

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Mzdové účetnictví, daně a personalistika**

Personální a daňové aspekty využívání zaměstnaneckých benefitů

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Kateřina BRODESROVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: prof. Ing. Václav VYBÍHAL, CSc

Znojmo, 2016

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Personální a daňové aspekty využívání zaměstnaneckých benefitů“ vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce prof. Ing. Václava Vybíhala, CSc. a v seznamu literatury jsem uvedla všechny použité zdroje.

V Moravském Krumlově dne 27.04.2016

.....
Kateřina Brodesrová

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce prof. Ing. Václavu Vybíhalovi, CSc. za vstřícný přístup a ochotu, se kterou mi poskytoval rady a zejména za čas, který mi věnoval při zpracování bakalářské práce. Děkuji také rodině, která mi byla po celou dobu velkou oporou.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Kateřina BRODESROVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Mzdové účetnictví, daně a personalistika
Název	Personální a daňové aspekty využívání zaměstnaneckých benefitů
Název (v angličtině)	Personal and tax aspects of employee benefits use

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Popsat, identifikovat a strukturovat jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům, vymezit, jaké typy benefitů podniky nabízejí zaměstnancům s ohledem na zákonné možnosti, jaké zákonem stanovené daňové a odvodové výhody existují v tomto směru v České republice. Významnou součástí práce je posouzení vlivu zaměstnaneckých benefitů na chování a motivaci zaměstnanců v konkrétním podnikatelském subjektu.

Postup práce:

1. V úvodní části práce budou prezentovány zaměstnanecké benefity jako fenomény personální práce a kodifikován mechanismus jejich fungování ve vztahu k principům odměňování a k principům personální práce.
2. V teoretické části práce bude věnována pozornost identifikaci a struktuře zaměstnaneckých benefitů z pohledu zákonných možností jejich využívání včetně daňových a pojistných aspektů a roli zaměstnaneckých benefitů v podniku při uplatňování mzdových a personálních zásad.
3. V praktické části práce bude provedena analýza uplatňování zaměstnaneckých benefitů v podnikatelském prostředí, verifikace jejich využívání ve vazbě na zákonné možnosti a daňové výhody. Syntetický pohled na danou problematiku bude završen případnými návrhy na konkrétní změny vedoucí k posílení motivace zaměstnanců.

Metody: V bakalářské práci budou využity vědecké metody zkoumání, především metody deskripce, komparace, analýzy, syntézy, explikace, matematicko-statistické metody a metoda dotazníková.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha : Grada Publishing, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
3. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 1. vyd. Praha : ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-275-3.
4. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2. vyd. Praha : Linde, 2009. 240 s. ISBN 978-80-7201-754-6.
5. VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2013, praktický průvodce*. 16. vyd. Praha : Grada Publishing, 2013. 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2014



Kateřina Brodesrová
Kateřina BRODESROVÁ
student

Václav Vybíhal
prof. Ing. Václav VYBÍHAL, CSc.
vedoucí bakalářské práce

Hana Březinová
doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
garant studijního oboru

Kamil Fuchs
prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.
rektor SVŠE Znojmo

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá personálními a daňovými aspekty využívání zaměstnaneckých benefitů. Teoretická část se zaměřuje na prezentaci zaměstnaneckých benefitů jako fenoménu personální práce. Pozornost je věnována zejména identifikaci a struktuře zaměstnaneckých benefitů z pohledu zákonných možností jejich využívání včetně daňových a pojistných aspektů a roli zaměstnaneckých benefitů v podniku při uplatňování mzdových a personálních zásad v České republice. Praktická část práce se věnuje analýze uplatňování zaměstnaneckých benefitů a posouzení jejich vlivu na chování a motivaci zaměstnanců v konkrétním podnikatelském subjektu. Na základě poznatků získaných z dotazníků předkládá návrh změn v jejich poskytování a doporučuje nové druhy zaměstnaneckých benefitů, které by měly větší vliv na motivaci zaměstnanců.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, motivace, daňové aspekty, zaměstnavatel, zaměstnanec.

Abstract

The bachelor thesis deals with personnel and tax aspects of the use of employee benefits. The theoretical part focuses on the presentation of employee benefits as a phenomenon of personal work. Attention is paid to the identification and structure of employee benefits in terms of their use of legal options, including tax and insurance aspects and the role of employee benefits businesses in the implementation of wage and personnel policies in Czech republic. The practical part is devoted to the analysis of the application of employee benefits and assess their impact on the behavior and motivation of employees in a particular business entity. Based on the findings from questionnaires submitted a proposal for changes in their provision and recommends new types of employee benefits, which would have a greater impact on employee motivation.

Keywords

Employeebenefits, incentives, tax aspects, employer, employee.

Obsah

1	Úvod	8
2	Cíl práce a metodika	10
3	Teoretická část	11
3.1	Zaměstnanecké benefity	11
3.2	Význam zaměstnaneckých benefítů	11
3.3	Výhody zaměstnaneckých benefítů	12
3.4	Členění zaměstnaneckých benefítů	13
3.4.1	Členění benefítů z hlediska důvodu poskytování.....	13
3.4.2	Členění benefítů z hlediska cílových skupin zaměstnanců	13
3.4.3	Věcné členění zaměstnaneckých benefítů	14
3.4.4	Členění benefítů z hlediska způsobu poskytování	15
3.4.5	Členění zaměstnaneckých benefítů podle charakteru poskytnutí.....	16
3.4.6	Členění zaměstnaneckých benefítů z časového hlediska	16
3.4.7	Členění zaměstnaneckých benefítů z hlediska daňových dopadů	17
3.5	Deskripce nejčastěji využívaných zaměstnaneckých benefítů	18
3.5.1	Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	18
3.5.2	Příspěvek na stravování a stravenky	19
3.5.3	Vzdělávání zaměstnanců, školení, doškolování	21
3.5.4	Příspěvek na rekreaci	22
3.5.5	Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna	22
3.5.6	Poskytování služebního vozidla i pro soukromé účely	23
3.5.7	Příspěvky na kulturní a sportovní akce	23
3.5.8	Přechodné ubytování zaměstnance	24
3.5.9	Doprava zaměstnanců do zaměstnání	24
3.5.10	Půjčky zaměstnancům	25
3.6	Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefítů v ČR	26
4	Praktická část	27
4.1	Charakteristika subjektu	27
4.2	Organizační struktura	27
4.3	Forma a způsob poskytování zaměstnaneckých benefítů ve společnosti XYZ, organizační složka	28
4.3.1	Příspěvky na penzijní připojištění a na životní pojištění se státním příspěvkem	30
4.3.2	Stravenky	30
4.3.3	Dodatková dovolená, sick days	31
4.3.4	Jazykové kurzy.....	31

4.3.5	Kultura, rekreace, sportovní akce.....	32
4.4	Dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení.....	33
4.4.1	Výsledky dotazníkového průzkumu.....	44
4.5	Shrnutí výsledků průzkumu	46
4.5.1	Zefektivnění systému poskytování zaměstnaneckých benefitů	46
4.5.2	Návrh změn v poskytovaných benefitech	47
5	Závěr.....	48
6	Seznam použité literatury	50
7	Seznam příloh.....	53
8	Přílohy	54

1 Úvod

V dnešní době, kdy je velká poptávka po kvalitních a kvalifikovaných zaměstnancích se stává využívání zaměstnaneckých benefitů, neboli zaměstnaneckých výhod, jistou samozřejmostí. Zaměstnavatel, který neposkytuje benefity, má dnes velice ztíženou pozici na trhu práce při získávání nových, kvalifikovaných zaměstnanců. Poskytování zaměstnaneckých výhod také mnohé vypovídá o ekonomické situaci zaměstnavatele. Velké firmy nebo firmy se zahraničním managementem zpravidla poskytují mnohem širší spektrum těchto výhod než firmy malé, fyzické osoby nebo státní instituce. Poskytování zaměstnaneckých výhod je motivačním faktorem, který ovlivňuje výkon zaměstnance a tím zvyšuje i výkon celého podniku. Zaměstnavatelé poskytují zaměstnanecké benefity také z důvodu schopnosti obstát v konkurenci s jinými společnostmi.

Pro zaměstnavatele může poskytování benefitů znamenat také daňové zvýhodnění a úsporu mzdových nákladů. Pro zaměstnance jsou osvobozené od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a neodvádí se z nich ani sociální a zdravotní pojištění.

Poskytování benefitů má plnit především motivační funkci, a proto by bylo jistě velmi přínosné, kdyby zaměstnavatelé poskytovali širší spektrum těchto výhod a zaměstnanec si mohl sám zvolit o jaký benefit má zájem. Pro jednotlivé zaměstnance jsou zajímavé a motivační jiné druhy benefitů.

Benefit označuje všechna plnění, kromě mzdy, plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci. Na benefity není právní nárok, ale záleží pouze a jen na zaměstnavateli zda, v jaké míře a komu výhody poskytne. Poskytování benefitů se řídí zákoníkem práce, zákonem o daních z příjmů, zákonem o pojistném na sociální zabezpečení a zákonem o pojistném na zdravotní pojištění.

Nároku na čerpání zaměstnaneckých benefitů a pravidla pro jejich poskytování jsou upřesněna v kolektivní smlouvě, vnitřních předpisech nebo pracovní či jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V době ekonomické krize se stále více diskutuje otázka poskytování zaměstnaneckých

benefitů. I přes to, že byly několikrát snahy tyto výhody zrušit nebo alespoň výrazně omezit, dosud se tak nestalo.

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na problematiku významu a mechanismus fungování zaměstnaneckých benefitů, jejich identifikaci a strukturu z různých hledisek. Jedná se o členění z hlediska daňové a odvodové výhodnosti, z věcného hlediska, z hlediska charakteru, z hlediska formy poskytování, z hlediska času a z hlediska diferenciací. Zabývá se také jednotlivými druhy a typy poskytovaných benefitů z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance.

V praktické části je analyzován systém uplatňování zaměstnaneckých benefitů a verifikován způsob jejich využívání ve vazbě na zákonné možnosti a daňové výhody u podnikatelského subjektu XYZ, organizační složky. Jedná se organizační složku společnosti s ručením omezeným jejímž zřizovatelem je zahraniční osoba a předmětem činnosti je kovovýroba. Na základě informací získaných z dotazníků předkládám změny v poskytování zaměstnaneckých benefitů a navrhuji využívání dalších druhů těchto výhod.

2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je popsat, identifikovat a strukturovat jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům. Vymežit, jaké typy benefitů podniky nabízejí zaměstnancům s ohledem na zákonné možnosti, jaké zákonem stanovené daňové a odvodové výhody existují v tomto směru v České republice. Významnou součástí práce je posouzení vlivu zaměstnaneckých benefitů na chování a motivaci zaměstnanců v konkrétním podnikatelském subjektu.

V praktické části práce jsem postupovala tak, že jsem na základě prostudování širokého vějíře pramenů vytvořila data dotazníku, který jsem zkonzultovala s vedoucím práce a vedením firmy, které mi umožnilo předložit dotazník 30 náhodně vybraným zaměstnancům. Zaměstnanci vyplnili dotazník za mé přítomnosti a při poskytnutí jiných vysvětlujících a doplňujících otázek. Po sběru vyplněného dotazníku jsem za použití elementárních matematicko- statistických metod zpracovala získané poznatky a provedla jejich vyhodnocení, které jsem v závěru doplnila vlastním doporučením.

V bakalářské práci byly využity metody zkoumání, především metody deskripce, komparace, analýzy, syntézy, explikace, matematicko-statistické metody a metoda dotazníková. Základem práce byly informace z odborné literatury doplněné o údaje z internetových zdrojů a zákonů týkajících se odměňování pracovníků.

3 Teoretická část

V této části je provedena deskripce a specifikace pojmu zaměstnanecké benefity, je řešena jejich úloha při uplatňování mzdových a personálních zásad, členění jednotlivých druhů, význam a trendy zaměstnaneckých benefitů v České republice.

3.1 Zaměstnanecké benefity

Benefity jsou takové výhody, které jsou poskytovány zaměstnavatelem zaměstnancům nad rámec mzdy a není na ně právní nárok. Je zcela na rozhodnutí zaměstnavatele, zda, v jaké míře a komu je poskytne. Většina zaměstnavatelů upravuje pravidla čerpání zaměstnaneckých benefitů kolektivní smlouvou, případně vnitřními předpisy.

Zaměstnanecké benefity jsou považovány za součást odměňování pracovníků, ale na rozdíl od odměn za odpracovanou dobu, výkon, schopnosti či tržní hodnotu pracovníka se zpravidla poskytují pracovníkům pouze za to, že jsou v dané firmě v pracovním poměru. Poskytují se tedy většinou plošně, pouze u některých z nich se přihlíží k postavení pracovníka ve firmě, k době zaměstnání ve firmě a zásluhám. Na některých zaměstnaneckých výhodách se podílejí i rodinní příslušníci pracovníků firmy. (Koubek, 2007, s. 186)

Zaměstnanecké benefity slouží zejména k posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci (Pelc, 2009, s.12). Jsou nástrojem zvyšování jejich oddanosti podniku a vypovídají o tom, že zaměstnavatelé pečují o pohodu a blahobyt svých zaměstnanců (Armstrong, 2009, s. 382). Umožňují získat a udržet si kvalitní a kvalifikované pracovníky, které firma potřebuje (Armstrong, 1996, s.160).

Počet nabízených benefitů závisí především na možnostech a ochotě zaměstnavatele. Některé zaměstnanecké výhody, jako například mateřská dovolená, musejí být poskytovány ze zákona. (Armstrong, 2009, s. 382)

3.2 Význam zaměstnaneckých benefitů

Význam poskytování zaměstnaneckých benefitů je několikerý. Z ekonomického hlediska jde o možnost úspory mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy. (Pelc, 2008, s.13)

Podle Urbana (2005) je důvodem, proč podniky k odměňování svých zaměstnanců používají benefitů, především to, že zaměstnanecké výhody mohou:

- zlepšovat pověst a konkurenceschopnost podniku na trhu práce, a tak usnadňovat nábor a stabilizaci zaměstnanců;
- omezovat nespokojenost a fluktuaci zaměstnanců;
- podporovat relaxaci, rozvoj a sociální zázemí zaměstnanců, a tím nepřímo i jejich výkonnost;
- zlepšovat zaměstnanecké vztahy, podporovat loajalitu k organizaci či hrdost na zaměstnavatele;
- přinášet organizacím i zaměstnancům daňové výhody;
- přinášet - v důsledku pořizování výhod ve velkém - podnikům možnost úspor nákladů spojených s pořizováním benefitů, a tím i možnost nabídnout tyto benefity zaměstnancům za nižší než tržní cenu;
- nepodléhat ve srovnání s finančním odměňováním natolik inflaci;
- umožňovat firmám po určitou dobu disponovat se zdroji investovanými do výplaty benefitů.

3.3 Výhody zaměstnaneckých benefitů

Pro zaměstnavatele:

- úspora mzdových nákladů s ohledem na daňové úlevy;
- účinný nástroj personálního managementu přispívající ke zvýšení loajality, motivace a produktivity;
- snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů;
- zvýšení atraktivity společnosti zaměstnavatele. (Pelc, 2008, s. 21)

Pro zaměstnance:

- získání atraktivních finančních i naturálních prostředků zvolenou formou, nezatížených daňovými odvody;
- využití množstevních slev, které dostane od poskytovatele většiny těchto finančních či naturálních plnění zaměstnavatel.

Benefity jsou tím lepší, čím více mají daňových a odvodových výhod. (Pelc, 2008, s. 21)

3.4 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody tvoří zpravidla věcně různorodý okruh statků a služeb poskytovaných z různého důvodu, různým cílovým skupinám zaměstnanců, různými způsoby i s různými daňovými dopady. Lze je proto třídit z řady hledisek. (Urban, 2005)

3.4.1 Členění benefitů z hlediska důvodu poskytování

Z hlediska důvodu poskytování lze zaměstnanecké výhody dělit do tří hlavních skupin:

- zaměstnanecké výhody pro zaměstnavatele povinné, vyžadované zákonem či jinými obecně platnými předpisy nebo zakotvené v kolektivní smlouvě nadpodnikové úrovně;
- benefity smluvní, zakotvené v kolektivní smlouvě organizace;
- zaměstnanecké výhody dobrovolné, které jsou výrazem cílů personální politiky firmy, nejčastěji její snahy o spokojenost zaměstnanců a získání dobré pověsti či posílení pozice podniku na trhu práce. (Urban, 2005)

3.4.2 Členění benefitů z hlediska cílových skupin zaměstnanců

Z hlediska cílové skupiny, na kterou se zaměstnanecké výhody zaměřují, je lze rozdělit na:

- benefity individuální, zaměřené na konkrétní osoby;
- skupinové, poskytované větším skupinám nebo všem zaměstnancům. (Urban, 2005)

Při poskytování individuálních forem péče o zaměstnance, souvisejících s osobními problémy pracovníků, hraje v organizaci důležitou roli nadřízený. Ten by měl rozpoznat, kdy a v jaké míře je osobní pomoc či péče zaměstnavatele zaměstnanci třeba, a o vhodné formě pomoci rozhodnout. Pro rozpoznávání příznaků svědčících o potřebě pomoci by proto vedoucí zaměstnanci měli být vyškoleni. Svou úlohu však mohou, zejména ve větších podnicích, sehrávat i pracovníci pro tuto oblast specializovaní, ať již z řad vlastních podnikových konzultantů nebo vnějších smluvních poradců.

K nejčastějším příčinám vyvolávajícím potřebu individuálně poskytované péče o zaměstnance patří nemoc, úmrtí blízké osoby, rodinné problémy a problémy starších a

penzionovaných pracovníků. Důležitým prvkem individuálních forem péče o zaměstnance je její důvěrnost. (Urban, 2005)

Při navrhování, zdokonalování a správě skupinově poskytovaných benefitů poskytovaných větším skupinám nebo všem zaměstnancům podniku hraje naproti tomu zpravidla rozhodující roli útvar řízení lidských zdrojů. Ten by měl posoudit jak náklady spojené s poskytováním jednotlivých zaměstnaneckých výhod, tak jejich reálnou potřebu a poptávku po nich, dostupnost podobných služeb v místě podniku apod. (Urban, 2005)

3.4.3 Věcné členění zaměstnaneckých benefitů

Z hlediska věcného můžeme rozlišovat benefity orientované na:

- bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením;
 - příspěvek na dopravu do zaměstnání;
 - příspěvek na ubytování;
 - poskytnutí služebního auta i pro osobní účely zaměstnance;
- vzdělávání a kvalifikační rozvoj zaměstnanců;
 - jazykové a jiné vzdělávací kurzy;
- zdravotní aspekty života zaměstnanců;
 - závodní lékařská péče;
 - individuální zdravotní péče;
 - příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc;
 - rekondiční, rehabilitační, relaxační pobyty v lázních;
 - sick day (volný den na nemoc bez lékařského potvrzení, placené dny nemoci, posilující loajalitu k firmě);
- sociální aspekty života zaměstnanců - např. podpory a půjčky v obtížných sociálních situacích;
- volný čas zaměstnanců - kulturní vyžití či sportovní aktivity;
 - vstupy do různých sportovních zařízení;
 - vstupenky na kulturní akce. (Pelc, 2008, s.13)

3.4.4 Členění benefitů z hlediska způsobu poskytování

Z hlediska způsobů poskytování zaměstnaneckých výhod je lze třídit na:

- plošně poskytované (fixní) benefity, které čerpají všichni zaměstnanci nebo většina z nich (příspěvek na stravování, na penzijní připojištění nebo životní pojištění); (Pelc, 2008, s.16)
- volitelné (flexibilní) benefity, označují širší nabídku benefitů, z níž si zaměstnanec může podle vlastního uvážení sám vybrat, o jakou výhodu má zájem (Pelc, 2008, s.16). Prakticky je volba zaměstnance zpravidla řešena prostřednictvím účtu zaměstnaneckých výhod, který každý zaměstnanec získá a v rámci kterého si z nabízených benefitů může sestavit svůj vlastní balíček zaměstnaneckých výhod. Finanční limit i nabízené menu mohou být pro jednotlivé skupiny zaměstnanců diferencovány (např. v závislosti na délce zaměstnání, postavení ve firmě atd.); (Urban, 2005)
- kombinace plošného a flexibilního systému. (Urban, 2005)

Pružný systém zaměstnaneckých benefitů má své výhody, které se uplatňují především u větších organizací. Patří k nim především to, že umožňuje:

- uspokojit potřeby zaměstnanců s různými preferencemi a napomoci dosáhnout některých specifických cílů organizace (snížení fluktuace a pracovní neschopnosti, zvýšení pracovní spokojenosti apod.);
- pružněji reagovat na změny v poptávce zaměstnanců po benefitech;
- rozšířit portfolio nabídky benefitů;
- ušetřit na nákladech na zaměstnanecké výhody, o které je menší zájem;
- zvýšit povědomí o nákladech zaměstnaneckých výhod mezi zaměstnanci;
- podpořit participaci zaměstnanců. Systém pružných zaměstnaneckých výhod vyžaduje participaci zaměstnanců, přispívá k posílení osobní odpovědnosti a může pozitivně působit na aktivizaci zaměstnanců, aby se zajímal o hospodaření podniku;
- opřít správu a poskytování výhod o informační technologie, a tak usnadnit čerpání benefitů. (Urban, 2005)

K nevýhodám pružného systému zaměstnaneckých výhod patří naopak to, že zpravidla vyžaduje vysokou prvotní investici spojenou s přípravou benefitů (jejich volbu a vymezení,

nasmlouvání dodavatelů, řízení jejich nákladů apod.) a to, že ve srovnání s plošným systémem výhod je většinou administrativně náročnější. Efektivní uplatnění tohoto způsobu poskytování benefitů pro zaměstnavatele znamená i nutnost pravidelně provádět průzkum motivační struktury a potřeb zaměstnanců, sledovat vývoj poskytování benefitů u konkurence, aktualizovat nabídku zaměstnaneckých výhod a informovat o poskytovaných benefitech zaměstnance. (Urban, 2005)

3.4.5 Členění zaměstnaneckých benefitů podle charakteru poskytnutí

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele lze rozlišovat zaměstnanecké benefity finanční a nefinanční. Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance je tedy dělíme na peněžní a nepeněžní.

V případě peněžního benefitu zaměstnanec obdrží přímo příslušnou finanční částku, v opačném případě nikoliv. K nepeněžním zaměstnaneckým výhodám patří např. bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům. Mezi tyto výhody se řadí např. poskytnutí služebního auta i pro soukromé účely, vstupenky na sportovní nebo kulturní akce. (Pelc, 2008, s.14-16)

3.4.6 Členění zaměstnaneckých benefitů z časového hlediska

Benefity můžeme z hlediska času, po který působí jejich výhoda, členit na:

- jednorázové neboli okamžité;
- krátkodobé;
- dlouhodobé;

Jednorázovým benefitem je např. poskytnutí bezúročné půjčky nebo sociální výpomoci, vstupenka na kulturní akci nebo příspěvek k významnému životnímu jubileu.

Za krátkodobý benefit lze považovat příspěvek na stravování a nápoje nebo roční permanentku do divadla. (Pelc, 2008, s.17)

Dlouhodobým benefitem je např. příspěvek na penzijní připojištění a na soukromé životní

pojištění. (Pelc, 2008, s.17)

3.4.7 Členění zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňových dopadů

Především je nutné zaměstnanecké benefity členit z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti (Pelc, 2008, s.12,13). Náklady na poskytování zaměstnaneckých výhod mohou nebo nemusí být pro organizaci nákladem daňově uznatelným; podobně výhoda může nebo nemusí být osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. (Urban, 2005)

Z daňového pohledu ve vztahu k daňovým výhodám tak dělíme benefity:

- na plně daňově zvýhodněné- to jsou benefity, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Do této skupiny patří například stravenky, penzijní připojištění, životní pojištění, vše s určitými omezeními; (Pelc, 2008, s.12,13)
- na částečně daňově zvýhodněné - tyto benefity jsou např. na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a jsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Do této skupiny lze zařadit např. dopravu do zaměstnání; (Pelc, 2008, s.12,13)
- výhoda je daňově neuznatelným nákladem a zároveň není osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Patří sem například benzínové karty, různé slevy na zboží apod. (Urban, 2005)

Při rozhodování o poskytování jednotlivých zaměstnaneckých výhod by organizace měla znát odpověď na čtyři základní otázky, a to:

- zda se jedná o daňově uznatelný náklad společnosti podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů;
- zda se jedná o zaměstnaneckou výhodu osvobozenou o daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů;
- zda se jedná o zaměstnaneckou výhodu, která se zahrnuje do vyměřovacího základu sociálního pojištění podle § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální

zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;

- zda se jedná o zaměstnaneckou výhodu, která se zahrnuje do vyměřovacího základu zdravotního pojištění podle § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. (Urban, 2005)

3.5 Deskripce nejčastěji využívaných zaměstnaneckých benefitů

V České republice poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům celou řadu zaměstnaneckých benefitů. V této části se věnuji deskripci nejčastěji využívaných zaměstnaneckých benefitů a uvádím jejich formu, daňový režim z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance a pojistný režim.

3.5.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Jedná se o plně zvýhodněný benefit. Benefitem je nepeněžitý příjem zaměstnance ve formě příplatku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Příspěvky zaměstnavatele musí být poukázány na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu či pojišťovny. (Macháček, 2010, s. 21-23)

Pro zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj bez limitu, pokud je jejich poskytování stanoveno ve vnitřním předpise nebo v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě. Tato podmínka je uvedena v ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů. Pro zaměstnance jsou příspěvky na oba druhy pojistného dohromady do celkové výše 24 000 Kč ročně od daně z příjmů osvobozeny. Příjem nad limit je příjmem ze závislé činnosti. (Macháček, 2010, s. 21-23)

Daňová výhoda na straně zaměstnance nenastane v případě, že byl příspěvek na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění poskytnut zaměstnavatelem ve finanční podobě přímo zaměstnanci. V tom to případě je příspěvek v plné výši zdaňován spolu se mzdou a rovněž se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2010, s. 21-23)

Plnění do limitu 24 000 Kč ročně není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Částky nad limit jsou součástí vyměřovacích základů. (Pelc, 2008, s. 30-35)

Daňový režim příspěvků na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění blíže upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Pojistný režim je upraven zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a zákonem č. 592/1992 Sb., o zdravotním pojištění.

3.5.2 Příspěvek na stravování a stravenky

Zaměstnavatel je podle § 236 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), povinen umožnit zaměstnancům stravování. Tato povinnost nevzniká u zaměstnanců na pracovní cestě. Poskytování stravování zaměstnancům lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele.

Podíl zaměstnavatele na úhradě stravování může jít zčásti na vrub daňově uznatelných výdajů, anebo může být poskytnut z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu či jiného obdobného fondu, ze zisku po zdanění zaměstnavatele, resp. jako nedaňový výdaj zaměstnavatele. (ASPI, 2013)

Cenově zvýhodněné stravování může být poskytováno podle znění § 236 odst. 3 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) také dalším zaměstnancům za podmínky, že je to uvedeno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Jedná se o následující skupiny zaměstnanců:

- bývalí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu;
- zaměstnanci po dobu čerpání jejich dovolené;
- zaměstnanci po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti. (ASPI, 2013)

Daňový režim poskytnutého příspěvku zaměstnavatelem na stravování je u zaměstnance závislý na tom, zda se jedná o nepeněžní plnění a nebo jde o peněžní plnění zaměstnavatele. V případě poskytnutí příspěvku na stravování formou nepeněžního plnění, bude toto nepeněžní plnění dle § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, od daně z příjmů osvobozeno. Na osvobození nemá vliv výše daňové uznatelnosti výdajů vynaložených zaměstnavatelem na stravování, a to ani v tom případě,

kdyby zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům stravování zdarma. (ASPI, 2013)

V případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky a to buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Pokud by zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům peněžní příspěvek k úhradě stravování např. formou peněžní částky zahrnuté do jejich mzdy, jedná se na straně zaměstnance o peněžní příjem, podléhající zdanění v příslušném měsíci. Tento peněžní příjem by také vstupoval do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (ASPI, 2013)

Daňové řešení výdajů zaměstnavatele, vynaložených na stravování jeho zaměstnanců, vyplývá z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů, který rozlišuje dvě formy stravování zaměstnanců. Pro každou z těchto forem platí jiný daňový režim daňové uznatelnosti výdajů. Jedná se o:

- závodní stravování zajišťované ve vlastním zařízení;
- závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

Za závodní stravování provozované ve vlastním zařízení se pro účely zákona o daních z příjmů považuje závodní kuchyně s jídelnou, popř. kantýna, provozovaná zaměstnavatelem, příprava a výdej jídel ve vlastním zařízení zaměstnavatele, zabezpečovaná prostřednictvím jiného subjektu formou služby v tomto zařízení (mimo pronájem). (Macháček, 2008)

Výdaji vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení příjmů se rozumí výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin. V zákoně o daních z příjmů se neuvádí žádné daňové omezení výdajů, proto platí daňová účinnost těchto výdajů jak pro stravování poskytované zaměstnancům, tak pro stravování poskytované důchodcům - bývalým zaměstnancům.

Výdaje vynaložené zaměstnavatelem na potraviny spotřebované na zajištění stravování jsou

však daňově neuznatelné. Jejich úhrada je prováděna buď zaměstnancem, nebo zčásti, nebo úplně z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo ze zisku zaměstnavatele po jeho zdanění. (Macháček, 2008)

Za stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů se považuje stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním stravovacím zařízení, které je pronajaté na základě smlouvy o pronájmu. V těchto případech je podle znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele příspěvek, jehož výše je stanovena pomocí dvou kritérií, která je nutné plnit současně: příspěvek je poskytovaný zaměstnavatelem až do výše 55 % ceny jednoho jídla (bez DPH) za jednu směnu a hodnota příspěvku zaměstnavatele činí maximálně do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek zaměstnavatele na stravování lze uplatnit jako daňový výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Daňově uznatelný příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné v souvislosti s pracovní cestou zaměstnance. (Macháček, 2008)

3.5.3 Vzdělávání zaměstnanců, školení, doškolování

Součástí kolektivních smluv či vnitřních předpisů jsou ustanovení týkající se vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnavatel by měl dbát na odborný rozvoj zaměstnanců, a to především zajištěním:

- školení a doškolování;
- prohlubováním kvalifikace;
- zvyšováním kvalifikace. (Pelc, 2008, s. 41-48)

Školení a doškolování zaměstnanců v oborech souvisejících s podnikáním zaměstnavatele musí být poskytováno v nepeněžní formě. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj bez limitu, na straně zaměstnance je hodnota plnění od daně osvobozena, a proto není ani součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. (Pelc, 2008, s. 41 - 48)

Prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance, kterým se nemění její podstata. Účast na školeních za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda nebo plat. Náklady související s prohlubováním kvalifikace zaměstnance hradí zaměstnavatel. (Macháček, 2009)

Zvyšováním kvalifikace se rozumí změna kvalifikace, dosažení vyššího stupně vzdělání. Tato forma vzdělávání je považována za překážku v práci, nikoliv za výkon práce. Jedná se o nepeněžní plnění. Benefitem je zde výhoda zaměstnance, která spočívá v tom, že bezplatně získává vyšší stupeň vzdělání nebo další odborné znalosti. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj bez limitu, u zaměstnance o příjem, který je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti a je také součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. (Pelc, 2008, s. 41-48)

3.5.4 Příspěvek na rekreaci

Jedná se o částečně zvýhodnění zaměstnanecký benefit. Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytnout benefit maximálně do částky 20 000 Kč ročně. Tato výhoda bývá většinou poskytována i rodinným příslušníkům zaměstnance.

V případě, že je příspěvek na rekreaci zaměstnavatelem poskytnut nepeněžní formou a jeho výše nepřesahuje částku 20 000 Kč, je na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů a není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Na straně zaměstnavatele se nejedná o daňový náklad, protože je plnění poskytováno ze sociálního fondu. (Pelc, 2008, s. 80-83)

Je-li příspěvek na rekreaci poskytnut ve formě finančního příplatku, jedná se peněžité plnění, které je na straně zaměstnance považováno za příjem a je zdaňováno jako příjem ze závislé činnosti. Tento příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2008, s. 80-83)

3.5.5 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Benefitem je také poskytování většího rozsahu dovolené nad rámec zákonné povinnosti nebo poskytování jiných dnů volna. Jedná se o peněžité plnění. Pokud je plnění sjednáno

jako pracovní-právní nárok jedná se na straně zaměstnavatele o výdaj daňový bez limitu, v opačném případě je daňově neúčinné. Na straně zaměstnance jde o příjem, který je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti a je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a životního pojištění. (Pelc, 2008, s.54-56)

3.5.6 Poskytování služebního vozidla i pro soukromé účely

Jedná se o částečně zvýhodněný benefit nepeněžní povahy. Benefitem je možnost zaměstnance používat služební vozidlo i pro soukromé účely. Na straně zaměstnavatele neovlivňuje daňový základ. Na straně zaměstnance se jedná o příjem ze závislé činnosti ve výši 1 % ze vstupní ceny poskytnutého vozidla včetně daně z přidané hodnoty, minimálně 1 000 Kč měsíčně. (Pelc, 2008, s.60-65)

Náklady na provoz vozidla jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Spotřebované pohonné hmoty si hradí zaměstnanec sám a pro zaměstnavatele nejsou daňově uznatelným nákladem. V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, může hradit i pohonné hmoty využité pro soukromé účely. Tyto pohonné hmoty podléhají na straně zaměstnance zdanění a jsou i součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a životního pojištění. (Pelc, 2008, s.60-65)

3.5.7 Příspěvky na kulturní a sportovní akce

Zaměstnavatel může přispívat na kulturní či sportovní akce vlastní nebo na akce pořádané jinými subjekty. Za kulturní akci je považován i vánoční večírek pořádaný zaměstnavatelem v restauraci, s občerstvením a hudbou.

Jedná se o částečně zvýhodněný benefit. V případě, že je příspěvek poskytnut nepeněžní formou, jedná se u zaměstnavatele o nedaňový výdaj, většinou hrazený ze sociálního fondu. Na straně zaměstnance jde o příjem bez limitu, který je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a který není součástí vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění. V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek v peněžní formě, jedná se u zaměstnavatele o daňový výdaj. Na straně zaměstnance se jedná o příjem, který podléhá zdanění a musí být také zahrnut do vyměřovacího základu. (Pelc, 2008, s. 77-81)

3.5.8 Přechodné ubytování zaměstnance

Jedná se o částečně zvýhodněný zaměstnanecký benefit.

Benefitem je hodnota přechodného ubytování, které je zaměstnanci poskytováno jako nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce. V tomto případě se nejedná o ubytování při pracovní cestě, ale o ubytování v místě výkonu práce, za podmínky, že obec přechodného ubytování není totožná s místem bydliště zaměstnance. Pokud činí hodnota tohoto plnění, dle § 6 odst. 9 písm. j) zákona o daních z příjmů, maximálně částku 3 500 Kč měsíčně je tento příjem osvobozen od daně z příjmů. Částka přesahující tento limit je zdaňována daní z příjmů a započítává se do vyměřovacího základu na zdravotní a sociální pojištění. (Vybíhal, 2012, s. 269-280)

V případě, že zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na úhradu bytu v místě přechodného ubytování, jedná se o peněžité plnění, které již není od daně z příjmů osvobozeno. Rovněž je-li zaměstnanci poskytnuto ubytování v místě jeho bydliště, není již takový příjem od daně z příjmů osvobozen. (Vybíhal, 2012, s. 269-280)

Pro zaměstnavatele je tento benefit daňovým nákladem pokud je jeho plnění uvedeno v kolektivní smlouvě, vnitřních předpisech nebo pracovní smlouvě. (Pelc, 2008, s. 52-54)

3.5.9 Doprava zaměstnanců do zaměstnání

Jedná se o částečně zvýhodněný benefit.

Příspěvek na dopravu může být poskytován jak peněžní, tak i nepeněžní formou. Benefitem je skutečnost, že náklady na dopravu do zaměstnání hradí zaměstnavatel zaměstnanci buď plně nebo částečně. Na straně zaměstnavatele se jedná o výdaj daňový v případě, že na jeho plnění vznikl zaměstnanci pracovněprávní nárok, v opačném případě se jedná o výdaj nedaňový. Na straně zaměstnance se jedná o příjem, který je zdaňován daní z příjmů a rovněž je součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2008, s. 49-52)

Při poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy je benefitem skutečnost, že náklady na dopravu do zaměstnání hradí plně nebo částečně zaměstnavatel. Jedná se o mimořádně zvýhodněný benefit. Na straně

zaměstnavatele toto plnění neovlivňuje daňový základ. U zaměstnance je osvobozeno od daně z příjmů a tudíž není ani součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2008, s. 49-52)

3.5.10 Půjčky zaměstnancům

Jedná se o návratné půjčky, které zaměstnavatel poskytuje z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, případně ze zisku po zdanění.

Účelem poskytnutí mohou být:

- bytové účely;
- tíživá finanční situace.

Půjčku na bytové účely může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout do výše:

- 100 000 Kč;
- 1 000 000 Kč, v případě že byl zaměstnanec postižen živelnou pohromou. (Vybíhal, 2013, s. 270-280)

Pokud je půjčka poskytnuta do výše limitu, je osvobozena od daně z příjmů. V případě, že limit převyšuje nebo byla poskytnuta z jiných zdrojů zaměstnavatele nebo na jiné účely, než je zákonem stanoveno, vypočítává se úrok jehož výše je obvyklá u peněžních ústavů. Vypočtený úrok je předmětem daně z příjmu zaměstnance a současně i vyměřovacím základem pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Vybíhal, 2013, s. 270-280)

Půjčku v tíživé finanční situaci může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout na základě písemné smlouvy. Doba splatnosti této půjčky činí maximálně pět let a bývá poskytována v hotovosti. Výše půjčky může činit:

- 20 000 Kč k překlenutí tíživé situace;
- 200 000 Kč k překlenutí tíživé situace způsobené živelnou pohromou. (Pelc, 2008, s. 86-92)

V případě, že výše půjčky nepřekročí stanovený limit, je od daně z příjmů osvobozena a nezapočítává se ani do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního

pojištění. Nepeněžní zvýhodnění, které plyne zaměstnanci při poskytnutí takové půjčky, ve výši přesahující stanovený limit je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti.

V případě obou typů půjček platí, že pro zaměstnavatele nepředstavují daňový náklad. (Pelc, 2008, s. 86-92)

3.6 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů v ČR

Poptávka po zaměstnaneckých benefitech je v různých odvětvích hospodářství a profesí jiná.

V ČR se na předních místech poskytovaných benefitů umísťují zejména benefity krátkodobé, s okamžitým efektem. Jedná se zejména o tyto benefity:

- příspěvek na stravování, stravenky;
- delší dovolená, zdravotní dny volna;
- příspěvky na kulturní a sportovní akce;
- příspěvek na rekreaci;
- zvýhodněné půjčky;
- poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely;
- příspěvek na penzijní připojištění;
- vzdělávání zaměstnanců. (Pelc, 2009, s. 16-20)

Zatímco v ČR jednoznačně vítězí krátkodobé benefity hmotného charakteru, v západní Evropě jsou nejvíce žádané právě benefity dlouhodobé zaměřené na budoucnost, tedy zdravotní péče, penzijní systémy a nejrůznější druhy pojištění obecně.

Důležitým trendem týkajícím se zaměstnaneckých benefitů je rostoucí informovanost zaměstnavatelů a zaměstnanců o jejich výhodách, daňových a odvodových režimech a možnostech využívání.

Rozšiřuje se nabídka zaměstnaneckých výhod, která umožňuje zaměstnanci výběr benefitů dle jeho priorit a sociálních potřeb. Tato skutečnost je velice pozitivní, protože motivační úloha zaměstnaneckých benefitů je nepřehlédnutelná. (Pelc, 2009, s. 16-20)

4 Praktická část

V praktické části je analyzován systém uplatňování zaměstnaneckých benefitů a verifikován způsob jejich využívání ve vazbě na zákonné možnosti a daňové výhody u podnikatelského subjektu XYZ, organizační složky. Rovněž je zde posuzován vliv zaměstnaneckých benefitů na motivaci zaměstnanců u tohoto podnikatelského subjektu. Na základě poznatků získaných z dotazníků je předložen návrh změn v jejich poskytování a jsou doporučeny nové druhy zaměstnaneckých benefitů, které by měly větší vliv na motivaci zaměstnanců.

4.1 Charakteristika subjektu

Společnost XYZ, organizační složka, je odštěpným závodem zahraniční právnické osoby, která vznikla ve Velké Británii před více než 100 lety. Jedná se o firmu, která si zakládá na péči o zákazníky a jejíž zaměstnanci naplňují vysoké standardy řemeslného provedení a profesionality. Dnes je společnost celosvětově známá tím, že přináší lidem do domovů samostatnost a bezpečnost prostřednictvím pomůcek pro tělesně handicapované, které vyrábí.

V roce 2007 zřídila společnost v České republice odštěpný závod, organizační složku, která byla zapsána v obchodním rejstříku, vedeném Krajským soudem v Brně, v květnu 2007.

Předmětem podnikání společnosti je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. Společnost se zejména zaměřuje na kovovýrobu a následnou montáž výrobku cílovému zákazníkovi.

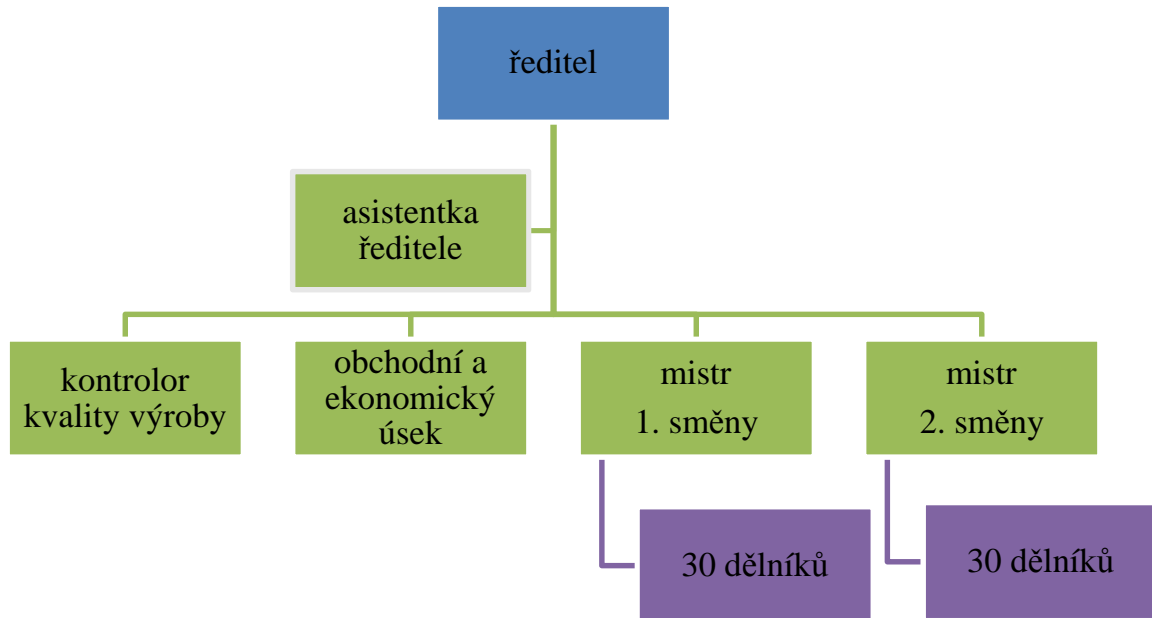
4.2 Organizační struktura

Společnost XYZ, organizační složka, zastupuje a řídí ředitel, který je v zaměstnaneckém poměru od roku 2007, kdy byl odštěpný závod v České republice zřízen.

Vrcholný management společnosti představuje ředitel závodu. Nižším managementem jsou pak zaměstnanci na pozici mistrů, kontrolor kvality výroby, asistentka ředitele a ekonomický a obchodní manažer. Společnost realizuje výrobu v dvousměnném provozu,

kdy každou směnu řídí jeden mistr, který má pod sebou 30 dělníků.

Obrázek č. 1: Organizační struktura závodu organizační složky



Zdroj: vlastní zpracování

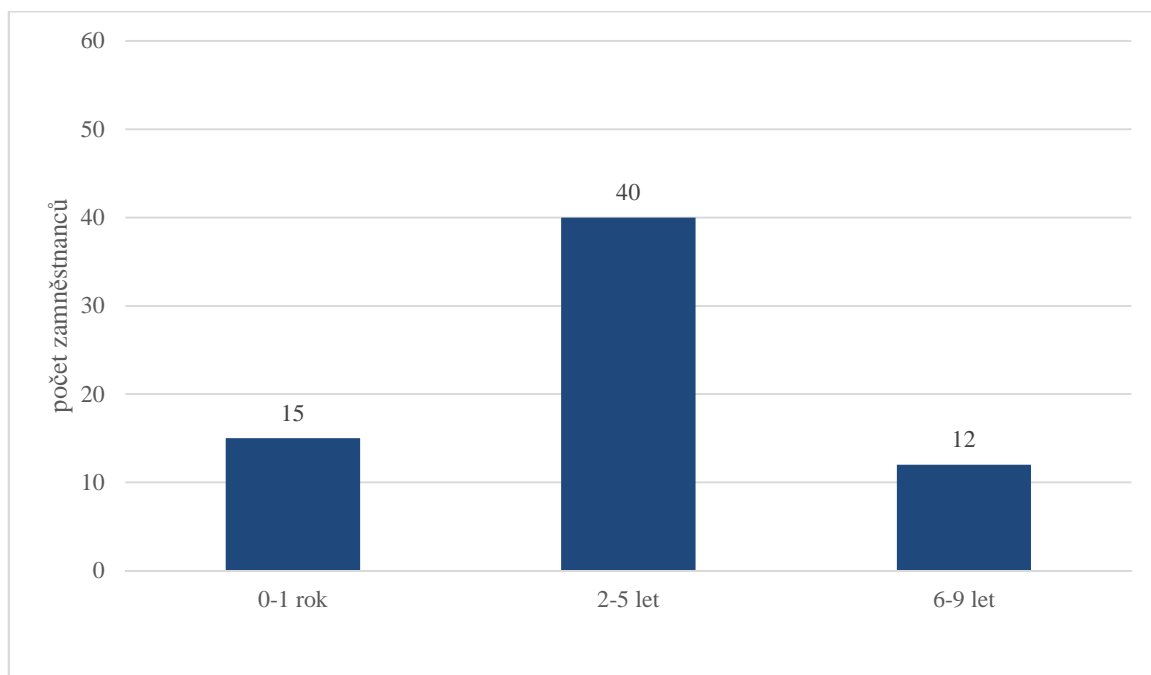
4.3 Forma a způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XYZ, organizační složka

Společnost XYZ, organizační složka (dále jen „společnost XYZ“) poskytuje svým zaměstnancům celou řadu zaměstnaneckých benefitů. Poskytování těchto výhod je nedílnou součástí odměny a péče o zaměstnance. Pomocí zaměstnaneckých benefitů se snaží společnost své zaměstnance motivovat a následně je také odměňovat za jejich loajalitu, vztah ke společnosti a dobře vykonanou práci.

Zaměstnanecké benefity poskytuje společnost svým zaměstnancům pouze z titulu pracovního poměru, nikoliv dle postavení ve společnosti, odpracovaných let nebo jiných kritérií. Vedení společnosti si velmi dobře uvědomuje, že zaměstnanci jsou základním

článkem k úspěchu firmy jako celku, a proto se snaží vytvářet pro své zaměstnance ty nejlepší pracovní podmínky a motivovat je poskytováním různých zaměstnaneckých benefitů.

Graf č.1: Délka pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti XYZ



Zdroj: Vlastní zpracování

Na grafu č. 1 je znázorněna doba trvání zaměstnaneckého poměru zaměstnanců ve společnosti XYZ. Z grafu je zřejmé, že více než 50% zaměstnanců pracuje ve společnosti déle jak jeden rok. Jedná se zejména o zaměstnance, kteří tvoří základní, neměnnou část společnosti a většina z nich zde působí pátým rokem. Časový horizont od 0 do 9 let je zvolen z toho důvodu, že organizační složka společnosti XYZ působí v České republice až od roku 2007. V případě zaměstnanců působících ve společnosti 6 až 9 let se jedná o zaměstnance, kteří jsou ve firmě od počátku. Kromě ředitele společnosti se jedná o mistry a dále pak o řadové dělníky.

Z grafu č. 1 zřetelně vyplývá, že poskytovat zaměstnanecké benefity dle délky trvání zaměstnaneckého poměru by bylo pro společnost neefektivní a nemělo by dostatečně vysokou motivační schopnost.

4.3.1 Příspěvky na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření a na životní pojištění se státním příspěvkem

Společnost XYZ přispívá svým zaměstnancům na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření a životní pojištění bez ohledu na postavení ve firmě nebo na délku trvání zaměstnaneckého poměru. Každý zaměstnanec si může zvolit zda a na který produkt chce od zaměstnavatele přispívat.

Zaměstnanec je v tomto případě povinen prokázat uzavření smlouvy o penzijním připojištění/doplňkovém penzijním spoření nebo životním pojištění. Společnost poskytuje zaměstnancům příspěvek formou nepeněžitého plnění poukázáním přímo na účet u příslušné pojišťovny. Výše příspěvku je vázána částkou, kterou si zaměstnanec hradí sám. Minimální částka, kterou musí zaměstnanec hradit je stanovena ve výši 200 Kč měsíčně. V případě, že si zaměstnanec hradí částku 500 Kč měsíčně, přispívá mu zaměstnavatel částkou 1 500 Kč měsíčně.

Pro zaměstnavatele je poskytnutý příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění daňově uznatelným nákladem. Zaměstnanec z benefitu ve formě příspěvku na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění neodvádí daň z příjmů ani pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

4.3.2 Stravenky

Příspěvek na stravování je dnes již jedním ze základních zaměstnaneckých benefitů a zaměstnanci je považován za samozřejmost. Společnost XYZ poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě stravenek, protože nemá vlastní stravovací zařízení ani jídelnu. Stravenky jsou poskytovány všem zaměstnancům plošně, ve stejné nominální hodnotě, bez ohledu na postavení zaměstnance ve společnosti.

Hodnota stravenky je 80 Kč. Příspěvek zaměstnavatele činí 55% hodnoty stravenky, tzn. hodnota příspěvku je 44 Kč. Zbylou částku představující rozdíl mezi příspěvkem a hodnotou stravenky hradí zaměstnanec zaměstnavateli srážkou ze mzdy.

Počet stravenek na daný měsíc je pro jednotlivé zaměstnance určován zpětně po uplynutí předcházejícího měsíce. Zaměstnanec nemá na stravenku nárok v případě čerpání dovolené, náhradního volna, za svátky, z důvodu nepřítomnosti v práci pro překážku ze strany zaměstnance a v době, kdy je zaměstnanec na služební cestě.

Hodnota benefitu ve formě poskytnutých stravenek nepodléhá na straně zaměstnance dani z příjmů ze závislé činnosti ani pojistnému na sociální a zdravotní pojištění. Příspěvek zaměstnavatele ve výši 55% hodnoty stravenky je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem.

4.3.3 Dodatková dovolená, sick days

Nárok na jeden týden dodatečné dovolené a tři dny placeného volna při krátkodobé nemoci bez nutnosti dokládat lékařskou zprávu má v kalendářním roce každý zaměstnanec, který je u společnosti zaměstnán na dobu neurčitou. Tento benefit není poskytován zaměstnancům ve zkušební době, která činí tři měsíce.

Náhrada mzdy za čerpání dodatečné dovolené a sick days je totožná jako náhrada mzdy za čerpání běžné dovolené a podléhá tudíž na straně zaměstnance dani z příjmů ze závislé činnosti a odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

4.3.4 Jazykové kurzy

Pro nižší management organizuje společnost jazykové kurzy, které jsou pořádány dvakrát do měsíce, vždy v průběhu pracovní doby, v prostorách společnosti. Kurzy jsou realizovány externími lektory jazykové školy a pro zaměstnance jsou bezplatné. Úkolem kurzů je zejména prohloubení znalosti anglického jazyka, který je oficiálním komunikačním jazykem s pracovníky mateřské organizace a obchodními partnery.

Nepeněžní plnění v podobě poskytnutí možnosti bezplatné účasti na jazykovém kurzu není zaměstnancům zahrnováno do základu daně z příjmů ze závislé činnosti a není z něho tedy odváděno ani sociální a zdravotní pojištění.

Náklady na jazykové kurzy anglického jazyka jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelnými náklady, protože je lze považovat za náklady na odborný rozvoj zaměstnanců, související s ekonomickou činností zaměstnavatele.

4.3.5 Kultura, rekreace, sportovní akce

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům také příspěvky na různé kulturní a sportovní akce nebo na rekreaci.

Tento příspěvek je poskytován dvěma formami:

- nepeněžní;
- peněžní.

Jestliže zaměstnavatel nakoupí pro své zaměstnance vstupenky na kulturní nebo sportovní akce, nejedná se na straně zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad. Zaměstnanec nepeněžní příspěvek nedaní, ani z něj neodvádí sociální a zdravotní pojištění.

V případě, že zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům peněžní formu příspěvku, je tento příspěvek pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Zaměstnanec tento peněžní příspěvek musí zdanit daní z příjmů ze závislé činnosti a odvést z něj také sociální a zdravotní pojištění. Peněžní forma příspěvku je poskytována především na rekreaci zaměstnanců.

4.4 Dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení

Hlavním úkolem dotazníkového šetření je získat konkrétní informace o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech, posoudit spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity, případně zjistit, zda tyto benefity nějakým zásadním způsobem motivují a ovlivňují zaměstnance. Dotazníkové šetření by také mělo odpovědět na otázku, zda a o jaké další zaměstnanecké výhody mají zaměstnanci společnosti zájem.

O vyplnění dotazníku bylo požádáno 30 zaměstnanců společnosti, dotazník vyplnilo všech 30 oslovených respondentů. Z počtu vyplněných a vrácených dotazníků vyplývá, že návratnost je 100%.

Vzhledem k tomu, že dotazovanými respondenty jsou pouze muži (společnost zaměstnává pouze 3 ženy), není součástí otázek dotaz na pohlaví. Rovněž postavení zaměstnance ve společnosti není dotazováno, protože tázanými respondenty jsou zaměstnanci na pozici dělník, kteří tvoří 94% všech zaměstnanců společnosti XYZ.

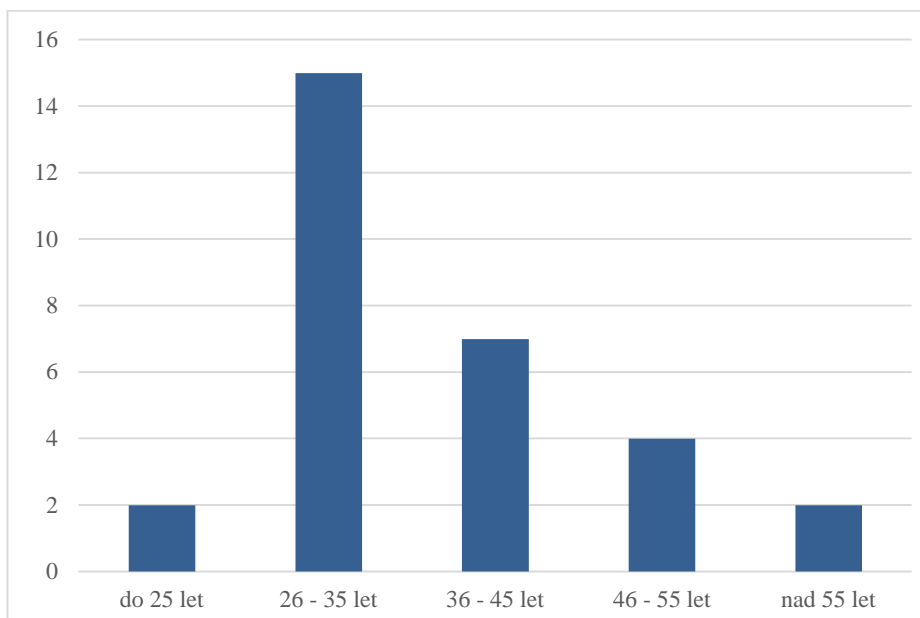
Dotazník obsahuje 15 otázek. První 3 otázky se týkají věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a délky trvání zaměstnaneckého poměru. Zbývajících 12 otázek se týká již samotných zaměstnaneckých benefitů.

Výsledky dotazníkového šetření provedeného ve společnosti XYZ jsou zobrazeny v konkrétních grafech. Nedílnou součástí grafického zobrazení je i jeho popis.

Otázka č. 1: Kolik je Vám let?

Věkovou skupinu dotazovaných respondentů tvoří z největší části zaměstnanci ve věku 26 - 35 let, kterých je asi 50 % z celkového počtu. Druhé největší zastoupení zde mají zaměstnanci ve věku 36 - 45 let, kterých je 23 %. Věkové rozmezí 46 – 55 let tvoří 13 % zaměstnanců. Nejmenší procento zastoupení má věková skupina do 25 let, kterou tvoří 7 % zaměstnanců, stejně jako věková skupina nad 55 let, kterou tvoří také 7 % z celkového počtu respondentů.

Graf č. 2: Věková kategorie

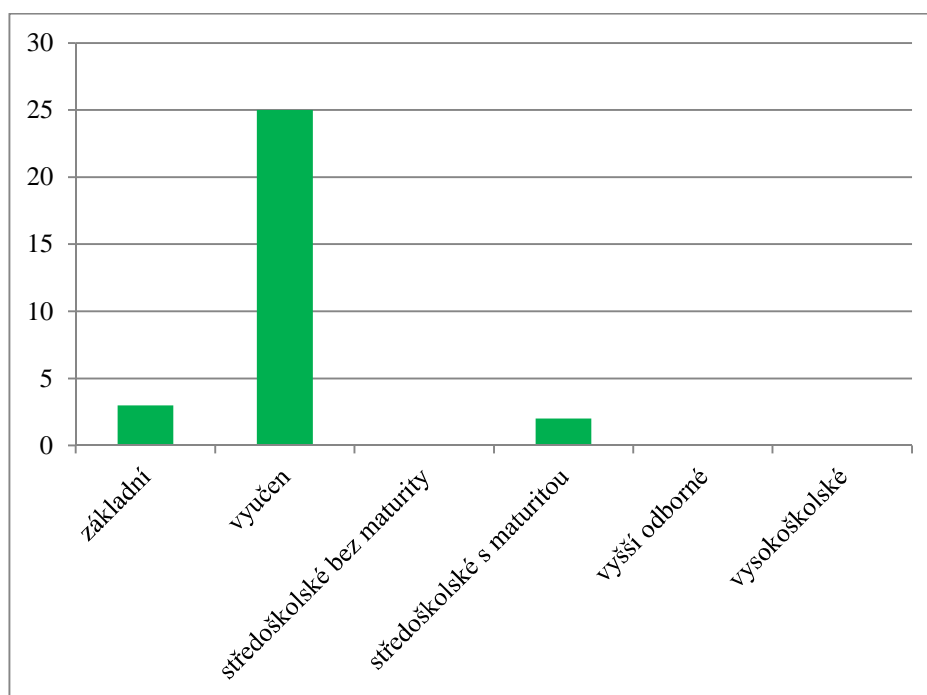


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka č. 2: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Převážná většina dotazovaných zaměstnanců je vyučena v učebním oboru s výučním listem, tuto skupinu tvoří 83 % zaměstnanců. Základní vzdělání má 10 % zaměstnanců. Pouze 7 % zaměstnanců má středoškolské vzdělání s maturitou.

Graf č. 3: Dosažené vzdělání

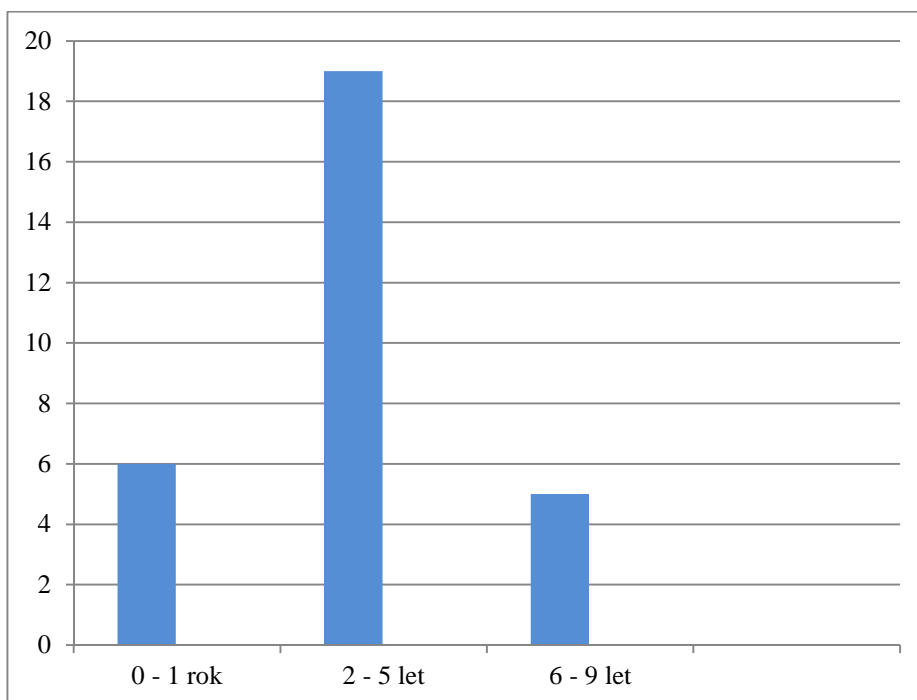


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka č. 3: Jak dlouho pracujete u společnosti XYZ?

Převážná většina dotazovaných zaměstnanců pracuje u společnosti XYZ 2-5 let. Jedná se o 19 dělníků, kteří tvoří 63 % respondentů. Další skupinu zaměstnanců tvoří 6 dělníků, kteří nejsou v zaměstnaneckém poměru déle jak 1 rok a tvoří 20 % dotazovaných. Nejméně zastoupenou skupinu tvoří 17 % zaměstnanců, kteří u společnosti pracují v zaměstnaneckém poměru 6 – 9 let a lze říci, že většina z nich ve společnosti pracuje od počátku, tzn. od vzniku organizační složky společnosti XYZ v České republice a jedná se tedy o kmenové zaměstnance.

Graf č. 4: Délka trvání pracovního poměru

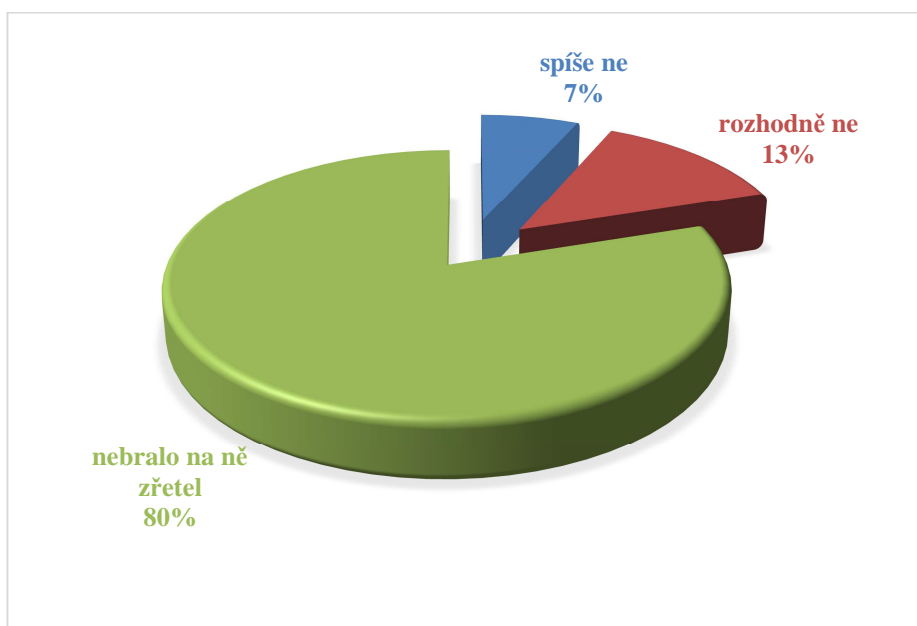


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka č. 4: Byly pro Vás poskytované benefity důležité při výběru zaměstnání?

Většina dotazovaných tvořící 80 % všech respondentů nebrala zřetel na poskytované zaměstnanecké benefity při uzavírání pracovního poměru, pro 13 % rozhodně nebylo poskytování zaměstnaneckých benefitů důležité a pro 7 % spíše nebyly poskytované benefity důležité.

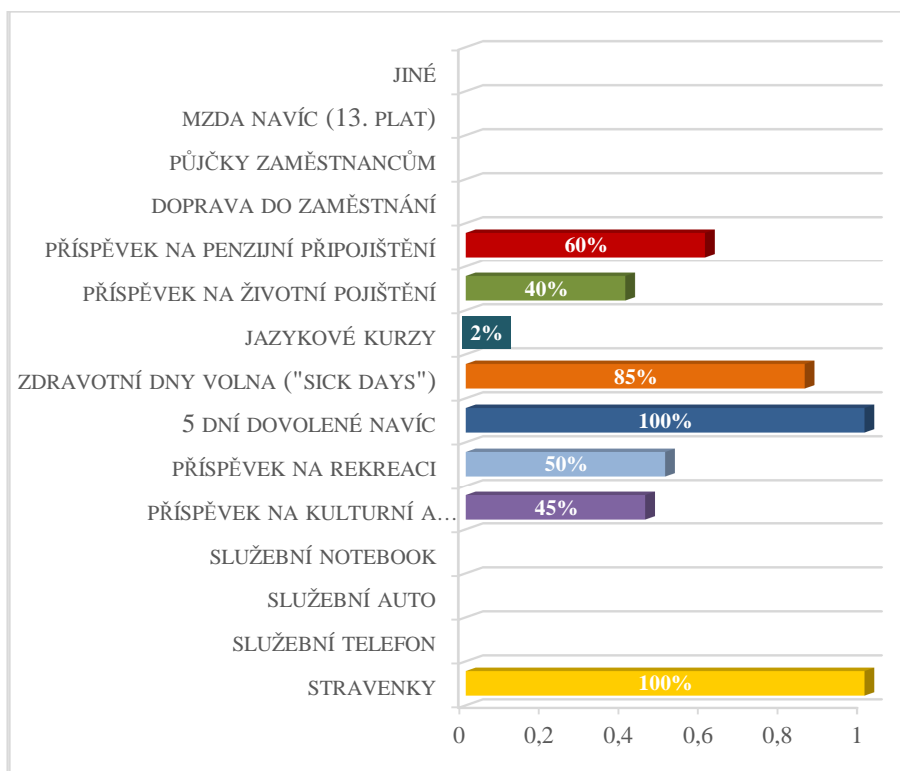
Graf č. 5: Důležitost benefitů při výběru zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka č. 5: Jaké zaměstnanecké benefity Vám poskytuje Váš zaměstnavatel?

Graf č. 6: Struktura poskytovaných zaměstnaneckých benefitů

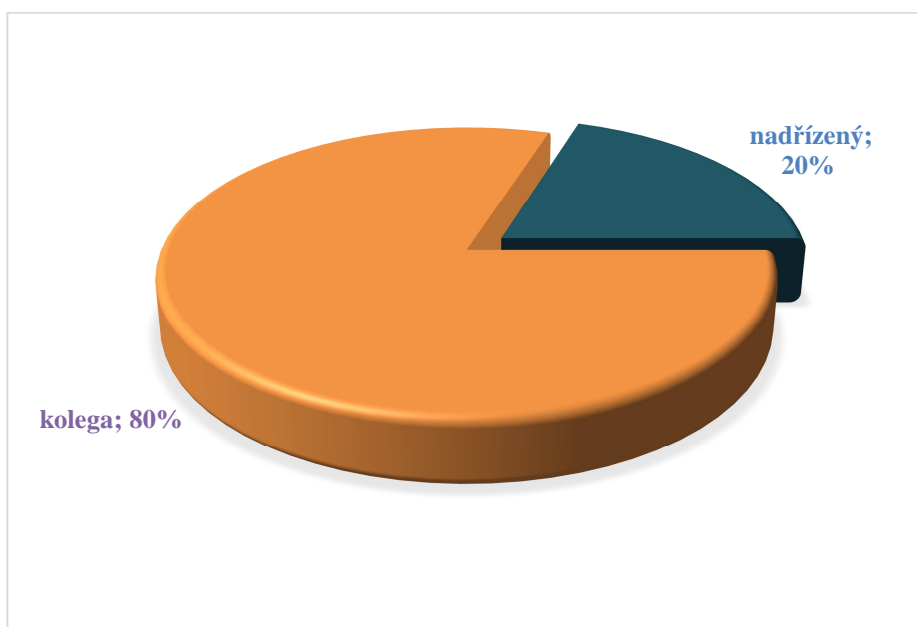


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka č. 6: Od koho jste získal informace o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech?

Z grafu lze vyčíst, že převážná většina zaměstnanců získala informace o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech od kolegů. Jedná se o 80 % dotazovaných respondentů. Pouze 20 % respondentů poskytlo informace nadřízený pracovník, většinou mistr. Tato skutečnost však neznamena, že by nedostatečně fungovala komunikace mezi zaměstnanci a řídicími pracovníky, ale jedná se spíše o to, že stávající zaměstnanci předávají informace dalším, nově příchozím kolegům.

Graf č. 7: Kdo poskytl informace o zaměstnaneckých benefitech

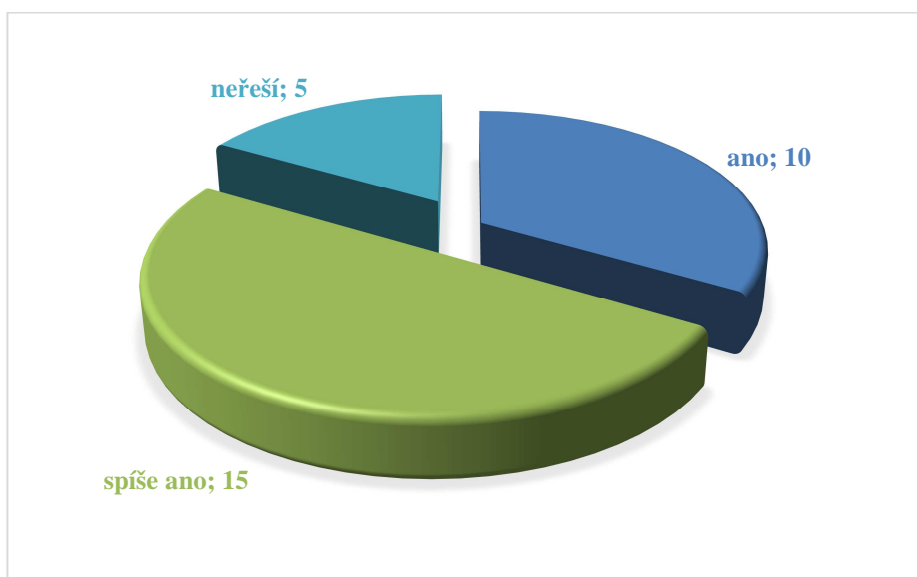


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka č. 7: Jste spokojen s nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

Většina dotazovaných, kterou tvoří 15 zaměstnanců, je s formou poskytovaných zaměstnaneckých benefitů spíše spokojena, 10 zaměstnanců je s nabídkou benefitů spokojeno a 5 zaměstnanců otázku poskytovaných benefitů a spokojenost nebo nespokojenost s nimi neřeší.

Graf č. 8: Spokojenost s poskytovanými benefity

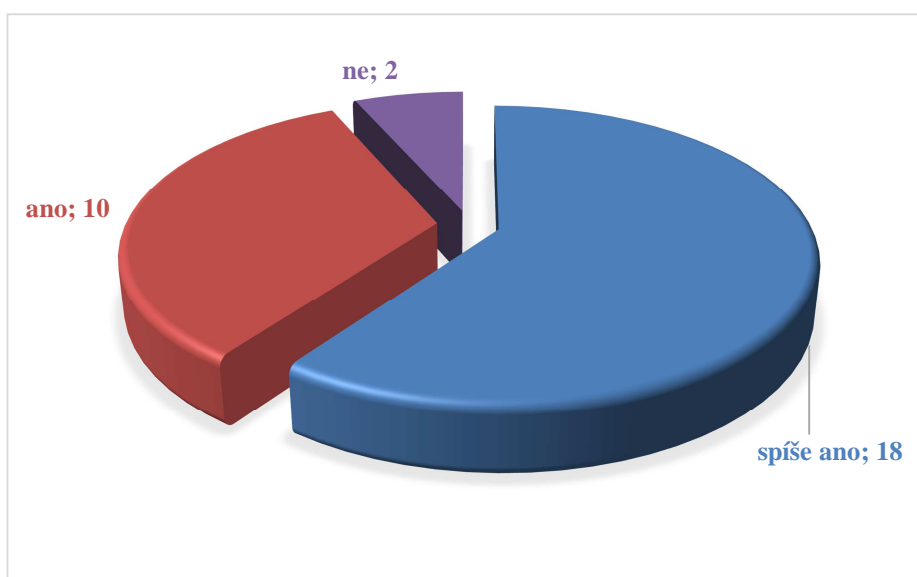


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka č. 8: Jste spokojen s množstvím poskytovaných zaměstnaneckých benefitů?

Množství poskytovaných zaměstnaneckých benefitů kladně hodnotí 28 zaměstnanců, z toho je 18 z nich s množstvím benefitů spíše spokojeno a 10 je spokojeno. Nespokojenost projevili 2 dotazovaní zaměstnanci.

Graf č. 9: Spokojenost s množstvím poskytovaných benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

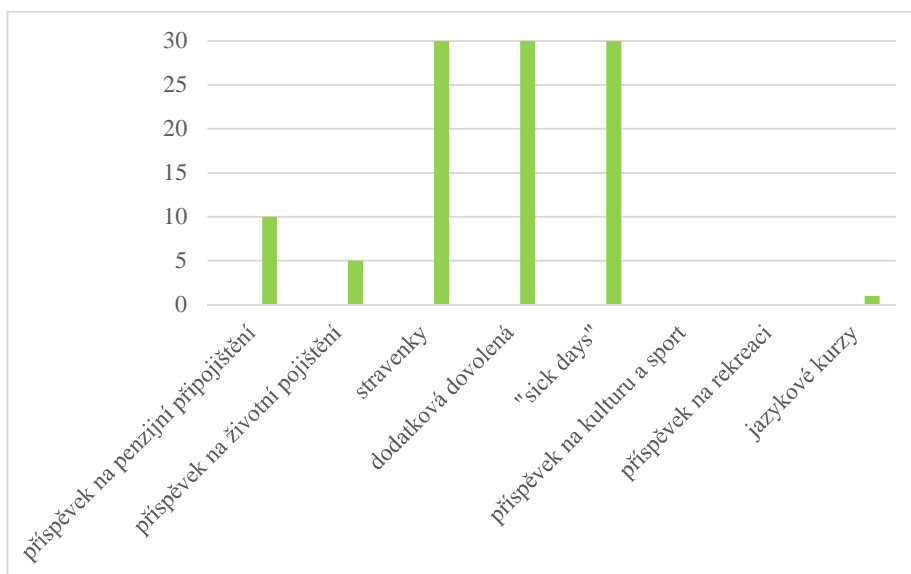
Otázka č. 9: Jaké zaměstnanecké benefity využíváte?

Všichni dotazovaní respondenti shodně uvedli, že využívají zaměstnanecké benefity ve formě stravenek, další dodatekové dovolené v délce 5 dnů a 3 dny placeného zdravotního volna tzv. „sick days“. Tyto formy benefitů jsou ve společnosti XYZ poskytovány všem zaměstnancům plošně.

Zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na penzijní připojištění využívá 10 dotazovaných zaměstnanců, příspěvek na životní pojištění pak 5 dotazovaných zaměstnanců.

Možnost zdokonalit své jazykové schopnosti prostřednictvím jazykových kurzů využil pouze 1 respondent.

Graf č. 10: Struktura využívání zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

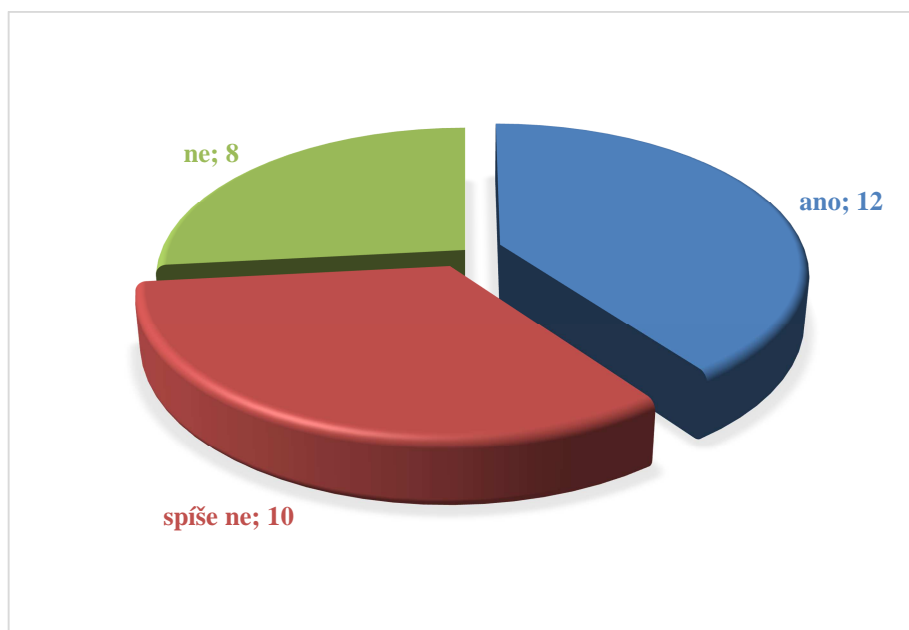
Otázka 10: Mohou využívat zaměstnanecké benefity i členové rodiny?

Na tuto otázku odpovědělo všech 30 dotázaných zaměstnanců, že nikoliv. Zaměstnanecké benefity jsou ve společnosti XYZ poskytovány pouze zaměstnancům firmy.

Otázka 11: Víte, jakou hodnotu mají Vaše zaměstnanecké benefity?

Z celkového počtu 30 dotazovaných respondentů odpovědělo 12, že ano, 10 se domnívá, že spíše ne a 8 nezná hodnotu zaměstnaneckých benefitů, které jim poskytuje zaměstnavatel.

Graf č. 11: Znalost hodnoty poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka č. 12: Chybí Vám v nabídce nějaký benefit, o který byste měl zájem?

U této otázky odpovědělo 10 dotazovaných ano, že jim chybí nějaký benefit, o který by měli zájem. Více jak polovina respondentů, konkrétně 16, je spokojena, jsou přesvědčeni, že jim zaměstnavatel poskytuje dostatek zaměstnaneckých benefitů a 4 odpověděli pouze ne, že nemají zájem o nějaký další benefit.

Otázka č. 13: O jaký zaměstnanecký benefit byste měl zájem?

Z celkové skupiny dotazovaných zaměstnanců by jich 23 mělo zájem o mzdu navíc, tzv. 13 plat, 5 by mělo zájem o bezúročnou půjčku, 1 o poskytnutí služebního vozidla a 1 o zapůjčení služebního notebooku.

Tabulka č. 1: Preference nového zaměstnaneckého benefitu

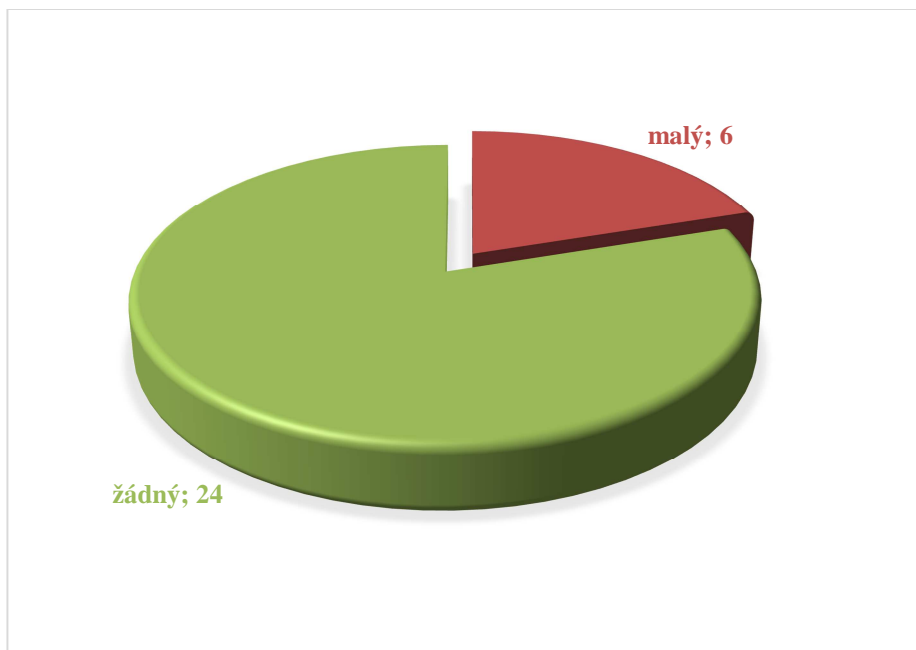
PREFERENCE BENEFITU	ZAMĚSTNANECKÝ BENEFIT
1	Mzda navíc („13 plat“)
2	Bezúročná půjčka
3	Služební automobil
4	Služební notebook

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 14: Jaký vliv mají zaměstnanecké benefity na Vašem setrvání ve firmě?

U této otázky se 6 respondentů vyjádřilo, že zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mají pouze malý vliv na jejich setrvávání v zaměstnaneckém poměru ve společnosti XYZ. Zbývajících 24 dotázaných zaměstnanců je přesvědčeno, že poskytované benefity nemají žádný vliv na délku jejich pracovního poměru ve společnosti XYZ.

Graf č. 12: Vliv zaměstnaneckých benefitů na délku pracovního poměru

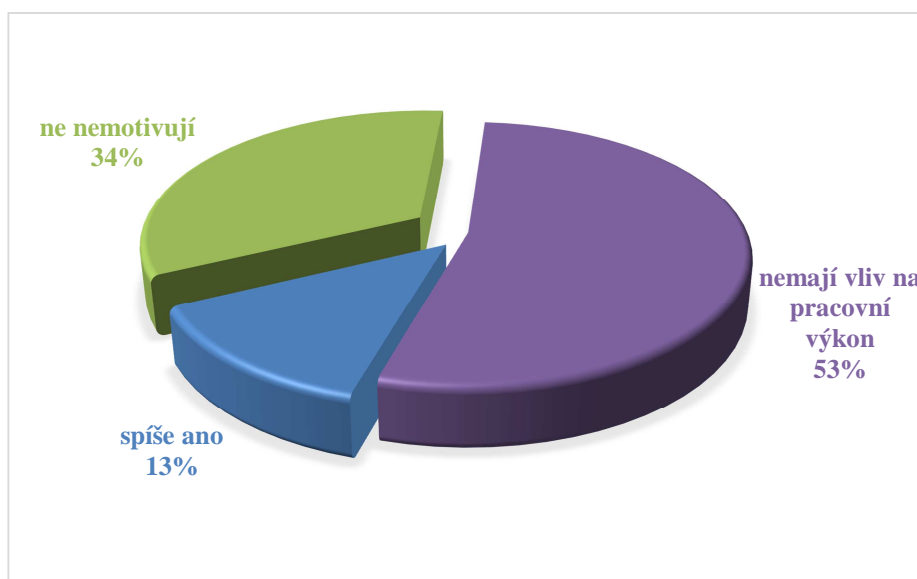


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka č. 15: Motivují Vás zaměstnanecké benefity k lepšímu pracovnímu výkonu?

Poskytování zaměstnaneckých benefitů nemá u převážné většiny dotazovaných respondentů motivační funkci. Většina dotazovaných, jedná se o 53 %, se shoduje na tom, že poskytované benefity jsou sice velice příjemné, ale neovlivňují žádným způsobem jejich pracovní výkon a 34 % zaměstnanecké benefity nemotivují vůbec. Pouze 13 % dotazovaných zaměstnanců je přesvědčeno, že je zaměstnanecké benefity spíše motivují.

Graf č. 13: Motivace zaměstnanců vlivem poskytovaných zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

4.4.1 Výsledky dotazníkového průzkumu

Dotazníkový průzkum byl proveden ve společnosti XYZ, organizační složka zahraniční právnické osoby, kde pracuje 67 zaměstnanců, z 97 % se jedná o muže. Ženy zde pracují pouze 3 a to na zkrácený pracovní úvazek. Dotazník byl předán celkem 30 zaměstnancům, kteří byli požádáni o jeho vyplnění. Oslovenými respondenty byly pouze muži.

Nejpočetnější věkovou skupinu tvoří muži ve věku 26 - 35 let, kterých je asi 50 % z celkového počtu. Druhé největší zastoupení zde mají zaměstnanci ve věku 36 - 45 let, kterých je 23 %. Věkové rozmezí 46 – 55 let tvoří 13 % zaměstnanců. Nejmenší procento zastoupení má věková skupina do 25, kterou tvoří pouze 7 % zaměstnanců, stejně jako věkovou skupinu nad 55 let. Nejvyšší dosažené vzdělání je u zaměstnanců vyučen s výučním listem, kterých je 83 %, základní vzdělání má 10 % zaměstnanců a 7 % má dokonce ukončené středoškolské vzdělání s maturitou.

Trvání zaměstnaneckého poměru je rovněž různé, 63 % respondentů zde pracuje 2 – 5 let, 20

% dotazovaných není pracovním poměru déle jak 1 rok a zbývajících 17 % zde pracuje 6 – 9 let.

Společnost XYZ poskytuje svým zaměstnancům 8 zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o stravenky, doplňkovou dovolenou v délce 5 dnů, placené 3 dny zdravotního volna (sick days), příspěvek na kulturní a sportovní akce, příspěvek na rekreaci, jazykové kurzy, příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na životní pojištění.

Zaměstnanecké benefity ve formě stravenek, doplňkové dovolené a 3 dnů placeného zdravotního volna jsou poskytovány všem zaměstnancům plošně. Ostatní benefity poskytuje zaměstnavatel podle požadavků jednotlivých zaměstnanců. Příspěvek na penzijní připojištění využívá 10 zaměstnanců, příspěvek na životní pojištění 5 zaměstnanců a 1 zaměstnanec se účastní kurzů anglického jazyka.

Poskytované zaměstnanecké benefity neměly vliv na při rozhodování o uzavření pracovního poměru ve společnosti.

Zaměstnanci jsou s poskytovanými zaměstnaneckými benefity převážně spokojeni, a to jak s množstvím poskytovaných benefitů, tak s druhem benefitů. Pouze 2 dotazovaní respondenti nejsou spokojeni s množstvím poskytovaných benefitů a 5 dotazovaných nabídku benefitů vůbec neřeší.

O možnostech a nabídce zaměstnaneckých benefitů získávají zaměstnanci informace převážně od nadřízeného pracovníka nebo od kolegů.

Poskytované zaměstnanecké benefity nemohou čerpat rodinní příslušníci zaměstnanců.

V případě, že by si zaměstnanci mohli zvolit nějaký další benefit, zvolila by většina další mzdu (“13. plat”) nebo možnost získání bezúročné půjčky.

Na základě zjištění z dotazníkového šetření lze říci, že zaměstnanci jsou se zaměstnaneckými benefity spokojeni, ale současně pro ně nepředstavují žádnou motivaci. Na otázku, zda je motivují zaměstnanecké benefity k lepšímu pracovnímu výkonu, odpovědělo 53 % dotazovaných, že zaměstnanecké benefity nemají vliv na pracovní výkon a

34 % je přesvědčeno, že je benefity nemotivují. Pouze 13 % respondentů si myslí, že zaměstnanecké benefity pro ně spíše motivací jsou.

Podle vyjádření většiny zaměstnanců je pro ně motivací samotná mzda, která je mnohem vyšší, než je v tomto regionu obvyklé. Pro nemalou část zaměstnanců je také jedním ze zásadních motivačních faktorů příjemné pracovní prostředí a dobré vztahy na pracovišti.

4.5 Shrnutí výsledků průzkumu

Z provedeného dotazníkového šetření, vyplývá, že poskytované zaměstnanecké benefity kladně hodnotí většina zaměstnanců společnosti XYZ, nejsou však pro ně motivačním faktorem.

I když poskytování zaměstnaneckých benefitů není ani v dnešní době pro všechny firmy samozřejmostí, tam, kde jsou benefity poskytovány se samozřejmostí stávají. Zcela se tímto vytrácí jejich motivační a odměňovací funkce.

Ani poskytování nadstandardního množství benefitů a výše poskytovaných benefitů zaměstnance nemotivuje a nijak v nich nevytváří zpětnou vazbu např. v projevu loajality ke společnosti.

Poskytování dodatečné dovolené v délce 5 dnů není zcela jistě benefitem, který by byl samozřejmostí v každé firmě. Standardní délka dovolené je v České republice 4 týdny a jen poměrně malá část zaměstnavatelů je ochotná poskytnout svým zaměstnancům další dodatečnou dovolenou.

Dle mého názoru, po posouzení a možnosti blíže se seznámit s fungováním poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XYZ, mohu říct, že si společnost velice cení svých zaměstnanců a dokáže jejich pracovní výkon a pracovní morálku patřičně ocenit.

4.5.1 Zefektivnění systému poskytování zaměstnaneckých benefitů

Konkrétní kroky k zefektivnění systému poskytování zaměstnaneckých benefitů spatřuji

zejména v odstranění nedostatků současného systému. Především je potřeba, aby poskytované zaměstnanecké benefity začaly plnit svoji základní funkci a tou je motivace zaměstnanců. Systém poskytování benefitů by měl být nastaven tak, aby zaměstnanec hned od začátku něčím motivoval, donutil ho nějakým způsobem změnit jeho postoj k zaměstnavateli nebo zvýšit pracovní nasazení.

Skutečnost, že zaměstnanci považují za samozřejmost poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměstnavatelem přináší „zisk“ pouze zaměstnanci, ale chybí zde zpětná vazba na zaměstnavatele.

4.5.2 Návrh změn v poskytovaných benefitech

Z důvodu zvýšení motivační funkce zaměstnaneckých benefitů navrhuji zavést nové benefity, které by zaměstnance k něčemu skutečně motivovaly.

Jedním z takových benefitů by mohlo být peněžité ocenění v případě, že zaměstnanec nečerpá v průběhu kalendářního roku nemocenské dávky. Hodnotu tohoto benefitu bych stanovila v částce 5 000 – 7 000 Kč. O tuto částku by byla zaměstnanci po skončení rozhodného období, v tomto případě by se jednalo o kalendářní rok, navýšena mzda. Na straně zaměstnance by se sice jednalo o příjem podléhající dani z příjmu ze závislé činnosti a odvodu sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, ale motivovalo by ho to k určitému chování. Pozitivní zpětnou vazbu by současně pocítil i zaměstnavatel, protože jsem přesvědčená o tom, že by se výrazně snížil počet zaměstnanců opakovaně čerpajících nemocenské dávky a tím by se odstranil problém neschopnosti vyřízení zakázek v termínu.

Dalším benefitem, který by mohl zaměstnance více motivovat a který oni sami v nabídce benefitů postrádají je další mzda, tzv. 13. plat. Opět se jedná o peněžité plnění, které na straně zaměstnance zvyšuje základ daně a podléhá dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a odvodu sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Atraktivnost těchto benefitů by nejen mohla zvýšit spokojenost zaměstnanců s nabídkou zaměstnaneckých benefitů, ale také zvýšit motivaci zaměstnanců.

5 Závěr

Pro každého zaměstnavatele je důležité, aby jeho zaměstnanci byli spokojeni a odváděli kvalitní práci. Předpokladem pro dobře odvedenou práci je, že za ni zaměstnanec obdrží odpovídající odměnu ve formě mzdy.

Motivovat pracovníky lze také poskytováním různých zaměstnaneckých benefitů, které mohou být buď peněžité povahy nebo nepeněžité povahy. Poskytování zaměstnaneckých benefitů má velký přínos nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů napomáhá získat a udržet kvalitní zaměstnance, což vede ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce. Prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů vytváří zaměstnavatel zaměstnanci zajímavé podmínky a motivuje ho k většímu pracovnímu výkonu. Jedná se o jednu z nejefektivnějších forem motivace zaměstnance.

Finanční ohodnocení za vykonanou práci, spolu s poskytovanými zaměstnaneckými benefity zaměstnance nejen motivuje, ale zejména slouží k uspokojení základních lidských potřeb, nejen jeho samotného, ale většinou i jeho rodinných příslušníků. Materiálně zajistit rodinu není v současnosti pro všechny snadné. Mnoho zaměstnanců pracuje za minimální mzdu, což vzhledem k výši výdajů za základní potřeby člověka není vždy snadné. I v dnešní době není zcela mimořádné, že právě této skutečnosti zaměstnavatelé zneužívají, protože si dobře uvědomují, že si zaměstnanci nemohou dovolit o svou, byť špatně ohodnocenou, práci přijít.

Podle mého názoru motivovat neznamena pouze finančně ohodnotit, ocenit práci poskytnutím benefitu nebo odměnit zaměstnance jinou odměnou. Zásadní význam v motivaci zaměstnance spatřuji také v poskytování benefitu ve formě příjemného pracovního prostředí. Tento benefit by měl být poskytován všem zaměstnancům, kteří dobře a svědomitě odvádějí svoji práci. Největší motivací je, dle mého názoru, příjemné pracovní prostředí, dobrý pracovní kolektiv a slušný a spravedlivý nadřízený, který je profesionálem ve své práci a má zkušenosti s řízením lidských zdrojů.

Spojení všech těchto forem benefitů by vytvořilo motivační celek, který by měl maximální

účinnost v motivaci zaměstnanců. Jsou-li sice poskytovány nadstandardní zaměstnanecké benefity, ale přitom nejsou vytvořeny odpovídající pracovní podmínky a na pracovišti panuje nervozita, obavy, jsou tam špatné mezilidské vztahy a nadřízený se chová neprofesionálně, ztrácí poskytování zaměstnaneckých benefitů zcela význam.

6 Seznam použité literatury

Literatura

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

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

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

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-275-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity-praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2. vyd. Praha: Linde, 2009. 240 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2012, praktický průvodce*. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 448 s. ISBN 978-80-247-4101-7.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2013, praktický průvodce*. 16. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

Internetové zdroje

URBAN, Jan. *Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita*. Mzdy a personalistika v praxi, 2005, č. 10[online].[cit. 2013-11-28]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/?#heading2>.

Právní předpisy

ASPI - automatizovaný systém právních informací. 2013. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., e2000-2013. *Databáze právních předpisů ČR.*

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

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

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Preference nového zaměstnaneckého benefitu

Seznam grafů

Graf č.1: Délka pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti XYZ

Graf č. 2: Věková kategorie

Graf č. 3: Dosažené vzdělání

Graf č. 4: Délka trvání pracovního poměru

Graf č. 5: Důležitost benefitů při výběru zaměstnání

Graf č. 6: Struktura poskytovaných zaměstnaneckých benefitů

Graf č. 7: Kdo poskytl informace o zaměstnaneckých benefitech

Graf č. 8: Spokojenost s poskytovanými benefity

Graf č. 9: Spokojenost s množstvím poskytovaných benefitů

Graf č. 10: Struktura využívání zaměstnaneckých benefitů

Graf č. 11: Znalost hodnoty poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.

Graf č. 12: Vliv zaměstnaneckých benefitů na délku pracovního poměru

Graf č. 13: Motivace zaměstnanců vlivem poskytovaných zaměstnaneckých benefitů

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Organizační struktura závodu organizační složky

7 Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník – vzorový formulář

8 Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.

Dobrý den,

Jmenuji se Kateřina Brodesrová a jsem studentkou Soukromé vysoké školy ekonomické ve Znojmě, bakalářského studijního programu Ekonomika a management. Informace získané z tohoto dotazníku využiji při zpracování praktické části bakalářské práce. Dotazník je anonymní.

Předem děkuji za ochotu a čas věnovaný jeho vyplnění.

1. Kolik je Vám let?

- do 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 – 55 let
- nad 55 let

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- vyučen
- středoškolské bez maturity
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

3. Jak dlouho pracujete u společnosti XYZ?

0 – 1 rok

2 – 5 let

6 – 9 let

4. Byly pro Vás poskytované benefity důležité při výběru zaměstnání?

spíše ano

spíše ne

rozhodně ano

rozhodně ne

nebral jsem na ně zřetel

5. Jaké zaměstnanecké benefity nabízí váš zaměstnavatel?

stravenky

služební telefon

služební auto

služební notebook

příspěvky na kulturní a sportovní akce

příspěvek na rekreaci

5 dní dovolené navíc

zdravotní dny volna („sick days“)

jazykové kurzy

příspěvek na životní pojištění

příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření

doprava do zaměstnání

půjčky zaměstnancům

mzda navíc („13. plat“)

jiné

6. Od koho jste získal informace o poskytovaných benefitech?

- od nadřízeného
- od mzdové účetní
- od personalistky
- od kolegy
- jiné

7. Jste spokojen s nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

- ano
- ne
- spíše ano
- spíše ne
- neřeším

8. Jste spokojen s množstvím nabízených benefitů?

- spíše ano
- ano
- spíše ne
- ne

9. Jaké zaměstnanecké benefity využíváte?

- příspěvek na penzijní připojištění
- příspěvek na životní pojištění
- stravenky
- 5 dní dovolené navíc
- sick days
- příspěvek na kulturní a sportovní akce
- příspěvek na rekreaci
- jazykové kurzy

10. Mohou využívat zaměstnanecké benefity i členové rodiny?

ano

ne

11. Víte, jakou hodnotu mají Vaše zaměstnanecké benefity?

vím

nevím

12. Chybí Vám v nabídce benefity, o které byste měl zájem?

ano

ne

jsem spokojen, zaměstnavatel poskytuje dostatek benefitů

13. O jaký zaměstnanecký benefit byste měl zájem?

.....
.....
.....

14. Jaký vliv mají poskytované zaměstnanecké benefity na Vašem setrvávání ve firmě?

zásadní

malý

žádný

15. Motivují Vás zaměstnanecké benefity k lepšímu pracovnímu výkonu?

- spíše ano
- ano motivují
- ne nemotivují
- nemají vliv na pracovní výkon