



# BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zaměstnanecké benefity ve společnosti XY

Employee Benefits in XY Company

## STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

## STUDIJNÍ OBOR

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

## VEDOUCÍ PRÁCE

Ing. Klára Šimonová

VICHTEROVÁ

PETRA

2019

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	<u>Vichterová</u>	Jméno:	<u>Petra</u>	Osobní číslo:	<u>460765</u>
Fakulta/ústav:	<u>Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)</u>				
Zadávací katedra/ústav:	<u>Oddělení manažerských studií</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:  
Zaměstnanecké benefity ve společnosti XY

Název bakalářské práce anglicky:  
Employee Benefits in Company XY

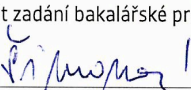
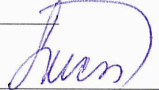

Pokyny pro vypracování:  
Cílem bakalářské práce je analyzovat zaměstnanecké benefity ve společnosti XY a zjistit, jak zaměstnanci dané benefity využívají.  
Přínosem bakalářské práce je návrh změny struktury nabízených benefitů tak, aby to pro firmu a zaměstnance bylo co nejvýhodnější.  
Osnova:  
I. ÚVOD; II. TEORETICKÁ ČÁST - význam zaměstnaneckých benefitů, členění, charakteristika vybraných benefitů; III. PRAKTICKÁ ČÁST - představení společnosti, analýza poskytovaných benefitů, doporučení, celkové zhodnocení; IV. ZÁVĚR

Seznam doporučené literatury:  
MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017.  
URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017.  
ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada).  
KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2009.

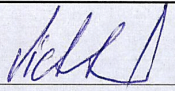
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:  
Ing. Klára Šimonová - MÚVS ČVUT v Praze, oddělení manažerských studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2018 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2019  
Platnost zadání bakalářské práce: 30.9.2020

 Podpis vedoucí(ho) práce  
 Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry  
 Podpis děkana(ky)

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

13-03-2019 Datum převzetí zadání  
 Podpis studenta(ky)

Vichterová, Petra. *Zaměstnanecké benefity ve společnosti XY*. Praha: ČVUT 2019.  
Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

# Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury. Nemám závažný důvod proti zpřístupnění 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: 30. 04. 2019

Podpis:

## Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí práce Ing. Kláře Šimonové za podporu, připomínky, cenné rady a čas, který mi věnovala při zpracování této bakalářské práce. Dále společnosti XY a především jejím zaměstnancům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

# Abstrakt

Cílem této bakalářské práce je analyzovat zaměstnanecké benefity a zjistit, jak zaměstnanci dané benefity využívají. Práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část se zabývá zaměstnaneckými benefity, jejich členěním a dále charakteristikou vybraných benefitů. Na teoretickou část dále navazuje část praktická, ve které jsou popsány veškeré benefity společnosti XY a jsou zde zvoleny výzkumné otázky, které jsou zodpovězeny pomocí dotazníkového šetření. Na základě výsledků z dotazníkového šetření je navržena nová struktura nabízených benefitů ve společnosti XY. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že zaměstnanci dané benefity využívají, ale ne všechny ve stejné míře. Výsledky této práce budou poskytnuty personálnímu oddělení, které je dále použije pro své vlastní účely.

## Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, charakteristika vybraných benefitů, nejvyužívanější benefity, zaměstnanec

# Abstract

The objective of the thesis is to analyze employee benefits and identify how employees use these benefits. The thesis is divided into two parts. The theoretical part deals with employee benefits, their classification and the characteristics of selected benefits. The theoretical part is followed by the practical part, in which all the benefits of XY are described, research questions are selected and these questions are answered by a questionnaire survey. Based on the results of the questionnaire survey, a new structure of the benefits are proposed to XY. The research discovered that employees use these benefits, nevertheless not all of them. The results of this work will be provided to human resources management which will further use them for its own purposes.

## Key words

Employee Benefits, Characteristics of Selected Benefits, Most Used Benefits, Employee

# Obsah

Úvod .....	5
<b>1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY .....</b>	<b>7</b>
1.1 Definice zaměstnaneckých benefitů.....	7
1.2 Význam zaměstnaneckých benefitů.....	8
1.3 Účinnost a problémy zaměstnaneckých benefitů .....	9
1.4 Členění zaměstnaneckých benefitů .....	10
1.4.1 Členění zaměstnaneckých benefitů dle kontinentů.....	10
1.4.2 Členění zaměstnaneckých benefitů podle způsobu poskytnutí.....	11
1.4.3 Členění zaměstnaneckých benefitů dle daňové výhodnosti .....	12
1.4.4 Členění zaměstnaneckých výhod z věcného hlediska.....	13
1.4.5 Členění zaměstnaneckých benefitů z hlediska cílových skupin.....	13
1.4.6 Členění zaměstnaneckých benefitů podle výdajů u zaměstnavatele .....	14
1.4.7 Členění zaměstnaneckých benefitů podle formy příjmu na straně zaměstnance .....	15
1.4.8 Členění zaměstnaneckých benefitů dle časového hlediska.....	15
1.5 Nejčastěji poskytované benefity v ČR.....	15
1.6 Trendy poskytovaných benefitů.....	17
<b>2 CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH BENEFITŮ .....</b>	<b>19</b>
2.1 Příspěvek na stravování (stravenky).....	19
2.2 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění.....	21
2.3 Příspěvek na sport a kulturu.....	21
2.4 Sleva na produkty firmy .....	23
2.5 Vzdělávání zaměstnanců.....	23
2.6 Homeoffice .....	24
2.7 Sick day .....	25
2.8 Dovolená.....	26
2.9 Pružná pracovní doba.....	26
<b>3 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI .....</b>	<b>28</b>
3.1 Charakteristika společnosti XY .....	28
3.2 Poskytované benefity ve společnosti XY.....	28
3.2.1 Stravenky.....	29



3.2.2	MultiSport karta.....	29
3.2.3	Bankovní služby .....	29
3.2.4	Vzdělávání zaměstnanců.....	29
3.2.5	Homeoffice .....	30
3.2.6	Dny zdraví.....	30
3.2.7	Sick day .....	30
3.2.8	Dovolená navíc.....	30
3.2.9	Kafeterie.....	30
3.2.10	Slevy a zvýhodněné ceny.....	31
<b>4</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>32</b>
4.1	Výzkumné otázky.....	32
4.2	Dotazník.....	33
4.3	Zpětná vazba od společnosti XY .....	45
4.4	Vyhodnocení dotazníkového šetření .....	46
<b>5</b>	<b>NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ.....</b>	<b>47</b>
	<b>Závěr.....</b>	<b>49</b>
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>50</b>
	<b>Seznam obrázků .....</b>	<b>52</b>
	<b>Seznam tabulek.....</b>	<b>53</b>

# Úvod

Zaměstnanecké benefity jsou využívány především k udržení zaměstnanců ve společnosti, ale také jako prostředek k získání nových zaměstnanců. Jsou tedy velmi atraktivní pro zaměstnance, jelikož jsou nabízeny nad rámec mzdy/platu a každý zaměstnavatel nabízí něco trochu jiného. Zaměstnavatelé si dobře uvědomují, že spokojení a motivovaní zaměstnanci jsou jedním z klíčových faktorů prosperující společnosti. Navíc se zaměstnavatelé potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků na trhu práce, a proto nabízené benefity mohou být jedním z rozhodujících faktorů, jak přilákat nové a schopné zaměstnance, a tak se dnes zaměstnavatelé předhánají v tom, kdo nabídne svým zaměstnancům lepší benefity.

Pokud tedy zaměstnavatelé benefity nabízejí, měli by mít vhodně nastavený systém poskytování benefitů. Důležité je především naslouchání individuálním potřebám a požadavkům zaměstnanců, ale zároveň také zohledňovat nové trendy na trhu. Jestliže bude zaměstnavatel toto sledovat a přizpůsobovat se, bude své zaměstnance motivovat k práci, a zároveň pozitivně ovlivní vztah zaměstnanců k zaměstnavateli.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat zaměstnanecké benefity a zjistit, jak zaměstnanci dané benefity využívají.

Teoretická část je rozdělena do 2 kapitol. První kapitola je zaměřena na význam zaměstnaneckých benefitů, členění benefitů a také na trendy poskytovaných benefitů. Dále navazuje kapitola druhá, která je věnována podrobné charakteristice vybraných benefitů, ty byly vybrány podle poskytovaných benefitů ve společnosti XY.

Na teoretickou část navazuje část praktická. Tato část obsahuje představení firmy a popis veškerých nabízených benefitů společností XY. Dále se zabývám dotazníkovým šetřením, které jsem po konzultaci s pracovníky HR oddělení společnosti XY a zaměstnanci vytvořila. Benefity jsou ve společnosti velmi probíraným tématem mezi zaměstnanci a ti by rádi uvítali něco nového. Dotazník je proto zaměřen na využívané a postrádané benefity ve společnosti XY.

Cílem praktické části je zjistit, jak zaměstnanci nabízené benefity využívají a které benefity postrádají. Zda jsou pro zavedení elektronických stravenek místo papírových, a jestli dají přednost flexibilnímu nebo fixnímu systému poskytování benefitů.

# TEORETICKÁ ČÁST

# 1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

První kapitola této bakalářské práce je zaměřena na vysvětlení pojmu zaměstnanecké benefity, dále pak na význam, účinnost, členění benefitů a v neposlední řadě aktuálním trendům.

## 1.1 Definice zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity nebo také výhody jsou bonusem, který poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Jsou tedy součástí odměňování. Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány nad rámec mzdy nebo platu, a ne každý zaměstnavatel je musí poskytovat. Zaměstnanecké výhody obvykle nejsou v přímém vztahu k pracovním výsledkům, ale zaměstnavatel často přihlíží například k délce zaměstnání nebo funkci (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2011, s. 394). Benefity jsou buď peněžní nebo jsou nabízeny formou služeb.

V literatuře však můžeme narazit na nespočet různých definic. Podle Koubka (2007, s. 319) jsou: *„Zaměstnanecké výhody (požitky) takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Na rozdíl od mezd a platů nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka.“*

Jinou definici nabízí Armstrong (2015, s.442), který říká: *„Zaměstnanecké výhody jsou určitá opatření zaměstnavatele určená pro zaměstnance, která zlepšují pohodu a zvyšují blahobyt zaměstnanců. Zaměstnanecké výhody se poskytují navíc k peněžním odměnám a jsou významnou součástí celkové odměny.“*

*„Zaměstnanecké výhody zahrnují širokou palatu rozmanitých požitků, služeb, zboží a sociální péči, za které by zaměstnanec musel jinak platit. Zaměstnavatel je poskytuje ke mzdě za vykonanou práci. Mohou mít peněžitou formu nebo podobu výhod peněžité hodnoty. Tvoří část příjmu ze závislé činnosti a představují dodatečná zvýhodnění zaměstnance.“*(Dvořáková, 2007, s. 338)

Každý autor definuje zaměstnanecké benefity různě, ale jednu věc mají společnou. Jedná se o formu poděkování zaměstnavatele za to, že zaměstnanci pro danou firmu pracují.

## 1.2 Význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou významným a nepostradatelným nástrojem každé firmy. Příčinou jejich propracovanosti je neustavičně se rozvíjející ekonomický systém, trh práce a růst konkurenceschopnosti firem.

Mezi hlavní cíle zaměstnaneckých benefitů patří snaha si získat a udržet zaměstnance. Zaměstnavatel se pak snaží svým zaměstnancům nabídnout dobré podmínky pro práci, která zvyšuje hodnotu jeho pracovníků (Urban, 2017, s.145). Poskytování benefitů by však mělo být prospěšné jak pro firmu, tak pro zaměstnance. Poskytované výhody by měly přispívat jak k motivaci zaměstnanců a jejich spokojenosti, tak i k lepšímu pracovnímu nebo soukromému životu. Udržování spokojeného soukromého i pracovního života zvyšuje výkonnost zaměstnance. Odpočatí a spokojení zaměstnanci jsou pro firmy ti nejlepší a zároveň společně dělají mezi svými přáteli účelnou reklamu (Macháček, 2017, s.1).

Dobře nastavený systém benefitů zvyšuje konkurenceschopnost a výhodou pro zaměstnavatele je pak lepší získání či udržení zaměstnanců. Firma se díky poskytování benefitů stává atraktivnější, zvyšuje si svoji hodnotu a zlepšuje celkovou image (Pelc, 2009, s.13).

Významy zaměstnaneckých výhod:

- možnost získání a udržení zaměstnanců
  - uspokojení potřeb zaměstnanců
  - posílení loajality zaměstnanců vůči společnosti
  - benefity společnosti umožňují snižovat náklady na zaměstnance
- (Armstrong, 2009, s. 382-390)

Dále můžeme zmínit například ekonomický význam benefitů, který uvádí Pelc (2009, s.12): „Z ekonomického hlediska jde o možnost úspory mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy, zvýhodnění“.

Další cíle benefitů:

- přínos daňových výhod jak zaměstnancům, tak i společností
  - zlepšování zaměstnaneckých vztahů
  - podpora relaxace
  - rozvoj zaměstnanců
  - zlepšování konkurenceschopnosti podniku na trhu práce
  - usnadňování nábory nových zaměstnanců
- (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2011, s.400)

## 1.3 Účinnost a problémy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mají své výhody, ale i svá úskalí. Jedním z hlavních důvodů nízké účinnosti je především to, že není zcela jasné, zda benefity slouží k odměňování nebo k péči o zaměstnance. Problémem zaměstnaneckých výhod je například to, že benefity často nemají přímý motivační význam, tj. nemají bezprostřední vliv na výkon pracovníků. Zaměstnanci chápou benefity jako přirozenou součást pracovního vztahu a neuvědomují si jejich náklady. Na druhou stranu je velmi složité dané benefity rušit, pokud jsou již zavedeny. Přímý motivační význam mají takové benefity, které by si zaměstnanec pořídil, i kdyby je nedostával jako benefit od zaměstnavatele. Na toto však navazuje další riziko, kterým jsou benefity nevyhovující všem zaměstnancům stejně. Ne každý zaměstnanec ocení stejný benefit jako ostatní zaměstnanci a potřebuje nebo má zájem o jiný benefit. Dalším problémem může být to, že benefity jsou poskytovány mechanicky na základě srovnání s jinými podniky. Tyto benefity pak nejsou konkrétní potřebou daného podniku. V dnešní době se zaměstnavatelé v poskytování benefitů předhánají a dochází tak k navyšování zaměstnaneckých benefitů, které posléze nejsou využity a nemají motivační vliv (Urban, 2017, s. 148). Důležité je také zmínit, že většina poskytovaných výhod se nachází v tzv. šedé zóně. Pro podnik jsou benefity daňově výhodné, a mají možnost svým zaměstnancům přilepšit, aniž by se pak podívali, jak jsou využívány a zda plní daný význam. Zaměstnanci mají též o ně velký zájem a často je čerpají, i když by dali přednost výplatě částky odpovídající daným benefitům. Z toho plyne, že podnik ani zaměstnanci mnoho nezískají a vydělávají na tom především zprostředkovatelé benefitů (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2011, s.403)

Předpoklady pro zvýšení účinnosti zaměstnaneckých benefitů:

Zaměstnavatel může účinnost zvýšit několika způsoby. Jedním z nich je přizpůsobit benefity své společnosti a zaměstnancům. Například pokud zaměstnanci ke své práci využívají cizí jazyk, zaměstnavatel by mohl zaměstnanci nabídnout jazykové kurzy. Dále by zaměstnavatel měl opakovaně zjišťovat, zda nabízené benefity jsou pro zaměstnance stále přínosné a vyhovující. To lze ověřit například pomocí anonymního dotazníkového šetření. Zaměstnanci často plně neznají nebo nevyužívají veškeré benefity, proto je dobré je informovat o výhodách například zasláním emailu nebo trvale nabídku zveřejňovat v interním systému. Co je dalším předpokladem pro zvýšení účinnosti je pravidelné zjišťování úrovně zaměstnaneckých benefitů u konkurence, nejlépe u společností pohybujících se ve stejném odvětví. Jako další je nápomocný nezávislý audit výhod, který lze zaměřit na rozsah a strukturu i efektivnost čerpání. V neposlední řadě je důležité sledovat nové trendy v oblasti zaměstnaneckých výhod (Urban, 2017, s. 148-149).

Podle Stýbla, Urbana a Vysokajové (2011, s.403) je jednoznačným předpokladem vyšší účinnosti benefitů je rozvoj výhod. „*Odpovídají mu i trendy vývoje benefitů ve vyspělých zemích, kde se zaměstnavatelé snaží touto formou stále více získat a udržet kvalifikovanou a talentovanou pracovní sílu citlivou na možnost získání služby usnadňující zvládat nárok práce či je lépe skloubit se svými mimopracovními prioritami. Nejde přitom o služby poskytované běžně na trhu, ale o služby šité podniku i jeho zaměstnancům „na míru“.*“

## 1.4 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnaneckých benefitů je celá řada, lze je dělit několika různými způsoby.

### 1.4.1 Členění zaměstnaneckých benefitů dle kontinentů

Koubek (2007, s.320-321) člení zaměstnanecké výhody na dvě skupiny, benefity v USA a benefity v Evropě. V Evropě benefity dělí do tří skupin:

- *sociální povahy* – např. životní pojištění, půjčky, dovolená nebo jesle a mateřské školky
- *mající vztah k práci* – např. stravování, nápoje, vzdělávání, úhrada cestovních nákladů nebo výhodnější prodej produktů zaměstnancům
- *spojené s postavením v organizaci* – např. automobily, příspěvek na ošacení, úhrada telefonních výloh i v domácnosti či bezplatné bydlení

Armstrong (2007, s.595-596) rozděluje zaměstnanecké výhody v USA do následujících skupin:

- *Penzijní systémy* – jsou vnímány jako nejdůležitější zaměstnanecký benefit.
- *Osobní jistoty* – jde o zdravotní, úrazové či životní pojištění, které nám posiluje osobní jistoty.
- *Finanční výpomoc* – možnost půjčky, slevy na zboží a služby.
- *Osobní potřeby* – poradenství při odchodu do důchodu, finanční nebo osobní poradenství, dále pak poskytnutí práce např. po mateřské dovolené.
- *Podnikové automobily a pohonné hmoty* – dnes velmi oceňovaný benefit, i přes to, že je výrazněji zdaňován.
- *Jiné výhody* – zvyšují zaměstnancům životní úroveň, zařazujeme sem například příplatky na ošacení, dotované stravování nebo úhradu telefonních výloh.
- *Nehmotné výhody* – hodnocení společnosti, které pak přidává na atraktivitě a lidé tu chtějí být zaměstnáni.

Podstatným rozdílem zaměstnaneckých benefitů v USA a Evropě jsou především pracovní podmínky. Například v České republice mají zaměstnanci zákonem stanovenou dobu dovolené, která je nejméně 4 týdny. Zaměstnavatelé pak svým zaměstnancům často poskytují 5 dnů dovolené navíc. V USA není doba dovolené stanovena zákonem a většina zaměstnavatelů má svá vlastní pravidla pro čerpání dovolené svými zaměstnanci. Toto je hlavním kritériem při výběru práce v USA. To znamená, že v USA je třeba si se zaměstnavatelem stanovit dobu dovolené, výpovědní lhůtu a další náležitosti, zatímco v České republice zaměstnavatelé se svými potencionálními zaměstnanci jednájí především o výši mzdy (Gola, 2019).

Další rozdíl je například u mateřské dovolené. V České republice mají matky nárok na mateřskou dovolenou v délce 28 týdnů a mohou doma zůstat s dítětem do věku až 4 let. V USA matky nemají nárok na žádnou dovolenou a vše závisí na zaměstnavateli. Zaměstnavatel rozhoduje i o tom, zda daná dovolená bude placená nebo ne. Při mateřské dovolené v České republice matky navíc pobírají rodičovský příspěvek, který v USA matky nedostávají vůbec. Matky v USA se vrací do práce nejpozději po 3 měsících, jelikož se neobejdou bez příjmu.

## 1.4.2 Členění zaměstnaneckých benefitů podle způsobu poskytnutí

Zaměstnavatel může poskytnout benefity dvěma způsoby, a to buď fixním způsobem nebo flexibilním, jak uvádí Macháček (2017, s.2).

Fixní způsob poskytování benefitů stanovuje zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Vybrané zaměstnanecké benefity jsou tak určeny pro všechny zaměstnance. Zaměstnanec si sám volí, zda vybrané benefity využije či ne. Do tohoto fixního způsobu řadíme především stravenky, mobilní telefony, slevy na výrobky, dovolenou nad rámec zákona či různé příspěvky na pojištění.

U flexibilního (Kafeteria systém) způsobu zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a zároveň k tomu stanoví roční limit bodů pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si pak benefity vybírá sám podle sebe. Výhodou tohoto poskytování je uspokojení potřeby zaměstnanců s různými preferencemi a dále možnost zaměstnavatele rozšířit portfolio nabízených benefitů o ty benefity, o které je větší zájem (Macháček, 2017, s.2). Zaměstnanec musí zvážit, zda má dostatečný počet bodů. Počet bodů je zaměstnancům přidělován podle pozice nebo podle počtu odpracovaných let.



Je také možnost kombinovat oba dva způsoby dohromady. Jak píše Urban (2017, s.147): *“Kombinace fixního a flexibilního poskytování může ušetřit administrativu spojenou s pružným systémem při plošném poskytování výhody, o které je mezi zaměstnanci všeobecný zájem.”*

### 1.4.3 Členění zaměstnaneckých benefitů dle daňové výhodnosti

Podle tohoto hlediska rozdělujeme zaměstnanecké benefity takto:

- daňově maximálně výhodné benefity
- daňově výhodné benefity
- daňově neutrální benefity
- daňově nevýhodné benefity

Daňově maximálně výhodné benefity jsou takové benefity, které jsou daňově osvobozeným příjmem pro zaměstnance, nicméně pro zaměstnavatele jsou daňovým nákladem. Do této skupiny spadají například kurzy a různá školení, příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění (až do 50 000 Kč za rok) nebo závodní stravování například formou stravenek.

U daňově výhodných benefitů nejde o daňový náklad na straně zaměstnavatele, ale jeho poskytnutí je u zaměstnance osvobozeno. U zaměstnance se zvyšuje daňový základ a platí z něj sociální a zdravotní pojištění. Tato skupina například zahrnuje poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti, úhrada za nadstandardní zdravotní péči nebo dárky zaměstnancům do 2 000 Kč (pracovní výročí, životní jubileum atd.).

Daňově neutrální benefity jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a na straně zaměstnance podléhá zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Jde například o týden dovolení navíc, sick day, příspěvek na dopravu do zaměstnání nebo firemní vozidlo pro soukromé či služební účely.

Daňově nevýhodné benefity jsou pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem, ale u zaměstnance podléhají zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Jedná se o poskytnutí rekreace v nepeněžní formě (nad 20 000 Kč ročně) nebo dárky pro zaměstnance, jež nesplňují účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb (Berglová, 2017).

#### 1.4.4 Členění zaměstnaneckých výhod z věcného hlediska

Podle Stýbla, Urbana a Vysokajové (2011, s. 396-397) je zde další možností členění benefitů z věcného hlediska, a to do tří skupin.

První skupinou jsou benefity, které jsou poskytovány často na pracovišti a souvisí s prací. Patří sem příspěvek na stravování, občerstvení na pracovišti, nadstandardní pracovní volno, vzdělávání a rozvoj pracovníků na rámec bezprostředních potřeb organizace placené zaměstnavatelem, zajištění dopravy do zaměstnání nebo příspěvek na hromadnou či místní dopravu.

Hmotné předměty a pracovní pomůcky zaměstnance, sloužící pro jeho osobní potřebu jsou druhou skupinou. Poskytování těchto benefitů se často váže nejen na pracovní potřebu zaměstnance, ale také i na postavení zaměstnance ve firmě. Patří sem například notebook a další výpočetní technika, bezplatné služby telefonních operátorů (mobilní telefon, internetové připojení z domova), osobní automobil k soukromým účelům, příspěvek na odívání nebo bezplatné či zvýhodněné bydlení.

Třetí skupinou jsou benefity osobního a sociálního charakteru. Patří sem zdravotní péče o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, jesle či školky pro děti, příspěvek na dovolenou nebo na kulturní či rekreační aktivity, finanční výpomoc, pojištění a připojištění, zvýhodněné hypotéky a úvěry, kreditní karty nebo dárky a slevové šeky.

#### 1.4.5 Členění zaměstnaneckých benefitů z hlediska cílových skupin

Zaměstnanecké benefity můžeme rozdělit do dvou skupin podle zaměření, a to na benefity individuální a skupinové.

Individuální benefity jsou benefity zaměřené na konkrétní osoby a jejich osobní situace jako jsou například nemoc, úmrtí blízké osoby nebo problémy v zaměstnání. Důležitým prvkem je zde péče o zaměstnance a důvěryhodnost.

Benefity skupinové jsou benefity poskytované větším skupinám lidí nebo všem zaměstnancům. Jde například o služební vůz nebo úhradu dopravy do zaměstnání atd.

Dále pak zbývají benefity, které jsou určeny pro všechny zaměstnance a je na nich, zda benefit využijí. Jde například o příspěvek na stravování nebo občerstvení na pracovišti.

(Stýblo, Urban, Vysokajová, 2011, s. 395-396)

## 1.4.6 Členění zaměstnaneckých benefitů podle výdajů u zaměstnavatele

Z tohoto hlediska můžeme benefity členit na finanční a nefinanční.

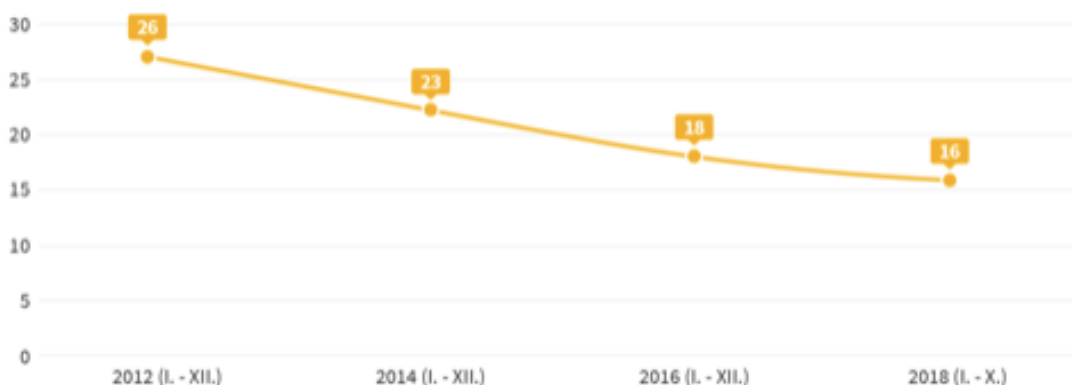
U finančních benefitů zaměstnavatel poskytuje peněžní příspěvek například na dovolenou nebo jsou zde zahrnuty i finanční odměny vyplacené na konci roku.

Nefinanční benefit je poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele. Jde o poskytování vlastních výrobků nebo služeb za nižší cenu (Pelc, 2009, s. 15).

Finanční benefity jsou velmi oblíbené mezi zaměstnanci. Podle průzkumu společnosti Paylab (2018), v ČR zastoupený Platy.cz, kterého se zúčastnilo více než 80 000 zaměstnanců z celé České republiky vyšlo najevo, že finanční odměny vyplácené koncem roku dostává 28 % zaměstnanců. Tyto benefity jsou zpravidla vyšší u zaměstnanců na vysokých manažerských pozicích. Co se týče třináctých platů, tyto platy nejméně dostávají zaměstnanci u administrativních a netechnických zaměření. Rozdíl není nijak obrovský oproti ostatním zaměstnancům, kteří mají vyšší či nižší postavení, jedná se o cca 11 %. Pro představu nižší a střední management mají podíl kolem 16 %.

Níže uvedený graf, vycházející z průzkumu Paylab, znázorňuje podíl zaměstnanců bez nefinančních benefitů.

Obrázek 1 - Podíl zaměstnanců (%) bez nefinančních benefitů



Zdroj: <https://firma.profesia.cz/pruzkum-paylab-ukazal-jaka-aktualni-nabidka-benefitu-ceske-republice/>

Z obrázku 1 je patrné, že podíl zaměstnanců od roku 2012 do roku 2018 má klesající tendenci. Rozdíl v tomto období je celých 10 %.

## 1.4.7 Členění zaměstnaneckých benefitů podle formy příjmu na straně zaměstnance

Zaměstnanecké benefity také lze dělit podle formy příjmu, a to na peněžní a nepeněžní.

- peněžní – zaměstnanec obdrží benefit ve formě finanční částky
- nepeněžní – někdy označujeme jako přímé odměny, zaměstnanec zde získá benefit ve formě služby. Řadíme sem například zlevněné nebo zcela zdarma poskytované kulturní, sportovní nebo rekreační služby či firemní vozidlo.

(Pelc, 2009, s. 15)

## 1.4.8 Členění zaměstnaneckých benefitů dle časového hlediska

Benefity také můžeme rozdělit podle toho, na jak dlouhý čas daný benefit působí. Jde o:

- krátkodobé benefity - jde například o stravenky nebo služební auto pro soukromé účely
- dlouhodobé benefity – do této skupiny řadíme různá pojištění, především penzijní a dále pak zdravotní péči

(Pelc, 2009, s. 20)

## 1.5 Nejčastěji poskytované benefity v ČR

Dnes poskytují benefity malé, střední i velké podniky. V roce 2016 proběhlo šetření, ve kterém bylo zjištěno, že 97 % zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům alespoň jeden benefit (Brůha, Bukovjan, Kalvoda, et.al., 2018, s.228). Šíře poskytovaných benefitů každým rokem stoupá.

Macháček (2017, s.4) uvádí 10 nejposkytovanějších a nejžádanějších benefitů podle průzkumu společnosti Grafton Recruitment, která provedla průzkum v roce 2016, do kterého se zapojilo 2 286 zájemců o práci. Jak můžeme vidět v tabulce 1, stravenky jsou nejposkytovanějším benefitem, ale v TOP10 nežádanějších benefitech (tabulka 2) se stravenky umístily až na šestém místě. Zájemci o práci by upřednostnili před stravenkami například jazykové vzdělávání nebo pružnou pracovní dobu.

*Tabulka 1 - TOP10 nejposkytovanějších benefitů*

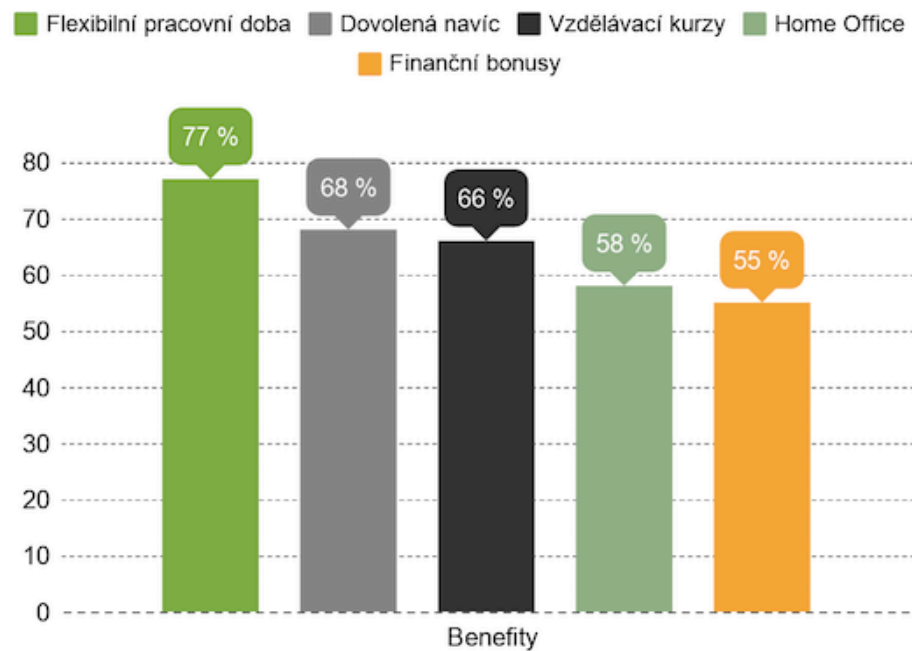
Stravenky
Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů
Vánoční párty
Pružná pracovní doba
Firemní mobilní telefon k soukromým účelům
Jazykové vzdělávání
Občerstvení na pracovišti
13. plat/14. plat/pravidelné bonusy
Teambuilding a sportovní aktivity
Home office - práce z domova

*Tabulka 2 - TOP10 nežádanějších benefitů*

Jazykové vzdělávání
13. plat/14. plat/pravidelné bonusy
Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů
Pružná pracovní doba
Home office - práce z domova
Stravenky
Placená krátkodobá nemoc, sick days
Vzdělávání/Training Program
Firemní mobilní telefon k soukromým účelům
Možnost napracovat si hodiny

Další průzkum provedla společnost Talentica s.r.o. (2017). Průzkumu se zúčastnilo 1 165 respondentů. Následně bylo zjištěno 5 nejdůležitějších benefitů pro zaměstnance.

Obrázek 2 - Top benefity pro rok 2018



Zdroj: <https://www.talentica.cz/top-benefity-2018/>

Z obrázku 2 je patrné, že nejdůležitějším benefitem pro zaměstnance za rok 2018 je flexibilní pracovní doba. Tento benefit překonal se 77 % všechny ostatní benefity. Těsně za ním se na druhém a třetím místě umístila dovolená navíc a vzdělávací kurzy. Mezi těmito dvěma benefity je rozdíl pouze o 2 %. Čtvrtým populárním benefitem se stal tzv. Home Office. Na posledním místě v TOP 5 se umístily finanční bonusy.

## 1.6 Trendy poskytovaných benefitů

V posledních letech se u nás snižuje nezaměstnanost, a to je jeden z důvodů, proč zaměstnavatelé nabízí více zaměstnaneckých benefitů. Trendy zaměstnaneckých výhod tedy směřují k posílení benefitů, které zaměstnanci požadují, a tím si zaměstnavatelé snaží udržet nebo získat nové zaměstnance (Urban, 2017, s. 145). Velmi důležitý je technologický pokrok daných benefitů, kterému se dané společnosti přizpůsobují. Například papírové stravenky přechází na elektronické. Mezi benefity už řadíme i odměny za plnou docházku, volno při doprovodu dítěte do první třídy nebo tzv. bridge days neboli dny volna propojující svátky s víkendy. Hodně novinek k nám přichází i ze zahraničí, jde například o různá pojištění nebo zdravotní péči a benefity týkající se volného času (Pelc, 2009, s.20).

Hlavním trendem nyní je udržet rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Řada zaměstnavatelů tak dbá na to, aby spolu zaměstnanci vycházeli a budovali přátelské vztahy. Proto se pořádají například společenské akce jako jsou večírky, výlety nebo tzv. teambuildingy.

Zaměstnavatelé také dbají více o péči a zdraví zaměstnanců, a proto nabízí například na pracovištích nápoje (čaj, voda) a drobné občerstvení (ovoce, pečivo), aby zaměstnanci dodržovali pitný a stravovací režim. Dále budují relaxační zóny, kde si zaměstnanci mohou odpočinout nebo se odreagovat. Další věcí spojenou se zdravím je například „den zdraví“, kde jsou zaměstnancům nabídnuty lékařské prohlídky nebo tematické semináře. Novým atraktivním benefitem se stal tzv. sick day, což zaměstnancům nabízí volno například v případě nevolnosti či krátké nemoci.

Mateřství a rodičovství ovlivňuje profesní život, a tak zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům firemní školky nebo alespoň příspěvek na školku nebo jesle. Zaměstnankyním, které se chtějí brzy vrátit do práce a budovat kariéru, nabízí kurýrní službu, která vyzvedne odsáté mléko od matky v práci a zaveze ho dítěti (Kubíčková, Patáková, 2018).

## 2 CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH BENEFITŮ

Druhá kapitola je zaměřena na charakteristiku vybraných benefitů jako je například příspěvek na stravování, sleva na produkty firmy nebo homeoffice či sick day. Každý benefit je zde podrobně popsán. Tyto benefity byly vybrány podle nabízených benefitů ve společnosti XY a budou uvedeny i v praktické části bakalářské práce.

### 2.1 Příspěvek na stravování (stravenky)

Příspěvek na stravování patří k nejčastěji poskytovaným benefitům. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování a nově i od 1.ledna 2018 na pracovních cestách. Stravování může zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům ve vlastním zařízení nebo prostřednictvím jiných cizích zařízení (Brůha, Bukovjan, Kalvoda, et.al., 2018, s. 247).

Nejvíce se však v dnešní době využívá poskytnutí papírových stravenek. Jde o platební poukaz sloužící k platbě za jídlo. Stravenky patří do skupiny maximálně výhodných benefitů viz. kapitola 1.4.3. Výše hodnoty stravenky poskytnutá zaměstnavatelem není nijak omezena. Zaměstnavatel může nakoupit stravenky např. v hodnotě 50 Kč, 90 Kč, 100 Kč nebo i více, ale jde také o to, s jakou firmou uzavřel zaměstnavatel smlouvu a jaké hodnoty stravenek firma obstarává. Stravenka je zaměstnancům prodána, ale může být poskytnuta i bezplatně. Nejčastěji si však zaměstnavatelé odečítají z daní 55 % hodnoty stravenky, kterou zaměstnancům poskytnou a zaměstnanec zbylých 45 % doplácí sám (srážka příslušné částky ze mzdy).

Jak zaměstnanec dané stravenky uplatní je na něm. Stravenky lze využít především k placení jídla (obědu) ve stravovacím zařízení. Velmi často zaměstnanci využívají stravenky také k placení nákupu v prodejnách s potravinami a v supermarketech (Macháček, 2017, s.45). Za stravenky nelze kupovat alkoholické nápoje.

Společnosti poskytující papírové stravenky v ČR:

- Sodexo stravenky (Gastro Pass) od společnosti Sodexo Pass ČR
- Stravenky Chèque Déjeuner od společnosti Up Česká republika
- Ticket restaurant od společnosti Edenred CZ
- Lidl stravenky (Naše stravenka) od společnosti Lidl stravenky



Obrázek 3 - Chèque Déjeuner papírová stravenka



Zdroj: <https://www.mesec.cz/clanky/platite-stravenkami-pozor-na-jejich-platnost-a-to-i-na-karte/>

Aktuálně, kdy je období digitalizace a inovací, přechází papírová stravenka na elektronickou. Ta je v podobě karty, která je nabitá na určitou částku. Z této karty nelze vybírat hotovost. Ostatní pravidla užívání jsou stejná jako u papírové stravenky. Tato elektronická stravenka je novinkou a nelze ji ještě využívat ve všech stravovacích zařízeních a obchodech. Zaměstnanci i provozovatelé si na elektronickou stravenku teprve zvykají (Grófová, 2018). Elektronickou stravenku poskytují už i poskytovatelé papírových stravenek jako je například Sodexo Pass ČR, Edenred CZ a Up Česká republika.

Obrázek 4 - Chèque Déjeuner e- stravenka



Zdroj: <https://www.mesec.cz/aktuality/na-cesky-trh-pribyla-nova-estravenka-spustila-ji-spolecnost-vydavajici-ch-que-dejeuner-stravenky/>

## 2.2 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Penzijní pojištění se státním příspěvkem či příspěvek na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění jsou nyní také velmi atraktivní. Do příspěvků na soukromé životní pojištění řadíme například i pojištění pro případ dožití nebo pojištění pro případ smrti nebo dožití. Jsou dvě možnosti, jak je tento benefit nabízen. První možností je, že si zaměstnanec platí část hodnoty peněz na pojištění či spoření a zbytek je mu doplácen od zaměstnavatele, nebo druhá možnost, že zaměstnavatel hradí příspěvek celý. Penzijní připojištění je forma spoření, na kterou je poskytován státní příspěvek, ale podmínkou je, že zaměstnanci musí být méně než 60 let a smlouva musí trvat minimálně 60 kalendářních měsíců. Na straně zaměstnance jde o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob a na straně druhé jde o daňově účinný náklad. Je zde však limit pro osvobození od daně z příjmů fyzických osob, který je ve výši 50 000 Kč ročně (Macháček, 2017, s.57-59). Penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření je pro zaměstnance výhodné. Je zde minimální pravděpodobnost, že by bylo dané spoření sestaveno špatně. Zaměstnancům se na důchod spořit vyplatí, a ještě více se státním příspěvkem.

Armstrong (2007, s.596) uvádí důvody poskytování tohoto benefitu. Důvody jsou následující: přitahují nové zaměstnance, pomáhají udržet konkurenceschopnost, vypovídají o dobré organizaci a ukazují, že zaměstnavatelé pečují dlouhodobě o své pracovníky.

## 2.3 Příspěvek na sport a kulturu

Stále častěji firmy nabízejí svým zaměstnancům benefity zaměřené na sport a podporu zdraví. Jak říká Macháček (2017, s.1) zaměstnavatelé si uvědomují, že benefity spojené s podporou zdraví a sportováním jsou užitečné jak pro zaměstnance, tak i pro jejich podniky. Tyto benefity nabízejí dostatečný odpočinek a péči o zdraví tzn. mají kladný dopad na výkonost jejich zaměstnanců, například projevením nižší nemocnosti, méně stresu či depresí.

Tento příspěvek může zaměstnavatel poskytnout peněžní i nepeněžní formou. Nepeněžní plnění poskytovaná z kulturního fondu a fondů sociálních jsou osvobozena od daně z příjmu fyzických osob. Jde například o situaci, kdy zaměstnavatel nakoupí zaměstnancům vstupenky do divadla či na jinou kulturní akci. V případě sportu může jít například o zakoupení vstupenky do bazénu (Pelc, 2009, s. 94). Poskytne-li zaměstnavatel peněžní příspěvek na kulturní či sportovní akci, jedná se o peněžní formu. Pro zaměstnavatele jde o daňový výdaj a na straně zaměstnance o zdanitelný příjem (Brůha, Bukovjan, Kalvoda, et.al., 2018, s. 246).

Novinkou zde je benefiční karta jako je například MultiSport karta nebo Active Pass karta, které umožňují vstupy do různých sportovně relaxačních zařízení. S těmito kartami má zaměstnanec každý den 1 vstup do vybrané smluvní provozovny. Cena za MultiSport kartu se mění, a to například počtem karet, které zaměstnavatel objednává. K této kartě také lze přiojednat doprovodnou či dětskou kartu (Multisport.cz, 2018). U Active Pass karty se platí měsíční poplatek a záleží na každém zaměstnavateli, jakou částku bude svým zaměstnancům hradit a jakou část si budou doplácet sami (Activepass.cz, 2018).

*Obrázek 5 - MultiSport karta*



Zdroj:[https://ekonomika.idnes.cz/multisport-benefity-sport-volny-cas-dsm-/ekonomika.aspx?c=A180320\\_390333\\_ekonomika\\_mato](https://ekonomika.idnes.cz/multisport-benefity-sport-volny-cas-dsm-/ekonomika.aspx?c=A180320_390333_ekonomika_mato)

## 2.4 Sleva na produkty firmy

Jednou z dalších zaměstnaneckých výhod je poskytování slev na firemní zboží, výrobky nebo služby. Jedná se tedy o prodej výrobků za nižší ceny, než jsou ty běžné. Jde například o použitý majetek, který si zaměstnanec může odkoupit, výrobky prodávající se za výrobní cenu nebo poskytování služeb se slevou. Například banky zvýhodňují své finanční služby a poskytují poradenství. Zaměstnavatelé obchodů s oblečením dávají svým zaměstnancům slevy na oblečení.

Tento benefit však není daňově zvýhodněný, na straně zaměstnavatele tak není ovlivněn základ daně. Na straně zaměstnance je v daný měsíc, kdy si zaměstnanec výrobek zakoupí, částka přičtena k hrubé mzdě (Macháček, 2017, s. 161).

## 2.5 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců patří také k jednomu z nejžádanějších benefitů. Aktuálně, kdy je v České republice nízká nezaměstnanost a špatně se shánějí noví zaměstnanci, je tento benefit velmi důležitým. Firmy si tak mohou lépe udržet své zaměstnance, a tím i zvýšit kvalitu vzdělávání. Péči zaměstnavatele o rozvoj zaměstnanců zahrnuje i zákoník práce. Jde o:

- zaškolení a zaučení zaměstnance,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace zaměstnance,
- zvyšování kvalifikace zaměstnance,
- rekvalifikace.

(Macháček, 2018, s.85)

Do tohoto benefitu lze zařadit různá školení, workshopy, kurzy, ze kterých lze získat certifikát, nebo příspěvek na vzdělání. Díky technologickému pokroku je tento benefit více nabízen a zaměstnanci si tak mohou vybrat ze široké škály online kurzů či školení. Tyto online kurzy mají velkou výhodu především v tom, že zaměstnanci je mohou projít kdekoliv, například i doma, a ušetří tak čas. Online kurzy nejsou pouze spojené s vykonávanou prací zaměstnance, ale také se věnují jiným věcem, jako je například etiketa a chování ve společnosti (Becková, 2019). Pokud zaměstnanec ještě studuje, je mu nabídnuto i online studium a konzultace probíhají přes internet. Jedná se například o studium MBA (Master of Business Administration).

## 2.6 Homeoffice

Homeoffice neboli také práce z domova je jedním z často poskytovaných benefitů. Při homeoffice pracuje zaměstnanec mimo sídlo firmy a sám si rozvrhuje výkon práce (Brůha, Bukovjan, Kalvoda, et.al., 2018, s. 335). Zaměstnavatel pak ušetří za náklady spojené se zřízením pracovního prostoru pro zaměstnance. Homeoffice se užívá ve vybrané dny, například 1-2 dny v týdnu, ale jde především o domluvu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud je homeoffice poskytován na základě smlouvy nebo vnitřního předpisu, je daňově uznatelným nákladem. Často zaměstnanec při homeoffice potřebuje pracovat s informačními systémy dané společnosti. Zaměstnavatel tedy zaměstnanci poskytne připojení například pomocí virtuální privátní sítě nebo zaměstnanec se k síti připojí pomocí internetu.

Homeoffice má své výhody i nevýhody, a to jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele (Hlaváčková, 2018). Nejdůležitější však pro zaměstnavatele je výsledek práce.

Výhody pro zaměstnance:

- úspora času na cestě
- úspora cestovních nákladů
- flexibilita
- více času pro osobní a rodinný život
- možnost vykonávat například některé domácí práce nebo pečovat o děti

Výhody pro zaměstnavatele:

- úspora nákladů na provoz kanceláře
- zlepšení podmínek pracovníka
- nárůst produktivity práce
- levnější pracovní síla

Nevýhody pro zaměstnance:

- ztráta kontaktu s kolegy
- náročnost na sebekázeň
- nutnost vlastního vybavení (pokud ho neposkytne zaměstnavatel)
- například neproplacený přesčas nebo příplatek za práci ve svátek

Nevýhoda pro zaměstnavatele:

- ztráta kontroly nad pracovním výkonem zaměstnance
- zvýšené náklady na IT, telekomunikace a služby
- nutná zvýšená ochrana interních údajů

## 2.7 Sick day

Sick day je dalším benefitem, který se stává stále více populárním. Jde o benefit, který umožňuje zaměstnancům si vzít volno, pokud se necítí dobře. Sick day je tedy zdravotní volno, které zaměstnanec může i nemusí čerpat. Sick day je poskytován zpravidla zaměstnancům pracujícím na hlavní poměr. Využívá se především u krátkodobé pracovní či zdravotní neschopnosti a slouží k zotavení z lehkých zdravotních obtíží, které je možno vyřešit bez lékařské návštěvy. Zaměstnanec nemusí zaměstnavateli v tyto dny dokládat žádné lékařské potvrzení či neschopenku (Landwehrmann, 2018).

Sick day se často poskytuje na 3-5 dní v jednom roce, ale zaměstnavatel může stanovit i delší dobu. Zaměstnanec však toto volno vyčerpat nemusí. Tyto nevyčerpané sick day se do dalšího roku většinou nepřevádějí a nevyužití sick day se nijak zaměstnanci nekompensuje, jako je to například u dovolené.

Výhodou sick day je to, že zaměstnanec dostává vyplácenou mzdu. Je to rozdíl například od nemocenské, kde zaměstnanec dostává mzdu až čtvrtý den a její výše je pouze 60 % mzdy (Kubešová, 2017). Další výhodou je to, že zaměstnanec nemusí mít lékařské potvrzení, jak už bylo zmíněno výše, a dále pak to, že se sick day neodečítají z dovolené.

Aby se sick day nezneužívaly, měl by zaměstnavatel stanovit pravidla, kde bude uvedeno dané poskytování a čerpání sick day, jelikož v zákoníku práce se sick day ani zdravotní volno nikde nevyskytuje. V pravidlech by neměly chybět následující informace:

- počet dnů zdravotního volna,
- postup při oznamování čerpání sick day (komu a jakým způsobem),
- postup při schvalování sick day,
- mzda v době čerpání,
- kdo může sick day využívat,
- postup při nevyčerpání zdravotního volna
- účel této zaměstnanecké výhody.

Těmito pravidly zaměstnavatel přispěje k tomu, aby zaměstnanci nezneužívali tento benefit (Landwehrmann, 2018).

## 2.8 Dovolená

Podle zákoníku práce má každý zaměstnanec, který je v pracovním poměru, má právo na dovolenou. Doba dovolené odpovídá 4 týdnům v kalendářním roce (Zákon č.262/2006 Sb.). Zaměstnavatel může dovolenou prodloužit na základě vnitřního předpisu. Zaměstnancům tedy poskytne týden či více dnů dovolené navíc což je bráno jako zaměstnanecký benefit. Místo 4 týdnů mají zaměstnanci dovolenou například 5 týdnů.

Týden dovolené navíc je výhodou jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Zaměstnanci si odpočnou a jsou poté produktivnější a přichází s novými myšlenkami. Na druhou stranu zaměstnavatel musí zajistit, aby daného pracovníka na dovolené někdo zastoupil, což je podceňované a daný pracovník tak nevyužije svou dovolenou na 100 % (Gola ,2015).

Zaměstnanci také mají možnost si brát neplacené dovolené a zákon stanovuje zaměstnavatelům, že zaměstnancům musí poskytnout placenou mateřskou a otcovskou dovolenou. Dovolená může nastat i v případě, že se u zaměstnance vyskytnou důležité osobní překážky, které brání v jeho pracovním výkonu. Jde například o dobu karantény podle právních předpisů, ošetřování dítěte nebo jiného člena rodiny nebo již zmíněnou mateřskou či rodičovskou dovolenou (Zákon č.262/2006 Sb.).

## 2.9 Pružná pracovní doba

Flexibilní pracovní doba je aktuálním trendem a oblíbeným benefitem hlavně u mladých lidí. U pružné pracovní doby zaměstnavatel zaměstnanci stanoví počet hodin v časovém úseku, kdy zaměstnanec musí být přítomen na pracovišti. Jde například o dobu od 10 hodin dopoledne do 14 hodin odpoledne. Zaměstnavateli pak nezáleží na tom, zdali zaměstnanec zbytek svých hodin opracuje před nebo po stanoveném časovém úseku. V každém případě je zaměstnanec povinen si svou pracovní dobu rozvrhnout tak, aby za týden byl schopný odpracovat celkem 40 hodin. Co se týče mzdy, zaměstnavatel může své zaměstnance odměňovat za odvedenou práci na místo hodinové mzdy. Tento benefit je využíván hlavně studenty nebo rodiči, kteří musí vodit děti do školky (Gürlich, 2019).

# PRAKTICKÁ ČÁST



## 3 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Společnost, ve které jsem praktickou část zpracovávala, si přála být anonymizována, proto nebudu v práci uvádět její název, ale budu používat označení společnost XY, společnost nebo firma.

Cílem této části je představení společnosti, její charakteristika a následně popis poskytovaných benefitů. Na zaměstnanecké benefity má nárok každý zaměstnanec po uplynutí zkušební doby. Dle typu pracovní pozice se některé zaměstnanecké benefity liší. Dále bude následovat vyhodnocení dotazníkového šetření, které jsem zvolila jako nástroj pro vyhodnocení výzkumných otázek.

### 3.1 Charakteristika společnosti XY

Společnost XY byla založena v roce 1994 na Slovensku, na český trh vstoupila až v roce 1998. Společnost XY se stará o investice a finance svých klientů a poskytuje jim prvotřídní servis. Společnost pomáhá svým klientům, především zhodnotit a ochránit svůj majetek a v neposlední řadě také si ho užít. Dále klientům nabízí služby a poradenství, které řeší nejen současné potřeby, ale zohledňuje i delší časový horizont a ochraňuje majetek nejen před ekonomickými vlivy. Rozsah služeb společnosti vždy odpovídá potřebám klientů a výši spravovaného majetku.

Společnost XY má v České republice pobočky v Praze, Brně a Ostravě. V roce 2006 společnost otevřela i pobočku na Slovensku. Dále pak v roce 2011 vstoupila i na ruský trh a v roce 2014 na trh chorvatský.

Společnost XY také velmi podporuje umění, sport a nadace. V oblasti umění podporuje úspěšné, odvážné a talentované osobnosti. Z oblasti sportu společnost XY podporuje především tenis, koňský parkur, ale také plavání nebo triatlon.

### 3.2 Poskytované benefity ve společnosti XY

V této části budou představeny benefity, které jsou nabízeny zaměstnancům společnosti XY. Každý zaměstnanec má nárok na benefity po uplynutí zkušební doby. Většina zmíněných benefitů je nabízena všem zaměstnancům, u některých je však dostupnost omezená dle vykonávané pozice.

### 3.2.1 Stravenky

Společnost XY poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování formou stravenek. Stravenka je jedním z nejoblíbenějších benefitů vůbec. Na stravenku ve společnosti XY má nárok každý zaměstnanec mimo manažerské a exekutivní pozice. Zaměstnanec má nárok na jednu stravenku v hodnotě 100 Kč za odpracovaný půlden. Poskytované stravenky Chèque Déjeuner jsou od společnosti Up Česká republika. Zaměstnavatel zaměstnancům přispívá 55 % hodnoty stravenky a 45 % hodnoty stravenky si doplácí zaměstnanec sám. Částka je zaměstnancům strhávána ze mzdy.

### 3.2.2 MultiSport karta

Firma také nabízí svým zaměstnancům MultiSport kartu. MultiSport kartu si může nechat zřídit každý zaměstnanec společnosti. Cena MultiSport karty pro zaměstnance je 630 Kč měsíčně. Zaměstnanec má možnost si nechat částku strhávat ze mzdy nebo je lze hradit body z Kafeterie. Další nabídkou je zde také doprovodná karta, která stojí 790 Kč měsíčně a karta pro děti do 15 let za 400 Kč měsíčně. Tento benefit je zcela dobrovolný a zaměstnanec má možnost kdykoliv odběr karty přihlásit či odhlásit.

### 3.2.3 Bankovní služby

Společnost XY poskytuje svým zaměstnancům následující zvýhodněné služby:

- bankovní produkty (běžný účet, vkladový účet)
- platební karta
- úvěr
- investiční produkty
- hypotéka
- pojištění

Na tento benefit má nárok každý zaměstnanec.

### 3.2.4 Vzdělávání zaměstnanců

Rozvoj všech zaměstnanců je nedílnou součástí každé moderní a úspěšné společnosti, a tak i v této společnosti je zaměstnancům nabízeno vzdělání. Každý zaměstnanec má tedy možnost chodit na interní i externí školení a kurzy cizího jazyka. Jediným kritériem je schválení nadřízeného pracovníka a posouzení, zda daný kurz či školení souvisí s výkonem práce. Ve společnosti je nabízeno například školení spojené s dluhopisy a akciemi, školení na Excel nebo kurzy angličtiny.

### 3.2.5 Homeoffice

Společnost XY také poskytuje svým zaměstnancům možnost práce z domu. Tento benefit mohou využívat všichni zaměstnanci, kterým jejich pracovní pozice toto dovoluje a dále po domluvě se svým nadřízeným.

### 3.2.6 Dny zdraví

Společnost XY poskytuje svým zaměstnancům 4x do roka se zúčastnit dnů zdraví. Dny zdraví probíhají v prostorách firmy v pracovní době. Tento benefit je zcela dobrovolný a zdarma. Zaměstnanci tento benefit hojně využívají a kapacita je vždy plně naplněna.

### 3.2.7 Sick day

Dalším nabízeným benefitem pro všechny zaměstnance jsou 3 dny Sick day neboli dny zdravotního volna v každém kalendářním roce. Je na zaměstnanci, zda tento benefit využije nebo ne, ale nelze tyto dny převést do dalšího roku, jako je to například u dovolené.

### 3.2.8 Dovolená navíc

Dle zákoníku práce mají všichni zaměstnanci právo na 4 týdny dovolené. Společnost XY však svým zaměstnancům jako benefit nabízí ještě týden navíc. Všichni zaměstnanci tedy mají celkem 5 týdnů dovolené. Pokud však zaměstnanci nevyčerpají všechny dny dovolené, mají možnost si domluvit převod několika dnů do následujícího roku.

### 3.2.9 Kafeterie

Ve společnosti XY mají zaměstnanci vlastní věrnostní program, který funguje jako kafeterie. Zaměstnanci zde mohou využít služby a produkty, které jsou zároveň také nabízeny klientům společnosti XY.

Zaměstnanci dostávají každý rok určitý počet bodů, které mohou libovolně využít.

Počet bodů se odvíjí od dané pozice. Další možností, jak lze získat body je například placení věrnostní kartou u vybraných společností nebo doporučením nového zaměstnance, který ve společnosti zůstane alespoň 3 měsíce (zkušební doba). Zaměstnanci také získávají body za pracovní jubileum, kde se body odvíjí podle počtu let ve společnosti XY. Body však nelze dokoupit za peníze. Zaměstnanci mají možnost si prohlédnout svoje konto bodů a aktuální nabídky na internetových stránkách, kde se přihlásí do věrnostního programu.

Zaměstnancům jsou nabízeny služby a produkty ze 4 kategorií:

- gastronomie (slevy do nejrůznějších restaurací)
- hotely a rekreace (ubytování v hotelech po celé ČR například s nabídkou wellness)
- elektronika (možnost zakoupení například notebooků se slevou a další)
- ostatní (vstup do zábavního parku, slevy na knihy, zdravotní služby, permanentka na fotbal nebo skipas)

Další možností, jak využít body je vyměnění bodů za poukázky UNIŠEK +. Tyto poukázky pak zaměstnanci mohou využít například v oblasti zdraví, rekreace, ubytování nebo kultury.

### **3.2.10 Slevy a zvýhodněné ceny**

Zaměstnanci mohou využívat akce a slevy od několika různých partnerských firem. Jedná se například o slevy na oděvy, elektroniku, kabelky, taxi služby nebo do knihkupectví. Zaměstnanci dostanou předem určenou slevu v obchodě po předložení firemní karty nebo zadání slevového kódu na internetových stránkách.

## 4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Pro účely této bakalářské práce bylo provedeno dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření bylo ve společnosti XY rozesláno v elektronické podobě prostřednictvím pracovního emailu. Online dotazník byl zvolen z důvodu, že je komfortní a snadněji se rozšiřuje mezi zaměstnanci nežli například papírové dotazníky. Dotazník byl zpracován přes internetovou platformu Survio.com a byl anonymní. Ke vstupu pro vyplnění dotazníku byl vytvořený přímý internetový odkaz, který byl součástí rozeslaného emailu.

Dále jsem výsledky dotazníku převedla do Excelu, kde jsem následně výsledné odpovědi vyhodnotila a vytvořila potřebné tabulky a grafy. V rámci tohoto dotazníku uvažuji pouze zaměstnance společnosti s místem výkonu v Praze. Současný počet zaměstnanců je zde 360.

### 4.1 Výzkumné otázky

Při tvoření dotazníku jsem vycházela z rozhovoru se dvěma zaměstnanci z oddělení HR, kteří mají na starosti zaměstnanecké benefity. Dále jsem čerpala z rozhovorů se zaměstnanci, s kterými jsem osobně mluvila o benefitech ve společnosti.

Hlavním cílem dotazníkového šetření je získat odpovědi na následující výzkumné otázky:

- Jsou zaměstnanci spokojeni s benefity, které jim zaměstnavatel nabízí?
- Využívají zaměstnanci veškeré zaměstnanecké benefity, které jim zaměstnavatel nabízí?
- Jsou zaměstnanci pro nahrazení papírových stravenek elektronickou stravenkou?
- Uvažuje zaměstnavatel na základě provedeného dotazníkového šetření o rozšíření nabídky benefitů, pokud bude zjištěno, že zaměstnanci o rozšíření stojí?

Abych si tyto výzkumné otázky stvrdila, případně vyvrátila, tak byl vytvořen dotazník. O vyplnění dotazníku jsem požádala zaměstnance společnosti, které znám, a dále poprosila o rozeslání dotazníků kolegům.

## 4.2 Dotazník

Cílem bakalářské práce je analyzovat zaměstnanecké benefity ve společnosti XY a zjistit, jak zaměstnanci dané benefity využívají. Převážná část otázek v dotazníku byla uzavřená. Otevřené otázky byly nepovinné a byly pouze 4. Tuto variantu jsem zvolila z důvodu zkušenosti zaměstnanců z oddělení HR, kteří již nějaké dotazníky mezi zaměstnance rozesílali, a zaměstnanci neradi vyplňují dlouhé dotazníky s otevřenými odpověďmi.

Dotazník obsahuje celkem 13 otázek, z toho 4 otázky jsou zaměřeny na sociodemografické údaje, zbylé otázky se vztahují k zaměstnaneckým benefitům společnosti XY, tedy informovanost zaměstnanců o benefitech, spokojenost s nabídkou benefitů a využití daných zaměstnaneckých benefitů.

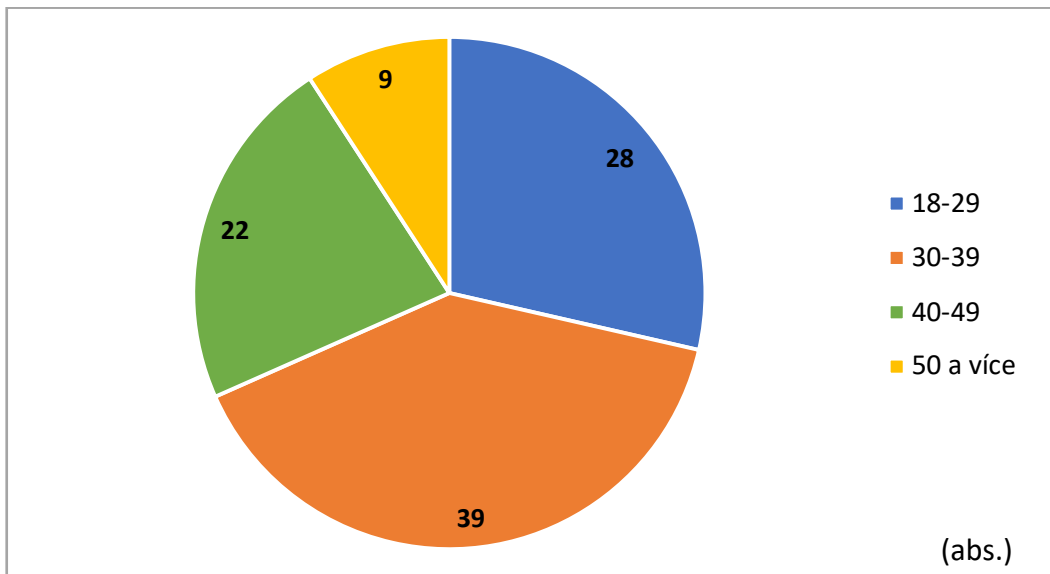
Dotazníkové šetření proběhlo pouze ve společnosti XY. Dotazník byl jednotlivým zaměstnancům rozeslán v elektronické podobě prostřednictvím pracovního emailu. První otázky dotazníku byly zaměřeny na sociodemografické údaje. První otázka zjišťovala pohlaví respondentů. Na dotazníkové šetření celkem odpovědělo 98 respondentů, z toho 62 žen a 36 mužů, což můžeme vidět v tabulce 3 níže.

*Tabulka 3 - pohlaví respondentů*

<b>Pohlaví</b>	<b>Počet respondentů (abs.)</b>
žena	62
muž	36
<b>celkem</b>	<b>98</b>

Zdroj: autorka této práce

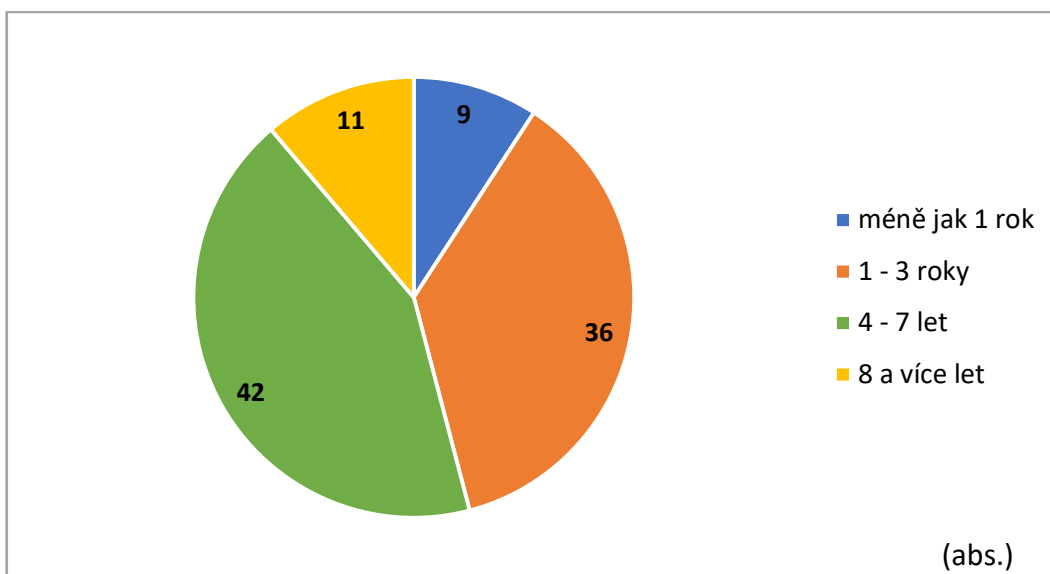
Graf 1 – Kolik vám je let?



Zdroj: autorka této práce

Druhá otázka zjišťovala věk respondentů. Na grafu 1 vidíme, že převládá skupina lidí ve věkovém rozmezí 30-39 let a poté 18-29. Nejméně je zastoupena skupina respondentů ve věkové skupině 50 a více let. Na dotazník tedy odpověděli respondenti ze všech věkových skupin. Statisticky je tedy zřejmé, že ve firmě pracují především lidé středního věku v rozmezí 30-39 a tvoří tak pevný základ zaměstnanecké struktury. Zároveň firma zaměstnává i mladší pracovníky (18-29 let), kteří tvoří druhou nejpočetnější skupiny a dává jim tak příležitost získat praxi a zkušenosti po škole.

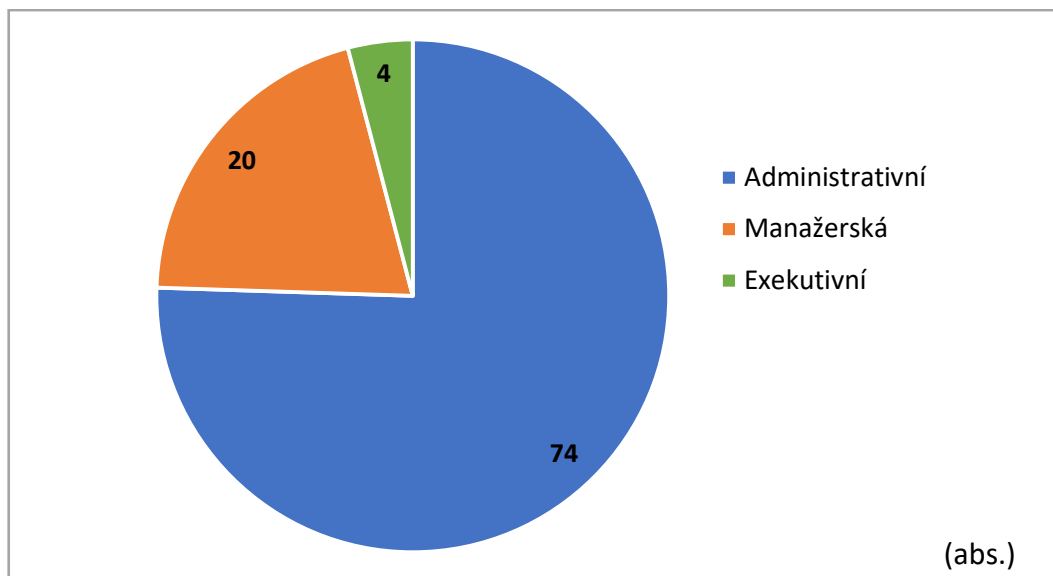
Graf 2 - Jak dlouho pracujete v této společnosti?



Zdroj: autorka této práce

Třetí otázka zjišťovala, jak dlouho jsou respondenti u společnosti zaměstnaní. Dle mého názoru je to jeden z nejdůležitějších údajů, jelikož aktuálně je nízká nezaměstnanost a kvalifikovaných i schopných zaměstnanců je na trhu práce málo. Z grafu 2 lze pozorovat, že zastoupení respondentů není ve všech skupinách rovnoměrné a skupina s rozmezím 4-7 let, kam se zařadilo celkem 42 respondentů (43 %), převládá. Druhou nejpočetnější skupinou, kam se zařadilo 36 respondentů (37 %) je skupina s rozmezím 1-3 roky. Z výsledků můžeme vydedukovat, že společnost si své zaměstnance dokáže udržet po delší dobu, což je pro společnost velmi cenné a tím tak společnost splňuje jeden z hlavních cílů benefitů, kterým je udržení zaměstnanců.

### Graf 3 - Na jaké pracovní pozici pracujete?



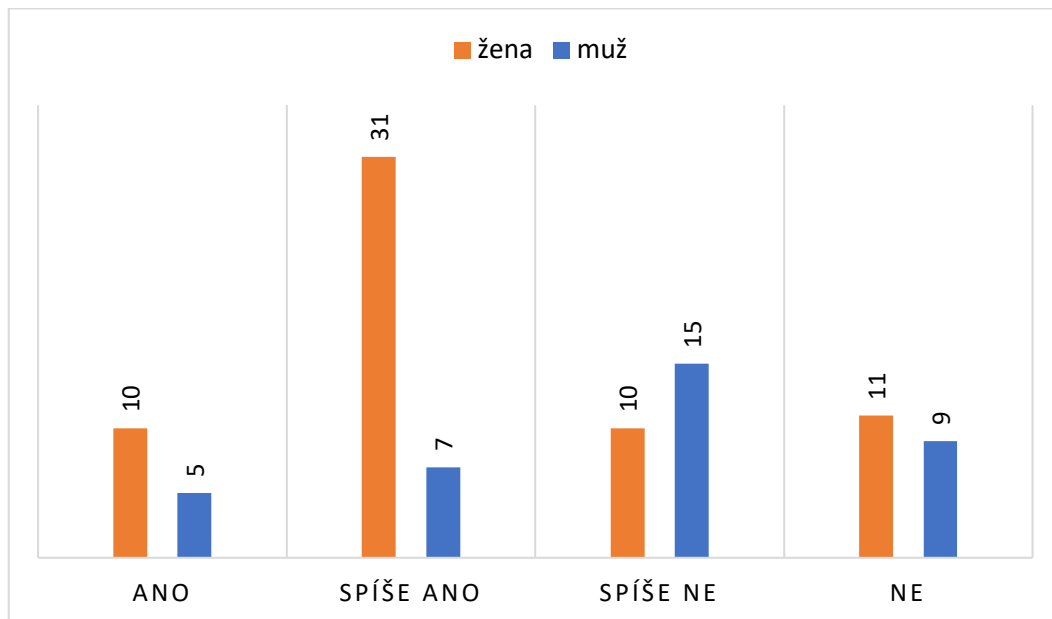
Zdroj: autorka této práce

Čtvrtá otázka, která je poslední otázkou týkající se sociodemografických údajů, zjišťovala na jaké pracovní pozici respondenti pracují. Z důvodu rozsáhlosti nabízených pozic ve společnosti, byly odpovědi zaměstnanců rozřazeny do 3 skupin: administrativní, manažerská a exekutivní.

Z výsledků na grafu 3 můžeme vidět, že převládá skupina zaměstnanců na administrativních pozicích, kam bylo zařazeno 74 respondentů (76 %). Na manažerskou pozici bylo zařazeno 20 respondentů (20 %) a poslední nejmenší skupinu tvoří exekutivní pozice, kam byli zařazeni pouze 4 respondenti (4 %). Můžeme tedy říci, že firma by měla přizpůsobit nabídku benefitů především požadavkům zaměstnanců na administrativních pozicích, jelikož zaujímají největší část zaměstnanců ve společnosti XY.



**Graf 4 - Motivuje vás nabídka zaměstnaneckých benefitů k vyššímu pracovnímu výkonu?**



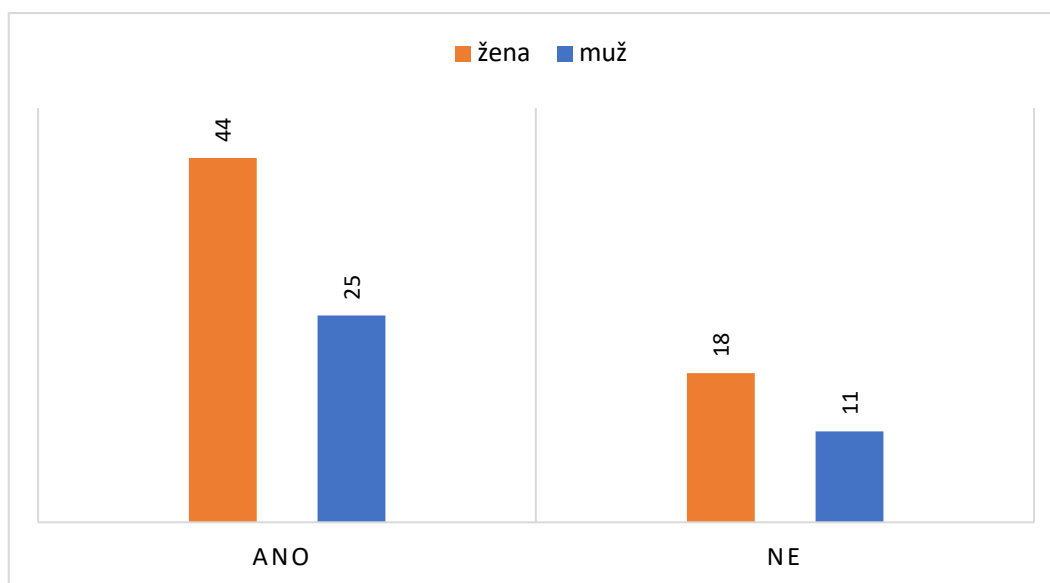
Zdroj: autorka této práce

(abs.)

Pátá otázka zjišťovala, zda zaměstnance motivuje nabídka zaměstnaneckých benefitů k vyššímu pracovnímu výkonu. Z grafu 4 je patrné, že motivované jsou více ženy. Muže zaměstnanecké benefity spíše nemotivují. Zároveň, ale můžeme říci, že celkově jsou respondenti (muži a ženy) zaměstnaneckými benefity motivovaní k vyššímu pracovnímu výkonu, ale pouze z 54 % (53 respondentů celkem z 98). Důvodem nižší motivovanosti na straně mužů, může být například způsobena tím, že muži jsou zpravidla obsazováni na vyšší pozice, se kterými jsou spojeny i vyšší platy/mzdy. Poskytování benefitů není však ve společnosti považováno za samozřejmost a rozšíření nabídky benefitů by mohlo pomoci k vyšší motivovanosti zaměstnanců a zároveň by zvýšilo atraktivitu společnosti.

Cílem další otázky bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci společnosti dostatečně informováni o nabízených benefitech. Tato otázka je důležitá především proto, že zaměstnanci často neznají nebo plně nevyužívají veškeré benefity, a tak je důležité je informovat o aktuální nabídce benefitů. Společnost tím tak zvyšuje účinnost nabízených benefitů.

Graf 5 - Jste dostatečně informováni o nabízených benefitech?

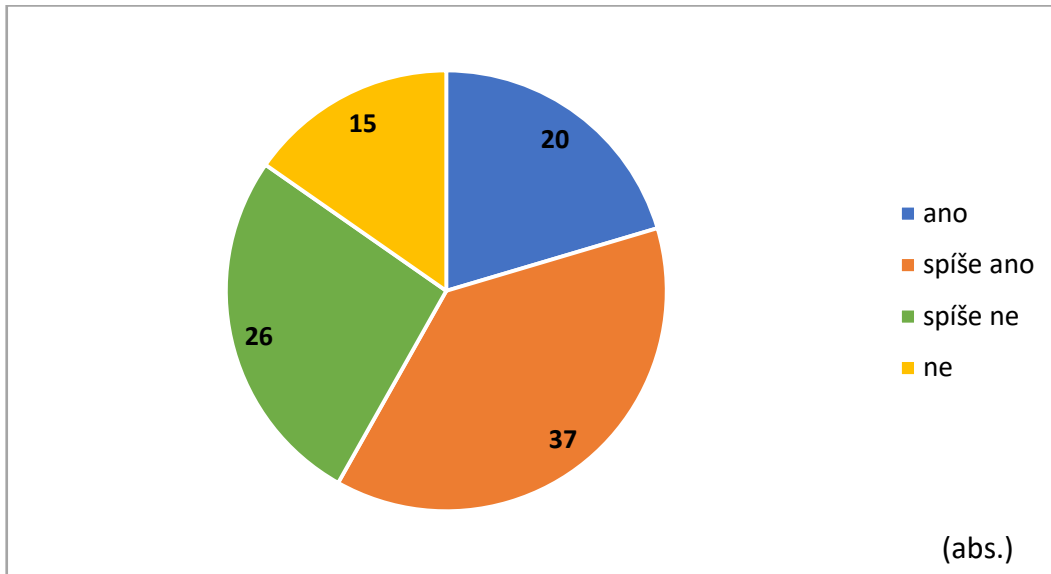


Zdroj: autorka této práce

(abs.)

Z grafu 5 vyplývá, že celkem 69 respondentů z toho 44 žen a 25 mužů odpovědělo kladně a cítí se tak plně informováni a 29 respondentů z toho 18 žen a 11 mužů však odpovědělo záporně a nejsou dostatečně informováni o nabízených benefitech ve společnosti. Tento výsledek tedy můžeme považovat za uspokojivý, ale společnost XY by měla neustále své zaměstnance informovat o nabízených benefitech. Aktuálně společnost své zaměstnance informuje zveřejněním nabídky na interních stránkách společnosti, ale pro zlepšení informovanosti by bylo dobré aktuální nabídku zasílat například emailem.

Graf 6 - Jste spokojeni se zaměstnaneckými benefity, které vám v současnosti zaměstnavatel nabízí?

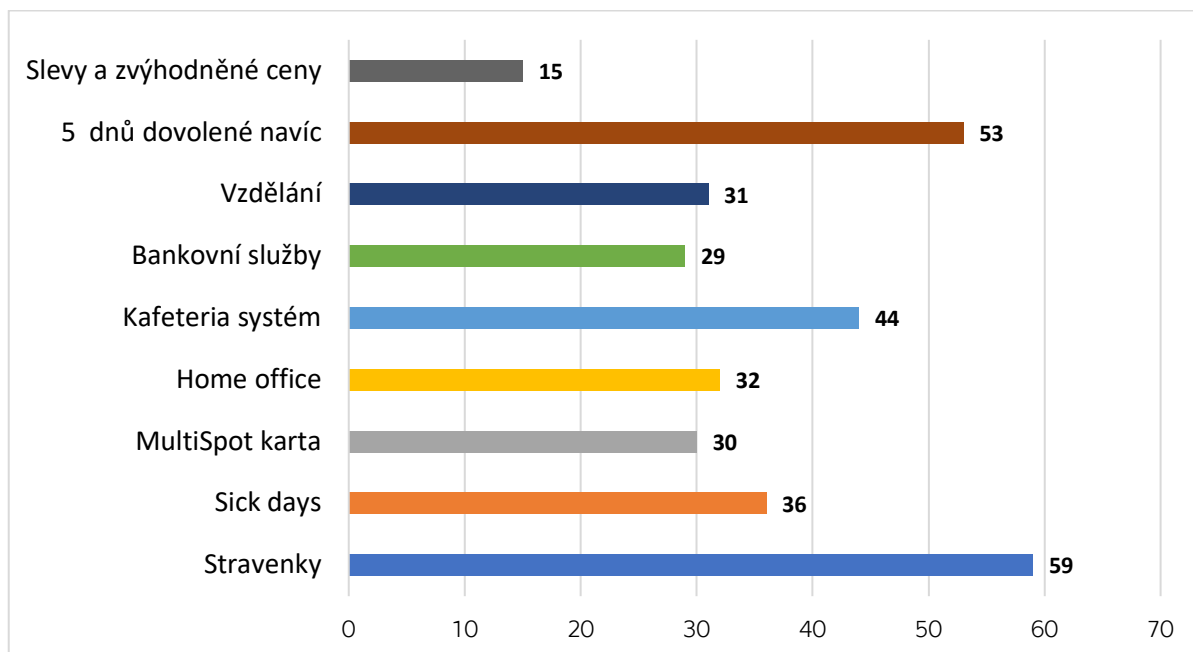


Zdroj: autorka této práce

Celkem 20 respondentů (20 %) je spokojeno s nabízenými benefity a dalších 37 respondentů (38 %) odpovědělo, že je spíše spokojeno s nabízenými benefity. Celkem tedy můžeme za spokojené zaměstnance považovat 57 respondentů. Oproti tomu je 26 respondentů (27 %) spíše nespokojeno a rozhodně nespokojeno je 15 respondentů (15 %). Tento výsledek lze považovat za uspokojivý, protože většina respondentů je se současnou nabídkou spokojena. Společnost by ovšem měla neustále usilovat o zvýšení spokojenosti svých zaměstnanců, a to například tím, že rozšíří nabídku o benefity, které zaměstnanci postrádají.

Významným znakem spokojenosti zaměstnanců s benefity je také míra využívání nabízených benefitů, a tak následující důležitou otázkou byla otázka osm, která zjišťovala, jaké zaměstnanecké benefity využívají zaměstnanci nejvíce. Otázka byla uzavřená s více možnostmi odpovědí a byly zde uvedeny veškeré benefity poskytované ve společnosti.

### Graf 7 Který ze zaměstnaneckých benefitů využíváte nejvíce?



Zdroj: autorka této práce

(abs.)

Graf 7 uvádí, že nejvíce využívaným benefitem jsou stravenky, které využívá 59 respondentů (60 %). Zaměstnanci na administrativních pozicích dostávají stravenky a z grafu je patrné, že je plně využívají a i přesto, že zaměstnanci na manažerských a exekutivních pozicích stravenky nemají, je využívanost stravenek nejvyšší. Druhým nejvyužívanějším benefitem je 5 dní dovolené navíc využívaný 53 respondenty (54 %). Důvodem využívanosti tohoto benefitu je fakt, že v jiných zemích Evropské unie a dalších zemích světa zaměstnanci nemají nárok na více dnů placené dovolené. Třetím nejvyužívanějším benefitem je pak kafeterie, kterou využívá 44 respondentů (45 %). Důvodem velké využívanosti kafeterie je především to, že je pro všechny zaměstnance na různých pozicích. Všichni zaměstnanci tak mohou vybírat ze širší škály nabízených benefitů. Dále pak sick days (37 %), home office (33 %), vzdělávání, MultiSport karta (31 %) a bankovní služby (30 %). Nejméně využívaným benefitem jsou pak slevy a zvýhodněné ceny, které využívá pouze 15 respondentů (15 %). To že slevy a zvýhodněné ceny nejsou tak využívány je zapříčiněno nízkou nabízenou slevou, která není pro zaměstnance příliš atraktivní a vybírají si pak například produkty a služby z kafeterie.

Následující otázka č. 9 zjišťovala, které benefity zaměstnanci ve společnosti XY postrádají. Otázka byla otevřená a nebyla povinná. Někteří respondenti uvedli pouze jeden benefit a někteří i více. Na otázku odpovědělo celkem 51 respondentů (52 % z celkového počtu 98 respondentů).

*Tabulka 4 - Které zaměstnanecké benefity ve firmě postrádáte?*

<b>Odpověď</b>	<b>Počet (abs.)</b>
příspěvky na penzijní připojištění	25
zdravotní služby zdarma	9
příspěvek na dopravu	18
příspěvek na MultiSport kartu	19
občerstvení na pracovišti	21
více sick days	8
širší možnost vzdělání	6
příspěvek na ošacení	10
masáže na pracovišti zdarma	11
příspěvky na dovolenou	7
parkovací stání ve firmě	6

Zdroj: autorka této práce

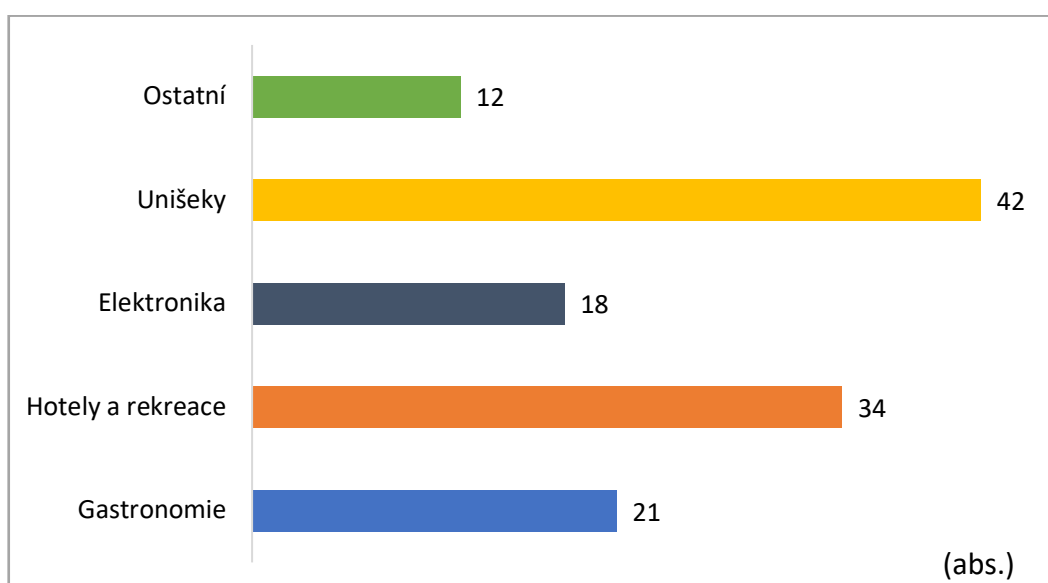
Z tabulky 4 vyplývá, že zaměstnanci nejvíce postrádají příspěvek na penzijní připojištění. Důvod postrádání tohoto benefitu je zřejmý, zaměstnanci si chtějí našetřit peníze na důchod. Pro zaměstnance by tento příspěvek byl velikou výhodou, z důvodu příspěvku od státu. Minimální možnost měsíčního vkladu je 100 Kč, ale zaměstnanec dostává příspěvek od státu pouze pokud měsíčně spoří alespoň 300 Kč. Pokud zaměstnanec spoří měsíčně více jak 1000 Kč dostává od státu nejvyšší možný příspěvek v hodnotě 230 Kč. Nicméně i u tohoto benefitu se najde nevýhoda, zaměstnanci si naspořenou částku mohou vybrat až po určité době. Tento benefit má také výhodu na straně zaměstnavatele, pro kterého je tento příspěvek daňově uznatelným výdajem, který je do výše 50 000 Kč na osobu ročně.

Druhým nejvíce postrádaným benefitem je zde občerstvení na pracovišti. Důvodem postrádání tohoto benefitu je to, že většina konkurenčních společností již tento benefit svým zaměstnancům poskytuje. Tento benefit patří mezi 10 nejposkytovanějších benefitů v České republice. Pokud chce zaměstnavatel zvýšit svoji atraktivitu nabízených benefitů měl by tento benefit nabízet například v podobě čaje, kávy, vody a ovoce zdarma. Zároveň tímto benefitem posiluje péči o své zaměstnance.

Třetím benefitem, který zaměstnanci nejvíce postrádají je příspěvek na MultiSport kartu. I přesto že zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje MultiSport kartu, zdejší zaměstnanci si stěžují na vysokou pořizovací cenu a požadují tak příspěvek od zaměstnavatele.

Jelikož společnost XY poskytuje také svůj věrnostní program založený na principu kafeterii, tak následující dvě otázky byly na kafeterii zaměřeny. Desátá otázka nejprve zjišťovala, které kategorie z kafeterie zaměstnanci využívají nejvíce a následující otázka zjišťovala, které kategorie naopak zaměstnanci postrádají. Kafeterie je flexibilním benefitem a poskytuje tak zaměstnancům výhody, které preferují či postrádají.

**Graf 8 - Kterou kategorií využíváte v kafeterii nejvíce?**



Zdroj: autorka této práce

Z grafu 8 je zřejmé, že nejvyužívanější kategorií z kafeterie jsou Unišeky, kterou využívá 42 respondentů (43 %). Unišeky jsou pro zaměstnance výhodné především tím, že si za ně opět mohou zaplatit další jiné služby či produkty. Nejčastěji je zaměstnanci využívají při placení v lékárnách nebo při placení zájezdů u cestovních kancelářích. Druhou nejvyužívanější kategorií jsou zde hotely a rekreace, které využívá 34 respondentů (35 %). Tato kategorie zaměstnancům nahrazuje především příspěvek na dovolenou, kterou jim zaměstnavatel v současné době nenabízí. Kategorii gastronomie využívá 21 respondentů (21 %) a elektroniku 18 respondentů (18 %). Nejméně využívaná je kategorie ostatní, kterou využívá pouze 12 respondentů (12 %). Důvodem nízké využívanosti poslední kategorie je neatraktivnost nabízených produktů a služeb a také nízký počet daných výhod. Po přejmenování či zařazení nové kategorie, kterou může být například kategorie sportovní, by atraktivita vzrostla.

Poté následovala otázka, zaměřená na požadavky v kafeterii. Otázka byla otevřená a dobrovolná. Celkem na otázku odpovědělo 54 respondentů (55 % z celkového počtu 98 respondentů).

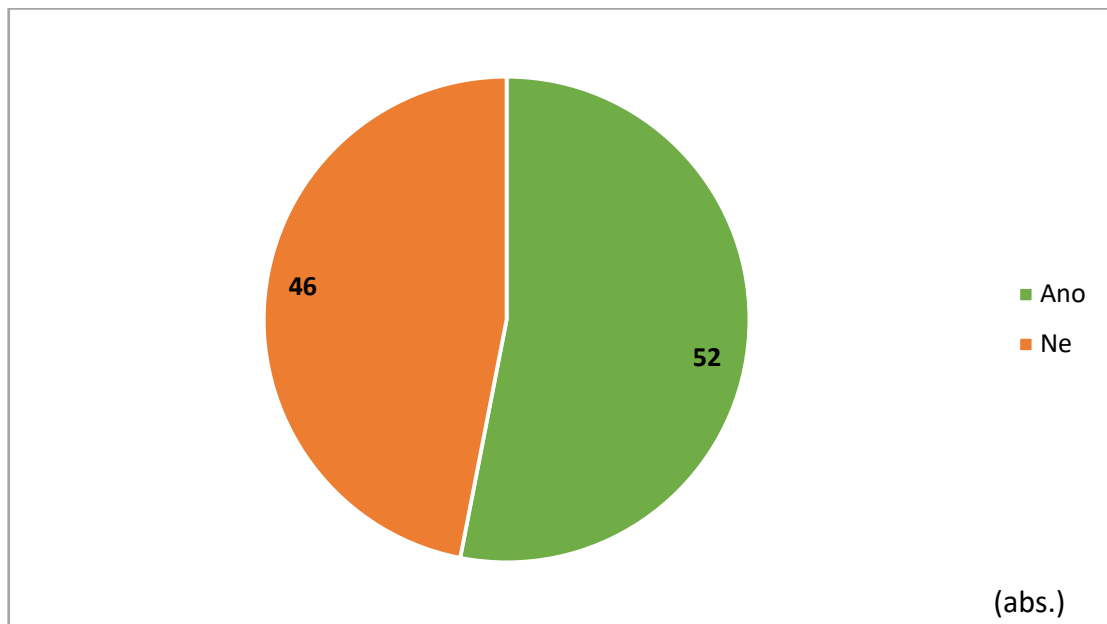
Tabulka 5 - Co nového byste uvítali v kafeterii?

Odpověď	Počet (abs.)
širší nabídka hotelů a restaurací	23
roční jízdenka na MHD	12
vyšší slevy u rekreačních zařízení	18
možnost zastoupení lístků na kulturní akce	16
širší nabídka elektroniky	8
přidání sportovní kategorie	10
možnost dokoupení bodů za peníze	11
možnost rezervace hotelů přes Booking	8
slevy na oblečení	7
přidání kosmetické kategorie	7
nabídka dovolených i v zahraničí	13
možnost zakoupení letenek	8

Zdroj: autorka této práce

V tabulce 5 jsou uvedeny odpovědi respondentů. Respondenti požadují v kafeterii širší nabídku hotelů a restaurací, tuto odpověď uvedlo 23 respondentů (43 %). Společnost XY nabízí ve své kafeterii především hotely a restaurace v České Republice a na Slovensku. Pro uspokojení potřeb zaměstnanců by bylo dobré přidat například hotely z jiných zahraničních zemí, které by velmi zvýšili atraktivnost. Druhým nejpočetnějším požadavkem respondentů jsou vyšší slevy u rekreačních zařízení, což požaduje 18 respondentů (34 %). Převážná část zaměstnanců u odpovědí uváděla především to, že na dané zařízení jim nestačí daný počet bodů, anebo pro větší rodiny na daný hotel body nestačí a body nelze dokoupit. Pokud by společnost zařadila zde rekreační zařízení s nižšími cenami nebo umožnila dokoupit body za peníze, bylo by to velkou výhodou. Dále zaměstnanci postrádají možnost zakoupení lístků na kulturní akce, kterou by uvítalo 16 respondentů (30 %). Dalším požadavkem je například roční jízdenka na MHD, kterou požaduje 12 respondentů (23 %) a další možnosti uvedené v tabulce 5. Například roční jízdenka na MHD již v kafeterii nabízena byla, ale zaměstnavatel ji zrušil. Můžeme tedy říci, že zaměstnanci by tuto výhodu rádi uvítali znovu.

**Graf 9 - Chtěli byste místo papírových stravenek používat elektronickou stravenku?**

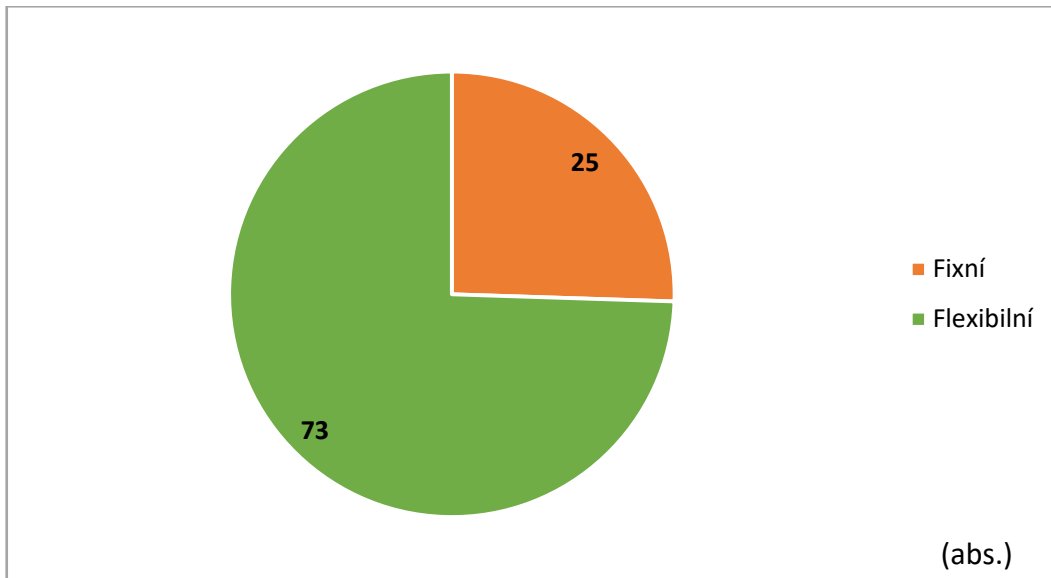


Zdroj: autorka této práce

Důležitou otázkou dotazníku byla i otázka dvanáct, která byla zaměřená na papírové a elektronické stravenky. Otázka byla uzavřená a respondenti měli možnost vybrat si ze dvou odpovědí. Z grafu 9 je tedy zřejmé, že odpovědi respondentů jsou skoro vyrovnané. Celkem 52 respondentů (53 %) je pro zavedení elektronické stravenky místo papírové. Zbýlých 46 respondentů (47 %) je proti elektronické stravence. Elektronická stravenka je aktuálním trendem na poli poskytovaných benefitů, a tak by se i společnost XY měla přizpůsobit tomuto novému trendu. Nicméně firma musí počítat s tím, že někteří zaměstnanci jsou konzervativní a na novinky si nepotrpí. Konzervativní zaměstnance by proto měla společnost XY více informovat o trendech a výhodách nových benefitů, kterými jsou právě elektronické stravenky. Výhodou na straně zaměstnavatele je především snížení administrativní náročnosti, kde zaměstnavatel nemusí řešit uschování stravenek a dále nemusí zaměstnancům roznášet stravenky, ale pouze dobíjet kredit na elektronickou kartu. Dále jsou elektronické stravenky daňově výhodné stejně jako ty papírové. Pro zaměstnance jsou elektronické stravenky pohodlnější, šetří místo a čas a mohou zaplatit částku přesně do koruny.



Graf 10 - Dáte raději přednost systému zaměstnaneckých výhod fixnímu či flexibilnímu?



Zdroj: autorka této práce

Poslední otázkou dotazníku byla otázka zaměřená na fixní a flexibilní systém. Celkem 73 respondentů (75 %) je pro flexibilní systém a 25 respondentů (25 %) pro fixní systém. Podíl mezi fixním a flexibilním systémem nabízení benefitů je značný. Zaměstnanci preferují více flexibilní systém nabízení benefitů, protože si mohou vybrat co v danou dobu potřebují. Nicméně najdou se i zaměstnanci, kteří jsou nadšenci pro fixní systém, protože jsou na tyto benefity zvyklí a považují je za samozřejmost.

## 4.3 Zpětná vazba od společnosti XY

Společnost XY se k výsledkům dotazníkového šetření vyjádřila takto.

### **Penzijní připojištění**

Penzijní připojištění neposkytujeme vzhledem k tomu, že jako banka nabízíme zaměstnancům naše produkty bez poplatku. Zároveň pro ně připravujeme i nový speciální produkt. Věříme, že i s našimi produkty si zaměstnanci na penzi našetří více.

### **Občerstvení na pracovišti**

Občerstvení na pracovišti aktuálně zaměstnancům nenabízíme. V roce 2020 se však naše pobočka bude stěhovat do nové budovy, kde tento benefit podporovat budeme.

### **Elektronické stravenky**

Pro přechod na elektronické stravenky je naše společnost určitě nakloněna. Aktuálně tento benefit připravujeme a zaměstnanci se brzy dočkají nových stravenkových karet.

### **Více sick day**

Sick day rozšiřovat nechceme, jelikož naši zaměstnanci mají možnosti home office a flexibilní pracovní doby.

### **Zdravotní služby a masáž na pracovišti zdarma**

Zdravotní služby a masáže v rámci naší kafeterii již nabízíme a nově je zde rozšířená nabídka služeb jako je například indická masáž hlavy či program unavené nohy. Dále je zde také možnost zakoupení vouchery na fyzioterapii. Pro zaměstnance také pořádáme 4x ročně „dny zdraví“, které jsou vždy plně obsazeny. V nové budově společnosti zároveň budou větší prostory a kapacita tak bude navýšena. Masáže na pracovišti tedy pro zaměstnance zavádět nebudeme.

### **Širší možnost vzdělávání**

Aktuálně svým zaměstnancům nabízíme velmi širokou škálu vzdělávacích kurzů jak interních, tak externích.

Poslední dva požadavky pramení spíše z neznalosti nabídky benefitů, což může být pro nás informace o nedostatečné komunikaci se zaměstnanci. Nově ve společnosti máme sociální síť, přes kterou se snažíme zaměstnance o benefitech a dalších novinkách informovat a nadále chceme komunikaci zlepšovat.

## 4.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření

První výzkumnou otázkou bylo, zda jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity ve společnosti XY. K této výzkumné otázce se vztahovala i otázka, zda nabízené zaměstnanecké benefity zaměstnance motivují k vyššímu pracovnímu výkonu. Odpověď na výzkumnou otázku nelze jednoznačně určit. Můžu však říci, že převážná část respondentů je spíše spokojena, jelikož odpověď *Ano* a *Spíše ano* označilo celkem 57 respondentů z 98, viz graf 6. Ti zaměstnanci, kteří jsou s nabízenými benefity spokojeni jsou jimi i zároveň motivováni k vyššímu pracovnímu výkonu. Naopak zaměstnanci, kteří s nabízenými benefity spokojeni nejsou, nejsou ani motivováni a uvítali by změnu v nabídce.

Druhou výzkumnou otázkou bylo, zda zaměstnanci využívají veškeré zaměstnanecké benefity, které jim zaměstnavatel nabízí. Tuto otázku mohu vyhodnotit kladně, jelikož každý z respondentů na otázku,  *které zaměstnanecké benefity využíváte nejvíce*, odpověděl. Na grafu 7 tedy vidíme, že veškeré benefity jsou využívány, ale každý v jiné míře. Nejvyužívanějším benefitem ve společnosti jsou stravenky a 5 dnů dovolené navíc. Nejméně pak zaměstnanci využívají slevy a zvýhodněné ceny. Řešením, aby se zaměstnanecké benefity ve společnosti využívaly rovnoměrně, by mohlo být nahrazení nejméně využívaných benefitů, benefity novými, které zaměstnanci postrádají, viz tabulka 4.

Třetí výzkumnou otázkou bylo, zda jsou zaměstnanci pro nahrazení papírových stravenek elektronickou stravenkou. Na tuto otázku mohu jasně odpovědět že ano, i přesto že odpovědi respondentů byly skoro vyrovnané. Pro nahrazení papírových stravenek elektronickou stravenkou bylo 52 respondentů a 46 respondentů bylo proti, viz graf 9. Rozdíl je tedy pouhých 6 respondentů. Zavedení elektronických stravenek by tedy mohlo být pro společnost přínosem v atraktivitě, ale tento typ elektronických stravenek je nový, a ne všude mohou zaměstnanci elektronickou stravenku uplatnit.

Čtvrtou výzkumnou otázkou bylo, zda uvažuje zaměstnavatel na základě provedeného dotazníkového šetření o rozšíření nabídky benefitů, pokud bude zjištěno, že zaměstnanci o rozšíření stojí. Z dotazníkového šetření jasně vyšlo najevo, že zaměstnanci o rozšíření nabídky stojí. Zaměstnavatel se k výsledkům dotazníkového šetření vyjádřil a uvedl, že v následující době budou zavedeny elektronické stravenky. Dále bude zaměstnancům představen nový produkt společnosti, jenž zaměstnancům nahradí penzijní přípojištění, které zaměstnanci požadují a následně v roce 2020 v nové budově bude zavedeno i občerstvení na pracovišti pro zaměstnance. Tuto výzkumnou otázku tedy můžeme vyhodnotit kladně, jelikož zaměstnavatel uvažuje o rozšíření nabídky benefitů a její obnově. Zaměstnavatel si je také vědom, že aktuálně není velmi dobrá komunikace mezi ním a zaměstnanci, tudíž zaměstnanci nemají o nabízených benefitech především v kafeterii takový přehled. Tento problém již řeší a nadále bude.

## 5 NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ

Současnou nabídku poskytovaných benefitů ve společnosti XY lze na základě výsledků dotazníkového šetření hodnotit celkem kladně. Většina respondentů (58 %) je s nabídkou benefitů spokojená. Současný vývoj na trhu v oblasti zaměstnaneckých benefitů přináší nové trendy a konkurence mezi firmami roste. Z toho důvodu je důležité, aby společnost XY obměnila strukturu nabízených benefitů a udržela si tak svoji atraktivitu. Níže jsou uvedeny konkrétní návrhy na zlepšení.

### Změna struktury nabízených benefitů

První návrh řešení se týká změny struktury nabízených benefitů. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci využívají veškeré benefity, které jim společnost nabízí. Navrhují tedy nejméně používaný benefit (*slevy a zvýhodněné ceny*) nahradit nejvíce postrádaným benefitem, kterým je *příspěvek na penzijní připojištění*, který by byl hodně využíván. Společnost však svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění nabízet nechce. Tento příspěvek chce v budoucnu nahradit vlastním produktem a věří, že pomůže zaměstnancům ušetřit peníze. I přesto že společnost penzijní připojištění pro zaměstnance odmítá, navrhují ho zavést. Tento benefit by byl výhodný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Pro zaměstnance by zde byla výhoda státního příspěvku, který je poskytován od 300 Kč spořených měsíčně. Na straně zaměstnavatele jde především o výhodu daňově uznatelného výdaje.

Dále pak doporučuji nabídku benefitů rozšířit alespoň o dva benefity, které zaměstnanci postrádají, jako je například občerstvení na pracovišti a příspěvek na MultiSport kartu. Společnost se k rozšíření nabídky benefitů postavila kladně a nabídku rozšíří. Nabídka benefitů bude tedy pro zaměstnance atraktivnější.

### Obnova kafeteria systému

Společnost XY zaměstnancům jako benefit nabízí věrnostní program, který funguje na principu kafeterie. Kafeterie patří do flexibilního systému odměňování zaměstnanců. Z dotazníkového šetření vyšlo najevo, že zaměstnanci upřednostňují flexibilní systém. Proto zde navrhují dvě možnosti řešení.

První řešením je rozšířit kategorie nabízených benefitů ve věrnostním programu. Z dotazníkového šetření vyšlo najevo, že zaměstnanci využívají všechny kategorie, viz graf 8, ale ne všechny stejně. Dále vyšlo najevo, že postrádají například možnost zakoupení lístků na kulturní akce, vyšší slevy u rekreačních zařízení a širší nabídku hotelů a restaurací. Jako další postrádají roční jízdenku na MHD, která dříve v kafeterii byla. Pokud by společnost XY nabídku rozšířila o kategorii kulturní a sportovní a dala opět možnost zakoupení roční jízdenky na MHD, její atraktivita a využívání kafeterie by se zvýšilo. Pro vyšší atraktivitu a spokojenost by také přispěla možnost dokoupení bodů za peníze, kterou zaměstnanci rovněž postrádají. Zaměstnanci by byli spokojenější a motivovanější po rozšíření kafeterie.

Jak bylo řečeno z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci jsou pro tento způsob poskytování benefitů více, než pro způsob fixní a více ho využívají. Dále z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci v kafeterii využívají nejvíce možnosti vyměnit body za Unišky, které poté uplatňují například v lékárnách či při koupi dovolených. Druhým řešením tedy je nechat si kafeteria systém zřídit od externí společnosti. Zaměstnanci by měli opět určitý počet bodů, za které by mohli nakupovat podle sebe. Velkou výhodou by zde bylo, že externí společnosti nabízí širokou škálu benefitů, kde lze body uplatnit. Výhodou pro zaměstnavatele by zde byla možnost daňového uplatnění benefitu a dále by zde společnosti odpadly skryté náklady spojené s tvorbou a správou interního systému, ke kterému se vážou administrativní a organizační úkoly. Společnost by podpořila svoji konkurenceschopnost na poli trhu práce a zároveň by podpořila zlepšování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců.

### **Elektronické stravenky**

Posledním návrhem je zavedení elektronické stravenky, které by mohlo společnosti XY zvýšit atraktivitu nabízených benefitů. Otázka na elektronickou stravenku byla v dotazníku mezi posledními a i přesto, že výsledky byly skoro vyrovnané, více respondentů bylo pro zavedení elektronické stravenky na místo papírové. Elektronická stravenka je novým trendem v oblasti benefitů a už ji v České republice nabízí každá stravenková firma. Elektronická stravenka má i spoustu výhod oproti papírové, jednou z výhod je, že nemusíte mít plnou peněženku těch papírových a máte pouze kartu. Další výhodou je, že držitel karty může zaplatit útratu přesně na koruny a nemusí tak řešit, že mu na stravenky provozovatel nevrací. Placení stravenkovou kartou je také rychlejší. Aktuálně se rozšiřuje počet provozoven, kde lze elektronickou stravenku uplatnit. V okolí společnosti se nachází obchody a restaurace, které elektronické stravenky již akceptují. Pro zaměstnance by tedy elektronická stravenky byla pohodlnější a zaměstnavatel by ušetřil i čas s rozdáváním těch papírových. Zároveň jsou elektronické stravenky pro zaměstnavatele stejně daňově výhodné jako ty papírové. Společnost XY o tomto trendu ví a aktuálně se připravuje na přechod z papírových stravenek na elektronické, což je velmi pozitivní.

# Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat zaměstnanecké benefity a zjistit, jak zaměstnanci využívají dané benefity. Dotazníkové šetření bylo postaveno na výzkumných otázkách které jsou celkem 4.

Teoretická část této práce shrnula význam zaměstnaneckých benefitů, jejich účinnost, členění, nejposkytovanější benefity a jejich trendy. Nejpodstatnějším zjištěním, které plyne z teoretické části je, že zaměstnanecké benefity mají čím dál důležitější roli při odměňování zaměstnanců. Jelikož je v České republice nízká nezaměstnanost a chybí tak kvalifikovaní a schopní pracovníci, svádí zaměstnavatelé boj o získání zaměstnanců. Jedním z nástrojů, jak získat nové zaměstnance je nabídka atraktivních benefitů. Mezi dlouhodobě nejposkytovanější benefity patří stravenky, placená dovolená nad rámec čtyř týdnů nebo pružná pracovní doba. Tyto benefity již většina zaměstnavatelů nabízí, ale pokud chtějí skutečně zaujmout, měli by nabízet i něco nového nebo lákavějšího. Dalším zajímavým zjištěním je také různorodost nabízených benefitů v Evropě a USA. Česká republika je jednou ze zemí, kde mají ženy mateřskou dovolenou a dostávají příspěvky na rozdíl od žen v USA, které nedostávají nic. Dále pak dovolená, která není v USA stanovena zákonem a zaměstnanec se na ní domlouvá se svým zaměstnavatelem.

V praktické části byla nejprve představena společnost a následně byly popsány veškeré benefity které společnost XY nabízí. Poté jsou rozebrány jednotlivé otázky z dotazníkového šetření, ze kterého jsem získávala odpovědi na výzkumné otázky. Zaměřovala jsem se především na využití zaměstnaneckých benefitů a zda nabízené benefity zaměstnance motivují k vyššímu pracovnímu výkonu, postrádané benefity, fixní a flexibilní systém poskytování benefitů a v neposlední řadě o elektronické stravenky, které by mohli nahradit papírové. Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou nabídkou benefitů převážně spokojeni, nicméně rádi by uvítali i nové benefity nebo vrátili zpět ty benefity, které dříve společnost poskytovala, ale již je neposkytuje. Na konci praktické části jsou představeny návrhy na zlepšení struktury nabízených benefitů, tak aby byly pro zaměstnance atraktivnější a byly vyslyšeny jejich požadavky. Zároveň jsou návrhy na zlepšení konzultovány se zástupci společnosti XY z oddělení HR. Velmi pozitivním poznatkem je, že společnost je pro rozšíření nabídky benefitů a současně chce zlepšit informovanost zaměstnanců o nabízených benefitech.

Tento dotazník vyplnilo celkem 98 respondentů a veškeré odpovědi byly využity pro tuto bakalářskou práci. Doufám, že pro společnost XY budou tyto výsledky užitečné a pomohou ke zlepšení stálých benefitů a ke vzniku nových benefitů, o které zaměstnanci stojí. Pevně věřím v to, že firma se v oblasti benefitů bude dále zdokonalovat a své zaměstnance bude více motivovat.

# Seznam použité literatury

1. **ARMSTRONG, Michael**, 1999. Personální management. Praha : Grada. ISBN 80-7169-614-5.
2. **ARMSTRONG, Michael**, 2007. Řízení lidských zdrojů. 1. Praha : Grada Publishing, a.s., ISBN 978-80-247-1407-3.
3. **BECKOVÁ, Tereza**, 2018. Nejžádanější benefit mezi zaměstnanci? Vzdělávání, [online], [Cit.25.3.2019]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/nejzadanejsi-benefit-mezi-zamestnanci-vzdelavani>
4. **BERGLOVÁ, Lucie**, 2017. Zaměstnanecké benefity a daně, [online], [Cit.18.3.2019]. Dostupné z:[https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnanecke-benefity-a-dane-93526.html?fbclid=IwAR3d\\_a-ONR7Tc-ohWO8T6cBZ7rdPV70cA-fCjEQy563mnWy38\\_z2X7\\_X-J4](https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnanecke-benefity-a-dane-93526.html?fbclid=IwAR3d_a-ONR7Tc-ohWO8T6cBZ7rdPV70cA-fCjEQy563mnWy38_z2X7_X-J4)
5. **BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, KALVODA, Aleš**, et al., 2018. Abeceda personalisty 2018. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-120-8.
6. **GÜRLICH, Richard**, 2018. Je flexibilní pracovní doba ideálním řešením pro Vás nebo Vaše zaměstnance?, [online], [Cit.19.3.2019]. Dostupné z: <https://www.byzmag.cz/je-flexibilni-pracovni-doba-idealnim-remenim-pro-vas-nebo-vase-zamestnance>
7. **GOLA, Petr**, 2015. Týden dovolené navíc - nejlepší firemní benefit, [online], [Cit. 16.12.2018]. Dostupné z:<https://dumfinanci.cz/clanky/4986-tyden-dovolene-navic-nejlepsi-firemni-benefit/>
8. **GOLA, Petr**, 2009. Zákonná dovolená - v USA žádná v Dánsku 30 dní, [online], [Cit. 18.3.2019]. Dostupné z:<https://www.finance.cz/zpravy/finance/218572-zakonna-dovolena-v-usa-zadna-v-dansku-30-dni/>
9. **GOLA, Petr**, 2009. Trh práce: nejnižší omezení je v USA, [online], [Cit. 20.3.2019]. Dostupné z:<https://www.finance.cz/zpravy/finance/191020-trh-prace-nejnizsi-omezeni-je-v-usa/>
10. **GRÓFOVÁ, Dana**, 2018. Stravenky: Jaké jsou nejlepší a kteří zaměstnavatelé stravenky nabízí?, [online], [Cit 15.12.2018] Dostupné z:<https://www.vimvic.cz/clanek/stravenky-jake-jsou-nejlepsi-a-keri-zamestnavatele-stravenky-nabizi>
11. **HELLINGEROVÁ, Markéta**, 2018. Průzkup potvrdil rostoucí význam zaměstnaneckých benefitů, [online], [Cit 18.11.2018]. Dostupné z: <https://www.no-vinky.cz/vase-zpravy/praha/5666-51632-pruzkum-potvrdil-rostouci-vyznam-zamestnaneckych-benefitu.html>
12. **HLAVÁČOVÁ, Jitka**, 2014. Home office jako forma flexibilního zaměstnání, [online], [Cit. 15.12.2018]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>
13. In: **Talentica.cz**, 2018. TOP benefity pro rok 2018: Techniky v Česku nejvíce motivuje flexibilní pracovní doba, dovolená navíc a vzdělávací kurzy, [online], [Cit. 15.12.2018]. Dostupné z: <https://www.talentica.cz/top-benefity-2018/>

14. In: **Multisport.cz**, 2018. [Cit. 10.12.2018]. Dostupné z:<https://multisport.cz/pro-zamestnance/>
15. In: **Activepass.cz**, 2018. [Cit. 10.12.2018]. Dostupné z:<https://www.activepass.cz/-whatIsAP>
16. **KOUBEK, Josef**. 2015. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. 5 vydání.,. Praha : Management Press, s. r. o..ISBN 978-80-7261-288
17. **KUBEŠOVÁ, Andrea**. 2017.Co je to sick day?, [Online], [Cit 11.12.2018]. Dostupné z:<https://www.vimvic.cz/clanek/co-je-to-sick-day>
18. **KUBÍČKOVÁ, Alice, PATÁKOVÁ, Veronika**, 2018. Nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů, [Online], [Cit 11.12.2018]. Dostupné z : [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d59787v72601-nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu/?search\\_query=trendy+benefitů&search\\_results\\_page=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d59787v72601-nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu/?search_query=trendy+benefitů&search_results_page=)
19. **LANDWEHRMANN, Tereza**, 2018. Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days, [online], [Cit. 15.12.2018]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>
20. **MACHÁČEK, Ivan**. 2017. Zaměstnanecké benefity a daně. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-514-7.
21. **STÝBLO, Jiří, URBAN, Jan a VYSOKAJOVÁ Margerita**. 2011. Meritum Personalistika: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2011. 4.Vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-627-1.
22. **URBAN, Jan**. 2017. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.
23. **Zákon č. 262/2006 Sb.**, zákoníku práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online]. [Cit.29.3.2019]. Dostupné z:<https://ppropo.mpsv.cz/>



# Seznam obrázků

Obrázek 1 - Podíl zaměstnanců (%) bez nefinančních benefitů.....	14
Obrázek 2 - Top benefity pro rok 2018.....	17
Obrázek 3 - Chèque Déjeuner papírová stravenka .....	20
Obrázek 4 - Chèque Déjeuner e- stravenka.....	20
Obrázek 5 - MultiSport karta .....	22

# Seznam tabulek

Tabulka 1 - TOP10 nejposkytovanějších benefitů.....	16
Tabulka 2 - TOP10 nežádanějších benefitů.....	16
Tabulka 3 - Pohlaví respondentů .....	33
Tabulka 4 - Které zaměstnanecké benefity ve firmě postrádáte? .....	40
Tabulka 5 - Co nového byste uvítali v kafeterii? .....	42

# Seznam grafů

Graf 1 - Kolik vám je let? .....	34
Graf 2 - Jak dlouho pracujete v této společnosti? .....	34
Graf 3 - Na jaké pracovní pozici pracujete?.....	35
Graf 4 - Motivuje vás nabídka zaměstnaneckých benefitů k vyššímu pracovnímu výkonu?.....	36
Graf 5 - Jste dostatečně informováni o nabízených benefitech? .....	37
Graf 6 - Jste spokojeni se zaměstnaneckými benefity, které vám v současnosti zaměstnavatel nabízí?.....	38
Graf 7 Který ze zaměstnaneckých benefitů využíváte nejvíce? .....	39
Graf 8 - Kterou kategorii využíváte v kafeterii nejvíce?.....	41
Graf 9 - Chtěli byste místo papírových stravenek používat elektronickou stravenku?.....	43
Graf 10 - Dáte raději přednost systému zaměstnaneckých výhod fixnímu či flexibilnímu?.....	44

