

BAKALÁŘSKÁ

PRÁCE

Analýza zaměstnaneckých výhod v podniku působícím v leteckém průmyslu.

Employee benefits in the company in the aviation industry.

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

VEDOUCÍ PRÁCE

RNDr. Jitka Jurková

SYROVÁTKA

ALBERT

2017

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Syrovátka	Jméno:	Albert	Osobní číslo:	397501
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií / oddělení ekonomických studií				
Studijní program:	Ekonomika a management (B6208)				
Studijní obor:	Řízení a ekonomika průmyslového podniku (6208R181)				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	Analýza zaměstnaneckých výhod v podniku působícím v leteckém průmyslu.		
Název bakalářské práce anglicky:	Employee benefits in the company in the aviation industry.		
Pokyny pro vypracování:	CÍL: Analýza systému zaměstnaneckých výhod a použití získaných poznatků na podnik působící v leteckém průmyslu. PŘÍNOS: Analýza zaměstnaneckých výhod v konkrétním podniku a návrhy na zlepšení stávající situace. OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - analýza zaměstnaneckých výhod, motivace zaměstnanců, legislativa; 3. Praktická část - představení společnosti, analýza současného stavu, návrhy opatření; 4. Závěr		
Seznam doporučené literatury:	<ul style="list-style-type: none">- ARMSTRONG, Michael Stuart. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy.- PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity.- Macháček I.: Zaměstnanecké benefity a daně.- Janoušková J., Kolibová H.: Zaměstnanecké výhody a daně.		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	RNDr. Jitka 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

20-04-2017	Podpis studenta(ky)
Datum převzetí zadání	

SYROVÁTKA, Albert. *Analýza zaměstnaneckých výhod v podniku působícím v leteckém průmyslu*. 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 vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v přiloženém 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: 18. 05. 2017

Podpis:

Poděkování

Děkuji zejména vedoucí práce, RNDr. Jitce Jurkové, M.A., za vedení práce, cenné rady, trpělivý přístup a připomínky poskytnuté v průběhu zpracování mé bakalářské práce. Dále děkuji zaměstnancům společnosti za vyplnění dotazníku a jejich podnětné odpovědi pro zpracování mé bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnanecké výhody ve společnosti působící v leteckém průmyslu. Tato práce je rozdělena do dvou částí. První část shrnuje teoretické poznatky v systému odměňování zaměřeného blíže na zaměstnanecké výhody. V praktické části je představena společnost působící v leteckém průmyslu a následně analyzován stav zaměstnaneckých výhod v této společnosti. Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření, které bylo ve společnosti provedeno, byla navržena doporučení, a to zejména nastavení spravedlivého a rovnocenného systému odměňování pro všechny zaměstnance a doplnění systému zaměstnaneckých výhod o zavedení vzdělávacích kurzů v oblasti cizích jazyků. Tato doporučení by měla vést ke zlepšení výkonu zaměstnanců a jejich spokojenosti v práci a lepší motivaci.

Klíčová slova

zaměstnanecké výhody, benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, daň z příjmů

Abstract

The bachelor thesis is focused on employee benefits in a company operating in the aviation industry. This work is divided into two parts. The first part summarizes the theoretical knowledge of the remuneration system focusing on employee benefits. The practical part introduces a company operating in the aviation industry and then analyzed the state of employee benefits in this company. On the basis of the evaluation of the questionnaire survey that was carried out in the company, possible recommendations were proposed, namely setting up a fair and equitable remuneration system for all employees and completing the benefits system for the foreign language training courses. These recommendations should improve employee performance and job satisfaction and better motivation.

Key words

employee benefits, benefits, employee, employer, income tax

Obsah

Úvod	5
Cíl práce a metodika	6
1 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	8
1.1 Definice zaměstnaneckých výhod.....	8
1.2 Význam zaměstnaneckých výhod.....	8
1.3 Členění zaměstnaneckých výhod	9
1.4 Nejpoužívanější zaměstnanecké výhody na území ČR.....	12
2 NEJPOSKYTOVANĚJŠÍ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	13
2.1 Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění.....	13
2.2 Mobilní telefon i pro soukromé účely zaměstnance	15
2.3 Příspěvky na vzdělávání.....	16
2.4 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje.....	18
2.5 Poskytnutí pracovního oděvu.....	19
2.6 Příspěvek na dopravu do zaměstnání.....	20
2.7 Prodloužená dovolená a dny zdravotního volna.....	21
2.8 Odběr zboží či služeb za sníženou cenu.....	21
2.9 Příspěvek na kulturu a sport.....	22
3 Zaměstnanecké výhody ve společnosti působící v leteckém průmyslu	25
3.1 Představení zkoumané společnosti.....	25
3.2 Charakteristika a náplň práce pracovníka odbavení cestujících.....	26
3.3 Popis a analýza zaměstnaneckých výhod společnosti působící v leteckém průmyslu.....	29
3.4 Dotazníkové šetření.....	33
3.5 Návrhy řešení, doporučení.....	43
Závěr	46
Seznam použité literatury	47
Seznam grafů	49
Seznam tabulek	50
Přílohy	51
Dotazník	51

Úvod

Vedení společností má za úkol najít novou, kreativnější cestu jak využít potenciálu a schopností zaměstnanců, aby byla společnost schopna uspět mezi konkurencí. Zaměstnanci by neměli být stále považováni za nezkušené, líné a nezodpovědné jednotlivce, které je potřeba stále jen kontrolovat a připomínat jim jejich pracovní povinnosti. Naopak zaměstnanci by měli cítit, že jsou pro společnost důležití a cenní a že je zaměstnavatel nechce pouze využívat jako prostředek k odvedení práce. Co zaměstnance motivuje ke svědomitému a kvalitnímu odvádění práce je správná odměna. Odměnou se nerozumí pouze plat či mzda, ale většina společností nabízí svým zaměstnancům různé, inovativní zaměstnanecké výhody. Zaměstnanecké výhody jsou zaměstnancům nabízeny, aby je učinily spokojenější, neboť spokojení zaměstnanci jsou podmínkou pro úspěšné fungování společnosti.

Aby bylo poskytování zaměstnaneckých výhod efektivní, měly by se společnosti zajímat, o které zaměstnanecké výhody mají zaměstnanci zájem. Předpokladem pro úspěšné fungování společnosti je tedy i dobře fungující vzájemná komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ze které by měla společnost vyvodit, o které zaměstnanecké výhody mají zaměstnanci největší zájem, případně jak a které zaměstnanecké výhody upravit či rozšířit, aby zaměstnancům přinášely co nejvíce užitku.

Poskytování zaměstnaneckých výhod je také pro zaměstnavatele levnější a tudíž efektivnější personální strategií, než zvyšování mezd. Mzdy jsou zdaňovány a jsou z nich odváděny zákonné odvody na pojistné, zatímco mnoho zaměstnaneckých výhod je od daní a odvodů osvobozeno a přitom mohou zaměstnancům přinést stejný užitek.

Zavádění a provozování zaměstnaneckých výhod ve společnosti však může být i ošemetnou záležitostí, protože může mezi zaměstnanci vyvolat negativní reakce. Je tedy nezbytné, aby byl ve společnosti systém zaměstnaneckých výhod spravedlivý a jak už bylo řečeno, vycházel z potřeb a přání zaměstnanců.

Cíl práce a metodika

Cílem této bakalářské práce je popsat a zhodnotit způsob poskytování zaměstnaneckých výhod v podniku, působícím v leteckém průmyslu a zjistit spokojenost zaměstnanců, pracujících na letišti Václava Havla Praha v úseku odbavení cestujících, s nabízenými zaměstnaneckými výhodami a navrhnout případná zlepšení v systému poskytování zaměstnaneckých výhod v této společnosti.

Tato práce je rozdělena do dvou částí.

V první části práce jsou shrnuty teoretické poznatky a je využita uvedená literatura. Obsahem druhé části práce je charakteristika společnosti působící v leteckém průmyslu, charakteristika a náplň práce pracovníka odbavení cestujících, analýza zaměstnaneckých výhod, které společnost svým zaměstnancům nabízí. Dále je obsahem druhé části práce vyhodnocení dotazníkového šetření, které bylo v této společnosti provedeno a na to navazující návrhy a doporučení na změny současné situace v souladu se stanovenými cíli.

K získání informací o zaměstnaneckých výhodách bylo využito dotazníkového šetření. Odpovědi byly od zaměstnanců společnosti získány výběrem z nabízených možností a pomocí dvou otevřených otázek.

V bakalářské práci bylo využito metod zkoumání, především deskripce, komparace, analýzy, syntézy, explikace, matematicko-statistické metody a dotazníkové metody.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

1.1 Definice zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody neboli benefity, jsou výhody, které zaměstnanci náležejí z titulu zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli a to většinou bez souvislosti s pracovním výkonem.¹ Také jsou poskytovány zaměstnancům nad rámec mzdy nebo platu a není na ně právní nárok. Jestli je zaměstnavatel poskytuje, je jen na jeho rozhodnutí. „Zaměstnanecké benefity slouží především k posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci.“²

Zaměstnanecké výhody slouží k osobním potřebám zaměstnanců, jsou nástrojem zvyšování jejich oddanosti k organizaci a demonstrují péči zaměstnavatele o pohodu a blahobyt svých zaměstnanců.³ Umožňují získat a udržet si kvalitní zaměstnance, které firma potřebuje.⁴

Zaměstnanecké výhody jsou považovány za součást odměňování pracovníků a většinou je podnik nabízí za to, že pro něj zaměstnanec pracuje. Jsou poskytovány většinou plošně, pouze v některých podnicích se bere v úvahu i postavení zaměstnance v podniku, doba a kvalita jeho práce v podniku či jeho zásluhy. Skutečné zaměstnanecké výhody jsou jen takové, které podnik poskytuje ze své iniciativy, motivován potřebou získat a udržet si pracovníky, získat si jejich loajalitu, přispět ke sblížení jejich individuálních cílů s podnikovými cíli a k vytváření harmonických vztahů v podniku.⁵

1.2 Význam zaměstnaneckých výhod

Poskytování zaměstnaneckých výhod má různé významy. Z hlediska ekonomiky jde o daňovou či odvodovou optimalizaci. „Poskytovat zaměstnancům benefity je levnější a efektivnější než zvyšování mzdy. Mzda je zatížena daněmi a odvody na pojistné, be-

¹ PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. Praha: Linde, 2008. str. 11.

² PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. str. 12.

³ ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. 1. vydání. Praha: Grada 2009. str. 382.

⁴ ARMSTRONG, Michael. Employee Reward. 1st ed. London: 1996. str. 60.

⁵ KOUBEK, Josef. Personální práce v malých a středních firmách. Praha: Grada 2007. str. 186.

nefity jsou často daňově a odvodově zvýhodněny – proto jsou taková plnění zaměstnavateli používána."⁶ Také jsou jedním ze stěžejních nástrojů personální politiky v podniku, případně i odlišením se od konkurence. Zaměstnanecké výhody totiž značně přispívají k přilákání a udržení si kvalitních zaměstnanců, snižují fluktuaci, udržují motivaci a produktivitu a zvyšují loajalitu. Dobře nastavený systém zaměstnaneckých výhod spolu se systémem odměňování zvyšuje konkurenceschopnost při získávání zaměstnanců. Zaměstnaneckými výhodami se zaměstnavatel snaží působit na spokojenost svých zaměstnanců, „na posílení vědomí sounáležitosti zaměstnance s firmou a mnohdy jsou taková mimomzdová plnění zaměstnavatele zaměřena i k posílení pracovního a soukromého (rodinného) života zaměstnance. Za tím účelem se klade důraz i na tzv. volnočasové aktivity zaměstnance. Udržování rovnováhy mezi životem a prací nejen zvyšuje motivaci a spokojenost zaměstnanců, ale také zvyšuje jejich výkonnost, snižuje pracovní neschopnost."⁷

1.3 Členění zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody můžeme rozdělit podle různých kritérií, například podle druhu výhody, podle charakteru poskytnutí, nebo podle daňového zvýhodnění, které je v rámci poskytování zaměstnaneckých výhod stěžejní.

Členění podle daňové a odvodové výhodnosti

Z hlediska daňové povinnosti je si nejlepší rozdělit zaměstnanecké výhody do dvou skupin a to na mimořádně výhodné a částečně výhodné zaměstnanecké výhody.

Mimořádně výhodné jsou takové zaměstnanecké výhody, které jsou daňově uznatelným výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a tudíž nejsou součástí vyměřovacího základu na výpočet výše sociálního a zdravotního pojištění.⁸

Částečně výhodné jsou potom ty zaměstnanecké výhody, které jsou osvobozeny od daňové povinnosti jen pro jednoho z páru zaměstnanec/zaměstnavatel. „A to bud' tak že jsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou jeho

⁶ PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. str. 9.

⁷ MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008. str. 14.

⁸ JANOUŠOVÁ, Jana; KOLIBOVÁ, Helena. Zaměstnanecké výhody a daně, GRADA, 2005. str. 58.

daňovým příjmem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, nebo u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem, a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění".⁹

Členění z věcného hlediska

Z věcného hlediska je nejlepší si stanovit ještě tři podskupiny.¹⁰

1. Zaměstnanecké výhody se vztahem k práci a to z pohledu širších pracovních podmínek. Patří k nim:
 - Příspěvek na stravování či bezplatné občerstvení na pracovišti a to buď ve formě stravenek, nebo formou dotovaného stravování ve vlastním zařízení.
 - Nadstandardní pracovní volno a to buď formou studijního volna, nebo delší placené dovolené než vyžaduje zákoník práce.
 - Vzdělávání a rozvoj nad rámec bezprostředních potřeb organizace, například manažerské či jazykové kurzy.
 - Zajištění dopravy do zaměstnání, příspěvek na hromadnou, nebo mezi-městskou dopravu.
2. Vybavení a zdravotní pomůcky pro zaměstnance a to pro jeho soukromou potřebu. Patří k nim:
 - Osobní automobil k soukromému použití či dotovaná pohonná hmota.
 - Elektronika a výpočetní technika.
 - Služby telefonních operátorů formou telefonního tarifu, nebo internetového připojení z domova zaměstnance.
 - Příspěvek na oděv.
 - Bezplatné či zvýhodněné bydlení.
3. Zaměstnanecké výhody sociální a osobní povahy. Patří k nim:
 - Nadstandardní zdravotní péče pro zaměstnance, nebo jejich rodinné příslušníky, jako například léčebné pobyty, lázeňské procedury, výjezdy lékaře

⁹ PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. Praha: Linde, 2008, str. 13

¹⁰ URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. Mzdy a personalistika v praxi, č. 5. 2005, str. 18–22,

do místa zaměstnání, nebo bydliště zaměstnance, nadstandardní péče ambulantní i při hospitalizaci, pojištění stomatologických výkonů, rehabilitace, očkování, masáže apod.

- Péče o děti formou jeslí, školek, nebo dětských táborů.
- Příspěvek na dovolenou, sportovní, rekreační a kulturní aktivity.
- Finanční výpomoc formou například půjčky na řešení bytové situace, příspěvek na stavební spoření či zvýhodněný spotřebitelský úvěr.
- Pojištění a připojištění, například životní pojištění, úrazové pojištění, penzijní pojištění, pojištění pro případ pracovní neschopnosti, nebo pojištění odpovědnosti za škodu.
- Platové dorovnání v případě nemoci, neboli „sick days“.
- Dárky a dárkové šeky a to buď běžné, nebo při speciálních příležitostech, jako jsou vánoce, svatba, ukončení studia nebo životní či pracovní jubileum.
- Nabídka podnikových produktů za snížené ceny.
- Poradenství, například finanční, právní či osobní.

Členění zaměstnaneckých výhod podle Armstronga

Pan Michael Armstrong¹¹ člení zaměstnanecké výhody následujícím způsobem na:

- Penzijní systémy.
- Osobní jistoty jako nemocenské, úrazové nebo životní pojištění.
- Finanční výpomoci jako půjčky, výpomoc při koupi domu, slevy na zboží a služby vyráběné či poskytované podnikem.
- Osobní potřeby jako dovolená na zotavenou, péče o děti, přerušování kariéry, poradenství při odchodu do důchodu apod.
- Podnikové automobily a pohonné hmoty.
- Jiné výhody jako například dotované stravování, příspěvek na oděv, úhrada telefonních výloh, mobilní telefony a kreditní karty.
- Nehmotné výhody přispívající ke kvalitě pracovního života a činí práci atraktivním místem, kde stojí za to být zaměstnán.

¹¹ ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 2007. s. 595.

1.4 Nejpoužívanější zaměstnanecké výhody na území ČR

Následující tabulka poskytovaných zaměstnaneckých výhod zachycuje vývoj od roku 2010 do roku 2015. Data pocházejí z průzkumu mezi 110 tuzemskými zaměstnavateli ze všech krajů, odvětví i velikostí, který uskutečnila NN pojišťovna se Svazem průmyslu a obchodu.¹²

Tabulka 1 Nejpoužívanější zaměstnanecké výhody na území ČR¹³

Zaměstnanecké výhody	Procento poskytujících firem v daném roce					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mobilní telefon	80%	84%	75%	87%	89%	88%
Vzdělávání	70%	78%	82%	85%	81%	83%
Pitný režim	71%	79%	71%	82%	75%	81%
Lékařské prohlídky	-	-	-	75%	78%	77%
Příspěvek na penzijní připojištění	60%	71%	74%	68%	68%	77%
Služební automobil	75%	80%	75%	76%	74%	73%
Stravenky	75%	68%	81%	82%	74%	72%
Věcné dary, jednorázové odměny	57%	64%	64%	71%	68%	66%
Příspěvek na životní pojištění	39%	54%	43%	53%	49%	60%
Třináctý plat	32%	37%	37%	39%	39%	47%
Kultura	29%	28%	33%	41%	35%	42%
Zaměstnanecké půjčky	31%	32%	36%	38%	34%	40%
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24%	31%	35%	36%	39%	36%
Sport	33%	32%	39%	40%	42%	35%
Dny volna (tzv. sick days)	-	-	-	30%	25%	33%
Očkování proti chřipce	24%	28%	25%	35%	27%	31%
Příspěvek na dovolenou	20%	24%	28%	32%	27%	30%
Flexi poukázky	14%	13%	12%	24%	26%	24%
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14%	20%	15%	22%	20%	14%

(Zdroj: vlastní práce autora)

¹² HOLANOVÁ, Tereza. Nový žebříček benefitů k práci, 2015

¹³ PECH, Lucie. Tisková zpráva. Firmám se daří, nabízejí více benefitů, než loni. Praha, 2015

Z tohoto průzkumu¹⁴ vyplývá, že v porovnání s minulým rokem 39% dotazovaných společností považuje svou ekonomickou situaci za lepší než dříve. Také tento průzkum uvádí, že jedna společnost nabízí v průměru 12 zaměstnaneckých výhod, což je oproti loňskému roku nárůst o 2. Jak vyplývá z tabulky, tak nejvíce nabízenou zaměstnaneckou výhodou je už 3 roky po sobě mobilní telefon v nabídce 88% firem hned následovaný příspěvkem na vzdělávání (83%). Zaměstnaneckou výhodou, která oproti předchozímu roku zaznamenala největší nárůst, je příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění, což ukazuje zvyšující se popularitu dlouhodobých zaměstnaneckých výhod.

2 NEJPOSKYTOVANĚJŠÍ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

Protože jsem se seznámil se základní charakteristikou a členěním zaměstnaneckých výhod a seznámil jsem se s výsledky průzkumu o nejpoužívanějších zaměstnaneckých výhodách v tuzemských podmínkách, tak se dále věnuji zaměstnaneckým výhodám jednotlivě.

2.1 Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění

Jak je uvedeno v předchozí kapitole, tak příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění jsou meziročně nejrychleji rostoucí zaměstnaneckou výhodou. To není nijak překvapivé, protože z hlediska daňové povinnosti patří tato zaměstnanecká výhoda do kategorie mimořádně výhodné, což znamená daňové zvýhodnění jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele při dodržení určitých podmínek.

„Penzijní připojištění si může zřídit každý občan, který má trvalý pobyt na území České republiky a podmínkou ke zřízení penzijního pojištění je uzavření smlouvy mezi fyzickou osobou a daným penzijním fondem, kdy na tento účet zasílá vlastník penzijního fondu příspěvky a po celou dobu spoření navíc získává nárok na státní příspěvek až do výše 1800 Kč ročně.“¹⁵ Státní příspěvek se ale nevztahuje na příspěvek od zaměstnavatele, pouze na částku, kterou si posílá zaměstnanec do fondu sám.

¹⁴ PECH, Lucie. Tisková zpráva. Firmám se daří, nabízejí více benefitů, než loni. Praha, 2015

¹⁵ JANOUŠOVÁ, Jana; KOLIBOVÁ, Helena. Zaměstnanecké výhody a daně, GRADA, 2005. str. 103

Nejlepší je nahlížet na výhody a náležitosti této zaměstnanecké výhody zvláště z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnavatel

Zákon o daních z příjmů umožňuje, aby byla tato zaměstnanecká výhoda pro zaměstnavatele daňovým výdajem a to jako dohodnutý, nebo sjednaný pracovněprávní nárok. Konkrétně je to upravováno § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o dani z příjmu. Kde konkrétně stojí: „*Daňovými výdaji jsou také výdeje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento, nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.*“¹⁶

Z tohoto vyplývá, že pokud jsou dodrženy podmínky zákona a nárok na příspěvek je sjednán vyhovujícím způsobem, je pak výše tohoto příspěvku pro zaměstnavatele daňovým výdajem a to bez limitu.

Zaměstnanec

Z pohledu zaměstnance je potřeba se řídit § 6 odst. 9 písm. p) zákona o dani z příjmu, ze kterého vyplývá, že pokud jsou splněny zákonné podmínky, pak je takovýto příspěvek osvobozen od daně z příjmu. Podmínky jsou následující:

- 1) Zaměstnanec musí mít sjednané životní pojištění, nebo penzijní připojištění u penzijního fondu, nebo u penzijní společnosti či pojišťovny a přímo na tento účet mu dochází příspěvek od zaměstnavatele.
- 2) Ve smlouvě musí být sjednána výplata plnění nejdříve po 60 ti kalendářních měsících a současně nejdříve při dosažení věku 60 ti let.
- 3) Aby byly tyto příspěvky daňově uznatelným výdajem a současně byly osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti, nesmí překročit v daném roce u téhož zaměstnavatele společný limit 50 000 Kč (změna od 1. Ledna 2017).

¹⁶ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů

2.2 Mobilní telefon i pro soukromé účely zaměstnance

Podle průzkumu¹⁷ nejposkytovanější zaměstnaneckou výhodou je poskytnutí mobilního telefonu zaměstnanci a to i pro soukromé účely.

Z hlediska daňové povinnosti patří tato zaměstnanecká výhoda do kategorie částečně výhodné až nevýhodné. Problém je s tím soukromým počínáním zaměstnance se svěřeným telefonem. Tedy finanční částka placená za telefonní úkony, které nejsou spojeny s výkonem práce.

Zaměstnavatel

Pokud zaměstnavatel platí zaměstnanci jeho soukromé výdaje za telefon, nejsou tyto výdaje pro zaměstnavatele daňovými výdaji, ale mohou jimi být, pokud je tak sjednáno v individuální smlouvě jako pracovní právní nárok, což se řídí § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o dani z příjmu.

Zaměstnanec

Pro zaměstnance se částka, kterou platí zaměstnavatel za jeho soukromé počínání s telefonem, stává součástí daňového základu a to bez ohledu na to, jestli je tato částka pro zaměstnavatele daňovým nákladem nebo ne.

Pokud si ale soukromé náklady za telefon platí sám zaměstnanec, tak poskytovaná zaměstnanecká výhoda nemá na daňový základ zaměstnance žádný vliv.

Pojistné plnění

Podobně je to i s pojistným. Pokud je zaměstnavatelem hrazeno soukromé užívání telefonu zaměstnancem, pak se hodnota těchto plateb stává součástí i vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

¹⁷ PECH, Lucie. Tisková zpráva. Firmám se daří, nabízejí více benefitů, než loni. Praha, 2015

2.3 Příspěvky na vzdělávání

Podle již zmíněného průzkumu se poskytnutí příspěvku na vzdělávání stalo druhou nejposkytovanější zaměstnaneckou výhodou. Je to jistě ovlivněno tím, že vzdělávání je další z daňově velmi zvýhodněných zaměstnaneckých výhod. Péče o rozvoj a vzdělávání zaměstnanců podle zákoníku práce obsahuje zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a také zvyšování kvalifikace. Dále je pro daňové podmínky velmi důležité, jestli se jedná o školení, doškolování či vzdělávání v oboru, který souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele, nebo zda zaměstnanec přijímá možnost se vzdělávat, jako součást nepeněžního plnění, případně jedná-li se o takový typ vzdělávání, který vůbec nesouvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele.¹⁸

Jde tedy o čtyři situace, které jsou rozdílně daňově zvýhodněny.

Školení a doškolování v oborech souvisejících s podnikáním je daňově mimořádně zvýhodněnou zaměstnaneckou výhodou.

Vzdělávání v oborech souvisejících s podnikáním je daňově částečně zvýhodněnou zaměstnaneckou výhodou.

Možnost užívat vzdělávací zařízení jako nepeněžní plnění je také daňově částečně zvýhodněnou zaměstnaneckou výhodou.

A pokud jde o zaměstnaneckou výhodu, jako o sjednaný pracovněprávní nárok, tak se jedná o částečně zvýhodněnou zaměstnaneckou výhodou.

Zaměstnavatel

Pokud jde o příspěvek zaměstnavatele na školení či doškolování a to v oboru, který souvisí s podnikatelskou činností zaměstnavatele, jde jednoznačně o daňový výdaj bez omezení.¹⁹

Pokud se jedná o vzdělávání, čímž se rozumí zvyšování kvalifikace od jiného subjektu a pokud je splněna podmínka, že zvýšení kvalifikace je nezbytné pro výkon práce a

¹⁸ PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. Praha: Linde, 2008, str. 42-46

¹⁹ § 24 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

tudíž se jedná o vzdělávání v oboru souvisejícím s podnikáním, pak je částka na to vynaložená pro zaměstnavatele také daňovým výdajem a to bez limitu.²⁰

Daňovým výdajem bez limitu může být i příspěvek na vzdělávání v oboru jiném, než je obor podnikání, ale pouze když je tento příspěvek jako zaměstnanecká výhoda zakotven jako pracovněprávní nárok v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní smlouvě.²¹

Jinak je tomu v případě pokud jde o nepeněžní plnění jako možnost využívat vzdělávací zařízení. Takové kurzy, školení apod. jsou hrazeny ze sociálních fondů a tento výdaj není pro zaměstnavatele daňovým výdajem.

Zaměstnanec

Jde-li o školení v oborech souvisejících s podnikatelskou činností zaměstnavatele, tedy s takovou činností, která podléhá zdanitelným příjmům u zaměstnavatele, v takovém případě osvobozuje od daňové povinnosti zákon i zaměstnanec a to když se jedná o příspěvek v nepeněžní podobě, nebo i když se jedná o příspěvek v peněžní podobě, ale potom je potřeba se řídit ustanovením § 6 odst. 7 písm. c) zákona o daních z příjmů, kde musí být doloženo, že šlo o peněžní částky, kterými zaměstnavatel hradil zaměstnanci prokázané výdaje, které zaměstnanec za zaměstnavatele vynaložil ze svého a to tak, jako by je vynaložil zaměstnavatel přímo.²²

Stejně je tomu i v případě, kdy se jedná o nepeněžní plnění jako možnost využívat vzdělávací zařízení. Takové kurzy, školení apod. jsou hrazeny ze sociálních fondů zaměstnavatele a tyto příspěvky jsou pro zaměstnance také osvobozeny od daně.²³

Daňová povinnost pro zaměstnance ale zůstává v případě, že jde o dohodnutou zaměstnaneckou výhodu z pracovní smlouvy a pokud jde ale o vzdělávání, čímž se rozumí zvyšování kvalifikace a to od jiného subjektu, pak zákon o daních z příjmů tento příjem vzniklý tím, že náklady za zaměstnance nese zaměstnavatel, tak tento příjem od daně z příjmu fyzických osob osvobozen není.

²⁰ § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

²² § 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

²³ § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

2.4 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

Jedná se o další, velmi rozšířenou zaměstnaneckou výhodu, která se v tuzemsku těší velké oblibě po dlouhou dobu. Zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance vyslané na pracovní cestu. Dále je v zákoníku práce uvedeno, že pokud je to dohodnuto v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může zaměstnavatel stravování svým zaměstnancům poskytovat přímo, nebo mohou být stanoveny další podmínky pro toto stravování či případná výše finančního příspěvku.²⁴ Znamená to, že zaměstnavatel může na stravování svým zaměstnancům přispívat dvěma způsoby. První možností je řešit stravování zaměstnanců ve vlastním stravovacím zařízení, nebo druhou možností je poskytovat zaměstnancům příspěvek na stravování zajištěné jiným subjektem. Do druhého způsobu patří v tuzemsku velmi rozšířené poskytování stravenek.

Z pohledu daňové a odvodové výhodnosti je zapotřebí rozlišovat příspěvky a příplatky na stravování, protože pro ně platí rozdílné daňové zvýhodnění a zatímco příspěvek na stravování je mimořádně zvýhodněnou zaměstnaneckou výhodou, tak příplatek na stravování je pouze částečně zvýhodněnou zaměstnaneckou výhodou.²⁵

Zaměstnavatel

Pokud se jedná o příspěvek na stravování, tak ten je pro zaměstnavatele daňovým výdajem, ale se stanovenými limity. Jako daňově uznatelný výdaj lze uznat provoz vlastního stravovacího zařízení, ale bez hodnoty potravin. Pokud se jedná o příspěvek na stravování u jiných subjektů, tak je daňově uznatelný příspěvek do výše 55 % ceny jednoho jídla a to za jednu směnu, ale zároveň do maximální výše 70 % částky vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Dále je také podmínkou, že zaměstnanec musí být během směny přítomen v práci alespoň 3 hodiny. Pokud je zaměstnanec v práci déle než 11 hodin a to i se započítáním povinných pauz, pak má zaměstnanec nárok na další jedno jídlo a i to je pro zaměstnavatele daňově zvýhodněno.²⁶

²⁴ § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

²⁵ PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. Praha: Linde, 2008, str. 35

²⁶ § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na další část hodnoty stravování a to většinou ze sociálního fondu, pak je to příspěvek nad rámec a není pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem.

Co se týká poskytování nápojů, tak i zde jsou dva daňové režimy. Rozdíl je pokud se jedná o ochranné nápoje, pak je výdaj na ně výdajem daňovým, pakliže se nejedná o ochranné nápoje, není výdaj na ně daňově zvýhodněný.²⁷

Zaměstnanec

Z pohledu zaměstnance je veškerá hodnota stravování a nápojů poskytnutá zaměstnavatelem jako nepeněžní zaměstnanecká výhoda od daně z příjmů fyzických osob osvobozena.²⁸

2.5 Poskytnutí pracovního oděvu

Na začátek je důležité rozlišit pracovní oděv a ochranné pracovní prostředky. Zatímco ochranné pracovní prostředky je zaměstnavatel podle zákoníku práce povinen svým zaměstnancům zajistit, tak poskytnutí pracovního oděvu je nenárokovatelné a proto se jedná o zaměstnaneckou výhodu. Pracovním oděvem se myslí jednotné pracovní oblečení zaměstnanců, které slouží k identifikaci pracovníků, jakožto osob pracujících pro danou organizaci a vytváří tudíž i image firmy.

Předpokládá se, že takový pracovní oděv plní zejména reklamní či propagační účely a nárok na tento oděv musí být uveden ve vnitřních předpisech firmy, kolektivní nebo pracovní smlouvě, kde je vymezeno používání tohoto oděvu pouze pro pracovní účely a zároveň musí být tento oděv označen logem firmy, aby nebyl zaměnitelný s běžným občanským oděvem.

Co se týká daňového zvýhodnění u této zaměstnanecké výhody, tak je mimořádně zvýhodněna.

Zaměstnavatel

²⁷ § 24 odst. 2 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ § 6 odst. 9 písm. b) a c) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Výdaje na pořizování a případnou údržbu pracovních oděvů spadají do výdajů zaměstnavatele vynaložených na dosažení a udržení zdanitelných příjmů a proto jsou podle zákona o daních z příjmů²⁹ daňovým výdajem.

Zaměstnanec

Hodnota pracovního oděvu a stejnokrojů, včetně příspěvku na jeho udržování není podle zákona o daních z příjmů³⁰ považována za příjem ze závislé činnosti a proto je i pro zaměstnavatele osvobozena od daně z příjmu.

2.6 Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Příspěvek na dopravu do zaměstnání může být zaměstnancům poskytnut v peněžní i nepeněžní podobě a to například jako příplatek na dopravu či poskytnutí zlevněných, nebo i úplně bezplatných jízdenek.

Z daňového hlediska se jedná o částečně zvýhodněnou zaměstnaneckou výhodu.

Zaměstnavatel

Aby byl příspěvek na dopravu pro zaměstnavatele daňovým výdajem, musí být tato zaměstnanecká výhoda sjednána ve vnitřních předpisech firmy, kolektivní nebo pracovní smlouvě, pokud tomu tak je, jsou veškeré výdaje s tím spojené pro zaměstnavatele výdaji daňovými a to bez limitu.³¹

Zaměstnanec

Z hlediska zaměstnance je ale takovýto příspěvek považován za zdanitelný příjem ze závislé činnosti, protože jde o příjem v souvislosti s výkonem této závislé činnosti. Výše tohoto příspěvku se pro zaměstnance stává součástí vyměřovacího základu pro daň z příjmů fyzických osob a to i v případě, že jde o nepeněžní plnění, pak je zdanitelným příjmem hodnota takového plnění vyjádřená v penězích. Tato částka se stává i součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.³²

²⁹ § 24 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰ § 6 odst. 7 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³¹ § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³² § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

2.7 Prodloužená dovolená a dny zdravotního volna

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům, formou zaměstnanecké výhody, poskytnout dovolenou prodlouženou nad rámec minimální nárokovatelné dovolené vyplývající ze zákoníku či stále více populární dny zdravotního volna, tzv. „sick days“.

Z pohledu daňového zvýhodnění se jedná o částečně zvýhodněnou zaměstnaneckou výhodu.

Zaměstnavatel

Prodloužení dovolené a dny zdravotního volna jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem, musí být ale tato zaměstnanecká výhoda sjednána ve vnitřních předpisech firmy, kolektivní nebo pracovní smlouvě, pokud tomu tak je, jsou veškeré výdaje s tím spojené pro zaměstnavatele výdaji daňovými a to bez limitu.³³

Zaměstnanec

Pro zaměstnance je takovéto placené volno součástí běžného příjmu ze závislé činnosti a tudíž zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Výše tohoto příspěvku se pro zaměstnance stává součástí vyměřovacího základu pro daň z příjmů fyzických osob. Tato částka se stává i součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.³⁴

2.8 Odběr zboží či služeb za sníženou cenu

Pokud firma produkuje takové výrobky či služby, o které mají zaměstnanci zájem, může jim zaměstnavatel tyto své výstupy nabízet za nižší cenu než je cena, za kterou zboží či službu prodává ostatním zákazníkům.

³³ § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel

Pro zaměstnavatele nemá takováto zaměstnanecká výhoda žádný vliv na daňový základ.

Zaměstnanec

Z hlediska zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem a to v takové výši, jaký je právě rozdíl mezi běžnou cenou za kterou zaměstnavatel výrobek či službu poskytuje svým odběratelům a cenou za kterou je výrobek či služba nabídnuty zaměstnanci. Tento rozdíl lze vyjádřit konkrétní částkou a ta se pak pro zaměstnance stává příjmem ze závislé činnosti, a tudíž se stává součástí vyměřovacího základu pro daň z příjmů fyzických osob. Tato částka se stává i součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.³⁵

2.9 Příspěvek na kulturu a sport

Svým zaměstnancům může zaměstnavatel přispívat na kulturní, sportovní, či tělovýchovné akce a to jak vlastní, tak pořádané dodavatelskou společností. Těmito akcemi se rozumí všelijaké kulturní či sportovní vyžití, dokonce sem lze zahrnout i oblíbené firemní večírky v restauračním zařízení, případně příspěvky na vstupné na různá sportoviště, plavecké bazény a hřiště.

Příspěvek na kulturu je z daňového hlediska částečně zvýhodněnou zaměstnaneckou výhodou.

Zaměstnavatel

Příspěvek na kulturu a sport je hrazen ze sociálního fondu zaměstnavatele. Z daňového hlediska to pro zaměstnavatele znamená, že tato nepeněžní zaměstnanecká výhoda nemůže být daňovým výdajem, protože zákon o daních z příjmů takovýto výdaj výslovně z daňových výdajů vylučuje.³⁶

³⁵ § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ § 25 odst. 1 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnanec

Z hlediska zaměstnance je ale takovéto nepeněžní plnění od daně z příjmů fyzických osob osvobozeno jako všechna nepeněžní plnění, která jsou zaměstnancům poskytována ze sociálního fondu, protože sociální fondy jsou financovány ze zisku firmy až po zdanění.³⁷ Zároveň tento nefinanční příjem není součástí vyměřovacích základů na zdravotní a sociální pojištění.³⁸

³⁷ § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 Zaměstnanecké výhody ve společnosti působící v leteckém průmyslu

Praktická část této bakalářské práce se zabývá poskytováním zaměstnaneckých výhod ve společnosti působící v leteckém průmyslu a to konkrétně v úseku odbavení cestujících na mezinárodním letišti Václava Havla Praha. Společnost si nepřála, aby bylo její jméno s touto prací jakkoli spojováno, takže o společnosti je v této práci psáno anonymně a pouze obecně. Nejprve je v této části práce společnost obecně představena a následuje analýza zaměstnaneckých výhod, které tato společnost svým zaměstnancům v současné době poskytuje.

V druhé polovině praktické části je vyhodnocení dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zjistit informovanost a spokojenost zaměstnanců této společnosti se zaměstnaneckými výhodami, které jsou jim nabízeny a zjistit které zaměstnanecké výhody zaměstnanci nejvíce postrádají.

V závěru praktické části práce jsou návrhy na zlepšení stávajícího systému zaměstnaneckých výhod, vycházející z dotazníkového šetření.

3.1 Představení zkoumané společnosti

Tato společnost je součástí nadnárodní korporace, která v této době působí na více než 200 letištích napříč šesti kontinenty, celosvětově zaměstnává více než 21 500 zaměstnanců a poskytuje služby mnoha leteckým společnostem na velkých i malých letištích.

Na pražském mezinárodním letišti Václava Havla Praha je tato společnost největším poskytovatelem pozemních odbavovacích služeb a stále rozvíjí svůj podíl v leteckém průmyslu. Ke klíčovým aktivitám patří provádění kompletních pozemních odbavovacích služeb provozu tuzemských i zahraničních leteckých společností různých velikostí. To zahrnuje úplné odbavení cestujících a jejich zavazadel na pravidelných, charterových i VIP letech, provozování dvou letištních salonků, odbavování všech druhů leteckého zboží, dále pak kompletní technické odbavení letadel. V současné době má pražská pobočka firmy 560 zaměstnanců a z toho přibližně 200 zaměstnanců úseku odbavení cestujících, se kterými byl prováděn dotazníkový průzkum.

Letecký průmysl má stále rostoucí potenciál, což dokazují statistiky, které uvádějí, že v roce 2016 bylo na letišti Václava Havla Praha odbaveno více než 13 milionů cestujících, což je nárůst oproti předchozímu roku o 8,7%.³⁹

3.2 Charakteristika a náplň práce pracovníka odbavení cestujících

Vzhledem k tématu této práce je důležité nejdříve vymezit náplň práce pracovníka úseku odbavení cestujících. Tato práce je náročná a velmi zodpovědná, což nejlépe dokazuje fakt, že před tím, než může být zaměstnanec plně zapojen do pracovního procesu, tak musí projít školením, které běžně trvá celý jeden měsíc a následně je takovýto pracovník přibližně další jeden měsíc v zácviu.

Školení zaměstnanců

Každý zaměstnanec musí projít školením bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, školením o požární ochraně, prověřením spolehlivosti od úřadu pro civilní letectví a bezpečnostním školením letiště Václava Havla Praha a až poté může být zaměstnanci vydána čipová karta, se kterou má přístup i do neveřejných částí letiště a mohou následovat praktická školení, která se týkají přímo náplně práce daného zaměstnance. U pracovníků odbavení cestujících to jsou školení o zákaznické péči, zvládnutí odbavovacích počítačových systémů, další bezpečnostní školení na zvládnutí krizových situací, školení na orientaci a bezpečný pohyb po letištní ploše a náročné školení o pasech a vízech, jelikož pracovník odbavení ručí za to, že bez příslušného a platného víza nemůže cestujícího odbavit. Nejedná se pouze o pasy a víza, ale existuje mnoho druhů pobytových karet, uprchlických dokladů, pracovních povolení, rodinných dokladů a mnoha dalších dokumentů, které takovýto zaměstnanec musí znát a orientovat se v nich a co více, nese osobní odpovědnost za případné nemalé náklady při odbavení cestujícího bez potřebných náležitostí, kterého odhalí pasová kontrola až v cílové destinaci, jelikož pražská pasová kontrola kontroluje pouze oprávnění pobytu na území České Republiky a případné náklady na cestu takového cestujícího zpět, navýšené o

³⁹ <http://www.prg.aero/cs/o-letisti-praha/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/k-13-milionum-le-tisti-pomohly-vetsi-a-obsazenejsi-letadla-i-novinky-v-nabidce-destinaci/>

pokutu od státu který takového neoprávněného cestujícího odhalil, se snadno vyšplhají k milionu korun.

Takže je jasné, že pracovníci úseku odbavení cestujících pracují pod značným stresem navýšeným dále pevným časovým harmonogramem odletů letadel a tudíž nutností stihnou odbavit každý let včas.

Pracovní doba

Zaměstnanci úseku odbavení cestujících pracují v nepřetržitém provozu a pracovní doba každého pracovníka je určena rozdělovníkem služeb na celý měsíc dopředu. V práci se pak zaměstnanci řídí denním plánem provozu, což je seznam všech odletů a příletů letadel v daný den. Protože vše podléhá plánům leteckých společností a ne všechny linky jsou pravidelné, znamená to, že se zaměstnancům během měsíce střídají nepravidelně denní, noční, ranní a odpolední služby, což je dalším náparem na psychiku těchto zaměstnanců.

Pracovní náplň

Zaměstnanec úseku odbavení cestujících musí dále znát veškerá specifika odbavovaných leteckých společností, protože letecké společnosti se mezi sebou značně liší a znamená to naprosto rozdílné postupy u různých leteckých společností a také různé postupy v závislosti na cílové destinaci letu.

Základní komunikace mezi úsekyspolečnosti probíhá po telefonu, interkomu a pomocí vysílaček většinou v češtině, ale s cestujícími je potřeba dokázat řešit problémy i v angličtině a v případě cestujících, kteří nedokáží komunikovat ani česky, ani anglicky pak jakýmkoli způsobem, aby došlo k úspěšnému vyřešení problému.

Každý zaměstnanec úseku odbavení cestujících musí při výkonu práce nosit firemní uniformu a dodržovat pravidla spojená s uniformní kázní.

Náplní práce pracovníku u příletu letadla je znát dopředu všechny důležité informace a zajistit a zorganizovat bezpečný a plynulý výstup cestujících z letadla, opět podle specifických podmínek každé letecké společnosti.

Daleko více práce obnáší zajištění odletu letadla. Činnosti spojené s odletem probíhají jednak na přepážce odbavení, kde pracovník jednotlivým cestujícím kontroluje cestovní doklady a následně tiskne palubní vstupenky, označuje a odbavuje zavazadla. Dále musí být zaměstnanec schopen asistovat cestujícím vyžadujícím speciální péči a případně přivolat asistenci hendikepovaným. Vše je potřeba stihnout ve stanovený čas a v určitou chvíli, podle požadavků konkrétní letecké společnosti, se musí pracovník

přesunout do odletového východu, kde probíhá druhá část práce spojená s odletem letadla. V odletovém východu musí pracovník opět vše připravit podle požadavků konkrétní letecké společnosti, rozsvítit informační obrazovky, že je odletový východ otevřen a dále komunikovat s posádkou letadla o čase nástupu a po povolení od kapitána letu nástup zahájit, odemknout dveře vedoucí do nástupního mostu a opět je potřeba kontrolovat cestujícím cestovní doklady, aby vše vyhovovalo přísným bezpečnostním předpisům, které na mezinárodních letištích platí.

V případě nestandardních situací a zpoždění letu, musí pracovník komunikovat s nadřízenými či zástupci letecké společnosti o postupu informování cestujících a při delším zpoždění o případném přidělování poukázek na občerstvení cestujícím.

Jak vše působí na zaměstnance

Jak je zřejmé, tak zaměstnanci úseku odbavení cestujících pracují pod velkým psychickým tlakem a číhá na ně během služeb mnoho nestandardních situací, které stres z práce ještě umocňují. Zaměstnanci musí běžně zůstat v práci přesčas a komunikovat během služby s velkou spoustou cestujících, kteří si běžně svou frustraci z cestování vybíjí na těchto zaměstnancích. Na tyto zaměstnance jsou kladeny vysoké nároky, musí být stále pozorní a důkladní, ale zároveň pracovat ve vysokém tempu a musí být schopni vstřebávat mnoho informací najednou. Při tom všem jsou tito pracovníci pod stálým dozorem několika nadřízených osob a zároveň musí zvládat práci v týmu, neboť na odbavování jednoho letu se běžně podílí dva až tři pracovníci, ale v případě největších leteckých společností i patnáct odbavujících pracovníků.

Toto všechno dohromady přináší zaměstnancům v práci vysoké psychické zatížení, se kterým se každý jedinec vyrovnává rozdílně, ale zaměstnanecké výhody v podniku by to měly respektovat a zaměstnancům nabízet nějaký způsob relaxace, nebo odreagování.

Sezónnost práce

Podnikání v leteckém průmyslu značně podléhá sezónnímu výkyvu poptávky cestujících po letecké přepravě. Značné zvýšení počtu letů je každoročně v období vánočních svátků a mnohonásobně je zvýšen počet letů během letních měsíců, kdy většina lidí využívá dovolenou a mnozí cestují právě pomocí letecké dopravy.

Společnost zmiňovaná v této práci řeší sezónní výkyv nabíráním značného počtu pracovníků, pro které má ale využití pouze v těchto měsících zvýšené poptávky, proto zde pracují na dohodu o pracovní činnosti. Tato společnost to konkrétně řeší zvláštním

způsobem a to tak, že přímo pod hlavičkou této firmy pracují zaměstnanci pouze na hlavní pracovní poměr a zároveň firma provozuje agenturu práce, která ale pouze jí zajišťuje zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti, kterými je sezónní výkyv potřeby zaměstnanců kompenzován.

Společnosti to přináší nemalé starosti, protože jak je uvedeno výše, zaškolení, zácvičky a bezpečnostní prověrky, kterými musí každý zaměstnanec úseku odbavení cestujících projít, trvají v průměru dva měsíce a znamená to značné zvyšování nákladů. Složení pracovního týmu bude rozebráno dále v práci společně s výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnanci úseku odbavení cestujících.

3.3 Popis a analýza zaměstnaneckých výhod společnosti působící v leteckém průmyslu

Společnost poskytuje svým zaměstnancům skromnou nabídku výhod a to jak v podobě zaměstnaneckých výhod plynoucích ze zaměstnaneckého poměru, tak v podobě dalších příspěvků nad rámec zákoníku práce.

Zaměstnanecké výhody se převážně týkají pouze zaměstnanců pracujících na hlavní pracovní poměr a jsou většinou poskytovány zaměstnancům, kteří jsou u společnosti delší dobu.

Poskytování zaměstnaneckých výhod v této společnosti vychází z vnitřních předpisů firmy. Zaměstnanecké výhody poskytované firmo jsou daňovými výdaji, nedaňovými výdaji či hrazeny ze sociálního fondu, nebo zisku po zdanění.

V rámci zaměstnaneckých výhod nabízí společnost svým zaměstnancům následující zaměstnanecké výhody: příspěvek na stravování, příspěvek na dopravu, příspěvek na parkování, poskytnutí pracovního oděvu, poskytnutí závodní zdravotní péče, příspěvky na důchodové a životní pojištění, 13. a 14. plat.

Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel poskytuje tuto zaměstnaneckou výhodu všem zaměstnancům, kteří ve firmě pracují na hlavní pracovní poměr.

Poskytování příspěvku je zprostředkováno formou poukázek, tzv. stravenek. Zaměstnanci je poskytnut takový počet stravenek, jaký je počet jeho směn a to za podmínky že je směna delší, než 4 hodiny.

Společnost nabízí zaměstnancům na každou takovouto směnu poukázku v hodnotě 80 korun. Zaměstnavatel z této částky pak hradí 50 korun a zaměstnanec korun 30. Zaměstnanci mohou s poukázkami naložit libovolně podle svého uvážení a nejčastěji tomu bývá přímo na pracovišti, protože v prostoru letiště Václava Havla Praha je velké množství stravovacích zařízení a obchod s potravinami. Letištní stravovací zařízení se předhánějí v poskytování slev, aby zaměstnance letiště nalákala právě k použití jejich služeb, takže po předložení čipové karty, nutné k pohybu v neveřejných částech letiště, je zaměstnancům poskytnuta štedrá sleva až ve výši šedesáti procent a na zbytek ceny zaměstnanec použije zmiňovanou stravenku.

Příspěvek na dopravu

Zaměstnavatel poskytuje tuto zaměstnaneckou výhodu všem zaměstnancům a to formou příspěvku na dopravu zajištěnou smluvní taxislužbou.

Podmínkou pro získání příspěvku je začátek, nebo konec směny zaměstnance v nočních hodinách a to konkrétně v rozmezí mezi půlnocí a šestou hodinou ráno.

Za jízdu vozidlem taxi zaměstnanec přímo neplatí, ale částka je fakturována společností a v případě splnění podmínky, že jízda byla uskutečněna v daném časovém rozmezí, hradí zaměstnavatel 70% ceny jízdného a 30% je následně strženo zaměstnanci ze mzdy.

Tato Zaměstnanecká výhoda je ve firmě značně využívána, protože letiště Václava Havla Praha se nachází v odlehlé lokalitě a na letišti není zaměstnancům umožněno bezplatné parkování vlastních vozidel. Navíc v ranních hodinách je odbavováno značné množství letů, například let s odletem byť třeba až v 8 hodin musí být odbavován 2 až 3 hodiny dopředu, takže zaměstnanci, který by takovýto let odbavoval, začíná směna už v 5 hodin ráno. Dalším důvodem proč je tato zaměstnanecká výhoda značně využívána je že na ní mají nárok i zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti, kterým ale nepřísluší příspěvek na parkování na letišti.

Druhý příspěvek na dopravu, na parkování

Zaměstnavatel poskytuje tuto zaměstnaneckou výhodu všem zaměstnancům, kteří ve firmě pracují na hlavní pracovní poměr.

Parkování na letišti Václava Havla Praha je pro držitele čipových zaměstnaneckých karet, které musí mít všichni zaměstnanci, zpoplatněno částkou 600 korun na jeden mě-

síc. Společnost přispívá zaměstnancům, kteří ve firmě pracují na hlavní pracovní poměr, částkou 400 korun a zbylých 200 korun si zaměstnanec hradí sám, tak že je mu následně strženo ze mzdy.

Závodní zdravotní péče

Zaměstnavatel hradí náklady na vstupní, periodické a výstupní zdravotní prohlídky svým zaměstnancům v plném rozsahu a to všem zaměstnancům.

Poskytnutí pracovního oděvu

Zaměstnavatel poskytuje celou pracovní uniformu všem zaměstnancům, kteří ve firmě pracují na hlavní pracovní poměr bez dalších podmínek. Zaměstnancům pracujícím na dohodu o pracovní činnosti je poskytnuta částečná pracovní uniforma (pouze košile, kravata a kalhoty) pouze při zavázání se odpracovat v každém měsíci minimálně 50 hodin a při nedodržení této podmínky si musí zaměstnanec uniformu od zaměstnavatele odkoupit za 1100 korun.

Příspěvek na důchodové nebo životní pojištění

Zaměstnavatel poskytuje tuto zaměstnaneckou výhodu všem zaměstnancům, kteří ve firmě pracují na hlavní pracovní poměr a to až poté co je zaměstnanec u této společnosti zaměstnán déle než 1 rok.

Po prvním roce v práci si zaměstnanec vybere jedno z uvedených pojištění, na které mu pak zaměstnavatel přispívá částkou 500 korun měsíčně.

Podmínkou je, že zaměstnanec musí mít sjednané životní pojištění, nebo penzijní připojištění u penzijního fondu, nebo u penzijní společnosti či pojišťovny a přímo na tento účet mu dochází příspěvek od zaměstnavatele. Dále ve smlouvě musí být sjednána výplata plnění nejdříve po 60 ti kalendářních měsících a současně nejdříve při dosažení věku 60 ti let.

13. a 14. plat

Takzvaný třináctý a čtrnáctý plat nejsou tak úplně zaměstnaneckými výhodami, ale spíše zlepšením mzdových podmínek zaměstnanců při splnění podmínek.

Zaměstnavatel vyplácí 13. plat všem zaměstnancům, kteří ve firmě pracují na hlavní pracovní poměr a to až poté co je zaměstnanec u této společnosti zaměstnán déle než 1 rok. Na 14. plat má zaměstnanec nárok, když je u společnosti déle než 3 roky.

U této společnosti však není 13. a případně 14. plat vyplácen jednorázově na konci roku, ale je rozdělen na 12 částí, které jsou jednotlivě vypláceny zaměstnancům každý následující měsíc.

Příplatky nad rámec zákoníku práce

Zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům, kteří ve firmě pracují na hlavní pracovní poměr příplatek 40% za práci v sobotu, což je příplatek nad rámec povinných příplatků vycházejících ze zákoníku práce.

Shrnutí

V následující tabulce jsou shrnuty daňové dopady zaměstnaneckých výhod poskytovaných společností působící v leteckém průmyslu a to jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele.

Tabulka 2 Shrnutí zaměstnaneckých výhod a jejich daňových dopadů

Zaměstnanecká výhoda	Daňově účinný náklad	Stává se součástí vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmu fyzických osob
Příspěvek na stravování	ANO	NE
Příspěvek na dopravu	ANO	ANO
Příspěvek na parkování	ANO	ANO
Závodní zdravotní péče	ANO	NE
Nealkoholické nápoje na pracovišti	ANO	NE
Poskytnutí pracovního oděvu	ANO	NE
Příspěvek na důchodové či životní pojištění	ANO	NE (do limitu 24000 Kč)
13. a 14. plat	ANO	ANO
Příplatky nad rámec zákoníku práce	ANO	ANO

(Zdroj: vlastní práce autora)

Jak je z této tabulky patrné, tak tato společnost poskytuje svým zaměstnancům pouze takové zaměstnanecké výhody, které jsou pro ní daňově uznatelným nákladem.

3.4 Dotazníkové šetření

Byla použita metoda dotazování s cílem zjistit informovanost a spokojenost zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami v podniku působícím v leteckém průmyslu a dále zjistit názor těchto zaměstnanců, jakou zaměstnaneckou výhodu nejvíce v této společnosti postrádají.

Sestavení dotazníku

Dotazník, který je uveden v příloze 1, pro zjišťování spokojenosti a názorů zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami, jsem rozdělil do tří částí.

Část 1

Protože byl dotazník anonymní, tak bylo v první části nejprve potřeba zjistit základní údaje o respondentovi. Cílem první části tedy bylo zjištění pohlaví respondenta, druh pracovní smlouvy, kterou má se zaměstnavatelem uzavřenou a délku trvajících pracovního vztahu respondenta se zkoumanou společností. Druh pracovní smlouvy má ve výsledku značný vliv na poskytované zaměstnanecké výhody a stejně tak délka pracovního vztahu.

Část 2

Druhá část dotazníku byla zaměřena na zjištění informovanosti zaměstnanců o zaměstnaneckých výhodách, které jim náleží a na zjištění, jestli jsou zaměstnanci v práci celkově spokojeni a jak jsou spokojeni s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami. Dále byla v této části otázka, která měla za cíl zjistit, jestli zaměstnancům připadá, že zkoumaná společnost poskytuje svým zaměstnancům výhod málo či hodně.

Dále byla druhá část zaměřena na potvrzení, nebo vyvrácení výzkumné otázky a to předpokladu, že zaměstnanci této společnosti nejsou s šíří poskytovaných zaměstnaneckých výhod spokojeni.

Část 3

V poslední části dotazníku byly dvě otevřené otázky, které měly za cíl zjistit, konkrétně kterou zaměstnaneckou výhodu zaměstnanci nejvíce využívají a mají jí tudíž nejvíce v oblibě a naopak jakou zaměstnaneckou výhodu u této společnosti nejvíce postrádají.

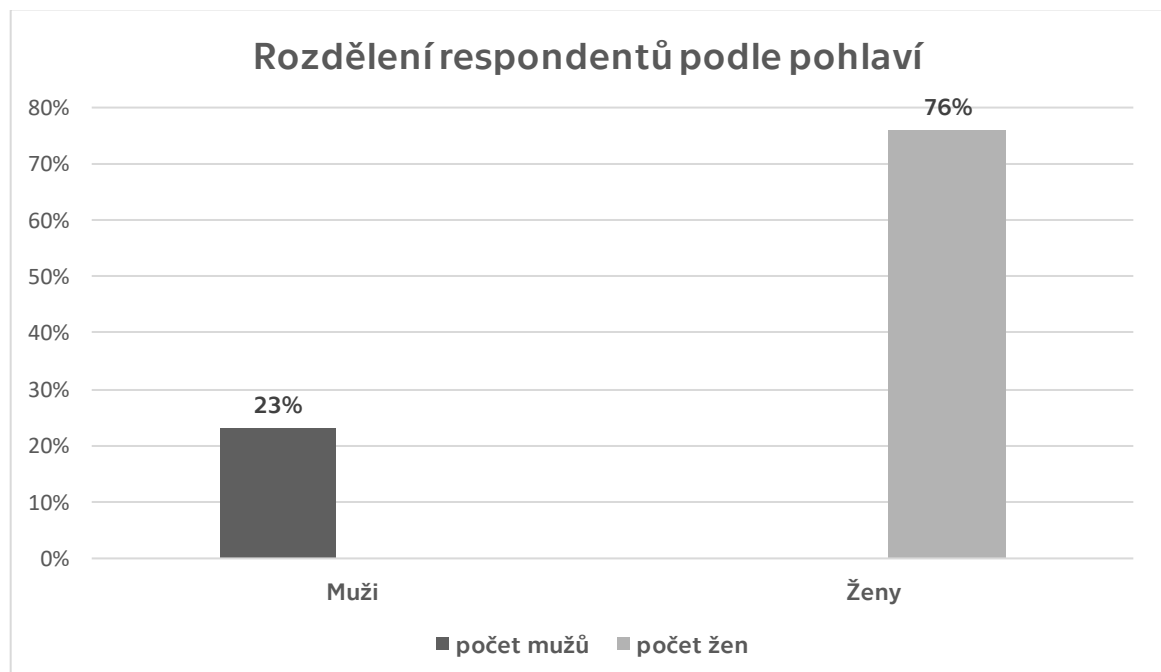
Výsledky šetření

Ve společnosti pracuje 560 zaměstnanců a z toho přibližně 200 zaměstnanců v úseku odbavení cestujících, pro které byl dotazník určen. Dotazník byl rozeslán zaměstnancům 10. 4. 2017 a ze všech dotazovaných odpovědělo 59 respondentů. Získané odpovědi byly základem pro analýzu poskytovaných zaměstnaneckých výhod a základem pro doporučení managementu společnosti, jaké zaměstnanecké výhody zaměstnanci nejvíce postrádají a jak to ovlivňuje jejich vztah k práci.

Výzkumná otázka v druhé části dotazníku, konkrétně předpoklad, že zaměstnanci této společnosti nejsou, s šíří poskytovaných zaměstnaneckých výhod spokojeni, se potvrdil. Konkrétnější rozebrání předpokladu pokračuje u příslušné otázky, konkrétně otázky číslo 7.

Otázka číslo 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Otázka číslo 1 měla za cíl zjistit pohlaví respondentů. Graf číslo 1 zobrazuje rozdělení respondentů podle pohlaví. Jak je z grafu vidět, většina respondentů byly ženy a to poměrem 76% a zbylých 23% jsou muži. Z první otázky také vyplývá, že dotazníkový průzkum byl správně proveden na reprezentativním vzorku zaměstnanců, protože podle personálních údajů společnosti opravdu většinu zaměstnanců v úseku odbavení cestujících tvoří ženy a to přibližně v tomto poměru.

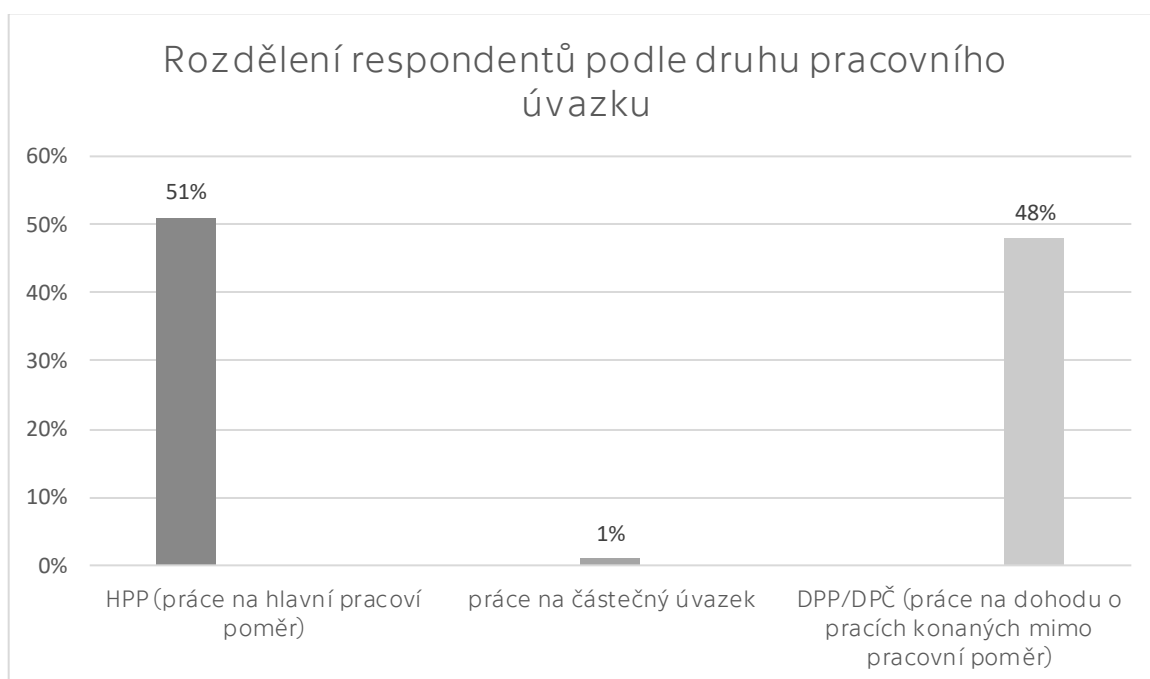


Graf 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví

(Zdroj: vlastní práce autora)

Otázka číslo 2: Jaký je druh Vašeho pracovního úvazku?

Otázka číslo 2 měla za cíl zjistit rozdělení respondentů podle druhu pracovního úvazku, neboť z hlediska počtu poskytovaných zaměstnaneckých výhod je druh pracovního úvazku stěžejní. Graf číslo 2 zobrazuje rozdělení respondentů podle druhu pracovního úvazku. Jak je z grafu vidět, tak počet zaměstnanců pracujících na hlavní pracovní poměr, je téměř rovnocenný počtu zaměstnanců pracujících na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr a počet zaměstnanců pracujících v této společnosti na částečný úvazek je naprosto mizivý. Je to způsobeno tím, že dotazníkové šetření probíhalo v době začátku letní sezóny, kdy už společnost posiluje tým pracovníků o dočasné zaměstnance, pracující právě na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Konkrétně byly obdrženy odpovědi od 30 respondentů pracujících na hlavní pracovní poměr, 28 respondentů pracujících na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr a pouze 1 respondent pracuje ve společnosti na částečný úvazek.

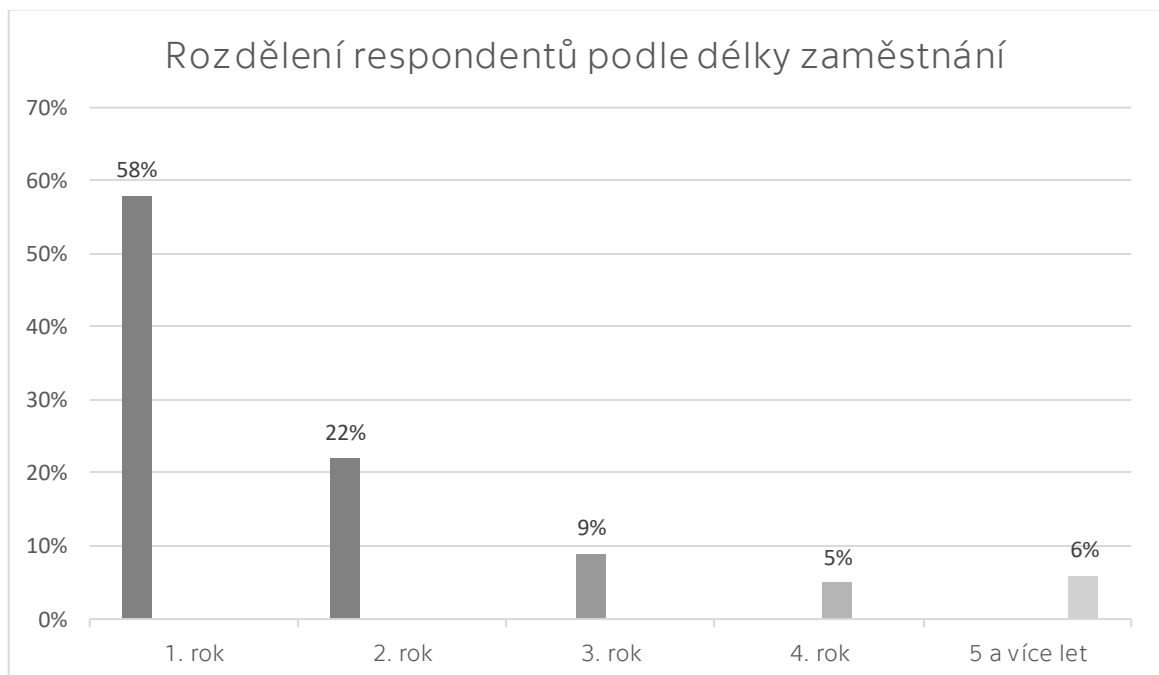


Graf 2 Rozdělení respondentů podle druhu pracovního úvazku

(Zdroj: vlastní práce autora)

Otázka číslo 3: Jak dlouho ve firmě pracujete?

Otázka číslo 3 měla za cíl zjistit rozdělení respondentů, podle délky pracovního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť z hlediska počtu poskytovaných zaměstnaneckých výhod je doba zaměstnání důležitá a některé zaměstnanecké výhody (příspěvek na sociální a životní pojištění, 13. a 14. plat) získávají zaměstnanci až po delší době práce u této společnosti. Graf 3 zobrazuje rozdělení respondentů podle doby zaměstnání u této společnosti. Jak je z grafu vidět, potýká se společnost s vysokou fluktuací zaměstnanců a je nucena stále shánět a proškolovat zaměstnance nové. Zaměstnanců, pracujících v této společnosti méně než 1 rok je výrazná většina, konkrétně 58% (34 respondentů). Druhou nejpočetnější skupinou jsou pak zaměstnanci pracující ve společnosti 2. rok, do níž spadá 22% (13 respondentů). Trend je pak nadále se snižující a dokazuje, že jen velmi málo zaměstnanců, vydrží v úseku odba-veních cestujících pracovat delší dobu.

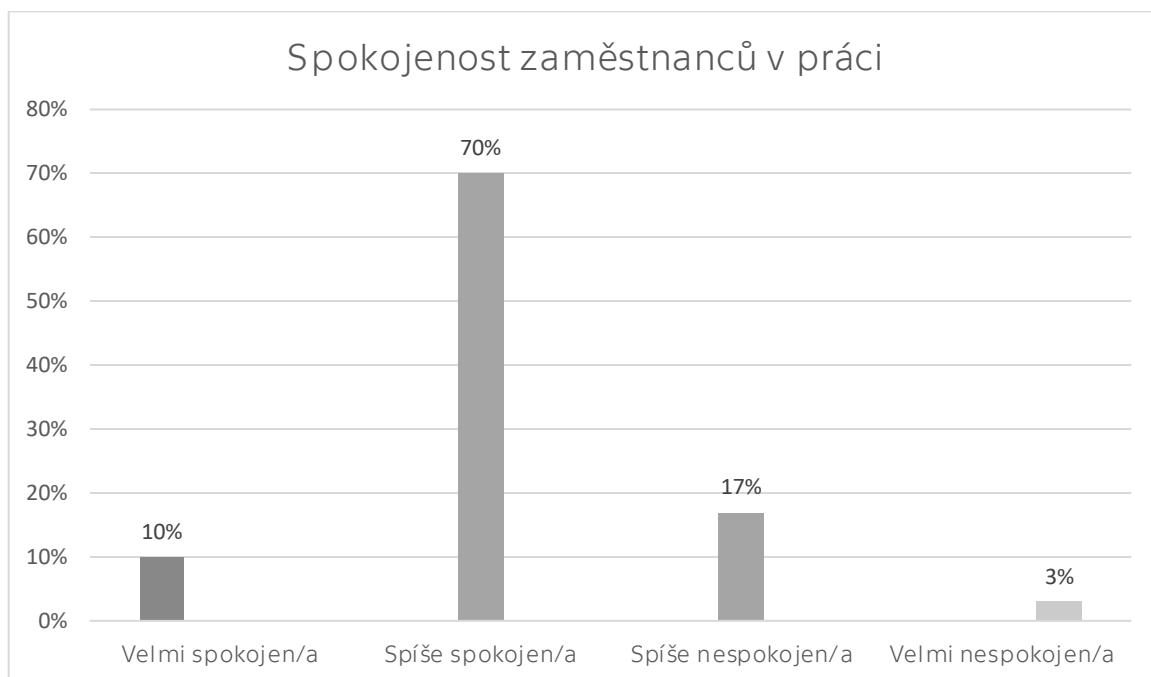


Graf 3 Rozdělení respondentů podle délky zaměstnání

(Zdroj: vlastní práce autora)

Otázka číslo 4: Jak byste ohodnotil/a svou spokojenost v práci?

Otázka číslo 4 měla za cíl zjistit spokojenost respondentů v práci, aby mohla být zkoumána hypotéza, jestli je spokojenost v práci svázána s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami. Z grafu číslo 4 je patrné, že naprostá většina dotazovaných je v práci spokojena, ale je potřeba brát v úvahu výsledky z předchozí otázky, protože nespokojení zaměstnanci při dnešní velice nízké nezaměstnanosti, snadno změní zaměstnavatele a ti, kteří zůstávají ve stejné práci déle, jsou logicky v práci spokojeni a stejně tak nováčci, kteří právě nastoupili, by logicky měli být spokojeni, protože si právě tuto práci vybrali.

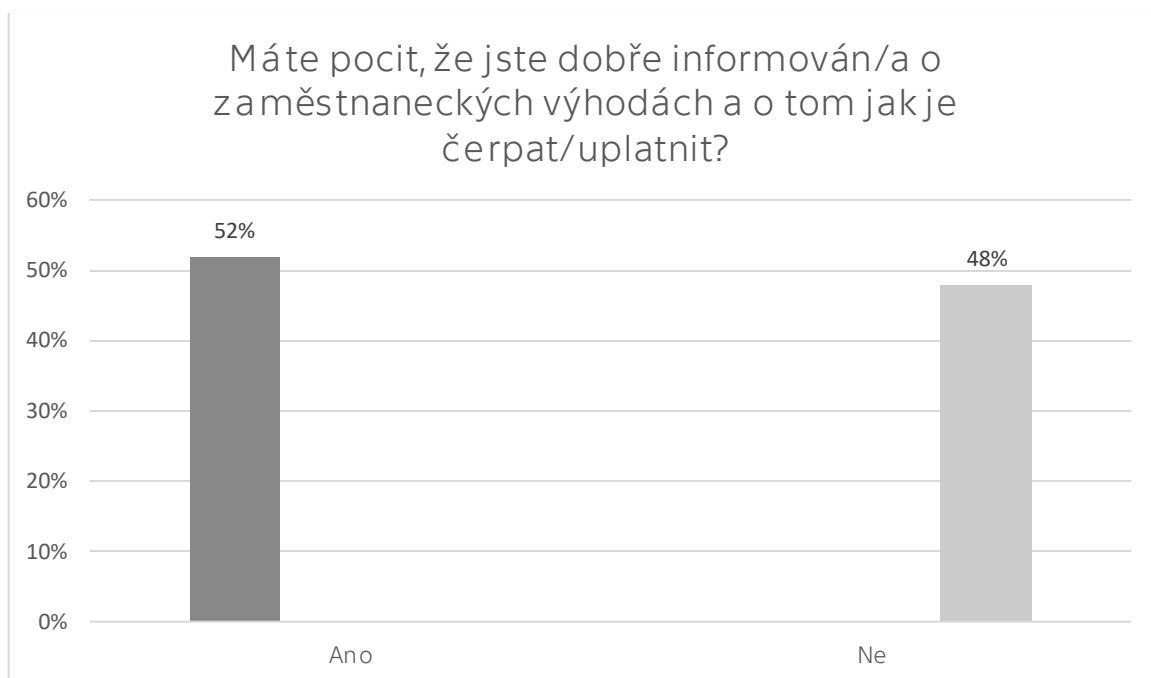


Graf 4 Spokojenost zaměstnanců v práci

(Zdroj: vlastní práce autora)

Otázka číslo 5: Máte pocit, že jste dobře informován/a o zaměstnaneckých výhodách a o tom jak je čerpat/uplatnit?

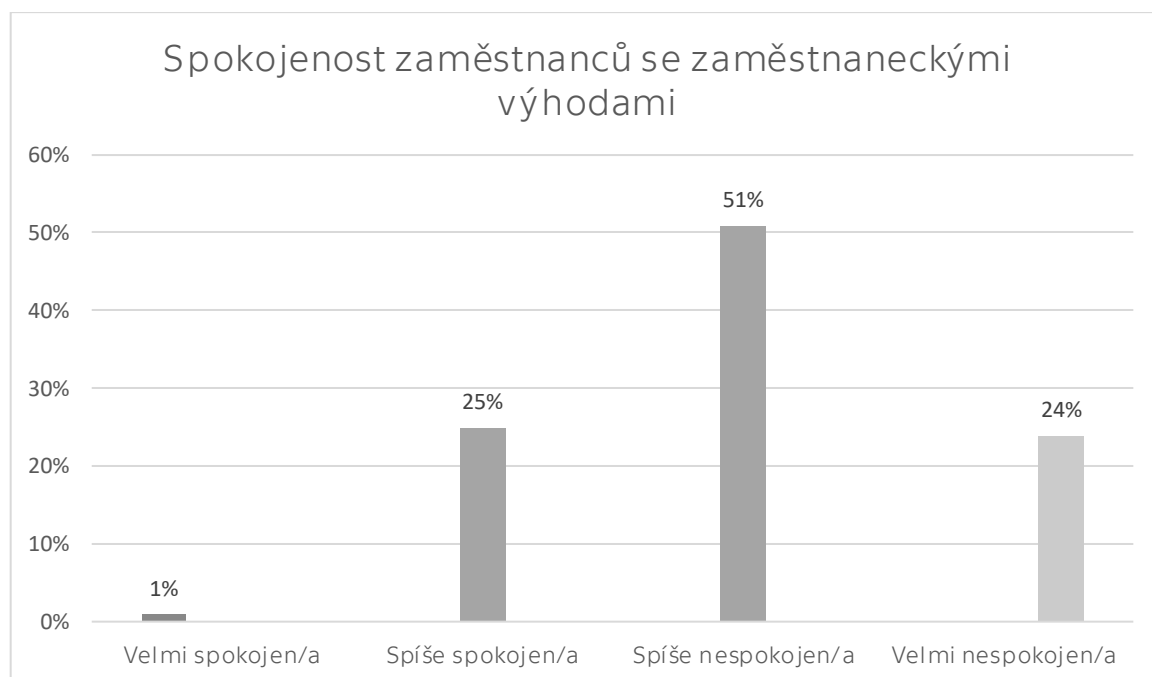
Otázka číslo 5 měla za cíl zjistit informovanost respondentů o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách, a jestli ví, jak a kde případné zaměstnanecké výhody uplatnit. Graf číslo 5 zobrazuje informovanost respondentů se zaměstnaneckými výhodami. Jak je z grafu vidět, tak počet respondentů kteří si připadají být dobře informováni, je téměř rovnocenný počtu respondentů, kteří mají pocit, že dobře informováni nejsou. Počet respondentů, kteří si připadají být dobře informováni, byl 31 (52%) a počet respondentů kteří mají pocit, že dobře informováni nejsou, byl 28 (48%).



Graf 5 Máte pocit, že jste dobře informován/a o zaměstnaneckých výhodách a o tom jak je čerpat/uplatnit?

(Zdroj: vlastní práce autora)

Otázka číslo 6: Jak jste spokojen/a s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami?
Otázka číslo 6 měla za cíl zjistit spokojenost respondentů s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami, aby mohla být zkoumána hypotéza, jestli je spokojenost v práci svázána s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami. Z grafu číslo 6 je patrné, že většina respondentů není s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami spokojena. Konkrétně pouze jeden respondent je velmi spokojen a 15 respondentů (25%) je spíše spokojeno. Většina, tedy 30 respondentů (51%) je s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami spíše nespokojeno a 14 respondentů (24%) je velmi nespokojeno. Nutno dodat, že drtivá většina respondentů, pracujících ve společnosti na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr je s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami nespokojena a u respondentů, pracujících ve společnosti na hlavní pracovní poměr je výsledek téměř rovnoměrně rozdělen mezi ty, co jsou s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami spokojeni a mezi těmi kteří spokojeni nejsou.



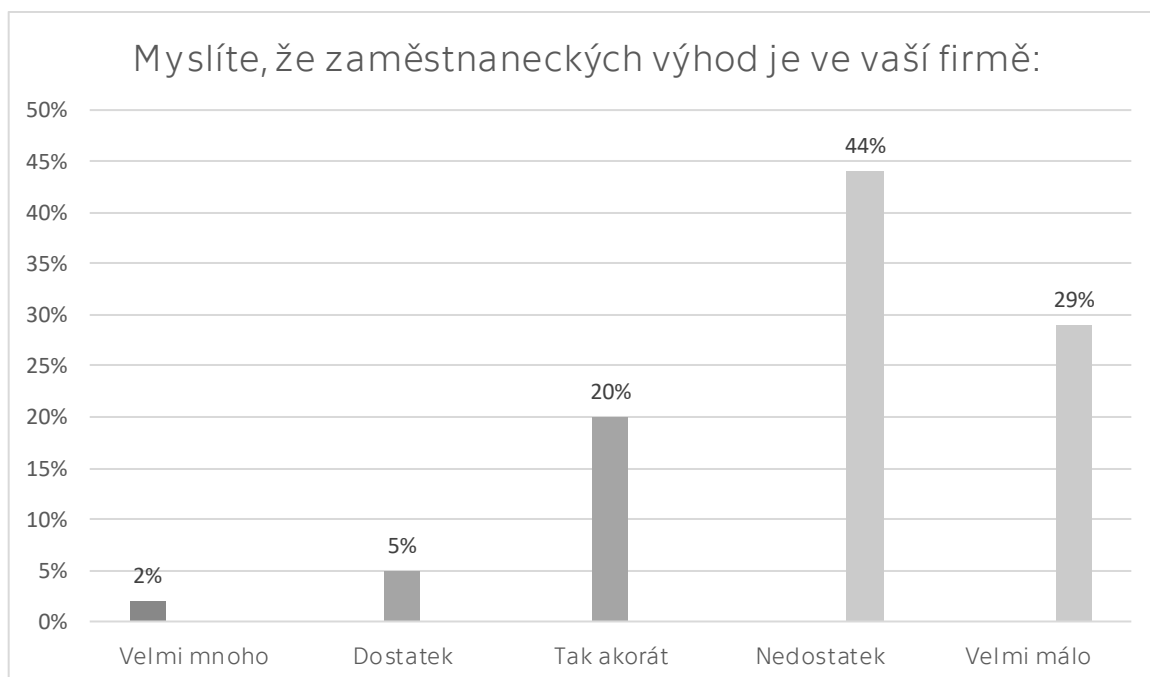
Graf 6 Spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami

(Zdroj: vlastní práce autora)

Otázka číslo 7: Množství zaměstnaneckých výhod

Otázka číslo 7 měla za cíl zjistit názor respondentů, jestli považují nabídku zaměstnaneckých výhod za dostačující, nebo jestli jí považují za nedostatečnou. Z grafu číslo 7 je patrné, že většina respondentů považuje nabídku zaměstnaneckých výhod za nedostatečnou. Konkrétně pouze jeden respondent uvedl, že je podle něj ve společnosti zaměstnaneckých výhod velmi mnoho a 3 respondenti (5%) si myslí, že je jich dostatek. 12 respondentů (20%) považuje nabídku zaměstnaneckých výhod za správně nastavenou. Naproti tomu 26 respondentů (44%) považuje nabídku zaměstnaneckých výhod za nedostatečnou a 17 respondentů (29%) ji považuje za zcela nedostatečnou. U této otázky se projevila stejná skutečnost, jakou u otázky předchozí a negativně vnímá nabídku zaměstnaneckých výhod hlavně skupina respondentů pracujících ve společnosti na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr.

Výzkumná otázka, konkrétně předpoklad, že zaměstnanci této společnosti nejsou, s šíří poskytovaných zaměstnaneckých výhod spokojeni, se tedy potvrdil, protože celkem pouze 7% respondentů považuje nabídku zaměstnaneckých výhod za dostatečně širokou a oproti tomu celých 73% respondentů považuje nabídku za nedostatečnou. Zjištěné skutečnosti jsou silným podkladem pro následné návrhy na zlepšení stavu v oblasti počtu poskytovaných zaměstnaneckých výhod v této společnosti.



Graf 7 Množství zaměstnaneckých výhod

(Zdroj: vlastní práce autora)

Otázka číslo 8: Která poskytovaná zaměstnanecká výhoda se Vám nejvíce líbí?
 Otázka číslo 8 měla za cíl zjistit popularitu poskytovaných zaměstnaneckých výhod a poskytnout podklady pro vedení společnosti, které zaměstnanecké výhody se těší oblibě a tudíž by bylo dobré je v nabídce zaměstnaneckých výhod ponechat a případně rozšířit i mezi zaměstnance pracující ve společnosti na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Z Tabulky číslo 3 je patrné, které zaměstnanecké výhody respondenti uvedli jako nejoblíbenější. 14 respondentů uvedlo, že jim nevyhovuje žádná z poskytovaných zaměstnaneckých výhod a 11 respondentů uvedlo výhody, které nejsou zaměstnaneckými výhodami, nebo je ani neposkytuje tato společnost. Například 8 respondentů uvedlo, že jim vyhovují slevy na letišti, protože letištní obchody se předhánějí v poskytování slev, aby zaměstnance letiště nalákaly právě k využití jejich služeb, takže po předložení čipové karty, kterou musí mít všichni zaměstnanci letiště, je zaměstnancům poskytnuta štědrá sleva až ve výši šedesáti procent.

Z použitelných výsledků je patrné, že největší oblibě se těší příspěvek na stravování, který uvedlo 17 respondentů, dále příspěvek na dopravu (příspěvek na taxislužbu cestou z nebo na noční směnu), který uvedlo 9 respondentů a pracovní uniforma, kterou uvedly 4 respondenti. Všechny odpovědi s počty respondentů, kteří takto odpověděli, jsou uvedeny v tabulce 3.

Tabulka 3 Nejoblíbenější poskytované zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecká výhoda	Počet respondentů
Příspěvek na stravování (stravenky)	17
Žádná zaměstnanecká výhody mi nevyhovuje	14
Příspěvek na dopravu (taxi)	9
Slevy na letišti	8
Pracovní oděv (uniforma)	4
Příspěvek na dopravu (parkování)	2
13. plat	2
14. plat	1
Zázemí pro odpočinek o pauzách v práci	1
Možnost práce přesčas za zvýšenou odměnu	1
Možnost zajistit rodinně požadovaná sedadla na jejich letu	1

(Zdroj: vlastní práce autora)

Otázka číslo 9 : Jakou zaměstnaneckou výhodu v práci nejvíce postrádáte? Otázka číslo 9 měla za cíl zjistit názor respondentů, jakou zaměstnaneckou výhodu by nejvíce uvítali a poskytnout podklady pro vedení společnosti, které zaměstnanecké výhody zaměstnanci nejvíce postrádají a tudíž by se dalo uvažovat o jejich případném zavedení.

Drtivá většina (21 respondentů) by uvítala zavedení zlevněných zaměstnaneckých letenek od leteckých společností, které jsou zákazníky společnosti. Dále by respondenti uvítali zavedení jazykových kurzů (4 respondenti), příspěvek na čištění pracovního oděvu (4 respondenti) či prodlouženou dovolenou (3 respondenti).

Respondenti pracující na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr by pak uvítali rozšíření aktuálně poskytovaných zaměstnaneckých výhod i na ně. Největší zájem vyjádřili tito respondenti o stravenky (12 respondentů), o příspěvek na parkování (5 respondentů) či zavedení mzdových příplatků za práci přesčas, v noci a ve státní svátky. Tyto požadavky budou podrobněji rozebrány v následující kapitole.

Tabulka 4 Nejpostrádanější zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecká výhoda	Počet respondentů
Zlevněné či zaměstnanecké letenky	21
Příspěvek na stravování (stravenky)	12
Příspěvek na dopravu (na parkování)	5
Zavedení zákonných příplatků i pro DPČ	4
Jazykové kurzy	4
Příspěvek na čištění pracovního oděvu	4
Dovolená navíc	3
13. plat (nárok na něj od začátku pracovního poměru)	1

(Zdroj: vlastní práce autora)

3.5 Návrhy řešení, doporučení

Tato kapitola shrnuje poznatky z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci společnosti působící v leteckém průmyslu a to konkrétně mezi zaměstnanci úseku odbavení cestujících na letišti Václava Havla Praha a následně jsou v této kapitole vytvořeny návrhy na zlepšení stávající situace v oblasti zaměstnaneckých výhod pro tyto zaměstnance.

Výsledek dotazníkového šetření je pro firmu alarmující, protože jeho výstupem je, že většina zaměstnanců není s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami spokojena a mnozí zaměstnanci, kteří v dotazníku uvedli, že spokojeni jsou, tak uvádějí výhody, které buď nejsou zaměstnaneckými výhodami vůbec (například: možnost práce přesčas a možnost zajistit rodině požadovaná sedadla na jejich letu), nebo je dokonce neposkytuje ani jejich zaměstnavatel (slevy v letištních restauracích, nabízené restauracemi z marketingových důvodů).

Další alarmující skutečností, která jen potvrzuje špatné personální prostředí ve firmě, je vysoká fluktuace zaměstnanců, kterou potvrzuje otázka dotazníku číslo 3, ze které je patrné, že většina zaměstnanců je u společnosti první rok. Navíc zaškolení nových zaměstnanců pro práci na letišti je velice zdlouhavé a nákladné a nováček začne odvádět plnohodnotnou práci nejdříve po čtvrt roce od doby nástupu do práce a tudíž to společnosti přináší nemalé náklady.

Zajímavou skutečností bylo zjištění, že ačkoli zaměstnanci nejsou spokojeni se zaměstnaneckými výhodami, tak většina v otázce 4 uvedla, že celkově v práci spíše spokojeni, ale je potřeba brát v úvahu výsledky z předchozí otázky, protože nespokojení zaměstnanci při dnešní velice nízké nezaměstnanosti, snadno změní zaměstnavatele a ti, kteří zůstávají ve stejné práci déle, jsou logicky v práci spokojeni a stejně tak nováčci, kteří právě nastoupili, by logicky měli být spokojeni, protože si právě tuto práci vybrali.

Podle mého názoru firma těží z lukrativnosti leteckého prostředí, což společnosti přivádí zaměstnance, kteří jsou v práci spokojeni, protože se pohybují v blízkosti letadel, která jsou jejich zájmem.

Velkou kritiku si společnost zaslouží za rozsáhlé zaměstnávání zaměstnanců na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde se společnost podle mého názoru pohybuje na hraně zákoníku práce, protože tito zaměstnanci mají běžně v sezónních měsících odpracováno měsíčně 150 až 250 pracovních hodin, což je ještě více, než je

plný úvazek pracovníků v plnohodnotném pracovním poměru, ale prakticky bez zaměstnaneckých výhod a bez náležitých příplatků a práv, které zaměstnancům v pracovním poměru náleží. Navíc jak je vidět z otázky číslo 2, dotazníkového šetření, tak počet zaměstnanců, pracujících na hlavní pracovní poměr, je téměř rovnocenný počtu zaměstnanců pracujících na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr a zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.⁴⁰

Dalším faktem je, že firma poskytuje pouze takové zaměstnanecké výhody, které jsou pro ní daňově uznatelným nákladem, takže mi ze všech těchto skutečností bohužel vyplývá, že společnosti na zaměstnancích nezáleží, ale zajímají ji pouze náklady a případné zisky. To by se společnosti, zvláště při dnešní nízké nezaměstnanosti, mohlo vymstít a měla by si to co nejdříve uvědomit a svůj přístup k zaměstnancům přehodnotit.

Co se týká poskytovaných zaměstnaneckých výhod, tak z výstupů otázek číslo 8 a 9 vyplývá, že zaměstnanci mají nejvíce v oblibě příspěvek na stravování a příspěvek na dopravu a nejvíce by si přáli zavedení zaměstnaneckých letenek a jazykové kurzy. Zaměstnanci pracující na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr by si pak přáli stejné zaměstnanecké výhody, jako mají jejich kolegové pracující v pracovním poměru a to především příspěvek na stravování a příspěvek na parkovné.

Aby mělo poskytování zaměstnaneckých výhod smysl, měla by se společnost více zajímat, o které zaměstnanecké výhody mají zaměstnanci zájem.

Návrhy na řešení

Na základě těchto skutečností navrhuji 3 řešení, jak situaci vylepšit.

- 1) Jako nejdůležitější mi přijde doporučit společnosti převedení pracovníků z dohod o pracovních činnostech na řádné pracovní poměry a pokud to možné není, tak alespoň zajistit rozšíření zaměstnaneckých výhod i na tyto zaměstnance a nastavení tak spravedlivého a rovnocenného systému odměňování pro všechny zaměstnance.

⁴⁰ § 74 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

- 2) Mým druhým doporučením je soustředit se na komunikaci se zaměstnanci a rozšiřovat právě nabídku zaměstnaneckých výhod, o které mají zaměstnanci zájem a podle mého názoru to bude mít na zaměstnance pozitivní vliv a napomůže to snížení fluktuace zaměstnanců a ve výsledku náklady sníží.
- 3) Mým třetím doporučením jsou konkrétní zaměstnanecké výhody, o jejichž zavedení bych uvažoval. A to jednak nejžádanější zaměstnanecké letenky a jazykové kurzy, které byly druhou nejžádanější zaměstnaneckou výhodou.

Je mi jasné, že se zaměstnaneckými letenkami je situace složitá a náklady by byly velké a nedaly by se použít jako náklady daňové, ale podle mého názoru by společnost mohla zkusit kompromisní řešení a vyjednat u některé z leteckých společností slevu pro své zaměstnance, když jsou tyto letecké společnosti vlastně zákazníky této firmy. Zatímco zavedení jazykových kurzů pro zaměstnance mi přijde poměrně jednoduché a protože zaměstnanci této společnosti denně komunikují v cizím jazyce, tak taky potřebné a dalo by se považovat za nezbytné vzdělávání v oborech souvisejících s podnikáním a tudíž by takovéto kurzy mohly být pro společnost daňovými náklady. Navrhuji proto zavedení vzdělávacích kurzů v oblasti cizích jazyků a začít rozhovory se zástupci leteckých společností o možnostech a podmínkách poskytnutí zlevněných leteňek pro zaměstnance této společnosti.

Závěr

Lidské zdroje jsou jeden ze stěžejních součástí každé společnosti a dobře pracující zaměstnanci jí mohou poskytovat výhodu oproti konkurenci. Aby byli zaměstnanci spokojenější a tudíž v práci výkonnější, jsou jim nabízeny kromě základní odměny za práci zaměstnanecké výhody, neboť spokojení zaměstnanci jsou podmínkou pro úspěšné fungování každé společnosti. Bohužel u zkoumané společnosti, působící v leteckém průmyslu, tomu v současné době podle mých zjištění tak úplně není a společnost by měla začít na zaměstnance myslet a to nejen jako na pracovní nástroje.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že společnost trpí vysokou fluktuací zaměstnanců a že většina pracovníků není s nabídkou poskytovaných zaměstnaneckých výhod spokojena.

Na základě analýzy spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami byla navržena 3 doporučená řešení, jak spokojenost zaměstnanců zlepšit. Prvním doporučením, jak zlepšit vztahy ve společnosti je nastavení spravedlivého a rovnocenného systému odměňování a poskytování zaměstnaneckých výhod pro všechny zaměstnance. Druhým doporučením je soustředit se na komunikaci se zaměstnanci a rozšiřovat právě nabídku zaměstnaneckých výhod, o které mají zaměstnanci zájem a ideálně tím snížit či omezit fluktuaci zaměstnanců. Třetím doporučením je pak zavedení vzdělávacích kurzů v oblasti cizích jazyků a začít rozhovory se zástupci leteckých společností o možnostech a podmínkách poskytnutí zlevněných letenek pro zaměstnance této společnosti.

Cílem této bakalářské práce bylo popsat a zhodnotit způsob poskytování zaměstnaneckých výhod v podniku, působícím v leteckém průmyslu a zjistit spokojenost zaměstnanců, pracujících na letišti Václava Havla Praha v úseku odbavení cestujících, s nabízenými zaměstnaneckými výhodami a navrhnout zlepšení v systému poskytování zaměstnaneckých výhod v této společnosti. Dle mého názoru, bylo stanovených cílů dosaženo.

Seznam použité literatury

Tištěné zdroje

ARMSTRONG, Michael. Employee Reward. 1st ed. London : Institute of Personnel and Development, 1996. 421 s. ISBN 0-85292-623-5.

ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

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

JANOŠOVÁ, Jana; KOLIBOVÁ, Helena. Zaměstnanecké výhody a daně. 1. vydání. Praha : GRADA, 2005. 116 s. ISBN 80-247-1364-0

KOUBEK, Josef. Personální práce v malých a středních firmách. 3. vydání. Praha : Grada Publishing, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2. vydání. Praha : ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-807357-368-3.

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. Praha : Linde, 2008. 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha : Linde, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-7546

Internetové zdroje

HOLANOVÁ. *Stravenky jako samozřejmost. Nový žebříček benefitů k práci* [online]. 2015 [cit. 2017-05-18]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/stravenky-jako-samozrejmost-novy-zebricek-benefitu-k-praci/r~ff695ec64a7711e5b440002590604f2e/>

K 13 milionům letišti pomohly větší a obsazenější letadla i novinky v nabídce destinací. *Letiště Praha* [online]. Praha: Marika Janoušková, 2017 [cit. 2017-05-17]. Dostupné z: <http://www.prg.aero/cs/o-letisti-praha/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/k-13-milionum-letisti-pomohly-vetsi-a-obsazenejsi-letadla-i-novinky-v-nabidce-destinaci/>

PECH, Lucie. Tisková zpráva-Firmám se daří, nabízejí zaměstnancům více benefitů než loni. *Tisková zpráva-Firmám se daří, nabízejí zaměstnancům více benefitů než loni* [online]. 2015, , 4 [cit. 2017-05-18]. Dostupné z: https://www.google.com/url?q=http://www.spcr.cz/images/TZ_SP_%25C4%258CR_a_NN_k_zam%25C4%259Bstnaneck%25C3%25BDm__bene-fit%25C5%25AFm.docx&sa=U&ved=0ahUKewj1q9KQ68nTAhWlKIAKHYSjSD5g4PBA-WCB0wCA&client=internal-uds-cse&usg=AFQjCNEKMo4kfhxKP_GTOcLOZtRhbtXjg

URBAN, Jan. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi* [online]. 2005, 2005(10) [cit. 2017-05-18]. Dostupné z: <http://www.ucetni-kavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

Právní zdroje

ZÁKON č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

ZÁKON č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

ZÁKON č. 589/1992 Sb. O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ZÁKON č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam grafů

Graf 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví.....	34
Graf 2 Rozdělení respondentů podle druhu pracovního úvazku	35
Graf 3 Rozdělení respondentů podle délky zaměstnání.....	36
Graf 4 Spokojenost zaměstnanců v práci.....	37
Graf 5 Máte pocit, že jste dobře informován/a o zaměstnaneckých výhodách a o tom jak je čerpat/uplatnit?.....	38
Graf 6 Spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami	39
Graf 7 Množství zaměstnaneckých výhod.....	40

Seznam tabulek

Tabulka 1 Nejpoužívanější zaměstnanecké výhody na území ČR.....	12
Tabulka 2 Shrnutí zaměstnaneckých výhod a jejich daňových dopadů	32
Tabulka 3 Nejoblíbenější poskytované zaměstnanecké výhody	41
Tabulka 4 Nejpostrádanější zaměstnanecké výhody.....	42

Přílohy

Dotazník rozeslaný zaměstnancům společnosti

OTÁZKY

ODPOVĚDI

59

Zaměstnanecké výhody

Benefity

Jaké je Vaše pohlaví? *

Muž

Žena

Jaký je druh Vašeho pracovního úvazku? *

HPP (práce na hlavní pracovní poměr)

Práce na zkrácený úvazek

DPČ/DPP (práce formou dohody o práci mimo pracovní poměr)

Jak dlouho zde pracujete? *

- 1. rok
- 2. rok
- 3. rok
- 4. rok
- 5 a více let

Jak byste ohodnotil/a svou spokojenost v práci? *

- velmi spokojen
- spíše spokojen
- spíše nespokojen
- velmi nespokojen

Máte pocit, že jste dobře informován/a o zaměstnaneckých výhodách a o tom jak je čerpat/uplatnit? *

- Ano
- Ne



Jste spokojen/a s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami? *

- velmi spokojen
- spíše spokojen
- spíše nespokojen
- velmi nespokojen

Myslíte, že zaměstnaneckých výhod je ve vaší firmě: *

- velmi mnoho
- dostatek
- tak akorát
- nedostatek
- velmi málo

Která poskytovaná zaměstnanecká výhoda se Vám nejvíce líbí? *

Text stručné odpovědi

Jakou zaměstnaneckou výhodu nejvíce postrádáte? *

Text stručné odpovědi

Evidence výpůjček

Prohlášení:

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

Jméno a příjmení: Albert Syrovátka

V Praze dne: 18. 05. 2017

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis