

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav matematiky a kvantitativních metod**

Zaměstnanecké benefity

Eva Sedláková

**Bakalářská práce
2013**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Eva Sedláková
Osobní číslo: E10661
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Management podniku: Management malých a středních podniků
Název tématu: Zaměstnanecké benefity
Zadávající katedra: Ústav matematiky a kvantitativních metod

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Tématem práce jsou zaměstnanecké benefity. Práce bude obsahovat základní popis, právní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů. Dále bude práce popisovat a porovnávat zaměstnanecké benefity v českých podnicích vlastněných českým kapitálem, českých podnicích vlastněné zahraničním kapitálem a zahraničních podnicích. Tento popis a porovnání budou provedeny pro všechny velikosti společností. Cílem této práce je zjistit, jaké náklady jsou firmy ochotné vynaložit na zaměstnanecké benefity a jaký z toho mají přínos.

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

ARMSTRONG, M. Personální management. Praha: Grada, 1999. 968s. ISBN 80-7169-614-5.

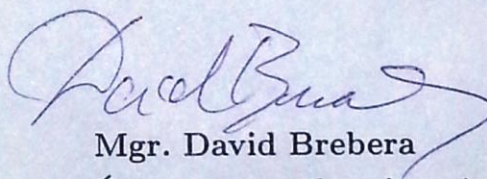
ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2002. 856s. ISBN 80-247-0469-2.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů. Praha: C.H.Beck, 2007. 485s. ISBN 978-80-7179-893-4.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Aspi, 2008. 156s. ISBN 978-80-7357-368-3.

MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. Moderní personální management. Praha: Nakl. H&H 2000. 173s. ISBN 80-86022-65-X.

Vedoucí bakalářské práce:

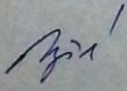


Mgr. David Brebera

Ústav matematiky a kvantitativních metod

Datum zadání bakalářské práce: 30. září 2012

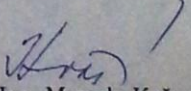
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2013



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.



doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 3. října 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne

Eva Sedláková

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Mgr. Davidu Breberovi za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Děkuji také všem společnostem za ochotu poskytnout potřebné informace.

ANOTACE

Bakalářská práce „Zaměstnanecké benefity“ je zaměřena na zaměstnanecké výhody. Je zde popsána základní charakteristika zaměstnaneckých výhod a jejich členění. Dále jsou zde popsány daňové aspekty jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, žebříček nejpopulárnějších výhod a kafeteria systém. V druhé části práce je popis zaměstnaneckých výhod u několika konkrétních podniků rozdělených podle velikosti. Na závěr této části je porovnání z výše popsaných informací.

KLÍČOVÁ SLOVA

Zaměstnanecké benefity, odměňování zaměstnanců, daňové aspekty benefitů, kafeteria systém

TITLE

Employee benefits

ANNOTATION

Bachelor thesis "Employee Benefits" is focused on employee benefits. Described here is a basic characteristic of employee benefits and their breakdown. It further describes the tax aspects of employee benefits, ranking the most popular benefits and cafeteria system. The second part is a description of employee benefits for a few specific enterprises broken down by size. At the conclusion of this section is to compare the information described above.

KEYWORDS

Employee benefits, remuneration of employee, tax aspects of benefits, cafeteria system

OBSAH

ÚVOD	1
1 TEORETICKÁ ČÁST	3
1.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA	3
1.1.1 Historie zaměstnaneckých benefitů	3
1.1.2 Definice zaměstnaneckých benefitů a jejich znaky	3
1.1.3 Význam zaměstnaneckých benefitů	5
1.1.4 Cíle zaměstnaneckých benefitů	6
1.2 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	7
1.2.1 Členění dle jejich daňové a odvodové výhodnosti	7
1.2.2 Členění z hlediska věcného	7
1.2.3 Dělení dle charakteru výdajů zaměstnavatele neboli příjmu zaměstnance	8
1.2.4 Dělení podle času	8
1.2.5 Dělení v rámci zemí EU	8
1.3 JEDNOTLIVÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	9
1.3.1 Vzdělávání	9
1.3.2 Stravenky	9
1.3.3 Pitný režim	10
1.3.4 Mobilní telefon	10
1.3.5 Služební vozidlo	11
1.3.6 Věcné dary	11
1.3.7 Penzijní fond	12
1.3.8 Životní pojištění	12
1.4 NEJPOPULÁRNĚJŠÍ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	13
1.5 KAFETERIA SYSTÉM	14
2 PRAKTICKÁ ČÁST	16
2.1 VELKÉ PODNIKY	16
2.1.1 T-Mobile Czech Republic a.s.	16
2.1.2 Československá obchodní banka, a. s.	19
2.1.3 ŠKODA AUTO a.s.	22
2.2 STŘEDNÍ PODNIKY	25
2.2.1 Kovohutě Příbram nástupnická, a.s.	25
2.2.2 L I N E T spol. s r.o.	26

2.2.3	ASMO Czech s.r.o.....	27
2.3	MALÉ PODNIKY	28
2.3.1	TN Trade spol. s r.o.	28
2.3.2	INTECHA Hradec Králové spol. s r.o.	29
2.3.3	Stravování Burdová Hradec Králové.....	30
2.4	POROVNÁNÍ	31
	ZÁVĚR.....	33
	ZDROJE.....	35
	SEZNAM PŘÍLOH.....	37

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Zaměstnanecké výhody poskytované od prvního dne pracovního poměru.....	20
Tabulka 2: Zaměstnanecké výhody poskytované po 3 měsících pracovního poměru.....	20
Tabulka 3: Porovnání poskytovaných zaměstnaneckých benefitů	32

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Porovnání benefitů v ČR a na Slovensku seřazených podle popularity v ČR.....	13
---	----

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSOB	Československá obchodní banka a.s.
DPH	daň z přidané hodnoty
EU	Evropská unie
IČO	identifikační číslo organizace
Kč	koruna česká
MHD	městská hromadná doprava
NSS	Nejvyšší správní soud
OZP	odborová zdravotní pojišťovna
PC	personal computer
Sb.	Sbírka zákonů
SIM	subscriber identity module
SR	Slovenská republika
TMCZ	T-Mobile Czech Republic a.s.
USA	United States of America
ZTP/P	zvlášť tělesně postižený s průvodcem

ÚVOD

Odměňování v oblasti řízení lidských zdrojů se netýká pouze platu, který je v dnešní době tak trochu brán jako určitá samozřejmost, týká se také zaměstnaneckých benefitů. Tyto výhody „navíc“ vytváří v zaměstnancích určitý pocit sounáležitosti a snahu vykonat pro zaměstnavatele lépe odvedenou práci. Pracovníci mají díky nim pocit, že nejsou vnímáni jen jak pracovní síla, ale i jako člověk, o kterého se jeho zaměstnavatel zajímá. Pomocí zaměstnaneckých výhod je pro společnost jednodušší přilákat a hlavně i udržet kvalitní zaměstnance. Nejen díky tomu se jedná o velmi oblíbený a hojně využívaný způsob odměny. Z těchto důvodů jsou zaměstnanecké benefity tématem této bakalářské práce. Cílem práce je porovnání poskytovaných benefitů v konkrétních podnicích rozdělených dle velikosti. Popis těchto zaměstnaneckých výhod by nám měl poskytnout alespoň drobnou představu o nákladech, které firmy vynaloží na toto odměňování svých zaměstnanců a díky tomu bude možné říci, zda jsou pro společnosti zaměstnanecké benefity přínosem.

Práce je rozdělena na dvě části - teoretickou a praktickou. V té první, teoretické části, je popsána historie zaměstnaneckých benefitů, jejich hlavní charakteristika, význam, cíle a členění dle různých kritérií. Dále jsou zde velmi zajímavé informace, které obsahují popis jednotlivých zaměstnaneckých benefitů a jejich právních a daňových aspektů. Lze si díky tomu udělat představu, v kterých oblastech jsou společnosti podporovány státem, například slevami na dani či nějakými úlevami, a v kterých ne. Ke konci této části je zde žebříček a popis nejpoblárnějších zaměstnaneckých benefitů. Jako zajímavost je zde uveden i žebříček benefitů poskytovaných na Slovensku. Pro porovnání zde nalezneme graf s benefity poskytovanými v České republice a na Slovensku. V druhé části, která se nazývá praktická, je popis zaměstnaneckých benefitů v konkrétních podnicích, které jsou rozděleny dle velikosti. Konkrétně podle kritéria počet zaměstnanců, které stanovuje Česká republika. Informace od společností byly získány při osobní či elektronické komunikaci s jednatelem či kompetentními osobami. Díky tomuto stručnému popisu systému odměňování v jednotlivých firmách lze jednoduše získat podvědomí o tom, jaké prostředky firmy vkládají do této oblasti ve srovnání s počtem zaměstnanců. Ke konci této části nalezneme tabulku, která krásně poukazuje na to, kolik firmy dle velikosti poskytují zaměstnaneckých benefitů. Z této tabulky je také zřejmé, které benefity jsou nejvíce nabízené. Na závěr práce zde nalezneme shrnutí, co tyto poskytované benefity firmám přináší.

Ze seznamu literatury, která je uvedena na konci práce, byla nejvíce používaná kniha autorů Šteinfeld J. a Galuška P. s názvem Zaměstnanecké výhody a daně :zdaňování příjmů

zaměstnanců včetně příkladů, která popisuje jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich daňovou problematiku. Velmi zajímavou knihou, která byla inspirací do této práce je kniha autora Pelc V. Zaměstnanecké benefity, která popisuje základní charakteristiku těchto výhod. Dále zde byla mimo jiné použita například kniha autorů Janoušková J. a Kolibová H. Zaměstnanecké výhody a daně.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA

1.1.1 Historie zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity vznikly v USA. Důvodem byl nedostatek pracovních sil během druhé světové války, kdy vládní regulace zakazovala zvyšovat platy. Zaměstnavatelé tedy museli najít způsob přilákání nových zaměstnanců a udržení zaměstnanců stávajících. Mezi tyto způsoby patřily např. platby účtů od lékaře, příspěvky na závodní stravování, životní pojistky apod. Rozvoj tohoto poskytování zaměstnaneckých benefitů velmi podpořila daňová politika. Nyní jsou zaměstnanecké benefity významnou součástí nákladů práce. V roce 1929 představovaly pouze 3% z těchto nákladů, v roce 1969 to bylo 31% a v roce 1989 dosáhly 39%. Těchto čísel se dosáhlo především pomocí odborů. [7]

1.1.2 Definice zaměstnaneckých benefitů a jejich znaky

Obecně je jako benefit označována nějaká výhoda či prospěch někoho, ve srovnání s jiným, tedy benefit účastníka nějakého systému jako výhoda plynoucí z takového účastenství, jak uvádí Pelc (2008). Významem slova benefit v daňovém právu je jeho užití ve smyslu protiplnění státu za plnění daňových povinností daňovými subjekty, jak uvádí NSS ČR, 3.8.2005, č. j. 5 Afs 25/2004-74; SbNSS, r. 2007, sv. 11, s. 1035. V této práci však používám pojem benefity jako zaměstnanecké výhody (v anglicky mluvících zemích používaný pojem employee benefits).

Definice zaměstnaneckých benefitů dle Dvořákové zní: zaměstnanecké benefity zahrnují širokou škálu rozmanitých požitků, služeb, zboží a sociální péče, kterou poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům zdarma ke mzdě za vykonanou práci. [2]

Koubek charakterizuje zaměstnanecké benefity jako formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Na rozdíl od mezd a platů a dalších forem odměňování, nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci, k postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci a zásluhám. [4]

Pelc uvádí, že jde o výhody, které zaměstnanec získává z titulu zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli, z větší části bez souvislosti s pracovním výkonem (avšak při dodržení stanovených podmínek, jež se mohou pracovní činnosti týkat), zčásti pak v souvislosti s pracovním zařazením, popř. délkou poměru. [8]

Dle Armstronga jsou zaměstnanecké výhody složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou. Zaměstnanecké výhody poskytované podnikem mají jen zřídka přímý nebo bezprostřední vliv na výkon. Mohou však vytvářet příznivější postoje pracovníků k podniku, které mohou dlouhodobě zlepšit jejich oddanost, angažovanost a výkon organizace. [1]

Zaměstnaneckým výhodami můžeme označit rozmanité požitky, služby, zboží a sociální péči, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ke mzdě za vykonanou práci a za které by pracovník musel jinak platit. Mohou mít peněžitou formu nebo podobu výhod peněžité hodnoty. Tvoří část příjmu ze závislé činnosti a představují dodatečná zvýhodnění zaměstnance, jak charakterizuje Kleibl a kol. [5]

Pro zaměstnanecké výhody jsou typické tyto znaky:

- Nebývají závislé na zásluhách, jejich rozsah a struktura se často zlepšuje s postavením zaměstnance v organizaci a délkou trvání pracovního poměru.
- Zpravidla nestimulují ke krátkodobému pracovnímu výkonu.
- Neznamenají, že všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu, např. mladý zaměstnanec nepocítuje vysokou potřebu penzijního připojištění nebo nadstandardní zdravotní péče.
- Jsou často zavedeny proto, že kopírují trend nebo morální závazky a nejsou podloženy racionální analýzou.
- U velkých a bohatých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým podnikům, které jich nabízejí jen omezený počet.
- Jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovního vztahu než jako nadstandardní péči.
- Mohou pozitivně působit na pracovní spokojenost, ale vždy podněcují nespokojenost, jestliže je jejich přiznávání spravováno nesystémově a ledabyle, že to vyvolává pocity nespravedlivosti, obvinění z nadřezování nebo favorizování.

- Mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu. [2]

1.1.3 Význam zaměstnaneckých benefitů

Hlavním cílem, proč dávají zaměstnavatelé mimo platu, který zaměstnavatelé musí svým zaměstnancům odvést za kvalitně odvedenou práci, i zaměstnanecké benefity je ten, že chtějí ve svých zaměstnancích vzbudit snahu odvést pro onu společnost co nejlepší práci a pocít sounáležitosti s firmou.

Zaměstnanecké benefity umožňují úspory na mzdových nákladech s ohledem na daňové a odvodové úlevy, díky čemuž se stávají atraktivní i pro zaměstnavatele. Používání zaměstnaneckých benefitů je také jedna z cest personálního managementu, jak si udržet a přilákat kvalitní zaměstnance, zvýšit jejich loajalitu k zaměstnavateli a motivovat k pracovnímu výkonu a ke snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů. Nabízením zaměstnaneckých benefitů se také zvedne hodnota značky firmy, posílí její firemní kulturu a image firmy. Díky tomu se firma může odlišit od konkurence a stát se tak zajímavější pro nejlepší experty v oboru. [8]

K využívání zaměstnaneckých benefitů motivuje především:

- Množství daňových úspor a úspor v souvislosti s odvody sociálního a zdravotního pojištění, a to jak u zaměstnavatele, tak i u zaměstnance.
- Šance, že přilákají kvalitní zaměstnance, zvýší loajalitu a motivují k lepšímu pracovnímu výkonu.
- Získání konkurenční výhody na trhu zaměstnavatelů oproti zaměstnavatelům, kteří zaměstnanecké benefity nenabízejí.
- Budování dobrého jména firmy.

Je zajímavé, že zaměstnanci vnímají peníze ve mzdě a zaměstnaneckých benefitech rozdílně. Zaměstnanci především z důvodu neosobnosti peněz vnímají plat jako jistou „samozřejmost“. Péče firmy o zaměstnancovo stravování, volný čas, zdraví apod. je vnímáno mnohem emotivněji. Je tedy důležité, aby firma tuto část odměňování nepodceňovala, protože poté budou zaměstnanci svého zaměstnavatele vnímat jako starostlivého zaměstnavatele, kterému nezáleží jen na tom jaká je pracovní výkonnost, ale i na tom, jaký je jejich zdravotní stav, co dělají ve svém volném čase, jak se stravují apod. [3]

1.1.4 Cíle zaměstnaneckých benefitů

I poskytované zaměstnanecké výhody by měly být v souladu s cíli podniku. Některé zaměstnanecké benefity mohou mít krátkodobé účinky a některé zase ty dlouhodobé. Mezi krátkodobé bychom mohli zařadit např. velkorysé poskytování dovolených či možnost využívat rekreačního zařízení, které je majetkem daného podniku. Z dlouhodobých výhod bychom zase mohli vyjmenovat např. zajištění bezpečnosti práce v podniku nebo podpora stabilizace zaměstnanců.

Čtyři cíle, které by měly zaměstnanecké benefity splňovat:

- Konkurenceschopnost vůči ostatním firmám.
- Nákladovou efektivnost.
- Přizpůsobení jednotlivým potřebám a preferencím zaměstnanců v nejvyšší možné míře.
- Soulad se zákony. [7]

Volba zaměstnaneckých benefitů je limitována pouze platnou legislativou (např. daní z příjmu fyzických a právnických osob, zákony týkající se sociálního a zdravotního pojištění, zákoníkem práce, zákonem o cestovních náhradách) a výběrem ze strany zaměstnavatele, který stanoví podmínky k získání daných zaměstnaneckých výhod. [3]

Cíle politiky a praxe zaměstnaneckých výhod organizace jsou:

- Poskytnout atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak i udržet vysoce kvalitní pracovníky.
- Posilovat oddanost a vědomí závazku pracovníků vůči organizaci.
- Uspokojovat osobní potřeby pracovníků.
- Poskytovat některým lidem daňově zvýhodněný způsob odměny.

Poskytování zaměstnaneckých výhod má jen málokdy přímý nebo bezprostřední vliv na výkon, tím pádem není cílem zaměstnaneckých výhod motivování pracovníků. Mohou však vytvářet příznivější přístup pracovníků k podniku, který dlouhodobě zlepšuje jejich oddanost, angažovanost a výkon organizace. [1]

1.2 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Zaměstnaneckých benefitů existuje celá řada, a proto je jejich členění rozmanité, ale zároveň i důležité. Zaměstnanecké benefity můžeme členit následujícím způsobem.

1.2.1 Členění dle jejich daňové a odvodové výhodnosti

- mimořádně výhodné zaměstnanecké benefity – tyto zaměstnanecké benefity jsou (případně do limitu) daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance jsou (případně opět do limitu) osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- zaměstnanecké benefity s dílčí výhodností (částečně výhodné) – jsou takové benefity, které jsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, ale na straně zaměstnance to jsou daňové příjmy jako příjem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění a nebo naopak.

1.2.2 Členění z hlediska věcného

Zaměstnanecké výhody můžeme také rozlišit z hlediska věcného, které se zaměřují na:

- bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařízením – příspěvek na ubytování (velmi potřebný zaměstnanecký benefit především v lokalitách s horší dopravní obslužností nebo nedostatkem zaměstnanců s příslušnou profesí) nebo příspěvek na dopravu do zaměstnání, poskytnutí služebního auta i pro osobní potřebu zaměstnance.
- osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců – jedná se o jazykové nebo jiné vzdělávací kurzy a výuku. Tento benefit je důležitý i pro zaměstnavatele z hlediska konkurenceschopnosti společnosti, protože se jedná o tvorbu znalostního potenciálu zaměstnavatele i zaměstnanců.
- Zdravotní aspekty života zaměstnanců – tento benefit zaměstnancům řeší druhý schod v Maslowově pyramidě hodnot - pocit bezpečí, kam se řadí i zdraví jedince. Pokud by zaměstnanec neměl tuto hodnotu v pořádku, nezajímalo by ho pocit seberealizace a nevykonával by potom tak kvalitní práci, jako když je jeho zdraví v pořádku. Jedná se tedy především o benefity jako je závodní zdravotní péče, individuální zdravotní péče, příspěvek na dovolenou nebo týden či týdny dovolené navíc, komplexní zdravotní péče, poskytnutí vitamínů, léčivých přípravků, vakcíny proti chřipce, poskytnutí zdravotní obuvi, služby očních lékařů, manželské poradenství, sick day (volný den na

nemoc bez lékařského potvrzení, placené dny nemoci), různé typy pobytů a spousta dalších benefitů

- Sociální aspekty života zaměstnanců – podpory a půjčky v obtížných či složitějších sociálních situacích
- Zaměstnanecké benefity pro volný čas – vstupy do různých sportovních zařízení (fitness, posilovna, plavání, sauna, tenis, atd.). V dnešní době se tento benefit poskytuje za pomoci poukázek, tzv. Flexipassů, které mají určitou hodnotu a lze je využívat právě na vstupy do takovýchto rekreačních a sportovních areálů.

1.2.3 Dělení dle charakteru výdajů zaměstnavatele neboli příjmu zaměstnance

- Finanční benefity – zaměstnavatel na daný poskytovaný benefit vynakládá finanční prostředky.
- Nefinanční benefity – takovýto benefit je poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele, například poskytnutí vlastních výrobků či služeb zaměstnancům za nižší cenu než je cena prodejně, poskytnutí služebního motorového vozidla též pro soukromé potřeby zaměstnance.

1.2.4 Dělení podle času

- Jednorázové (okamžité) – poskytnutí bezúročných půjček nebo sociální výpomoci.
- Krátkodobé – příspěvky na stravování a nápoje.
- Dlouhodobé – příspěvky na penzijní připojištění či životní pojištění. [8]

1.2.5 Dělení v rámci zemí EU

V rámci zemí EU se benefity člení do těchto tří základních skupin:

- Výhody sociální povahy - například důchody poskytované organizací, životní pojištění hrazené zcela či z části organizací, půjčky a ručení za půjčky, jesle a mateřské školky atd.
- Výhody, které mají vztah k práci - příkladem je stravování, výhodnější prodej produktů organizace pracovníkům, vzdělávání hrazené zaměstnavatelem a jiné.
- Výhody spojené s postavením v organizaci - jako jsou prestižní podnikové automobily pro vedoucí pracovníky, placení telefonu, nárok na oděv a jiné náklady reprezentace organizace, bezplatné bydlení a jiné. [4]

1.3 JEDNOTLIVÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

1.3.1 Vzdělávání

Podle ustanovení zákoníku práce platí, že účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace je výkonem práce zaměstnance. Z tohoto důvodu za čas strávený na školení přísluší zaměstnanci mzda. V zákoníku je také ustanoveno, že zaměstnanec je povinen prohlubovat svou klasifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohlubování kvalifikace. Z tohoto důvodu náklady na prohlubování kvalifikace k výkonu práce jsou daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele. Tato skutečnost plyne z obecných ustanovení §24 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Je tedy důležité správně rozlišit co je prohlubování kvalifikace a co ne. Základním poznávacím znakem je pracovní smlouva. Pokud zaměstnanec k výkonu práce, kterou by měl podle pracovní smlouvy vykonávat, nepotřebuje dané školení, nejedná se o prohlubování kvalifikace a jedná se tedy o výdaj daňově neuznatelný. Diskutovatelnou otázkou může být výuka jazyků. Jedná se o velmi oblíbený a hojně využívaný benefit, ale je pro zaměstnavatele daňově uznatelný? Rozhodnutí o daňově uznatelné, či neuznatelné položce souvisí s konkrétním výkonem práce zaměstnance. Tedy pokud při práci daný jazyk používá, je i položka nákladů za školení daňově uznatelnou položkou. Účast na školení je také pracovní cestou, pokud místo výkonu práce v pracovní smlouvě neodpovídá místu, kde školení probíhá. [9,19]

1.3.2 Stravenky

Jedná se o velmi oblíbený a celkem i častý zaměstnanecký benefit. Stravenky jsou nejrozšířenější formou poskytování stravování. Zaměstnavatel nakoupí poukázky od firem jako jsou Ticket Restaurant nebo Sodexo a ty poté prodá svým zaměstnancům, kteří je dále použijí při úhradě v libovolné provozovně, která je ve smluvním vztahu s vydavatelem dané stravenky. Tento způsob poskytování možnosti stravování je pro zaměstnavatele z administrativního hlediska jednoznačně nejvýhodnější. Zaměstnanec má zároveň svobodu při výběru stravovacího podniku. Ze strany zaměstnavatele se jedná pouze o nákup cenin a jejich prodej zaměstnancům při plnění zákonem stanovených podmínek. Poskytování stravenek se opírá o ustanovení §236 zákoníku práce. Zde se dočteme, že zaměstnavatelé jsou povinni umožnit všem zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance na pracovní cestě. Dle zákona č. 586/1992 Sb., § 24, odst. 2, písm.

j), bod 4 lze do daňově uznatelných nákladů zahrnout příspěvek na závodní stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného při pracovní cestě 5-12 hodin. [9,19,20]

1.3.3 Pitný režim

V rámci zlepšení sociálních podmínek při práci zaměstnavatel často poskytuje zaměstnancům nápoje a některé formy občerstvení, které zaměstnanci spotřebovávají přímo na pracovišti. Toto nepeněžní zvýhodnění můžeme tak zařadit mezi zaměstnanecké benefity.

Částka hodnoty poskytnutých nápojů a občerstvení, které jsou určeny ke konzumaci na pracovišti, je z hlediska zaměstnavatele daňově neuznatelnou položkou. V rámci účetnictví společnosti je částka účtována na účet 513 Náklady na reprezentaci, která je vylučována z daňově uznatelných nákladů. Je zde ale výjimka a to v případě, že může být prokázáno, že hodnota občerstvení byla následně přeúčtována odběrateli, pak se jedná o daňově uznatelnou položku a z této částky je možné uplatnit i DPH. Podle §25 odst. 1 písm. t) v zákonu č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů jsou daňově neuznatelnými náklady výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary. [9,19]

Jsou však i případy, kdy je zaměstnavatel povinen svým zaměstnancům pitný režim poskytnout, protože dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit na pracovištích takové pracovní podmínky, který umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť. Mezi tyto povinnosti patří i poskytování nápojů na pracovišti. Je tedy důležité si uvědomit, zda se jedná o poskytování nápojů z důvodu povinnosti zaměstnavatele, či se jedná o krok dobrovolný a jedná se tedy o zaměstnanecký benefit. Povinnost poskytnout pitnou vodu na pracovišti upravuje §8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Podle tohoto nařízení je zaměstnavatel povinen poskytovat svým zaměstnancům v množství nejméně 70% tekutin ztracených z organismu za směnu potem a dýcháním. [11,22]

1.3.4 Mobilní telefon

Nabídka zaměstnanecké výhody v podobě mobilního telefonu se v posledních letech velmi rozrostla a oblíbila. Jistě je to především z důvodu potřeby rychlého spojení mezi zaměstnanci firmy, což právě mobilní telefon umožňuje. K takovýmto účelům musí mobilní telefon zajistit zaměstnavatel, takže se mu naskytne jedinečná příležitost nabídnout právě tuto výhodu. Firmy mají mnohdy větší tlak na operátory, takže jsou ceny tarifů mnohem výhodnější a zaměstnanci tak mají možnost získat levnější volání.

Pokud zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům volání ze služebního telefonu i na soukromé hovory zcela zdarma, nemá nárok na odpočet daně připadající na tyto soukromé hovory případně má povinnost odvést daň na výstupu vztahující se k těmto hovorům. Pro určení podílu soukromých telefonátů lze vycházet z výpisů od telefonních operátorů. Jelikož tyto výpisy bývají k dispozici měsíčně, povinnost odvádět daň vzniká též měsíčně. Z důvodu administrativní náročnosti se v praxi často využívá daný paušál pro služební hovorné a odvodu daně na výstupu ze soukromé spotřeby podléhá částka přesahující tento paušál. [10]

1.3.5 Služební vozidlo

V dnešní době je častým jevem, že zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci automobil, který zaměstnanec používá ke své práci. Není ani výjimkou, že zaměstnavatel povoluje svému zaměstnanci používat tento automobil i ke svým soukromým cestám. Z tohoto důvodu můžeme považovat poskytnutí automobilu jako jednu z možných forem zaměstnaneckých výhod.

Dopad na daň z příjmu fyzických osob se objevuje v §6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů: Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnanci částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý měsíc nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč.

Z výše uvedeného je zřejmé, že zaměstnavatel v tomto případě musí poskytnout automobil i ke služebním i soukromým účelům. Vzhledem k tomu, že by to byl nepeněžní příjem v souvislosti se současným pracovněprávním poměrem, jednalo by se o příjem zahrnovaný do základu daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti podle §6. Částka, která by takto byla zahrnuta do základu daně, by byla na úrovni ceny obvyklé na základě zákona o oceňování. Pro zaměstnance by to mělo ten nepříjemný dopad, že by tato částka byla součástí vyměřovacího základu a pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. [19,20]

1.3.6 Věcné dary

Častým jevem ve firmách je, že zaměstnavatel poskytuje dary zaměstnanci v souvislosti s nepříznivou situací, či mu poskytuje z určitých předem vytvořených fondů dary k příležitostem životního jubilea. Tyto poskytované zaměstnanecké výhody jsou ve většině

případů osvobozeny od základu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, ale nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem.

Hodnoty nepeněžních darů nejsou daňově uznatelné podle §6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, neboť zaměstnavatel tyto dary musí poskytovat ze sociálních fondů, které tvoří ze zisku po zdanění, nebo tyto dary poskytuje na vrub daňově neuznatelných nákladů, tedy tyto částky musí být vyloučeny z daňově uznatelných nákladů. [9,19]

1.3.7 Penzijní fond

Penzijní připojištění je legislativně upraveno v zákoně č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Penzijní připojištění si může zřídit každý občan starší 18 let s trvalým pobytem na území České republiky. Základní podmínkou je uzavření smlouvy o penzijním připojištění mezi účastníkem a příslušným penzijním fondem. Výše příspěvku není nijak limitována a zákon umožňuje, aby svým zaměstnancům mohli do systému přispívat i jejich zaměstnavatelé. Aby stát podpořil tento systém spoření, nabízí v zákoně o daních z příjmu daňová zvýhodnění v této oblasti. Tento zákon umožňuje zaměstnavatelům započítat tyto příspěvky do nákladů a tím si tedy snížit daňový základ. Výše odpočtu je stanovena až do výše 3% vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet srážek na sociální zabezpečení. Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nepodléhá zdanění a odvodům na pojistné, pokud nepřekročí zákonem stanovenou mez 24 tis. Kč. [14,9]

1.3.8 Životní pojištění

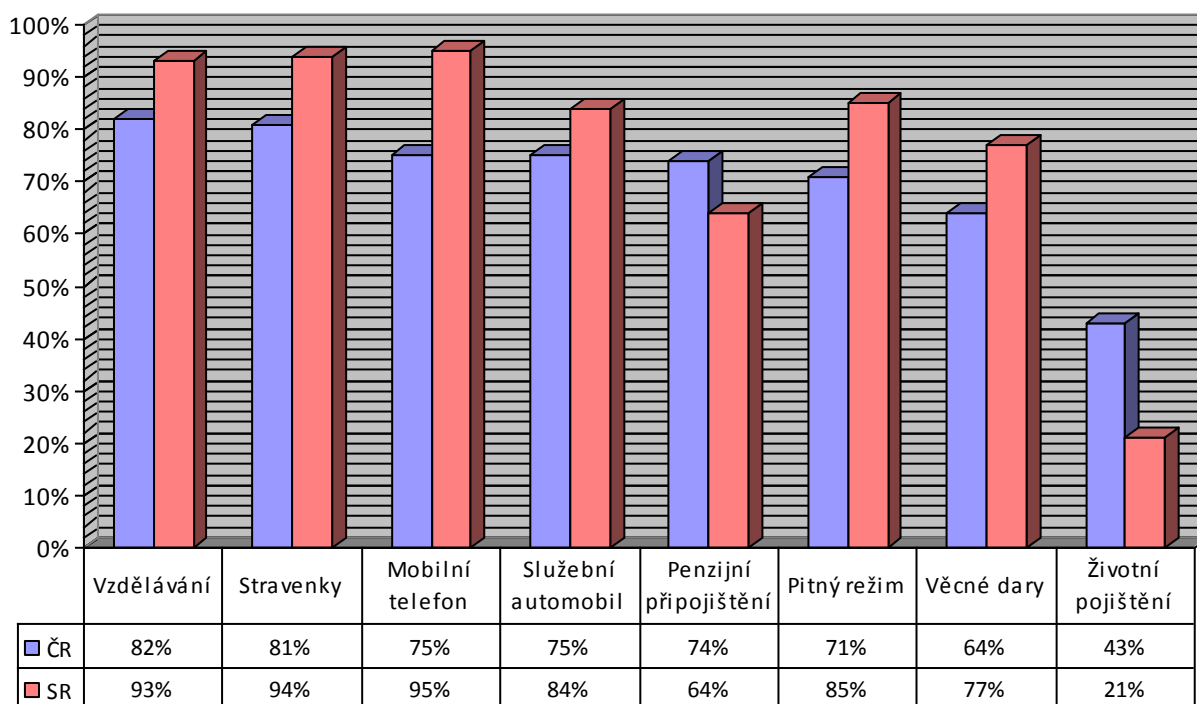
Životní pojištění umožňuje zaměstnavateli poskytovat svému zaměstnanci příspěvky, které řadíme mezi zaměstnanecké benefity. Princip životního pojištění spočívá ve spoření částky na účet zaměstnance, která mu bude po určité časové období spořena na jeho soukromý účet, jenž je veden u pojišťovny. V rámci životního pojištění dává zákon č.586/1992 Sb. možnost zvýhodnění jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance. Proto můžeme zařadit životní pojištění mezi zaměstnanecké výhody, které jsou výhodné provádět v rámci celopodnikového systému odměňování pracovníků.

Daňová uznatelnost životního pojištění je definována v §24 odst. 2 písm. zo) zákonu č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Daňově uznatelné je pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na soukromé životní pojištění na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, maximálně však do výše 10 000 Kč, u poplatníka, který je osobou se zdravotním postižením, lze za zdaňovací období odečíst až 13 000 Kč, a u poplatníka, který je osobou s těžším zdravotním postižením, až 15 000 Kč. [9,19]

1.4 NEJPOPULÁRNĚJŠÍ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

V článku novin Mladá fronta DNES s názvem „Slováci mají víc benefitů než Češi“ byl zveřejněný výsledek výzkumu, které zaměstnanecké benefity jsou v tuzemsku neposkytovanější. Článek popisuje, že jednoznačně nejoblíbenější benefit je vzdělávání, které svým zaměstnancům hradí 82% společností. Naopak nejzajímavější vzestup zaznamenaly stravenky, jejich nabídka se v roce 2011 ocitla v útlumu. Loni se ovšem tato výhoda opět vracela na vrchol tohoto žebříčku. Nabízí je dokonce nejvíc firem za posledních několik let, a to 81%. Dostává je zhruba 1 320 000 zaměstnanců. Oblibě se těší také i příspěvky na penzijní a životní pojištění. Příspěvek na životní pojištění nabízí svým zaměstnancům 43% společností a na penzijní připojištění dokonce i 74% společností. V článku jsou také uvedeny nejpoužívanější benefity na Slovensku. Zde je na prvním místě mobilní telefon s 95%, následující jsou stravenky a třetí příčku obsadilo vzdělání. Z celého článku je zřejmé, že slovenské firmy jsou ke svým zaměstnancům štedřejší a nabízí jim více benefitů. Dle průzkumu, který provedla společnost ING Pojišťovna, je to z důvodu horší stability českých firem. Na tuto skutečnosti si stěžuje až 30 procent společností v ČR oproti pouhým 18ti slovenským procentům. Porovnání můžete shlédnout v následujícím grafu. [23]

Obrázek 1: Porovnání benefitů v ČR a na Slovensku seřazených podle popularity v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, data od společnosti ING Pojišťovna

1.5 KAFETERIA SYSTÉM

Kafeteria systém je jeden z neefektivnějších systémů čerpání zaměstnaneckých výhod. Jedná se o velmi pružný systém poskytování zaměstnaneckých benefitů. Funguje na principu přidělení určitého budgetu každému zaměstnanci, ať ve formě bodů či peněz, ze kterého může čerpat výhody dle svého výběru, které mu zaměstnavatel nabízí. Velkou výhodou je možnost změnit stávající výhody, doplnit je nebo přecházet mezi výhodami. Zaměstnancům je dovoleno v rámci celkového množství odměn volit poměr mezi peněžními odměnami a zaměstnaneckými výhodami. Zaměstnanci si mohou část peněžních odměn přeměnit v zaměstnanecké výhody nebo naopak část přídatků zaměstnaneckých benefitů si našetřit a vybrat si je v hotovosti. Kafeteria systém je výhodný pro obě strany, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel ušetří za nežádané výhody a naopak zaměstnanci mají možnost volby takového benefitu, který je pro ně nejzajímavější.

Jak jsme si již řekli, volitelný systém zaměstnaneckých výhod v sobě skrývá velké množství výhod. Jsou to především tyto výhody:

- Zaměstnanecké výhody se stávají stále větší položkou v systému odměňování pracovníka, tvoří stále větší část celkových odměn. Ve volitelném systému existuje snazší kontrola těchto nákladů, celý systém se jeví jako úspornější.
- Tak jako je každý člověk jiný a má svoje specifické zájmy a preference, mění se i společnost jako celek. Některé nové potřeby se objevují, jiné se stávají nemoderními. Volitelný systém se dokáže daleko lépe vcítit do každého jednotlivého zaměstnance a uspokojit jeho konkrétní potřeby. Dává možnost volby.
- Tím, že je systém úspornější, umožňuje ušetřené prostředky vynaložit k rozšíření palety nabízených produktů a služeb. Pro lidi, kteří ze systému čerpají je následně přitažlivější.
- Každý člověk, který čerpá z volitelného systému zaměstnaneckých výhod, je nucen si zvolit tu, která je pro něho nejvhodnější. Dochází tím k lepší informovanosti o jednotlivých typech výhod. Zaměstnanecké výhody se dostávají snáze do podvědomí zaměstnanců.
- Správně nastavené zaměstnanecké výhody jsou užitečné k udržení současných či pro získání nových zaměstnanců. Ovšem pokud je systém nastavený špatně, mohou způsobit pravý opak. Může dojít pouze k bezhlavému plýtvání, které nepřispívá ve finále ani jedné ze zúčastněných stran.

- Volitelný systém zaměstnaneckých výhod může přispět k lepší atmosféře uvnitř firmy, k lepšímu postoji k systému a chování zaměstnanců. Lidem může dodat pocit, že je s nimi jednáno rovnoprávně.
- Volitelné systémy zaměstnaneckých výhod poskytují jak zaměstnancům, tak i organizaci lepší možnost kontroly nad vynakládanými prostředky. Elektronický systém umožňuje bleskově získat informace o stavu zaměstnancova konta. V důsledku toho dochází k významné úspoře nákladů.

Bohužel má i tento systém nejen výhody, ale i nějaký své nevýhody. Jsou to hlavně:

- Administrativní náročnost může být větší než u konvenčního systému. Pro zaměstnavatele to znamená vynaložit náklady na zavedení a provoz systému, zaměstnancům, hlavně starší generaci, může přinést problémy při operaci s ním.
- Při nevhodném výběru způsobeného neznalostí, můžou zaměstnanci být nuceni spokojit se sním po celou dobu trvání. Výběr se nejčastěji volí na delší časové období a nelze ho měnit průběžně.
- Dva výše zmíněné důvody přispívají obecně ke strachu a nevoli zaměstnanců přijmout pružný systém. Pro některé jedince může představovat problém přechod ze systému kde „něco dostanu“ do systému, kde mám možnost rozhodnout sám za sebe. [4]

2 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části budou popsány zaměstnanecké benefity v konkrétních podnicích, které jsou rozděleny podle velikosti. Pro toto dělení budou použita pravidla podle České republiky a to podle počtu zaměstnanců. Toto dělení vypadá následovně:

- Malé podniky – do 100 zaměstnanců,
- Střední podniky – do 500 zaměstnanců,
- Velké podniky – více než 500 zaměstnanců.

Informace byly získávány od jednatelů společností nebo od kompetentních osob.

2.1 VELKÉ PODNIKY

2.1.1 T-Mobile Czech Republic a.s.

Název společnosti: T-Mobile Czech Republic a.s.

IČO: 64949681

Sídlo firmy: Praha 11, Chodov, Tomíčková 2144/1

Datum vzniku: 15.2.1996

T-Mobile je nadnárodní skupina operátorů mobilních telefonních sítí, která je vlastněná německou korporací Deutsche Telekom (mateřská společnost). Jedná se o akciovou společnost, která byla založena roku 1990, se sídlem v německém Bonnu. T-Mobile Czech Republic je českou dceřinou společností nadnárodní společnosti T-Mobile. Tato stejnojmenná mobilní síť začala v ČR fungovat již roku 1996, tehdy ovšem pod názvem Paegas. Název sítě Paegas byl používán až do roku 2002. Přejmenování společnosti na T-Mobile proběhlo v následujícím roce 2003. T-Mobile Czech Republic je taktéž akciovou společností se sídlem v Praze, která oslavila v roce 2011 patnáctileté výročí působení na českém trhu. Tento operátor nabízí své služby více než 5,4 milionu klientům.

Kafeteria

Kafeteria je systém zaměstnaneckých výhod poskytovaných zaměstnancům, který společnost TMCZ využívá. Výhody si zaměstnanci mohou čerpat prostřednictvím aplikace

umožňující flexibilní volbu zaměstnaneckých výhod formou "internetového obchodu" až do výše ročního rozpočtu.

Kafeteria nabízí zaměstnanecké výhody z kategorií:

- Sport - vyznavači sportovních aktivit zde naleznou např. aerobic, fitness, posilovny, bazény, bowling, masáže apod.
- Kultura - kategorie pro milovníky filmových produkcí, kulturních a společenských akcí, nechybí ani on-line vstupenky.
- Rekrece - spousta zážitků, nabídka cestovních kanceláří a ubytovací služby.
- Vzdělávání - nabídka kurzů jazykových škol.
- Zdraví - lázně, očkování, masáže, vitamínové balíčky, kredit do zdravotních zařízení a další.
- Rodiče a děti - nabídka školek a další.
- Sociální mix - v této kategorii lze čerpat tzv. daňově nevýhodné zaměstnanecké výhody.
- Ostatní benefity - benefit na přání a poukázky.

Penzijní připojištění

TMCZ poskytuje zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem ve výši 3 % z odměny za práci a výkon (tj. mzda, bonusy, příplatky, odměny ze systému odměn a ocenění).

Stravenky

Společnost TMCZ poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na stravování ve formě stravenek. Zaměstnanec má nárok na 1 stravenku za kalendářní den, pokud odpracoval více než 4 hodiny (nezapočítává se čas strávený na pracovní cestě) v rámci kalendářního dne. Za směnu není považována práce přesčas. Zaměstnanci nepřísluší stravenka např. za dobu nemoci, pracovní cesty s vyúčtováním cestovních náhrad, čerpání dovolené či volna. Stravenky jsou poskytovány zaměstnancům s příspěvkem vyšším jak polovina nominální hodnoty ceniny.

Zdravotní péče

Nadstandardní zdravotní péči pro zaměstnance TMCZ zajišťuje jedna konkrétní společnost. Rodinní příslušníci zaměstnanců mohou čerpat služby plošné nadstandardní

zdravotní péče pouze u toho poskytovatele, který je dodavatelem nadstandardní zdravotní péče samotného zaměstnance. Rodinným příslušníkem pro účely využívání nadstandardní zdravotní péče může být manžel, manželka, druh, družka, registrovaný partner, registrovaná partnerka, děti.

Služby zdarma nad rámec výkonů hrazených zdravotními pojišťovnami:

- 24 hodinový dispečink pro objednání a konzultace,
- výjezdy lékaře na pracoviště a domů,
- ordinace v hlavní budově TMCZ,
- služby maséra.

Slevy na nákup zboží a služeb

Tento benefit nabízí zaměstnancům velkou nabídku slev na zboží a služby různého druhu. Toto zboží je rozděleno do několika kategorií, kterými jsou bankovní a finanční služby; bydlení; cestování; kosmetika; kultura; obuv a oděvy; PC, data, hry; péče o rodinu; prodej a servis vozidel; produkty T-Mobile; sport a sportovní potřeby; spotřebiče; ubytování; vzdělávání; wellness a péče o zdraví; ostatní produkty a služby.

Ostatní benefity

Mezi ostatní benefity, které ještě nebyly uvedeny, můžeme řadit zvýhodněné nabídky služeb TMCZ pro zaměstnance, které především představují služby mobilních komunikací. Zaměstnanci tedy mají nárok na zaměstnaneckou SIM kartu a zvýhodnění na služby společnosti TMCZ. Dále zde patří benefit v podobě služebního vozidla, na které mají nárok samozřejmě až zaměstnanci s vyšším postavením v této společnosti.

Jako další benefit, na který nesmíme zapomenout, jsou služby a vybavení v budovách TMCZ. Pod tímto benefitem si můžeme představit například cvičení Pilates, čistírna, nápojové automaty, svačिनové automaty, nápoje na pracovišti (balená voda, kávovary), sprchy, přebalovací koutky, „restrooms“ a odpočinkové koutky a odesílání soukromé pošty.

Jako poslední benefit v této kategorii můžeme uvést mimořádné akce pro zaměstnance, jako jsou různé party nebo off sites, vánoční nabídka mobilních telefonů se slevou a vánoční dárky.

2.1.2 Československá obchodní banka, a. s.

Název společnosti: Československá obchodní banka, a. s.

IČO: 00001350

Sídlo firmy: Praha 5, Radlická 333/150

Datum vzniku: 21.12.1964

Československá obchodní banka, a. s. působí jako univerzální banka v České republice. ČSOB byla založena státem v roce 1964 jako banka pro poskytování služeb v oblasti financování zahraničního obchodu a volnoměnových operací. V červnu 1999 byla privatizována – jejím majoritním vlastníkem se stala belgická KBC Bank, která je součástí skupiny KBC. V červnu 2000 ČSOB převzala Investiční a poštovní banku (IPB). Po odkoupení minoritních podílů se v červnu 2007 stala KBC Bank jediným akcionářem ČSOB. Do konce roku 2007 působila ČSOB na českém i slovenském trhu; slovenská pobočka ČSOB byla oddělena k 1. lednu 2008.

Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Společnost přispívá velmi významnou částkou svým zaměstnancům, kteří již mají nebo si nově uzavřou smlouvu o penzijním připojištění s jakýmkoliv penzijním fondem v ČR. Konkrétně se jedná až o 3% z vyměřovacího základu. Dle příslušného oddělení se jedná o jeden z nejvíce oblíbených a využívaných benefitů. Také poskytují výrazný příspěvek všem zaměstnancům, kteří uzavřou smlouvu o životním pojištění u ČSOB pojišťovny.

Zvýhodněné podmínky pro vybrané produkty ČSOB

Zaměstnanci mají možnost při splnění podmínek pro poskytování daných bankovních produktů využívat zvýhodněných podmínek čerpání, a to formou výhodnějších úrokových sazeb nebo úpravou ostatních podmínek pro poskytování těchto produktů. Zvýhodnění jsou rozdělena dle délky trvání pracovního poměru. V níže uvedených tabulkách jsou výhody, které mají zaměstnanci od prvního dne pracovního poměru a výhody, na které mají zaměstnanci nárok po 3 měsících pracovního poměru.

Tabulka 1: Zaměstnanecké výhody poskytované od prvního dne pracovního poměru

Produkt	Zvýhodnění	Na koho se zvýhodnění vztahuje
Běžný účet	Zvýhodněné úročení u jednoho běžného účtu, vedení účtu bez poplatku	Na všechny zaměstnance, na důchodce po dobu 3 let po prvním odchodu do důchodu
Spořicí účet	Zvýhodněné úročení	Na všechny zaměstnance
Investice do podílových fondů ČSOB	50% sleva ze vstupního poplatku	Na všechny zaměstnance
Stavební spoření	Pro zaměstnance bez poplatku za uzavření smlouvy při cílové částce do 300 tis. Kč	Na všechny zaměstnance, na manžela/ku a děti 50% sleva

Zdroj: Interní dokumenty společnosti Československá obchodní banka a.s.

Tabulka 2: Zaměstnanecké výhody poskytované po 3 měsících pracovního poměru

Produkt	Zvýhodnění	Na koho se zvýhodnění vztahuje
Spotřebitelské úvěry	100% sleva z poplatku za zpracování 100% sleva za vedení úvěrového účtu Zvýhodněná úroková sazba	Na všechny zaměstnance
Hypoteční úvěr	Zvýhodněná úroková sazba u jednoho hypotečního úvěru, 100% sleva z poplatku za zpracování, mimořádná splátka bez sankce	Na všechny zaměstnance
Zaměstnanecká kreditní karta	Zvýhodněné úročení v případě čerpání úvěru, vydání a vedení bez poplatku	Na všechny zaměstnance
Penzijní připojištění se státním příspěvkem	Příspěvek zaměstnavatele měsíčně až 3% z vyměřovacího základu	Na zaměstnance v pracovním poměru (příspěvek není poskytnut při mateřské a rodičovské dovolené)
Soukromé životní pojištění	Až 600 Kč měsíčně na vybrané produkty ČSOB pojišťovny	Na zaměstnance v pracovním poměru (příspěvek není poskytnut při mateřské a rodičovské dovolené)

Zdroj: Interní dokumenty společnosti Československá obchodní banka a.s.

Příspěvek na stravování

Zaměstnanci mohou využívat v některých lokalitách (např. centrum Prahy) stravovací zařízení provozované v prostorách ČSOB nebo poukázky na nákup stravy v příslušné hodnotě. ČSOB významně přispívá zaměstnancům na úhradu těchto nákladů.

Společenské a sportovní akce pro zaměstnance

Pro své zaměstnance pořádají společenské a sportovní rituály (celobankovní sportovní hry aj.). Navíc podporují sportovně společenská týmová setkání (poboček a útvarů banky).

Kafeteria systém

Každý zaměstnanec má možnost prostřednictvím elektronického systému Kafeteria využít významného limitu finančních prostředků, který mu umožňuje v rámci daných pravidel hradit své individuální aktivity v oblasti vzdělávání, sportu, rekreace, kultury a zdravotnictví.

Zdravotní program

Preventivní lékařská péče pro zaměstnance je v ČSOB samozřejmostí. Společnost spolupracuje s vybranými zdravotními pojišťovnami s nabídkou speciálních programů pro jejich pojištěnce. Pro všechny zájemce je nabízen široký rozsah preventivních programů ve vybraných zdravotnických zařízeních.

Týden dovolené navíc

Kolektivní smlouva garantuje zaměstnancům 1 týden dovolené nad rámec stanovený Zákoníkem práce.

Další pracovní volno s náhradou mzdy

Kolektivní smlouva také umožňuje zaměstnancům nad rámec Zákoníku práce čerpat za určitých okolností i další volno s náhradou mzdy – např. 3 dny v kalendářním roce ze zdravotních důvodů bez nutnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti.

Ostatní zaměstnanecké výhody

Pomoc zaměstnancům při řešení neočekávaných tíživých životních situací (dlouhodobá nemoc, živelní katastrofy apod.). Jedná se především o návratnou bezúročnou sociální výpomoc, kterou sepisují zaměstnavatel a zaměstnanec smlouvou.

2.1.3 ŠKODA AUTO a.s.

Název společnosti: ŠKODA AUTO a.s.

IČO: 00177041

Sídlo firmy: Mladá Boleslav II, tř. Václava Klementa 869

Datum vzniku: 20.11.1990

Značka ŠKODA patří celosvětově mezi automobilové výrobce s nejbohatší tradicí. O vznik společnosti se před 117 lety zasloužili její zakladatelé, Václav Laurin a Václav Klement, kteří svou firmu založili v Mladé Boleslavi. V prvních letech vyráběli a opravovali Laurin & Klement jízdní kola pod obchodní značkou Slavia. Svůj první automobil představila společnost v roce 1905 pod názvem „Voiturette A.“ V roce 1925 došlo ke sloučení společnosti se Škodovými závody v Plzni, což znamenalo značky Laurin & Klement. Od té doby prošla společnost řadou proměn, které po dobových politických a hospodářských změnách vedly v roce 1991 k její integraci do koncernu Volkswagen. Dnes je ŠKODA jednou z nejúspěšnějších automobilových značek s nabídkou devíti modelových řad a etablovanou přítomností ve více než 100 zemích světa. [12]

Bydlení

Zaměstnanci společnosti Škoda auto mají možnost za určitých podmínek získat půjčky na bydlení. Tyto prostředky mohou použít na koupi domu či bytu, výstavby, modernizaci, příp. přestavbu. Mají také možnost získat dotované firemní ubytování.

Volný čas

Společnost nabízí svým zaměstnancům v oblasti volný čas benefity jakou jsou jeden týden dovolené navíc, příspěvek na rekreaci, firemní rekreační zařízení pro letní i zimní pobyty, regionální podpora kultury a sportu pro zaměstnance a jejich rodiny, zapůjčení firemních společenských prostor, prohlídka expozice ŠKODA AUTO Muzea a prodej reklamních předmětů se zaměstnaneckou slevou.

Vzdělávání

Společnost Škoda auto nabízí i tento velmi oblíbený a hojně využívaný benefit, kterým je vzdělání. Zaměstnanci se mohou vzdělávat a navštěvovat například jazykové kurzy nebo zvyšovat svou odbornou kvalifikaci na kurzech. Společnost má vlastní vzdělávací centrum Na Karmeli (sídlo útvaru Rozvoj lidských zdrojů a ŠKODA AUTO Vysoké školy). Vzdělávat se

mohou také díky publikacím, které si mohou vypůjčit v technické knihovně, kde jsou dostupné výpůjčky odborné literatury a internet.

Komunikace

Díky své velikosti má firma možnost získat velmi zajímavé slevy na volání od telefonních operátorů. Již několik let využívá Škoda auto služeb operátora T-Mobile s níž má podepsanou rámcovou smlouvu na zvýhodněné tarify. Tyto tarify nabízí i svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům. Pro zaměstnance je to zajímavá nabídka a společnosti to zase pomáhá tím, že jsou díky množství telefonních čísel pro operátory ještě více zajímavější a mohou tak získat ještě větší slevy. Zaměstnanci získávají i speciální nabídky slev na nákup výpočetní techniky.

Mobilita

Vzhledem k předmětu podnikání nesmí mobilita chybět mezi nabízenými benefity. Do této oblasti spadají tyto výhody: zvýhodněný finanční a operativní leasing nových vozů, zaměstnanecké slevy na prodej nových i ojetých vozů, zaměstnanecké slevy na ŠKODA originální díly a příslušenství, montážní práce originálního příslušenství a náhradních dílů, mimořádná linková doprava z oblastí či regionů, v nichž není možné využít veřejnou dopravu (pouze pro hlavní časy výroby) a doprava v areálu závodu (navazující na linky MHD).

Šťastné chvíle v životě

Do této části benefitů patří velmi štědré a nadstandardní výhody. Jsou to například odměny při pracovních výročích, příspěvky při narození dítěte či zapůjčení služebního vozu na svatbu zaměstnance.

Stravování

Zaměstnanci mají možnost se stravovat v síti kiosků a jídelen po celém závodě. Výběr mají až ze 6 jídel denně, mají možnost objednat si minutky nebo saláty. Toto stravování mají dotované, takže ceny jídel jsou dobře dostupné.

Změna a postup

Společnost nabízí prioritně pracovní příležitosti svým stávajícím zaměstnancům. Snaží se podporovat cílovou skupinu formou rozvojových programů tím, že jim nabízí nadodborné vzdělání. Zaměstnanci také mají možnost pracovního výjezdu do zahraničí a zlepšit se například v jazycích a mohou si tím zvýšit svou kvalifikaci.

Zdraví

Pro společnost je důležité i zdraví jejich zaměstnancům. Nabízí jim tedy: pracovní oděv a pracovní obuv, úrazové pojištění, služby privátních praktických a odborných lékařů na poliklinice ŠKODA, rehabilitační, rekondiční a další preventivní zdravotní programy, programy pro odvykání kouření, očkování proti chřipce a zdravotní poradenská a konzultační činnost.

Solidarita

Do této oblasti zaměstnaneckých výhod patří: měsíční příspěvek na penzijní připojištění, odměny při odchodu do důchodu, příspěvek na jesle, program seniority (zvláštní volna s náhradou mzdy, volna určená pro rekondiční pobyty v lázních a případné sociální peněžní výpomoci pro zaměstnance, kteří ve společnosti odpracovali min. 30 let), výpomoc rodině při úmrtí zaměstnance, pracovní volna s náhradou mzdy (při narození dítěte manželce/družce, pro OZP, pro osoby pečující o dítě do 12 let, pro rodinného příslušníka držitele průkazu ZTP/P, pro seniory, při stěhování, při svatbě a účasti na obřadu, při úmrtí a účasti na pohřbu, pro ženy z noční práce) a prodej ojetých vozů seniorům a zaměstnancům odcházejícím do důchodu.

2.2 STŘEDNÍ PODNIKY

2.2.1 Kovohutě Příbram nástupnická, a.s.

Název společnosti: Kovohutě Příbram nástupnická, a.s.

IČO: 27118100

Sídlo firmy: Příbram VI-Březové Hory, Kovohutě 530

Datum vzniku: 23.1.2004

Kovohutě Příbram je významným zaměstnavatelem regionu, zpracovatelem odpadů s obsahem olova a cínu (zejména olověných autobaterií), výrobcem olova, jeho slitin a dalších výrobků (pájky – včetně bezolovnatých, střelivo, plechy, atd.) a dále zpracovatelem odpadů s obsahem drahých kovů (zlato, stříbro, palladium, platina, rhodium) a odpadů elektrických a elektronických zařízení (elektroodpadu). [13]

Volný čas

Jako svou nejlepší výhodu uvádí společnost pětítýdenní dovolenou. Zaměstnanci si tohoto benefitu velmi váží. Do této kategorie však patří například i příspěvek na letní dovolenou.

Příspěvky a dary

Zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění i životní pojištění. Jedná se o částku, která se určuje podle daného procenta ze mzdy zaměstnance. Dále zaměstnanci dostávají dárky k různým jubileům a Vánocům.

Zdraví

Společnost zajišťuje zdravotnickou péči pro své zaměstnance. Poskytuje jim také ochranné nápoje a vitamínové doplňky stravy.

Stravování

Zaměstnanci mají možnost výhodného stravování v závodní kantýně. Zde jsou cenově zvýhodněná jídla. Jsou zde k dispozici i automaty, které mohou využívat mimo hlavní dobu vydávání jídel.

2.2.2 L I N E T spol. s r.o.

Název společnosti: L I N E T spol. s r.o.

IČO: 00507814

Sídlo firmy: Slaný - Želevčice čp. 5

Datum vzniku: 3.9.1990

LINET spol. s r.o. vznikl v roce 1990 v Želevčicích u Slaného. Od roku 2011 je součástí holdingu LINET Group SE se sídlem v Nizozemí, který založili majitelé společností LINET spol. s r.o. a WiBo GmbH. Díky tomu vznikl v současnosti největší evropský hráč na trhu nemocničních a pečovatelských lůžek. Roční produkce holdingu, který disponuje dvěma výrobními závody v Želevčicích u Slaného a v německém Wickede a zaměstnává 800 lidí, činila v obchodním roce 2010/2011 66 tisíc lůžek a celkový obrat dosáhl 126,6 milionu eur. Holding své produkty vyváží do více než 100 zemí světa, přičemž využívá vlastních obchodních zastoupení v několika evropských zemích a v USA i síť partnerských distribučních společností. [14]

Prémie a příspěvky

Zaměstnanci dostávají stabilizační prémie za odpracovanou dobu u firmy. Firma také svým zaměstnancům nabízí příspěvek na penzijní připojištění, konkrétně se jedná až o 3% ze mzdy.

Stravování a zdraví

Zaměstnanci dostávají příspěvek na závodní stravování. Společnost také nabízí možnost očkování proti chřipce a vitamíny.

Ostatní benefity

V této oblasti benefitů jsou výhody jako: kurzy angličtiny, výhodná rekreace v podnikovém zařízení a výhodný pronájem výrobků společnosti.

2.2.3 ASMO Czech s.r.o.

Název společnosti: ASMO Czech s.r.o.

IČO: 27124568

Sídlo firmy: Zruč nad Sázavou, Modrá 1080

Datum vzniku: 13.2.2004

Společnost ASMO Czech s.r.o. je první evropskou pobočkou a stoprocentní dceřinou společností japonské firmy ASMO Co., Ltd., která je jedním z největších světových výrobců malých elektromotorových zařízení pro automobilový průmysl. Další pobočky skupiny ASMO Corporation se mimo mateřského Japonska nachází též ve Spojených státech, Číně, Korei a Indonésii. [15]

Pracovní prostředí

Tato společnost nabízí svým zaměstnancům čisté a bezhlučné pracovní prostředí. V letních měsících jsou výrobní prostory klimatizovány, v zimních měsících jsou patřičně vytápěny. Každý zaměstnanec při nástupu obdrží firemní uniformu skládající se z trička, čepice, pracovních kalhot, bundy a bezpečnostní obuvi. Všichni zaměstnanci rovněž zdarma dostávají přiměřené množství pracího prostředku, aby svůj oděv mohli udržovat náležitě čistý.

Stravování

Pro všechny zaměstnance zajišťuje bohatý výběr teplých i dietních obědů a večeří podávaných v kantýně uvnitř závodu. Dále mohou zaměstnanci během přestávek využít nápojové a jídelní automaty umístěné taktéž v kantýně.

Doprava

Dopravu pro zaměstnance zajišťuje smluvními autobusy, které je dopravují na ranní a odpolední směnu po dvou trasách z přibližně 20 km vzdálených měst Vlašim a Ledec nad Sázavou (přes Zruč nad Sázavou).

Společenské akce a dárky

Společnost prostřednictvím pořádání různých firemních akcí usiluje o udržování přátelských vztahů a kolegiální soudržnosti uvnitř firmy. Například na vánočním večírku dostává každý náš zaměstnanec malý dárek a odměňování jsou i zaměstnanci s nejnižším počtem absencí za daný kalendářní rok.

2.3 MALÉ PODNIKY

2.3.1 TN Trade spol. s r.o.

Název společnosti: TN Trade spol. s r.o.

IČO: 49810332

Sídlo firmy: Hradec Králové, Průmyslová 1123/4

Datum vzniku: 15.7.1993

Společnost TN TRADE vznikla v roce 1993 jako ryze česká soukromá společnost a od roku 1996 se zabývá distribucí v oblasti zejména periferií výpočetní techniky a příslušenství. Dnes patří mezi nejvýznamnější distributory v této oblasti v České a Slovenské republice a v některých komoditách si udržuje několik let vedoucí pozici na trhu. Dováží produkty zejména z Asie (Čína, Hong Kong, Taiwan), ale i dalších částí světa jako je USA, Kanada či státy Evropské unie. TN TRADE v České republice čítá dnes stabilně kolem 16-ti pracovníků a ve Slovenské republice jsou to 3 pracovníci. [16]

Stravování

Příspěvek na stravování nabízí společnost zaměstnancům formou stravenek. Pro firmu by bylo příliš nákladné řešit nějakou vlastní jídelnu, takže tím jednoznačně šetří náklady a zaměstnanci jsou naopak spokojení, že si mohou vybrat sami, jakou provozovnu navštíví.

Ostatní benefity

Při splnění stanovených cílů pořádá firma pro zaměstnance i rodinné příslušníky společenské akce jako jsou obědy, večere, party apod. Firma v tom vidí výhodu, že i rodinní příslušníci nahlídnou do prostředí kolektivu a kultury firmy. Dále dostávají zaměstnanci určité vánoční odměny a mají možnost speciálních cen při nákupu zboží firmy.

2.3.2 INTECHA Hradec Králové spol. s r.o.

Název společnosti: INTECHA Hradec Králové spol. s r.o.

IČO: 64825698

Sídlo firmy: Hradec Králové, Třebeš, Machkova 587/42

Datum vzniku: 16.11.1995

Intecha, spol. s r.o. je projekční, inženýrská, obstaravatelská a dodavatelská společnost, která zajišťuje široký rozsah služeb pro chemický a související průmysl. Intecha, spol. s r.o. je soukromou společností a jejím nejvyšším představitelem je Valná hromada, tvořená společníky firmy, kteří jsou zároveň jejími jednatelem. [17]

Mobilní telefon

Zaměstnanci této firmy mohou využívat služební telefon i na soukromé hovory. Firma totiž nerozděluje soukromé a firemní hovory a zaměstnanci tak mají i soukromé volání hrazené zaměstnavatelem.

Stravování

Jako příspěvek na stravování dostávají zaměstnanci stravenky, které jim firma hradí z 55% celkové částky stravenky. Firma sídlí v kancelářské budově, takže zaměstnanci mají možnost využít stravenky přímo v kantýně, která je v této budově, a nemusí ztrácet čas cestou do nějaké restaurace.

Vzdělávání

Firma nabízí svým zaměstnancům výuku anglického jazyka. Výuka probíhá jednou týdně v pracovní době zaměstnanců. Firma nabízí toto vzdělávání i přesto, že zaměstnanci cizí jazyk ke své práci nepotřebují a lze to tedy považovat za velký benefit.

2.3.3 Stravování Burdová Hradec Králové

Název společnosti: Miroslava Burdová

IČO: 62720139

Sídlo firmy: Hradec Králové, Nový Hradec Králové, třída Edvarda Beneše 1426/15

Datum vzniku: 3.11.1994

Zakladatel firmy pan Milan Burda byl Mistrem svého oboru. Od Asociace kuchařů a cukrářů ČR získal nejvyšší ocenění - Řád Sv. Vavřince. Od roku 1991 se firma Milan Burda - společné stravování zabývala výrobou a rozvozem teplých pokrmů po Hradci Králové a okolí. Mezi jejich klienty patří nejen velké a malé podniky, strážníci docházející přímo do jídelny, ale od roku 2001, také domácnosti. Po smrti pana Burdy se firma pod názvem Stravování BURDOVÁ začala soustředit na poskytování co nejlepších služeb v oblasti dovážky teplých obědů do domácností, kterou dnes využívají nejen senioři a maminky na mateřské. [18]

Stravování

Tento malý podnik nabízí svým zaměstnancům benefit v podobě stravování. Zaměstnanci totiž mají oběd, který ten den firma nabízí svým zákazníkům za pouhých 34 Kč. Navíc v případě, že firmě zůstanou nějaká jídla, tak si je večer mohou zaměstnanci vzít za symbolickou cenu.

2.4 POROVNÁNÍ

Dle výše uvedeného si můžeme udělat určité porovnání. Je zcela evidentní, že čím je společnost větší, tím více benefitů si může dovolit svým zaměstnancům poskytnout. Na druhou stranu jim ty benefity i potřebují poskytovat, protože je v takovéto společnosti zaměstnaná spousta lidí a je tedy těžké udržet s nimi bližší vztah nežli pracovní. Takoví zaměstnanci by si bez těchto benefitů mohli připadat jako „kus masa“, který je ve společnosti brán jen jako pracovní síla. Naopak malé podniky si nemohou dovolit vkládat takové investice do zaměstnaneckých výhod. Poskytují jim tedy základní benefity a vztah s nimi udržují spíše přímým kontaktem. Zaměstnanci poskytující benefity mají tedy konkurenční výhody na trhu zaměstnavatelů oproti zaměstnavatelům, kteří benefity nenabízejí. Mají také větší šanci nalákat a udržet si kvalitní zaměstnance, zvýšit jejich loajalitu a pracovní výkon. Budují si díky nim dobré jméno firmy a mohou tím dobře propagovat mezi lidmi svou značku. V neposlední řadě mají díky nim velké množství daňových úspor v souvislosti s odvody sociálního a zdravotního pojištění, a to jak u sebe, tak i u zaměstnance.

V následující tabulce č. 3 uvedené níže, která byla sestavena na základě získaných dat od firem, které byly popsány výše, můžeme vidět na první pohled, jaké benefity konkrétní firmy nabízejí. Zelená políčka s křížkem označují benefit, který společnost svým zaměstnancům nabízí. Dle tabulky si můžeme potvrdit pravidlo čím větší podnik, tím více benefitů. Po tomto přezkoumání a porovnání lze říci, že velké firmy nabízejí zaměstnancům okolo 10 různých benefitů, střední podniky potom zhruba 5 benefitů a malé podniky okolo 3 benefitů. Lze také z níže uvedené tabulky vyčíst, jaké výhody jsou nejnabízenější. Mezi ně určitě patří příspěvek na stravování, buď formou stravenek nebo dotovanými jídly v kantýně. Dále se zde také často vyskytuje zdravotní péče. Je tím zcela evidentní, že si zaměstnavatelé uvědomují důležitost pevného a dobrého zdraví zaměstnanců, protože čím lepší bude mít zaměstnanec zdravotní stav, tím méně bude nemocný a firma nebude muset řešit problémy s častými neschopenkami. V neposlední řadě musíme uvést i zvýhodněné produkty firmy, které jsou pro firmu levnou variantou benefitu, ale zároveň tím propagují svou značku a získávají tím např. i nové zákazníky. Podle výčtu všech benefitů, které jsou v tabulce uvedeny, je zřejmé, že se opravdu jedná o velmi oblíbenou a hojně využívanou formu odměňování.

Tabulka 3: Porovnání poskytovaných zaměstnaneckých benefitů

Podniky Benefity	Velké podniky			Střední podniky			Malé podniky				
	Czech Republic a.s.	T-Mobile a.s.	Československá obchodní banka a.s.	Škoda auto a.s.	Kovohutě Příbram nástupnická a.s.	Linet spol. s.r.o.	ASMO Czech s.r.o.	TN Trade spol. s.r.o.	s.r.o.	Intecha Hradec Králové spol. s.r.o.	Hradec Králové Burdová Stravování Hradec Králové
Penzijní připojištění	x	x	x	x	x						
Životní pojištění		x		x							
Stravenky	x	x						x	x		
Dotovaná jídla v kantýně		x	x	x	x	x	x				x
Kafeteria	x	x									
Vzdělávání	x		x			x				x	
Zdravotní péče	x	x	x	x	x	x	x				
Sociální výpomoc		x	x								
Zajištěná doprava			x				x				
Služební vozidlo	x	x	x								
Mobilní telefon	x		x							x	
Týden dovolené navíc		x	x	x							
Zvýhodněné produkty firmy	x	x	x			x		x			x
Společenské akce	x	x					x	x			
Dárky	x		x	x			x	x			

Zdroj: Vlastní zpracování

ZÁVĚR

Zaměstnanecké benefity jsou nedílnou součástí odměňování zaměstnanců. Zahrnují širokou škálu rozmanitých požitků, služeb, zboží a sociální péče, kterou poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům zdarma ke mzdě za vykonanou práci. Zaměstnavatelé tak chtějí ve svých zaměstnancích vzbudit snahu odvést pro onu společnost co nejlepší práci a pocit sounáležitosti s firmou. Je však důležité zvolit takové zaměstnanecké benefity, které jsou pro zaměstnance přitažlivé. Zaměstnavatelé by se tedy měli snažit komunikovat se svými zaměstnanci a nabízet právě ty výhody, o které zaměstnanci nejvíce stojí a které by rádi využívali. Zaměstnanecké benefity dělíme podle různých kritérií do podskupin. Toto dělení také zaměstnavatelům může pomoci při výběru benefitů, které budou svým zaměstnancům poskytovat. Existuje také varianta zvaná kafeteria systém, která je jedna z nejefektivnějších systémů čerpání zaměstnaneckých výhod. Funguje na principu přidělení určitého budgetu každému zaměstnanci, ať ve formě bodů či peněz, ze kterého může zaměstnanec čerpat výhody dle svého výběru, které mu zaměstnavatel nabízí. Jak bylo však zjištěno v průzkumu popsaného výše, používají tento systém jen velké podniky. Výběr benefitů, které bude zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům, určitě také ovlivní právní a daňové aspekty těchto benefitů. Tyto aspekty byly popsány v první části práce. Jedná se o opravdu velmi zajímavé a užitečné informace, které musí zaměstnavatel znát před zavedením daného benefitu.

Cílem práce bylo porovnání poskytovaných benefitů v konkrétních podnicích rozdělených dle velikosti. Tomuto popisu a porovnávání byla věnována druhá část práce. Podniky byly rozděleny na velké, střední a malé podle počtu zaměstnanců. V každé kategorii byly popsány zaměstnanecké benefity třech konkrétních podniků:

- Velké podniky
 - T-Mobile Czech Republic a.s.
 - Československá obchodní banka a.s.
 - Škoda auto a.s.
- Střední podniky
 - Kovohutě Příbram nástupnická a.s.
 - Linet spol. s.r.o.
 - Asmo Czech s.r.o.
- Malé podniky
 - TN Trade spol. s.r.o.

- Intecha Hradec Králové spol. s.r.o.
- Stravování Burdová

Díky tomuto konkrétnímu popisu poskytovaných zaměstnaneckých výhod mohlo být provedeno porovnání. Tento přehled byl poté zaznamenán do jednoduché a přehledné tabulky, ze které lze na první pohled provést porovnání, které bylo cílem této práce a z kterého vyplynulo jednoduché pravidlo čím větší podniky, tím více benefitů. U velkých podniků se jedná zhruba o deset různých poskytovaných benefitů, ve středních podnicích nabízí průměrně pět benefitů a v malých firmách okolo tří výhod. Při porovnání bylo také zjištěno, že podniky, které mají svou mateřskou základnu v zahraničí, mají stejné benefity jako ona mateřská společnost. Z toho tedy odvodit závěr, že zaměstnavatelé v naší zemi poskytují podobné typy a množství benefitů jako v zahraničí.

Také jsme se díky zjištěným informacím dozvěděli, které benefity společnosti nabízí nejvíce. Vyskytovaly se mezi nimi stravenky nebo dotace na jídla v kantýně, zdravotní péče a zvýhodněné produkty firmy. Zaměstnanecké benefity přináší zaměstnavatelům spoustu výhod, které byly také v porovnání uvedeny.

Podle počtu poskytovaných výhod bylo zcela zřejmé, že si tyto výhody uvědomují i zaměstnavatelé, kteří sice kvůli nim vynakládají vyšší úsilí a náklady ale mají díky nim šanci a velkou pravděpodobnost, že dosáhnou vyšších zisků.

ZDROJE

Literatura

- [1] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. 856s. ISBN 80-247-0469-2.
- [2] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2007. 485s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [3] JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada, 2005. 116s. ISBN 80-247-1364-0.
- [4] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. 398s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- [5] KLEIBL, J. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2001. 264s. ISBN 80-7179-389-2.
- [6] MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. *Moderní personální management*. Praha: Nakl. H&H 2000. 173s. ISBN 80-86022-65-X.
- [7] MILKOWICH, G., BOUDREAU J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. 936s. ISBN 80-85623-29-3.
- [8] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v r. 2008*. Praha: Linde, 2008. 141s. ISBN 978-80-7201-0.
- [9] ŠTEINFELD, Jakub and Pavel GALUŠKA. *Zaměstnanecké výhody a daně :zdaňování příjmů zaměstnanců včetně příkladů*. Praha: ASPI, 2004. 127 s. ISBN 80-86395-81-2.

Elektronické zdroje

- [10] *Zaměstnanecké benefity a DPH* [online]. 2012 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d16841v19755-zamestnanecke-benefity-a-dph/>
- [11] *MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

- [12] *Škoda Auto Česká republika* [online]. 2013 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: www.skoda-auto.cz
- [13] *Kovohutě Příbram* [online]. 2013 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: www.kovopb.cz
- [14] *Linet* [online]. 2011 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: www.linet.cz
- [15] *ASMO Czech s.r.o.* [online]. 2010 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: www.asmo.cz
- [16] *TNTRADE.CZ* [online]. 2013 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: www.tntrade.cz
- [17] *Intecha, spol. s.r.o.* [online]. 2013 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: www.intecha.cz
- [18] *Rozvez jídel* [online]. 2011 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: www.rozvozobeduhk.cz

Právní předpisy

- [19] Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů
- [20] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- [21] Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením
- [22] Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Tiskoviny

- [23] Slováci mají víc benefitů než Češi. *Mladá fronta dnes*. 27. září 2012.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1..... Loga uvedených firem

Příloha 1: Loga uvedených firem



Obrázek 1: Logo firmy T-Mobile Czech Republic a.s.



Obrázek 2: Logo firmy Československá obchodní banka a.s.

ŠKODA



Obrázek 3: Logo firmy ŠKODA AUTO a.s.



Obrázek 4: Logo firmy Kovohutě Příbram nástupnická a.s.



Obrázek 5: Logo firmy LINET spol s.r.o.



Obrázek 6: Logo firmy ASMO Czech s.r.o.



Obrázek 7: Logo firmy TN Trade spol. s.r.o.



Obrázek 8: Logo firmy INTECHA Hradec Králové spol. s.r.o.



Obrázek 9: Logo firmy Stravování Burdová Hradec Králové