



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Masarykův ústav vyšších studií

Vyhodnocení systému zaměstnaneckých benefitů ve výzkumné instituci

Evaluation of employee benefits in the research institution

Bakalářská práce

Studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Řízení a ekonomika průmyslového podniku**

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

Jiří Hykyš

Praha 2017


I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

| | | | | | |
|-------------------------|--|--------|-------------|---------------|---------------|
| Příjmení: | <u>HYKYŠ</u> | Jméno: | <u>JIRÍ</u> | Osobní číslo: | <u>396861</u> |
| Fakulta/ústav: | <u>Masarykův ústav vyšších studií (MUVS)</u> | | | | |
| Zadávací katedra/ústav: | <u>KATEDRA MANAGEMENTU</u> | | | | |
| Studijní program: | <u>EKONOMIKA A MANAGEMENT</u> | | | | |
| Studijní obor: | <u>ŘÍZENÍ A EKONOMIKA PRŮMYSLového PODNIKU</u> | | | | |

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

| | | | |
|---|--|--|-------------------|
| Název bakalářské práce: | <u>Vyhodnocení systému zaměstnaneckých benefitů ve výzkumné instituci</u> | | |
| Název bakalářské práce anglicky: | <u>Evaluation of employee benefits in the research institution</u> | | |
| Pokyny pro vypracování: | <p>Cílem je analyzovat systém zaměstnaneckých výhod a daní a jejich uplatnění ve výzkumné instituci. Přínosem je vyhodnocení systému benefitů a doporučení případných změn. Stručná osnova: odměňování zaměstnanců, definice a charakteristika zaměstnaneckých výhod, členění zaměstnaneckých výhod, návrh doporučení pro vybranou společnost</p> | | |
| Seznam doporučené literatury: | <p>MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně, roky, bez kopírování PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009; KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění; ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy; MILKOVICH G.T., BORDEAU J.W. Řízení lidských zdrojů, 1993; KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, 2007</p> | | |
| Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce: | <u>RNDr. Jitka Jurková M.A., MUVS</u> | | |
| Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce: | | | |
| Datum zadání bakalářské práce: | <u>15.1.2016</u> | Termín odevzdání bakalářské práce: | <u>8. 5. 2016</u> |
| Platnost zadání bakalářské práce: | <u>30. 6. 2017</u> | | |
|  Podpis vedoucí(ho) práce |  Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry |  Podpis děkana(ky) | |

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

| | |
|-----------------------|---|
| <u>17-01-2016</u> |  |
| Datum převzetí zadání | Podpis studenta(ky) |

Vzor citačního záznamu

HYKYŠ, Jiří. *Vyhodnocení systému zaměstnaneckých benefitů ve výzkumné instituci*. Praha: ČVUT 2016. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval (a) samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval (a) a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne:

podpis:.....

Poděkování

Dovoluji si touto cestou poděkovat vedoucí bakalářské práce RNDr. Jitce Jurkové M.A., vedení Výzkumného ústavu Akademie věd České republiky a všem zúčastněným zaměstnancům za spolupráci, která přispěla k vypracování této bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity. Cílem je analyzovat systém zaměstnaneckých výhod a daní a jejich uplatnění ve výzkumné instituci. V první části práce je popsána současná teorie vztahující se k zaměstnaneckým benefitům. Druhá část je věnována vyhodnocení nastavení systému zaměstnaneckých výhod v dané společnosti. Na základě dotazníkového šetření je navržena změna v systému zaměstnaneckých výhod.

Klíčová slova

Zaměstnanecké výhody, benefity, daně, zaměstnanec, zaměstnavatel

Abstract

The bachelor thesis deals with employee benefits. The aim is to analyze the system of employee benefits and taxes and applying them in a research institution. The first part describes the current theories related to employee benefits. The second part is devoted to the evaluation system settings employee benefits in the company. Based on the survey is designed to change the system of employee benefits.

Key words

Employee benefits, benefits, taxes, employee, employer

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod | 2 |
| I. Teoretická část | 4 |
| 1. Odměňování zaměstnanců..... | 4 |
| 1.1. Celková odměna | 4 |
| 2. Definice a charakteristika zaměstnaneckých výhod..... | 6 |
| 3. Členění zaměstnaneckých výhod | 9 |
| 4. Druhy zaměstnaneckých výhod..... | 11 |
| 4.1. Vzdělávání | 11 |
| 4.2. Stravování zaměstnanců..... | 12 |
| 4.3. Další zaměstnanecké výhody..... | 14 |
| II. Praktická část | 20 |
| 5. Představení výzkumného ústavu..... | 20 |
| 6. Sociální fond | 21 |
| 7. Benefity Výzkumného ústavu | 22 |
| 8. Dotazníkové šetření | 24 |
| 9. Vyhodnocení výzkumných otázek | 29 |
| 9.1. Využití stravenek a poukázek Ticket Benefits..... | 29 |
| 9.2. Příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na telefon | 30 |
| 9.3. Spokojenost s nabídkou benefitů | 32 |
| 10. Další výsledky..... | 34 |
| 10.1. Míra využívání dalších benefitů..... | 34 |
| 10.2. Informovanost o benefitech..... | 36 |
| 11. Vyhodnocení dotazníkového šetření a doporučení pro Výzkumný ústav..... | 37 |
| Závěr | 39 |
| Seznam použité literatury | 41 |
| Seznam tabulek a grafů | 43 |
| Seznam příloh..... | 44 |
| Přílohy | 45 |

Úvod

Bakalářská práce se zabývá představením běžných zaměstnaneckých benefitů v České republice a následně rozbořem zaměstnaneckých výhod ve výzkumné instituci.

V současnosti se stává nabídka benefitů ve firmách čím dál tím víc rozšířená. V dnešní době je nedostatek kvalitních a kvalifikovaných zaměstnanců a zaměstnanecké benefity je jeden ze způsobů, jakými je nalákat nebo naopak udržet. Zaměstnanecké benefity mohou být důležitým faktorem při výběru nového zaměstnání.

Nabídka poskytovaných zaměstnaneckých výhod bývá často závislá na tom, jak velká je firma, která zaměstnanecké výhody nabízí. Většinou platí, že čím je firma větší, tím větší má nabídku zaměstnaneckých výhod.

Zaměstnavatel může některé výhody zahrnout do nákladů a tím může snížit svůj zisk před úroky a zdaněním. Pro zaměstnance je to příjem nad rámec jeho mzdy a v některých případech může být osvobozen od poplatků za zdravotní a sociální pojištění nebo od daně z příjmu. Správně nastavený systém tedy může být užitečný pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Cílem této bakalářské práce je provést rozbor zaměstnaneckých výhod ve výzkumné instituci a navrhnout zlepšení daného systému.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou.

Obsahem teoretické části je popis a představení běžných zaměstnaneckých benefitů v České republice, jejich dělení a popsání výhod a nevýhod.

Praktická část se zabývá zkoumáním zaměstnaneckých výhod ve Výzkumném ústavu Akademie věd České republiky a jejich daňovou výhodností. Po dohodě nebudu uvádět, o jaký ústav se přímo jedná. Jsou zde popsány jednotlivé druhy benefitů, které Výzkumný ústav nabízí.

Analýzu a vyhodnocení systému zaměstnaneckých benefitů jsem provedl pomocí dotazníkového šetření. Za tímto účelem jsem stanovil výzkumné otázky, které zní: 1. Zaměstnanci nejvíce využívají stravenky a poukázky Ticket Benefits;

2. Zaměstnanci by jako nové benefity ocenili příspěvek na telefon a příspěvek na penzijní připojištění; 3. většina zaměstnanců je spokojena s nabídkou benefitů.

I. Teoretická část

1. Odměňování zaměstnanců

Odměňování již v dnešním moderním řízení lidských zdrojů neznamena pouze plat nebo mzdu, případně jiné další peněžní odměny, které poskytuje společnost zaměstnanci za vykonanou práci. Dnešní pojetí odměňování zaměstnanců je v současnosti mnohem více propracované. Zahrnuje například povýšení, formální uznání (pochvaly) a zaměstnanecké výhody (zaměstnanecké výhody jsou většinou nepeněžní), které zaměstnavatel nabízí bez ohledu na zaměstnancův pracovní výkon a poskytuje zaměstnanecké výhody pouze z titulu pracovního poměru nebo jiného vztahu. Odměny mohou být věci, které nemusí být zcela samozřejmé. Odměny mohou být vnější a vnitřní. U vnějších odměn můžeme přímo vidět výsledek a jsou svým způsobem hmatatelné. Vnější odměnou může být například přidělení lépe vybavené kanceláře, zařazení na určité pracoviště nebo přidělení určitého stroje. Mezi odměny se řadí i vzdělávání poskytované organizací. Vnější odměny kontroluje a rozhoduje o nich organizace. Oproti tomu vnitřní odměny nejsou přímo hmatatelné a souvisí se spokojeností zaměstnance s prací, s radostí, kterou mu přináší práce, s uznáním od okolí, hrdostí, že může pracovat tam, kde pracuje a kariéry. Tyto odměny jsou závislé na osobnosti zaměstnance a závisí na jeho potřebách, zájmech a hodnotách. Kromě peněžních norem odměňování se tedy zároveň používají nepeněžní formy odměňování. Všechny tyto odměny tvoří celkovou odměnu. (Koubek, 2007, s. 283-284)

1.1. Celková odměna

Celková odměna je taková odměna, která obsahuje všechny typy odměn. To znamená, že obsahuje nepřímé i přímé typy odměn a vnitřní i vnější typy odměn. Se všemi součástmi odměny (plat nebo mzda, zásluhová odměna, zaměstnanecké výhody a nepeněžní odměny), které souvisí s výkonem práce, jsou provázány a zachází se s nimi jako s jedním provázaným celkem. (Armstrong, 2007, s. 520)

Celková odměna tedy propojuje tzv. transakční odměny a relační (vztahové) odměny, viz tabulka č.1. Mezi transakční odměny patří základní mzda nebo plat, zásluhová odměna a zaměstnanecké výhody. V souvislosti s transakčními odměnami lze hovořit o hmotných odměnách. Relační (vztahové) odměny jsou odměny, které se týkají vzdělávání a rozvoje a zkušeností a zážitků z práce. Relační (vztahové) odměny jsou nehmotné odměny. (Armstrong, 2007, s. 520)

Na celkovou odměnu se je nutné nahlížet holistickým přístupem. To znamená, že se na ni musíme dívat celostním přístupem, protože vlastnosti systému nelze určit jen pomocí vlastností jeho částí. Celková odměna se nespolehá na jeden nebo na dva samostatné mechanismy, ale zabývá se každým způsobem, kterým lze odměňovat zaměstnance. Cílem je dosáhnout co největšího možného dopadu odměňování na motivaci, oddanost a angažovanost v zaměstnání. Podle definice O'Neala zahrnuje celková odměna vše, čeho si pracovníci v zaměstnaneckém vztahu cení. (Armstrong, 2007, s. 520)

Podle jiné definice celkové odměny jsou celkovou odměnou všechny nástroje, které má zaměstnavatel k dispozici a které by mohl zaměstnavatel využít k získání, udržení a uspokojení pracovníků. Jiná definice zase uvádí, že celkové odměny obsahují nejen mzdu či plat a zaměstnanecké benefity, ale také nehmotné prvky jako je například příležitost ke kariéře, vzdělávání a rozvoj a uplatňování pravomocí. (Armstrong, 2007, s. 520-521)

Tabulka 1: Odměňování zaměstnanců

| | | | |
|---------------------------|------------------------------|----------------------------|----------------|
| Transakční odměny | Základní mzda / plat | Celková hmotná odměna | Celková odměna |
| | Zásluhová odměna | | |
| | Zaměstnanecké výhody | | |
| Relační (vztahové) odměny | Vzdělávání a rozvoj | Nepeněžní / vnitřní odměny | |
| | Zkušenosti / zážitky z práce | | |

Zdroj: (Armstrong, 2007, s. 521)

2. Definice a charakteristika zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké benefity se začaly objevovat poprvé před druhou světovou válkou. Prudký rozvoj ale nastal až během druhé světové války. Zaměstnavatelé měli velký nedostatek pracovní síly a mzdy byly kontrolovány vládou. Firmy proto začaly podnikat kroky k tomu, aby si udržely stávající zaměstnance, nebo nalákaly nové. Začaly tedy zaměstnancům přispívat na stravování, lékaře nebo začaly zřizovat životní pojistky. Od té doby se systém zaměstnaneckých výhod značně posunul, ale stále platí, že význam zaměstnaneckých výhod je větší v obdobích, kdy je nedostatek zaměstnanců. (Milkovich G.T., Bordreau J.W., 1993, str. 43)

Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům navíc ke klasické peněžní odměně. Zahrnují také položky, které nejsou přímou odměnou, jako je například nadstandardní délka dovolené. (Armstrong, 2007, s. 595)

Cílem poskytování zaměstnaneckých výhod je uspokojit osobní potřeby zaměstnanců, posílit oddanost zaměstnanců vůči zaměstnavateli a poskytovat daňově výhodný způsob odměny. Pokud jsou zaměstnanecké výhody správně nastavené, mohou pomáhat získat nové zaměstnance nebo udržet stávající zaměstnance. (Armstrong, 2007, s. 595)

Zaměstnanecké výhody nemají za úkol motivovat pracovníky. Normální zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem nemají většinou přímý vliv na pracovní výkon zaměstnance. Mohou ale zlepšovat angažovanost a oddanost a mohou vytvářet lepší pohled na zaměstnavatele. (Armstrong, 2007, s. 595)

Zaměstnanecké benefity mohou být zaměstnavatelem poskytovány: 1. všem zaměstnancům firmy - např. příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění, zvýhodněné půjčky, příspěvky na stravování, příspěvky na sportovní a kulturní akce, příspěvky na vzdělávací kurzy a školení, hrazení zdravotních prohlídek, příspěvky na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, úhrada masážních, rehabilitačních a posilovacích

služeb, dary k životním a jiným výročím, prodej produktů firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá (tržní), poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, nákup vitaminových přípravků. 2. pouze vybrané skupině zaměstnanců - např. používání služebního auta i pro soukromé účely (manažerské auto), zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování, poskytování zaměstnaneckých akcií. 3. individuálně zaměstnancům - při živelné pohromě, podpory při neštěstí v rodině, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance. (Macháček, 2008; Krbečková, 2014; Pelc 2009)

Za zaměstnanecké benefity, které zaměstnavatel poskytuje, lze považovat i další výhody, které umožňuje zákoník práce. Jedná se například o nadstandardní délku dovolené, vyšší výše odstupného při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, volno pro zařizování soukromých potřeb zaměstnance, zavedení pružného rozvržení pracovní doby, zavedení kontra pracovní doby, umožnění práce z domova, příplatek k výši nemocenských dávek do výše běžné mzdy zaměstnance, poskytování nadlimitní výše stravného při tuzemských služebních cestách a nadlimitní výše stravného a kapesného při zahraničních cestách. (Macháček, 2008, s. 13)

Zaměstnanecké výhody, které jsou určeny pro všechny zaměstnance firmy, se dají poskytovat dvěma způsoby: fixní systém benefitů nebo flexibilní systém benefitů (cafeteria systém). U fixního systému vybere zaměstnavatel zaměstnanecké výhody, které jsou pro všechny zaměstnance, a je jen na samotném zaměstnanci, zda tyto zaměstnanecké výhody využije nebo ne. Nevýhodou tohoto systému je, že zaměstnavatel může určit zaměstnanecké výhody, o které pak zaměstnanci nebudou mít zájem a raději by měli jiné zaměstnanecké výhody. Oproti tomu flexibilní systém benefitů (cafeteria systém) umožňuje zaměstnancům vybrat si ze stanovaného balíčku zaměstnaneckých výhod ty zaměstnanecké výhody, které jim nejvíce vyhovují. Zaměstnanecké výhody jsou bodově ohodnocené a zaměstnanec dostane určitý počet bodů, které pak použije na výběr zaměstnaneckých výhod, které mu nejvíce vyhovují. (Macháček, 2008, str. 14).

Jak ukázaly výsledky výzkumu ING banky (viz. Tab. 2) zaměstnanecké výhody poskytuje v současnosti v ČR v současnosti 99% firem. V průměru nabízejí firmy 10 benefitů. Firmy pod 50 zaměstnanců nabízejí průměrně 7 benefitů, podniky, které mají více než 250 zaměstnanců pak 11. (ING, 2014)

Tabulka 2: Nejčastěji poskytované benefity v roce 2014

| Nejčastěji poskytované benefity v roce 2014 | |
|---|------------------------------|
| Zaměstnanecké benefity | Procento poskytujících firem |
| Mobilní telefon | 89% |
| Vzdělávání | 81% |
| Lékařské prohlídky | 78% |
| Pitný režim | 75% |
| Stravenky | 74% |
| Služební automobil | 74% |
| Věcné dary/jednorázové odměny | 68% |
| Příspěvky na penzijní připojištění | 68% |
| Příspěvek na životní pojištění | 49% |
| Sport | 42% |
| 13. plat | 39% |
| Zdraví (vitaminy, rehabilitace atd.) | 39% |
| Kultura | 35% |
| Zaměstnanecké půjčky | 34% |
| Očkování proti chřipce | 27% |
| Příspěvek na dovolenou | 27% |
| Dny volna – tzv. sick day | 25% |
| Flexi – poukázky | 26% |
| Příspěvek na cestování do zaměstnání | 20% |

Zdroj:(ING, 2014)

Výhody zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity přináší výhody převážně pro zaměstnance. Jedním z hlavních přínosů je, že jsou součástí nepeněžního příjmu a proto mohou být osvobozeny od daně z příjmu a odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Pokud splňují potřeby a očekávání zaměstnance, mohou sloužit též jako motivační prvek, zejména pak při výběru nového zaměstnání. (Macháček, 2008; Krbečková, 2014; Pelc, 2009)

Zaměstnanecké výhody ale mohou přinést užitek i zaměstnavateli. Když jsou zaměstnanecké výhody dobře nastaveny, zlepšují pověst podniku a ten pak má lepší postavení na trhu práce při hledání nových zaměstnanců. Dále podporují relaxaci, rozvoj a sociální zázemí zaměstnanců, kteří se pak cítí lépe a rádi v podniku pracují. Zároveň pak o firmě dobře mluví a tím firma získává větší prestiž. Zlepšují také vztahy mezi zaměstnanci i vztahy mezi zaměstnavatelem a podporují loajalitu k podniku. Zaměstnanecké výhody mimo jiné nepodléhají tolik inflaci, jako mzda nebo plat. (Macháček, 2008; Krbečková, 2014; Pelc, 2009)

Nevýhody zaměstnaneckých benefitů

I když u zaměstnaneckých benefitů převažují výhody, přináší rovněž i nevýhody. Hlavní nevýhoda je, že zaměstnanci berou zaměstnanecké výhody jako samozřejmost. Požadavky zaměstnanců se stále zvyšují a zaměstnanci si pak nemusí uvědomovat, že daný benefit není samozřejmost. Zaměstnanecké výhody nemají dlouhodobý motivační význam a tím pádem ani nemají přímý vliv na výkonnost zaměstnance. Benefit by tedy neměly být závislé na tom, jak daný zaměstnanec pracuje, ale jen na tom, jak dlouho je ve firmě zaměstnán. Další nevýhoda je, že lidé mají různé potřeby a proto také očekávají různé benefity, tudíž se nejde zavděčit všem. Tato nevýhoda může být eliminována zavedením flexibilního systému benefitů. (Macháček, 2008; Krbečková, 2014; Pelc 2009)

3. Členění zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody lze členit podle jejich daňové a odvodové výhodnosti na mimořádně výhodné a na benefity s dílčí výhodností (částečně výhodné). Mimořádně výhodné zaměstnanecké výhody jsou ty výhody, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele. Na straně zaměstnance jsou mimořádně výhodné zaměstnanecké výhody osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. To znamená, že se z nich neplatí pojistné. U některých benefitů může být limit plnění. Benefity s dílčí výhodností mohou být například pro zaměstnavatele daňovým výdajem a pro zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení. Nebo mohou být u zaměstnavatele daňovým výdajem a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmu fyzických osob

osvobozeny a nejsou tudíž součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. To znamená, že se z nich neplatí pojistné. (Pelc, 2009 s. 13-14)

Zaměstnanecké benefity můžeme také dělit na finanční a nefinanční. Finanční zaměstnanecké výhody jsou ty výhody, na které zaměstnavatel vydává finanční prostředky (příspěvek na dovolenou). Nefinanční zaměstnanecké výhody jsou ty výhody, které jsou poskytovány bez finančního výdaje majitele (půjčování věcí). Na straně zaměstnance můžeme zaměstnanecké výhody dělit podle formy příjmu na peněžní a nepeněžní. Peněžní zaměstnanecké výhody jsou ty výhody, kde zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele finanční částku. Naopak nepeněžní zaměstnanecké výhody jsou především bezplatné nebo zvýhodněné služby (poskytnutí služebního auta). (Pelc, 2009, s. 15)

Nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci je takové plnění, ve kterém jsou veškeré náklady v plné hodnotě uhrazeny zaměstnavatelem. Hodnota nepeněžního plnění je rozdíl mezi cenou hrazenou zaměstnavatelem a její částí hrazenou zaměstnancem. Zaměstnavatelem může být hrazena plná cena, proto může hodnota nepeněžního plnění představovat plnou cenu. (Pelc, 2009, s. 16)

Další hledisko, podle kterého můžeme členit zaměstnanecké benefity, je, zda se jedná o benefity plošné, či volitelné. Plošné zaměstnanecké benefity jsou benefity, které čerpají všichni zaměstnanci nebo alespoň většina z nich. Nejčastěji to je příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní nebo životní pojištění. Volitelné benefity si oproti plošným benefitům může zvolit zaměstnanec tak, jak mu nejvíce vyhovuje. Zaměstnanecké benefity jsou ohodnoceny body a zaměstnanec má určit počet bodů, který závisí na jeho pozici, délce pracovního poměru apod. Zaměstnanec si tak může sestavit dle vlastního uvážení. (Pelc, 2009, s. 17-18)

4. Druhy zaměstnaneckých výhod

V následující části jsou popisovány jednotlivé druhy zaměstnaneckých výhod.

4.1. Vzdělávání

Jedná se v především o odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařízením zaměstnance. Může to ale být i činnost, která nesouvisí přímo s vykonávanou prací. Vzdělání je výhodné jak pro zaměstnance, který si vylepší své znalosti, tak i pro zaměstnavatele, který tím získá kvalifikovanější pracovní sílu. (Macháček, 2008; Krbečková, 2014)

Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení

Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty je pro zaměstnavatele i zaměstnance mimořádně výhodný benefit. Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení jsou pro zaměstnavatele daňovými výdaji. Pro zaměstnance platí, že nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009, s. 49)

Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty

Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty je pro zaměstnavatele i zaměstnance mimořádně výhodný benefit. Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení jsou pro zaměstnavatele daňovými výdaji. Pro zaměstnance platí, že nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009, s. 50)

Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění

Dalším druhem plnění je nepeněžní plnění s možností užívat vzdělávacích zařízení. Plnění také může být ze sociálního fondu na kurzy nebo školení. Plnění svým zaměřením nesouvisejí s podnikáním a nezískávají tak zdanitelné příjmy zaměstnavatele. Na tyto benefity není pracovněprávní nárok. Jde o případy, kde

se nejedná o odborný rozvoj zaměstnanců, a proto nemůže být výdaj pro zaměstnavatele daňově účinný. (Pelc, 2009, str. 51)

Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty je pro zaměstnavatele i zaměstnance mimořádně výhodný benefit. Na straně zaměstnavatele probíhá platba daně z příjmů ze sociálního fondu. Zaměstnanec daň z příjmů fyzických osob neplatí a příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009, str. 52)

Příspěvky a příplatky na vzdělávání v oborech, které nesouvisí s podnikáním

Na straně zaměstnavatele platí, že pokud má zaměstnanec na tento zaměstnanecký benefit nárok, který je popsán v kolektivní smlouvě, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní smlouvy, tak je pro zaměstnavatele výdaj na tento zaměstnanecký benefit daňový výdaj. (Pelc, 2009, s. 53)

Na straně zaměstnance platí, že zákon o daních z příjmů takové příjmy od daně z příjmů fyzických osob neosvobozuje a tyto příspěvky jsou součástí vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. (Pelc, 2009, s. 54)

4.2. Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům stravování (podle § 236 zákoníku práce). Tuto povinnost nemá jen u pracovníků, kteří jsou vysláni na služební cestu. Zaměstnavatel může zajistit stravování ve vlastním stravovacím zařízení nebo pomocí jiných stravovacích zařízení. Příspěvek na stravování může poskytovat v peněžní i nepeněžní formě. Nejčastější je ale poskytování stravenek. Zaměstnanci si tak mohou vybrat mezi více stravovacími zařízeními, a tudíž zaměstnavateli odpadá starost se zajišťováním stravovacího zařízení. Zaměstnavatel může přispívat na stravování ze sociálního fondu. Dále sem patří zajištění nealkoholických nápojů na pracovišti, byť nejde o klasický benefit. (Macháček, 2009; Krbečková, 2014; Pelc, 2009)

Platba na provoz vlastního stravovacího zařízení

Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení jsou pro zaměstnavatele daňovými výdaji. Výdaje na potraviny jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem jen do výše částky vybrané za závodní stravování od zaměstnanců. Příspěvek na stravování lze považovat jako daňový náklad jen, pokud zaměstnanec stráví v zaměstnání minimálně 3 hodiny. Pokud zaměstnanec stráví v zaměstnání více než 11 hodin, je pro zaměstnavatele daňovým výdajem výdaj zaměstnance na další jídlo pro zaměstnance. Stravování ve vlastním stravovacím zařízení lze zajistit i pomocí jiných subjektů a stále se to bude považovat za vlastní stravovací zařízení. (Pelc, 2009, s. 37)

Příspěvek na stravování zajišťované jinými subjekty

Příspěvek na stravování zajišťované jinými subjekty je částečně zvýhodněný benefit. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj do výše 55% ceny jednoho jídla. Pro zaměstnance platí, že je stravování poskytováno jako nepeněžní plnění a tudíž je bez ohledu na hodnotu toto plnění osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob. Příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. (Pelc, 2009, s. 38)

Jako daňový výdaj lze uplatnit příspěvek na stravování jen, pokud je zaměstnanec v zaměstnání alespoň 3 hodiny. Pokud je zaměstnanec v zaměstnání minimálně 11 hodin, může zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj další příspěvek na stravování. (Pelc, 2009, s. 38)

Na straně zaměstnance je příspěvek na stravování poskytován jako nepeněžní plnění a tudíž je toto plnění od daně z příjmu fyzických osob osvobozeno. Peněžní příspěvky ale od daně z příjmu fyzických osob osvobozeny nejsou. (Pelc, 2009, s. 38)

Příspěvky na stravování placené ze sociálního fondu

Na straně zaměstnance je příspěvek na stravování poskytován jako nepeněžní plnění a tudíž je toto plnění bez ohledu na hodnotu od daně z příjmu fyzických osob osvobozeno. (Pelc, 2009, s. 40)

Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti

Nejedná se o klasický benefit, protože zaměstnavatel má zákonnou povinnost poskytnout na pracovišti vodu a ochranné nápoje. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově účinné výdaje, tedy výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. (Pelc, 2009, s. 41-42)

Pro zaměstnance platí, že na nepeněžní příjmy spočívající v poskytnutí vody se nevztahuje daň z příjmu fyzických osob. Peněžní plnění je u zaměstnanců zdaněno a je součástí odvodu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2009, s. 42)

4.3. Další zaměstnanecké výhody

Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Pro zaměstnavatele i zaměstnance je příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění mimořádně výhodný benefit. Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňový výdaj bez limitu, pokud byl dohodnut jako pracovněprávní nárok. Pro zaměstnance platí, že je příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob do společného limitu 24 000 Kč za rok pro oba druhy pojištění. Příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009, s. 34)

Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání lze poskytnout formou bezplatné přepravy, zlevněných lístků na veřejnou dopravu nebo zajištěním vlastní dopravy, například pronájem autobusu. Tato možnost se využívá hlavně v oblastech, kde je horší dopravní obslužnost. Existuje také možné poskytnout peněžní příspěvek na dopravu. (Macháček, 2008; Pelc, 2009)

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání, tak pro zaměstnavatele platí, že pokud je příspěvek na dopravu sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo individuální smlouvě, je příspěvek daňovým výdajem. Benefit se tím stává pracovněprávním nárokem. U zaměstnance platí, že příjem je součástí obecního základu daně z příjmu

fyzických osob a tento příjem je součástí vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. Tento zaměstnanecký benefit je tedy částečně zvýhodněný. (Pelc, 2009, s. 57)

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání pomocí zlevněných nebo bezplatných jízdenek, tak pro zaměstnavatele nemá poskytování benefitu vliv na daňový základ, zatímco u zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, a proto neplatí z tohoto příspěvku daň z příjmu a tento příjem není součástí vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. Tento zaměstnanecký benefit je tedy mimořádně výhodný. (Pelc, 2009, s. 58)

Příspěvek na rekreaci

Zaměstnavatel může přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty v zahraničí i v tuzemsku. Zaměstnavatel může přispívat na pobyt ve vlastním rekreačním zařízení nebo může přispívat na rekreaci zajišťovanou jiným subjektem. (Macháček, 2009; Krbečková, 2014; Pelc, 2009)

V případě, že zaměstnavatel přispívá na pobyt ve vlastním rekreačním zařízení, je výdaj na provoz vlastního rekreačního zařízení daňovým výdajem do výše zdanitelných příjmů z provozu toho zařízení. Pro zaměstnance je příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009, s. 83)

Pokud zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na rekreaci zajišťovanou jiným subjektem, platí daň z příjmů ze sociálního fondu. Zaměstnanec daň z příjmů fyzických osob neplatí do limitu 20 000 Kč ročně. Osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009, s. 84)

Přechodné ubytování

Tento benefit by měl pomáhat k mobilitě pracovní síly. Pokud zaměstnanec bydlí daleko od místa vykonávání práce, může mu být poskytnut příspěvek na přechodné ubytování. Zaměstnanec tak nemusí dojíždět dlouhou dobu do práce. Obec přechodného ubytování však nesmí být shodná s trvalým bydlištěm zaměstnance. Pokud se časem zaměstnanec rozhodne přestěhovat do místa

vykonávání práce, firma mu může, pokud je to v její moci, být prodat. (Macháček, 2009; Krbečková, 2014; Pelc, 2009)

Tento benefit je pro zaměstnavatele daňový výdaj (bez limitu). Zaměstnanec neplatí daň z příjmu fyzických osob do limitu 3500 Kč/měsíc a do daného limitu není nepeněžní příjem součástí vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. (Pelc, 2009, s. 60)

Příspěvky na kulturní, sportovní a společenské akce

Tento zaměstnanecký benefit slouží k uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců. Může se vztahovat i na rodinné příslušníky zaměstnance. Zaměstnavatel může tento zaměstnanecký benefit poskytovat jak nepeněžní formou, tak peněžní formou. Peněžní forma je poskytování příspěvků a nepeněžní forma je například pořádání kulturních nebo sportovních akcí, poskytování rekreačních poukazů nebo provozování vlastních nebo pronajatých zařízení. (Krbečková, Plesníková, 2014, s. 43.)

Pokud poskytuje zaměstnavatel tento benefit jako nepeněžní plnění, probíhá platba ze sociálního fondu. Zaměstnanec neplatí daň z příjmu fyzických osob a osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. Jedná se tedy o částečně zvýhodněný benefit. (Pelc, 2009, s. 95)

Pokud poskytuje zaměstnavatel tento benefit jako peněžní plnění, probíhá platba ze sociálního fondu nebo v případě, že má zaměstnanec na tento benefit pracovní právní nárok, je pro něj tento výdaj daňovým výdajem bez limitu. Zaměstnanec platí daň z příjmu fyzických osob a příjem je součástí vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. Jedná se tedy o nevýhodný nebo částečně zvýhodněný benefit. (Pelc, 2009, s. 95)

Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Slouží k překlenutí mimořádné tíživé situace – například pokud se zaměstnanec dostane do těžké sociální situace nebo se pohybuje na území, kde byl vyhlášen nouzový stav. Příspěvek nemusí zaměstnanec vrátet. (Pelc, 2009)

U zaměstnavatele platí, že platba probíhá ze sociálního fondu a zaměstnanec neplatí daň z příjmu fyzických osob a příjem není součástí vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. (Pelc, 2009, s. 80)

Půjčky

Zaměstnavatel může poskytnout svému zaměstnanci půjčku. Obvykle se jedná o půjčku na bydlení nebo půjčka na překlenutí hmotné nouze. Některé firmy půjčují i na spotřební zboží. Půjčky se poskytují v hotovosti nebo jako nepeněžní plnění. (Pelc, 2009)

U zaměstnavatele platí, že platba probíhá ze sociálního fondu. Pokud dostal zaměstnanec půjčku na bytové účely vyšší než 100 000 Kč nebo 1 000 000 Kč pokud byl zasažen živelnou pohromou, podléhá zdanění příjmů fyzických osob. Pokud dostal zaměstnanec půjčku na překlenutí tíživé životní situace vyšší než 20 000 Kč nebo 200 000 Kč pokud byl zasažen živelnou pohromou, podléhá zdanění příjmů fyzických osob. Do těchto limitů daň z příjmů fyzických osob neplatí a příjem není součástí vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. (Pelc, 2009)

Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Základní doba dovolené je podle zákona 4 týdny. Zaměstnavatel však může poskytnout týden navíc a proto má většina firem 5 týdnů dovolené. Podle zákona nedostane první 3 dny nemoci zaměstnanec žádný plat, od 4. dne pak 60 % mzdy. Zaměstnavatel to však může upravit. Dále také může poskytnout tzv. sick days. (Macháček, 2008; Krbečková, 2014)

Tento benefit je pro zaměstnavatele daňový výdaj bez limitu, pokud byl sjednán jako pracovníprávní nárok. U zaměstnance je benefit součástí obecního základu daně z příjmu fyzických osob a je součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009)

Poskytnutí pracovního oblečení

Poskytnutí pracovního oblečení může být ve formě jednotného pracovního oblečení, ošatného (příspěvek na běžné občanské oblečení) a ochranných

pracovních prostředků (v tomto případě se nejedná o benefit, ale o zákonnou povinnost). (Macháček, 2009; Krbečková, 2014; Pelc, 2009)

V případě, že zaměstnavatel poskytuje pracovní oblečení formou jednotného pracovního oblečení, jedná se o mimořádně zvýhodněný benefit. Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňový výdaj bez limitu. Zaměstnanec neplatí daň z příjmů fyzických osob a příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pojistného. (Pelc, 2009, s. 44)

Ošatné je částečně zvýhodněný benefit. Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňový výdaj bez limitu, pokud byl sjednán jako pracovní právní nárok. Zaměstnanec platí z tohoto příspěvku daň z příjmů fyzických osob a tento příspěvek je součástí vyměřovacích základů pojistného. (Pelc, 2009, s. 46)

Dary zaměstnancům

Některé firmy poskytují dary zaměstnancům, když slaví životní nebo pracovní výročí. Například, když slaví narozeniny nebo výročí nástupu do práce. (Pelc, 2009)

U zaměstnavatele probíhá platba ze sociálního fondu. Zaměstnanec je osvobozen od placení daně z příjmů a osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro placení pojistného. (Pelc, 2009, s. 97)

Zapůjčení majetku

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci majetek firmy. Nejčastěji se jedná o používání firemního auta, ale může to být i různé nářadí, přívěsný vozík apod. (Pelc, 2009)

Na straně zaměstnavatele nemá tento zaměstnanecký benefit vliv na daňový základ. U zaměstnance je benefit součástí obecního základu daně z příjmu fyzických osob a je součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009, s. 72)

Sleva na vlastní výrobky nebo služby

Zaměstnavatel nabízí zaměstnancům svůj produkt nebo službu za zvýhodněnou cenu. Na straně zaměstnavatele nemá tento benefit vliv na daňový základ. U zaměstnance je benefit součástí obecního základu daně z příjmu fyzických osob a je součástí vyměřovacích základů pro pojistné (Pelc, 2009)

Sociální výpomoc

Sociální výpomoc slouží k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události s vyhlášením nouzového stavu. Sociální výpomoc může zaměstnanec dostat také v případě, že bez svého zavinění není schopen zajistit pro sebe a svou rodinu základní životní potřeby. Například, pokud je dlouhodobě a závažně nemocen nebo při úmrtí v rodině. (Pelc, 2009)

V případě příspěvku sloužícího k překlenutí obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy probíhá platba ze sociálního fondu a zaměstnanec je do limitu 500 000 Kč osvobozen od platby daně z příjmu fyzických osob. Příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009)

V dalších případech probíhá platba ze sociálního fondu a zaměstnanec platí z příspěvku daň z příjmu fyzických osob. Příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. (Pelc, 2009)

II. Praktická část

Pro zjištění aktuálního stavu skutečného využití a čerpání zaměstnaneckých výhod jsem použil metodu dotazníkového šetření za účelem potvrzení nebo zamítnutí následujících výzkumných otázek: 1. Zaměstnanci nejvíce využívají stravenky a poukázky Ticket Benefits; 2. Zaměstnanci by jako nové benefity nejvíce ocenili příspěvek na telefon a příspěvek na penzijní připojištění; 3. Většina zaměstnanců je spokojena s nabídkou benefitů.

5. Představení výzkumného ústavu

Vzhledem k tomu, že není možné zveřejnit název společnosti, budu v následujícím textu používat místo oficiálního jména výzkumného ústavu pouze Výzkumný ústav. Výzkumný ústav je jedno z pracovišť Akademie věd České republiky.

Hlavním posláním Akademie věd a jejích pracovišť je uskutečňovat základní výzkum v širokém spektru přírodních, technických, humanitních a sociálních věd. Tento výzkum - ať již svou povahou vysoce specializovaný nebo interdisciplinární - usiluje o rozvoj poznání na mezinárodní úrovni, respektuje však přitom aktuální potřeby české společnosti a domácí kultury. Pracoviště Akademie věd se podílejí na vzdělávání, a to především výchovou mladých badatelů při uskutečňování doktorských studijních programů, ale i pedagogickou aktivitou svých pracovníků na vysokých školách.

Financování vědecké práce v Akademii věd odpovídá obvyklým mezinárodním standardům. Je podporována hlavně ze státního rozpočtu, kromě zdrojů institucionálních se však stále výrazněji uplatňují také zdroje účelové, získávané prostřednictvím domácích grantových soutěží, a rovněž ze zahraničí, zejména z fondů Evropské unie.

Výzkumný ústav zkoumaný v této práci má v současné době 120 přepočtených míst. Ne všichni zaměstnanci pracují na plný úvazek, ať už na pracovní poměr nebo na dohodu o provedení práce, a proto je zde zaměstnáno 220 zaměstnanců.

6. Sociální fond

Tvorba fondu

Výzkumný ústav má svůj vlastní sociální fond. Příděl, kterým je sociální fond tvořen činí 2% ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mezd a odměny za pracovní pohotovost. Dalšími příjmy fondu jsou splátky půjček, peněžní dary určené fondu a náhrada škod a pojistné plnění vztahující se k majetku pořízenému z fondu. (zdroj: Vnitřní předpis Výzkumného ústavu)

Hospodaření s prostředky fondu

Prostředky fondu se ukládají na samostatném bankovním účtu. Zálohy na příděl prostředků do fondu se uskutečňují měsíčně, vždy od 20. dne měsíce následujícího. Rozpočet příjmů a výdajů fondu se sestavuje jako vyrovnaný na kalendářní rok. Rozpočet schvaluje ředitel ústavu a předseda základní organizace odborového svazu (dále jen ZO OS). Výdaje z fondu schvaluje vedoucí ekonomického útvaru. Příspěvky se zaměstnancům a důchodcům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plně invalidního důchodu pracovali v ústavu, poskytují jen na akce podporované ústavem nebo odborovou organizací. O výši příspěvku, není-li stanoven, rozhoduje ředitel s ZO OS. Na poskytnutí příspěvku, půjčky a výpomoci z fondu není právní nárok. Zůstatek prostředků ve fondu se převádí do následujícího roku. (zdroj: Vnitřní předpis výzkumného ústavu)

Pořízení hmotného majetku

Z fondu lze hradit pořízení, udržování a opravy hmotného majetku sloužícího sociálním, kulturním a rekreačním potřebám zaměstnanců a ke zlepšení pracovního prostředí. Evidenci majetku pořízeného z fondu vede ústav odděleně od ostatního majetku. (zdroj: Vnitřní předpis výzkumného ústavu)

Sociální příspěvky

Příspěvky ze sociálního fondu slouží na podporu kulturních, sportovních, rekreačních a jim podobným společenským aktivitám zaměstnanců, jejich nejbližších rodinných příslušníků (manžel, manželka, nezaopatřené děti)

a důchodců. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu nákladů na rekreaci, ozdravné pobyty, lázeňskou péči nehrazenou zdravotním pojištěním, sportovní, kulturní a jiné společenské akce. Roční částka na zaměstnance či důchodce činí 2500 Kč; při sníženém úvazku poměrně méně. Nevyčerpaná část příspěvku se do dalšího roku nepřevádí. V žádosti o příspěvek uvede žadatel účel, částku a doloží ji kopií příslušného dokladu o zaplacení. Příspěvek schvaluje ředitel na doporučení zástupce ZO OS. Čerpání příspěvků na individuálních účtech sleduje finanční účtárna. (zdroj: Vnitřní předpis výzkumného ústavu)

Dary

Ze sociálního fondu jsou zaměstnancům poskytovány peněžní dary při výročí nepřetržitého zaměstnání v ústavu. Při výročí 10 let to činí částka 2000 Kč, při výročí 15 let činí částka 3000 Kč, při výročí 20 let činí částka 4000 Kč, při výročí 25 let činí částka 5000 Kč, při výročí 30 let činí částka 6000 Kč, při výročí 35 let činí částka 7000 Kč a při výročí 40 let a více činí částka 8000 Kč. Zaměstnanci také dostávají dar 2000 Kč při životním jubileu 50 let a při každém dalším vždy v pětiletém intervalu. Při odchodu do důchodu obdrží zaměstnanci 5000 Kč. (zdroj: Vnitřní předpis výzkumného ústavu)

Další případy

Sociální fond lze použít i v dalších případech. Těm se ale budu podrobněji věnovat při vyhodnocení dotazníku. Jedná se o příspěvek na stravování, sociální výpomoci a půjčky.

7. Benefity Výzkumného ústavu

Stravenky

Zaměstnanci mají nárok na stravenky za každý odpracovaný den. Odpracovaným dnem se rozumí činnost vykonaná na pracovišti ústavu nejméně 3 hodiny. Hodnota stravenky je 81 Kč. Příspěvek zaměstnavatele je 41 Kč, příspěvek ze sociálního fondu je 30 Kč, a pokud je zaměstnanec členem odborové organizace, dostává příspěvek 5 Kč. Srážka ze mzdy na jednu poukázku činí tedy 5 nebo 10 Kč, podle toho, jestli je zaměstnanec členem odborové organizace. (zdroj: Vnitřní předpis výzkumného ústavu)

Sociální výpomoci

Ze sociálního fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům nebo jejich nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných případech, nejvýše však 15 000 Kč. Závažnost posuzuje a výši výpomoci určuje ředitel ústavu v dohodě s ZO OS. (zdroj: Vnitřní předpis výzkumného ústavu)

Půjčka

Zaměstnancům lze na základě písemné smlouvy poskytnout půjčku na pořízení domu, bytu, rekonstrukce vlastního domu a bytu a na zakoupení bytového zařízení, a to až do výše 30 000 Kč. Do jednoho měsíce od poskytnutí půjčky předloží zaměstnanec doklady o jejím použití. Zaměstnancům lze také na základě písemné smlouvy poskytnout půjčku bez uvedení důvodů do výše 10 000 Kč. Půjčky jsou bezúročné a musí být splaceny takto: Půjčka 30 000 Kč do 3 let a půjčka 10 000 Kč do 6 měsíců ode dne převzetí prostředků a obě při ukončení pracovního poměru zaměstnance k ústavu. Vlastním domem a bytem se rozumí dům a byt i ve společném vlastnictví manželů. O výši půjčky rozhoduje s přihlédnutím k sociální situaci žadatele na návrh ZO OS ředitel ústavu. Úhrn poskytnutých půjček nesmí v kalendářním roce převýšit částku stanovenou v rozpočtu fondu. (zdroj: Vnitřní předpis výzkumného ústavu)

Zájezd

Zaměstnanci se mohou každý rok zúčastnit zájezdu, který organizuje výzkumný ústav. Odborová organizace přispívá pouze na tento zájezd, nelze tedy slevu použít na jiný zájezd dle vlastního výběru. Výše příspěvku záleží na počtu zaměstnanců, kteří se na zájezd přihlásí. Slevy na zájezd mohou využít i nezaopatřené děti. Na zájezd je možné využít poukázky Ticket Benefits.

Zapůjčení věci

Zaměstnanci mají možnost zapůjčit si majetek odborové organizace. Jedná se například o přívěsný vozík, pípu, tenisové rakety nebo průmyslový vysavač.

Zdravotní dny volna

Zaměstnanci mají nárok na 6 zdravotních dnů volna. Mohou je čerpat kdykoliv během roku. Nevyčerpané zdravotní dny volna se nepřevádějí do dalšího roku. Zaměstnanci, kteří pracují jen na dohodu o provedení práce na tento benefit nemají nárok.

Výuka jazyků

První tři roky v zaměstnání mají zaměstnanci možnost navštěvovat jazykové kurzy angličtiny poskytované Akademií věd České republiky.

Pobyt na chatě Mariánská

Na rekreaci v ústavním zařízení Mariánská se poskytuje příspěvek: zaměstnanci, jeho nezaopatřeným dětem, manželce nebo manželovi pobírající rodičovský příspěvek ve výši 100% smluvní ceny pro zaměstnance, ostatním rodinným členům, důchodcům, rodičům zaměstnance v případě, že doprovázejí nezaopatřené děti zaměstnance ve výši 50 % smluvní ceny pro zaměstnance. Poskytnutí příspěvku je vázáno na podání přihlášky před nastoupením rekreace. Chata Mariánská je majetkem Výzkumného ústavu. (zdroj: Vnitřní předpis výzkumného ústavu)

Poukázky Ticket Benefits

Individuální sociální příspěvek na úhradu nákladů na rekreaci, zdravotní pobyty a péči, lázeňskou péči nehrazenou zdravotním pojištěním, používání tělovýchovných, vzdělávacích a sportovních zařízení a na kulturní pořady a sportovní akce se poskytuje formou poukázek Ticket Benefits, které jsou použitelné jen na výše uvedené účely. Maximální roční příspěvek na zaměstnance činí 2500 Kč; při sníženém úvazku (minimálně však 0,2) úměrně méně. Nevyčerpaná část příspěvku se do dalšího roku nezapočítává. (zdroj: Vnitřní předpis výzkumného ústavu)

8. Dotazníkové šetření

Pro zjištění aktuálního stavu skutečného využití a čerpání zaměstnaneckých výhod jsem použil metodu dotazníkového šetření. Dotazník je jedním

z nejčastějších nástrojů pro sběr dat v průzkumech. Skládá se ze série otázek, které mají za úkol získat informace od respondentů. Otázky mohou být uzavřené, polouzavřené nebo otevřené.

Cílem dotazníkového šetření bylo provést rozbor zaměstnaneckých výhod ve výzkumném ústavu a na základě výsledků výzkumu navrhnout zlepšení daného systému v návaznosti na předem stanovené výzkumné otázky, které jsou:

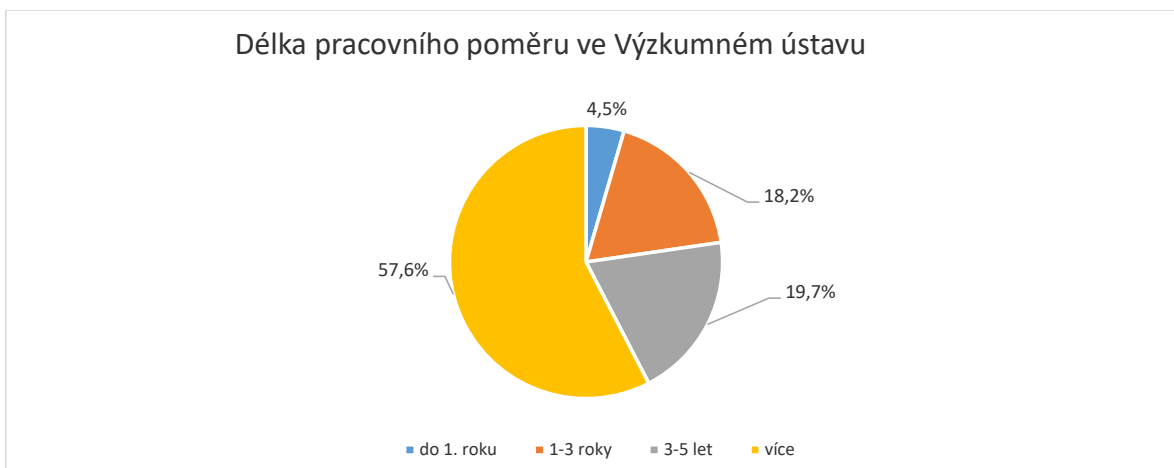
1. Zaměstnanci nejvíce využívají stravenky a poukázky Ticket Benefits;
2. Zaměstnanci by jako nové benefity nejvíce ocenili příspěvek na telefon a příspěvek na penzijní připojištění;
3. Většina zaměstnanců je spokojena s nabídkou benefitů.

Dotazník tvořilo 10 otázek a otázky byly uzavřené nebo polouzavřené. Prvních pět otázek z deseti se týkala identifikace respondentů (délka pracovního poměru, věk, pohlaví, nejvyšší dokončené vzdělání a pracovní zařazení). Šestá otázka je zaměřena na spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů. Další 2 otázky se týkají využívání benefitů a také, jaký další benefity by zaměstnanci uvítali. Poslední 2 otázky se zabývají informovaností zaměstnanců o benefitech.

Dotazníkové šetření probíhalo jeden týden a to od 14.11. do 21.11. 2016 a zpět se mi vrátilo 66 vyplněných dotazníků ze 100 distribuovaných. Výzkumný ústav zkoumaný v této práci má v současné době 120 přepočtených míst. Ne všichni zaměstnanci pracují na plný úvazek, ať už na pracovní poměr nebo na dohodu o provedení práce, a proto je zde zaměstnáno 220 zaměstnanců. Výzkum se tedy týká 30 % zaměstnanců. Dotazníky byly šířeny pouze v papírové podobě a distribuce dotazníků probíhala s pomocí zaměstnanců Výzkumného ústavu. Dotazníkové šetření probíhalo metodou náhodného výběru zaměstnanců napříč odděleními bez ohledu na typ pracovní smlouvy.

Charakteristika respondentů

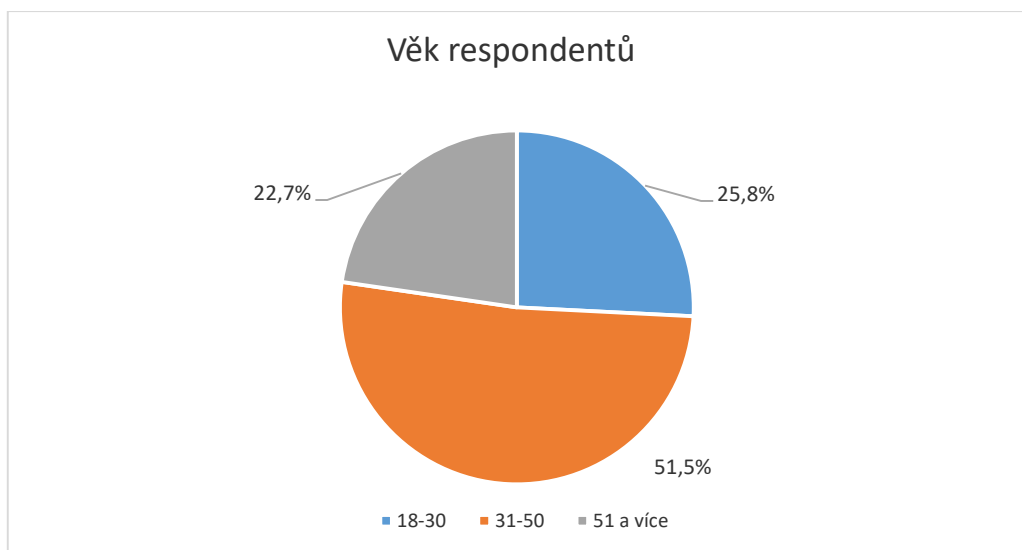
První otázka byla na téma délky pracovního poměru. Z grafu č.1 je patrné, že většina respondentů pracuje v ústavu více než 5 let. Z hlediska odpracovaných let se tedy nejedná o příliš mladý kolektiv. Z toho můžeme usoudit, že výzkumný ústav si chce své zaměstnance udržet a zaměstnanci nemají důvod hledat jinou práci.



Graf 1: Délka pracovního poměru ve Výzkumném ústavu

Zdroj: vlastní šetření

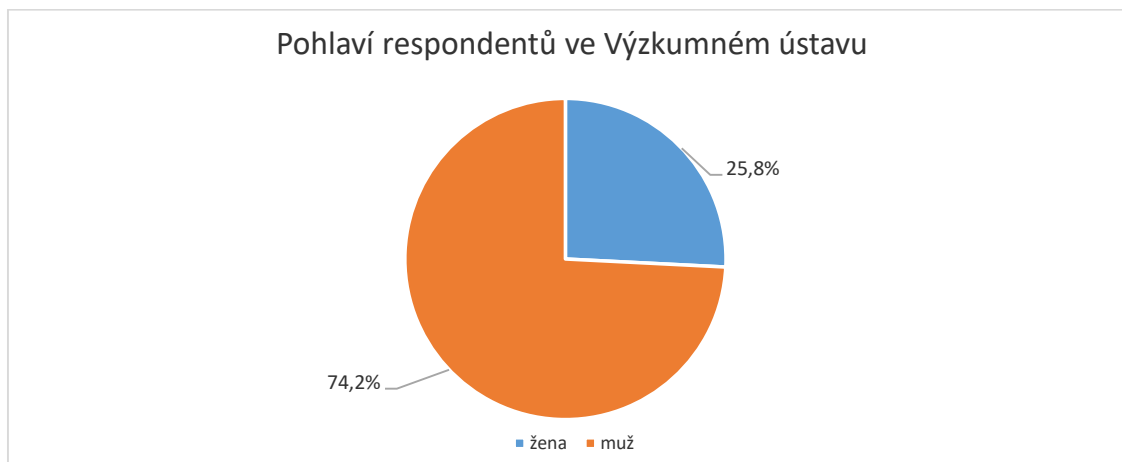
Druhá otázka se zabývala věkem respondentů. Graf č.2 ukazuje, že přibližně polovina respondentů je ve věku 31-50 let. Další dvě věkové kategorie jsou přibližně stejně zastoupené.



Graf 2: Věk respondentů

Zdroj: vlastní šetření

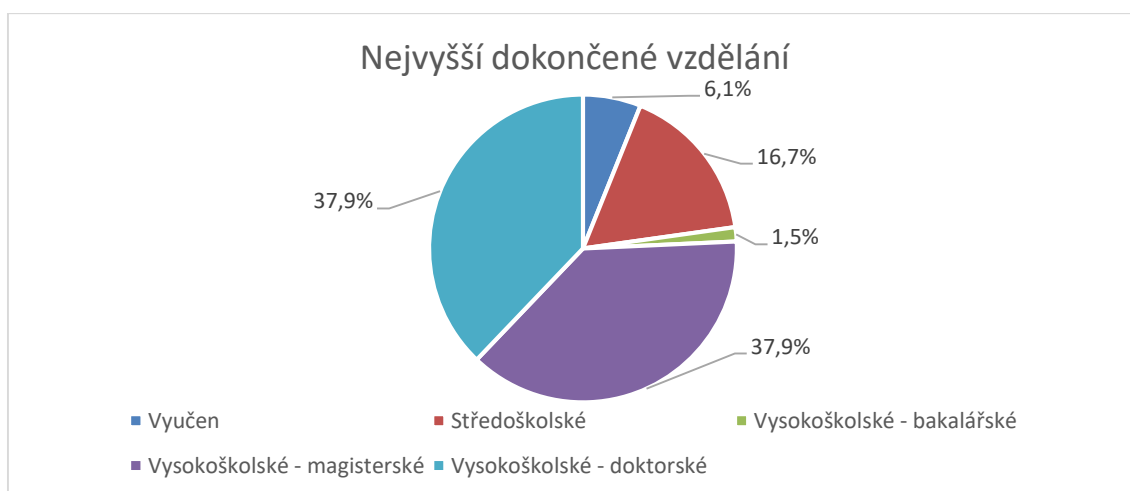
Ve třetí otázce jsem zjišťoval pohlaví. Z grafu č.3 lze vidět, že přibližně 75 % zaměstnanců jsou muži.



Graf 3: Pohlaví respondentů ve Výzkumném ústavu

Zdroj: vlastní šetření

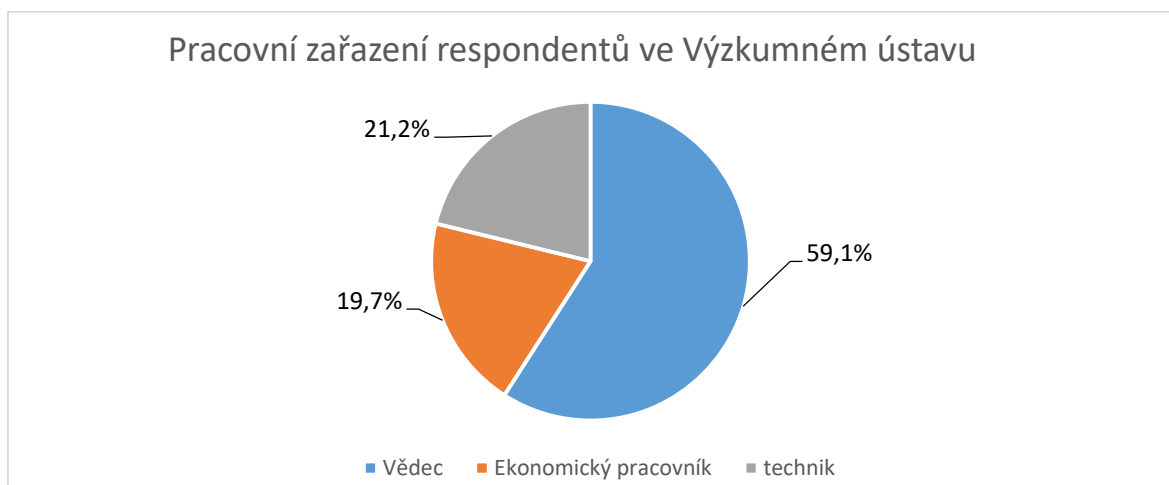
Čtvrtá otázka byla na téma nejvyššího dokončeného vzdělání. Vzhledem k povaze výzkumného ústavu má většina respondentů vysokou školu a alespoň magisterský obor. Jen 22,8 % respondentů nemá vysokou školu. Magisterské a doktorské vzdělání má shodně 37,9 % respondentů. Bakalářské vzdělání měl jen jeden respondent, tedy 1,5 %. Je pravděpodobné, že se zvýší procento vysokoškolsky vzdělaných doktorů, protože část magistersky vzdělaných respondentů navštěvuje ještě doktorské studium.



Graf 4: Nejvyšší dokončené vzdělání

Zdroj: vlastní šetření

Pátá otázka se zabývala pracovním zařazením. Vzhledem k povaze výzkumného ústavu tvoří většinu respondentů vědci, viz graf č.5. Ekonomických pracovníků a techniků bylo přibližně stejně, a to okolo 20 %.



Graf 5: Pracovní zařazení respondentů ve Výzkumném ústavu

Zdroj: vlastní šetření

Většina respondentů Výzkumného ústavu jsou tedy muži, kteří pracují ve společnosti více než 5 let. Při analýze výzkumné instituce není překvapivým zjištěním, že největší část respondentů tvoří vědci, a to přibližně 60%. Zbylí respondenti pracují na pozici techniků nebo jako ekonomičtí pracovníci a obě skupiny mají zastoupení přibližně 20 %. Podle očekávání naprostá většina respondentů (77,2 %) absolvovala vysokou školu, což je způsobeno tím, že se jedná o vysoce odbornou práci. Středoškolské vzdělání má přibližně 17 % respondentů a většina z nich pracují jako ekonomičtí pracovníci, případně technici. Zbýlých 6 % vyučených respondentů pracují jako technici. Přibližně 50 % zaměstnanců, kteří vyplnili dotazník, je ve věku 31-50 let. Zbývající polovina respondentů je mladších 31 let a starších 51 let, přičemž tyto generace jsou obě zastoupeny zhruba 25 %.

9. Vyhodnocení výzkumných otázek

9.1. Využití stravenek a poukázek Ticket Benefits.

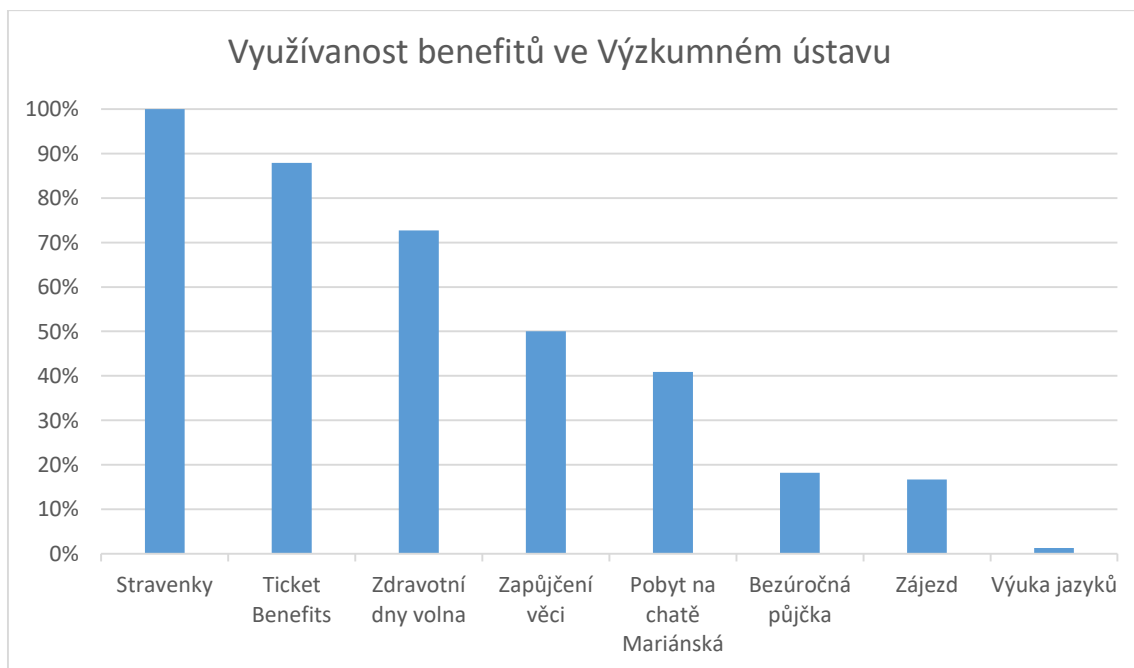
Z grafu č. 6 lze vidět, že respondenti opravdu nejvíce využívají stravenky a poukázky Ticket Benefits. Na základě tohoto zjištění mohu konstatovat, že první výzkumnou otázku, která zní: Zaměstnanci nejvíce využívají stravenky a poukázky Ticket Benefits, nezamítám.

Stravenky využívají dokonce všichni zaměstnanci, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Zaměstnanci většinou využívají stravenky několikrát týdně nebo denně. Jen 7,6 % zaměstnanců, kteří se zúčastnili průzkumu, uplatňuje stravenky méně často, než několikrát týdně. Poukázky Ticket Benefits využívá 87,9 % respondentů. Nejčastěji je zaměstnanci používají jednou za půl roku (43,9 %) a jednou za rok (24,2 %). Zaměstnanci ještě dále čerpají zdravotní dny volna (72,7 %). Zaměstnanců, kteří tento benefit využívají, by mohlo být ještě více, ale zaměstnanci, kteří jsou zaměstnaní jen na dohodu o provedení práce a tento benefit nemají nárok.

Naopak nejméně zaměstnanci využívají rozšířené výuky jazyků (1,3 %), zájezd organizovaný Výzkumným ústavem (16,7 %) a bezúročnou půjčku (18,2 %). Takto nízké procento respondentů u rozšířené výuky jazyků je způsobeno tím, že na tento benefit mají nárok jen zaměstnanci, kteří pracují ve Výzkumném ústavu méně než 3 roky.

Výzkumný ústav nemá vlastní stravovací zařízení, a proto poskytuje příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů. V tomto případě to pro zaměstnavatele představuje daňový výdaj, ale jen do výše 55 % z ceny jídla. U zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, a proto neplatí z příspěvku daň z příjmu fyzických osob. Příspěvek na stravování není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

U poukázek Ticket Benefits hradí zaměstnavatel daň ze sociálního fondu. U zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, a proto neplatí z příspěvku daň z příjmu fyzických osob. Příspěvek na stravování není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

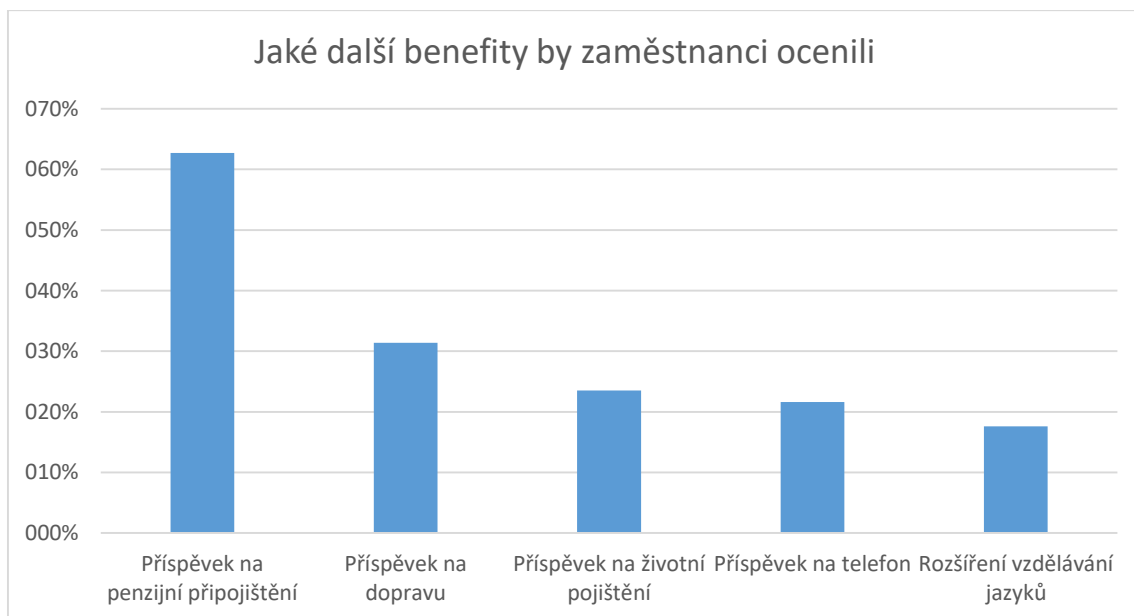


Graf 6: Využívanost benefitů ve Výzkumném ústavu

Zdroj: vlastní šetření

9.2. Příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na telefon

Z grafu č. 7 lze vyčíst druhou výzkumnou otázku (Zaměstnanci by si jako nové benefity nejvíce přáli příspěvek na telefon a příspěvek na penzijní připojištění), to se podařilo potvrdit jen z poloviny. Z dotázaných zaměstnanců by skutečně téměř 63 % nejvíce ocenilo příspěvek na penzijní připojištění, kdežto příspěvku na telefon přisoudili nižší prioritu. O příspěvek na telefon by mělo zájem jen 21,6 % respondentů. Více než příspěvek na telefon by respondenti ocenili příspěvek na dopravu (31,4%) a příspěvek na životní pojištění (23,5 %). O rozšíření vzdělávání jazyků i po uplynutí 3 let od nástupu do zaměstnání by mělo zájem 17,6 % respondentů. Nějaký benefit by si přálo 77,3 % respondentů.



Graf 7: Jaké další benefity by zaměstnanci ocenili

Zdroj: vlastní šetření

Příspěvek na penzijní připojištění patří mezi mimořádně výhodné benefity pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele je tento benefit daňový výdaj bez limitu, pokud je plnění dohodnuto jako pracovní právní nárok. U zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, a proto neplatí z příspěvku daň z příjmu fyzických osob. Příspěvek na stravování se nezapočítává do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Příspěvek na dopravu oproti tomu tak výhodný není. Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňový výdaj bez limitu. Pro zaměstnance je tento zaměstnanecký benefit součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob a započítává se do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Příspěvek na životní pojištění se řadí mezi mimořádně výhodné benefity pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele je tento benefit daňový výdaj bez limitu, pokud je plnění dohodnuto jako pracovní právní nárok. U zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, a proto neplatí z příspěvku daň z příjmu fyzických osob. Příspěvek na stravování se nezapočítává do

vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Příspěvek nemá pro zaměstnavatele vliv na daňový základ. Zaměstnanec platí z tohoto příspěvku daň z příjmu fyzických osob a tento příspěvek se započítává do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Příspěvek na rozšíření vzdělávání jazyků se řadí mezi mimořádně zvýhodněné zaměstnanecké výhody. Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňovým výdajem bez limitu. Zaměstnanec neplatí daň z příjmů fyzických osob a příspěvek se nezapočítává do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Druhou výzkumnou otázku potvrzují jen z poloviny. Jak ukázaly výsledky dotazníku, mezi respondenty je opravdu největší zájem o příspěvek na penzijní připojištění, který si přeje 62,7 % respondentů. O příspěvek na telefon není takový zájem a větší zájem je o příspěvek na dopravu a na příspěvek na životní pojištění. Na základě zjištěných údajů tedy zamítám hypotézu, že zaměstnanci by nejvíce ocenili příspěvek na mobilní telefon. Vzhledem k tomu, že příspěvek a penzijní připojištění je daňově mimořádně výhodný, navrhuji tento benefit zařadit do nabídky zaměstnaneckých výhod. Příspěvek na dopravu se vyplatí méně ve srovnání s příspěvkem na životní pojištění, které je pro zaměstnavatele i zaměstnance mimořádně výhodné. Z tohoto důvodu bych doporučil zařazení spíše tohoto příspěvku. Více zaměstnanců se přiklonilo spíše k příspěvku na dopravu než na životní pojištění. Rozdíl v preferencích těchto dvou příspěvků však nebyl významný.

9.3. Spokojenost s nabídkou benefitů

Jak je možné vidět v grafu č. 8, zaměstnanci jsou opravdu spokojeni s nabídkou benefitů ve výzkumném ústavu. Třetí výzkumnou otázku (Zaměstnanci jsou spokojeni s nabídkou benefitů) tedy potvrzují. Nadpoloviční většina (54,5 %) zaměstnanců je s nabídkou zaměstnaneckých výhod spíše spokojena. Zcela spokojených zaměstnanců je 24,2 %. Zbylých 21,2 % zaměstnanců nejsou ani

spokojeni ani nespokojeni. Na základě těchto výsledků tedy mohu konstatovat, nabídka benefitů je pro zaměstnance dostatečná.

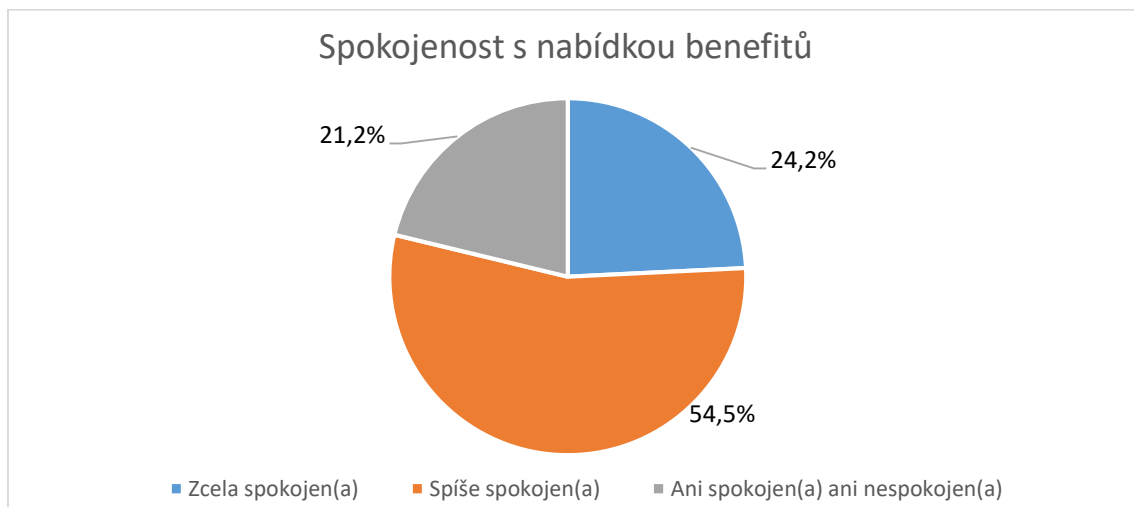
Většina respondentů, kteří jsou zcela spokojeni s nabídkou zaměstnaneckých benefitů, pracuje ve Výzkumném ústavu více než 5 let. Celkem tak odpovědělo 75 % respondentů, kteří byli s nabídkou zcela spokojeni. Vysokoškolské vzdělání má 81 % respondentů, kteří jsou s nabídkou zaměstnaneckých výhod zcela spokojeni. Více než polovina zcela spokojených respondentů jsou vědci a 38 % jsou technici, což je zajímavé zjištění, protože techniků je přibližně o polovinu méně než vědců. Ukazuje se tedy, že vědci jsou méně spokojeni ve srovnání s technikou. 88% respondentů, kteří jsou zcela spokojeni s nabídkou benefitů se cítí být dobře informováni o benefitech. Zbýlých 12 % se o nabídku zaměstnaneckých výhod nezajímá.

Zaměstnanci, kteří jsou spíše spokojeni, jsou nejčastěji ve věku 31-50 let. Takto odpovědělo 53 % respondentů. Spíše spokojených zaměstnanců ve věku 18-30 let bylo 30 % a ve věku 51 let a více 17 %. To přibližně odpovídá věkovému rozložení respondentů a mohu tedy říct, že v tomto případě nemá věk zaměstnance na spokojenost se zaměstnaneckými benefity vliv. Zaměstnanci, kteří odpověděli, že jsou s nabídkou zaměstnaneckých výhod spíše spokojeni, se v 72 % cítí být dobře ze strany zaměstnavatele informováni o benefitech. Špatně informovaných se cítí 19 % respondentů a zbylých 9 % se o zaměstnanecké výhody nezajímá.

Zaměstnanci, kteří nejsou spokojeni ani nespokojeni jsou nejčastěji ve věku 31-50 let a 18-30 let. Tyto 2 věkové skupiny tvoří 43 % všech respondentů. Zaměstnanců ve věku 31-50 je ale přibližně dvakrát více, než zaměstnanců ve věku 18-30 let. Respondenti, kteří nejsou spokojeni ani nespokojeni s nabídkou benefitů se v 50 % cítí být špatně informováni o zaměstnaneckých výhodách ze strany zaměstnavatele. 30 % respondentů si myslí, že jsou dobře informováni a zbylých 20 % neví nebo se o zaměstnanecké benefity nezajímá.

Více než 60 % zaměstnanců, kteří by si přáli jako další benefit příspěvek na penzijní připojištění, nejsou zcela spokojeni se stávající nabídkou zaměstnaneckých výhod ve Výzkumném ústavu. Je možné, že pokud by

Výzkumný ústav přidal tento benefit do nabídky, více zaměstnanců by zvolilo odpověď zcela spokojen.



Graf 8: Spokojenost s nabídkou benefitů

Zdroj: vlastní šetření

10. Další výsledky

10.1. Míra využívání dalších benefitů

Zapůjčení věci

Ve Výzkumném ústavu mají zaměstnanci možnost zapůjčit si majetek odborové organizace. Jedná se například o přívěsný vozík, pípu, tenisové rakety nebo průmyslový vysavač.

Tuto možnost někdy využilo 50 % respondentů. Zaměstnanci si nejčastěji půjčují v intervalu kratším než jednou ročně (25,8 %). Jednou za rok si majetek odborové organizace půjčuje 9,1 % zaměstnanců, jednou za půl roku 12,1 % a každý měsíc 3 % zaměstnanců.

22 respondentů z 33, kteří tento benefit nevyužívají, se cítí být dobře informováni o zaměstnaneckých výhodách ve Výzkumném ústavu. Z toho tedy vyplývá, že zaměstnanci o tomto benefitu vědí, jen nemají potřebu ho využívat.

Zapůjčení věci je částečně daňově zvýhodněný benefit. Na straně zaměstnavatele nemá daň z příjmu vliv na daňový základ. Zaměstnanec daň z příjmu fyzických osob platí a nepeněžní příjem se započítává do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Pelc, 2009)

Pobyt na chatě Mariánská

Tuto možnost někdy využilo 40,9 % respondentů. Zaměstnanci na tuto chatu nejčastěji jezdí jednou za 5 let (18,2 %). Jednou za rok jezdí 16,7 %, jednou za půl roku 4,5 % a jednou za 10 let 1,5 %.

Nejčastěji na chatu Mariánská jezdí zaměstnanci ve věku 31-50 let (14 z 27). Naopak nejméně tam tuto možnost využívají zaměstnanci ve věku 18-30 (5 z 27). Zbýlých 8 zaměstnanců, kteří na chatu Mariánská vyrazí, je starších 50 let.

Chata Mariánská je majetkem Výzkumného ústavu. Pro Výzkumný ústav je to částečně zvýhodněný benefit. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj do výše zdanitelných příjmů z tohoto zařízení. Zaměstnanec je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob a příjem se nezapočítává do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2009)

Bezüročná půjčka

O bezúročnou půjčku si někdy zažádalo 18,2 % respondentů. 75 % respondentů, kteří někdy využili bezúročné půjčky, si půjčují jednou za 5 let. Zbýlých 25 % v delších časových intervalech.

Z těch, co si někdy vzali bezúročnou půjčku, 67 % je ve Výzkumném ústavu zaměstnán více než 5 let, 25 % pracuje ve Výzkumném ústavu 3-5 let a 8 % je ve Výzkumném ústavu zaměstnán 1-3 roky. 75 % respondentů, co někdy využilo půjčky, jsou muži, což odpovídá genderovému poměru ve Výzkumném ústavu.

Půjčka může být na bytové účely nebo na překlenutí tíživé životní situace. V obou případech se jedná o částečně zvýhodněný benefit. Zaměstnavatel platí daň z příjmů ze sociálního fondu. Zaměstnanec je osvobozen od daně z příjmů

fyzických osob a půjčka se nezapočítává do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2009)

Zájezd

Zájezdu, organizovaného Výzkumným ústavem, někdy využilo 16,7 % respondentů. Většina respondentů byla na zájezdu 1x – 6x, našli se však jedinci, kteří se podnikového zájezdu zúčastnili 23 krát, resp. 28 krát.

8 z 11 respondentů, kteří byli na zájezdě, pracuje v ústavu více než 5 let. 2 respondenti z 11 pracují v ústavu 3-5 let a jeden respondent pracuje v ústavu 1-3 roky. 6 respondentů z 11 pracují jako vědci, 3 jsou zaměstnání jako ekonomičtí pracovníci a 2 zastávají funkci techniků.

Zájezd představuje částečně zvýhodněný benefit. Zaměstnavatel platí daň z příjmů ze sociálního fondu. Zaměstnanec je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a příjem se nezapočítává do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2009)

Výuka jazyků

2 respondenti odpověděli, že využili příspěvek na vzdělávání jazyků. Na tento benefit platí omezení, že ho mohou využít, kteří jsou zaměstnání maximálně 3 roky.

Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňovým výdajem bez limitu. Zaměstnanec neplatí daň z příjmů fyzických osob a příspěvek se nezapočítává do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

10.2. Informovanost o benefitech

66,7 % respondentů si domnívá, že jsou dostatečně informováni o benefitech. 21,2 % respondentů pokládá informace o benefitech za nedostatečné. 12,1% respondentů neví nebo se nezajímá.

Většina zaměstnanců, kteří se cítí být špatně informováni o benefitech, jsou ve Výzkumném ústavu více než 5 let a pracují jako vědci.

Nejvíce se respondenti dozvídají o benefitech od kolegů (59,1 %) a z intranetu (51,5 %). Z emailu se s benefity seznamuje 28,8 % a na pracovní poradě 19,7 %. 2 respondenti odpověděli, že se dozvídají ještě jinými cestami. Jeden odpověděl, že se o benefitech dozvídá od odborů a druhý, že z mého dotazníku.

11.Vyhodnocení dotazníkového šetření a doporučení pro Výzkumný ústav

Po zpracování výsledků získaných dotazníkovým šetřením nezamítám první otázku (Zaměstnanci nejvíce využívají stravenky a poukázky Ticket Benefits) a třetí výzkumnou otázku (Zaměstnanci jsou spokojeni s nabídkou benefitů. Druhou otázku (Zaměstnanci by nejvíce ocenili příspěvek na telefon a příspěvek na penzijní připojištění) zamítám, protože byla potvrzena jen z poloviny.

Zaměstnanci opravdu nejvíce používají stravenky a poukázky Ticket Benefits. Stravenky využívá dokonce 100 % respondentů. Poukázky Ticket Benefits využívá většina respondentů a to 87,9 %. Zaměstnanci také hojně využívají zdravotní dny volna, a to 72,7 %. Na tento benefit ale nemají nárok zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni na dohodu o provedení práce, tak by toto číslo mohlo být ještě vyšší. Stravenky a poukázky Ticket Benefits jsou daňově částečně zvýhodněné benefity.

Podle očekávání by zaměstnanci jako nový benefit nejvíce uvítali příspěvek na penzijní připojištění. Raději než příspěvek na telefon by zaměstnanci ocenili příspěvek na dopravu nebo příspěvek na životní pojištění zaměstnance. Ještě méně než příspěvek na dopravu by si zaměstnanci přáli rozšíření vzdělávání jazyků. Příspěvek na penzijní připojištění by ocenilo 63% respondentů. Další benefity už nedosahují poloviny zájmu o penzijní připojištění. Doporučuji tedy přidat do nabídky benefitů Výzkumného ústavu příspěvek na penzijní připojištění i z toho důvodu, že je daňově mimořádně zvýhodněný.

V souladu s očekávání je většina zaměstnanců spokojena s nabídkou zaměstnaneckých výhod ve Výzkumném ústavu. Skoro 80 % respondentů je s nabídkou benefitů zcela spokojeno nebo spokojeno. Zbýlých 20 % není spokojeno ani nespokojeno. Pokud by však Výzkumný ústav přidal do nabídky

zaměstnaneckých výhod ještě příspěvek na penzijní připojištění, mohlo by být spíše nebo zcela spokojených zaměstnanců ještě více. Z výsledků výzkumu vyplývá, že 63 % zaměstnanců, kteří nejsou zcela spokojeni s nabídkou zaměstnaneckých výhod ve Výzkumném ústavu, by si přáli příspěvek na penzijní připojištění jako nový benefit.

Po provedení a vyhodnocení provedeného výzkumu mohu tedy říct, že zaměstnanci jsou spokojeni s nabídkou benefitů, jsou o nich dobře informováni a využívají je. Alespoň jeden zaměstnanecký benefit využívá 100 % respondentů. Doporučuji přidat příspěvek na penzijní připojištění, poněvadž si tento benefit přeje velká část zaměstnanců a zároveň je mimořádně daňově výhodný.

Výzkumný ústav využívá především částečně zvýhodněné zaměstnanecké výhody. Jen příspěvek na vzdělávání ve vlastním vzdělávacím zařízení se řadí mezi mimořádně zvýhodněné zaměstnanecké výhody. Zbylé benefity patří do kategorie částečně zvýhodněných (u příspěvku na stravování se jedná o částečně zvýhodněný benefit do limitů).

Závěr

Zaměstnanecké výhody se stávají čím dál tím důležitější částí odměňování. Poskytováním benefitů se společnost může odlišovat od ostatních firem na trhu a jejich vhodným nastavením benefitů může získat konkurenční výhodu. Zaměstnanecké výhody pomáhají působit na spokojenost zaměstnanců a zvyšovat jejich loajalitu k zaměstnanci. Vedle těchto aspektů spočívá výhoda benefitů i v daňové oblasti.

Cílem bakalářské práce bylo provést rozbor zaměstnaneckých výhod ve výzkumné instituci Akademie věd České republiky a navrhnout zlepšení daného systému. Praktická část proto byla zaměřena na analýzu zaměstnaneckých výhod ve výzkumném ústavu. Pro zjištění informací, týkajících se využívání nových benefitů a spokojenosti s nimi, byla použita metoda dotazníkového šetření. Dotazníky byly rozdány zaměstnancům, kteří v den šíření dotazníku byli v práci přítomní, přičemž návratnost vyplněných dotazníků činila 66%.

Na základě průzkumu mohu konstatovat, že průzkumu se zúčastnili převážně vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci (77,2 %) ve věku 31-50 let (51,5 %). Přibližně 75 % respondentů byli muži. Vzhledem k povaze výzkumného ústavu tvořily většinu respondentů vědci.

Podle očekávání zaměstnanci nejvíce využívají stravenky, které využívají všichni respondenti, a poukázky Ticket Benefits, které využívá téměř 90% respondentů. Stravenky i poukázky Ticket Benefits jsou daňově výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Co se týče benefitů, které Výzkumný ústav zatím nenabízí, by zaměstnanci nejvíce přivítali příspěvek na penzijní připojištění. Tento benefit by uvítalo 62,7 % respondentů. Tento benefit je daňově výhodný pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Pokud by Výzkumný ústav zvažoval přidání nového benefitu, doporučuji z výše zmíněných důvodů přidat právě příspěvek na penzijní připojištění.

Podle očekávání jsou zaměstnanci spokojeni s nabídkou benefitů. Ani jeden z respondentů neodpověděl, že by byl nespokojen. Většina respondentů

(54,5 %) je spíše spokojena, 24,2 % respondentů je zcela spokojena a 21,2 % respondentů není ani spokojena ani nespokojena.

Dále z šetření vyplynulo, že jsou zaměstnanci dobře informováni o benefitech. Dobře informovaných se cítí být 66,7 % respondentů. Nejvíce se o benefitech zaměstnanci dozvídají od kolegů a z intranetu.

Z výsledků dotazníkového šetření lze tedy usoudit, že Výzkumný ústav má dobře nastavený systém zaměstnaneckých výhod, se kterým jsou zaměstnanci spokojeni a zaměstnanecké výhody využívají. Co by však Výzkumný ústav mohl zlepšit, je přidání nového benefitu a to příspěvek na penzijní připojištění, který by si přála většina zaměstnanců.

Výzkumný ústav využívá především částečně zvýhodněné zaměstnanecké výhody. Jen příspěvek na vzdělávání ve vlastním vzdělávacím zařízení se řadí mezi mimořádně zvýhodněné zaměstnanecké výhody. Zbylé benefity patří do kategorie částečně zvýhodněných (u příspěvku na stravování se jedná o částečně zvýhodněný benefit do limitů).

Seznam použité literatury

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha 3: ASPI, a.s. ISBN 978-80-7357-386-3.

Milkovich G.T., Bordreau J.W. *Řízení lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: Grada a.s., 1993. 936s. ISBN 80-85623-29-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

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

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2014, 183 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-865-9.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009, 233 s. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.

KLEIBL, Jiří, DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, ŠUBERT, Bořivoj. *Řízení lidských zdrojů*. 1.vydání. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 8071793892

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 1. vydání. Praha : GradaPublishing, a. s., 2012. str. 208. ISBN 978-80-247-4151-2.

Internetové zdroje:

ANTLOVÁ, Nikola. Systém odměňování - na co nezapomenout a čeho se vyvarovat. *Úspěch* [online]. 2007, (3) [cit. 2016-12-20]. ISSN najít. Dostupné z: http://archiv.ipaslovakia.sk/UserFiles/File/ZL/Uspech/Uspech3_07_System%20odmenovania.pdf

ING Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize [online]. 2014 [cit. 2015-11-12]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/images/ING/ING.pdf>

Poslání AV ČR. *AV ČR* [online]. 2016 [cit. 2016-11-12]. Dostupné z: http://old.avcr.cz/o_avcr/poslani/

Seznam tabulek a grafů

| | |
|--|----|
| Graf 1: Délka pracovního poměru ve Výzkumném ústavu..... | 26 |
| Graf 2: Věk respondentů..... | 26 |
| Graf 3: Pohlaví respondentů ve Výzkumném ústavu..... | 27 |
| Graf 4: Nejvyšší dokončené vzdělání..... | 27 |
| Graf 5: Pracovní zařazení respondentů ve Výzkumném ústavu..... | 28 |
| Graf 6: Využívanost benefitů ve Výzkumném ústavu..... | 30 |
| Graf 7: Jaké další benefity by zaměstnanci ocenili..... | 31 |
| Graf 8: Spokojenost s nabídkou benefitů..... | 34 |
| | |
| Tabulka 1: Odměňování zaměstnanců..... | 5 |
| Tabulka 2: Nejčastěji poskytované benefity v roce 2014..... | 8 |

Seznam příloh

Příloha 1: Daňový a odvodový režim zaměstnaneckých výhod

Příloha 2: Dotazník

Přílohy

Příloha 1: Daňový a odvodový režim zaměstnaneckých výhod

V následující tabulce je uveden přehled zaměstnaneckých výhod a jejich daňový a odvodový režim.

| Benefit | Daňový režim výdajů | Daňový režim příjmů | Odvodový režim příjmů |
|---|--|---|--|
| Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. |
| Platba na provoz vlastního stravovacího zařízení | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů (stravenky) | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (do výše 55% z ceny jídla) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Příspěvky na stravování ze sociálního fondu | Ze sociálního fondu | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Poskytnutí pracovního oblečení | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Odborný rozvoj ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Odborný rozvoj zaměstnanců zajišťovaný jinými subjekty | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |

| Benefit | Daňový režim výdajů | Daňový režim příjmů | Odvodový režim příjmů |
|---|--|--|---|
| Odborný rozvoj zaměstnanců zajišťovaný jinými subjekty | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění | Ze sociálního fondu | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob | Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Poskytnutí přechodného ubytování | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu do limitu 3500 Kč | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům | Nemá vliv na daňový základ | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob | Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Používání služebního vozu pro soukromé účely | Nemá vliv na daňový základ | Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob (zdaňovaným příjmem je 1% ze vstupní ceny vozidla) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Poskytnutí sociální výpomoci nejbližším pozůstalým | Ze sociálního fondu | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Poskytnutí rekreace užitím vlastního zařízení | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (do výše zdanitelných příjmů z provozu zařízení) | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Poskytnutí příplatku na rekreaci | Daňový výdaj pro zaměstnavatele (bez limitu) | Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob | Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Příspěvky na kulturní, sportovní a společenské akce | Ze sociálního fondu | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Dary zaměstnancům (nepeněžní) | Ze sociálního fondu | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |

| Benefit | Daňový režim výdajů | Daňový režim příjmů | Odvodový režim příjmů |
|--|----------------------------|---|---|
| Půjčka na bytové účely | Ze sociálního fondu | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Půjčka na překlenutí tíživé situace | Ze sociálního fondu | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (nepeněžní příjem) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Sleva na vlastní výrobky nebo služby | Nemá vliv na daňový základ | Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob | Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Zapůjčení majetku | Nemá vliv na daňový základ | Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob | Je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Sociální výpomoc slouží k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy | Ze sociálního fondu | Zaměstnanec neplatí daň z příjmu (do limitu) | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |
| Další sociální výpomoci | Ze sociálního fondu | Je součástí obecného základu daně z příjmu fyzických osob | Není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění |

Příloha 2: Dotazník

Tímto bych Vás chtěl poprosit o vyplnění dotazníku. Jedná se o dotazník zaměřený na spokojenost se systémem poskytování a čerpání zaměstnaneckých výhod a jejich využití. Má posloužit pro moji bakalářskou práci na téma „Vyhodnocení systému zaměstnaneckých benefitů ve výzkumné instituci“. Dotazník bude zpracován jako anonymní a nezabere Vám více než 10 minut.

1. Délka Vašeho pracovního poměru ve výzkumné instituci
 - a. Do 1 roku
 - b. 1-3 roky
 - c. 3-5 let
 - d. Více
2. Váš věk
 - a. 18-30
 - b. 31-50
 - c. 50 a více
3. Pohlaví
 - a. Muž
 - b. Žena
4. Nejvyšší dokončené vzdělání
 - a. Základní
 - b. Vyučen
 - c. Středoškolské s maturitou
 - d. Vysokoškolské – bakalářské
 - e. Vysokoškolské – magisterské
 - f. Vysokoškolské – doktorské
5. Pracovní zařazení
 - a. Vědec
 - b. Ekonomický pracovník
 - c. Technik
 - d. Jiné:
6. Jak jste spokojen(a) s nabídkou benefitů?
 - a. Zcela spokojen(a)
 - b. Spíše spokojen(a)
 - c. Ani spokojen(a) ani nespokojen(a)
 - d. Spíše nespokojen(a)
 - e. Zcela spokojen(a)
7. Jaké benefity využíváte a jak často (zakroužkujte prosím)?

| | | | | | |
|----------------------------|--------------------|---------------------|----------------------|--------------------|-------|
| a. Stravenky | Denně | několikrát do týdne | několikrát do měsíce | několikrát do roka | méně |
| b. Poukázky TicketBenefits | Každý týden | každý měsíc | jednou za půl roku | jednou za rok | méně |
| c. Bezúročná půjčka | jednou za půl roku | | jednou za rok | jednou za 5 let | Jiné: |

- d. Zájezd
Kolikrát?:
- e. Zapůjčení věci (půjčení přívěsného vozíku, pípy, apod.)
Každý týden každý měsíc jednou za půl roku jednou za rok méně
- f. Pobyť na chatě Mariánská
Každý měsíc jednou za půl roku jednou za rok jednou za 5 let Jiné:
- g. Sociální výpomoc
Kolikrát?:
- h. Zdravotní dny volna (sick days)
1x ročně 2x ročně 3x ročně 4x ročně 5x ročně 6x ročně
- i. Další:

8. Jaký další benefit byste uvítal(a)?
- a. Příspěvek na dopravu
 - b. Rozšíření vzdělání jazyků
 - c. Příspěvek na telefon
 - d. Příspěvek na penzijní připojištění
 - e. Příspěvek na životní pojištění
 - f. Jiné:
9. Jste dostatečně informován(a) o zaměstnaneckých výhodách ze strany zaměstnavatele?
- a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím, nezajímám se
10. Jaké jsou cesty, kterými se o benefitech dozvídáte?
- a. Intranet
 - b. Pracovní porada
 - c. Od kolegů
 - d. Email
 - e. Jiné:

Děkuji za váš čas při vyplnění dotazníku. Jiří Hykyš