

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Zaměstnanecké benefity

Bc. Jana Čečetková

Diplomová práce

2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jana Čečetková**
Osobní číslo: **E13485**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Název tématu: **Zaměstnanecké benefity**
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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

Cílem práce je analýza poskytování zaměstnaneckých benefitů a komparace s jinými společnostmi na základě různých kritérií.

Osnova:

- Analýza možností využití zaměstnaneckých benefitů a jejich výhod a nevýhod jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.
- Porovnání využívání zaměstnaneckých výhod ve vybraných společnostech a zhodnocení atraktivity jednotlivých společností pro uchazeče o zaměstnání z hlediska poskytování zaměstnaneckých benefitů.
- Zhodnocení současných trendů v poskytování zaměstnaneckých benefitů v ČR a jejich účinnost z hlediska pracovní motivace.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

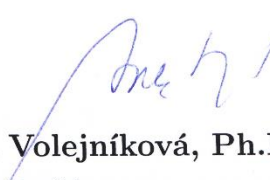
DVOŘÁKOVÁ, Z. Management lidských zdrojů. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007. ISBN 80-735-7275-3.

ŠTEINFELD, J., GALUŠKA, P. Zaměstnanecké výhody a daně: zdaňování příjmů zaměstnanců včetně příkladů. Praha: ASPI, 2004, 127 s. Téma. ISBN 80-863-9581-2.


ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

Vedoucí diplomové práce:



doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: **29. září 2014**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2015**


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 29. září 2014

Prohlašuji:

Tuto práci jsem 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.

V Pardubicích dne 16. 6. 2015

.....
Jana Čečetková

PODĚKOVÁNÍ

V první řadě děkuji paní doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za hodnotné rady a připomínky při zpracování této diplomové práce a především za její vstřícnost a ochotu kdykoliv poskytnout pedagogickou a odbornou pomoc. Dále bych chtěla poděkovat svým rodičům za podporu během celého studia a společnostem Dopravní podnik města Pardubic a.s., Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, MIROS MAJETKOVÁ a.s., BAUSET CZ, a.s., Pojišťovna České spořitelny, a.s., eBRÁNA s.r.o., TURCK, s.r.o., ADAX spol. s r.o., PEMA VELKOOBCHOD s.r.o. a panu podnikateli, který si přál zůstat v anonymitě, za poskytnutí dat nezbytných ke zpracování této práce.

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů, které jsou v dnešní době nedílnou součástí celkové odměny poskytované zaměstnancům za jejich práci a dávají organizaci možnost odlišit se od ostatních společností. V práci jsou nejprve uvedeny teoretické poznatky z oblasti odměňování a zaměstnaneckých benefitů. Dále je zde vytvořen přehled zaměstnaneckých benefitů využívaných v České republice a jejich daňová výhodnost jak z hlediska zaměstnance, tak i zaměstnavatele. V závěru je provedena analýza poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech na základě výsledků dotazníkového šetření a komparace těchto společností na základě různých kritérií.

KLÍČOVÁ SLOVA

zaměstnanecké výhody, zaměstnanecké benefity, systém odměňování, cafeteria, daňové zvýhodnění, vyměřovací základ

TITLE

Employee benefits

ANNOTATION

This diploma thesis deals with employee benefits, which are nowadays an inseparable part of the total remuneration provided to employees for their work and the organization has an opportunity to differentiate itself from other companies. First, the theoretical knowledge of remuneration and employee benefits are presented here. Then there is created an overview of employee benefits used in the Czech Republic and their tax advantages for both the employee and the employer. In conclusion, there is an analysis of providing employee benefits in selected companies based on survey results and comparison of these companies based on various criteria.

KEYWORDS

employee advantages, employee benefits, remuneration system, cafeteria, tax preference, basis of assessment

OBSAH

ÚVOD	11
1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	13
1.1 Stanovení systému odměňování	13
2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	15
2.1 Systémy zaměstnaneckých benefitů	16
2.1.1 Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod Cafeteria	16
2.2 Poskytovatelé zaměstnaneckých benefitů	18
2.2.1 Sodexo Pass Česká republika a. s.	19
2.2.2 BENEFITY a. s.	19
2.2.3 Benefit Management s. r. o.	20
2.3 Trendy ve využívání zaměstnaneckých benefitů	21
2.4 Princip poskytování zaměstnaneckých benefitů	22
3 PŘEHLED ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	23
3.1 Úhrada nákladů na vzdělávání zaměstnanců	23
3.1.1 Vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele	24
3.1.2 Vzdělávání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele	24
3.2 Poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům	24
3.2.1 Úhrada pohonných hmot spojených se soukromými cestami	25
3.3 Poskytnutí mobilního telefonu k soukromým účelům	25
3.4 Péče o zdraví zaměstnanců	25
3.4.1 Lékařské prohlídky a vyšetření	26
3.4.2 Nadstandardní lékařská péče	26
3.4.3 Vitaminy a očkování	26
3.5 Příspěvky na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření	27
3.6 Příspěvky na životní pojištění	27
3.7 Příspěvky na stravování zaměstnanců	29

3.8	Poskytování nápojů na pracovišti.....	30
3.9	Poskytování vyšších cestovních náhrad	30
3.10	Zajištění dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání	31
3.11	Péče o děti předškolního věku vlastních zaměstnanců.....	32
3.12	Poskytování zaměstnaneckých půjček a sociální výpomoc	32
3.12.1	Bezúročná půjčka.....	32
3.12.2	Sociální výpomoc poskytnutá na území, kde byl vyhlášen nouzový stav	33
3.12.3	Sociální výpomoc zaměstnancům.....	33
3.12.4	Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým	34
3.13	Dny volna nad rámec dovolené	34
3.14	Rekreační služby a služby pro aktivity volného času.....	34
3.14.1	Provozování vlastních nebo pronajatých prostor	35
3.14.2	Pořádání společenských a sportovních akcí.....	35
3.14.3	Poskytování vstupenek na kulturní a sportovní akce.....	35
3.14.4	Poskytování poukazů na rekreaci	35
3.15	Nepeněžní dary	36
3.16	Flexi poukázky	36
3.17	Zaměstnanecké slevy na výrobky a služby produkované společností.....	37
3.18	Zajištění parkovacích míst.....	37
3.19	Další zaměstnanecké benefity	37
4	POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ VE VYBRANÝCH FIRMÁCH.....	39
4.1	Dopravní podnik města Pardubic a.s.....	39
4.2	Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost.....	40
4.3	MIROS MAJETKOVÁ a.s.	42
4.4	BAUSET CZ, a.s.....	43
4.5	Pojišťovna České spořitelny, a.s., Vienna Insurance Group.....	44
4.6	eBRÁNA s.r.o.	46

4.7	TURCK s.r.o.	49
4.8	ADAX spol. s r.o.....	51
4.9	PEMA VELKOOBCHOD s.r.o.	52
4.10	XY (fyzická osoba – podnikatel).....	53
5	ANALÝZA POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ VE VYBRANÝCH SPOLEČNOSTECH ..	55
5.1	Zhodnocení poskytování benefitů s ohledem na požadavky zaměstnanců.....	59
5.2	Zhodnocení poskytování benefitů z teoretického hlediska	67
5.3	Model systému zaměstnaneckých výhod vytvořený podle požadavků zaměstnanců	67
5.4	Zhodnocení efektivnosti poskytovaných výhod pro zaměstnavatele.....	69
6	ZÁVĚR	70
7	BIBLIOGRAFICKÉ CITACE.....	72
8	PŘÍLOHY	74

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Graf 1: Systém „bufetu“	17
Graf 2: Systém „jádra“	18
Graf 3: Systém „bloků“	18
Graf 4: Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v roce 2014	21
Graf 5: Zaměstnanecké benefity s nepřímou závislostí na počtu zaměstnanců.....	56
Graf 6: Zaměstnanecké benefity s přímou závislostí na počtu zaměstnanců	56
Graf 7: Zaměstnanecké benefity s přímou závislostí na velikosti podniku	57
Graf 8: Závislost mezi vzděláváním a poskytováním automobilu a mobilního telefonu	57
Graf 9: Závislost mezi poskytováním jubilejních odměn a příspěvků na dětskou rekreaci	58
Graf 10: Závislost mezi poskytováním příspěvků na životní pojištění, sport a kulturu	58
Graf 11: Motivační účinek jednotlivých druhů odměn.....	59
Graf 12: Důležitost nabídky zaměstnaneckých výhod při výběru zaměstnavatele	59
Graf 13: Důležitost zaměstnaneckých výhod při výběru zaměstnavatele podle věku.....	60
Graf 14: Spokojenost s poskytováním zaměstnaneckých benefitů.....	60
Graf 15: Zjišťování preferencí zaměstnanců podle právní formy podnikání	61
Graf 16: Zjišťování preferencí zaměstnanců podle počtu zaměstnanců.....	61
Graf 17: Přehled o zaměstnaneckých výhodách a jejich finanční hodnotě	62
Graf 18: Způsoby informování o poskytovaných benefitech ve vybraných společnostech	63
Graf 19: Preferovaný systém odměňování	63
Graf 20: Preferovaný systém odměňování podle nejvyššího dosaženého vzdělání	64
Graf 21: Preferované a skutečně poskytované zaměstnanecké benefity	65
Graf 22: Zaměstnanecké benefity, které zaměstnanci nedostávají a stojí o ně	66
Obrázek 1: Zážitekový Pass od společnosti Sodexo	19
Obrázek 2: Logo společnosti Baumax na stravenkách.....	29
Obrázek 3: Hra Kin-ball ve společnosti eBRÁNA	48
Tabulka 1: Přehled vybraných společností a kritérií pro jejich porovnání	55
Tabulka 2: Přehled poskytování nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů	68
Tabulka 3: Úspora vybraných zaměstnaneckých výhod v porovnání s vyplacením mzdy.....	69

ÚVOD

Přestože je přáním asi každého zaměstnavatele zaměstnávat ctižádostivé pracovníky motivované vlastní prací, kteří se sami chtějí vzdělávat a seberealizovat, v praxi se spíše setkáme se zaměstnanci popsanými v teorii X amerického psychologa Douglase McGregora. Teorie vychází z předpokladu, že zaměstnanci nemají vlastní iniciativu a musí být k práci nuceni prostřednictvím odměn a trestů – přístup „cukr a bič“.

Úkolem oddělení lidských zdrojů je tedy motivace pracovníků k vyššímu pracovnímu úsilí. Jedním z nástrojů, jak dosáhnout toho, aby zaměstnanci pracovali co nejefektivněji a nejlépe jak umí, je vhodný systém odměňování.

Odměna poskytovaná zaměstnancům může být peněžní nebo nepeněžní povahy. Efektivní a komplexní systém odměn zahrnuje mzdu za vykonanou práci, poskytované zaměstnanecké benefity a nehmotnou formu odměny v podobě uznání, povýšení atd.

Benefity představují část příjmu ze závislé činnosti, který zaměstnavatel dobrovolně poskytuje zaměstnancům nad rámec povinně stanovené odměny. V dnešní době je prakticky nemožné, aby společnost nenabízela zaměstnancům žádné zaměstnanecké benefity. Množství poskytovaných benefitů závisí na ekonomické situaci podniku. Zpravidla větší nabídku zaměstnaneckých výhod najdeme ve velkých a prosperujících společnostech.

Systém odměňování má za cíl zvýšit atraktivitu společnosti a tím působit na získávání nových kvalifikovaných zaměstnanců a udržení stávajících, zvýšit pracovní spokojenost, motivovat pracovníky ke vzdělávání a povzbuzovat je ve snaze dosahovat co nejlepších výsledků. Zaměstnanecké benefity navíc mohou přispívat k posílení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem zaměstnance, která zvyšuje motivaci a spokojenost zaměstnanců, ale také produktivitu, snižuje pracovní neschopnost a zlepšuje pracovní vztahy a přístup k zákazníkům. Proto je při jejich poskytování kladen důraz na volnočasové aktivity zaměstnance.

U každého plnění zaměstnavatele zaměstnanci je posuzováno, zda se jedná o náklad zaměstnavatele, základ daně zaměstnance a vyměřovací základ na sociální a zdravotní pojištění. Optimální variantou je zaměstnanecká výhoda, která je daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, je osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti a současně se z ní neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Cílem práce je analýza poskytování zaměstnaneckých benefitů v podnicích působících v České republice a jejich komparace na základě právní formy podnikání, hlavního předmětu činnosti, počtu zaměstnanců a velikosti podniku.

V teoretické části práce je přiblížen význam zaměstnaneckých benefitů, formy jejich poskytování a princip daňové úspory ze zaměstnaneckých výhod. Dále je zde zpracován přehled nejčastěji nabízených zaměstnaneckých výhod v českých společnostech a možností jejich daňového řešení v roce 2015.

Praktická část obsahuje analýzu využívání zaměstnaneckých výhod ve vybraných společnostech a jejich porovnání s požadavky vzorku obyvatel České republiky. Na závěr je v práci zhodnocena atraktivita jednotlivých společností pro uchazeče o zaměstnání z hlediska poskytování zaměstnaneckých benefitů.

1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Podle Zákoníku práce (§ 109 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.) přísluší každému zaměstnanci v pracovně-právním vztahu odměna za vykonanou práci – mzda, plat nebo odměna z dohody. Nárok na odměnu tedy nevzniká ve chvíli uzavření pracovního poměru, ale až po vykonání práce pro zaměstnavatele.

Zatímco dříve byla za odměnu považována pouze mzda jako finanční část odměny za odvezenou práci, postupem času začal růst význam také nefinančních výhod. Podle Bláhy (2005, s. 157) řada zaměstnanců upřednostňuje před vyšší mzdou jiné hodnoty zaměstnání a motivy práce, jako jsou například dobré mezilidské vztahy, příjemné pracovní prostředí, dostatek volného času nebo možnost dalšího vzdělávání a kariérního růstu.

„Pojetí celkové odměny v podstatě říká, že odměňování lidí je něčím více než jejich zasypávání penězi“ (Armstrong, 2009, s. 43).

Odměna v moderním řízení lidských zdrojů představuje finanční ohodnocení práce, ale také materiální nebo morální odměnu. Morální odměna v podobě povýšení, poděkování nebo uznání za pracovníkovu úsilí je velmi důležitým, a velmi často podceňovaným způsobem motivace. Materiální odměny jsou označovány jako zaměstnanecké výhody. Nejznámější zaměstnaneckou výhodou poskytovanou zaměstnavatelem zaměstnanci jsou stravenky nebo firemní mobilní telefon.

1.1 Stanovení systému odměňování

Odměňování je dnes považováno za jednu z nejdůležitějších personálních činností. Systém odměňování by měl být spravedlivý, jasný, přitažlivý a přínosný z hlediska motivace. Spravedlnost znamená, že pracovníkům vykonávajícím stejnou práci náleží stejná odměna a pracovník je odměňován podle svých zásluh. Rozdíly v odměňování by měly být zdůvodnitelné. S tím souvisí jednoznačnost odměňování. Systém odměňování by měl být jednoduchý a pochopitelný pro všechny zaměstnance. V poslední řadě by odměňování ve společnosti mělo zvyšovat zájem o pracovní příležitost, stabilizovat potřebné pracovníky a motivovat je k vyšším pracovním výkonům.

Způsob odměňování zaměstnanců v podniku je ovlivněn mnoha faktory, a to vnitřními i vnějšími. Vnitřními faktory, které mohou ovlivnit systém odměňování, jsou typ organizace, finanční možnosti na zajištění odměn, nebo v případě větší společnosti dohody ovlivňující konkrétní odměňování v rámci organizace.

Pro řízení odměňování má také velký význam posouzení povahy, složitosti a významu dané pracovní pozice ve firmě a hodnocení pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců. Odměny jsou stanoveny na základě výsledků hodnocení a odměňují zaměstnance za jejich snahu, schopnosti a pracovní výsledky.

Mezi vnější faktory může být řazena úroveň odměn za stejnou práci v porovnání s jinými organizacemi v okolí. Pokud si podnik chce udržet nejlepší zaměstnance, musí jim nabídnout srovnatelné nebo lepší podmínky práce.

Dalším faktorem ovlivňujícím systém odměňování je platná legislativa. Každý podnik musí dodržovat zákony země, ve které podniká. Česká republika se v oblasti utváření mezd řídí legislativou EU, která zajišťuje ochranu zaměstnance prostřednictvím Zákona o zaměstnaneckých právech, rovné odměňování žen a mužů a právo na minimální mzdu, která by měla pracovníkovi zajistit uspokojivou životní úroveň.

Vliv na odměňování má také situace na trhu práce. Vysoká nezaměstnanost způsobená nedostatkem pracovních míst může vyvolat snížení nabízených mezd. V opačném případě firmy musí o schopné zaměstnance bojovat s jinými firmami, proto své odměny zvyšují a snaží se je udělat přitažlivějšími.

2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Zaměstnanecké benefity představují materiální odměny nebo služby nabízené zaměstnancům za odvedenou práci, za které by jinak musel zaměstnanec platit, a které zlepšují jeho blahobyt. Podle Koubka (2007, s. 319) představují zaměstnanecké výhody takovou formu odměny, kterou společnost poskytuje zaměstnanci jen za to, že pro ni pracuje a obvykle není vázána na pracovní výkon. Někdy je jejich poskytování ovlivněno například pracovní pozicí nebo dobou zaměstnání ve společnosti.

Zaměstnanecké benefity mohou reprezentovat významnou část celkového příjmu a odlišují společnost v očích zaměstnanců od jiných podniků. M. Armstrong (1999, s. 683) označil za cíle zavedení zaměstnaneckých výhod možnost vytvořit atraktivní a konkurenceschopný soubor odměn, který zajistí získání a udržení schopných zaměstnanců, posilování loajality a vědomí závazku zaměstnanců k podniku, uspokojování osobních potřeb zaměstnanců a využívání daňových výhod.

Některé zaměstnanecké benefity konzumují pracovníci automaticky, u některých mají volbu, zda je chtějí využívat. Některé výhody jsou zaměstnavatelem zcela hrazeny a pracovníkům jsou poskytnuty bezplatně, na jiné zaměstnavatel pouze přispívá a zbytek si zaměstnanec hradí sám. Neměl by však nastat případ, kdy je zaměstnanec nucen využívat benefit, na který musí připlácet, jestliže o něj sám nestojí.

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány všem zaměstnancům (příspěvky na pojištění, stravování, slevy na výrobky produkované společností atd.), vybrané skupině zaměstnanců (hrazená doprava do zaměstnání, služební automobil nebo mobilní telefon) nebo jednotlivým zaměstnancům v tíživé životní situaci (podpora při neštěstí v rodině, živelné pohromě).

V Evropě se můžeme setkat s rozdělením zaměstnaneckých výhod do tří skupin, které ve své knize definoval Koubek (2007, s. 320):

- výhody sociální povahy – příspěvky na pojištění, půjčky, jesle a mateřské školky,
- výhody vztahující se k práci – stravování, možnosti vzdělávání, slevy na výrobky a služby produkované společností,
- výhody spojené s funkcí ve společnosti – automobil poskytnutý plně k dispozici pracovníkovi, firemní mobilní telefon nebo bezplatné bydlení.

Jestliže se podnik rozhodne pro využívání zaměstnaneckých benefitů, musí se seznámit s účetními pravidly a předpisy dané země a zabývat se složitými administrativními problémy

týkajícími se zdanění těchto benefitů a jejich započítávání při výpočtu sociálních dávek a starobního důchodu. V České republice podléhají zaměstnanecké výhody daňovému přiznání od 1. 1. 1996. Jakmile společnost zaměstnaneckou výhodu zavede, je obtížné ji zrušit, protože zaměstnanci ji vnímají spíše jako přirozenou součást pracovního vztahu než jako nadstandardní péči.

Častou chybou organizací v poskytování zaměstnaneckých benefitů je to, že zaměstnanci nemají dostatek informací o výhodách, které mohou dostat, nebo jsou pro ně poskytnuté materiály nesrozumitelné nebo těžko dostupné. Zaměstnancům by v první řadě měly být poskytnuty srozumitelné a jasné informace. Pro zvýšení informovanosti může společnost například pravidelně připomínat existující zaměstnanecké výhody prostřednictvím výroční zprávy podniku a zasílat oznámení o nově zavedených výhodách na zaměstnancovu adresu.

Další chybou bývá, že soubor zaměstnaneckých výhod je sestaven personálním oddělením nebo vedením společnosti bez ohledu na zájmy a preference řadových zaměstnanců. Ti přitom mají často zcela jiné představy o ideálním systému odměňování.

2.1 Systémy zaměstnaneckých benefitů

V současnosti se můžeme nejčastěji setkat se 4 typy systému zaměstnaneckých benefitů:

- 1) fixní systém zaměstnaneckých benefitů – zaměstnanecké výhody jsou poskytovány plošně všem zaměstnancům,
- 2) částečně flexibilní systém zaměstnaneckých benefitů – zaměstnanci mohou částečně ovlivnit, jaké benefity od společnosti dostanou,
- 3) flexibilní systém zaměstnaneckých benefitů – zaměstnanci si mohou volit z nabídky benefitů do určitého limitu,
- 4) flexibilní systém odměňování – zaměstnanec se může rozhodnout, zda si určitou částku nechá vyplatit jako součást mzdy nebo ji bude čerpat v rámci zaměstnaneckých výhod.

2.1.1 Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod Cafeteria

Zaměstnanci netvoří homogenní skupinu, ale každý člověk upřednostňuje jiné výhody vzhledem k jeho věku, pohlaví, rodinnému stavu nebo životnímu standardu. V případě zaměstnaneckých benefitů tak může nastat problém, že zaměstnanec o nabízenou výhodu nestojí. Benefit se pro podnik stává nákladem, který nemá žádný přínos z hlediska motivace zaměstnance a jeho spokojenosti.

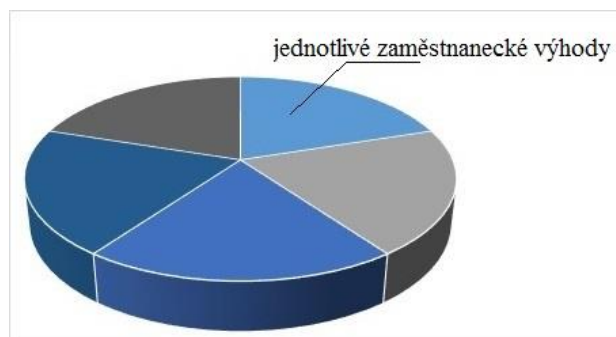
Tento problém řeší flexibilní způsob odměňování zvaný cafeteria, který je založený na principu individuální volby odměny nebo kombinace odměn šité na míru potřebám jednotlivých zaměstnanců. V systému cafeteria jsou vždy zaměstnanci nejprve seznámeni s nabídkou výhod, ze které si pak vybírají vlastní „balíček odměn“ v rozsahu předem stanoveného rozpočtu.

Systém cafeteria přináší podniku i zaměstnancům řadu výhod. V první řadě je tento systém úspornější a náklady na zaměstnanecké benefity jsou vynakládány efektivněji. To podniku umožňuje rozšířit nabídku benefitů a vyhovět potřebám všech zaměstnanců. Cafeteria je zpravidla také spravedlivější, protože snižuje počet případů, kdy jeden zaměstnanec využívá všechny zaměstnanecké výhody, zatímco jiný žádné, protože pro něj nejsou přitažlivé. Systém volby zaměstnaneckých výhod podniku umožní zjistit, kterým benefitům zaměstnanci podniku dávají přednost, a tak soustředit zdroje na nejoblíbenější výhody. A nakonec systém zvyšuje informovanost o nabízených benefitech a zaměstnanec si při omezeném výběru zaměstnaneckých výhod uvědomuje skutečnou hodnotu výhod, kterou jinak považují za samozřejmou.

Tento volitelný systém má však i své nevýhody. Cafeteria je administrativně náročnější a rozhodnutí zaměstnanců je učiněno na delší období. V případě změny názoru zaměstnanci obvykle neobviňují sebe ze špatné volby, ale organizaci z neochoty jejich volbu změnit.

V praxi se můžeme nejčastěji setkat s těmito variantami systému volitelných zaměstnaneckých výhod (Bláha, 2005, s. 176 - 177):

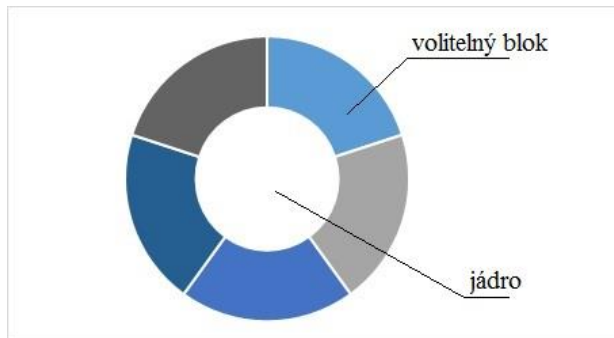
- Systém „bufetu“ – zaměstnanci si vybírají z nabídky výhod do výše svého zaměstnaneckého účtu. Obměnou této varianty je rozdělení seznamu nabízených výhod do skupin. Zaměstnanci si volí výhody podle stanovených omezení v rámci každé skupiny.



Graf 1: Systém „bufetu“

Zdroj: Bláha, 2005, s. 176

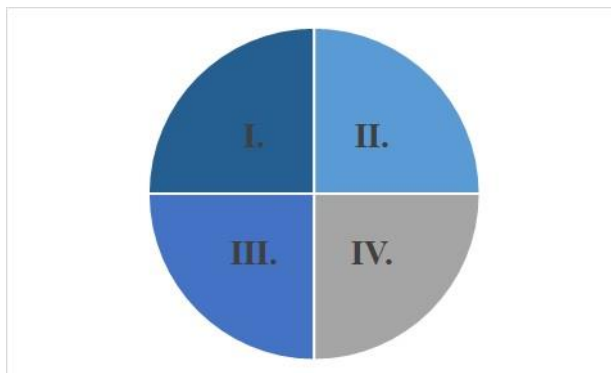
- Systém „jádra“ – některé podniky se pro ulehčení administrativy a snazší zorientování zaměstnanců v nabídce výhod rozhodly využít kombinace systému cafeteria se základními benefity nabízenými plošně všem zaměstnancům, tzv. jádro. Ti si tak volí jen ze zbývajících výhod.



Graf 2: Systém „jádra“

Zdroj: Bláha, 2005, s. 176

- Systém „bloků“ – jsou nadefinované kategorie zaměstnanců, např. muži, ženy, mladí zaměstnanci, obchodní zástupci atd. Ke každé kategorii je vytvořena jiná nabídka vybraných zaměstnaneckých výhod.



Graf 3: Systém „bloků“

Zdroj: Bláha, 2005, s. 177

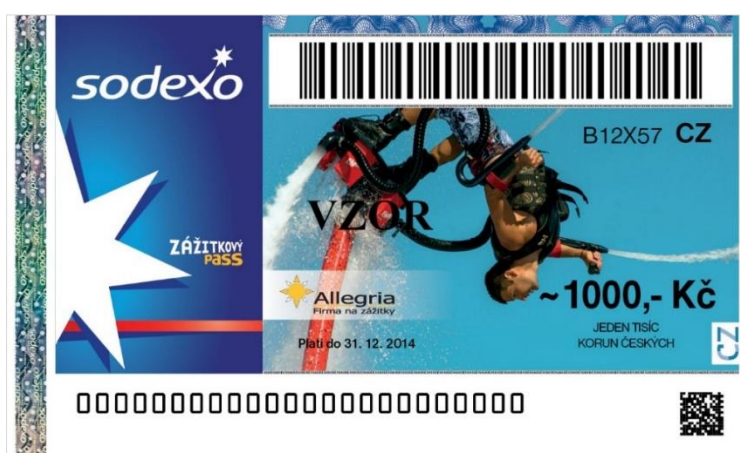
2.2 Poskytovatelé zaměstnaneckých benefitů

Jestliže chce společnost zavést zaměstnanecké benefity, ale chce minimalizovat administrativní zátěž spojenou s poskytováním těchto benefitů, může si pro navržení a správu systému benefitů najmout externí společnost. Většinou se jedná o flexibilní systém poskytování benefitů šitý na míru zaměstnancům dané společnosti. Příkladem společností nabízejících tyto služby je Sodexo Pass ČR a. s., Benefity a. s. nebo Benefit Management s. r. o.

2.2.1 Sodexo Pass Česká republika a. s.

Společnost Sodexo Pass ČR a.s. nabízí poukázkové nebo elektronické řešení. U poukázkového řešení zaměstnavatel objedná tyto poukázky a následně je rozdává svým zaměstnancům. Zaměstnavatel má možnost objednat si poukázky v připravených obálkách na jméno a obdrží pouze jednu fakturu i s možností přímého importu do účetnictví prostřednictvím e-fakturace.

Poukázky jsou dvojího typu. Univerzální poukázky pro volný čas může zaměstnanec použít v jakékoliv oblasti zahrnující kulturu, sport, relaxaci a cestování, péči o zdraví a prevenci, osobní rozvoj a vzdělávání. Poukázky se specifickým zaměřením jsou použitelné pouze pro předem určenou oblast výše popsaných aktivit nebo stravování.



Obrázek 1: Zážitkový Pass od společnosti Sodexo

Zdroj: cz.benefity.sodexo.com, 2013

Modernější formou je elektronické řízení programu zaměstnaneckých výhod. Toto řešení snižuje administrativní zátěž spojenou s poskytováním zaměstnaneckých benefitů a usnadňuje komunikaci jejich nabídky. Zaměstnanci mají možnost čerpat výhody prostřednictvím platby na internetu u vybraných partnerů za body z programu, platby kartou Flexi Pass CARD nebo prostřednictvím elektronické poukázky ePASS, kterou obdrží na e-mail nebo mobilní telefon (cz.benefity.sodexo.com, [b.r.]).

2.2.2 BENEFITY a. s.

Společnost Benefity a. s. umožní zaměstnancům organizace přístup do online aplikace, kde si sami vybírají své firemní výhody. Benefity a. s. nabízí nejčastěji výhody v oblasti vzdělávání, sportu nebo jiné volnočasové aktivity. Pro platbu v prodejně zaměstnanec obdrží benefitní kartu. Za vlastní nákupy v partnerských prodejnách a internetových obchodech navíc zaměstnanci získávají další body do svého benefitního konta.

Zaměstnavatel má neustálý přehled o dění na benefitním účtu. Navíc má možnost upravit prostředí aplikace tak, aby se každému zaměstnanci zobrazily jen firemní výhody odpovídající jeho pracovní pozici. Aplikace vedoucím zaměstnancům umožňuje přidělit jednotlivým zaměstnancům benefitní body navíc za mimořádné výkony, které jsou hodné odměny, spolu s certifikátem s poděkováním a uvedením důvodu ocenění.

Společnost navíc může v rámci programu cafeterie BENEFITY využít možnosti nechat na zaměstnancích rozhodnutí o tom, jak velkou část odměny si nechají vyplatit ve mzdě, a jakou si převedou do cafeterie Benefit (Benefity.cz - Firemní benefity pro zaměstnance, [b.r.]).

2.2.3 Benefit Management s. r. o.

Benefit Management s. r. o. nabízí v rámci programu Benefit Plus přístup na speciální e-shop s neomezeným výběrem firemních benefitů z oblastí sportu, kultury, cestování, zdraví a vzdělávání, které si zaměstnanci mohou objednávat ze svých benefitových bodů. Navíc umožňuje i řídit komplikované interní benefity jako jsou stravenky nebo příspěvky na penzijní připojištění. V současné době je již systém dostupný i na chytrých telefonech.

Stejně jako předchozí společnost, i Benefit Management s. r. o. nabízí tzv. benefitový cashback. To znamená, že všichni uživatelé programu Benefit Plus mohou v partnerských obchodech získat určité procento z hodnoty nákupu zpět v podobě benefitových bodů. Navíc mají uživatelé možnost využít dalších slev.

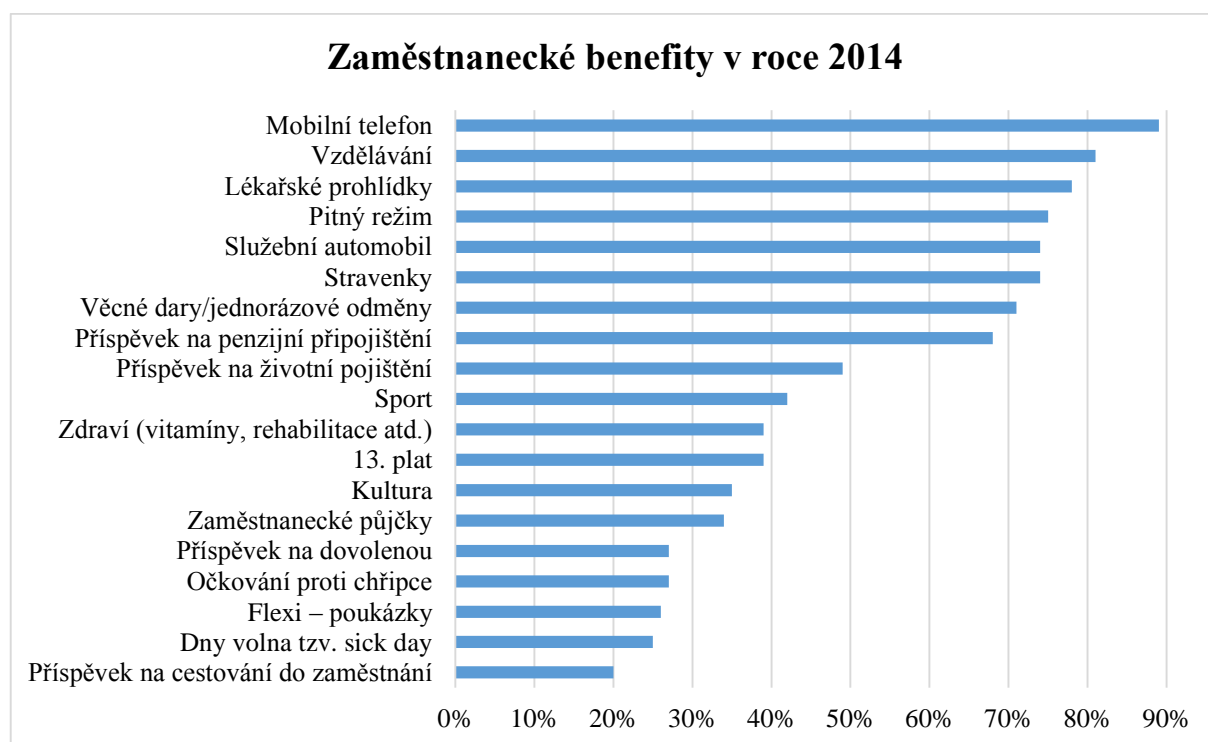
V rámci modulu Manažerské odměny může zaměstnavatel udělit vybraným zaměstnancům extra body za mimořádné pracovní výsledky. Společně s body zaměstnanec obdrží certifikát s poděkováním a důvodem ocenění. Volitelný modul Pochval umožňuje jakémukoliv zaměstnanci ocenit nadstandardní úsilí kteréhokoliv spolupracovníka pomocí pochvaly vyvěšené na firemní e-nástěnce a zaslané na e-mail zaměstnance i jeho nadřízeného. Modul tak přispívá k lepší firemní kultuře a objektivnějšímu hodnocení pracovního výkonu. Aplikace také umožňuje automatické odesílání přání k narozeninám a dalším významným událostem, volbu zaměstnance roku či obchodníka roku apod. vybraného zaměstnanci.

Ve spolupráci se společností Deloitte nabízí možnost úspory pro zaměstnavatele a zároveň zvýšení reálného příjmu pro zaměstnance prostřednictvím salary swap. Zaměstnanec si může každý měsíc převést libovolnou částku na benefitový účet, která je tak osvobozena od daně z příjmu a dalších odvodů, a okamžitě body čerpat.

Společnost Benefit Management s. r. o. nabízí moderní a snadný způsob řešení firemního stravování pomocí e-stravenek. Zaměstnanci obdrží na benefitový účet částku, kterou čerpají v restauracích a jiných zařízeních prostřednictvím platební karty Benefit Plus nebo přímo ze svého chytrého telefonu. Výhod této formy příspěvku na stravování je oproti papírové podobě stravenky hned několik. Vždy lze zaplatit přesnou částku a vlastník nemusí řešit, zda mu v restauraci na stravenku vrátí, peníze na kartě nelze ztratit ani ukrást a jejich platnost je minimálně 2 roky (Benefit Plus, [b.r.]).

2.3 Trendy ve využívání zaměstnaneckých benefitů

Podle pravidelného průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR zveřejněného na portálu Svazu průmyslu a dopravy ČR (Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání - Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2014), kterého se zúčastnilo 171 podniků ze všech krajů České republiky, 99 % společností nabízí svým zaměstnancům alespoň jeden zaměstnanecký benefit.



Graf 4: Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v roce 2014

Zdroj: Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání - Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2014

Podniky nejčastěji nabízí některým svým zaměstnancům služební mobilní telefon, který mohou používat i pro soukromé účely, a to především vedoucím pracovníkům. V těsném závěsu se umístilo poskytování příspěvků na vzdělávání a školení, nejčastěji se jedná o jazykové a počítačové kurzy. Na třetím místě se umístila péče o zdraví svých zaměstnanců formou pravidelné lékařské prohlídky.

Vzdělávání spolu s příspěvků na životní pojištění dlouhodobě vykazují největší růst. Naopak velký pokles využívání v posledním roce zaznamenaly stravenky, ale také pitný režim. V dalších letech se očekává další nárůst podpory vzdělávání, příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění a příspěvků na zdraví a sport. Pokles je očekáván u poskytování služebního automobilu.

2.4 Princip poskytování zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů může mít kromě motivačního účinku také vliv na zvýšení reálného příjmu zaměstnance a úsporu na straně zaměstnavatele oproti navyšování mzdy. Z daňového hlediska se v praxi zabýváme dvěma otázkami. Zda je zaměstnanecká výhoda daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, čímž se sníží jeho daňová povinnost, nebo musí být hrazena ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění případně jako nedaňový náklad. Dále zda je zaměstnanecký benefit osvobozený od daně z příjmů, popřípadě není předmětem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, nebo vstupuje do základu daně z příjmů fyzických osob. S tím souvisí také nezahrnutí příjmu v podobě zaměstnanecké výhody do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na důchodové (§ 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení) a zdravotní pojištění (§ 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění) zaměstnance, jestliže tento příjem není předmětem základu daně z příjmů fyzických osob nebo je od této daně osvobozen.

Pro ilustraci si můžeme uvést příklad, kdy je zaměstnanci poskytnuto 1000 Kč:

- a) jako součást mzdy,
- b) jako zaměstnanecká výhoda, která je osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti.

V prvním případě je zaměstnanci z původní hodnoty strženo pojistné na sociální a zdravotní pojištění (11 %) ve výši 110 Kč a daň ze mzdy (15 %) navýšené o pojistné placené zaměstnavatelem, tj. 201 Kč. Zaměstnanec tak ve výsledku z původní hodnoty dostane pouze 689 Kč.

Jestliže bude 1000 Kč poskytnuto jako benefit osvobozený od daně z příjmů, není zaměstnanci z hodnoty strženo pojistné, ani daň. Zaměstnanec tak reálně dostane o 311 Kč více než v případě výplaty mzdy. Navíc to znamená úsporu na straně zaměstnavatele, který nemusí odvést povinné pojistné (34 %) ve výši 340 Kč.

Pokud však zaměstnanecká výhoda není daňově uznatelným nákladem (mzda daňově uznatelným nákladem je), bude úspora na straně zaměstnavatele nižší o 190 Kč.

3 PŘEHLED ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Na poskytování zaměstnaneckých benefitů má rozhodující vliv několik právních předpisů. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytovat zaměstnancům nadlimitní plnění a různá plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů. Dalším významným zákonem pro řešení zaměstnaneckých výhod je zákon o daních z příjmů, který stanoví daňový dopad jednotlivých zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Třetí oblastí zákonných předpisů, které ovlivňují poskytování benefitů, jsou zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (Macháček, 2010, s. VII).

3.1 Úhrada nákladů na vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců nepřináší prospěch jen zaměstnavateli, ale je i ve vlastním zájmu zaměstnanců, aby zvyšovali své šance na trhu práce. V § 227 - § 235 zákoníku práce je vymezen odborný rozvoj zaměstnanců, který zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.

Prohlubování kvalifikace zaměstnance je podle § 230 zákoníku práce chápáno jako její nepřetržité udržování, obnovování a doplňování, kterým se nemění její podstata, a které umožňuje zaměstnanci výkon dohodnuté pracovní činnosti. Prohlubování kvalifikace je považováno za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.

V § 231 je zvyšování kvalifikace definováno jako změna, získání nebo rozšíření hodnoty kvalifikace zaměstnance. Tato činnost není považována za výkon práce a zaměstnanci za ni náleží pracovní volno s náhradou mzdy. V zákoníku práce je stanovena minimální hranice tohoto pracovního volna, avšak v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu mohou být dohodnuty i vyšší limity pracovního volna s náhradou mzdy nebo další práva zaměstnanců.

Od roku 2009 jsou v ČR realizovány projekty financované evropským sociálním fondem s cílem podpořit odborný rozvoj zaměstnanců. V současné době probíhá projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“, který umožňuje podnikům, které v meziročním srovnání nezaznamenali vyšší pokles tržeb než je 15 %, získat dotaci na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců.

3.1.1 Vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele

Nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele je podle § 6 odst. 9 písm. a) Zákona o daních z příjmů (dále jen ZDP) *osvobozeno od daně z příjmů*. Toto plnění se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP *daňově uznatelnými náklady*.

3.1.2 Vzdělávání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele

Nepeněžní příspěvky poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům nebo jeho rodinným příslušníkům ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení a knihovny za účelem vzdělávání, které nesouvisí s předmětem podnikání společnosti, jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP *osvobozeny od daně z příjmů* fyzických osob, jestliže jsou hrazeny ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. Nepeněžní příspěvky osvobozené od daně z příjmů se současně nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Náklady na vzdělávání zaměstnanců, které nesouvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele, *nelze uplatnit jako daňový náklad*.

3.2 Poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům

Mnoho firem poskytuje svým zaměstnancům na základě smluvního vztahu uzavřeného mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem firemní vozidlo k bezplatnému užívání i pro jejich soukromé účely. Většinou se jedná o vybrané manažery středního a vrcholového řízení. Výhodou pro zaměstnance je, že mají k dispozici automobil, aniž by museli vynaložit prostředky na nákup automobilu a nemusí hradit náklady spojené s jeho údržbou.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně automobil k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za *příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny* vozidla včetně DPH za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, minimálně však ve výši 1 000 Kč (§ 6 odst. 6 ZDP). Tato částka se rovněž zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na důchodové a zdravotní pojištění.

Náklady spojené s provozem automobilu poskytnutého zaměstnanci jsou podle § 24 odst. 1 ZDP *daňově uznatelným nákladem*.

3.2.1 Úhrada pohonných hmot spojených se soukromými cestami

V souvislosti s používáním vozidla pro soukromé účely je třeba se zabývat úhradou nákladů spojených s čerpáním pohonných hmot. Jestliže náklady na čerpání pohonných hmot použitých při soukromých cestách hradí zaměstnavatel, jsou tyto náklady považovány za samostatný **zdanitelný příjem** zaměstnance a současně se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Náklady na čerpání pohonných hmot spotřebovaných pro soukromé účely zaměstnanců můžeme podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP považovat za **daňově uznatelný náklad**, pokud práva na jejich poskytnutí vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

3.3 Poskytnutí mobilního telefonu k soukromým účelům

Obdobou poskytnutí firemního automobilu k používání i pro soukromé účely je mobilní telefon používaný i pro soukromé účely s tím rozdílem, že hodnota mobilního telefonu nevstupuje do příjmu zaměstnance. Z daňového hlediska se tak řeší pouze výdaje placené operátorovi za využívané služby. Hodnota služeb využívaných pro soukromé účely jsou následně zaměstnavateli zaměstnancem uhrazeny nebo je hradí zaměstnavatel.

Pokud zaměstnancovy soukromé hovory platí zaměstnavatel, je tato částka součástí **jeho příjmů ze závislé činnosti**, ze které se odvádí daň i pojistné na důchodové a zdravotní pojištění.

Náklady na soukromé hovory jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP **daňově uznatelným nákladem**, pokud právo na užívání mobilního telefonu pro soukromé účely vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

3.4 Péče o zdraví zaměstnanců

Podle Části V. zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a eliminovat rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při výkonu práce. Zaměstnavatel je dále povinen sledovat zdravotní stav pracovníků a zajistit, aby zaměstnanci vykonávali jen práci, která odpovídá jejich zdravotní způsobilosti, provádět preventivní lékařské prohlídky a vyšetření související s výkonem práce, informovat zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zajistit poskytnutí první pomoci, zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích a další. Náklady spojené se zajišťováním

bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel a nesmí být přenášeny na zaměstnance.

Zaměstnavatelé často hradí zaměstnancům mimo povinné lékařské prohlídky také nadstandardní lékařskou péči, rehabilitace, masáže, různá očkování a nákup vitaminů, někteří dokonce návštěvu wellness centra.

3.4.1 Lékařské prohlídky a vyšetření

Náklady zaměstnavatele na péči o zdraví nutnou pro výkon práce se podle § 6 odst. 7 písm. e) ZDP *nepovažují za příjmy* ze závislé činnosti a neodvádí se z nich pojistné.

Náklady vynaložené na pracovnělékařské služby poskytované ve spolupráci se zaměstnavatelem na prevenci včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevenci úrazů a nehrazené zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 2 ZDP *daňově uznatelné náklady*.

3.4.2 Nadstandardní lékařská péče

Od daně z příjmů jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 ZDP *osvobozena* také nepeněžní plnění ve formě možnosti používat zdravotnická zařízení, která poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům nebo jeho rodinným příslušníkům ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. Tato plnění se nezahrnují do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

Další nebo vyšší výdaje, než jsou stanovené zvláštními předpisy, jsou podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP *daňově neuznatelné*.

3.4.3 Vitaminy a očkování

Nepeněžní příspěvky poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům nebo jejich rodinným příslušníkům na nákup vitaminů a očkování jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 ZDP *osvobozeny od daně* z příjmů, pokud jsou hrazeny ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Z nepeněžního plnění osvobozeného od daně z příjmů se neodvádí ani pojistné.

Podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP *nemůže* zaměstnavatel zahrnout do *daňových výdajů* náklady na pořízení vitaminů a náklady na očkování.

3.5 Příspěvky na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Penzijní připojištění je dobrovolný státem podporovaný systém dlouhodobého spoření na stáří. Je založeno na pravidelných měsíčních vkladech do fondu, který garantuje každoroční zhodnocení vložených prostředků. Účastníci mohou vybrat polovinu naspořených peněz po 15ti letech spoření a zbytek v 60 letech.

Doplňkové penzijní spoření představuje nástupce penzijního připojištění před důchodovou reformou v roce 2012. Na rozdíl od penzijního připojištění je možné vybrat naspořené peníze až v důchodovém věku a nezaručuje nezáporné zhodnocení vložených prostředků (Zajištění na důchod: Peníze.cz, [b.r.]).

Zaměstnanec získává při vkladu alespoň 300 Kč měsíčně státní příspěvek. Výše měsíčního vkladu není nijak omezena, avšak nejvyšší státní příspěvek je ve výši 2 760 Kč ročně při měsíčním vkladu 1 000 Kč a více.

Na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření může kromě státu přispívat také zaměstnavatel. Podle § 6 odst. 9 písm. p) bodu 1 ZDP je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření poukázáný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti *osvobozen od daně z příjmu* v úhrnu (včetně životního pojištění) **do výše 30 000 Kč ročně**, a zároveň příspěvek nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Částka příspěvků přesahující tento limit podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

V případě, že se zaměstnanec rozhodne přispívat si na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření sám, může si podle § 15 odst. 5 písm. a) a c) ZDP odečíst od základu daně částku vlastních vložených prostředků, která přesáhne 12 000 Kč, v celkovém úhrnu nejvýše 12 000 Kč.

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření jeho zaměstnance je podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP pro zaměstnavatele v jakékoliv výši **daňově uznatelným nákladem**, pokud vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

3.6 Příspěvky na životní pojištění

Životní pojištění je finanční produkt, který má mnoho podob. Dva základní druhy životního pojištění jsou rizikové životní pojištění bez spořicí složky a rezervotvorné (kapitálové) životní pojištění, které je kombinací pojištění a spoření.

Rizikové pojištění ve své základní podobě kryje pouze riziko úmrtí a pojišťovna vyplatí sjednanou pojistnou částku jen v případě úmrtí pojištěného. Kromě pojištění proti riziku smrti může pojistka krýt například riziko úrazu, závažného onemocnění nebo trvalé invalidity. Pojištění slouží především k zajištění svých blízkých v případě, že se o ně jich nemůžeme finančně postarat. Rizikové pojištění není daňově zvýhodněno, protože v něm nedochází k tvorbě kapitálu (Šteinfeld, 2004, s. 22).

Kapitálové životní pojištění představuje pojištění pro případ smrti a dožití. To znamená, že v případě smrti klienta je vyplacena sjednaná pojistná částka na smrt, v případě dožití do konce pojistné smlouvy klient obdrží pojistnou částku na dožití a podíl ze zisku, který pojišťovna získala investováním zaplaceného pojistného. Tento druh pojištění podléhá při splnění zákonných podmínek daňovému zvýhodnění.

Podle novelizace zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů je soukromé životní pojištění sjednané pro případ smrti nebo dožití daňově uznatelné pouze v případě, že je smlouva uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor a ve smlouvě je sjednána podmínka, že k výplatě plnění z pojištění dojde až po 60 kalendářních měsících trvání smlouvy a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let pojištěného.

Podle § 6 odst. 9 písm. p) bodu 3 ZDP je příspěvek na pojištění pro případ smrti nebo dožití, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance ***osvobozen od daně z příjmů*** v úhrnu (včetně penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření) ***do výše 30 000 Kč ročně*** v případě splnění všech podmínek daňově uznatelné smlouvy. Současně při splnění těchto podmínek příspěvek nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Jestliže si zaměstnanec přispívá na životní pojištění sám, může si podle § 15 odst. 6 ZDP odečíst od základu daně zaplacené pojistné v maximální výši 12 000 Kč, jestliže jsou ve smlouvě sjednány podmínky pro daňovou uznatelnost nákladů.

Celá částka vyplacená zaměstnavatelem na životní pojištění svých zaměstnanců je podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP ***daňově uznatelným nákladem***, jestliže vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy a zároveň uzavřená smlouva splňuje veškeré nutné podmínky.

3.7 Příspěvky na stravování zaměstnanců

Jedním z nejznámějších benefitů v České republice jsou příspěvky na stravování. Může se jednat o zajištění obědů přímo na pracovišti, na které zaměstnavatel přispívá nebo je zcela hradí. V současné době však již zaměstnavatel nemá povinnost provozovat závodní stravovací zařízení, která by zajišťovala stravování zaměstnanců v průběhu dne, pouze je podle § 236 odst. 1 zákoníku práce povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Proto je mnohem častějším případem, že zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na stravování formou poskytování stravenek za zvýhodněnou cenu, které může uplatnit v jiných stravovacích zařízeních.

Novinkou v poskytování příspěvků na stravování jsou e-stravenky, se kterými přišla společnost Benefit Management (viz kapitola 2.2.3). E-stravenka v podobě bezkontaktní karty zabírá méně místa v peněžence, usnadní práci s počítáním hodnoty stravenek a odstraní problém s nevracením na stravenky.

Častým trendem je, že zaměstnavatel nechá poukázky označit svým logem, čímž podpoří zaměstnanecký brand. Příkladem takové společnosti je Bauman.



Obrázek 2: Logo společnosti Bauman na stravenkách

Zdroj: Vlastní tvorba

Podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je příjem ve formě nepeněžního příspěvku zaměstnavatele zaměstnancům na stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů **osvobozený od daně**. Současně není předmětem vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP jsou příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů **daňově uznatelným nákladem do výše 55 % ceny jednoho jídla** (hodnoty stravenky) za jednu směnu, **maximálně však do výše 70 % horního limitu**

stravného pro tuzemské pracovní cesty pro zaměstnance ve státní sféře při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. V roce 2015 tedy do výše 70 % z 82 Kč, tj. 57,40 Kč.

Příspěvek na jedno jídlo za směnu lze uplatnit jako náklad pouze, pokud je zaměstnanec přítomen v práci během alespoň 3 hodinové směny. Příspěvek na další jídlo lze uplatnit, pokud je délka zaměstnancovi směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci delší než 11 hodin.

3.8 Poskytování nápojů na pracovišti

Podle § 53 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 musí být prostor určený pro práci zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance. Hodnota pitné vody není podle § 6 odst. 7 písm. e) ZDP předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance a podle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP je daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele.

Za účelem zlepšování pracovních podmínek však někteří zaměstnavatelé zajišťují zaměstnancům během pracovní doby kromě pitné vody i další nealkoholické nápoje. Může se jednat například o džusy, limonády nebo teplé nápoje jako káva, čaj atd.

Hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti je podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP *osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti*, jestliže je hrazena ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. Částka, která není předmětem daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnuje ani do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Náklady vynaložené zaměstnavatelem na nealkoholické nápoje poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti jsou podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP *daňově neuznatelnými náklady*. Z daňového hlediska tedy zajišťování pitného režimu pro zaměstnavatele nepřináší žádnou výhodu.

3.9 Poskytování vyšších cestovních náhrad

Náhrady cestovních nákladů jsou stanoveny zákoníkem práce v § 151 - § 189. Podle § 156 odst. 1 je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu jízdních výdajů, jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny trvá-li pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů (1 měsíc v případě zahraniční pracovní cesty), výdajů za ubytování, zvýšených stravovacích výdajů a nutných vedlejších výdajů, které zaměstnanci vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou ve výši stanovené zákoníkem práce. Podle § 156 odst. 3

zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat i další náhrady výdajů v souvislosti s pracovní cestou.

Stravné pro zaměstnance v podnikatelské sféře je v zákoníku práce stanoveno pouze v minimální výši. Horní hranice těchto náhrad není omezena a zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat vyšší stravovací výdaje, než je povinen. Zaměstnavatel také může při zahraniční cestě poskytnout zaměstnancům kapesné.

Podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP náhrady cestovních výdajů *do výše stanovené* nebo umožněné zákoníkem práce pro zaměstnance *ve státní sféře nejsou předmětem daně z příjmů*. Jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Při poskytování vyšších náhrad stravného není příjem předmětem daně do výše horního limitu stravného vymezeného pro zaměstnance ve státní sféře za stejných podmínek. Kapesné není předmětem daně do výše 40 % zahraničního stravného.

Náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním předpisem se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, náhrady, které jsou zdanitelným příjmem, se do vyměřovacího základu zahrnují.

Náhrady cestovních výdajů jsou *daňově uznatelnými náklady* do výše stanovené zákoníkem práce (§ 24 odst. 2 písm. zh) ZDP). V tomto případě jsou tedy daňově uznatelnými náklady i vyšší náhrady stravného a kapesného v neomezené výši.

3.10 Zajištění dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání

Se zajišťováním dopravy do zaměstnání, případně poskytováním příspěvků na dopravu do zaměstnání se setkáme především u velkých společností, které mají problémy se získáváním pracovníků v místě podniku nebo v blízkém okolí (Koubek, 2007, s. 358).

V případě, že zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání, vstupuje toto plnění podle § 6 odst. 3 písm. a) do *základu daně z příjmů* fyzických osob a to ve výši obvyklého jízdného. Tato výše je současně zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Náklady na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP *daňově uznatelným nákladem*, jestliže práva zaměstnanců spojená s tímto plněním vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

3.11 Péče o děti předškolního věku vlastních zaměstnanců

Některé společnosti provozují firemní jesle a mateřské školy pro děti zaměstnanců nebo poskytují příspěvky na předškolní vzdělávací zařízení, které hradí přímo ve školce. Tato plnění společnosti nabízí především v případech, kdy má zaměstnavatel zájem na tom, aby se matka podílela na určité práci ve firmě, a péče o dítě jí v tom brání.

Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům nebo jejich rodinným příslušníkům ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů ve formě možnosti používat předškolní zařízení jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP *osvobozena od daně z příjmů* fyzických osob. Současně toto plnění nevstupuje do vyměřovacího základu pro veřejné pojištění.

Náklady spojené s provozováním firemní školky nebo jeslí, kterými jsou nájemné za prostory, energie, úklid, mzdy zaměstnanců pečujících o děti a další, nebo příspěvky zaměstnavatele na provoz zařízení péče o děti předškolního věku pro děti vlastních zaměstnanců jsou podle § 24 odst. 2 písm. zw) bodu 1 a 2 ZDP *daňově uznatelnými náklady*. Avšak v případě, že jsou náklady hrazeny na vrub daňových nákladů, musí být příjem z tohoto plnění na straně zaměstnance zdaněn.

3.12 Poskytování zaměstnaneckých půjček a sociální výpomoc

V rámci péče o zaměstnance a udržování dobrých zaměstnaneckých vztahů může zaměstnavatel, který má volné finanční prostředky, poskytovat zaměstnancům, kteří se ocitnou v tíživé finanční situaci nebo mají zájem na vylepšení svého bydlení nebo jiném zlepšení blahobytu, bezúročné půjčky. Zaměstnavatel, který chce projevit sociální cítění a zvýšit pocit bezpečí a jistoty zaměstnanců, jim může pomáhat s překlenutím nepříznivé situace.

3.12.1 Bezúročná půjčka

Podle § 6 odst. 9 písm. v) ZDP je *osvobozen od daně* z příjmů majetkový prospěch zaměstnance při bezúročné zápůjčce až *do úhrnné výše jistin 300 000 Kč* z těchto půjček od téhož zaměstnavatele. Jestliže majetkový prospěch plynoucí zaměstnanci z bezúročné půjčky přesáhne u jednoho zaměstnavatele částku 300 000 Kč, je předmětem daně majetkový prospěch ve výši obvyklého úroku z částky přesahující tento limit. Do vyměřovacího základu pro odvod pojistného se zahrnuje pouze částka, která je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti.

Bezúročná zápůjčka může být zaměstnancům poskytována pouze ze sociálního fondu nebo *zisku po zdanění* za podmínek stanovených v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo pracovní smlouvě.

3.12.2 Sociální výpomoc poskytnutá na území, kde byl vyhlášen nouzový stav

Podle § 6 odst. 9 písm. o) ZDP jsou příjmy poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci na překlenutí jeho mimořádně obtížné situace v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav *osvobozeny od daně z příjmů do výše 500 000 Kč*, pokud jsou tyto příjmy vypláceny ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů.

Podle § 5 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění se do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného nezahrnuje jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie.

Náklady na sociální výpomoc mohou být podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP zahrnuty do daňových nákladů, pokud právo zaměstnanců na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. V tomto případě by však hodnota plnění nemohla být osvobozena od daně z příjmů fyzických osob, proto budeme tyto náklady považovat za *daňově neuznatelné*.

3.12.3 Sociální výpomoc zaměstnancům

Příjmy poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci jako sociální výpomoc na překlenutí jeho mimořádně obtížné situace na území, kde nebyl vyhlášen nouzový stav, jsou považovány za *zdanitelný příjem*.

Podle § 5 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění se *do vyměřovacího základu* zaměstnance pro odvod pojistného se *nezahrnuje* jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku požáru nebo jiné mimořádně závažné události.

Sociální výpomoc zaměstnanci vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy může být podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP zahrnuta do *daňově uznatelných nákladů*.

3.12.4 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Podle § 4 odst. 1 písm. k) bodu 4 ZDP je od daně z příjmů *osvobozen* příjem v podobě sociální výpomoci poskytované zaměstnavatelem nejbližším pozůstalým ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů za podmínek, které stanovuje vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb v § 11, tzn. *do výše 15 000 Kč*. Současně se částka poskytnutá nejbližším pozůstalým zaměstnanci nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým může být poskytnuta pouze ze sociálního fondu nebo *ze zisku po zdanění*.

3.13 Dny volna nad rámec dovolené

Podle § 212 a 213 zákoníku práce přísluší každému zaměstnanci, který u zaměstnavatele pracoval za nepřetržitě trvání pracovního poměru alespoň 60 dnů v kalendářním roce, dovolená nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zaměstnavatel tedy může zaměstnancům poskytovat další dny placeného volna nad rámec stanovený zákoníkem práce. Společnosti svým zaměstnancům nabízejí například týden dovolené navíc, ale také placené volno na návštěvu lékaře, na zařízení osobních záležitostí, při významných událostech nebo tzv. sick days.

Mzda vyplacená zaměstnanci za dobu čerpání dovolené je *příjmem ze závislé činnosti*, ze kterého se odvádí daň i pojistné.

Na straně zaměstnavatele je podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 náhrada mzdy za dovolenou nad rámec stanovený zákoníkem práce *daňově uznatelným nákladem*, jestliže její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy.

3.14 Rekreační služby a služby pro aktivity volného času

Za zaměstnanecké benefity mohou být považovány také služby spojené s využíváním volného času. Zaměstnavatel může uspokojovat kulturní, rekreační a sportovní potřeby zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků provozováním vlastních nebo pronajatých sportovních a rekreačních prostor, pořádáním společenských a sportovních akcí, poskytováním vstupenek

na kulturní a sportovní akce nebo poukazů na rekreaci zaměstnanců. Takováto plnění zlepšují a posilují vztahy na pracovišti a poskytnou zaměstnancům možnost odpočinku.

3.14.1 Provozování vlastních nebo pronajatých prostor

Podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jsou *od daně osvobozeny* nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na vrub nedaňových nákladů ve formě možnosti používat rekreační zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení. Současně nevstupují do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

Náklady spojené s provozem vlastního nebo pronajatého rekreačního zařízení, závodní knihovny, tělovýchovného a sportovního zařízení pro potřeby zaměstnanců jsou podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP *daňově neuznatelné*.

3.14.2 Pořádání společenských a sportovních akcí

Náklady spojené s pořádáním společenských a sportovních akcí pro zaměstnance *nevstupují do základu daně* z příjmů.

Tyto náklady *nelze považovat za daňově uznatelné náklady*, protože se nejedná o náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů ve smyslu § 24 odst. 1 ZDP.

3.14.3 Poskytování vstupenek na kulturní a sportovní akce

Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na vrub nedaňových nákladů ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce jsou dle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 3 ZDP *osvobozena od daně* a současně se z nich neodvádí pojistné.

Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce jsou podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 1 ZDP *daňově neuznatelnými náklady*.

3.14.4 Poskytování poukazů na rekreaci

Od daně jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 ZDP *osvobozeny* také nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na vrub nedaňových nákladů ve formě poskytnutí rekreace včetně zájezdů v úhrnu *nejvýše 20 000 Kč* za kalendářní rok. Hodnota převyšující částku 20 000 Kč vstupuje do základu daně z příjmů

fyzických osob. Částka, která je osvobozena od daně nevstupuje ani do vyměřovacího základu pro pojistné, z vyšší částky se odvádí sociální a zdravotní pojištění.

Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům spojená s možností používat rekreační zařízení jsou podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP *daňově neuznatelnými náklady*.

3.15 Nepeněžní dary

Zaměstnanci, kteří jsou podstatně výkonnější než ostatní zaměstnanci nebo se snaží z profesního hlediska zdokonalovat, mohou být odměněni jednorázovou nepeněžní odměnou v podobě spotřebního zboží. Může se jednat například o kameru, mikrovlnnou troubu, klenot nebo literaturu. V tomto případě však může nastat problém s výběrem dárku, o který by měl zaměstnanec zájem.

Podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je *osvobozena od daně* z příjmů ze závislé činnosti hodnota nepeněžních darů poskytovaných ze sociálních fondů, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů *do úhrnné výše 2 000 Kč* ročně poskytnutých za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru, při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku, při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. Nepeněžní dary převyšující u zaměstnance roční limit 2 000 Kč nebo poskytnuté při jiných příležitostech než je uvedeno v § 14 vyhlášky o FKSP vstupují do základu daně z příjmů fyzických osob. Nepeněžní dary osvobozené od daně z příjmů se nezahrnují ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Náklady vynaložené na pořízení darů pro zaměstnance jsou podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP *daňově neuznatelnými náklady*.

3.16 Flexi poukázky

Oblíbenou formou zaměstnaneckých benefitů je poskytování poukázek, u kterých má zaměstnanec možnost volby, kde a za co kupon uplatní. Společnost Sodexo Pass ČR a.s. nabízí Flexi Pass poukázky pro podporu aktivního odpočinku zaměstnanců, které je možné uplatnit ve více než 10 000 partnerských provozovnách z oblasti kultury, sportu, relaxace a cestování, zdraví a prevence a osobního rozvoje.

Poukázka je podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP *osvobozena od daně* z příjmů fyzických osob a od odvodů na zdravotní a sociální pojištění *do výše 20.000 Kč* ročně u každého zaměstnance.

Podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP se jedná se o nepeněžní plnění, které je poskytováno na vrub *nedaňových nákladů*.

3.17 Zaměstnanecké slevy na výrobky a služby produkované společností

Zaměstnavatelé, kteří prodávají zboží nebo poskytují služby určené pro konečného spotřebitele, je mohou nabízet svým zaměstnancům za výhodnějších podmínek. Možnost nakupovat za nižší ceny než je obvyklé může být pro zaměstnance vítaným doplňkem ke mzdě (Šteinfeld, 2004, s. 105).

Částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší, než je cena určená podle zákona upravujícího oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám je podle § 6 odst. 3 písm. a) ZDP *zdanitelným příjmem ze závislé činnosti*. Rozdíl mezi obvyklou cenou a nižší prodejní cenou uplatněnou při prodeji výrobku (služby) zaměstnancům se zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné.

Snížení ceny pro zaměstnavatele představuje náklad, který je podle § 24 odst. 1 ZDP *daňově uznatelný*.

3.18 Zajištění parkovacích míst

Zákoník práce již zaměstnavatelům neukládá povinnost zajistit bezpečnou úschovu obvyklých dopravních prostředků, které zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání. Přesto je však téměř na všech pracovištích prostor určený na uložení jízdních kol. Řada zaměstnavatelů také poskytuje svým zaměstnancům k dispozici parkoviště či parkovací místa.

Parkoviště může být na pozemku, který vlastní společnost nebo může být pronajímáno. V prvním případě společnost uplatňuje daňové odpisy, v případě pronájmu měsíční hodnota nájmu vstupuje podle § 24 odst. 2 písm. h) bodu 1 ZDP do *daňových nákladů společnosti*.

3.19 Další zaměstnanecké benefity

Mezi zaměstnanecké benefity můžeme zahrnovat i další výhody jako například vyšší odstupné při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, příspěvek k výši nemocenských dávek do výše běžné mzdy zaměstnance, odměna při životních a pracovních jubileích, pomoc při splácení hypoték dotací určité výše úroků z úvěru, placené přestávky v práci a jiné placené

volno, zavedení pružného rozvržení pracovní doby, umožnění práce z domova, právní a poradenské služby týkající se pracovních nebo soukromých záležitostí pracovníka a jeho rodinných příslušníků, pomoc v oblasti daňových záležitostí, členské příspěvky v profesních organizacích, služební byt nebo příspěvky na bydlení, poskytování pracovních oděvů a obuvi.

4 POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ VE VYBRANÝCH FIRMÁCH

Data pro analýzu poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech byla sbírána pomocí dotazníkového šetření (viz Příloha A), do kterého se zapojilo celkem 10 společností působících v České republice. Průzkumu se zúčastnily jen ryze české společnosti. Oslovené velké nadnárodní organizace odmítly tyto údaje poskytnout s vysvětlením, že se jedná o interní informace, které nesmí být poskytovány veřejnosti.

Do šetření se zapojilo 5 akciových společností, 4 společnosti s ručením omezeným a 1 fyzická osoba, odlišujících se velikostí podniku a působících v různých oblastech podnikání.

4.1 Dopravní podnik města Pardubic a.s.

Předmět podnikání:	silniční motorová doprava
Obrat:	do 10 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	251 – 500 osob

Dopravní podnik města Pardubic zajišťuje autobusovou a trolejbusovou dopravu v Pardubicích a jejich okolí. V dnešní době není problém ani pronajmout si vozidla Dopravního podniku Pardubice, která pasažéry dopraví rychle a pohodlně odkudkoliv kamkoliv. Společnost více než 10 let provozuje autoškolu pro všechny skupiny řidičských oprávnění. Díky podpoře Dopravního podniku města Pardubic a.s. a Statutárního města Pardubic kotví v Pardubicích na břehu řeky Labe zmodernizovaná výletní loď Arnošt z Pardubic.

Ve společnosti Dopravní podnik města Pardubic je využíván fixní systém zaměstnaneckých benefitů, který je každý rok přehodnocován a upravován. Při tvorbě systému zaměstnaneckých benefitů jsou zjišťovány preference zaměstnanců společnosti prostřednictvím anket, které zaměstnanci pravidelně vyplňují.

Zaměstnanci společnosti jsou o aktuální nabídce zaměstnaneckých benefitů informováni prostřednictvím e-mailu či je jim zaslána na jejich adresu. Dále je seznam poskytovaných benefitů vyvěšen na nástěnce v areálu společnosti.

Dopravní podnik si najímá externí společnost, která zajišťuje poskytování zaměstnaneckých benefitů za ní, a tak snižuje administrativní zátěž spojenou s poskytováním těchto benefitů.

Společnost nabízí svým zaměstnancům následující benefity:

- Příspěvky na stravování

Společnost zajišťuje stravování svých zaměstnanců tak, že poskytuje všem zaměstnancům na pracovní poměr i dohodu o pracovní činnosti příspěvky na oběd formou jídelních kuponů.

- Příspěvky na penzijní připojištění

Dopravní podnik města Pardubic přispívá všem pracovníkům zaměstnaným ve společnosti na pracovní poměr na uzavřené penzijní pojištění, čímž jim pomáhá spořit na penzi.

- Příspěvky na dětskou rekreaci

Dopravní podnik se snaží pomáhat rodinám s dětmi prostřednictvím poskytování příspěvků na letní i zimní dětskou rekreaci. Příspěvek je poskytován zaměstnancům zaměstnaným na pracovní poměr.

- 5 týdnů dovolené

Podle kolektivní smlouvy společnosti mají zaměstnanci na pracovní poměr nárok na 5 týdnů dovolené. Týden dovolené nad rámec zákoníku práce je zaměstnancům poskytován za účelem jejich rekreace a regenerace sil.

- Odměny k životním a pracovním jubileím

Zaměstnanci společnosti jsou oceňováni za práci ve společnosti při pracovních a životních jubileích.

4.2 Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

Předmět podnikání:	silniční motorová doprava, provozování tramvajové dráhy a speciální dráhy (metro)
Obrat:	nad 50 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	501 a více osob

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost patří mezi nejvýznamnější provozovatele městské hromadné dopravy na území České republiky. Každodenně v Praze a přilehlém regionu přepraví cestující téměř dvěma tisíci vozidly metra, tramvají a autobusů. Dopravní podnik hl. m. Prahy zajišťuje v průběhu celého roku vyhlídkové a okružní jízdy historickými tramvajemi, které si mohou zájemci pronajmout. Pronajmout si lze také prostory Muzea MHD, ale i další prostory sloužící podnikání, gastronomické prostory nebo plochy pro stánkový a pultový

prodej. Společnost provozuje autoškolu, která nabízí výuku a výcvik pro získání řidičského oprávnění skupiny B, C a D, zdokonalování odborné způsobilosti řidičů a rekvalifikační kurzy na profesi řidič městské autobusové dopravy v Praze.

Dopravní podnik hlavního města Prahy poskytuje veškeré zaměstnanecké benefity všem zaměstnancům bez rozdílu. Poskytování jednotlivých zaměstnaneckých výhod je přehodnocováno přibližně jednou za 5 let. Současná skladba poskytovaných benefitů je nastavena dle kolektivní smlouvy na období let 2010 – 2015. Společnost se zajímá o to, jaké výhody jejich zaměstnanci upřednostňují, a to prostřednictvím sledování četnosti využívání jednotlivých benefitů.

O nabídce poskytovaných zaměstnaneckých výhod jsou pracovníci informováni na internetových stránkách společnosti, prostřednictvím e-mailu a výročních zpráv. Nárok zaměstnanců na jednotlivé zaměstnanecké výhody je součástí kolektivní smlouvy.

Dopravní podnik hl. m. Prahy nabízí svým zaměstnancům zázemí silné a prosperující společnosti, a také řadu významných benefitů:

- Vzdělávání a školení zaměstnanců

Dopravní podnik hl. m. Prahy zajišťuje odborný rozvoj svých zaměstnanců s cílem zajistit efektivní výkon činností požadovaných na pracovním místě a zvyšovat profesní způsobilost i osobnostní rozvoj zaměstnanců podle aktuálních potřeb společnosti.

- Příspěvky na stravování

Společnost poskytuje svým zaměstnancům příspěvky na stravování formou stravovacích poukazů.

- Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění

Společnost pomáhá svým zaměstnancům spořit na stáří a zajistit jejich rodiny prostřednictvím příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění.

- Příspěvky na dětskou rekreaci

Dopravní podnik hl. m. Prahy poskytuje zaměstnancům, kteří mají děti, příspěvky na dětskou rekreaci.

- Příspěvky na pojištění odpovědnosti za škodu

Vybraným profesím, které jsou dány kolektivní smlouvou, hradí Dopravní podnik hl. m. Prahy část pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli.

- Poukázky Flexi Pass

Dopravní podnik přispívá zaměstnancům na volnočasové aktivity formou poskytování Flexi Pass poukázek, které mohou být využity například na nákup sportovních aktivit, vstupenek na kulturní akce, dovolené v ČR i zahraničí, služeb vzdělávání, zdravotních potřeb a vitamínů nebo lázeňských pobytů.

- Odměny k pracovním jubileím

Zaměstnanci dostávají od společnosti při pracovních výročích a při prvním rozvázání pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního důchodu nebo invalidního důchodu finanční příspěvky.

- Zaměstnanecké jízdné

Zaměstnanci společnosti, jejich rodinní příslušníci, ale i bývalý zaměstnanci, kteří jsou již v důchodu, mají v rámci dopravy zajišťované Dopravním podnikem hl. m. Prahy nárok zlevněné zaměstnanecké jízdné.

4.3 MIROS MAJETKOVÁ a.s.

Předmět podnikání:	dopravní stavby, realitní činnost
Obrat:	do 10 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	11 – 50 osob

Společnost MIROS MAJETKOVÁ a.s. má více jak dvacetileté zkušenosti v oblasti výstavby dopravních staveb, provádí výstavbu a rekonstrukci vysokorychlostních koridorů, regionálních tratí, železničních stanic a vleček, rekonstrukce a novostavby silničních i železničních mostů, propustků a opěrných zdí a kompletní výstavbu pozemních staveb, železobetonových konstrukcí a staveb pro volný čas. Dále společnost realizuje kompletní výstavbu inženýrských sítí, vodohospodářských staveb, železobetonových konstrukcí a staveb pro volný čas. MIROS MAJETKOVÁ disponujeme vlastní pískovnou, stroji a mechanizací pro demolice rozsáhlých objektů, recyklaci stavebních hmot přímo na stavbách a zemní práce.

Společnost MIROS MAJETKOVÁ a.s. poskytuje veškeré zaměstnanecké výhody plošně všem svým zaměstnancům. Nabídka zaměstnaneckých benefitů ve společnosti MIROS

MAJETKOVÁ není postavena na preferencích svých zaměstnanců, ani společnost tyto preference nesleduje. Skladba poskytovaných zaměstnaneckých výhod není vedením společnosti přehodnocována a neobměňuje se.

Zaměstnanci společnosti jsou o nabídce poskytovaných zaměstnaneckých benefitů informováni osobně při přijetí do společnosti a mají nárok na následující dvě zaměstnanecké výhody:

- Příspěvky na stravování

Společnost podporuje pravidelné stravování svých zaměstnanců tím, že poskytuje všem zaměstnancům příspěvky na stravování formou stravenek, ze kterých je společností hrazeno 55 % jejich celkové hodnoty.

- Příspěvky na penzijní připojištění

MIROS MAJETKOVÁ a.s. pomáhá všem svým zaměstnancům spořit na důchod prostřednictvím příspěvků na jejich penzijní připojištění, až do výše 500 Kč měsíčně.

4.4 BAUSET CZ, a.s.

Předmět podnikání:	stavební činnost
Obrat:	do 10 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	51 – 250 osob

BAUSET CZ, a.s., je pardubická stavební společnost, která vznikla v roce 1996 jako pokračovatel firmy Bauset Pardubice s.r.o. Společnost se zaměřuje především na provádění demoličních prací, zemních prací, dopravních staveb, inženýrských staveb, recyklace stavebních odpadů a betonářské a bednicí práce. Stavební činnost provádí zejména na území České republiky, ale i v zahraničí. V roce 2010 společnost zrekonstruovala starý bytový dům, který nyní nabízí pro bytové a komerční účely. Ve strategii svého rozvoje vychází z dlouholetých zkušeností svých zaměstnanců, využívá moderní stroje a systémy řízení.

Ve společnosti BAUSET CZ je využíván plošný systém zaměstnaneckých výhod. Skladba poskytovaných zaměstnaneckých výhod je stálá, neupravuje se, ani nepřizpůsobuje požadavkům zaměstnanců společnosti.

Zaměstnanci společnosti jsou o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách informováni pouze osobně při dotázání nadřízeného.

BAUSET CZ poskytuje svým zaměstnancům následující výhody:

- Příspěvky na stravování

Všichni zaměstnanci dostávají od společnosti příspěvky na obědy formou stravenek. Společnost hradí 55 % jejich hodnoty.

- Příspěvky na penzijní připojištění

Zaměstnanci, kteří jsou ve společnosti zaměstnáni delší dobu, mají nárok na příspěvky na penzijní připojištění v maximální hodnotě 500 Kč měsíčně.

- Příspěvky na pracovní ochranné pomůcky

Zaměstnancům společnosti je proplácena v prokázané výši zakoupená pracovní obuv a kalhoty, které zaměstnanec potřebuje k výkonu práce. Dále zaměstnanci od společnosti dostávají podle vykonávané pracovní pozice pracovní ochranné pomůcky s logem firmy (např. bunda, oteplovací kalhoty, mikina, vesta, triko, ochranné brýle).

4.5 Pojišťovna České spořitelny, a.s., Vienna Insurance Group

Předmět podnikání:	pojišťovnictví
Obrat:	nad 50 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	251 – 500 osob

Pojišťovna České spořitelny působí v České republice již od roku 1993 a patří mezi přední poskytovatele bankopojištění. Své produkty životního pojištění nabízí v široké síti poboček České spořitelny, která je strategickým partnerem Pojišťovny České spořitelny, i u renomovaných externích partnerů po celé České republice. Od roku 2008 společnost patří do silné pojišťovací skupiny Vienna Insurance Group a dlouhodobě spolupracuje s druhou největší zajišťovnou na světě Swiss Re.

Pojišťovna České spořitelny má v České republice řadu poboček. Ve všech z nich jsou dány stejné podmínky poskytování benefitů a všem zaměstnancům jsou poskytovány stejné zaměstnanecké výhody, které jsou stanoveny centrálou.

Ve společnosti je zaveden částečně flexibilní systém zaměstnaneckých benefitů. Skladba poskytovaných zaměstnaneckých výhod je pravidelně jednou za 3 roky přehodnocována. Při její úpravě není brán ohled na preference zaměstnanců, ani je společnost nezjišťuje.

Zaměstnanci společnosti jsou o nabídce poskytovaných zaměstnaneckých výhod informováni prostřednictvím e-mailu či je jim zaslána na jejich adresu. Dále je seznam poskytovaných

benefitů zveřejněn na intranetu společnosti, kde si zaměstnanci vybírají benefity z volitelné části nabídky do určitého limitu.

Všichni zaměstnanci společnosti mají nárok na tyto benefity:

- Příspěvky na stravování

Zaměstnanci dostávají od společnosti příspěvky na stravování formou stravenek. Společnost zaměstnancům hradí téměř celou hodnotu stravenek.

- Příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění

Zaměstnancům společnosti jsou za účelem spoření na penzi poskytovány příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění. Zaměstnanci si mohou v rámci částečně volitelného systému benefitů sami rozhodnout, v jakém poměru jim bude pevně stanovená částka zaslána na penzijní připojištění a na životní pojištění. Podmínkou využívání této zaměstnanecké výhody je, že zaměstnanec musí vložit na účet tu samou částku, jakou má přispět společnost.

- Příspěvky na rekreační služby, kulturní a sportovní aktivity

Společnost poskytuje všem zaměstnancům příspěvky do určitého limitu, které mohou být využity dle uvážení zaměstnanců na rekreační služby, kulturní a sportovní aktivity jako například masáže, vstup do bazénu, lístky do kina nebo divadla, rekreační pobyt. Příspěvky jsou zaměstnancům vyplaceny na základě předložené permanentky nebo dokladu o zaplacení rekreačního pobytu.

- 5 týdnů dovolené

Zaměstnanci mají nárok na týden dovolené navíc nad rámec stanovený zákoníkem práce za účelem rekreace a nabití nových sil.

- Sick days

Společnost nabízí zaměstnancům krátkodobé volno za účelem vyléčení. Tento benefit je výhodný pro obě strany. Zaměstnanec se může okamžitě začít léčit, aniž by musel do práce přinést neschopenku, čímž často předejde dlouhodobé nemoci. Zaměstnanci společnosti mohou být v rámci čerpání sick days doma až 5 dnů.

4.6 eBRÁNA s.r.o.

Předmět podnikání:	tvorba webových stránek, internetových obchodů, reklamní činnost a marketing
Obrat:	do 2 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	51 – 250 osob

eBRÁNA je v současnosti jedna z největších společností nabízejících webová řešení v České republice. Za dobu své existence spustila více než 3 000 webových projektů. Společnost neustále získává nové znalosti a zkušenosti, které dále aplikuje u svých klientů. Podařilo se jí vyvinout unikátní způsob tvorby webových projektů, který jí pomáhá nabízet precizní, smysluplná a cenově dostupná webová řešení živnostníkům, malým a středním firmám, ale i nadnárodním korporacím. eBRÁNA si zakládá na budování skupiny spokojených zákazníků, kteří díky komplexním a kvalitním službám společnosti budou trvale realizovat svou konkurenční výhodu a dlouhodobě dosahovat vedoucího postavení na jednotlivých trzích.

Společnost realizuje řadu prozaměstnaneckých projektů. Podle vedoucí personálního oddělení eBRÁNA Ivany Palarčíkové se společnosti investice do spokojených zaměstnanců mnohonásobně vrací. eBRÁNA získala titul The Most Desired Company (Nejžádanější zaměstnavatel regionu) roku 2013 z Pardubického kraje, který je jednou z kategorií prestižní soutěže Zaměstnavatel roku. V roce 2014 společnost obhájila loňský titul a opět získala ocenění The Most Desired Company 2014.

Centrála společnosti eBRÁNA se nachází v Pardubicích, další pobočky má v Hradci Králové a v Praze. Poskytování zaměstnaneckých benefitů je ve všech pobočkách společnosti řízeno centrálou.

Ve společnosti eBRÁNA je využíván fixní systém zaměstnaneckých benefitů. Skladba zaměstnaneckých benefitů je přibližně jednou za kvartál přehodnocována a přizpůsobována preferencím svých zaměstnanců. Tyto preference jsou zjišťovány na základě sledování četnosti využívání jednotlivých benefitů. Zaměstnanci společnosti mají přístup k informacím o aktuální nabídce poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v interním systému společnosti „eBRÁNA system“.

Společnost eBRÁNA nabízí svým zaměstnancům řadu výhod a benefitů:

- Vzdělávání a školení zaměstnanců

eBRÁNA vytváří tým opravdových odborníků s nejlepšími znalostmi své práce. Proto své zaměstnance neustále vzdělává a zvyšuje úroveň jejich znalostí. To vše je umožněno na interních, ale i externích seminářích, školeních nebo workshopech, které hradí společnost. Zaměstnanci mají možnost zúčastnit se ve svém volném čase dalších školení souvisejících s jejich pracovními úkoly, která jsou jim následně proplacena společností.

Společnost pro své zaměstnance také zajišťuje jazykové kurzy přímo v sídle společnosti. Služby lektora si však hradí účastníci kurzu sami.

- Služební automobil poskytnutý i pro soukromé účely

Zaměstnanci společnosti si mohou zapůjčit firemní automobil k soukromým účelům. Následně společnosti uhradí spotřebované pohonné hmoty spojené se soukromou cestou.

- Mobilní telefon poskytnutý i pro soukromé účely

Zaměstnanci mají k dispozici firemní mobilní telefony, které mohou využívat i pro soukromé účely. Poplatky spojené se soukromými hovory se zaměstnancům odečítají z výplaty.

- Další firemní majetek poskytnutý i pro soukromé účely

Zaměstnanci společnosti eBRÁNA mají možnost si bezplatně zapůjčit další majetek společnosti k soukromým účelům, např. fotoaparáty, kamery, ale mohou využívat i místnosti v areálu společnosti.

- Zajištění stravování

Každý čtvrtek společnost pro své zaměstnance zajišťuje grilování, které probíhá celoročně v době oběda. Tak pro své zaměstnance obstará výbornou stravu a zároveň podporuje utužování kolektivu. V budoucnu má společnost v plánu zřídit přímo v budově vlastní kuchyň a jídelnu.

- Příspěvky na životní pojištění

Společnost přispívá svým zaměstnancům na investiční životní pojištění, které v sobě kombinuje pojistnou ochranu s možností dosáhnout zajímavého zhodnocení.

- Příspěvky na masáže

Jednou za týden až čtrnáct dní dochází do společnosti masérka a zaměstnanci mají možnost nechat se namasírovat za zvýhodněné ceny.

- Firemní posilovna

Přímo ve společnosti se nachází firemní posilovna, kterou zaměstnanci mohou využívat. Společnost také zajišťuje služby trenéra. Příspěvek na trenéra a spotřeba energií v tělocvičně se rozpočítává mezi účastníky cvičení. V případě hezkého počasí může cvičení probíhat rovněž na zahrádce v prostorách eBRÁNY. Podpora sportovních aktivit pomáhá zaměstnancům udržovat se v kondici a psychické pohodě. Kolektivní sporty navíc utužují kolektiv zaměstnanců.

eBRÁNA si oblíbila „hru s velkým míčem“ neboli Kin-ball a aktivně se do hry zapojila. Martin Semerád, jeden z majitelů společnosti eBRÁNA, dokonce bere hru tak vážně, že byl v roce 2013 vybrán, aby reprezentoval Českou Republiku ve Světovém poháru v Kin-ballu.



Obrázek 3: Hra Kin-ball ve společnosti eBRÁNA

Zdroj: eBRÁNA: tvorba webových stránek, e-shopů, internetová reklama a SEO, PPC, 2015

- Zaměstnanecké slevy na služby prodávané společností

Zaměstnanci společnosti mohou pro sebe, ale i své rodinné příslušníky a známé zajistit tvorbu webových stránek a dalších jen za pořizovací náklady.

- Firemní dětský koutek

V roce 2013 společnost eBRÁNA vybudovala ve svých prostorách firemní dětský koutek Family & Job Friendly Point pro malé ebráňáčky. Zaměstnanci mají možnost své děti ve věku od 6 měsíců do 6 let dát každý den do dětského koutku na celou pracovní dobu, kde se o ně starají dvě kvalifikované pečovatelky. Při lepším počasí děti mohou využívat i venkovní prostor s klouzačkou. Dětský koutek zaměstnancům s dětmi pomáhá lépe

skloubit rodičovské a pracovní povinnosti, a eBRÁNA si tak udrží schopné kvalifikované zaměstnance.

- Volný pohyb psů po firmě

Zaměstnanci, kteří vlastní psa, ho nemusí nechávat doma samotného, ale mohou ho s sebou vzít do práce. Každý den se ve společnosti pohybuje okolo 8 psů.

- Možnost home office a flexibilní pracovní doba

Zaměstnanci, kteří nejsou fyzicky potřeba na pracovišti, nemusí nutně každý den pracovat ve firmě, ale mohou pracovní úkoly vykonávat doma. Pracovní doba ve společnosti je navíc flexibilní. Tyto výhody umožňují lépe skloubit pracovní a rodinný život, šetří čas a zvyšují produktivitu, protože zaměstnance nikdo neruší a může si sám zorganizovat pracovní čas. Společnost tak navíc vychází vstříc studentům zaměstnaným ve společnosti, protože si pracovní dobu mohou přizpůsobit školnímu rozvrhu.

4.7 TURCK s.r.o.

Předmět podnikání:	prodej a technická podpora systémů a komponentů průmyslové automatizace.
Obrat:	do 2 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	11 – 50 osob

TURCK s.r.o. patří mezi významné firmy z oblasti průmyslové automatizace. Více než 40 let se zabývá vývojem, výrobou a dodávkami produktů pro oblast průmyslové automatizace. Společnost neustále pracuje na inovacích stávajících produktů, sleduje nové trendy, je otevřená novým technologiím a nově se zaměřuje na vývoj a výrobu zákaznických aplikací. Společnost TURCK navrhuje své produkty tak, aby byla schopna dodávat ucelená řešení a ne jen jednotlivé výrobky.

Společnost TURCK s.r.o. má v České republice dvě pobočky, v Hradci Králové a v Brně. Každá pobočka si o nabídce benefitů pro své zaměstnance rozhoduje sama. Ve společnosti je využíván fixní systém zaměstnaneckých benefitů, jehož skladba je každý rok přehodnocována a přizpůsobována požadavkům svých zaměstnanců. Vedení společnosti TURCK se zajímá o to, jaké benefity jejich zaměstnanci upřednostňují formou diskuzí v průběhu podnikových akcí a na firemních poradách.

Zaměstnanci společnosti nejsou žádnou formální formou informováni o aktuální nabídce zaměstnaneckých benefitů v podniku.

Zaměstnancům společnosti je poskytována řada zajímavých zaměstnaneckých výhod:

- Služební automobil poskytnutý i pro soukromé účely

Regionální manažeři prodeje, kteří mají o tuto výhodu zájem, mají od společnosti k dispozici firemní automobil, který mohou využívat i k soukromým účelům. Náklady na pohonné hmoty spojené se soukromými cestami se však zaměstnanci hradí sami. Společnost považuje za největší výhodu tohoto benefitu flexibilitu zaměstnanců.

- Mobilní telefon a notebook poskytnutý i pro soukromé účely

Regionálním manažerům a obchodním oddělením, marketingu a office manažerům společnost poskytuje za účelem jejich větší operativnosti a flexibility notebooky a mobilní telefony i pro osobní použití. Veškeré náklady spojené s jejich využíváním včetně telefonních poplatků a internetu nese společnost.

- Příspěvky na stravování

TURCK s.r.o. podporuje zdravé stravování svých zaměstnanců. Všichni zaměstnanci mají nárok na příspěvek na stravování formou stravenek SODEXO v hodnotě 85 Kč. Společnost hradí 100 % hodnoty těchto stravenek.

- Příspěvky na sportovní aktivity

Společnost pořádá pro všechny zaměstnance, kteří o tuto výhodu projeví zájem, outdoorové akce, které jsou zaměřené na teambuilding, sportovní vyžití zaměstnanců a mimofiremní diskuzi. Zaměstnanci mají možnost účastnit se například lyžování, sjíždění řeky na raftech nebo výletů na kolech. Veškeré náklady spojené s těmito sportovními akcemi hradí za zaměstnance společnost.

- 5 týdnů dovolené

Zaměstnanci společnosti TURCK mají za účelem lepšího zotavení nárok na jeden týden dovolené nad rámec stanovený zákoníkem práce.

Zaměstnanci hradecké centrály společnosti Turck, s.r.o. mají nárok i na další zaměstnanecké benefity:

- Vzdělávání zaměstnanců - výuka cizích jazyků

Pracovníci mají možnost bezplatně navštěvovat kurzy výuky anglického a německého jazyka. Kurzy jsou rozděleny podle úrovně znalosti daného jazyka na začátečnický kurz

a kurz pro pokročilé. Regionální manažeři prodeje mají navíc možnost zajistit si individuální výuku cizího jazyka ve svém bydlišti. Společnost jim následně vydaje spojené s vyučováním proplatí, nejvýše však 4 hod./měsíc do výše 500Kč/hod. Společnost si od poskytování této výhody slibuje zlepšení komunikace zaměstnanců s dodavateli a rozšíření znalostí v oboru studií zahraniční literatury.

- Příspěvky na kulturní aktivity

Všichni zaměstnanci hradecké centrály mají možnost navštívit jednou až dvakrát do roka divadelní představení na náklady společnosti. Cílem tohoto benefitu je budování pracovního týmu, odměna a motivace zaměstnanců.

4.8 ADAX spol. s r.o.

Předmět podnikání:	průmyslová automatizace
Obrat:	do 10 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	11 – 50 osob

Společnost ADAX spol. s r.o. se sídlem v Kladně byla založena v roce 1991 čtyřmi odborníky z oboru automatizace a do současnosti je ryze českou společností. Během let společnost rozšířila svou oblast podnikání a uzavřela strategická partnerství a výhradní zastoupení s několika firmami pro Českou a Slovenskou republiku. Společnost je zaměřena převážně na dodávky řešení pro průmyslovou automatizaci ve strojírenství, automobilovém průmyslu, polygrafii, papírenství, výrobě kabelů a dalších. Zákazníkům je poskytován kompletní servis od návrhu nejvhodnějšího řešení, přes kompletní realizaci až po následnou údržbu.

Ve společnosti ADAX spol. s r.o. je využíván fixní systém zaměstnaneckých benefitů, jehož skladba je přehodnocována nepravidelně, když vedení společnosti uzná za vhodné. Skladba poskytovaných benefitů je přizpůsobována preferencím zaměstnanců společnosti, které jsou zjišťovány pomocí anket. O aktuálně poskytovaných benefitech jsou zaměstnanci informováni na schůzích a písemně prostřednictvím zaslání na e-mail nebo zaměstnancovu adresu.

Zaměstnanci společnosti mohou využívat řadu zaměstnaneckých benefitů:

- Vzdělávání zaměstnanců - výuka anglického jazyka

Zaměstnanci, kteří během své pracovní doby jednají se zahraničními společnostmi, mají možnost navštěvovat kurzy anglického jazyka a zdokonalovat tak své komunikační dovednosti.

- Služební automobil poskytnutý i pro soukromé účely

Zaměstnanci společnosti mají možnost zapůjčit si firemní automobil a vyřídit si tak rychleji své záležitosti.

- Mobilní telefon poskytnutý i pro soukromé účely

Techničtí pracovníci mají od společnosti k dispozici mobilní telefon.

- Příspěvky na stravování

Společnost ADAX poskytuje všem zaměstnancům příspěvky na stravování formou stravenek.

- Příspěvky na penzijní připojištění

Společnost pomáhá všem svým zaměstnancům finančně se zajistit na stáří, prostřednictvím příspěvků na penzijní spoření.

- 5 týdnů dovolené

Zaměstnanci společnosti ADAX mají nárok na jeden týden dovolené nad rámec stanovený zákoníkem práce.

4.9 PEMA VELKOOBCHOD s.r.o.

Předmět podnikání:	velkoobchod drogerie
Obrat:	do 10 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	11 – 50 osob

PEMA VELKOOBCHOD s.r.o. je ryze česká společnost zabývající se velkoobchodním prodejem drogerie a kartáčnického zboží od roku 1992. Společnost podporuje českou kvalitu. Za poměrně krátkou dobu se stala významným dodavatelem prestižních firem a institucí v Libereckém kraji, kde se nachází velkoobchodní sklad společnosti. Společnost je současně jedním z největších velkoobchodů na internetu v České republice.

Společnost PEMA VELKOOBCHOD využívá fixní systém poskytování zaměstnaneckých benefitů. Společnost se při tvorbě nabídky zaměstnaneckých benefitů nezajímá o preference svých zaměstnanců, a tato nabídka není pravidelně přehodnocována. Zaměstnanci společnosti jsou o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách informováni na firemních schůzích.

V současnosti mají zaměstnanci společnosti nárok na jedinou zaměstnaneckou výhodu:

- Příspěvky na rekreaci

Všichni zaměstnanci společnosti mají za účelem rekreace možnost společně se svými rodinnými příslušníky navštěvovat firemní chalupu, na které mají 50 % slevu na ubytování.

4.10 XY (fyzická osoba – podnikatel)

Předmět podnikání:	velkoobchod se zbožím dlouhodobé spotřeby
Obrat:	do 50 mil. EUR
Počet zaměstnanců:	11 – 50 osob

Společnost působí na trhu již více než 20 let. Velkoobchod prodává své zboží pouze prostřednictvím specializovaných prodejen nebo zásilkových služeb po celé České republice a Slovensku.

Ve společnosti je využíván fixní systém stálých zaměstnaneckých benefitů, které nejsou přizpůsobovány preferencím zaměstnanců.

Zaměstnanci jsou o nabídce zaměstnaneckých benefitů poskytovaných všem zaměstnancům informováni na firemních schůzích. Výhody určené jen pro vybrané pozice nabízí majitel osobně konkrétním zaměstnancům.

XY nabízí svým zaměstnancům následující benefity:

- Vzdělávání zaměstnanců - výuka anglického jazyka

Zaměstnanci společnosti mají možnost se jednou týdně po pracovní době bezplatně zúčastnit kurzu anglického jazyka s rodilým mluvčím. Zlepšení zaměstnanců v anglické konverzaci má pomoci lepší komunikaci se zahraničními dodavateli.

- Služební automobil poskytnutý i pro soukromé účely

Vedoucí pozice mají možnost využívat firemní automobil i pro soukromé účely. Spotřebované pohonné hmoty hradí v plné výši společnost.

- Mobilní telefon poskytnutý i pro soukromé účely

Vedoucí pozice mají k dispozici firemní mobilní telefon, který mohou využívat i k osobnímu použití. Veškeré telefonní poplatky spojené s firemním telefonem hradí společnost.

- Příspěvky na pracovní ochranné pomůcky

Zaměstnanci dostávají od společnosti pracovní oděvy s logem společnosti. Všichni zaměstnanci mohou zažádat o vesty a mikiny. Skladníci mají navíc nárok i na obuv.

- Příspěvky na masáže

Vybrané pozice mají jednou za měsíc nárok na hodinovou masáž, kterou hradí v celé výši společnost.

- Zaměstnanecké slevy na výrobky prodávané společností

Všichni zaměstnanci mohou bez omezení nakupovat zboží prodávané ve velkoobchodě za pořizovací ceny.

5 ANALÝZA POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ VE VYBRANÝCH SPOLEČNOSTECH

V této kapitole je analyzováno poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech působících na území České republiky a jejich komparace na základě právní formy podnikání, hlavního předmětu činnosti, počtu zaměstnanců a velikosti podniku. Přehled těchto společností a kritérií pro jejich srovnání je zpracován v následující tabulce.

Tabulka 1: Přehled vybraných společností a kritérií pro jejich porovnání

Název společnosti	Forma podnikání	Předmět činnosti	Počet zaměstnanců	Velikost podniku
Dopravní podnik města Pardubic	akciová společnost	doprava	251 - 500 osob	velký
Dopravní podnik hl. m. Prahy	akciová společnost	doprava	501 osob a více	velký
MIROS MAJETKOVÁ	akciová společnost	stavebnictví	11 - 50 osob	malý
BAUSET CZ	akciová společnost	stavebnictví	51 - 250 osob	střední
Pojišťovna ČS	akciová společnost	pojišťovací činnost	251 - 500 osob	velký
eBRÁNA	společnost s ručením omezeným	tvorba webových projektů	51 - 250 osob	střední
TURCK	společnost s ručením omezeným	průmyslová automatizace	11 - 50 osob	malý
ADAX	společnost s ručením omezeným	průmyslová automatizace	11 - 50 osob	malý
PEMA VELKOOBCHOD	společnost s ručením omezeným	velkoobchod	11 - 50 osob	malý
XY - podnikatel	fyzická osoba	velkoobchod	11 - 50 osob	střední

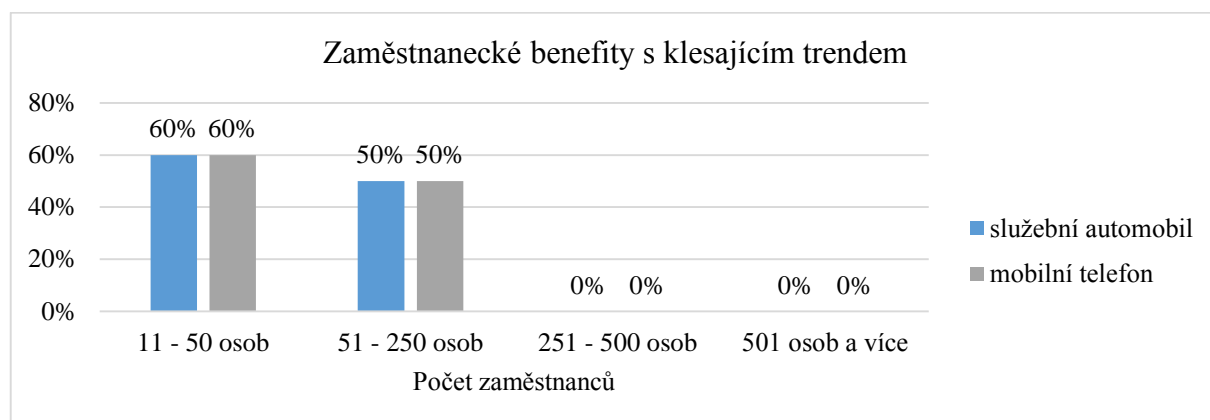
Zdroj: Vlastní tvorba

Nejvíce zaměstnaneckých výhod nabízí svým zaměstnancům společnost eBRÁNA s.r.o. (13 benefitů) a Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (11 benefitů).

Podle průzkumu, společnosti s ručením omezeným poskytují svým zaměstnancům především příspěvky na stravování, příspěvky na vzdělávání, služební automobil a mobilní telefon i k osobnímu použití. Všechny akciové společnosti poskytují svým zaměstnancům příspěvky na stravování a příspěvky na penzijní připojištění.

U některých zaměstnaneckých benefitů se projevila závislost na hlavním předmětu činnosti podniku. Odměny k pracovním či životním jubileím a příspěvky na dětskou rekreaci svým zaměstnancům poskytují pouze společnosti působící v oblasti dopravy. Na pracovní ochranné pomůcky mají nárok zaměstnanci stavebních podniků a velkoobchodu. Zaměstnanecké slevy

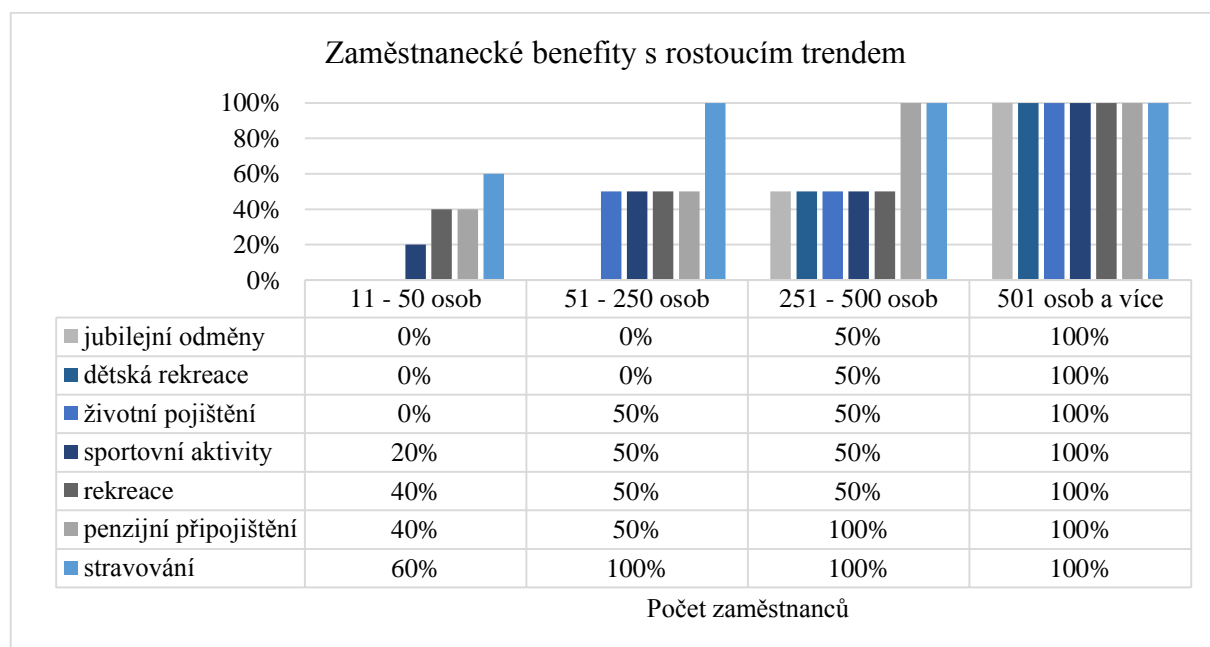
na výrobky nebo služby prodávané společností dostávají pracovníci velkoobchodu nebo společnosti zabývající se tvorbou webových projektů. Naopak příspěvky na stravování poskytují zaměstnancům všechny společnosti kromě velkoobchodů.



Graf 5: Zaměstnanecké benefity s nepřímou závislostí na počtu zaměstnanců

Zdroj: Vlastní tvorba

Poskytování některých zaměstnaneckých benefitů (viz Graf 5) má podle počtu zaměstnanců klesající tendenci. Zatímco ze společností s počtem zaměstnanců do 50 osob poskytuje svým zaměstnancům služební automobil a mobilní telefon k soukromým účelům 60 % společností, a z organizací s počtem zaměstnanců do 250 osob 50 % společností, společnosti s vyšším počtem zaměstnanců již tuto výhodu nenabízí.

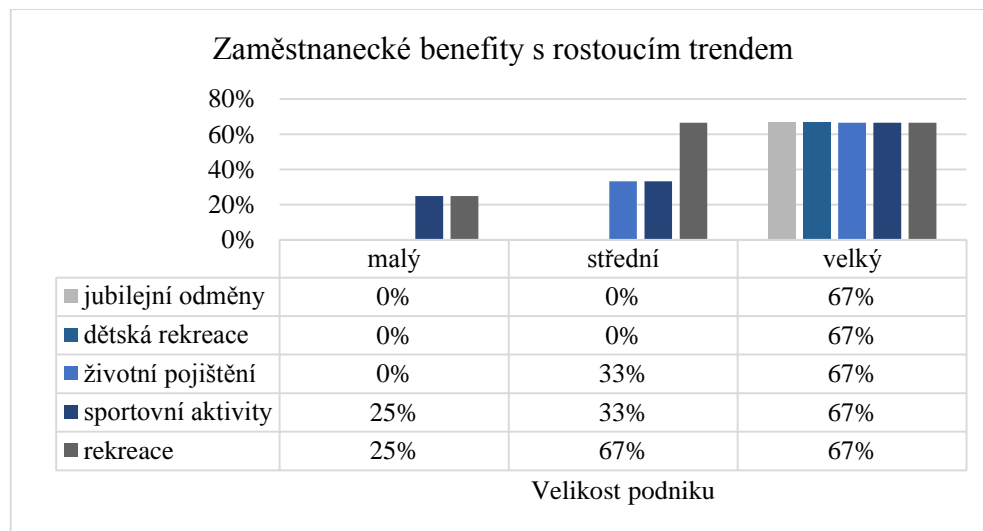


Graf 6: Zaměstnanecké benefity s přímou závislostí na počtu zaměstnanců

Zdroj: Vlastní tvorba

Poskytování jiných zaměstnaneckých benefitů (viz Graf 6) má naopak podle počtu zaměstnanců rostoucí tendenci. Zatímco společnosti s počtem zaměstnanců do 50 osob neposkytují svým

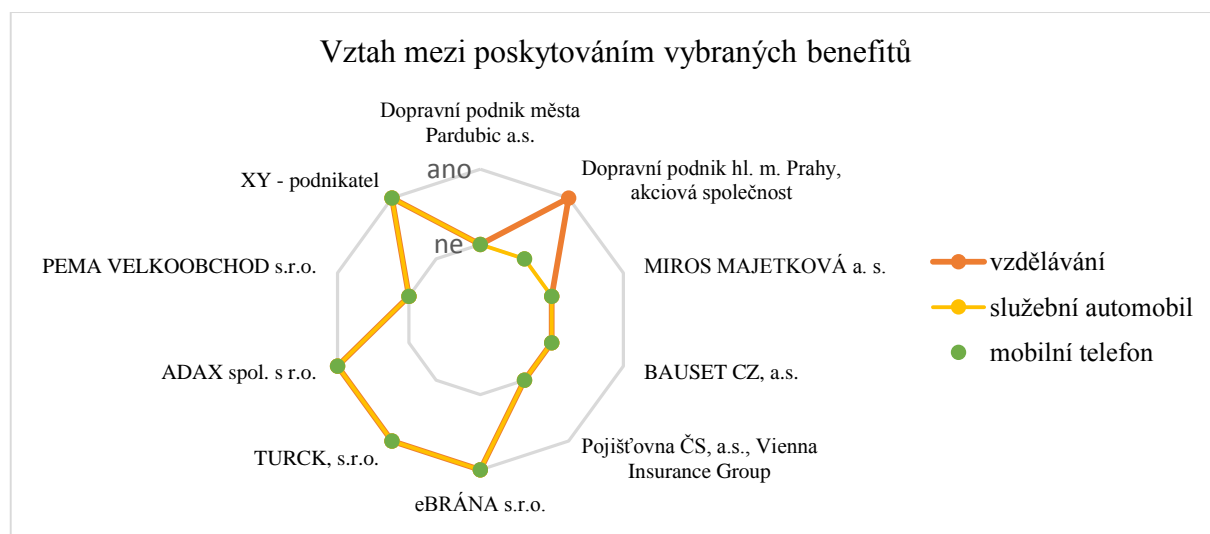
zaměstnancům příspěvky na dětskou rekreaci, životní pojištění, ani odměny k životním a pracovním jubileím, společnosti s počtem zaměstnanců nad 500 osob je již nabízí všechny. Rostoucí trend je možné najít i u poskytování příspěvků na sportovní aktivity, rekreaci, penzijní připojištění a stravování.



Graf 7: Zaměstnanecké benefity s přímou závislostí na velikosti podniku

Zdroj: Vlastní tvorba

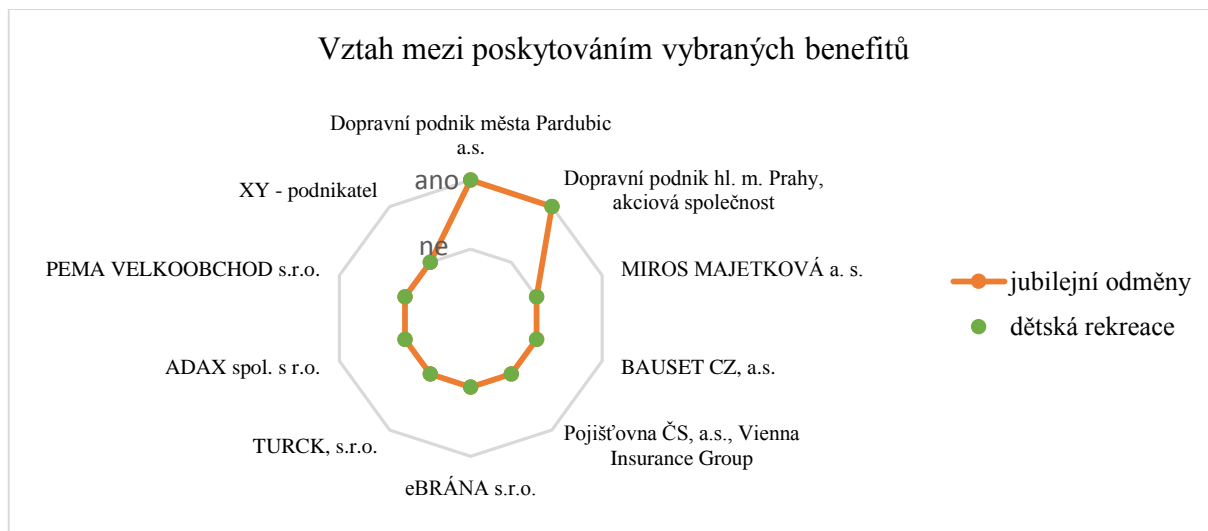
Na poskytování některých zaměstnaneckých výhod má vliv také velikost podniku. Počet firem poskytujících svým zaměstnancům příspěvky na životní pojištění, sportovní aktivity a rekreaci roste s velikostí společnosti. Zaměstnanecké výhody jako odměny k pracovním a životním jubileím nebo příspěvky na dětskou rekreaci poskytují pouze společnosti, které se počtem svých zaměstnanců a velikostí obrátu řadí mezi velké podniky.



Graf 8: Závislost mezi vzděláváním a poskytováním automobilu a mobilního telefonu

Zdroj: Vlastní tvorba

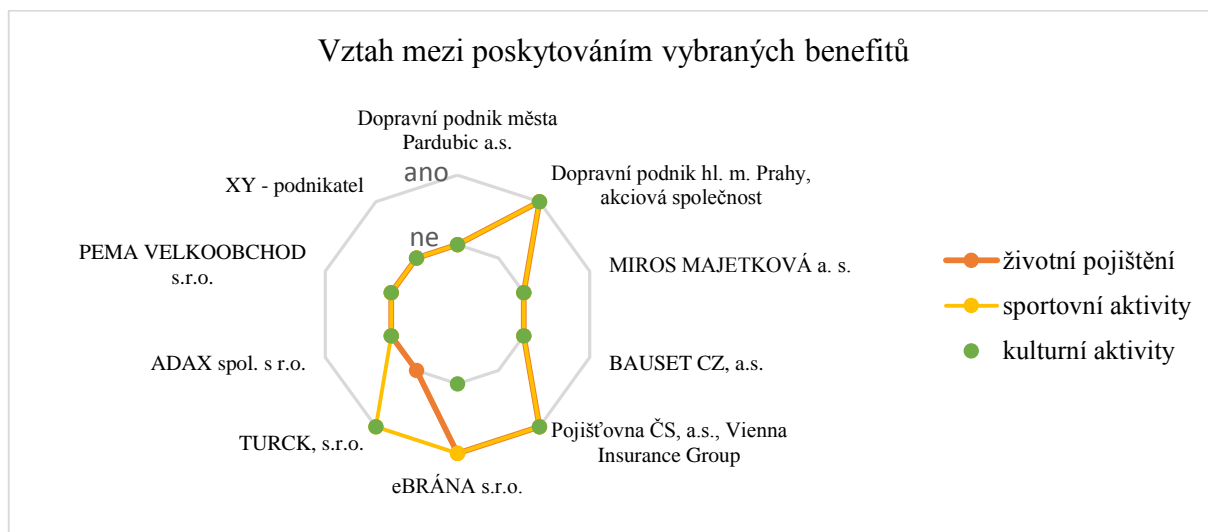
Závislosti je možné najít i mezi poskytováním jednotlivých zaměstnaneckých výhod. Společnosti, které poskytují svým zaměstnancům služební automobil, jim současně nabízí i firemní mobilní telefon a naopak. V 90 % případů se objevila shoda i mezi těmito výhodami a příspěvků na vzdělávání a školení zaměstnanců.



Graf 9: Závislost mezi poskytováním jubilejních odměn a příspěvků na dětskou rekreaci

Zdroj: Vlastní tvorba

Vzájemný vztah se projevil i u dalších zaměstnaneckých výhod. Obě společnosti, které poskytují svým zaměstnancům odměny k pracovním nebo životním jubileím, jim také nabízí příspěvky na dětskou rekreaci. Zbylé společnosti nenabízí ani jednu z výhod.



Graf 10: Závislost mezi poskytováním příspěvků na životní pojištění, sport a kulturu

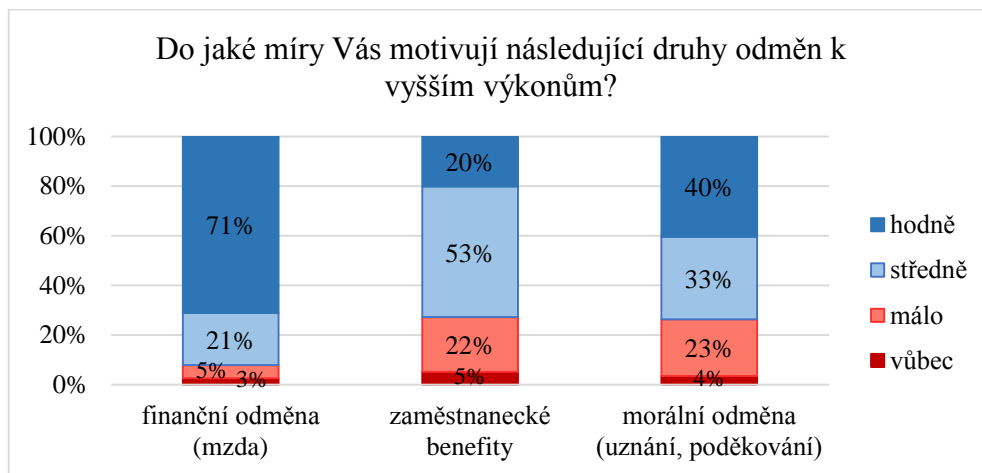
Zdroj: Vlastní tvorba

V 90 % případů se projevil vztah také mezi poskytováním příspěvků na životní pojištění a příspěvků na sportovní aktivity, ale také mezi příspěvků na sportovní aktivity a na kulturní aktivity.

5.1 Zhodnocení poskytování benefitů s ohledem na požadavky zaměstnanců

Cílem druhého dotazníkového šetření (viz Příloha B) bylo zjistit, o které zaměstnanecké výhody mají zaměstnanci podniků v České republice zájem a do jaké míry je motivují. Zúčastnilo se ho 114 respondentů, z toho 46 mužů a 68 žen ve věku od 21 let.

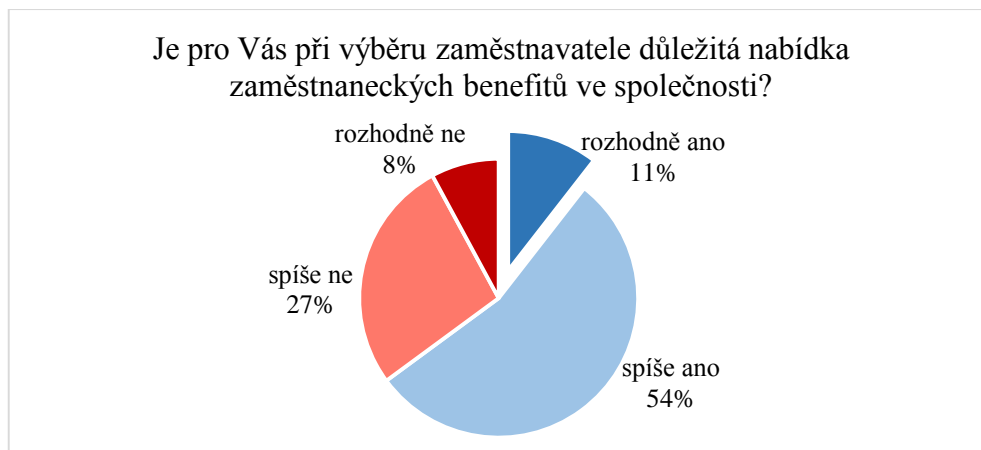
Vliv zaměstnaneckých benefitů na zaměstnance



Graf 11: Motivační účinek jednotlivých druhů odměn

Zdroj: Vlastní tvorba

Zaměstnanecké benefity mají podle průzkumu z hlediska motivace nejmenší účinek ze všech tří způsobů odměňování, avšak stále hrají v motivaci zaměstnanců významnou roli. Pouhých 5 % respondentů uvedlo, že je zaměstnanecké benefity vůbec nemotivují.

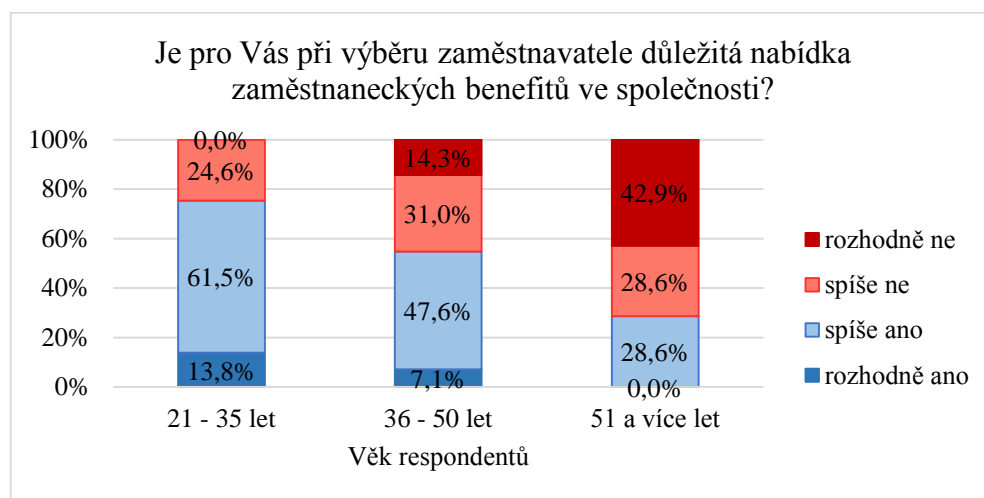


Graf 12: Důležitost nabídky zaměstnaneckých výhod při výběru zaměstnavatele

Zdroj: Vlastní tvorba

Pro 11 % respondentů je při výběru zaměstnavatele rozhodujícím faktorem také nabídka zaměstnaneckých benefitů. Dalších 54% dotazovaných tato nabídka ovlivní. Pouhých 8 % respondentů uvedlo, že je při výběru zaměstnavatele nabídka zaměstnaneckých benefitů vůbec nezajímá.

Nabídka zaměstnaneckých benefitů je při výběru zaměstnavatele důležitá především pro zaměstnance v oblasti managementu. Nejméně se o poskytované benefity ve společnosti při výběru zaměstnavatele zajímají pracovníci v oblasti technické, vzdělávací a dělnické.



Graf 13: Důležitost zaměstnaneckých výhod při výběru zaměstnavatele podle věku
Zdroj: Vlastní tvorba

Vliv na zájem o zaměstnanecké benefity má také věk zaměstnanců. S rostoucím věkem se občané při výběru zaměstnavatele méně zajímají o poskytované zaměstnanecké benefity. Zatímco z respondentů ve věku od 21 do 35 let uvedlo 75,3 %, že je pro ně nabídka zaměstnaneckých benefitů důležitá, z respondentů ve věku 51 a více let je to již jen 28,6 %.

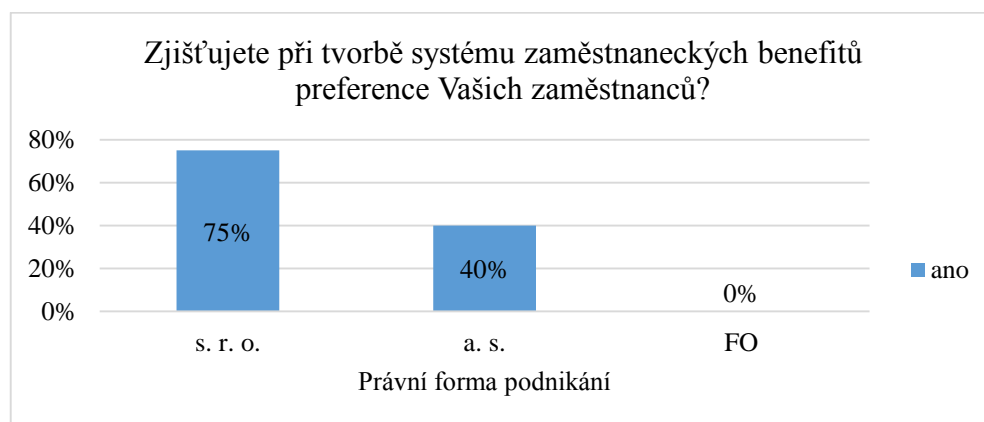
Zjišťování preferencí zaměstnanců při tvorbě systému zaměstnaneckých výhod



Graf 14: Spokojenost s poskytováním zaměstnaneckých benefitů
Zdroj: Vlastní tvorba

S nabídkou zaměstnaneckých benefitů svého zaměstnavatele je rozhodně spokojeno pouze 15 % respondentů. Aby bylo poskytování zaměstnaneckých benefitů efektivní, je potřeba přizpůsobovat nabídku těchto výhod preferencím svých zaměstnanců. O jaké benefity zaměstnanci společnosti stojí však zjišťuje pouze polovina dotázaných společností. Tyto

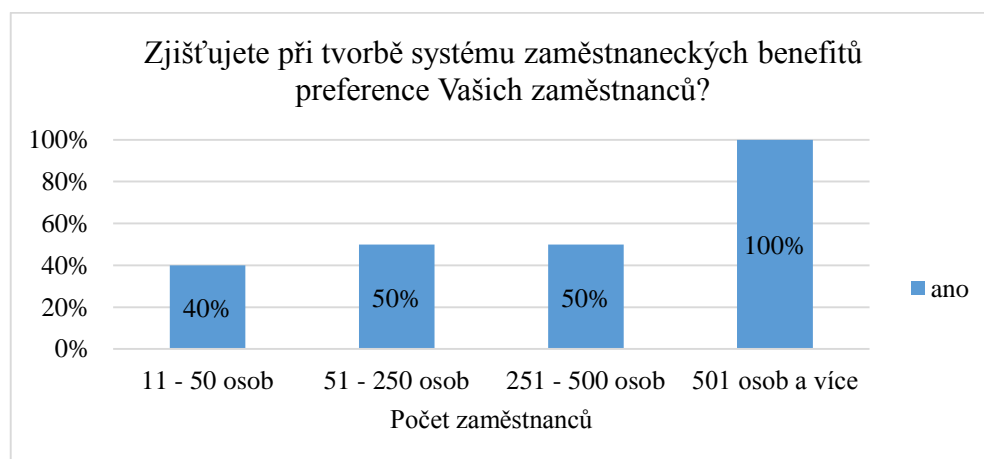
preferenze jsou zjišťovány pomocí anket vyplňovaných zaměstnanci společnosti, sledováním četnosti využívání jednotlivých benefitů nebo během diskuzí při firemních akcích a firemních poradách.



Graf 15: Zjišťování preferencí zaměstnanců podle právní formy podnikání

Zdroj: Vlastní tvorba

Preferenze svých zaměstnanců zjišťují především společnosti s ručením omezeným (75 %). Z akciových společností je zjišťuje jen 40 %. Nabídka zaměstnaneckých výhod je přizpůsobována požadavkům zaměstnanců ve společnostech, které podnikají v oblasti dopravy, průmyslové automatizace a tvorby webových projektů. Naopak o názory svých zaměstnanců se nezajímají společnosti v oblasti stavebnictví, pojišťovací a velkoobchodní činnosti.



Graf 16: Zjišťování preferencí zaměstnanců podle počtu zaměstnanců

Zdroj: Vlastní tvorba

Zájem o názory svých zaměstnanců při tvorbě systému zaměstnaneckých benefitů s počtem zaměstnanců roste (viz Graf 16). Z podniků s počtem zaměstnanců do 50 osob zjišťuje preference svých zaměstnanců pouhých 40 % zaměstnavatelů, společnosti s více než 500 zaměstnanci přizpůsobují nabídku zaměstnaneckých benefitů preferencím svých zaměstnanců všechny.

Přehodnocování skladby zaměstnaneckých benefitů

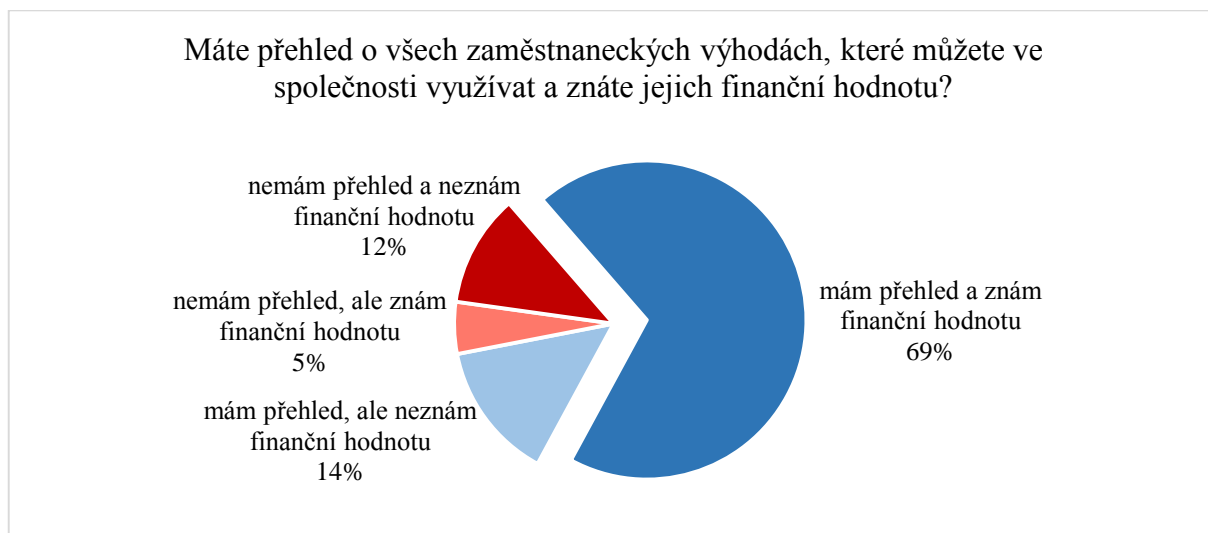
Vzhledem k tomu, že jsou v průběhu let pozměňovány daňové a další zákony, a tím také výhodnost jednotlivých benefitů, je pro podnik výhodné pravidelně přehodnocovat skladbu poskytovaných zaměstnaneckých výhod.

Kromě legislativy se také mění zaměstnanci společnosti a preference stálých zaměstnanců, proto by skladba poskytovaných zaměstnaneckých benefitů neměla zůstat několik let stejná, ale měla by být po určité době přizpůsobována aktuálním požadavkům zaměstnanců.

40 % dotázaných společností skladbu poskytovaných zaměstnaneckých výhod vůbec nepřehodnocuje. Hlavní činností podnikání těchto společností je stavebnictví nebo velkoobchod. Dalších 30 % společností tuto skladbu přehodnocuje pouze jednou za několik let.

Každý rok přehodnocuje nabídku svých zaměstnaneckých benefitů jen Dopravní podnik města Pardubic a.s., TURCK, s.r.o. a eBRÁNA s.r.o. Společnost eBRÁNA s.r.o. skladbu zaměstnaneckých výhod přehodnocuje až čtyřikrát do roka.

Přehled zaměstnanců o poskytovaných benefitech a jejich finanční hodnotě

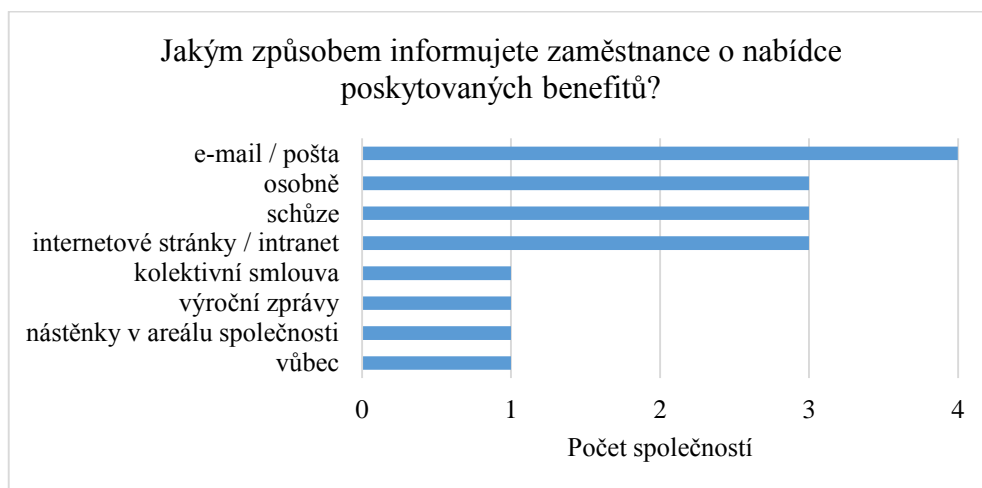


Graf 17: Přehled o zaměstnaneckých výhodách a jejich finanční hodnotě

Zdroj: Vlastní tvorba

Přehled o všech zaměstnaneckých výhodách, které může zaměstnanec ve společnosti využívat, má podle průzkumu 83 % respondentů. Už jen 69 % dotazovaných zná zároveň finanční hodnotu těchto benefitů. Největší přehled o poskytovaných benefitech a jejich hodnotě mají na základě výsledků dotazníkového šetření zaměstnanci v sociálních službách, na řídicích pozicích a vykonávající administrativní práci. Nejmenší přehled naopak mají zaměstnanci ve vzdělávacích institucích, ve zdravotnictví a dělníci.

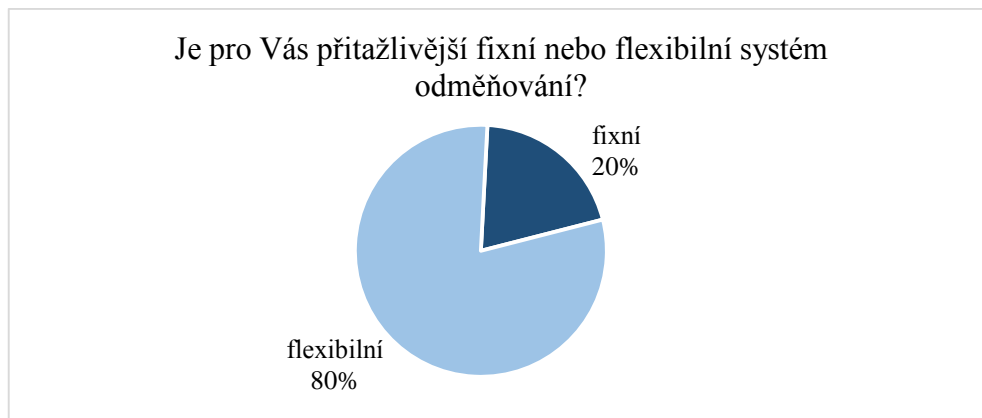
Společnosti, které se zúčastnily průzkumu, informují své zaměstnance o aktuální nabídce zaměstnaneckých benefitů zpravidla 1 až 2 způsoby, pouze společnost TURCK, s.r.o. své zaměstnance o poskytovaných benefitech neinformuje. Další 4 společnosti poskytují zaměstnancům informace o nabízených benefitech pouze ústní formou. Naopak zaměstnanci společnosti Dopravní podnik hl. m. Prahy se mohou informovat o poskytovaných výhodách hned ze čtyř různých zdrojů.



Graf 18: Způsoby informování o poskytovaných benefitech ve vybraných společnostech
Zdroj: Vlastní tvorba

Zaměstnanci společností jsou nejčastěji informováni o zaměstnaneckých výhodách, které mohou ve společnosti využívat, prostřednictvím e-mailu nebo doručení poštovní službou. Dále je nejvyužívanějším způsobem seznamování zaměstnanců s poskytovanými výhodami osobní kontakt, a to soukromě jednotlivým zaměstnancům, ale také hromadně na firemních schůzích. Velmi oblíbené je u zaměstnavatelů rovněž zveřejňování nabídky benefitů na internetových stránkách nebo v interním systému.

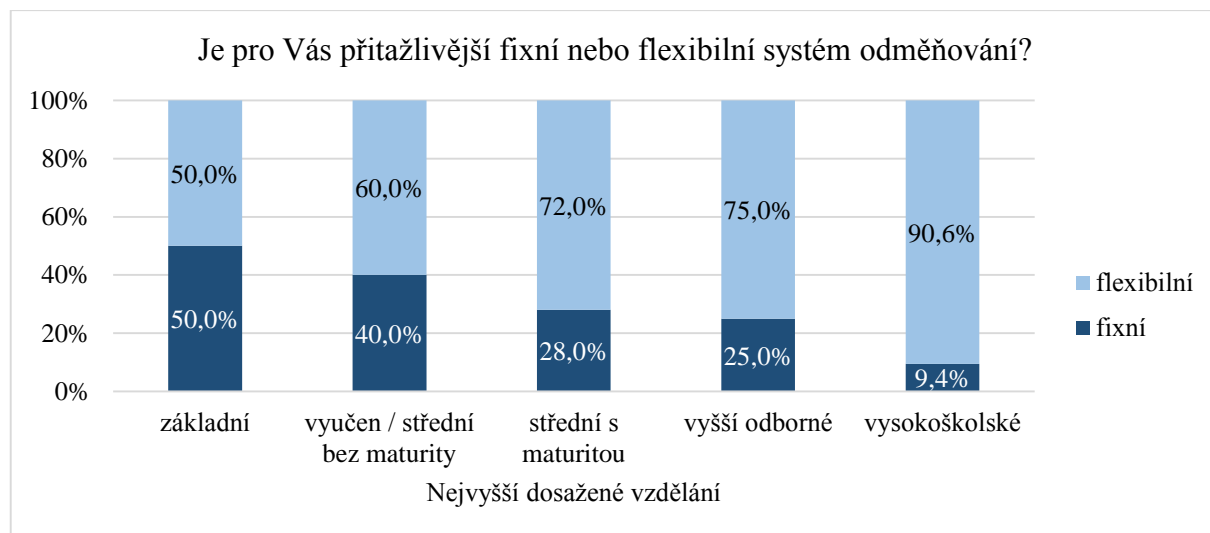
Preference systémů zaměstnaneckých benefitů



Graf 19: Preferovaný systém odměňování

Zdroj: Vlastní tvorba

Přestože je pro 80 % respondentů přitažlivější flexibilní systém odměňování, žádná z dotázaných společností ho při poskytování zaměstnaneckých výhod nevyužívá. Pouze společnost Pojišťovna České spořitelny, a.s., Vienna Insurance Group využívá částečně flexibilního systému zaměstnaneckých výhod. Všechny ostatní společnosti zaměstnanecké benefity poskytují plošně.



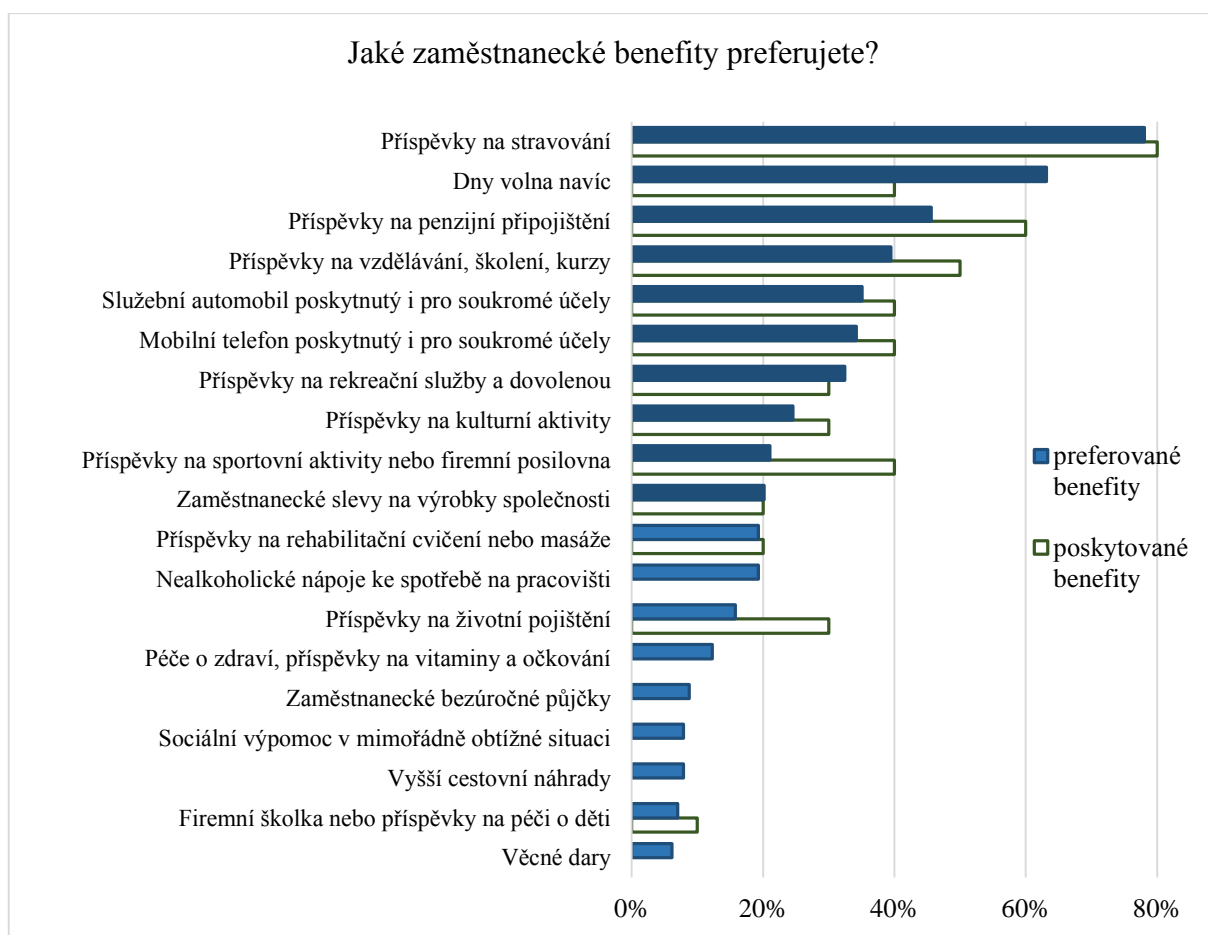
Graf 20: Preferovaný systém odměňování podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Zdroj: Vlastní tvorba

Fixní systém odměňování preferují především zaměstnanci vzdělávacích institucí a dělníci. Zaměstnanci do 50 let upřednostňují flexibilní systém zaměstnaneckých výhod, zatímco zaměstnanci nad 51 let začínají dávat přednost fixnímu systému odměňování. Preference fixního systému odměňování má v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání klesající tendenci (viz Graf 20). S vyšším vzděláním roste počet obyvatel upřednostňujících flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod.

Preference zaměstnaneckých benefitů

Nejčastěji poskytovanou zaměstnaneckou výhodou jsou příspěvky na stravování. Poskytuje je 80 % dotázaných společností. Na penzijní připojištění svým zaměstnancům přispívá 60 % společností. Celkem 50 % zaměstnavatelů nabízí zaměstnancům možnost vzdělávání a účasti na školení, stejný počet přispívá svým zaměstnancům na rekreační aktivity a dovolenou nebo na masáže.



Graf 21: Preferované a skutečně poskytované zaměstnanecké benefity

Zdroj: Vlastní tvorba

Respondenti měli za úkol vybrat 5 zaměstnaneckých výhod, které jsou pro ně nejpřitažlivější. Zaměstnanecká výhoda, kterou zaměstnanci nejvíce upřednostňují, je příspěvek na stravování. Stojí o něj celých 78 % respondentů. Tuto výhodu nabízí zaměstnancům téměř všechny dotázané společnosti.

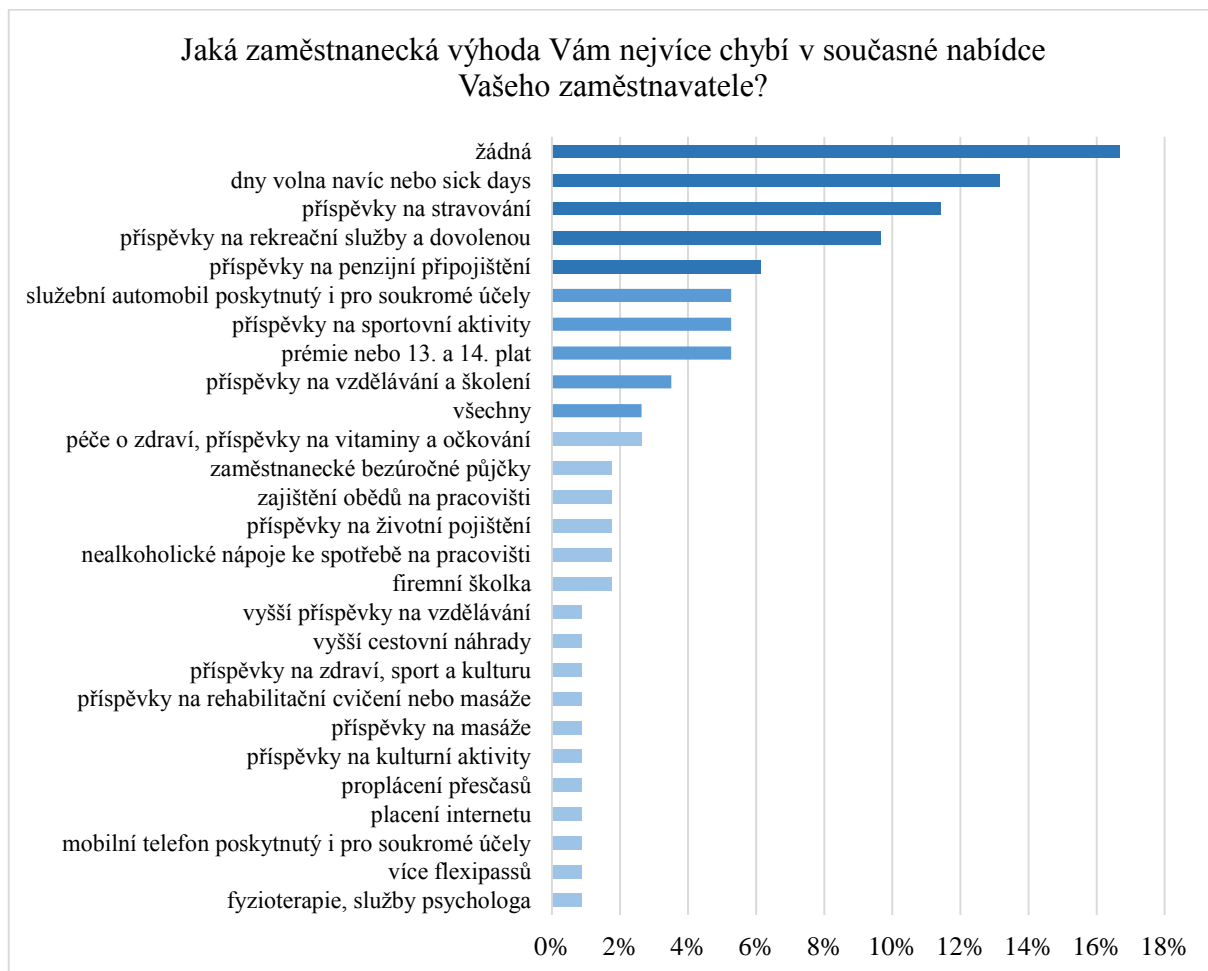
Další nejpreferovanější výhodou jsou dny volna navíc (63 %). Týden dovolené navíc poskytuje svým zaměstnancům Dopravní podnik města Pardubic a.s., Pojišťovna České spořitelny, a.s., TURCK, s.r.o. a ADAX spol. s r.o. Pojišťovna České spořitelny navíc nabízí možnost využívat k zotavení sick days.

Téměř 46 % respondentů upřednostňuje před ostatními výhodami příspěvek na penzijní připojištění. Na penzijní připojištění svým zaměstnancům přispívá 60 % dotázaných společností.

Velmi oblíbeným benefitem jsou také příspěvky na vzdělávání a školení, které preferuje 39 % dotázaných. Možnost dále se vzdělávat umožňuje svým zaměstnancům Dopravní podnik hl. m.

Praha, akciová společnost, eBRÁNA s.r.o., TURCK, s.r.o., ADAX spol. s r.o. a XY – podnikatel.

Chybějící zaměstnanecké benefity



Graf 22: Zaměstnanecké benefity, které zaměstnanci nedostávají a stojí o ně

Zdroj: Vlastní tvorba

Téměř 17% respondentů uvedlo, že jim žádná zaměstnanecká výhoda v současné nabídce zaměstnavatele nechybí. Nejčastěji uváděným zaměstnaneckým benefitem, o který by zaměstnanci měli zájem, ale nedostávají ho, jsou dny volna navíc, popřípadě sick days (13 %), dále příspěvky na stravování (11 %), a příspěvky na rekreační služby a dovolenou (10 %).

Celkem 5% dotázaných stojí o vyšší finanční ohodnocení formou 13. a 14. platu nebo prémie. V rámci dotazníkového šetření byl vložen příspěvek: „Dostáváme stravenky, ale co je okolo toho za cirkus. Můj názor: když nám chtějí přispět, ať nám to dají v hotovosti, a za co to kdo utratí, jeho věc.“ Je důležité, aby zaměstnanci pochopili princip zaměstnaneckých výhod – dostat více při stejných vynaložených finančních prostředcích společnosti. Odměna formou finanční hotovosti tento princip nenaplnuje.

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů je tedy velmi důležitá obousměrná komunikace společnosti se zaměstnanci. Společnost, aby bylo poskytování benefitů efektivní, by se měla zajímat o preference svých zaměstnanců a přizpůsobovat těmto preferencím nabídku zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnancům by měla nejen poskytovat informace o všech benefitech, které mohou zaměstnanci společnosti využívat, ale také je seznámit s jejich finanční hodnotou a vysvětlit jim důvod využívání zaměstnaneckých benefitů namísto finančního ohodnocení.

5.2 Zhodnocení poskytování benefitů z teoretického hlediska

Společnost by měla pravidelně zjišťovat, o které benefity její zaměstnanci stojí, a přizpůsobovat skladbu poskytovaných zaměstnaneckých výhod zájmům svých pracovníků. Následně by mělo vedení společnosti dát svým zaměstnancům k dispozici dostatek informací o výhodách, na které mají jako zaměstnanci společnosti nárok, a to nejlépe písemnou formou, aby si je mohli opakovaně prostudovat.

Z teoretického hlediska má nejlépe nastavený systém poskytování zaměstnaneckých výhod společnost eBRÁNA s.r.o. Tato společnost přizpůsobuje skladbu poskytovaných benefitů preferencím svých zaměstnanců a přehodnocuje ji až čtyřikrát za rok. Své zaměstnance o aktuálně poskytovaných výhodách informuje písemnou formou, a to prostřednictvím interního systému eBRÁNA system, ke kterému se zaměstnanci mohou připojit kdekoliv, kde mají přístup k internetu. eBRÁNA navíc nabízí svým zaměstnancům 13 zaměstnaneckých benefitů, což je nejvíce ze všech společností, které se zapojily do průzkumu.

5.3 Model systému zaměstnaneckých výhod vytvořený podle požadavků zaměstnanců

Na základě výsledků dotazníkového šetření se zaměstnanci by měly společnosti využívat flexibilní systém zaměstnaneckých výhod, a to zejména společnosti, které zaměstnávají především pracovníky do 50 let s vysokým stupněm vzdělání. V České republice přesto stále většina firem využívá flexibilní systém odměňování. Aby zavedení nového systému odměňování nebylo příliš administrativně náročné a zaměstnanci měli možnost si na nový systém pozvolna zvykat, společnosti mohou zavést flexibilní systém odměňování postupně, tzn. nejprve částečně flexibilní systém odměňování, následně flexibilní systém zaměstnaneckých výhod, popřípadě i flexibilní systém odměňování (viz. kapitola 2.1).

Počet poskytovaných benefitů by neměl být příliš velký, aby v nich zaměstnanci neměli zmatek. Jako vhodný počet jsem pro flexibilní systém zaměstnaneckých benefitů zvolila 10 zaměstnaneckých výhod, které respondenti označili jako nejpřitažlivější. Průměrný počet poskytovaných výhod ve společnostech, které se zapojily do průzkumu, je 6-7 zaměstnaneckých benefitů.

Tabulka 2: Přehled poskytování nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů

Název společnosti	Příspěvky na stravování	5. týden dovolené / sick days	Příspěvky na penzijní připojištění	Vzdělávání a školení zaměstnanců	Služební automobil / hrazeno PHM	Mobilní telefon / hrazeny poplatky	Rekreace / kulturní / sportovní aktivity	Sleva na výrobky / služby prodávané společností
Dopravní podnik města Pardubic a.s.	●	● / -	●	-	- / -	- / -	- / - / -	-
Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost	●	- / -	●	●	- / -	- / -	● / ● / ●	-
MIROS MAJETKOVÁ a.s.	●	- / -	●	-	- / -	- / -	- / - / -	-
BAUSET CZ, a.s.	●	- / -	●	-	- / -	- / -	- / - / -	-
Pojišťovna České spořitelny, a.s.	●	● / ●	●	-	- / -	- / -	● / ● / ●	-
eBRÁNA s.r.o.	●	- / -	-	●	● / -	● / -	● / - / ●	●
TURCK, s.r.o.	●	● / -	-	●	● / -	● / ●	- / ● / ●	-
ADAX spol. s r.o.	●	● / -	●	●	● / -	● / -	- / - / -	-
PEMA VELKOOBCHOD s.r.o.	-	- / -	-	-	- / -	- / -	● / - / -	-
XY - podnikatel	-	- / -	-	●	● / ●	● / ●	● / - / -	●

Zdroj: Vlastní tvorba

Tabulka 2 obsahuje přehled poskytování 10 zaměstnaneckých výhod, které občané České republiky zvolili za nejoblíbenější, v analyzovaných společnostech. Znak „●“ znamená, že společnost svým zaměstnancům danou výhodu poskytuje, naopak „-“ značí, že společnost výhodu nenabízí. Jednotlivým benefitům byly přiděleny váhy podle počtu zaměstnanců preferujících danou výhodu (např. příspěvky na stravování preferuje 89 respondentů z celkových 114, proto této výhodě byla přidělena váha 0,78) a vypočítána přitažlivost jednotlivých společností pomocí vzorce:

$$Z = \sum v_i * X_i,$$

kde Z je celková přitažlivost společnosti, v_i jsou váhy jednotlivých benefitů a X_i nabývá hodnoty 0, pokud společnost danou výhodu nenabízí nebo 1, pokud výhodu poskytuje.

Na základě těchto kritérií byla nejpřitažlivější firmou pro veřejnost z hlediska poskytování zaměstnaneckých benefitů vyhodnocena společnost TURCK, s.r.o., která poskytuje svým zaměstnancům 7 z 10 nejoblíbenějších zaměstnaneckých výhod. Dále nejlépe splňují požadavky potenciálních zaměstnanců Pojišťovna České spořitelny, a.s., Vienna Insurance Group, ADAX spol. s r.o. a eBRÁNA s.r.o.

Navržený model je univerzálním modelem vytvořeným podle názorů vzorku obyvatel České republiky. Žádná společnost by se však tímto navrženým modelem neměla řídit, ale měla by si podobným způsobem vytvořit vlastní model na základě požadavků svých zaměstnanců.

5.4 Zhodnocení efektivnosti poskytovaných výhod pro zaměstnavatele

Aby bylo poskytování zaměstnaneckých benefitů efektivní, mělo by oproti navyšování mzdy přinášet úsporu. Na straně zaměstnavatele tato úspora závisí na tom, zda se jedná o daňově uznatelný náklad, a jestli je příjem zaměstnance plynoucí z dané zaměstnanecké výhody zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na důchodové a zdravotní pojištění.

Společnosti tedy zpravidla zavádí takové zaměstnanecké výhody, které jsou pro ně daňově výhodné. V případě změny zákona o daních z příjmů a zrušení daňového zvýhodnění jsou podniky postaveny před rozhodnutím, zda zaměstnaneckou výhodu zanechat nebo ji zrušit. Toto rozhodnutí by mělo být provedeno s ohledem na to, zda zaměstnanci společnosti výhodu využívají. Pokud by společnost zrušila již zavedenou výhodu, na kterou jsou zaměstnanci zvyklí a chtějí ji využívat, mohlo by to vést ke stížnostem a demotivaci zaměstnanců.

Pokud by společnost poskytovala svým zaměstnancům výhody navržené v modelu systému zaměstnaneckých výhod, dosahovala by v roce 2015 v porovnání s navýšením mzdy úspor z jednotlivých benefitů uvedených v následující tabulce.

Tabulka 3: Úspora vybraných zaměstnaneckých výhod v porovnání s vyplacením mzdy

	Daňový náklad	Odvod pojistného	Úspora
Příspěvky na stravování	ano do 55 %	ne	25,45 %
Dny volna nad rámec dovolené	ano	ano	0 %
Příspěvky na penzijní připojištění	ano	ne do 30 tis. Kč / rok	až 34 %
Vzdělávání zaměstnanců	ano	ne	34 %
Automobil / telefon pro osobní potřebu	ano	ano	0 %
Příspěvky na rekreaci	ne	ne do 20 tis. Kč / rok	až 15 %
Příspěvky na kulturní a sportovní aktivity	ne	ne	15 %
Zaměstnanecké slevy	ano	ano	0 %

Zdroj: Vlastní tvorba

6 ZÁVĚR

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době nedílnou součástí celkové odměny poskytované zaměstnancům za jejich práci a dávají organizaci možnost odlišit se od ostatních společností. Při poskytování zaměstnaneckých benefitů je důležité, aby jednotlivé výhody přinášely zaměstnanci vyšší reálnou hodnotu, popřípadě úsporu zaměstnavateli a současně byly pro zaměstnance přitažlivé.

Reálný příjem zaměstnance se zvyšuje díky nezahrnutí vybraných zaměstnaneckých výhod do základu daně z příjmů fyzických osob a současně do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na důchodové a zdravotní pojištění. Úspora zaměstnavatele spočívá v nezahrnutí hodnoty zaměstnanecké výhody do vyměřovacího základu pro odvod povinného pojistného zaměstnance. Další možností může být schopnost společnosti pořídit zboží či službu, která je považována za zaměstnaneckou výhodu, za nižší cenu, než by ji mohl pořídit sám zaměstnanec. Pokud by poskytnutí zaměstnaneckého benefitu nebylo výhodnější než vyplacení mzdy, ztrácelo by jeho poskytnutí smysl.

Zvýšení přitažlivosti systému zaměstnaneckých výhod spočívá v přizpůsobení jejich nabídky preferencím vlastních zaměstnanců. Pokud zaměstnanci o danou výhodu nemají zájem a nepřinášejí jim žádnou hodnotu, je zaměstnanecká výhoda zbytečným nákladem společnosti, který jí nepřinášejí žádný užitek, jak z hlediska motivace stávajících zaměstnanců, tak zvýšení atraktivity společnosti pro potenciální schopné pracovníky.

Velmi důležitá je obousměrná komunikace společnosti se zaměstnanci. Aby společnost mohla přizpůsobit svou nabídku zaměstnaneckých benefitů preferencím vlastních zaměstnanců, musí je nejprve nějakým způsobem rozpoznat. Určit preference zaměstnanců je možné například sledováním četnosti využívání jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, prostřednictvím anket vyplňovaných zaměstnanci nebo během diskuzí s vlastními zaměstnanci. Pokud ale společnost zároveň neposkytuje zaměstnancům dostatečné informace o poskytovaných výhodách, ztrácí jejich poskytování z hlediska motivace význam.

Z vybraných společností zjišťuje preference svých zaměstnanců jen 50 % podniků. O poskytovaných výhodách jsou zaměstnanci nejčastěji informováni prostřednictvím e-mailu nebo osobně. Často také zaměstnavatelé zveřejňují nabídku zaměstnaneckých benefitů na svých internetových stránkách nebo v interním systému.

Přestože je u zaměstnanců velmi oblíbený flexibilní systém zaměstnaneckých výhod, v České republice ještě není příliš rozšířen. Ze společností, které se zapojily do průzkumu, volitelný systém žádná nevyužívá. Pouze společnost Pojišťovna České spořitelny, a.s., Vienna Insurance Group využívá částečně flexibilního systému zaměstnaneckých výhod, v rámci kterého si mohou zaměstnanci sami rozhodnout, v jakém poměru jim bude stanovená částka zaslána na penzijní připojištění a na životní pojištění. Dále mohou čerpat příspěvky do určitého limitu, které lze využít dle uvážení na rekreační služby, kulturní a sportovní aktivity. Společnost Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost poskytuje svým zaměstnancům poukázky Flexi Pass, které jsou určitou formou flexibilního benefitu a mohou být využity na volnočasové aktivity.

Všechny oslovené společnosti nabízí svým zaměstnancům alespoň jeden zaměstnanecký benefit. Průměrný počet poskytovaných výhod v těchto společnostech je 6-7 zaměstnaneckých benefitů. Nejčastěji poskytovaným benefitem jsou příspěvky na stravování, dále příspěvky na penzijní připojištění, vzdělávání vlastních zaměstnanců a příspěvky na rekreaci. V rámci vzdělávání zaměstnavatelé přispívají svým zaměstnancům především na výuku cizích jazyků, ale také na jejich odborný rozvoj.

Řada zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům další benefity jako flexibilní pracovní dobu nebo možnost práce z domova, ale neuvádí je jako zaměstnaneckou výhodu. Vedení společností často říká: „My jsme malá společnost, my toho zaměstnancům moc nenabízíme.“ Ve skutečnosti však zaměstnancům nabízí více, než si sami uvědomují. Dokud si však tyto výhody nezačne uvědomovat vedení společnosti, těžko je začnou vnímat zaměstnanci.

Z teoretického hlediska má nejlépe nastavený systém poskytování zaměstnaneckých výhod společnost eBRÁNA s.r.o., která přizpůsobuje skladbu poskytovaných benefitů preferencím svých zaměstnanců až čtyřikrát za rok, své zaměstnance informuje o poskytovaných benefitech prostřednictvím interního systému eBRÁNA systém a nabízí svým zaměstnancům 13 zaměstnaneckých benefitů, což je nejvíce ze všech společností, které se zapojily do průzkumu.

Na základě výsledků průzkumu byla za nejatraktivnější společnost pro uchazeče o zaměstnání z hlediska poskytování zaměstnaneckých benefitů zvolena společnost TURCK, s.r.o., která poskytuje svým zaměstnancům 7 z 10 nejoblíbenějších zaměstnaneckých výhod.

7 BIBLIOGRAFICKÉ CITACE

1. ADAX SPOL. S R.O. *ADAX - průmyslová automatizace* [online]. [cit. 2015-05-08]. Dostupné z: <http://www.adax.cz/>
2. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.
3. ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999, 963 s. ISBN 80-716-9614-5.
4. BAUSET CZ, a.s. *BAUSET CZ AKCIOVÁ SPOLEČNOST* [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.bauset.cz/>
5. BENEFIT MANAGEMENT s. r. o. *Benefit Plus: Externí správa zaměstnaneckých benefitů* [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.benefit-plus.eu/>
6. BENEFITY a. s. *Benefity.cz - Firemní benefity pro zaměstnance* [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <https://www.benefity.cz/>
7. BLÁHA, Jiří. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005, 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
8. DOPRAVNÍ PODNIK HL. M. PRAHY, akciová společnost. *Dopravní podnik hlavního města Prahy* [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.dpp.cz/>
9. DOPRAVNÍ PODNIK MĚSTA PARDUBIC, a.s. *Dopravní podnik města Pardubic, a.s.* [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.dpmp.cz/>
10. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
11. eBRÁNA s.r.o. *eBRÁNA: tvorba webových stránek, e-shopů, internetová reklama a SEO, PPC* [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://ebrana.cz/>
12. FOOT, Margaret, Caroline HOOT. *Personalistika*. Vyd. 1. Praha: Computer Press, 2002, 462 s. ISBN 80-722-6515-6.
13. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
14. LIVIAN, Yves-Frédéric a Lenka PRAŽSKÁ. *Řízení lidských zdrojů v Evropě: (srovnání s Českou republikou)*. Vyd. 1. Praha: HZ, 1997, 148 s. ISBN 80-860-0919-X.
15. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, 131 s. ISBN 978-807-3572-754.
16. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, 146 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.

17. MIROS MAJETKOVÁ a.s. *MIROS DOPRAVNÍ STAVBY a.s.* [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.miros-pce.cz/>
18. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. ze dne 12. prosince 2007, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. In: *Sbírka zákonů České republiky*
19. PEMA VELKOOBCHOD s.r.o. *PEMA Velkoobchod drogerie* [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.velkoobchoddrogerie.cz/>
20. POJIŠŤOVNA ČESKÉ SPOŘITELNY, a.s., Vienna Insurance Group. *Pojišťovna České spořitelny - specialista na životní pojištění* [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <https://www.pojistovnacs.cz/>
21. SODEXO PASS ČESKÁ REPUBLIKA a. s. *cz.benefity.sodexo.com* [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://cz.benefity.sodexo.com/>
22. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. *Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání - Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. 2014 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>
23. ŠTEINFELD, Jakub a Pavel GALUŠKA. *Zaměstnanecké výhody a daně: zdaňování příjmů zaměstnanců včetně příkladů*. Praha: ASPI, 2004, 127 s. ISBN 80-863-9581-2.
24. TURCK S.R.O. *Home, TURCK s.r.o., Na Brně 2065 500 06, Hradec Králové* [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.turck.cz/>
25. Vyhláška č. 114/2002 Sb. ze dne 27. března 2002, o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*
26. Zajištění na důchod: Peníze.cz. *Peníze.cz - Půjčky, Kurzy měn, Akcie, Hypotéky, Bydlení, Daně* [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zajisteni-na- duchod>
27. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*
28. Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992, o daních z příjmů, ve znění pozdějších právních předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*
29. Zákon č. 589/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*
30. Zákon č. 592/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992, o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*

8 PŘÍLOHY

Příloha A <i>Dotazník určený pro vybrané společnosti</i>	75
Příloha B <i>Dotazník určený pro potenciální zaměstnance</i>	77

Příloha A Dotazník určený pro vybrané společnosti

Informace o společnosti:

Název společnosti:	Klikněte sem a zadejte text.
Předmět činnosti:	Klikněte sem a zadejte text.
Obrat:	<input type="radio"/> do 55,45 mil. Kč <input type="radio"/> do 277,25 mil. Kč <input type="radio"/> do 1 386,25 mil. Kč <input type="radio"/> nad 1 386,25 mil. Kč
Počet zaměstnanců:	<input type="radio"/> do 10 osob <input type="radio"/> 11 - 50 osob <input type="radio"/> 51 - 250 osob <input type="radio"/> 251 - 500 osob <input type="radio"/> 501 osob a více
Místo působení:	<input type="radio"/> pouze tuzemsko <input type="radio"/> tuzemsko a země EU <input type="radio"/> tuzemsko a 3. země <input type="radio"/> tuzemsko, země EU a 3. země

Zaměstnanecské benefity:

1. Zjišťujete při tvorbě systému zaměstnanecských benefitů preference Vašich zaměstnanců?
 ano
 ne
 - 1.1. Jestliže ano, jakou formou?
 anketa
 sledování četnosti využívání jednotlivých benefitů
 jiné:
2. Využíváte flexibilního systému zaměstnanecských výhod zvaný cafeteria?
 ano
 ne, ale uvažujeme o jeho zavedení
 ne
 - 2.1. Jestliže ano, jakou formou je realizován?
 všichni zaměstnanci si vybírají ze stejné nabídky do určitého limitu
 benefity jsou rozděleny do bloků a zaměstnanci si volí výhody podle stanovených omezení v rámci každého bloku
 všem zaměstnancům je poskytováno tzv. jádro a z ostatních výhod si volí do určitého limitu
 zaměstnanci jsou rozděleni do kategorií např. podle pohlaví, věku, pracovní pozice a pro každou kategorii je vytvořena jiná nabídka
 jiné:
3. Jak často přehodnocujete skladbu poskytovaných zaměstnanecských benefitů?

4. Jakým způsobem informujete zaměstnance o nabídce poskytovaných benefitů?
- internetové stránky
 - e-mail / pošta
 - výroční zprávy
 - schůze
 - jiné: Klikněte sem a uveďte jak.
5. Do jaké míry je ovlivňováno poskytování zaměstnaneckých výhod centrálou?
- vše je řízeno centrálou
 - pobočka si o nabídce zaměstnaneckých výhod rozhoduje sama
 - centrála o poskytování rozhoduje jen částečně:
 - naše společnost nemá pobočky
6. Najímá si Vaše společnost externí firmu, která zajistí poskytování zaměstnaneckých benefitů za ní? (např. Sodexo Pass ČR nebo Benefitly)
- ano
 - ne

7. Jaké zaměstnanecké benefity poskytuje svým zaměstnancům?

Zaměstnanecká výhoda	Bližší popis (výše příspěvku atd.)	Podmínky nároku (všichni, vybrané pozice, mimořádné události,...)	Výhody, jaké v jejich poskytování vidíte
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.
Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.	Klikněte sem a zadejte text.

8. Prostor pro Vaše připomínky:

Klikněte sem a zadejte text.

Příloha B *Dotazník určený pro potenciální zaměstnance*

1. Jaká je náplň Vaší pracovní činnosti?

- dělnická (manuální práce) zdravotnictví (lékař, veterinář)
 obslužná (práce v oblasti služeb) kancelářská (administrativa)
 technická (věda, výzkum a vývoj) řídicí (management)
 vzdělávací (pedagogika) jiná:

2. Do jaké míry Vás motivují následující druhy odměn k vyšším výkonům?

	vůbec	málo	středně	hodně
finanční odměna (mzda)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zaměstnanecké benefity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
morální odměna (uznání, poděkování)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Je pro Vás při výběru zaměstnavatele důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů ve společnosti?

- rozhodně ano spíše ne
 spíše ano rozhodně ne

4. Jste spokojen/a s poskytováním zaměstnaneckých benefitů ve společnosti, kde pracujete?

- rozhodně ano spíše ne
 spíše ano rozhodně ne
 není pro mě podstatné

5. Máte přehled o všech zaměstnaneckých výhodách, které můžete ve společnosti využívat?

- ano ne

6. Znáte finanční hodnotu zaměstnaneckých výhod, které Vám zaměstnavatel poskytuje?

- ano ne

7. Jaké zaměstnanecké benefity preferujete? (vyberte 5)

- Příspěvky na vzdělávání, školení, kurzy
 Služební automobil poskytnutý i pro soukromé účely
 Mobilní telefon poskytnutý i pro soukromé účely
 Příspěvky na stravování
 Nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti
 Příspěvky na životní pojištění
 Příspěvky na penzijní připojištění
 Příspěvky na sportovní aktivity nebo firemní posilovna
 Příspěvky na kulturní aktivity
 Příspěvky na rekreační služby a dovolenou (wellness, zájezdy atd.)
 Příspěvky na rehabilitační cvičení nebo masáže
 Péče o zdraví, příspěvky na vitaminy a očkování
 Dny volna navíc
 Firemní školka/jesle nebo příspěvky na péči o děti předškolního věku
 Vyšší cestovní náhrady
 Zaměstnanecké bezúročné půjčky
 Sociální výpomoc v mimořádně obtížné situaci
 Věcné dary
 Zaměstnanecké slevy na výrobky/služby produkované společností

Jiné: Klikněte sem a zadejte text.

8. Jaká zaměstnanecká výhoda Vám nejvíce chybí v současné nabídce Vašeho zaměstnavatele?

9. Je pro Vás přitažlivější fixní nebo flexibilní systém odměňování?

- fixní (pevně daná nabídka zaměstnaneckých výhod)
- flexibilní (možnost volby z širší nabídky zaměstnaneckých výhod do určitého limitu)

10. Jaké je Vaše pohlaví?

- žena
- muž

11. Jaký je Váš věk?

- do 20 let
- 21 - 35 let
- 36 - 50 let
- 51 a více let

12. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- vyšší odborné
- vyučen / střední bez maturity
- vysokoškolské
- střední s maturitou