ze zaměstnaneckých výhod prémie neboli bonusy. Tyto finanční bonusy jsou zaměstnancům vypláceny jen za to, že ve společnosti pracují a nejsou spjaty s výkonem. Prémie jsou ze strany zaměstnanců oblíbenou zaměstnaneckou výhodou. (profesia.cz, 2015)

Prémie mají stejné daňové řešení jako mzdy. Ze strany zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj. Ze strany zaměstnance nejsou prémie osvobozeny od daně z příjmu a jsou složkou vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (danari-online.cz, 2004)

# **PRAKTICKÁ ČÁST**

# **4 SPOLEČNOST GERRESHEIMER HORŠOVSKÝ TÝN spol. s.r.o.**

Cílem této části je představení společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o., její historie, poslání a hodnoty společnosti. Dále pak popis poskytovaných zaměstnaneckých výhod, zjištění a vyhodnocení spokojenosti zaměstnanců s danými výhodami, informovanost zaměstnanců o těchto výhodách a četnost jejich využívání.

Pro zjištění informací od zaměstnanců společnosti jsem použila metodu dotazníkového šetření. Výstupem dotazníkového šetření pak bude návrh pro danou společnost, o které zaměstnanecké výhody by byl zájem a jak případně zlepšit informovanost o poskytovaných výhodách.

## **4.1 Charakteristika společnosti**

Společnost Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o. je součástí skupiny Gerresheimer. Skupina Gerresheimer se skládá ze dvou divizí Plastics & Devices a Primary Packaging Glass. Tyto divize se dále rozpadají do několika částí. Společnost Gerresheimer Horšovský Týn je součástí divize Plastics & Devices a její části nazývané Medical Systems. Centrála části Medical Systems je v Regensburgu.

Skupina Gerresheimer je předním světovým výrobcem kvalitních specializovaných výrobků ze skla a plastu, které jsou vyráběny pro farmaceutický průmysl. Tato skupina má 40 poboček po celém světě. Část Medical Systems se zabývá vývojem a výrobou vstřikovaných plastových systémů a dodává své výrobky vyráběné na míru zákazníkům z celého světa.

Jelikož se společnost zabývá výrobou pro farmaceutický průmysl musí splňovat určité normy. Společnost má certifikaci podle DIN EN ISO 13485:2003 a AC2009, DIN EN ISO 9001:2008 a DIN EN ISO 14001:2004. Přísné podmínky společnost dodržuje hlavně kvůli svým konečným zákazníkům, jimiž jsou pacienti, kterým se díky dodržování těchto přísných podmínek zlepšuje kvalita života.

Mezi produkty společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o. patří například inhalátory, inzulínová pera, drogové testy, součástky pro dialyzační jednotky a výrobky pro umělé dýchání. (Interní dokumenty, 2017)



Obrázek 1 Logo společnosti

Zdroj: [www.gerresheimer.com/en/home.html](http://www.gerresheimer.com/en/home.html)

## 4.2 Historie společnosti

Společnost Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o. byla založena v roce 2001 v té době pod jménem Gerresheimer Wilden Czech spol. s.r.o.. Společnost podnikala v oboru výroba a montáž plastových dílů pro medicínskou výrobu a automobilový průmysl. V tomtéž roce společnost investovala do rekonstrukce výrobní haly a nákupu pozemků v Horšovském Týně. Tato hala byla určena speciálně pro montáž medicínských výrobků.

V roce 2003 společnost zakoupila novou výrobní halu v Dýšině, která prošla rekonstrukcí, aby mohla sloužit pro zakázku pro automobilový průmysl. Roku 2005 začala stavba nové výrobní haly v Horšovském Týně, která byla určena pro medicínskou výrobu. Společnost následně investovala do stavby nových výrobních hal v roce 2006. Díky těmto novým halám byla vytvořena nová pracovní místa.

Roku 2007 byla započata výroba v nové výrobní hale v Horšovském Týně a současně začala výstavba další výrobní haly pro nový výrobní projekt. Tento projekt zahájil výrobu v roce 2008, jak bylo plánováno. Dále společnost investovala do nových hal v letech 2011 a 2013.

V roce 2007 se oddělila od společnosti Gerresheimer Wilden Czech spol. s.r.o. část zabývající se výrobou pro automobilový průmysl v Dýšině, čímž byla vytvořena nová společnost Gerresheimer Wilden Dysina s.r.o.. Gerresheimer Wilden Czech spol.



s.r.o. se od té doby zabývá pouze výrobními programy medicíny a diagnostiky. Společnost byla přejmenována na Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o. v roce 2010. (Výroční zpráva, 2016)

## 4.3 Poslání a hodnoty společnosti

Společnost si uvědomuje důležitost spokojenosti svých zákazníků. Posláním společnosti je porozumět svým zákazníkům a poskytnutí řešení jak jejich současných, tak i budoucích potřeb. Uskutečňovat své závazky ve výborné kvalitě a za nepřetržité inovace. Také si uvědomují důležitost svých zaměstnanců. Díky tomu, že budou pracovat jako tým, zvýší tak svou konkurenceschopnost a zůstanou na předních příčkách v technologickém řešení. Zakládají si na vysoké motivovanosti svých zaměstnanců, tím, že jim poskytnou vhodné podmínky. Současně se chtějí nadále rozšiřovat po celém světě a vytvořit ziskovou a trvale udržitelnou fungující společnost. (Interní dokumenty, 2017)

Pro fungování společnosti je důležité ztotožnění se jejich zaměstnanců s hodnotami společnosti. Úspěch společnosti vychází z pracovního nasazení jejich zaměstnanců a v případě, že nevěří v hodnoty společnosti nebo s nimi nesouhlasí, nemůže být podnik tak úspěšný. Jejimi hodnotami jsou:

- **Integrita** – Integrita je součástí jejich každodenního jednání. Věří v čestnost, otevřenost, důvěru, respekt a spolehlivost. To dokazují tím, že dodrží své sliby a plní své cíle.
- **Dokonalost** – Společnost pomáhá svým zaměstnancům, aby dosáhli dokonalosti ve všem, co dělají. Podporují průběžné vzdělávání a usilují o to, aby se nezastavili ve svém rozvoji.
- **Inovace** – Inovace je jejich hnací silou budoucího úspěchu. Vyvíjejí a zavádějí stále nová řešení. Vytvářejí příležitosti pro nové nápady.
- **Odpovědnost** – Věří, že díky odpovědnému chování dosáhnou trvalého úspěchu. Tím, že plní své úkoly, snaží se jednat v zájmu životního prostředí, chovají se zodpovědně a usilují o dosažení nejlepších výsledků.
- **Týmová práce** – Uvědomují si důležitost práce v týmu, aby dosáhli svých ctižádostivých cílů. Práce v týmech je prospěšná pro všechny zaměstnance. Díky práci v týmu sdílejí své know-how a schopnosti, navzájem si

pomáhají a komunikují spolu, i mezi jednotlivými státy. Respektují jejich kulturní rozmanitost a snaží se růst společně jako jeden globální tým

(Interní dokumenty, 2017)



Obrázek 2 One Gerresheimer – poslání podniku

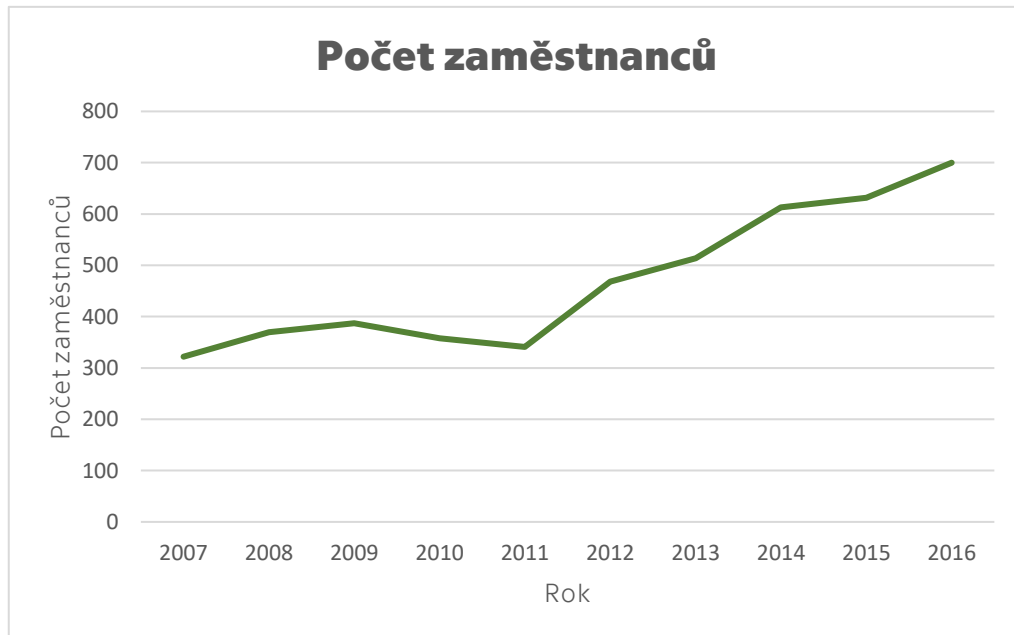
*Zdroj: Interní dokumenty společnosti Gerresheimer  
Horšovský Týn spol. s.r.o.*

## **4.4 Systém odměňování**

Společnost Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o. všem svým zaměstnancům poskytuje časovou formu mzdy. Zaměstnanci tím pádem nejsou placeni za plnění určitých norem, ale jsou placeni za každou hodinu své práce. Co se týče příplatků, společnost poskytuje veškeré příplatky dle zákoníku práce. To konkrétně příplatek za práci v sobotu a v neděli, za noční práci, plat nebo náhradní volno za práci přesčas a plat nebo náhradní volno za práci ve svátek. (Interní dokumenty, 2017)

## 4.5 Vývoj počtu zaměstnanců

Společnost se díky velkým investicím do výstavby nových hal a rozšiřování areálu rychle rozrůstá i z hlediska počtu zaměstnanců. Společnost začínala v roce 2007, po oddělení závodu v Dýšíně, s 322 zaměstnanci. V roce 2016 jich už měla 700. (Interní dokumenty, 2017)



Graf 1 Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o.

Zdroj: Vlastní tvorba

# 5 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY POSKYTOVÁNÉ SPOLEČNOSTÍ

Společnost Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o. poskytuje svým pracovníkům širokou škálu zaměstnaneckých výhod. V systému poskytování zaměstnaneckých výhod došlo ve společnosti od 1. ledna 2017 ke změně. Společnost zavedla částečně nový systém v podobě Cafeteria Benefit plus. Část zaměstnaneckých výhod je nabízena plošně pro všechny pracovníky a část je poskytována volitelným systémem. V současnosti společnost nabízí následující zaměstnanecké výhody (Benefitní program, 2017):

## **Dovolená**

Společnost poskytuje 5 dní dovolené navíc, než je dáno zákoníkem práce. Pracovníky ve směnném režimu (tj. pracovní doba 7,5 a 8 hodin) mají tedy celkem 25 dní dovolené a pracovníci v nepřetržitém provozu (tj. pracovní doba 11 hodin) mají celkem 17 dní dovolené (Benefitní program, 2017). Z daňového hlediska je tato zaměstnanecká výhoda nepodstatná.

## **Prémie**

Pracovníci společnosti jsou poskytovány tři druhy prémie. První z nich jsou prémie čtvrtletní. Čtvrtletní prémie jsou pro všechny pracovníky v součtu nepřesahující 3 % z celkových mezd (=základní mzda + osobní ohodnocení) pracovníků v oddělení. Čtvrtletní prémie nejsou vypláceny ve zkušební době, v probíhající výpovědní době a v době čerpání mateřské či rodičovské dovolené.

Další jsou prémie roční. Výši těchto prémie stanovují jednatele společnosti po skončení finančního roku společnosti dle celkového hospodářského výsledku firmy a dle počtu odpracovaných měsíců pracovníkem. I tyto prémie nejsou vypláceny ve zkušební době, v probíhající výpovědní době a v době čerpání mateřské či rodičovské dovolené.

Poslední druh prémie jsou prémie mimořádné. Tyto prémie jsou udělovány jako finanční ohodnocení za zlepšovací návrhy v rámci programu Gerresheimer Idea Realizuj (Benefitní program, 2017). Co se týče daňového řešení u prémie, tak společnost může tuto zaměstnaneckou výhodu uplatnit jako daňový výdaj.

## **Příspěvek na stravování**

Pracovníkům s pracovní dobou 7,5 a 8 hodin se poskytuje příspěvek v maximální denní výši 41,25 Kč. Pracovníkům s pracovní dobou 11 hodin je to příspěvek v maximální denní výši 61,88 Kč. Příspěvek se poskytuje jen v případě odpracování nejméně 4 hodin z řádné směny. V případě dovolené a překážek v práci na straně pracovníka se příspěvek neposkytuje. Ovšem jedná-li se o služební cestu poskytují se cestovní náhrady. Tento příspěvek se vyplácí pracovníkům již ve zkušební době (Benefitní program, 2017). Příspěvek na stravování je v tomto případě pro společnost daňově uznatelným výdajem.

## **Příspěvek na dopravu**

Příspěvek na dopravu je poskytován všem pracovníkům společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o., kteří pravidelně dojíždějí do místa výkonu práce ve vzdálenosti větší než 20 km. Pro výpočet příspěvku na dopravu je určen následující způsob. Spočítá se vzdálenost mezi společností a obcí, ze které pracovník dojíždí x 2 x počet odpracovaných směn v měsíci x 2,50 Kč. Příspěvek se nevyplácí v době dovolené a v případě překážek na straně pracovníka. Základem pro hodnocení nároku na příspěvek jsou současné údaje o bydlišti pracovníka, které jsou zapsány na personálním oddělení. Pokud pracovník nedojíždí z bydliště uvedeného na personální oddělení má možnost tuto změnu uvést pomocí čestného prohlášení. Zaměstnavatel má právo si bydliště, které pracovník uvedl jako místo odkud dojíždí, ověřit. Příspěvek na dopravu se poskytuje už ve zkušební době (Benefitní program, 2017). Příspěvek na dopravu je pro společnost daňově uznatelným výdajem.

## **Příspěvek na penzijní připojištění**

Příspěvek na penzijní připojištění se vyplácí ve výši 300,- Kč. Pracovníkům je vyplácen na jejich účet penzijního připojištění. Příspěvek se pracovníkům začíná vyplácet

od doby, kdy je doručena pojistná smlouva na personální oddělení. Příspěvek se nevyplácí ve zkušební době ani v době čerpání mateřské či rodičovské dovolené. (Benefitní program, 2017)

V případě příspěvku na penzijní připojištění se jedná o mimořádně daňově výhodnou zaměstnaneckou výhodu. Znamená to tedy, že pro společnost je to tento příspěvek daňově uznatelným výdajem a zároveň nenavyšuje osobní náklady na zaměstnance, jelikož je osvobozen od daně z příjmu.

## **Vzdělávání**

Vzdělávání pracovníků se uskutečňuje na základě vzdělávacího plánu. Tento plán je vypracován v kooperaci personálního oddělení a vedoucích pracovníků a musí být schválen jednatelem společnosti. Jednou z forem vzdělávání je výuka cizích jazyků. Tato výuka je vyučována formou skupinové a individuální výuky anglického a německého jazyka. Skupinové výuky cizího jazyka se mohou účastnit všichni pracovníci, kterým je účast schválena příslušným vedoucím. Pracovníci mají možnost navštěvovat výuku jazyků v jejich pracovní době.

Individuální výuku jazyků musí schválit jednatelé společnosti v době, kdy je vytvářen vzdělávací plán pracovníků, vedoucími jednotlivých oddělení a vedoucím personálního oddělení. V případě, že je pracovníkovi schválena individuální výuka cizích jazyků, je mu určen rozpočet ve výši 24 000,- Kč na 10 měsíců výuky. Výuka probíhá jednou týdně ve dvouhodinových blocích (tj. 2 x 60 minut). Tento rozpočet je možné obdržet maximálně dva kalendářní roky. V dalším roce je udělen rozpočet ve výši 12 000,- Kč na 10 měsíců výuky a ve čtvrtém roce pak 6 000,- Kč na 10 měsíců výuky. V dalších letech již zaměstnavatel individuální výuku nehradí. I v tomto případě má pracovník možnost výuku navštěvovat v pracovní době. Pokud však pracovník opouští areál společnosti, za účelem individuální výuky v pracovní době, musí si na docházkovém terminálu označit odchod a poté příchod (Benefitní program, 2017). Příspěvek na vzdělávání je v tomto případě daňově uznatelným výdajem.

## **Péče o zdraví zaměstnanců**

Pracovníci mají možnost v rámci preventivních lékařských prohlídek využít nadstandardního vyšetření, v podobě EKG a krevního testu, a bezplatného očkování jedenkrát ročně proti chřipce lékařem poskytujícím pracovně-lékařskou službu (Benefitní program, 2017). Jelikož je nadstandardní péče poskytována nepeněžní formou pro společnost to znamená, že se nejedná o daňově uznatelný výdaj.

## **Kultura a sport**

Společnost pořádá pro své pracovníky letní a zimní oslavu a zároveň umožňuje finanční příspěvek na skupinové kulturní a sportovní aktivity v rámci společnosti.

Příspěvek na večeri se poskytuje čtyřikrát ročně na směnu na oddělení. Na každého pracovníka je to tedy jednou za čtvrtletí 250,- Kč, přičemž minimální počet účastníků večere je 5 pracovníků.

Příspěvek na kulturní akce se poskytuje dvakrát ročně na směnu na oddělení. Při pořádání kulturní akce má organizátor akce povinnost nahlásit akci koordinátorovi společnosti tři pracovní dny předem. Zároveň musí i nahlásit počet přepokládaných účastníků a také cenu akce. Akce je pak jednotlivě posouzena z hlediska finanční náročnosti a tematického zaměření. Po skončení akce musí organizátor předat koordinátorovi společnosti podepsaný seznam od přítomných účastníků a veškeré účetní doklady, jako jsou faktury a konzumační lístky. Toto musí učinit do konce měsíce, ve kterém se akce konala. Organizátorem může být kterýkoliv pracovník společnosti, který na sebe vezme odpovědnost za danou akci. Organizátor tak odpovídá za akci a její organizaci. Koordinátor společnosti a jednatelé společnosti mají právo zamítnout akci nebo nevyplatit její výdaje v plné výši, pokud nejsou splněny podmínky (Benefitní program, 2017). Finanční příspěvek na kulturu a sport je pro společnost daňově uznatelným výdajem.

## **Zvýhodněné tarify na volání**

Společnost umožňuje až 5 zvýhodněných tarifů u mobilního operátora T-mobile. Tyto tarify poskytuje společnost jen pracovníkům, kteří pracují v hlavním pracovním poměru, a to déle než jeden kalendářní rok. Zaměstnavatel si vyhrazuje právo zvý-

hodněné tarify neposkytovat pracovníkům, kterým byla na základě usnesení soudu nařízena exekuce nebo vydáno usnesení o povolení oddlužení (Benefitní program, 2017). Z hlediska daňové výhodnosti je tato výhoda nepodstatná.

### **Motivační příspěvek za doporučení nového zaměstnance**

Motivační příspěvek je ve výši 10 000,- Kč za pracovníka, a to na všechny pozice. Příspěvek je udělen v případě, že je jméno pracovníka společnosti uvedeno v Dotazníku uchazeče o zaměstnání a jsou-li uvedeny kladné reference personálním oddělením. Příspěvek je pak vyplacen pracovníkovi, který nového pracovníka doporučil, ve mzdě v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém novému pracovníkovi uplyne zkušební doba. Ukončí-li nový pracovník pracovní poměr ve zkušební době, nebude příspěvek vyplacen. Pracovníci personálního oddělení nemají na motivační příspěvek za doporučení nového zaměstnance nárok. Tento příspěvek se týká pracovníků, kteří začali ve společnosti pracovat na hlavní pracovní poměr od 1. ledna 2017 (Benefitní program, 2017). Motivační příspěvek je pro společnost daňově uznatelným výdajem.

### **Cafeteria Benefit Plus – příspěvek na dovolenou, zdraví, prevenci, sport a kulturu**

Třikrát ročně je pracovníkům společnosti posílán na virtuální účet Benefit Plus příspěvek v celkové výši 4 500,- Kč, což je 4 500 bodů. V lednu jsou to 2 000 bodů, v červnu 1 500 bodů a v září pak 1 000 bodů. Příspěvek se nevyplácí ve zkušební době a v době čerpání mateřské či rodičovské dovolené. V případě, že je pracovníkovi doručena výpověď, zrušen pracovní poměr anebo je pracovní poměr ukončen dohodou, se virtuální benefitový účet ruší. Nárok na body a způsob čerpání bodů je upraven Vnitřním předpisem zaměstnavatele 003 – cafeteria Benefit Plus – systém volitelných zaměstnaneckých výhod. (Benefitní program, 2017)

Program Cafeteria Benefit Plus nabízí jednoduchou aplikaci, ve které si zaměstnanci mohou vybrat na co své body využijí. Nabídka zaměstnaneckých výhod je široká, jedná se o výhody z oblasti sportu, kultury, zdraví či cestování. Aplikace funguje na principu klasického e-shopu, kde si zaměstnanci kupují jednotlivé zaměstnanecké výhody. K dispozici mají i recenze ostatních uživatelů. (Interní dokumenty, 2017)



## 6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Pro získání informací od zaměstnanců společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o. k vypracování vyhodnocení systému zaměstnaneckých výhod jsem zvolila metodu dotazníkového šetření. Pro výběr respondentů byl použit náhodný výběr mezi zaměstnanci společnosti, kteří mají přístup k firemnímu počítači.

### 6.1 Výzkumné otázky

V tomto dotazníkovém šetření budu na základě konzultace se společností řešit následující výzkumné otázky:

1. Většina zaměstnanců je spokojena se systémem zaměstnaneckých výhod.
2. Většina zaměstnanců je dostatečně informována o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách.
3. Většina zaměstnanců není spokojena se způsobem poskytování příspěvku na dopravu.

Abych tyto výzkumné otázky potvrdila nebo vyvrátila, vytvořila jsem následující dotazník a poprosila zaměstnance společnosti o jeho zodpovězení.

### 6.2 Dotazník

Informace od zaměstnanců společnosti jsem získala prostřednictvím dotazníku. Cílem tohoto dotazníku je vyhodnotit systém zaměstnaneckých výhod z hlediska spokojenosti zaměstnanců, informovanosti o poskytovaných výhodách, četnosti využívání těchto výhod a konkrétně pak spokojenosti zaměstnanců s poskytováním příspěvku na dopravu.

Dotazník se skládá především z uzavřených otázek. U třech otázek měli zaměstnanci možnost doplnit vlastní odpověď v případě, že jim nevyhovovala žádná z nabízených možností.

Celkem dotazník obsahuje 15 otázek. První tři otázky se týkají sociodemografických údajů respondentů, jako je pohlaví, věk a délka pracovního poměru respondentů. Zbylé otázky jsou již zaměřeny na systém zaměstnaneckých výhod. Otázky jsou směřovány na spokojenost respondentů s nabízenými výhodami a s nově zavedeným sys-

témem Cafeteria Benefit plus, na informovanost o výhodách a na četnost využívání nabízených výhod. Co se týče četnosti využívání jednotlivých výhod vytvořila jsem matici z jednotlivých výhod a respondentům jsem dala na výběr ze pěti možností. Dále se dotazník zaměřuje na spokojenost zaměstnanců konkrétně s příspěvkem na dopravu do zaměstnání.

### 6.3 Výsledky dotazníkového šetření

Pro výběr respondentů byl použit náhodný výběr mezi zaměstnanci, kteří mají přístup k firemnímu počítači. Mezi tyto zaměstnance patří zaměstnanci na všech technickohospodářských pozicích i na pozicích ve výrobě, kde byli vedoucí zaměstnanci požádáni o zpřístupnění firemního počítače svým podřízeným.

Dotazník byl zpracován v on-line formě. Celkem byl dotazník poslán 190 zaměstnanců z toho se mi vrátilo 164 vyplněných dotazníků.

#### Sociodemografické údaje

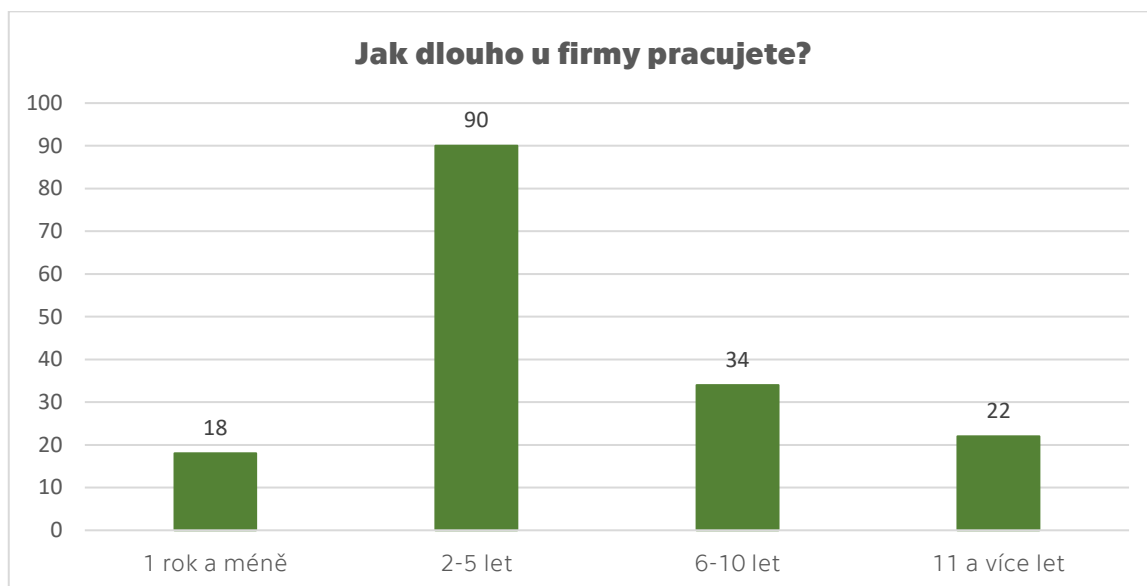
Na dotazník tedy celkem odpovědělo 164 respondentů. Z těchto 164 respondentů bylo 56,71 % mužů a 43,29 % žen. Nejvíce respondentů bylo ve věkovém rozmezí 31-40 let, což bylo 37,20 % a ve věkovém rozmezí 19-30 let, což bylo 32,93 %. Dále pak ve věkovém rozmezí 41-50 let to bylo 22,56 % a ve věkovém rozmezí 51 a více let odpovědělo pouze 7,32 % respondentů. Ve věku 15-18 let nebyl žádný respondent.

Věk	Počet respondentů	Procenta
15-18 let	0	0 %
19-30 let	54	32,93 %
31-40 let	61	37,20 %
41-50 let	37	22,56 %
51 a více let	12	7,32 %

Tabulka 1 Věk respondentů

Zdroj: Vlastní tvorba

Následující graf se věnuje době trvání pracovního poměru ve společnosti. Z grafu lze vyčíst, že nejvíce, tedy 54,88 %, respondentů u firmy pracuje 2-5 let. Následně 20,73 %, tj. 34 respondentů u firmy pracuje 6-10 let. 11 a více let u firmy pracuje 13,41 %, tj. 22 respondentů a pouze 10,98 % respondentů u firmy pracuje rok a méně.

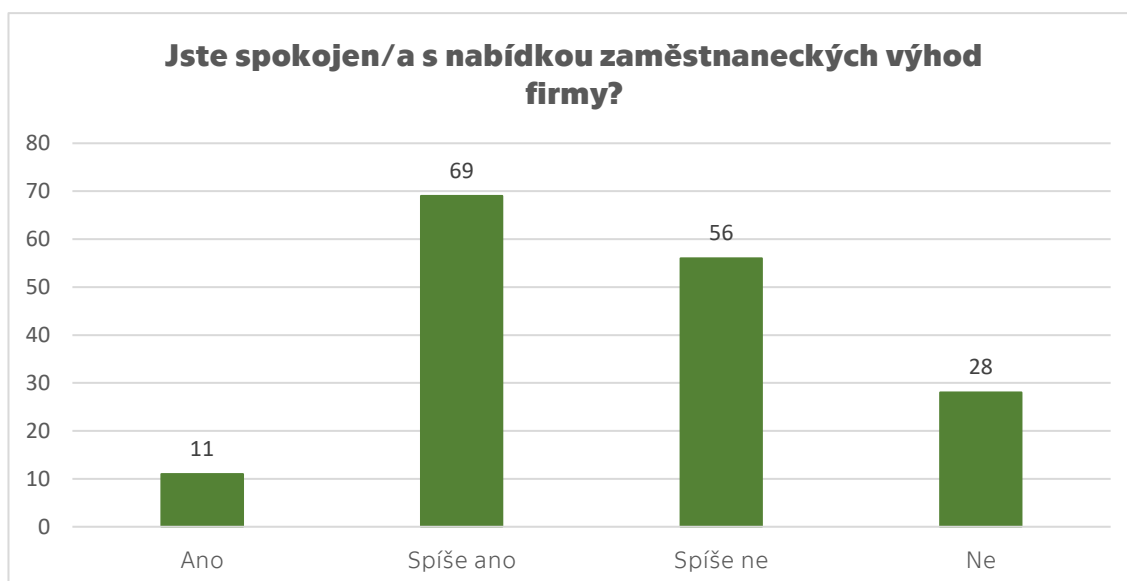


Graf 2 Délka pracovního poměru respondentů

Zdroj: Vlastní tvorba

## 1. Většina zaměstnanců je spokojena se systémem zaměstnaneckých výhod

Jednou z otázek týkajících se výzkumné otázky ohledně spokojenosti zaměstnanců byla otázka: „Jste spokojen/a s nabídkou zaměstnaneckých výhod firmy?“. Z grafu lze vyčíst, že na tuto otázku nejvíce respondentů odpovědělo spíše ano, bylo to 42,07 %, tj. 69 respondentů. Ovšem ve výsledku, když se sečtou možnosti „Ne“ a „Spíše ne“ je daný součet 84 respondentů, tj. 51,22 %, což je více než polovina. Tudíž lze říci, že většina zaměstnanců je spíše nespokojena nebo nespokojena s nabídkou zaměstnaneckých výhod.



Graf 3 Spokojenost respondentů s nabídkou zaměstnaneckých výhod

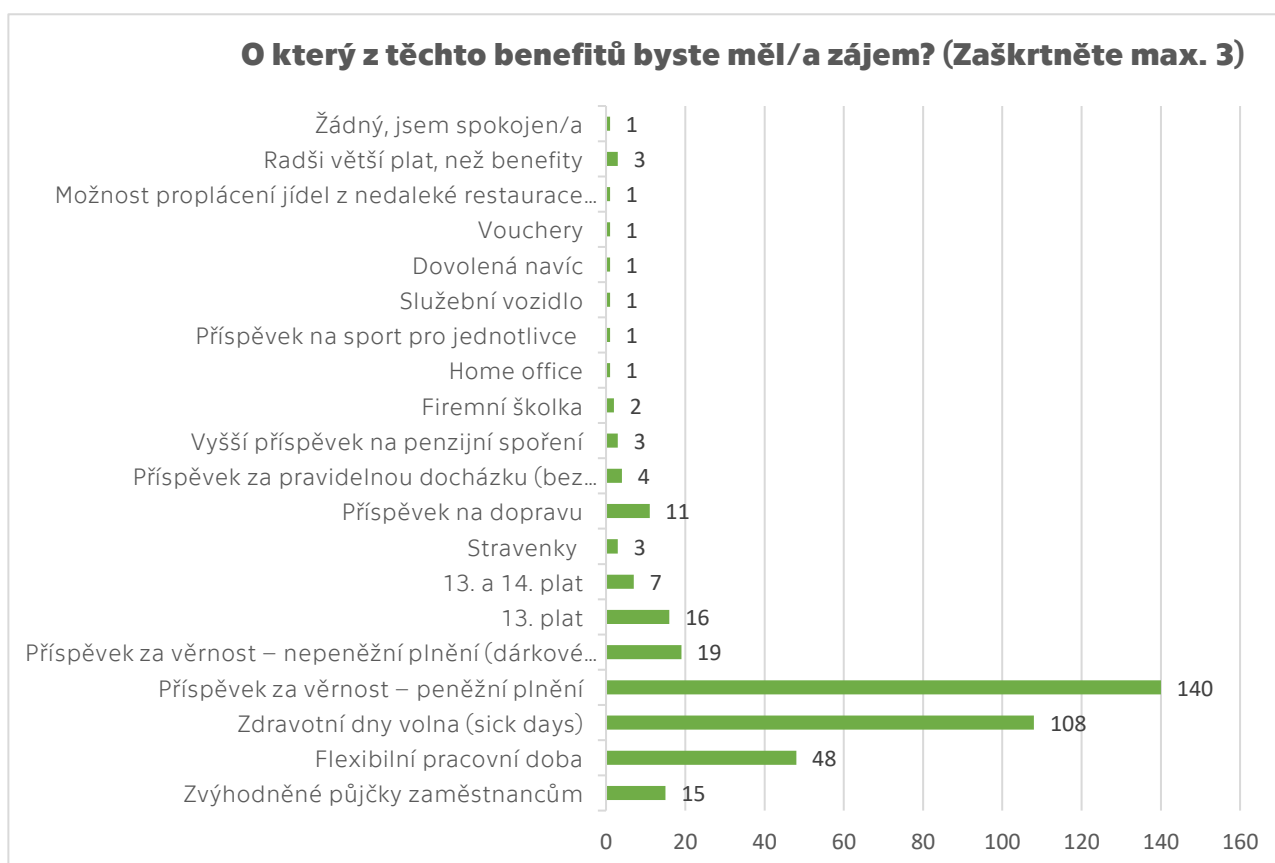
Zdroj: Vlastní tvorba

Další otázka se týkala šíře nabídky poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Z otázky vyplývá, že nejvíce respondentů si myslí, že nabídka poskytovaných zaměstnaneckých výhod je spíše nedostatečně široká, jelikož tak odpovědělo 40,85 %, tj. 67 respondentů. Dalších 20,12 %, tj. 33 respondentů si myslí, že nabídka není dostatečně široká. Dohromady si tedy 60,97 % respondentů myslí, že nabídka zaměstnaneckých výhod je spíše nebo zcela nedostatečně široká. Pouhých 6,10 %, tj. 10 respondentů v této otázce zvolilo možnost „Ano“.

Z grafického znázornění níže lze zjistit, které zaměstnanecké výhody by zaměstnanci nejvíce ocenili. Respondentům byla položena otázka, o které z následujících zaměstnaneckých výhod by měli zájem. V této otázce mohli respondenti zaškrtnout jednu nebo více možností, maximálně však tři. Pokud jim nevyhovovala ani jedna z nabízených možností, mohli napsat svoji odpověď. Z Odpovědí vyplývá, že největší zájem by respondenti měli o příspěvek za věrnost, který by byl poskytován peněžní formou. Tuto odpověď zvolilo 85,37 %, tj. 140 respondentů. Oproti tomu nepeněžní formu toho příspěvku by ocenilo jen 11,59 % respondentů. Dále by pak 65,85 % respondentů ocenilo zdravotní dny volna. Někteří respondenti naopak navrhovali příspěvek za pravidelnou docházku, tedy bez onemocnění. Tento příspěvek navrhovali 2,44 %, tj. 4 respondenti. Mezi další čtenější odpovědi patřila flexibilní pracovní doba. O tuto výhodu by mělo zájem 29,27 %, tj. 48 respondentů. Mezi odpovědi také patřila odpověď „13. plat“, kterou napsalo 9,76 %, tj. 16 respondentů a dalších 7 jich napsalo odpověď

„13. a 14. plat“. Několik respondentů též odpovědělo, že by raději ocenili větší plat než další výhody.

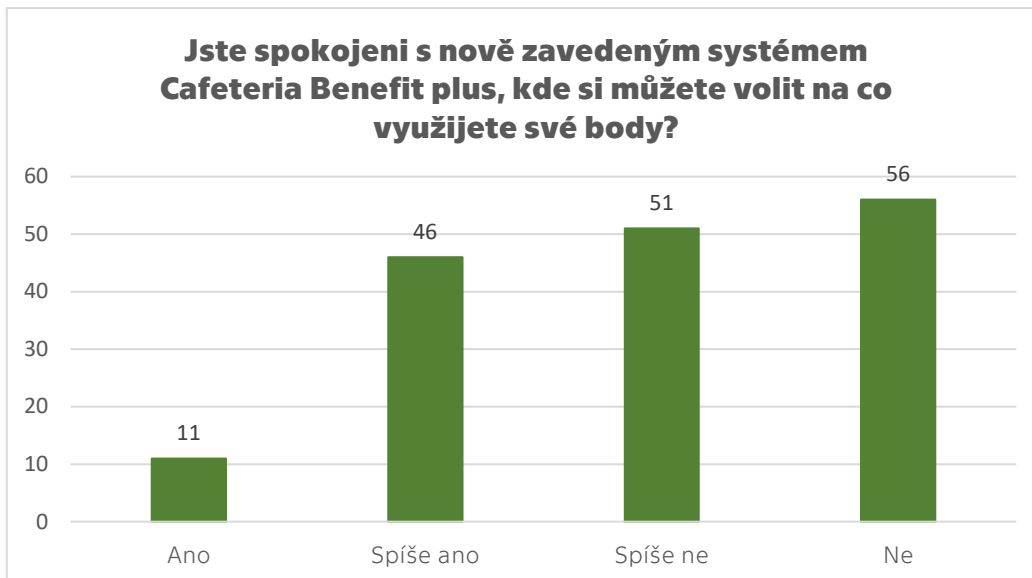
Zbylé odpovědi, které nebyly tak časté lze vyčíst z grafu. Patřily mezi ně výhody jako je firemní školka, vyšší příspěvek na penzijní spoření nebo služební vozidlo. Již v této otázce se objevoval později zmiňovaný příspěvek na dopravu, který je poskytován jen malému počtu zaměstnanců.



Graf 4 O které zaměstnanecké výhody by byl zájem

Zdroj: Vlastní tvorba

Poslední otázka, která se týkala této výzkumné otázky, se zabývala spokojeností zaměstnanců s nově zavedených systém Cafeteria Benefit plus. Jak vyplývá z grafu níže, tak většina respondentů není s tímto novým systémem spokojena. Celkem 65,25 %, tj. 107 respondentů je spíše nebo zcela nespokojena. Pouze 6,71 %, tedy 11 respondentů odpovědělo, že jsou s tímto systémem spokojeni.

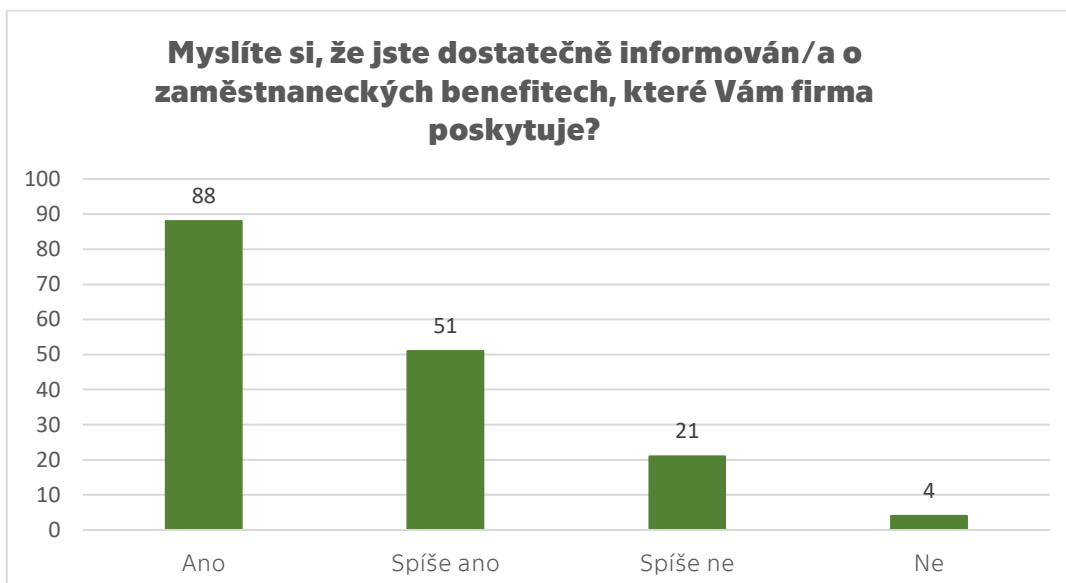


Graf 5 Spokojenost se systémem Cafeteria Benefit plus

Zdroj: Vlastní tvorba

## 2. Většina zaměstnanců je dostatečně informována o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách

Druhá výzkumná otázka se zabývá informovaností zaměstnanců o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách. Této výzkumné otázce se věnovaly tři otázky v dotazníku. V první otázce měli respondenti odpovědět, zda si myslí, že jsou dostatečně informováni o zaměstnaneckých výhodách, které jim firma poskytuje.



Graf 6 Informovanost respondentů o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách

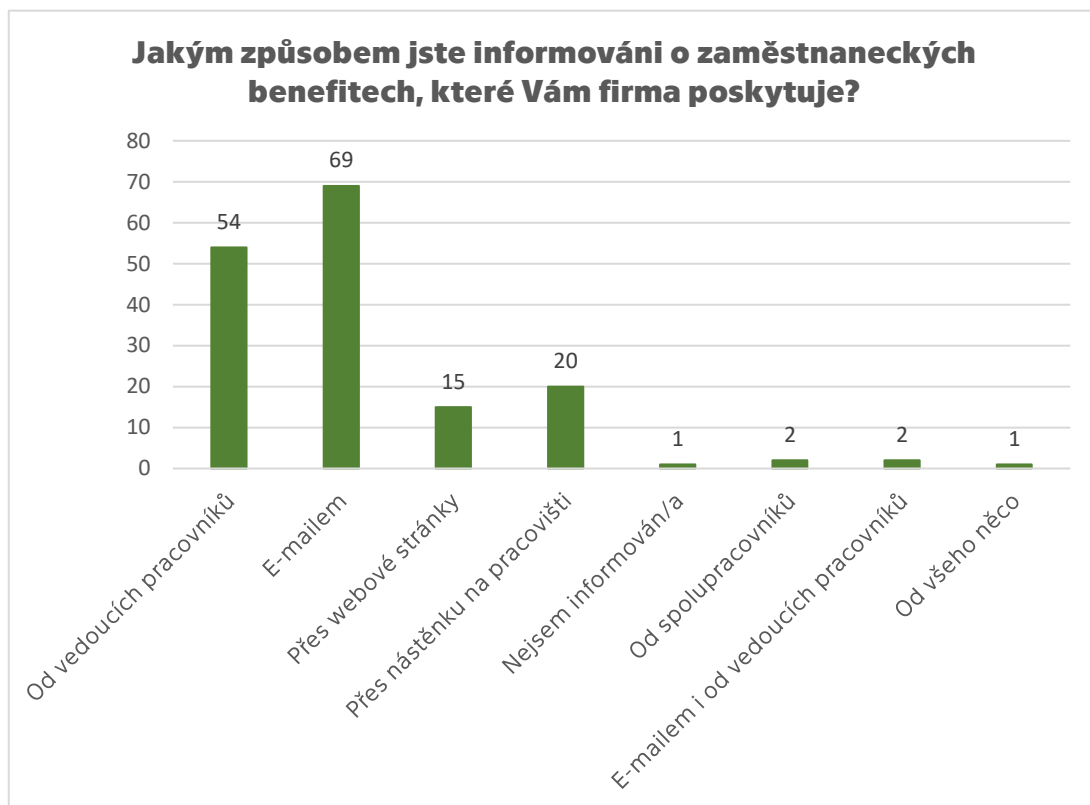
Zdroj: Vlastní tvorba

Z tohoto grafu je možné vyčíst, že nejvíce respondentů si myslí, že jsou dostatečně informováni o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách. Odpověď „Ano“ zvolilo celkem 53,66 %, tj. 88 respondentů a odpověď „Spíše ano“ zvolilo 31,10 %, tj. 51 respondentů. Lze tedy říci, že 84,76 % respondentů si myslí, že jsou dostatečně informováni. Zbýlých 15,24 % respondentů si myslí, že dostatečně informováni nejsou. Možnost „Spíše ne“ zvolilo 12,80 % respondentů a možnost „Ne“ zvolili pouze 2,44 % respondentů.

Druhá otázka se týkala informovanosti zaměstnanců o podmínkách, za jakých mohou zaměstnanecké výhody využívat. Výsledky této otázky byly podobné jako u té předchozí. Jednotlivé odpovědi respondenti zvolili takto:

- Ano – zvolilo 39,02 %, tj. 64 respondentů
- Spíše ano – zvolilo 40,24 %, tj. 66 respondentů
- Spíše ne – zvolilo 15,24 %, tj. 25 respondentů
- Ne – zvolilo 5,49 %, tj. 9 respondentů

Poslední, třetí otázka se týkala způsobu, jakým jsou zaměstnanci informováni o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách. V této otázce měli zaměstnanci zvolit jednu z nabízených odpovědí a v případě, že jim ani jedna nevyhovovala, mohli napsat vlastní odpověď.



Graf 7 Způsob, jakým jsou respondenti informováni o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách

Zdroj: Vlastní tvorba

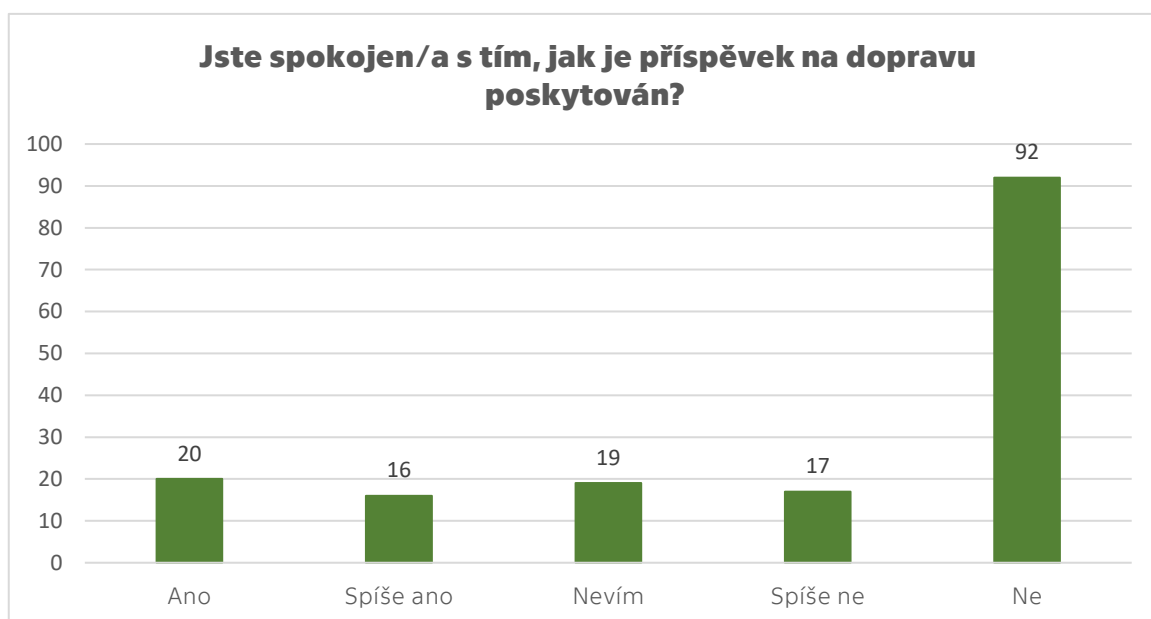
Z grafu výše je možné říci, že největší počet respondentů je o zaměstnaneckých výhodách informován přes e-mail. Přes e-mail je informováno 42,07 %, tj. 69 respondentů. Druhá nejčastější odpověď byla, že jsou informováni od vedoucích pracovníků. Tuto odpověď zvolilo 32,93 %, tj. 54 respondentů. Přes nástěnku na pracovišti je informováno 12,20 % respondentů a přes webové stránky pak 9,15 % respondentů. Odpověď „Nejsem informován/a“ zvolil pouze jeden respondent. Vlastní odpověď zvolilo 5 respondentů. Jedna z odpovědí byla, že jsou informováni od spolupracovníků, kterou napsali dva respondenti. Další z odpovědí byla, že jsou informováni jak e-mailem, tak i od vedoucích pracovníků, kterou zvolili také dva respondenti. Jeden z respondentů napsal odpověď, že je informován kombinací všeho.



### 3. Většina zaměstnanců není spokojena se způsobem poskytování příspěvku na dopravu

Třetí výzkumná otázka se zabývá spokojeností zaměstnanců s poskytováním příspěvku na dopravu. Příspěvku na dopravu se věnovaly tři otázky v dotazníku. První z nich byla otázka, jestli zaměstnanci příspěvek na dopravu využívají. Výsledky ukazují, že ze 164 respondentů využívá příspěvek na dopravu pouze 18,29 %, tj. 30 respondentů. Zbýlých 81,71 %, tj. 134 respondentů nemá na příspěvek na dopravu nárok. Příspěvek na dopravu je totiž poskytován pouze zaměstnancům, kteří dojíždějí 20 a více kilometrů.

V druhé otázce měli respondenti odpovědět, zda jsou spokojeni s tím, jak je příspěvek na dopravu poskytován.



Graf 8 Spokojenost respondentů s příspěvkem na dopravu

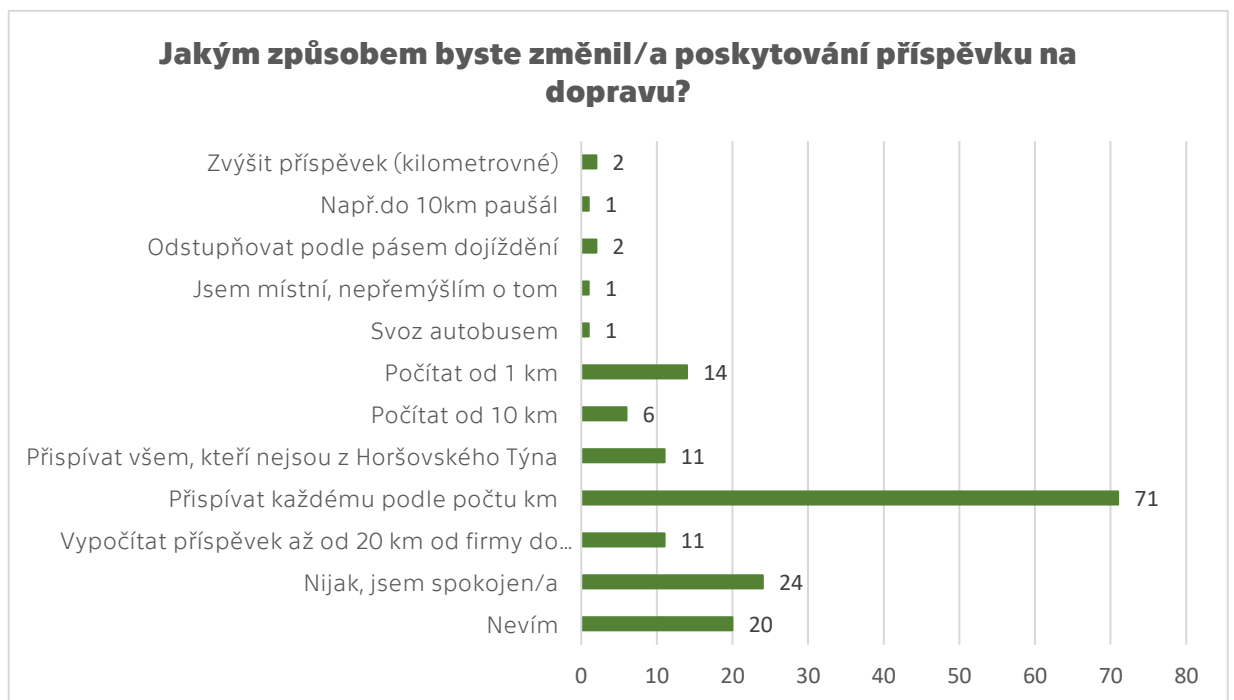
Zdroj: Vlastní tvorba

Na tomto grafickém znázornění lze vidět, že většina respondentů, tedy 56,10 %, jednoznačně není spokojeno s tím, jak je příspěvek na dopravu poskytován. Zbýlé odpovědi byly velmi rovnoměrně rozloženy. Zbýlé odpovědi vypadaly následovně:

- Ano – zvolilo 12,20 %, tj. 20 respondentů
- Spíše ano – zvolilo 9,76 %, tj. 16 respondentů
- Nevím – zvolilo 11,59 %, tj. 19 respondentů

- Spíše ne – zvolilo 10,37 %, tj. 17 respondentů

Ve třetí otázce byli respondenti dotázáni, jak by změnili způsob poskytování příspěvku na dopravu. U této otázky měli respondenti na výběr z několika možností a v případě, že jim ani jedna z nabízených odpovědí nevyhovovala, mohli napsat vlastní odpověď. Celkem 43,29 %, tj. 71 respondentů odpovědělo, že by měl být příspěvek poskytován všem podle počtu najetých kilometrů. Dalších 8,54 %, tj. 14 respondentů odpovědělo, že by měl být příspěvek počítán od 1 kilometru a 6,71 %, tj. 11 respondentů odpovědělo, že by měla firma přispívat všem, kteří nejsou z Horšovského Týna. Odpověď, že by se měl příspěvek vypočítat příspěvek až od 20 km od firmy do místa bydliště, zvolilo také 6,71 %, tj. 11 respondentů. Ze všech 164 respondentů pouze 14,72 %, tj. 24 respondentů odpovědělo, že by způsob poskytování příspěvku nijak neměnilo, že jsou spokojeni. Odpověď „Nevím“ zvolilo 12,27 %, tj. 20 respondentů. Zbylé odpovědi již nebyly tak časté. Patřila mezi ně například odpověď, aby byl příspěvek počítán od 10 km, kterou volilo 6 respondentů. Ostatní odpovědi je možné vidět v grafu.



Graf 9 Způsob, jakým by respondenti změnil/a poskytování příspěvku na dopravu

Zdroj: Vlastní tvorba

## Četnost využívání zaměstnaneckých výhod

V následující tabulce lze vidět, jak často jsou jednotlivé zaměstnanecké výhody respondenty využívány. Z odpovědí vyplývá, že nejčastěji využívanou zaměstnaneckou výhodou je 5 dní dovolené navíc. Dovolenu navíc využívá 87,80 %, tj. 144 dotázaných. Naopak nejméně využívanou zaměstnaneckou výhodou je motivační příspěvek za doporučení nového zaměstnance, kterou pravidelně nevyužívá žádný z respondentů. Mezi další málo využívané výhody patří například očkování proti chřipce, kterou nevyužívá 84,10 %, tj. 138 respondentů nebo nadstandardní vyšetření v rámci preventivní prohlídky, kterou nevyužívá 59,10 %, tj. 97 respondentů.

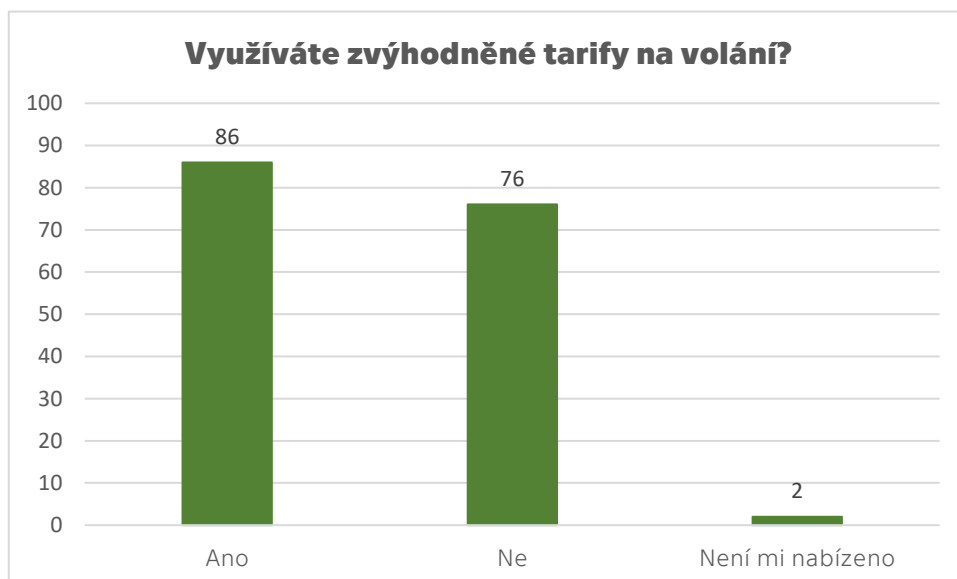
<b>11. Jak často využíváte tyto benefity?</b>		<b>Počet respondentů</b>	<b>Procenta</b>
Dovolená navíc (5 dní)	Pravidelně	144	87,80 %
	Občas	3	1,80 %
	Téměř nevyužívám	2	1,20 %
	Nevyužívám	8	4,90 %
	Není mi nabízeno	7	4,30 %
Příspěvek na stravování	Pravidelně	93	56,70 %
	Občas	47	28,70 %
	Téměř nevyužívám	16	9,80 %
	Nevyužívám	7	4,30 %
	Není mi nabízeno	1	0,60 %
Příspěvek na penzijní připojištění	Pravidelně	115	70,10 %
	Občas	1	0,60 %
	Téměř nevyužívám	2	1,20 %
	Nevyužívám	43	26,20 %
	Není mi nabízeno	3	1,80 %
Benefit vzdělávání (např. výuka cizích jazyků)	Pravidelně	37	22,60 %
	Občas	20	12,20 %
	Téměř nevyužívám	17	10,40 %
	Nevyužívám	81	49,40 %
	Není mi nabízeno	9	5,50 %
Možnost nadstandardního vyšetření v rámci preventivní prohlídky	Pravidelně	19	11,60 %
	Občas	27	16,50 %
	Téměř nevyužívám	13	7,90 %
	Nevyužívám	97	59,10 %
	Není mi nabízeno	8	4,90 %

Možnost očkování 1x ročně proti chřipce	Pravidelně	12	7,30 %
	Občas	5	3 %
	Téměř nevyužívám	6	3,70 %
	Nevyužívám	138	84,10 %
	Není mi nabízeno	3	1,80 %
Příspěvek na kulturu a sport	Pravidelně	34	20,70 %
	Občas	54	32,90 %
	Téměř nevyužívám	32	19,50 %
	Nevyužívám	39	23,80 %
	Není mi nabízeno	5	3 %
Motivační příspěvek za doporučení nového zaměstnance	Pravidelně	0	0 %
	Občas	15	9,10 %
	Téměř nevyužívám	31	18,90 %
	Nevyužívám	113	68,90 %
	Není mi nabízeno	5	3 %

Tabulka 2 Četnost využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod

Zdroj: Vlastní tvorba

V případě zvýhodněných zaměstnaneckých tarifů na volání nelze určovat, jak často je tato zaměstnanecká výhoda využívána. Proto byla položena respondentům pouze otázka, jestli zvýhodněné tarify využívají.



Graf 10 Zvýhodněné zaměstnanecké tarify na volání

Zdroj: Vlastní tvorba

Z grafu vyplývá, že zvýhodněné tarify využívá 52,44 %, tj. 86 respondentů. Zvýhodněné tarify tedy využívá zhruba polovina respondentů. Dvou respondentům nejsou zvýhodněné tarify nabízeny.

## 6.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření

V tomto dotazníkovém šetření jsem se zabývala třemi výzkumnými otázkami. První z těchto výzkumných otázek se zabývala spokojeností zaměstnanců s nabízenými zaměstnaneckými výhodami. Můj předpoklad byl, že většina zaměstnanců je s nabízenými zaměstnaneckými výhodami spokojena. Tento předpoklad byl zamítnut. Naopak většina zaměstnanců není spokojena s nabízenými zaměstnaneckými výhodami. To se vyplývá z odpovědí respondentů. I když nejvíce respondentů zvolilo možnost „Ano“, v případě, že se sečtou možnosti „Ne“ a „Spíše ne“ je daný součet 84 respondentů, tj. 51,22 %, což je více než polovina. Přestože je to jen těsně přes polovinu, lze z toho usoudit, že většina respondentů není spokojena s nabízenými zaměstnaneckými výhodami. Toto se potvrdilo i v další otázce, ve které byli respondenti dotázáni, zda si myslí, že je nabídka zaměstnaneckých výhod dostatečně široká. Dohromady 60,97 % respondentů myslí, že nabídka zaměstnaneckých výhod je spíše nebo zcela nedostatečně široká. Z čehož opět vyplývá, že většina zaměstnanců není s nabídkou zaměstnaneckých výhod spokojena.

Tato celková nespokojenost může být způsobena, právě nespokojeností zaměstnanců s šíří nabídky, nespokojeností zaměstnanců se systémem Cafeteria Benefit Plus nebo například nespokojeností zaměstnanců s příspěvkem na dopravu, který je zmiňován níže. Tato nespokojenost by se tedy dala vyřešit rozšířením nabídky zaměstnaneckých výhod, případně, jak navrhovali i někteří respondenti, zvýšením již poskytovaných výhod jako je například příspěvek na penzijní připojištění nebo změnou právě příspěvku na dopravu. Nespokojenost konkrétně se systémem Cafeteria Benefit Plus může být zapříčiněna kombinací dvou faktorů. Prvním z nich je skutečnost, že pro některé zaměstnance je nutnost práce s nabídkou systému na internetu nepříjemná a pro ně nevhodná. Druhým možným faktorem je velmi úzká nabídka možností využití, jelikož se nabídky ze systému vyskytují především v větších městech, což pro zaměstnance znamená dojíždění.

Druhá výzkumná otázka se zabývala informovaností zaměstnanců o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách. Zde byl můj předpoklad takový, že většina zaměstnanců je dostatečně informována o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách. V této výzkumné otázce můj předpoklad nelze zamítnout. Odpověď „Ano“ a „Spíše ano“ zvolilo celkem 84,76 % respondentů. Lze tedy usoudit, že většina zaměstnanců je dostatečně informována. Vyplývá to i z následující otázky, která se týkala informovanosti zaměstnanců o podmínkách, za kterých mohou zaměstnanecké výhody využívat. I zde většina respondentů volila možnost „Ano“ a „Spíše ano“. Bylo to v součtu 79,26 %, tj. 130 respondentů. Na základě výsledků obou otázek lze tedy usoudit, že většina respondentů je dostatečně informována o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách.

Na základě toho, že pouze jeden respondent odpověděl, že není informován, lze dojít k závěru, že společnost se snaží informovat své zaměstnance o poskytovaných výhodách. Nejčastěji jsou zaměstnanci informováni přes e-mail nebo do vedoucích pracovníků, někteří respondenti uváděli, že i kombinací obou. V tomto směru tedy společnost nemá závažné nedostatky.

Poslední, třetí výzkumná otázka se zabývala konkrétně spokojenosti zaměstnanců s příspěvkem na dopravu. Zde byl můj předpoklad, že většina zaměstnanců není spokojena se způsobem poskytování příspěvku na dopravu. V tomto případě se můj předpoklad rovněž nezamítnul. Dohromady odpověď „Ne“ a „Spíše ne“ volilo 66,47 %. Z toho vyplývá, že většina zaměstnanců není spokojena se způsobem poskytování příspěvku na dopravu. Tento závěr lze vyvodit i z následující otázky, kde měli respondenti odpovědět jakým způsobem by změnili způsob poskytování příspěvku na dopravu. V této otázce měli zaměstnanci možnost zvolit nabízenou možnost anebo napsat vlastní odpověď. Jedna z nabízených možností byla „Nijak, jsem spokojen/a“. Tuto možnost zvolilo pouze 14,72 %, tj. 24 respondentů z celkového počtu 164 respondentů. Z těchto výsledků lze tedy vyvodit, že většina zaměstnanců není spokojena se způsobem poskytování příspěvku na dopravu, což znamená, že můj předpoklad není zamítnut.

Nespokojenost s příspěvkem na dopravu by mohla být způsobena několika příčinami. Jednou z nich je ta, že příspěvek na dopravu je poskytován zaměstnancům, kteří dojíždějí 20 kilometrů a více a z této vzdálenosti dojíždí pouze malá část zaměstnanců. Tím pádem většina zaměstnanců na příspěvek na dopravu vůbec nemá nárok, a proto

jsou s tímto příspěvkem nespokojeni. Další příčinou může být výše příspěvku. Někteří zaměstnanci mají pocit, že příspěvek na dopravu je příliš malý. Poslední příčinou nespokojenosti, a dle mého názoru velmi podstatnou, je skutečnost, že zaměstnancům, kteří na příspěvek nárok mají, je vyplácen i za oněch 20 kilometrů. Tím pádem jsou zaměstnanci nespokojeni, jelikož zaměstnanec, který dojíždí 19 kilometrů do zaměstnaní nedostane nic a zaměstnanec, který dojíždí 21 kilometrů dostane zapláceno za všech 21 kilometrů. Je tedy samozřejmé, že zaměstnanci nejsou s tímto způsobem vyplácení spokojeni. Společnost by tedy měla zvážit změnu příspěvku na dopravu.

## **6.5 Navržení doporučení**

Tato práce se zabývala systémem zaměstnaneckých výhod ve společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o.. Pomocí dotazníkového šetření byla zjišťována spokojenost zaměstnanců s nabídkou zaměstnaneckých výhod, informovanost o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách, četnost využívání jednotlivých výhod a spokojenost konkrétně s příspěvkem na dopravu.

Z výsledků vyplývá, že většina zaměstnanců není spokojena s nabídkou zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanci si myslí, že nabídka zaměstnaneckých výhod není dostatečně široká. Většina zaměstnanců, tedy 85,37 %, by si přála rozšířit tuto nabídku o příspěvek za věrnost, který by byl vyplácen peněžní formou. Mezi další žádané výhody patřily například zdravotní dny volna, flexibilní pracovní doba nebo 13. plat. Doporučila bych tedy společnosti, aby zvážila tuto možnost a rozšířila nabídku zaměstnaneckých výhod o některé z těchto výhod, čímž by zvýšila spokojenost svých zaměstnanců. Naopak by společnost mohla případně zrušit možnost očkování proti chřipce, jelikož tuto nabídku nevyužívá 84,10 % dotazovaných. Další možností by mohlo být zrušení systému Cafeteria Benefit Plus, protože se ukázalo, že zaměstnanci nejsou s tímto systémem příliš spokojeni. Společnost by mohla peníze, které nyní poskytuje v systému Cafeteria, využít vhodněji například tím, že by je zaměstnancům namísto toho vyplácala prostřednictvím poukázek na různé aktivity. Tato varianta by možná byla pro mnoho zaměstnanců jednodušší a spíše by ji ocenily.

Co se týče informovanosti zaměstnanců o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách je většina zaměstnanců dostatečně informována. Přesto si 15,24 % dotázaných myslí, že nejsou dostatečně informováni. I v otázce ohledně informovanosti o podmínkách, za jakých mohou zaměstnanci nabízené výhody využívat mělo 20,73 % dotázaných pocit, že nejsou o těchto podmínkách dostatečně informováni. Z tohoto důvodu bych společnosti navrhovala, aby zvýšili informovanost svých zaměstnanců například tím, že nabízené zaměstnanecké výhody včetně podmínek poskytování vyvěsí na nástěnku na pracovišti. Vyvěsit to mohou kupříkladu v kuchyňce, šatně nebo v místě k odpočinku. Případně, aby požádali vedoucí pracovníky, aby svým podřízeným poskytli více informací o poskytovaných výhodách. S tímto může též pomoci personální oddělení společnosti, tím, že vedoucí pracovníky bude podrobněji informovat a případně bude k dispozici pro dotazy.

V případě spokojenosti zaměstnanců s příspěvkem na dopravu z výsledků dotazníku vyplývá, že většina zaměstnanců není spokojena se způsobem poskytování příspěvku na dopravu. V současné době je příspěvek na dopravu nastaven tak, že je poskytován pouze zaměstnanců, kteří dojíždějí do práce 20 a více kilometrů. Jedním z důvodů nespokojenosti, je skutečnost, že v této větší vzdálenosti bydlí jen malá část zaměstnanců. Ale tím hlavním důvodem je skutečnost, že zaměstnancům, kteří mají na tento příspěvek nárok je příspěvek počítán od místa bydliště až do místa společnosti. Tím pádem zaměstnanec, který bydlí do 20 kilometrů od místa pracoviště nedostane od společnosti nic, ale zaměstnanec, který bydlí 21 kilometrů od místa pracoviště dostane od společnosti zapláceno za celých 21 kilometrů, které dojíždí. Je tedy jasné, že toto nastavení příspěvku na dopravu není vhodně zvoleno, neboť je velmi nespravedlivé a v zaměstnancích vzbuzuje pochopitelný pocit nespokojenosti. Doporučila bych tedy společnosti, aby zvažila toto poskytování příspěvku na dopravu a pokusila ho změnit. Jedním z možných způsobů řešení je počítat příspěvek zaměstnancům až od 20 kilometru do místa bydliště. Při tomto způsobu řešení by alespoň byl příspěvek na dopravu vyplácen spravedlivě. Dalším možným řešením je řešení, které by si přálo 43,29 % respondentů, aby byl příspěvek poskytován každému podle počtu ujetých kilometrů. Je ovšem jasné, že by toto řešení bylo finančně velmi náročné. Proto by společnost mohla přinejmenším uvážit, zda by nebylo možné vzdálenost, od které je příspěvek na dopravu poskytován, snížit například na vzdálenost 10 kilometrů. V každém případě, bych ale společnosti doporučila, aby nastavila poskytování pří-



spěvku spravedlivě a snížila, tak nespokojenost zaměstnanců s tímto příspěvkem. Zároveň příspěvek na dopravu je pro společnost daňově uznatelným výdajem, tudíž by to pro společnost znamenalo, že by si snižovala základ daně a tím by společnost platila i nižší daň z příjmu.

Z hlediska daňového vyhodnocení zaměstnaneckých výhod má společnost z mého pohledu systém nastaven dobře. Kromě nadstandardní péče o zaměstnance se ve všech případech jedná o daňově uznatelný výdaj. V tomto jediném případě by tedy společnost mohla zvážit, jestli by pro ně nebylo výhodnější svým zaměstnancům poskytovat finanční příspěvek na nadstandardní lékařskou péči.

# Závěr

V této práci jsem se zabývala tématem zaměstnaneckých výhod, a to konkrétně ve společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o.. V teoretické části jsem nejprve zařadila zaměstnanecké výhody do kontextu řízení lidských zdrojů a odměňování zaměstnanců. Poté jsem definovala zaměstnanecké výhody, jejich význam a dělení z hlediska daňové výhodnosti a rozdíl mezi fixním a flexibilním systémem zaměstnaneckých výhod. V závěru teoretické části jsem pak popsala nejčastější a nejžádanější zaměstnanecké výhody. V praktické části jsem nejprve představila společnost Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o., její historii, poslání, hodnoty, systém odměňování a popsala jsem jednotlivé výhody, které společnost svým zaměstnancům poskytuje.

Cílem této práce byl rozbor zaměstnaneckých výhod poskytovaných společností Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o., zjištění spokojenosti zaměstnanců s těmito výhodami a četnost jejich využívání. Abych tento cíl naplnila, použila jsem k tomu dotazníkové šetření, které mi pomohlo získat informace od zaměstnanců společnosti. Celkem jsem zpracovávala výsledky ze 164 vyplněných dotazníků.

Mým prvním předpokladem bylo, že zaměstnanci jsou spokojeni s nabídkou zaměstnaneckých výhod společnosti. Tento předpoklad se zamítnul, protože většina zaměstnanců byla spíše nebo zcela nespokojena. Co se tedy týče spokojenosti zaměstnanců bylo společnosti doporučeno, aby zvážila tuto nabídku zaměstnaneckých výhod a rozšířila ji o několik navrhovaných možností, čímž by se spokojenost zaměstnanců zvýšila. Mezi tyto navrhované možnosti patřil příspěvek za věrnost, flexibilní pracovní doba či zdravotní dny volna.

Můj druhý předpoklad, že zaměstnanci společnosti jsou dostatečně informováni o zaměstnaneckých výhodách, se nezamítnul. Celkem 84,76 % zaměstnanců si myslí, že jsou dostatečně informováni. Přesto tedy bylo společnosti navrženo, aby informovanost svých zaměstnanců o zaměstnaneckých výhodách zvýšili tím, že informace o nich vyvěsí na nástěnkách na pracovišti a případně požádají vedoucí pracovníky, aby poskytovali svým podřízeným více informací ohledně zaměstnaneckých výhod.

Můj poslední předpoklad se týkal nespokojenosti zaměstnanců s příspěvkem na dopravu. Tento můj předpoklad se nezamítnul. Z výsledků vyplynulo, že zaměstnanci nejsou spokojeni s poskytovaným příspěvkem na dopravu. Tato nespokojenost byla především ze dvou důvodů. Jedním z nich byla skutečnost, že je příspěvek poskytován až od 20 kilometrů od společnosti. Druhým důvodem byl způsob poskytování, jelikož je zaměstnancům, kteří bydlí nad 20 kilometrů, vyplácena částka za všechny kilometry, které dojíždějí včetně prvních 20 kilometrů. To v zaměstnancích vzbuzuje pocit nespravedlnosti a tím pádem i nespokojenosti. Společnosti tedy bylo doporučeno, aby se pokusila změnit způsob poskytování příspěvku na dopravu a snížila vzdálenost, od které budou mít zaměstnanci nárok na příspěvek.

Na základě výsledků dotazníkového šetření bylo tedy společnosti navrženo několik doporučení pro zlepšení systému zaměstnaneckých výhod. Tato doporučení se týkala rozšíření nabídky zaměstnaneckých výhod, zvýšení informovanosti zaměstnanců vyvěšením benefitního programu na nástěnku na pracovišti a změny poskytování příspěvku na dopravu od menší vzdálenosti a spravedlivěji. Díky těmto zlepšením by společnost mohla zvýšit spokojenost svých zaměstnanců. Poslední návrh doporučení se vztahoval k systému zaměstnaneckých výhod z hlediska daňové výhodnosti. Zde bylo doporučeno namísto nepeněžního příspěvku na nadstandartní lékařskou péči, příspěvek peněžní.

## Seznam použité literatury

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.
3. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
4. HUME, David A. *Reward management: employee performance, motivation and pay*. Cambridge, Mass.: Blackwell Publishers, 1995. ISBN 0631196234.
5. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 5. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
6. LIVIAN, Yves Frédéric a Lenka PRAŽSKÁ. *Řízení lidských zdrojů v Evropě: (srovnání s Českou republikou)*. Praha: HZ, 1997. ISBN 808600919x.
7. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.
8. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. Praktik (Leges). ISBN 978-80-8721-266-0.
9. ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.
10. Anon., 1999. *Zákoník práce: redakční uzávěrka 1. 1. 2017*, Ostrava: Sagit.
11. Anon., 1999. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1.1. 2017*, Praha: Grada.
12. Nařízení vlády č. 336/2016 Sb. ze dne 5. října 2016. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/28257/NV\\_336\\_2016.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/28257/NV_336_2016.pdf)

## Internetové zdroje

1. Jak na firemní benefity, aby uspokojovaly zaměstnance? *Finexpert.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/jak-na-firemni-benefity-aby-uspokojovaly-zamestnance>
2. Stravenky, ale co dál? Firmy lákají na pružnější pracovní dobu, ukazuje nový žebříček benefitů. *Zpravy.aktualne.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz>

- z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/stravenky-ale-co-dal-zamestnancelaka-pruznejsi-pracovni-dob/r~48ee148c5e4111e682380025900fea04/>
3. Nejžádanější benefity: pružná pracovní doba a finanční bonusy. *Profesia.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.profesia.cz/cms/newsletter/brezen-2015/nejzadanejsi-benefity-pruzna-pracovni-doba-a-financni-bonusy/44846>
  4. T-mobile – Tarify. *T-mobile* [online]. [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <https://www.t-mobile.cz/podnikatele-firmy/tarify>
  5. Daňové výdaje spojené se zaměstnanci. *Danarionline.cz* [online]. 2004 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d2584v3350-danove-vydaje-spojene-se-zamestnanci/?search\\_query=\\$issue=1155](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d2584v3350-danove-vydaje-spojene-se-zamestnanci/?search_query=$issue=1155)

## **Podnikové dokumenty**

1. Interní dokumenty společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o., 2017
2. Benefitní program společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o., 2017
3. Výroční zpráva společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o., 2015

# Seznam obrázků

Obrázek 1 Logo společnosti .....	28
Obrázek 2 One Gerresheimer – poslání podniku.....	30

## Seznam grafů

Graf 1 Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s.r.o.....	31
Graf 2 Délka pracovního poměru respondentů.....	39
Graf 3 Spokojenost respondentů s nabídkou zaměstnaneckých výhod.....	40
Graf 4 O které zaměstnanecké výhody by byl zájem.....	41
Graf 5 Spokojenost se systémem Cafeteria Benefit plus.....	42
Graf 6 Informovanost respondentů o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách....	42
Graf 7 Způsob, jakým jsou respondenti informováni o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách.....	44
Graf 8 Spokojenost respondentů s příspěvkem na dopravu.....	45
Graf 9 Způsob, jakým by respondenti změnilo poskytování příspěvku na dopravu.....	46
Graf 10 Zvýhodněné zaměstnanecké tarify na volání.....	48

# Seznam tabulek

Tabulka 1 Věk respondentů.....	38
Tabulka 2 Četnost využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod.....	47-48



# **Seznam příloh**

Příloha 1 – DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE SPOLEČNOSTI

## Příloha 1

### DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE SPOLEČNOSTI

Vážení zaměstnanci a zaměstnankyně,

jsem studentkou Českého vysokého učení technického v Praze a chtěla bych Vás poprosit o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník mi poslouží k vypracování mé bakalářské práce na téma Vyhodnocení systému zaměstnaneckých výhod ve společnosti zabývající se výrobou farmaceutických pomůcek.

Cílem tohoto dotazníku je zjistit Vaši spokojenost se zaměstnaneckými výhodami (benefity), které Vám firma poskytuje. Výsledky dotazníku poslouží nejen mě k vypracování bakalářské práce, ale zároveň budou cenným přínosem pro firmu.

Dotazník je zcela anonymní a zabere Vám jen několik minut. Předem Vám děkuji za spolupráci a za Váš čas.

Klára Grygarová

Dotazník:

1. Pohlaví

- Žena
- Muž

2. Věk

- 18-30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51 a více let

3. Jak dlouho u firmy pracujete?

- 1 rok a méně
- 2-5 let
- 6-10 let
- 11 a více let

4. Jste spokojen/a s nabídkou zaměstnaneckých výhod firmy?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

5. Myslíte si, že nabídka zaměstnaneckých výhod je dostatečně široká?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
6. O který z těchto benefitů byste měl/a zájem? (Zaškrtněte max. 3)
- Zvýhodněné půjčky zaměstnancům
  - Flexibilní pracovní doba
  - Zdravotní dny volna (sick days)
  - Příspěvek za věrnost – peněžní plnění
  - Příspěvek za věrnost – nepeněžní plnění (dárkové předměty apod.)
  - Žádný, jsem spokojen/a
  - Jiný: .....
7. Jste spokojeni s nově zavedeným systémem Cafeterie Benefit plus, kde si můžete volit na co využijete své body?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
8. Myslíte si, že jste dostatečně informován/a o zaměstnaneckých benefitech, které Vám firma poskytuje?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
9. Myslíte si, že jste dostatečně informován/a o tom, za jakých podmínek můžete jednotlivé zaměstnanecké benefity využívat?
- Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
10. Jakým způsobem jste informováni o zaměstnaneckých benefitech, které Vám firma poskytuje?
- Od vedoucích pracovníků
  - E-mailem
  - Přes webové stránky
  - Přes nástěnku na pracovišti

- Nejsem informován
- Jiným způsobem: .....

11. Jak často využíváte tyto benefity?

Dovolená navíc (5 dní)	Pravidelně <input type="radio"/>	Občas <input type="radio"/>	Téměř nevyžívám <input type="radio"/>	Nevyžívám <input type="radio"/>	Není mi nabízeno <input type="radio"/>
Příspěvek na stravování	Pravidelně <input type="radio"/>	Občas <input type="radio"/>	Téměř nevyžívám <input type="radio"/>	Nevyžívám <input type="radio"/>	Není mi nabízeno <input type="radio"/>
Příspěvek na penzijní připojištění	Pravidelně <input type="radio"/>	Občas <input type="radio"/>	Téměř nevyžívám <input type="radio"/>	Nevyžívám <input type="radio"/>	Není mi nabízeno <input type="radio"/>
Benefit vzdělávání (např. výuka cizích jazyků)	Pravidelně <input type="radio"/>	Občas <input type="radio"/>	Téměř nevyžívám <input type="radio"/>	Nevyžívám <input type="radio"/>	Není mi nabízeno <input type="radio"/>
Možnost nadstandardního vyšetření v rámci preventivní prohlídky	Pravidelně <input type="radio"/>	Občas <input type="radio"/>	Téměř nevyžívám <input type="radio"/>	Nevyžívám <input type="radio"/>	Není mi nabízeno <input type="radio"/>
Možnost očkování 1x ročně proti chřipce	Pravidelně <input type="radio"/>	Občas <input type="radio"/>	Téměř nevyžívám <input type="radio"/>	Nevyžívám <input type="radio"/>	Není mi nabízeno <input type="radio"/>
Příspěvek na kulturu a sport	Pravidelně <input type="radio"/>	Občas <input type="radio"/>	Téměř nevyžívám <input type="radio"/>	Nevyžívám <input type="radio"/>	Není mi nabízeno <input type="radio"/>
Motivační příspěvek za doporučení nového zaměstnance	Pravidelně <input type="radio"/>	Občas <input type="radio"/>	Téměř nevyžívám <input type="radio"/>	Nevyžívám <input type="radio"/>	Není mi nabízeno <input type="radio"/>

12. Využíváte zvýhodněné tarify na volání?

- Ano
- Ne
- Není mi nabízeno

13. Využíváte příspěvek na dopravu?

- Ano
- Ne
- Není mi nabízeno

14. Jste spokojen/a s tím, jak je příspěvek na dopravu poskytován?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

15. Jakým způsobem byste změnil/a poskytování příspěvku na dopravu?

- Nevím
- Nijak, jsem spokojen/a
- Vypočítat příspěvek od 20 km od firmy do místa bydliště
- Jiným způsobem .....

# Evidence vypůjček

Prohlášení:

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

Jméno a příjmení: Klára Grygarová

V Praze dne: 05. 05. 2017

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis