

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu
zaměstnance a zaměstnavatele u vybraných státních
podniků**

Bc. Jana Svobodová

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jana Kubátová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Most

Název práce

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybraných státních podniků

Název anglicky

Providing employee benefits from the employees' and the employers' perspective at selected state enterprises

Cíle práce

Cílem práce bude u vybraných subjektů nalézt optimální řešení jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů s ohledem na platnou právní úpravu, ekonomické a daňové dopady a další aspekty spojené s jejich poskytováním a dále s ohledem na závěry z empirického výzkumu.

Metodika

- shromáždění a prostudování pramenů a literatury pro zpracování zadané práce s využitím metody excerptce
- rozřídění dle předem stanovených klíčových znaků a provedení obsahové analýzy právních textů jednotlivých částí
- získání podkladů pro analytickou část práce – konzultace s odborníky, rozhovory, statistická data
- vyhodnocení získaných dat metodou syntézy pro zpracování aplikační části práce
- sumarizace výsledků, vlastní zjištění
- vyhodnocení, diskuze a závěr s využitím metody komparace teoretické a aplikační části práce

Doporučený rozsah práce

60 – 70

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, motivace zaměstnanců, odměňování zaměstnanců, pracovní právo, firemní benefity, fond kulturních a sociálních potřeb

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0469-2.
- BRŮHA, D. – ŠENK, Z. – BUKOVJAN, P. – ČORNEJOVÁ, H. – KALVODA, A. – LEŠTINSKÁ, V. – LIŠKUTÍN, T. – PELECH, P. – ROUČKOVÁ, D. – VALENTA, J. – SCHMIED, Z. *Abeceda personalisty 2019*. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-201-4.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum : základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.
- Ing. ZDEŇKOVÁ V., Ing. ČORNEJOVÁ H., Mgr. PETEROVÁ H. *Jak správně vytvářet a využívat FKSP Jak postupovat při poskytování příspěvku na stravování*. Praha: Sondy, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-86846-54-5.
- JUDr. ŠUBRT B., *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-138-3
- JUDr. TOMEK P., doc. JUDr. PhDr. FIALA Z., Ph.D. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou 2019*. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-234-2.
- KRBEČKOVÁ, M. – PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-722-5.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2019. ISBN 978-80-7598-361-9.
- OCHRANA, F. *Manažerské metody ve veřejném sektoru : teorie, praxe a metodika uplatnění*. Praha: Ekopress, 2002. ISBN 80-86119-51-3.
- URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků : co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 ZS – PEF

Vedoucí práce

Bc. Mgr. Veronika Jarolínová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 4. 10. 2021

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 02. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybraných státních podniků jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne

17. 03. 2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Bc. Veronice Dodamgoda Arachchige, Ph.D. za cenné rady a připomínky při konzultacích a při vypracování této diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat svému manželovi za nekonečnou trpělivost, kolegům z Lesy ČR, s. p. a Česká pošta, s. p. za spolupráci a důvěru při poskytnutí potřebných materiálů.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybraných státních podniků

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybraných státních podniků. Hlavním cílem práce je u těchto subjektů nalézt optimální řešení v rámci poskytování zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance a zaměstnavatele, a to s ohledem na platnou právní úpravu, ekonomické, daňové dopady, a další aspekty, které s poskytováním benefitů souvisí.

Práce je rozdělena do dvou částí, do části teoretické a části praktické. V rámci teoretické části práce jsou popsány základní pojmy, platné právní předpisy, shromážděné zdroje a prameny, které jsou pro danou problematiku zásadní.

Praktická část práce se také věnuje deskripci současného systému poskytování zaměstnaneckých benefitů u vybraných státních podniků a motivaci jejich zaměstnanců. Zjištění jsou použita v praktické části práce, kdy jsou za pomoci metody syntézy hledána optimální řešení poskytování zaměstnaneckých benefitů za podmínky dodržení všech právních předpisů a s přihlédnutím k požadavkům zaměstnanců, které byly identifikovány pomocí dotazníkového šetření. Výsledky výzkumu jsou v práci vyhodnoceny, a to včetně komentářů. U státního podniku Lesy ČR, s. p. z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci jsou s nabídkou benefitů spokojeni. Největší zájem mají zaměstnanci o možnost čerpat sick day s náhradou mzdy. S ohledem na tato zjištění bylo LČR, s. p. doporučeno rozšíření stávající nabídky benefitů o sick day s náhradou mzdy, o slevu na palivové dříví pro zaměstnance a zavedení pružné pracovní doby u těch pracovních pozic, kde je to reálné. U státního podniku Česká pošta, s. p. bylo doporučeno ve větší míře využít možností, které nabízí vyhl. č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb a zavést příspěvek na dopravu do zaměstnání v rámci stanovených pravidel, případně zvážit možnost zavedení jazykových nebo vzdělávacích kurzů pro zaměstnance.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, motivace zaměstnanců, odměňování zaměstnanců, pracovní právo, firemní benefity, fond kulturních a sociálních potřeb.

Providing employee benefits from the employees' and the employers' perspective at selected state enterprises

Abstract

The diploma thesis deals with the issue of providing employee benefits from the perspective of employees and employers at selected state enterprises. The main goal of this work is to find the optimal solution for these entities in the provision of employee benefits for employees and employers, with regard to the applicable legislation, economic, tax implications, and other aspects related to the provision of benefits.

The work is divided into two parts, a theoretical part and a practical part. The theoretical part of the thesis describes the basic concepts, applicable legislation, collected resources and sources that are essential for the issue.

The practical part of the work also deals with the description of the current system of providing employee benefits at selected state enterprises and the motivation of their employees. The findings are used in the practical part of the work, where the optimal method of finding employee benefits is sought using the synthesis method under the conditions of compliance with all legal regulations and taking into account the requirements of employees, which were identified by questionnaire survey. The results of the research are evaluated in the work, including comments. At the state enterprise Lesy ČR, s. p., the research showed that employees are satisfied with the offer of benefits. Employees are most interested in the opportunity to draw a sick day with compensation. With regard to these findings, LČR, s. p. recommended to expand the existing offer of benefits by sick day with wage compensation, a discount on firewood for employees and the introduction of flexible working hours for those job positions where it is realistic. At the state enterprise Česká pošta, s. p., it was recommended to make greater use of the possibilities offered by No. 114/2002 Coll., on the fund for cultural and social needs and to introduce a contribution to transport to employment within the established rules, or to consider the possibility of introducing language or educational courses for employees.

Keywords: employee benefits, employee motivation, employee remuneration, labour law, corporate benefits, Cultural and Social Needs Fund

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Řízení lidských zdrojů.....	15
3.1.1 Motivace zaměstnanců.....	16
3.1.2 Řízení odměňování zaměstnanců.....	17
3.2 Zaměstnanecké benefity a jejich význam	18
3.3 Rozdělení zaměstnaneckých benefitů	20
3.4 Poskytování benefitů z hlediska zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce	24
3.5 Poskytování benefitů z hlediska zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu ..	26
3.6 Poskytování benefitů z hlediska zákona č. 589/1992 Sb., pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.....	32
3.7 Poskytování benefitů z hlediska úhrady z povinně tvořených fondů.....	33
4 Vlastní práce	37
4.1 Lesy České republiky, s.p.	37
4.1.1 Podniková kolektivní smlouva na roky 2020–2023 LČR.....	37
4.1.2 Fond kulturních a sociálních potřeb LČR	38
4.1.3 Systém motivace a zaměstnaneckých benefitů LČR	39
4.1.4 Dotazníkové šetření LČR a jeho metodika	43
4.1.5 Popis respondentů LČR	43
4.1.6 Výsledky dotazníkového šetření LČR	46
4.1.7 Korelační analýza LČR.....	54
4.2 Česká pošta, s. p.	56
4.2.1 Kolektivní smlouva ČP	57
4.2.2 Benefity poskytované ČP.....	58
4.2.3 Dotazníkové šetření ČP a jeho metodika	59
4.2.4 Popis respondentů ČP	60
4.2.5 Výsledky dotazníkového šetření LČR	62
4.2.6 Korelační analýza ČP.....	69
5 Výsledky a diskuse	71
5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření LČR	71
5.1.1 Návrh nového řešení pro LČR	72
5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření ČP	74

5.2.1	Návrh nového řešení pro ČP	75
6	Závěr.....	77
7	Seznam použitých zdrojů	79
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	81
8.1	Seznam obrázků	81
8.2	Seznam tabulek	81
8.3	Seznam grafů.....	82
8.4	Seznam použitých zkratk.....	82
9	Příloha	84

1 Úvod

Najít spolehlivé, kvalitní a loajální zaměstnance je v současné době mnohem těžší úkol, než by se na první pohled mohlo zdát. Jedním z faktorů úspěšně fungujícího podniku jsou bezesporu zaměstnanci, kteří jsou podniku oddáni, kteří se v zaměstnání cítí příjemně, kteří prostřednictvím zaměstnání uspokojují své potřeby, a to nejen ty finanční a materiální, ale i svou duševní stránku. Proto je velmi důležité zaměstnance správně a dostatečně motivovat a snažit se o tuto motivovanost a spokojenost co nejlépe pečovat.

Ke spokojenosti zaměstnanců bezpochyby nepřispívají pouze atraktivní platové podmínky, ale určitě velkou měrou i příjemné a pohodové pracovní prostředí, jistota stabilního zaměstnání, zajímavá náplň práce a zaměstnanecké benefity, které mohou zaměstnanci čerpat a které jsou v současné době vnímány jako nedílná součást nabídky zaměstnavatele.

Benefitem rozumíme určitou oblast výhod, kterou zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům většinou mimo sjednanou mzdu ve formě finanční, hmotné nebo ve formě určité služby. Poskytování zaměstnaneckých benefitů v obecné rovině není zpravidla upraveno zákonem a není vymahatelné. Zaměstnavatel tento nástroj využívá jako pozitivní motivaci svých zaměstnanců. Práce se zabývá rozsáhlou škálou benefitů, dělením benefitů podle různých hledisek a tím, že zaměstnanecké výhody mají také různé podoby.

Vhodně nastavený systém poskytování benefitů může být velice důležitým faktorem, pomocí kterého se může zaměstnavatel odlišit od konkurence na trhu práce a který bude mít bezprostřední vliv na získávání právě těch spolehlivých, kvalitních a loajálních zaměstnanců. Aby byl pak následně schopný si takové zaměstnance udržet, je nutné sledovat nové trendy, preference nebo požadavky svých zaměstnanců a zohlednit taková zjištění ve svém systému. Kromě toho jsou benefity pro zaměstnance i zaměstnavatele zajímavé z daňového hlediska. Optimálně nastavený benefitní systém může pomáhat snižovat daňovou povinnost zaměstnavatele a zároveň být příjmem pro zaměstnance, který je osvobozený od daně z příjmu ze závislé činnosti.

Práce je rozdělena do dvou částí, přičemž první část, část teoretická, se bude věnovat základním pojmům a právním předpisům, které oblast zaměstnaneckých benefitů upravují nebo s touto problematikou souvisí, dále pak rozdělení a členění benefitů z různých hledisek. Pro praktickou část práce byly vybrány 2 státní podniky, u nichž bude popsána právní úprava pro poskytování zaměstnaneckých benefitů, rozsah a škála poskytovaných

benefitů a zhodnocení nastaveného systému. Toto zhodnocení bude podpořeno výsledky z empirického výzkumu provedeného mezi zaměstnanci státních podniků. Výsledky a zjištění z praktické části budou sloužit jako výchozí bod pro návrh takového řešení pro zaměstnavatele, které bude atraktivní a žádané jak pro zaměstnance i zaměstnavatele, a to z pohledu motivace zaměstnanců, uspokojení potřeba zaměstnanců a z pohledu daňové výhodnosti.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je nalézt optimální řešení pro poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybraných státních podniků. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Cílem teoretické části práce je definovat základní problematiku v oblasti zaměstnaneckých benefitů shromážděním a studiem dostupných zdrojů, která s daným tématem souvisí. Cílem praktické části práce je pak nalézt optimální systém pro poskytování zaměstnaneckých benefitů u vybraných státních podniků, s ohledem na dodržení platných právních předpisů a preferencí zaměstnanců, který by pozitivně ovlivnil personální situaci v daném podniku.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, do části teoretické a do části praktické. Teoretická část se zabývá shromážděním, studiem všech zdrojů a pramenů a souvisejících platných právních předpisů. Bude provedena literární rešerše s cílem vymezit základní pojmy, které se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů souvisí, a to s ohledem na platné právní předpisy upravující benefiční systém ve státním podniku a pro který jsou v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů stěžejní právní předpisy jako je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, která upravuje tvorbu fondu kulturních a sociálních potřeb a další.

V praktické části práce bude proveden kvantitativní výzkum s použitím techniky dotazníkového šetření. Anonymní dotazník bude tvořen 14 otázkami, přičemž 10 otázek se bude týkat oblasti poskytování benefitů a 4 otázky budou určeny k identifikaci či rozdělení respondentů, kteří se šetření zúčastní. V dotazníku budou použity otázky uzavřené dichotomické, uzavřené polytomické (Linkerova škála), otázky Multiple choice (výběr více možností), otázky Single choice (výběr pouze jedné možnosti), otázky otevřené a otázky speciální (propojení otázky maticové a Linkerovi škáli). Dotazníkové šetření bude určeno pro všechny zaměstnance státních podniků, kteří budou ochotni se šetření zúčastnit.

Na základě zjištěných dat bude v praktické části práce provedena korelační analýza pro zjištění korelace mezi vybranými proměnnými. Pro tuto analýzu budou stanoveny jednotlivé hypotézy, budou sestaveny kontingenční tabulky, které budou základem pro statistické testování. Využit bude Pearsonův korelační koeficient. Pro vyhodnocení výsledků bude sloužit statistický program SPSS.

Získané výstupy budou podkladem pro sestavení návrhů na změny a optimalizaci systému poskytování zaměstnaneckých benefitů u vybraných státních podniků.

3 Teoretická východiska

Teoretická část práce bude zaměřena na vymezení základních pojmů souvisejících s problematikou poskytování zaměstnaneckých benefitů od řízení lidských zdrojů, motivaci zaměstnanců až po jednotlivá hlediska dělení zaměstnaneckých benefitů.

3.1 Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů je nejmodernější přístup nejen v rámci výběru a získávání nových zaměstnanců, ale jedná se o jejich další rozvoj a rozvoj zaměstnaneckých pracovních vztahů, vzdělání zaměstnanců v organizaci, jejich motivaci, odměňování a poskytování služeb zaměstnancům. Řízení lidských zdrojů je základním prvkem pro zlepšování efektivity podniku, a to prostřednictvím zaměstnanců. V rámci řízení lidských zdrojů je uplatňována řada přístupů a postupů, které jsou v souladu se samotnou strategií podniku. Cílem řízení lidských zdrojů je snaha dosáhnout strategických cílů, které si organizace stanoví při uplatnění lidských zdrojů, a to nejen výběrem a zajištěním kvalifikovaných zaměstnanců, ale i utvářením pozitivních pracovních vztahů a pracovní kultury pro zajištění vysokého výkonu zaměstnanců, jejich motivaci a loajálnosti k dosažení konkurenční výhody podniku. Podnik je úspěšný za předpokladu, kdy je schopen si uvědomit hodnotu a význam lidských zdrojů jako největšího bohatství podniku, kdy jejich řízení má rozhodující vliv na úspěšnost v konkurenčním boji. Podnik je tak dobrý, jak dobří jsou lidé, pracovníci podniku.¹

Řízení lidských zdrojů vychází z koncepce personální práce, která se uplatňovala již v průběhu 50. a 60. let 20. století, kdy se řízení lidských zdrojů stává jednou z nejdůležitějších složek řízení organizace a nejdůležitější úlohou manažerů. Personální práce nabývá na významu, kdy se klade důraz na důležitost člověka, jako nejdůležitějšího výrobního vstupu. Dovršuje se vývoj personální práce od administrativní činnosti k činnosti koncepční, skutečně řídicí². Řízení lidských zdrojů v rámci fungování podniku můžeme datovat do 80. let 20. století, které vycházelo z řady teorií v oblasti lidského chování, strategického řízení, lidského kapitálu a pracovních vztahů.

Problematikou řízení lidských zdrojů se zabývá celá řada odborníků, patrně nejznámějšími a nejvýznamnějšími jsou pak Michael Armstrong a Stephen Taylor, kteří se

¹ GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2007. s. 7.

² KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2008. s. 15.

této problematice věnují již mnoho let a vydali celou řadu publikací. Podle těchto autorů představuje řízení lidských zdrojů vše, co souvisí se zaměstnáváním a řízením lidí, je to vše, co se týká strategického řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu, využívání a řízení znalostí lidských zdrojů, společenské odpovědnosti organizace a jejího rozvoje, zabezpečování lidských zdrojů, které zahrnuje plánování, získávání a výběr nových zaměstnanců, jejich vzdělání a rozvoj, rozvoj zaměstnaneckých vztahů, poskytování služeb zaměstnancům a péče o ně³.

3.1.1 Motivace zaměstnanců

Motivace zaměstnanců je nedílnou součástí procesu řízení lidských zdrojů v podniku, přičemž správná motivace zaměstnanců je nezbytná k dosahování strategických cílů podniku. Nedostatečná motivace zaměstnanců vede k velmi negativním dopadům, může docházet ke snižování kvality práce, k odmítání práce, k časovým prostojeům a spoustě dalších. Byť se může zdát, že nejvýznamnějším motivačním prvkem bude finanční ohodnocení, skutečností je, že se jedná o celou řadu prvků, kterými lze zaměstnance správně motivovat. Motivovaní zaměstnanci jsou pak více efektivní, výkonnostní a produktivní. Podle Armstronga rozlišujeme dva typy motivace, motivaci vnitřní a motivaci vnější⁴.

Vnitřní motivace je výsledkem osobního přesvědčení zaměstnance, dává zaměstnanci možnost seberealizace, dává zaměstnanci pocit důležitosti odváděné práce, pomáhá mu získávat nové znalosti nebo poskytuje pocit určité samostatnosti a volnosti v rozhodování. Silné vnitřní motivace vychází z hlubokého nitra zaměstnance a často se shodují s osobnostními hodnotami jedince. I když se může zdát, že vnitřní motivace se nachází mimo vliv zaměstnavatele, není tomu tak a správným nástrojem, jak stimulovat vnitřní motivaci zaměstnance, je použití pochvaly nebo ocenění odvedené práce.

Na vnější motivaci zaměstnance má naopak bezprostřední vliv právě zaměstnavatel, který se snaží motivovat zaměstnance ke zvyšování produktivity nebo kvality jeho práce nebo k jeho novým nápadům⁵. Jedná se nejčastěji o formu odměn, prémie nebo benefitů nebo cokoli jiného, co má vliv na uspokojování potřeb zaměstnance, například pracovní

³ ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. s. 45.

⁴ ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. s. 218.

⁵ ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. s. 219.

podmínky na pracovišti. Frekvence poskytování motivačních prvků je již předmětem řízení managerů tak, aby plnily efektivně svojí funkci, aby zaměstnancům nezevšedněly a nepovažovali je za samozřejmost. Podstatou správně nastaveného motivačního systému je poznávání potřeb zaměstnanců a těmto zjištěním přizpůsobovat motivační systém podniku, kde by měla efektivně fungovat komunikace, zaměstnanec by měl mít relevantní informace o dění v podniku, měl by se podílet na budování vztahů na pracovišti, měl by mu být umožněn kariérní růst a měl by zde být zajištěn spravedlivý systém odměňování.

3.1.2 Řízení odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců je jedním z nástrojů řízení lidských zdrojů, který má za cíl podporovat strategie podniku, jeho politiku a rozvoj vnitropodnikové kultury, které vedou k získávání kvalitních zaměstnanců, ke zvyšování jejich motivace a oddanosti, k dalšímu rozvoji, a to uznáním a odměněním jejich výkonů, ať už v peněžní nebo nepeněžní formě. Aby byl systém odměňování efektivní a plnil stanovené cíle, měl by být obecně nastaven tak, aby odměňování zaměstnanců bylo uskutečňováno slušně, spravedlivě a důsledně a také s ohledem na hodnotu, kterou pro podnik daný zaměstnanec představuje⁶.

Řízení odměňování nepředstavuje pouze peněžní formu odměny, jak by se dalo na první pohled předpokládat, ale jedná se o další formy odměňování, jako je nepeněžní nebo nehmotná forma odměňování, poskytování zaměstnaneckých výhod, uznání nebo pochvala ze strany zaměstnavatele, možnost zaměstnance se v rámci podniku dále rozvíjet a vzdělávat, ale také prostřednictvím růstu kompetencí a odpovědnosti zaměstnance při výkonu pracovních povinností⁷. Autor Koubek toto všeobecné rozdělení více konkretizuje a uvádí celou řadu různých forem odměňování.

Současná personalistika chápe odměňování v širším slova smyslu, kdy se nejedná pouze pravidelné vyplácení sjednané mzdy nebo platu nebo jiné peněžité složky, ale zahrnuje do systému odměňování také poskytování zaměstnaneckých výhod, v nepeněžní formě, která ve většině případů převažuje. Tato nepeněžní forma odměňování má v personální práci se zaměstnancem velmi významnou úlohu, jelikož zaměstnavatel prostřednictvím takové odměny může zaměstnanci poskytovat určitý požitok. Autor

⁶ ARMSRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing. 2007. s. 20.

⁷ ARMSRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing. 2007. s. 20.

Koubek systém odměňování v širším slova smyslu více konkretizuje do následujících forem odměňování⁸:

- Zaměstnanecké výhody,
- Povýšení pracovníka,
- Vzdělání pracovníka,
- Formální uznání a pochvaly,
- Pověřování významnými pracovními úkoly,
- Pověřování vedením lidí,
- Pověřování školení nových pracovníků,
- Rozmanitá a zajímavá práce,
- Dobré a přátelské vztahy na pracovišti,
- Vytváření příznivých pracovních podmínek, zejména těch prestižního charakteru.

Řízení odměňování formou zaměstnaneckých výhod slouží tedy k uspokojování osobních potřeb zaměstnanců, je to prostředek, jak zaměstnance motivovat, stimulovat k lepším pracovním výkonům. Strategicky nastavený systém odměňování formou zaměstnaneckých výhod představuje určitou formu konkurenční výhody oproti dalším zaměstnavatelům, přičemž se nejedná pouze o rozsah a různorodost poskytovaných výhod, které je zaměstnavatel ochoten pro zaměstnance zajistit, ale i o rozsah nákladů, které je připraven v souvislosti s jejich poskytováním vynaložit⁹.

3.2 Zaměstnanecké benefity a jejich význam

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je formou vnější motivace a jedním z nástrojů, jak stimulovat zaměstnance k lepším pracovním výkonům, jak působit na jejich spokojenost a oddanost a tím zvýšit pravděpodobnost, že si takového zaměstnance bude zaměstnavatel schopen udržet i do budoucnosti, je propracovaný systém poskytování zaměstnaneckých benefitů. Autor Macháček ve své knize uvádí, že *„zaměstnanecké benefity jsou velmi často zaměstnanci hodnoceny více než jejich motivace výhradně formou mzdové motivace. Balíček poskytovaných benefitů je jedním z významných rozhodovacích*

⁸ Koubek, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing. 2011. s. 158.

⁹ ARMSRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing. 2007. s. 382.

faktorů pro zaměstnance, kteří zvažují více pracovních nabídek.“¹⁰. Správně nastavený systém, spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců, může zaměstnavateli poskytnout konkurenční výhodu na poli trhu práce a být tak jedním z hlavních faktorů, který bude mít bezprostřední vliv při rozhodování, jaký zaměstnavatelský subjekt si pro sjednání pracovního poměru zaměstnanec vybere.

Kromě této skutečnosti je možné benefity vnímat také jako prostředek, jak nastavit určitou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance, poskytováním benefitů na volnočasové aktivity, a to především s cílem posilovat jejich spokojenost. Vždyť odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní¹¹. Takový zaměstnanec může zaměstnavateli zároveň posloužit také jako určitý druh reklamy v rámci svého blízkého okolí, čímž přispívá k budování dobrého jména zaměstnavatele. Podle výkladu Doc. Urbana patří poskytování zaměstnaneckých výhod ke snaze získat si a udržet kvalitní zaměstnance. Zvyšováním jejich spokojenosti tak lze v dlouhodobějším měřítku dosáhnout lepší výkonnosti zaměstnanců¹².

Benefity jsou druhy výhod, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci většinou mimo sjednanou mzdu nebo plat a které nejsou právně vymahatelné. Zaměstnavatelem mohou být poskytovány v peněžitě nebo nepeněžitě formě, přičemž forma nepeněžitá obecně v benefičním systému převládá. Zaměstnanecké benefity nepředstavují pouze motivační prvek pro zaměstnance, ale také formu úspory pro zaměstnavatele, kdy poskytování benefitů je často levnější než zvyšování mezd nebo udělování finančních odměn zaměstnancům. Vhodně nastavený benefiční systém je pro zaměstnavatele výhodný také z hlediska daňově uznatelných nákladů, kterými si podnik může snížit daňový základ.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů v rámci podnikatelské sféry je více variabilní, podnikatelské subjekty vychází ze svých rozhodnutí, tzn. z vnitřních směrnic, z rozhodnutí nejvyšších orgánů nebo z rozhodnutí společníků takového subjektu. Naproti tomu poskytování zaměstnaneckých výhod pro zaměstnance v rámci státních organizací je odvislé od pravidel státního rozpočtu, od příkazů zřizovatelů a od vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů¹³.

¹⁰ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 1.

¹¹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání, Praha: Wolters Kluwer, ČR, 2019, s. 1.

¹² URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 145.

¹³ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 6.

I přes skutečnost, že je termín benefit všeobecně znám, výkladů tohoto pojmu existuje celá řada. Armstrong například uvádí, že zaměstnanecké benefity jsou „určitá opatření zaměstnavatele určená pro zaměstnance, která zlepšují pohodu a zvyšují blahobyt zaměstnanců. Zaměstnanecké výhody se poskytují navíc k peněžním odměnám, a jsou významnou součástí celkové odměny“¹⁴. Autor Macháček uvádí, že „poskytování zaměstnaneckých benefitů, tedy různých peněžních nebo nepeněžních plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy, přispívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli.“¹⁵. Doc. Urban uvádí, že zaměstnanecké výhody „jsou součástí odměny, jež většinou nemá přímý vztah k pracovním výsledkům. Mohou však přihlížet k délce zaměstnání, hierarchickému postavení či náročnosti pozice.“¹⁶. Dle výše uvedených výkladů lze konstatovat a shrnout, že poskytování zaměstnaneckých benefitů patří k odměňování zaměstnanců, jedná se o formu nadstandardní péče, která je využívána zaměstnavatelem ke zlepšování spokojenosti a stability svých zaměstnanců a k motivování jejich pracovních výkonů.

3.3 Rozdělení zaměstnaneckých benefitů

Různorodost a škála poskytovaných benefitů je velice široká a je možné je členit dle různých hledisek. K hlavním druhům výhod patří výhody, které se vztahují k práci a do kterých lze zařadit příspěvky na stravování ve formě poskytnutí stravenek nebo závodního stravování, vzdělávání zaměstnanců nad rámec potřeb zaměstnavatele, příspěvek na dopravu do zaměstnání nebo zajištění svozu zaměstnanců a další. Zaměstnavatel dále může poskytovat výhody ve formě pracovních pomůcek, které mohou zaměstnanci sloužit pro osobní potřebu, nejběžněji se může v takovém případě jednat o možnost používání služebního automobilu, notebooku, mobilního telefonu a dalších i v rámci soukromého života, a to za zvýhodněných podmínek nebo i zcela bezplatně.

Výhody, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nad rámec stanovenou povinnost vyplývající ze zákoníku práce, jsou například větší rozsah dovolené, vyšší výplata odstupného, možnost práce s pružnou pracovní dobou, poskytování nadlimitního

¹⁴ ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. s. 442.

¹⁵ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, CR, 2019. s. 1.

¹⁶ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. s. 145.

stravného při pracovních cestách, poskytnutí pracovního volna pro řešení soukromých záležitosti zaměstnance a mnoho dalších.

Dalšími výhodami jsou výhody osobní a sociální povahy, do nichž nejčastěji spadá zajištění nadstandardní zdravotní péče pro zaměstnance, případně i pro jejich rodinné příslušníky, příspěvky na léčebné nebo lázeňské pobyty, příspěvky na péči o děti nebo příspěvky na dovolenou, sportovní nebo kulturní činnosti, příspěvky poskytnuté jako půjčky řešení bytové situace. Dále se může jednat o příspěvky na stavební, penzijní nebo životní spoření nebo pojištění, finanční výpomoci, dárkové šeky nebo zvýhodněné ceny pro vlastní produkty¹⁷. Nabídka benefitů nebo jejich kombinace vychází z preferencí zaměstnanců z a rozpočtových možností konkrétního zaměstnavatele, na výběr je však mnoho variant.

Na rozdělení zaměstnaneckých benefitů můžeme nahlížet také z daňového hlediska. Některé benefity nepředstavují pouze motivační prvek, ale mohou být daňově oboustranně výhodné. Jsou mimořádně výhodné benefity, které představují pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad a zároveň nejsou zatíženy daňovou povinností pro zaměstnance. Dále jsou benefity, které jsou výhodné nebo částečně výhodné, kdy pro zaměstnavatele nepředstavují daňově uznatelný náklad, ale pro zaměstnance jsou daňově výhodné a naopak. Další kategorií jsou pak benefity, které jsou neutrální nebo nevýhodné pro obě strany.

3.3.1. Formy poskytovaných benefitů

Z hlediska formy poskytování benefitu a z pohledu zaměstnavatele lze benefity rozdělit na finanční a nefinanční.

- **Finanční**

Mezi nejběžnější finanční benefity patří 13. a 14. plat, poskytování odměn nebo prémie za určité období, odměna k životnímu jubileu nebo finanční příspěvek na ošacení. Pokud nejsou finanční benefity uvedeny ve smlouvě, nejsou pak ze strany zaměstnance právně vymahatelné a je tak na zvážení každého zaměstnavatele, zda tyto benefity zaměstnanci poskytne. V případě poskytnutí finančního benefitu

¹⁷ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 145 - 146.

vzniká zaměstnavateli finanční náklad. Z pohledu zaměstnance se pak jedná o benefit peněžní.

- **Nefinanční**

Rozsah nefinančních benefitů je oproti těm finančním výrazně širší a zaměstnavatel má v této oblasti velký manipulační prostor pro výběr nejvhodnějších benefitů nebo jejich kombinace. Může se jednat o různé věci nebo slevy, poukazy, služby nebo jiné výhody. Poskytnutí nefinančního benefitu zaměstnanci neznamena pro zaměstnavatele finanční výdaj a pro zaměstnance jde o benefit nepeněžní.

3.3.2. Způsob poskytování benefitů

- **Fixní způsob**

Fixně nebo také plošně vybrané benefity jsou určeny všem zaměstnancům podniku bez ohledu na skutečnost, zda o daný benefit mají zájem či nikoli. Pravidla pro jejich čerpání jsou většinou zakotvena v kolektivní smlouvě nebo v jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele. Jde o určitou formu poukázkového systému¹⁸. Pro zaměstnavatele je tento způsob poskytování výhod více přehledný a administrativně podstatně jednodušší. Pro motivaci zaměstnanců však není příliš vhodný, protože nemusí být využit všemi zaměstnanci. Příkladem benefitů, poskytovaných fixním způsobem jsou stravenky, služební vozidlo, občerstvení na pracovišti, příspěvky na životní nebo penzijní připojištění a další.

- **Flexibilní způsob**

Oproti tomu flexibilní nebo také pružné výhody jsou vysoce variabilní a dávají zaměstnanci možnost vybrat si dle svých potřeb a požadavků benefity, které sami upřednostňují. V rámci přiděleného limitu, který může být zaměstnavatelem nastaven pro jednotlivé zaměstnance i v různé výši, například v závislosti na vykonávané pozici nebo délce pracovního poměru, mohou zaměstnanci nabízené benefity různě kombinovat a vytvořit si tak vlastní balíček zaměstnaneckých výhod, který jim samotným nejlépe vyhovuje. Byť je tento systém administrativně i finančně náročnější, je to systém, který je schopný uspokojovat širší škálu potřeb zaměstnanců. Předpokladem pro zavedení takového systému poskytování zaměstnaneckých benefitů je i následný monitoring vývoje trendů u jiných

¹⁸ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 2.

zaměstnavatelských subjektů. V rámci pružného benefitního systému lze uplatnit tzv. celkové odměňování, kdy se jedná o možnost čerpání zaměstnaneckých výhod ze společné základny podle preferencí zaměstnance v peněžité nebo nepeněžité formě a z různých nabízených druhů benefitů¹⁹. Nejběžnějším flexibilním způsobem poskytování zaměstnaneckých benefitů je cafeteria, předplacená benefitní karta nebo poukázky Flexi pass.

Cafeterie se stala v posledních letech velice oblíbeným způsobem čerpání zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnavatel nastaví pro zaměstnance v systému cafeteria limit a rozsah poskytovatelů, v rámci něhož zaměstnanec může čerpat benefity libovolně, a to bez ohledu na to, zda představují pro zaměstnavatele finanční zátěž nebo úsporu²⁰. Cafeterie fungují prostřednictvím internetové samoobsluhy, kde si může zaměstnanec spravovat svůj osobní profil, kde může s benefity hospodařit a mít přehled o historii čerpání.

Poukázky Flexi pass jsou také moderním a dnes již zcela běžným benefitem, zaměstnanci si vybírají z daného seznamu poskytovatelů služeb, který je volně k dispozici na webových stránkách dodavatele poukázek, a sami si zvolí způsob nebo kombinaci čerpání zaměstnaneckých výhod.

- **Kombinace fixního a flexibilního způsobu**

Kombinace poskytování fixního a flexibilního způsobu má za cíl úsporu administrativy, která je spojená s flexibilním systémem, při poskytování fixního systému zaměstnaneckých výhod, které jsou mezi zaměstnanci nejžádanější.

Vývoj nabídky poskytovaných benefitů v ČR lze očekávat po vzoru vyspělých zemí v rámci EU, kdy u těchto převažuje nabídka benefitů dlouhodobého charakteru, jako jsou příspěvky na penzijní životní pojištění nebo pojištění zdravotní, oproti ČR, kde jsou v převážné většině poskytovány spíše krátkodobější benefity, například stravenky²¹.

¹⁹ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 12.

²⁰ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 11.

²¹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019. s. 3.

3.3.3. Věcné skupiny v poskytování benefitů

Další členění zaměstnaneckých benefitů zohledňuje věcné hledisko ²²:

- **Zdravotní benefity**

Typicky se může jednat poskytování nadstandardní zdravotní péče, příspěvek na rehabilitační a zdravotní pomůcky, na vitamínové přípravky, očkování, cestovní nebo úrazové pojištění v rámci pracovních cest a další.

- **Benefity k důchodu**

Jedná se o poskytované příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění, poskytované odměny při odchodu do důchodu nebo při příležitosti životního pojištění.

- **Benefity poskytované na pracovišti**

Benefitem poskytovaným na pracovišti je například zajištění stravování, ať už ve formě závodního stravování nebo poskytnuté stravenky nebo poskytování nealkoholických nápojů nebo občerstvení na pracovišti.

- **Benefity zaměřené na využití pracovního volna**

Jedná se o výhody, které může zaměstnanec čerpat v rámci své volnočasové aktivity. Typickým benefitem poskytovaným v této oblasti je příspěvek na dovolenou, na sportovní nebo kulturní činnosti.

- **Benefity směřující ke vzdělání**

S cílem zajistit prohlubování vzdělávání a zvyšování kvalifikace zaměstnanců zaměstnavatel poskytuje také příspěvky na jejich vzdělávání. Příkladem jsou jazykové kurzy nebo rozvojová školení.

- **Platové a finanční benefity**

Typickým benefitem v této oblasti je poskytnutí 13. a 14. platu nebo poskytnutí odměn či prémie za určité časové období.

- **Benefity směřující k vybavení zaměstnance**

3.4 Poskytování benefitů z hlediska zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Skupinou benefitů, které však často ani za benefity považovány nejsou, protože

²² MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019. s. 1.

konkrétní právní úprava zaměstnaneckých benefitů není v ČR vymezena, a které tak nevnímají většinou ani sami zaměstnanci, jsou výhody poskytované v přímé souvislosti s výkonem jejich práce vyplývající ze zákoníku práce, poskytované však nad rámec tohoto zákona, který zaměstnavateli umožňuje poskytování nadlimitních výhod směrem k zaměstnancům. Zákoník práce upravuje pouze minimální péči o zaměstnance, a je tak na zvážení zaměstnavatele, v jakém rozsahu bude výhody poskytovat.

V případě, kdy se zaměstnavatel rozhodne nad rámec zákonné povinnosti poskytovat zaměstnancům nadlimitní plnění, které bude vycházet z odchylné úpravy prostřednictvím smluvního ujednání, nesmí tato úprava práv nebo povinností být nižší nebo naopak vyšší, než jaké je právo či povinnost, které vychází ze zákoníku práce nebo kolektivní smlouvy. Jedná se například o níže uvedené plnění:²³

- **Odstupné**

§ 67 a 68 uvedeného zákona ukládá zaměstnavateli povinnost, v případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou, a to v návaznosti na § 52 zákoníku práce, vyplatit při skončení pracovního poměru zaměstnanci minimálně jednonásobek až trojnásobek, resp. dvanáctinásobek, jeho průměrného výdělku v závislosti na délce trvání pracovního poměru. V kolektivní smlouvě, případně jiném vnitřním předpisu, lze odchylně stanovit odstupné vyšší o další násobky průměrného výdělku a stanovit i další podmínky, na základě kterých bude zaměstnanci příslušet vyšší odstupné, než zaměstnavateli ukládá zákoník práce. Prostřednictvím smlouvy nebo jiného vnitřního předpisu zaměstnavatele může být ve prospěch zaměstnance založeno právo na odstupné i v jiných případech, než v případech vyjmenovaných v § 67 uvedeného zákona²⁴.

- **Cestovní náhrady**

§ 151 až 189 uvedeného zákona stanoví minimální výši náhrady cestovného, stravného a kapesného zaměstnanci v případě vyslání na tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu. Horní hranice náhrad přitom není nijak omezena. Je tedy opět čistě na rozhodnutí zaměstnavatele, zda tuto náhradu prostřednictvím vnitřního předpisu upraví, resp. navýší.

²³ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019. s. 7.

²⁴ [Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 4.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011 [ASPI ID: JUD243420CZ]]

- **Oborný rozvoj zaměstnanců**

Prohlubování a zvyšování kvalifikace je upraveno v zákoně v § 227 až 235, kde se uvádí, jaké povinnosti má zaměstnavatel v oblasti péče o zaměstnance, jako je zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace²⁵. V případě zvyšování kvalifikace zákon dále stanoví minimální délku pracovního volna s náhradou mzdy, které může být však i vyšší, dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem. Smyslem dohody je stabilizace zaměstnance, jemuž zaměstnavatel umožnil zvýšení nebo prohloubení kvalifikace a který se zavázal u zaměstnavatele setrvat určitou dobu v pracovním poměru. Zaměstnanec, který poruší tento závazek je povinen uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením nebo prohloubením kvalifikace, které mu vznikly, například náhrada mzdy za pracovní volno poskytnuté zaměstnanci²⁶.

- **Stravování zaměstnanců**

Povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci stravování je upravena v § 236 zákoníku práce. Zároveň zaměstnavateli dává možnost prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo jiného vnitřního předpisu podmínky pro stravování zaměstnanců upravit, resp. stanovit výši příspěvku, podmínky vzniku nároku na stravování nebo bližšího vymezení zaměstnanců, ke kterým stravování směřuje. Pokud zaměstnavatel není schopen zajistit zaměstnancům vlastní stravování, musí jim poskytnout náhradní plnění například ve formě papírových stravenek, stravenkových karet nebo jinou formou.

Nad rámec stanovené povinnosti zaměstnavatele v oblasti mzdové agendy, lze rovněž sjednat zaměstnanecké výhody, a to v podobě vyšších příplatků za přesčasy, za práci ve svátek, příplatky za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatky za práci o sobotách a nedělích nebo příplatky za pracovní pohotovost.

3.5 Poskytování benefitů z hlediska zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

Dalším hlediskem, jak lze na zaměstnanecké benefity nahlížet a rozdělit je, je daňové hledisko. Při výběru benefitů ze strany zaměstnavatele může toto hledisko hrát

²⁵ § 227 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

²⁶ [Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu ze dne 25. 9.2018, sp. zn. 21 Cdo 2030/2018 [ASPI ID: JUD387977CZ]]

svou roli, kdy poskytování zaměstnaneckých výhod může a nemusí představovat daňově uznatelný náklad. Z pohledu zaměstnance se pak může jednat o příjem, který je nebo naopak není osvobozen z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti²⁷.

Posoudit daňovou výhodnost benefitu lze vyjádřit poměrem mezi hodnotou příjmu pro zaměstnance a nákladem, který vynaloží zaměstnavatel na jeho pořízení²⁸. „*Pokud kromě samotného pořízení či uhrazení benefitu nemá zaměstnavatel žádné další výdaje ani výhody a zaměstnanec obdrží plnou hodnotu benefitu, je poměr 1:1 (nebo též 100 %) a budeme hovořit o výhodném benefitu. Pokud však zaměstnavatel díky poskytnutí benefitu ještě ušetří na daních – tedy zaměstnanec obdrží větší hodnotu, než vydá zaměstnavatel, bude se jednat o nejvýhodnější benefit.*“²⁹

Podle autora Beránka z hlediska daňového rozlišujeme následující skupiny benefitů³⁰:

- **Nejvýhodnější benefity**

Jedná se o zaměstnanecké benefity, které jsou výhodné jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o benefity, kdy náklady na pořízení takových benefitů spočívají pouze v hodnotě benefitu a jejich poskytování je daňově uznatelným nákladem a z pohledu zaměstnance to jsou takové benefity, které jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Typickým a nejvýhodnějším benefitem je například poskytování výhod na stravování. Daňově uznatelným nákladem jsou výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, hodnota potravin nebo příspěvek na stravování, které je zajišťováno prostřednictvím jiných subjektů, a to až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však do výše 70 % stanoveného stravného při trvání pracovní cesty v rozmezí 5 až 12 hodin. Příspěvek na jedno jídlo lze uplatit za předpokladu, že zaměstnanec stráví v práci alespoň 3 hodiny a na dvě jídla, pakliže délka směny činí 11 hodin a déle³¹. Dalšími nejvýhodnějšími benefity jsou pak

²⁷ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 147.

²⁸ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 25.

²⁹ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 25.

³⁰ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 27 - 33.

³¹ [Komentář k § 236 zák. č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, Povinnost umožnit stravování, JUDr. Nataša Randlová, právní stav komentáře ke dni 1.1.2021]

příspěvky na penzijní připojištění nebo na životní pojištění, zajištění přechodného ubytování a další.

- **Výhodné benefity**

Zaměstnavatel poskytuje výhody, které nejsou daňově uznatelným nákladem, ale z pohledu zaměstnance se jedná o benefity, které jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob. I když se může na první pohled zdát, že tyto benefity nejsou pro zaměstnavatele výhodné, protože nejsou daňově uznatelným nákladem, nijak daňovou zátěž zaměstnavatele nezvyšují, ale stále jsou motivačním prvkem směrem k zaměstnanci. Příkladem takových benefitů jsou sportovní nebo kulturní služby, zdravotní služby, zdravotní nebo hygienický materiál nebo třeba bezúročné půjčky. V případech, kdy zaměstnavatel výhodné benefity hradí z povinně tvořených fondů, stávají se pro zaměstnavatele daňově výhodnější.

- **Neutrální benefity**

Tato varianta znamená pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad, ale pro zaměstnance se jedná o příjem, který podléhá dani z příjmu fyzických osob. Zaměstnanec je povinen, k odvodu sociálního a zdravotního pojištění i daně. Vzhledem k této skutečnosti vlastně zaměstnanec dostává do situace, kdy pobírá klasický zdanitelný příjem. Příkladem těchto benefitů je poskytování firemního vozidla i k soukromým účelům, náhrada pohonných hmot k soukromým účelům, příspěvek na dopravu do zaměstnání, dovolená navíc, výrobky poskytnuté zaměstnanci za nižší ceny a další.

Daňově uznatelnými výdaji jsou podle § 24 odst. 2 písm. k) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, také náhrady za používání silničních motorových vozidel při pracovních cestách, vyplacené zaměstnancům. Pro posouzení daňové uznatelnosti je pak rozhodující vymezení pravidelného pracoviště³².

- **Nevýhodné benefity**

Jedná se o zaměstnanecké výhody, jejichž poskytování není z daňového hlediska výhodné ani pro zaměstnavatele a ani pro zaměstnance. Poskytování těchto výhod není daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele a pro zaměstnance se jedná

³² [Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 9. 8.2007, sp. zn. 10Ca 49/2007 - 36 [ASPI ID: JUD103517CZ]]

o příjem, který není osvobozen od daně z příjmu fyzických osob. V konečném výsledku zaměstnanec obdrží mnohem nižší hodnotu benefitu, než činily vynaložené náklady. Příkladem benefitů v této kategorii je například benzínová karta nebo sleva na zboží³³.

Tabulka č. 1: Daňová výhodnost benefitu

Daňová výhodnost benefitu	Z pohledu zaměstnavatele	Z pohledu zaměstnance
Nejvýhodnější benefity	Daňově uznatelný náklad	Osvobozeno od daně z příjmu
Výhodné benefity	Daňově neuznatelný náklad	Osvobozeno od daně z příjmu
Neutrální benefity	Daňově uznatelný náklad	Daňově zatíženo
Nevýhodné benefity	Daňově neuznatelný náklad	Daňově zatíženo

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvýhodnějšími benefity z hlediska zákona č. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, jsou benefity poskytované na stravování zaměstnanců, ať už formou závodního stravování, stravenek nebo stravenkovým paušálem, příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění, příspěvky na akreditovanou rekvalifikaci zaměstnanců nebo vyšší odstupné. Níže je uveden přehled některých benefitů včetně jejich daňových dopadů jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Procento výhodnosti určuje, zda se jedná o nejvýhodnější benefity (123 %), výhodné benefity (100 %), neutrální benefity (68 %) a nevýhodné benefity (58 %). V případě nejvýhodnějších benefitů obdrží zaměstnanec 123% hodnoty benefitu, přičemž 100 % je nákladem zaměstnavatele a 23 % představuje daňovou úsporu rovněž pro zaměstnavatele³⁴. V případě výhodných benefitů zaměstnanec obdrží 100 % hodnoty

³³ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 147.

³⁴ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecské benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 28.

benefitu³⁵. Neutrální benefit s daňovou výhodností 68 % znamená, že zaměstnanec obdrží pouze 68 % z hodnoty benefitu a 32% hodnoty tvoří povinné odvody na dani a pojistném³⁶. U nevýhodných benefitů zaměstnanec obdrží pouze 58% hodnoty benefitu, přičemž 42 % tvoří náklady na odvod na dani a pojistném³⁷.

Tabulka č. 2: Přehled benefitů a jejich výhodnost

Benefit	Daňová povinnost		Odpčet DPH	Procento výhodnosti
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel		
životní pojištění a penzijní připojištění	NE (do limitu)	ANO	bez DPH	123 %
akreditovaná rekvalifikace	NE (do limitu)	ANO	bez DPH	123 %
zvýšené náhrady úrazů	NE	ANO	bez DPH	123 %
stravenkový paušál	NE (do limitu)	ANO	bez DPH	123 %
stravenky poskytnuté zdarma	NE	ANO (část)	NE	110 %
závodní jídelna poskytnutá zdarma	NE	ANO (část)	NE	110 %
zvýšené odstupné	ANO, pouze daň	ANO	bez DPH	105 %
peněžní půjčky do 300 000 Kč	NE	NE	bez DPH	100 až 230 %
ochucené a perlivé nealkoholické nápoje	NE	NE	NE	100 %
občerstvení na pracovišti	NE	NE	NE	100 %
příspěvek na sport a kulturu	NE	NE	NE	100 %

³⁵ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecské benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 30.

³⁶ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecské benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 31.

³⁷ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecské benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 32.

knihy	NE	NE	NE	100 %
vzdělání mimo obor	NE	NE	NE	100 %
zdravotní služby	NE	NE (s výjimkou povinných prohlídek)	bez DPH	100 %
zdravotní a hygienické pomůcky	NE	NE	NE	100 %
rekreace	NE (do limitu)	NE	NE	100 % popř. méně
školka pro děti	NE (s výhradou)	NE (s výhradou)	NE	100 % (68%)
stravenky prodané za 45% hodnoty	NE	ANO	NE	97 %
závodní jídelna za zvýhodněné ceny	NE	ANO	ANO	90 až 100 %
přechodné ubytování	NE (do limitu)	ANO	NE (s nejistotou)	70 až 100 %
doprava do zaměstnání	ANO (s výjimkou)	ANO (je-li závazek)	NE	68 % (výjimka 123 %)
masáže	ANO (s výjimkou)	ANO (je-li závazek)	NE	68 % (výjimka 100 %)
dentální hygiena	ANO (s výjimkou)	ANO (je-li závazek)	NE	68 % (výjimka 100 %)
časová jízdenka	ANO (s výjimkou)	ANO (je-li závazek)	NE	68 %
slevy na vlastní výrobky a služby	ANO	ANO	ANO	68 %
peněžní půjčky nad 300 000 Kč	ANO	NE	bez DPH	60 až 230 %
vozidlo pro soukromé účely	ANO	ANO	NE	0 až 90 %
věcné dary	ANO (s výjimkou)	NE	NE	58 % (100 %)

Zdroj: vlastní zpracování³⁸

³⁸ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. Vydání. s. 34 - 36.

3.6 Poskytování benefitů z hlediska zákona č. 589/1992 Sb., pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

V souvislosti s poskytováním zaměstnaneckých benefitů je třeba zmínit zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který ukládá zaměstnavateli povinnost odvodu 24,8 % z vyměřovacího základu, resp. hrubé mzdy zaměstnance, přičemž 2,1 % připadá na nemocenské pojištění a 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % připadají na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec je pak povinen k odvodu 6,5 % z vyměřovacího základu³⁹.

Do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na důchodové pojištění je zahrnut úhrn příjmů, které podléhají zdanění podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a které byly zaměstnanci zúčtovány v souvislosti s výkonem zaměstnání. Tímto příjmem se rozumí plnění, které bylo zaměstnanci poskytnuto v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody, které zaměstnavatel poskytl zaměstnanci v jeho prospěch⁴⁰. Do vyměřovacího základu zaměstnance se naopak nezahrnují příjmy například z náhrady škody, odstupného, odchodného, odbytného nebo z poskytnutí jednorázové sociální výpomoci k překlenutí mimořádné situace⁴¹.

Povinnost odvodu na všeobecné zdravotní pojištění vychází ze zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Zaměstnavatel sám vypočítá 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance⁴² a odvede na účet zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec evidován, a to i bez nutnosti jeho souhlasu⁴³. Vyměřovacím základem se rozumí, stejně jako v případě odvodu pojistného na důchodové pojištění, úhrn příjmů podléhajících zdanění podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

³⁹ § 7 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

⁴⁰ § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

⁴¹ § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

⁴² § 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

⁴³ § 5 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

3.7 Poskytování benefitů z hlediska úhrady z povinně tvořených fondů

3.7.1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Povinně tvořené fondy pro zaměstnanecké benefity jsou takové fondy, které jsou tvořené státními podniky⁴⁴, organizačními složkami státu⁴⁵, státními příspěvkovými organizacemi⁴⁶, příspěvkovými organizacemi zřízenými územními samosprávnými celky⁴⁷, školskými právníky osobami zřízené ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí⁴⁸ a Státním fondem kinematografie⁴⁹.

Takovým fondem je fond kulturních a sociálních potřeb, který je upraven Vyhláškou Ministerstva finanční č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 27.3.2022⁵⁰. FKSP je tvořen základním přidělem, jehož výše vychází z celkového ročního objemu prostředků určených na platy a mzdy, určených na náhrady platů a mezd a odměny za pracovní pohotovost, a to ve výši 2 %. Dalšími zdroji, z nichž výše základního přidělu vychází, jsou náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven, která se vztahují k majetku pořízenému z fondu nebo majetku, na který se z fondu přispívá, peněžní a jiné dary do fondu od jiných FO a PO. U příspěvkových organizací je základní přiděl do FKSP tvořen z příjmů z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, pakliže je jejich provoz hrazen z prostředků z fondu. Při tvorbě fondu u státních podniků může být do této částky zahrnut také přiděl ze zisku⁵¹. FKSP mohou dále tvořit také zdravotní pojišťovny⁵² a Státní fond podpory investic⁵³.

Výše uvedené organizace vytváří FKSP společně s odborovou organizací, společně spolurozhodují o přidělu a o způsobu jeho čerpání⁵⁴. Pravidla, způsob čerpání fondu a

⁴⁴ § 19 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku

⁴⁵ § 48 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

⁴⁶ § 56 odst. 1 písm. d) a § 60 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

⁴⁷ § 29 odst. 1 písm. d) a § 33 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů

⁴⁸ § 138 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁴⁹ § 24 odst. 4 zákona č. 496/2012 Sb., o audiovizuálních dílech a podpoře kinematografie

⁵⁰ § 48 odst. 48 odst. 8 a § 60 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

⁵¹ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 8.

⁵² § 7 zákona č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky a § 16 zákona č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách

⁵³ § 3a zákona č. 211/2000 Sb., o Státním fondu podpory investic

⁵⁴ § 225 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a § 3 vyhl. č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

spolurozhodování je nutné zakotvit do kolektivní smlouvy, jelikož vyhláška toto neupravuje, případně do dalších vnitřních předpisů⁵⁵.

Prostředky z FKSP jsou určeny pro zaměstnance v pracovním poměru podle ZP, zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru na základě volby nebo jmenování, zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené, příslušníkům ve služebním poměru, soudcům, všem jejich rodinným příslušníkům a důchodcům, kteří v době prvního odchodu do důchodu byli zaměstnanci dané organizace. Netýká se zaměstnanců, se kterými je uzavřena dohoda o pracovní činnosti nebo provedení práce.

Z FKSP lze čerpat prostředky na⁵⁶:

- **Na provoz vlastních zařízení, která slouží sociálnímu a kulturnímu rozvoji zaměstnanců.** Jedná se o zařízení, která jsou v majetku daných organizací nebo která jsou v majetku jiných subjektů a organizace je využívá, ať už prostřednictvím pronájmu nebo úhradou vstupenek.
- **Na použití zařízení péče o děti** jako jsou mateřské školy a zařízení, která poskytují služby péče o dítě v dětské skupině.
- **Na pořízení hmotného majetku,** který bude sloužit ke kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců.
- **Na příspěvek na dopravu do zaměstnání**
- **Na zápůjčky na bytové účely,** to je na pořízení domu nebo bytu, a to do maximální výše bezúročné zápůjčky 300 000 Kč splatné do 10 let, nebo na pořízení bytového zařízení, a to do maximální výše 100 000 Kč splatné do 10 let, do vlastnictví nebo spoluvlastnictví, na koupi bytového zařízení na základě písemné smlouvy.
- **Na stravování**
- **Na rekreace** a zájezdy tuzemské nebo zahraniční, a to včetně rehabilitací a lázeňských pobytů, a to ve vlastních zařízení, v zařízení jiných organizací nebo od FO a PO.
- **Na kulturu, vzdělání, tělovýchovu a sport**
- **Na výměnné akce** při vzájemných, zájezdech, kulturních nebo sportovních akcích s jinými tuzemskými nebo zahraničními subjekty, a to na základě reciprocity.

⁵⁵ ZDEŇKOVÁ, V. ČORNEJOVÁ, H. PETEROVÁ, H. *Jak správně vytvářet a využívat FKSP*. Praha 2014. SONDY. s. 15.

⁵⁶ Vyhl. č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

- **Na sociální výpomoci a zápůjčky**, na jednorázovou sociální výpomoc zaměstnanců v mimořádných případech nebo k překlenutí tíživé finanční nebo sociální situace, a to do výše až 30 000 Kč, na sociální výpomoci v případě postižení živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií, za podmínky vyhlášení nouzového stavu, a to do výše až 50 000 Kč. Na bezúročné zápůjčky a sociální výpomoci jsou uzavírány písemné smlouvy a jsou splatné do 5 let.
- **Na penzijní připojištění a životní pojištění**, a to na základě předložených uzavřených smluv včetně všech dodatků. V případě penzijního připojištění je možné přispívat až do 100 % zaměstnancem naspořené částky, kterou se zavázal hradit ze svých zdrojů. Na životní pojištění lze z fondu přispívat až do výše 50 % částky pojistného, které se zaměstnanec zavázal hradit a za podmínky sjednání výplaty nejdříve po 60 kalendářních měsících po dosažení 60 let věku zaměstnance.
- **Na příspěvky odborové organizaci**, která působí při dané organizaci.
- **Na dary** za mimořádnou aktivitu zaměstnanců ve prospěch zaměstnavatele v mimořádné události, při příležitostech pracovních výročí zaměstnanců, životních výročích, při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu III. stupně. Maximální výše darů činí 15 % ze základního přídělu.
- **Na jiné úhrady z fondu** na smuteční kytice nebo věnce v případě úmrtí zaměstnance.

3.7.2 Sociální fond

Sociální fondy jsou fondy povinně tvořené veřejnými vysokými školami⁵⁷, veřejnými výzkumnými institucemi⁵⁸, akciovou společností České dráhy⁵⁹. Sociální fondy mohou dobrovolně tvořit také Česká lékařská komora, Česká stomatologická komora, Česká lékárnická komora⁶⁰ a Komora veterinárních lékařů ČR⁶¹ a platí pro ně stejná pravidla jako pro fond FKSP. Sociální fond je peněžní fond, prostředky do fondu je třeba vyčlenit z čistého zisku po zdanění, sestavit rozpočet a stanovit pravidla pro jeho užívání

⁵⁷ § 18 odst. 6 písm. f) a odst. 12 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

⁵⁸ § 23 a § 27 zákona č. 341/2005 Sb., zákon o veřejných výzkumných institucích

⁵⁹ § 11 zákona č. 77/2002 Sb., Zákon o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železnic a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku

⁶⁰ § 15 odst. 2 písm. g) zákona č. 220/1991 Sb., zákon České národní rady o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře

⁶¹ § 12 odst. 4 písm. d) zákona č. 381/1991 Sb., zákon České národní rady o Komoře veterinárních lékařů České republiky

prostřednictvím kolektivní smlouvy nebo jiného vnitřního předpisu a podle těchto pravidel postupovat⁶².

⁶² BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. s. 10.

4 Vlastní práce

4.1 Lesy České republiky, s.p.

Ministerstvem zemědělství České republiky, které vykonává podle zákona č. 77/1997 Sb.⁶³ funkci zakladatele státního podniku, byl vydán statut státního podniku Lesy České republiky, s. p. (LČR)⁶⁴. LČR byly založeny 1. 1. 1992. LČR vznikly sloučením řady státních organizací, které zanikly rozhodnutím ministra zemědělství, respektive sloučením s LČR. Jedná se o L E S Y Kladská, státní podnik, Středočeské státní lesy Benešov, Severomoravské státní lesy, Jihomoravské státní lesy, Východočeské státní lesy, Severočeské státní lesy, Západočeské státní lesy a Jihočeské státní lesy. LČR hospodaří s lesním majetkem ve vlastnictví státu, zachovává ho, zušlechťuje a rozvíjí. Spravuje více než 1,2 milionu ha lesního majetku, který je vlastnictvím státu a dále spravuje více než 38 tisíc km určených drobných vodních toků a malé vodní nádrže⁶⁵.

Kromě uvedené správy lesního majetku a vodních toků se LČR snaží o trvale udržitelné hospodaření v lesích, které je založeno na využívání tvořivých sil přírody s cílem zajištění nepřetržité a vyvážené plnění produkčních funkcí ve svěřených lesích k vytváření kvalitních, druhově, prostorově i věkově skupinově smíšených lesů⁶⁶.

Organizační struktura LČR je třístupňová a v čele stojí generální ředitel, kterého jmenuje i odvolává ministr zemědělství. První stupeň tvoří ředitelství, druhý 7 regionálních pracovišť – oblastní ředitelství (OŘ), 5 lesních závodů (LZ), jeden semenářský závod (SZ). Třetí stupeň organizační struktury se skládá z lesních správ (LS)⁶⁷. LČR je jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů ve svém oboru, podle zprávy o činnosti v roce 2020 zaměstnávaly LČR k 31. 12. 2020 více než 3 400 zaměstnanců⁶⁸.

4.1.1 Podniková kolektivní smlouva na roky 2020–2023 LČR

Mezi LČR a Sdružením základních organizací, Odborového svazu pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Lesů České republiky, s.p., Sdružením odborových organizací Odborového svazu Bohemia, Lesy

⁶³ § 3 odst. 1 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku

⁶⁴ § 15 odst. 1 písm. f) zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku

⁶⁵ Lesy ČR, s. p., *Zpráva o činnosti v roce 2020*, s. 8.

⁶⁶ Lesy ČR, s. p., op. cit., dostupné z <https://lesy-cr.cz/o-nas/profil-firmy/>

⁶⁷ Lesy ČR, s. p., op. cit., dostupné z <https://lesy-cr.cz/o-nas/profil-firmy/>

⁶⁸ Lesy ČR, s. p., *Zpráva o činnosti v roce 2020*, s. 28.

České republiky, státní podnik, Nezávislou odborovou organizací Lesního závodu Židlochovice byla uzavřena Podniková kolektivní smlouva na roky 2020 – 2023 s cílem posílit důvěru zaměstnanců k vytyčeným cílům podniku, k posílení a udržení ohleduplného pracovního prostředí a pracovních vztahů, a to v oblasti zaměstnanosti, odměňování a motivace zaměstnanců. Kromě práv a povinností v pracovně právních vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a odborovými organizacemi a zaměstnavatelem, upravuje daná kolektivní smlouva mzdová, sociální a ostatní práva zaměstnanců a oblast zaměstnaneckých benefitů⁶⁹.

4.1.2 Fond kulturních a sociálních potřeb LČR

Povinnost tvořit FKSP státním podnikům ukládá § 19 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku. Článek VI. podnikové kolektivní smlouvy pojednává o Fondu kulturních a sociálních potřeb, jehož tvorba a čerpání je upravena Vyhláškou Ministerstva financí ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, později novelizovanou Vyhláškou Ministerstva financí ČR č. 357/2019 Sb.

LČR tvoří FKSP ze zůstatku FKSP z předchozích let, ze základního přídělu ve výši 2 % z objemu mzdových prostředků zúčtovaných mzdy, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovosti v letech, pro které byla uzavřena kolektivní smlouva. Dále pak z dodatkového přídělu, za předpokladu, že podnik dosáhne příznivé finanční situace ze zisku po zdanění a ze splátek zápůjček poskytnutých zaměstnancům v přechozích období⁷⁰.

V podnikové kolektivní smlouvě je dále stanoveno, že o použití prostředků z FKSP a o jeho čerpání v daném kalendářním roce spolurozhoduje zaměstnavatel společně s odborovou organizací. Výpočet základního přídělu FKSP provádí ředitelství LČR a je dále přerozdělován dle přepočteného počtu zaměstnanců v předchozím kalendářním roce v rámci jednotlivých závodů a ředitelství LČR. Příjmy a výdaje v daném měsíci musí být dle uvedeného článku vypořádány vždy do konce měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém k příjmům nebo výdajům v rámci FKSP došlo⁷¹.

⁶⁹ Lesy ČR, s. p., *Podniková kolektivní smlouva na roky 2020 - 2023*

⁷⁰ Lesy ČR, s. p., *Podniková kolektivní smlouva na roky 2020 - 2023*

⁷¹ Lesy ČR, s. p., *Podniková kolektivní smlouva na roky 2020 - 2023*

4.1.3 Systém motivace a zaměstnaneckých benefitů LČR

Poskytování zaměstnaneckých benefitů v LČR je určeno zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům, za které se považuje manžel, manželka, partner, partnerka, nevýdělečně činné děti, nezaopatřená vnoučata a důchodci a jejich rodinní příslušníci, kteří jsou bývalými zaměstnanci LČR, který byl jejich posledním zaměstnavatelem před odchodem do starobního důchodu nebo invalidního důchodu III. stupně. Rodinným příslušníkem důchodce ve smyslu výše uvedeném je manžel nebo manželka, druh nebo družka nebo nezaopatřená vnoučata⁷².

Finanční prostředky z FKSP mohou zaměstnanci čerpat prostřednictvím osobních účtů, které jsou určeny zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou a zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu určitou, který trvá však déle než 1 rok a na dobu určitou s dobou trvání kratší, než je 1 rok, a to za předpokladu, že uzavřené dodatky k pracovní smlouvě prodlouží pracovní poměr na 1 rok a déle. Naopak z fondu nemohou čerpat ti zaměstnanci, kteří jsou v mimo evidenčním stavu, kterým se rozumí mateřská dovolená, rodičovská dovolená nebo výkon veřejné funkce. Zaměstnancům ve zkušební době mohou příspěvky z osobních účtů čerpat po skončení této doby a v poměrné výši ročního nároku⁷³.

Výše osobních účtů, ze kterých mohou zaměstnanci příspěvky čerpat, se liší v závislosti na výši úvazku. Pro zaměstnance, kteří pracují na plný pracovní úvazek, čili na 40h týdně, je připraven limit 5 500 Kč a pro zaměstnance, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek, 4 000 Kč. V rámci těchto stanovených limitů na osobních účtech zaměstnanců mohou tito a rodinní příslušníci čerpat prostředky na následující⁷⁴:

- **Kulturní akce, zájmové a sportovní aktivity,**
- **Jazykové kurzy, určené pouze pro zaměstnance,**
- **Vitamínové preventivní prostředky,**
- **Dioptrické brýle, kontaktní čočky nebo speciální optické pomůcky,**
- **Preventivní péče na úseku dentální hygieny a zubní prevence poskytované dentální hygienistkou a preventivní, léčebnou a diagnostickou péčí na úseku zubního lékařství včetně ortodontické péče,**
- **Očkování proti infekčním onemocněním,**

⁷² Lesy ČR, s. p., *Podniková kolektivní smlouva na roky 2020 - 2023*

⁷³ Lesy ČR, s. p., *Podniková kolektivní smlouva na roky 2020 - 2023*

⁷⁴ Lesy ČR, s. p., *Podniková kolektivní smlouva na roky 2020 - 2023*

- **Bezpríspevkové lázeňské pobyty,**
- **Zájezdy a rekreační pobyty s účastí zaměstnance,**
- **Úhrada tištěných knih, včetně obrázkových knih pro děti,**
- **Dětem zaměstnanců letní tábory, bezpríspevkové volnočasové pobyty, zájmové činnosti a vzdělávání, a to vyjma členských příspěvků.**

Čerpání na výše uvedené aktivity je možné, pakliže jejich plnění není hrazeno z veřejného zdravotního pojištění nebo prostřednictvím právnické osoby. Čerpání z osobních účtů zaměstnanců je realizováno bezhotovostně a na základě předložené žádosti a faktury od dodavatele, přičemž minimální úhrada z účtu činí 300 Kč. V případě, kdy zaměstnanci LČR v rámci podniku přecházejí z jedné na jinou organizační jednotku, zůstatek jejich osobního účtu je převáděn na nové působiště. V případě ukončení pracovního poměru musí být osobní účet do konce trvání zaměstnaneckého poměru. Důchodci, kteří ukončí zaměstnání z důvodu odchodu do starobního důchodu či invalidního důchodu III. stupně mají možnost zůstatek osobního účtu dočerpat do 6 měsíců po ukončení pracovního poměru. Zůstatky osobních účtů, které nebyly vyčerpány, jsou převáděny do společných zdrojů FKSP⁷⁵.

Kromě osobních účtů mohou zaměstnanci čerpat⁷⁶:

- **Příspěvky na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření,** kdy podmínkou čerpání tohoto příspěvku je skutečnost, že zaměstnanec si na takové připojištění nebo spoření sám přispívá. Jestliže měsíční příspěvek zaměstnance činí minimálně 500 Kč, přispívá zaměstnavatel 1000 Kč měsíčně,
- **Příspěvek na soukromé životní pojištění,** kde rovněž platí podmínka, že si zaměstnanec sám přispívá na pojištění, a to nejméně částkou 100 Kč,
- **Příspěvek na stravování** je určen pro všechny zaměstnance LČR, a to formou stravenkového paušálu a za předpokladu, že má zaměstnanec sjednaný pracovní úvazek vyšší než 3 hodiny denně. Výše stravenkového paušálu činí 50 Kč denně, přičemž z FKSP se přispívá také dalšími až 40 % z hodnoty stravenkového paušálu, který zaměstnavatel poskytuje,
- **Příspěvek na dojíždění do zaměstnání** je určen těm zaměstnancům, jejichž náklady na dojíždění přesáhnou výši 1 500 Kč a využívají k němu vlak nebo

⁷⁵ Lesy ČR, s. p., *Podniková kolektivní smlouva na roky 2020 - 2023*

⁷⁶ Lesy ČR, s. p., *Podniková kolektivní smlouva na roky 2020 - 2023*

autobus, nikoli MHD. V takovém případě je možné přispět až do výše 50 % nákladů na dopravu,

- **Slevu z ceny zvěřiny** je možné využít až do 15kg zvěřiny ročně, a sice za režijní cenu,
- **Ubytování v rekreačních zařízeních s právem hospodaření LČR** je možné poskytnou zaměstnancům buď za zvýhodněnou cenu, pokud není taková cena stanovena, pak ve výši 50% obvyklé ceny pronájmu,
- **Příspěvek na zdravotní pomůcky nebo rehabilitace** je zaměstnancům poskytován ve výši 1500 Kč ročně,
- **Příspěvek na léčebné, rekondiční nebo rehabilitační účely** jsou určeny těm zaměstnancům, kteří jsou po prodělání těžkého pracovního úrazu nebo zaměstnancům, kterým byla uznána nemoc z povolání, a to ve výši 7 500 Kč. Zaměstnanci, kteří provádějí práci, která je zařazena ve 3. nebo 4. kategorii je poskytován příspěvek ve výši 4 500 Kč na zdravotnické úkony a léčebné procedury, přičemž musí být tyto poskytovány v souvislosti s léčebným pobytem. Pro zaměstnance na léčebném pobytu, kteří nespádají do výše uvedených kategorií, je pak připraven příspěvek ve výši 2 000 Kč na úhradu zdravotnických úkonů a léčebných procedur,
- **Hrazené očkování proti chřipce nebo klíšťové encefalitidě pro venkovní personál** je určeno pro zaměstnance, kteří jsou ohroženi nemocemi, které jsou přenášeny bodavým a savým hmyzem a kteří jsou zároveň po skončení zkušební doby. Zaměstnavatel konkrétně přispívá tedy na očkování proti chřipce, na úhradu laboratorních testů, případně dalších preventivních opatřeních v souvislosti s onemocněním boreliózou a přispívá na repelenty nebo jiné přípravky, které jsou určeny k odpuzování bodavého hmyzu,
- **Odměny k životním či pracovním výročí**, kdy odměny k životním výročí jsou odvislé od délky trvání pracovního poměru, který musí činit minimálně a nepřetržitě 3 roky. Pak zaměstnavatel poskytuje 2 000 Kč k životnímu jubileu zaměstnanců s trváním pracovního poměru do 10 let a 3 000 Kč zaměstnancům s trváním pracovního poměru nad 10 let. Odměny k pracovním výročím jsou poskytovány rovněž od 10 let trvání pracovního poměru, kdy zaměstnavatel přispívá zaměstnanci ve výši 5 000 Kč, při pracovním výročí 20 let pak přispívá 7 000 Kč a v případě 30 let výročí 9 000 Kč. Při řádném ukončení pracovního

poměru do 6 měsíců po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod se poskytuje odměna 3 000 Kč za každý celý odpracovaný rok, a to za předpokladu nepřetržitého trvání pracovního poměru. V případě, kdy dojde k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru před vznikem nároku na starobní důchod v období 3 až 12 měsíců, bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 3násobku základní mzdy při 12 měsících před vznikem nároku, 2násobku základní mzdy při 6 měsících před vznikem nároku a 1násobku základní mzdy při 3 měsících před vznikem nároku na starobní důchod,

- **Pracovní volno s náhradou mzdy při významných životních událostech,**
- **Pružná pracovní doba** na těch pracovních pozicích, kde je to technicky a organizačně možné,
- **Zápůjčky z FKSP na pořízení bytu/domu** až do výše 30 000 Kč na pořízení bytového zařízení nebo až do výše 70 000 Kč na pořízení domu nebo bytu do osobního vlastnictví nebo spoluvlastnictví, případně na složení členského podílu na družstevní byt nebo na provedení stavebních úprav vlastního bytu nebo domu,
- **Návratné bezúročné zápůjčky a nenávratné výpomoci,** které jsou určeny k překlenutí tíživé finanční situace, v které se mohou zaměstnanci objevit. Lze poskytnout návratnou zápůjčku až do výše 20 000 Kč nebo ve výjimečných případech nenávratnou výpomoc až do výše 10 000 Kč,
- **Peněžité dary za bezpříspěvkové dárcovství krve,** kdy je jeden odběr oceněn 300 Kč a za obdržení Jánského plakety bronzové 1 000 Kč, stříbrné 1 500 Kč, zlaté 2 000 Kč a za udělení Zlatého kříže ČČK 3. až 1. Třídy 3 000 Kč,
- **Vybavení zaměstnanců,** do kterého spadá dotykový mobilní telefon, stolní počítač nebo notebook, pro manažery a venkovní zaměstnance služební vozidlo s možností jeho používání i k soukromým účelům, nárok na stejnokroj pro technickohospodářské zaměstnance a lesnický pracovní oděv dle svého výběru v podnikovém e-shopu a roční příspěvek na obnovu těchto oděvů až do výše 12 000 Kč,
- **Týden dovolené nad rámec zákoníku práce,**
- **Pracovní volno s náhradou mzdy pro osamělé ženy nebo muže, kteří pečují o dítě do věku 12 let,** a to do 5 dnů v kalendářním roce a ve výši průměrného výdělku,
- **Pracovní volno bez náhrady mzdy ze zdravotních důvodů v délce 3 dnů,**

- **Zvýšené odstupné nad rámec zákonné povinnosti**, kdy je pracovní poměr rozvázán v důsledku organizačních změn.

4.1.4 Dotazníkové šetření LČR a jeho metodika

Pro potřeby této diplomové práce bylo realizováno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci státního podniku LČR. Zaměstnanci byli vybráni náhodně⁷⁷. K realizaci kvantitativního výzkumu byl vytvořen dotazník, viz příloha A, který byl anonymní a skládal se celkem ze 14 otázek, přičemž 10 otázek se týkalo oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů a 4 otázky byly určeny k identifikaci či rozdělení respondentů, kteří se šetření zúčastnili. V dotazníku byly použity 2 otázky uzavřené dichotomické, 3 uzavřené polytomické otázky (Linkerova škála), 3 otázky Multiple choice, 4 otázky Single choice, 1 otázka otevřená a 1 speciální druh uzavřené (propojení maticové otázky a Linkerovi škáli).

Dotazníkové šetření probíhalo mezi zaměstnanci v délce 14 dnů, a sice od 23.2.2022 až do 8.3.2022. Dotazník byl sestaven v elektronické podobě prostřednictvím internetové platformy Netquest.cz. Respondentům byl zaslán elektronický odkaz, po jehož otevření byl zaměstnanec prostřednictvím internetu přeměřován na příslušný dotazník, který mohl začít okamžitě vyplňovat. Struktura dotazníku a jeho rozsah byli konzultováni se zástupci LČR. Hned v úvodu dotazníku bylo zaměstnancům sděleno, že šetření probíhá pro potřeby zpracování diplomové práce a že je časově nenáročný. V závěru dotazníku bylo zaměstnancům vysloveno poděkování za jejich čas a spolupráci.

Cílem kvantitativního výzkumu bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci spokojeni se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů, zda by navrhovali aktuální nabídku benefitů rozšířit a zda je benefity motivují lepším pracovním výkonům.

4.1.5 Popis respondentů LČR

Respondentům z řad zaměstnanců LČR byl zaslán elektronický odkaz k vyplnění dotazníkového šetření. Do tohoto šetření se v průběhu nastaveného období zapojilo celkem 369 respondentů, z nichž výzkum dokončilo 270 respondentů, to znamená, že dotazník plně dokončilo 73,2 % respondentů. Počet respondentů, kteří se do šetření zapojili, měl klesající tendenci v závislosti na zvyšujícím se počtu otázek.

⁷⁷ URBAN, L. *Sociologie. Klíčová témata a pojmy*. Havlíčkův Brod. Grada Publishing. 2017. s. 204.

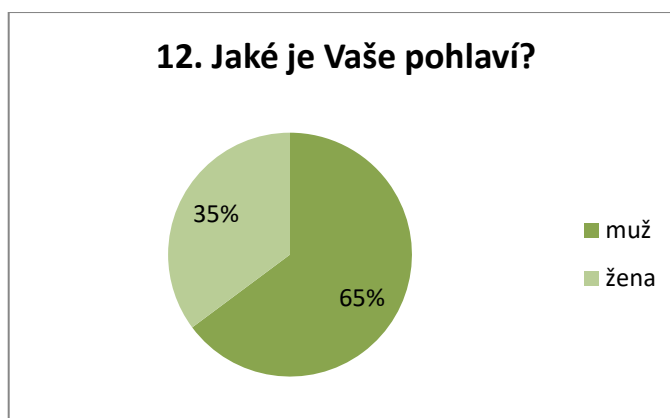
Tabulka č. 3: Počet dokončených/nedokončených vyplnění LČR

Počet respondentů	Počet	%
Dokončená vyplnění	270	73,2 %
Všechna vyplnění	369	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

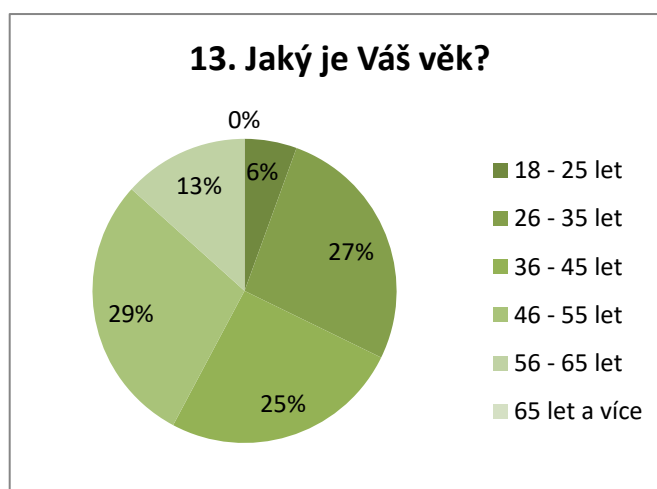
Z tohoto počtu respondentů činily ženy 35,53 % a muži 64,47 % a jejich podíl v jednotlivých věkových skupinách činil v kategorii 18 až 25 let 5,51 %, v kategorii 26 až 35 let 26,47 %, v kategorii 36 až 45 let 25,74 %, v kategorii 46 až 55 let 29,04 %, v kategorii 56 až 65 let 13,24 % a v kategorii nad 65 let se dotazníkového šetření nezúčastnil žádný respondent.

Graf č. 1: Pohlaví respondentů LČR



Zdroj: vlastní zpracování

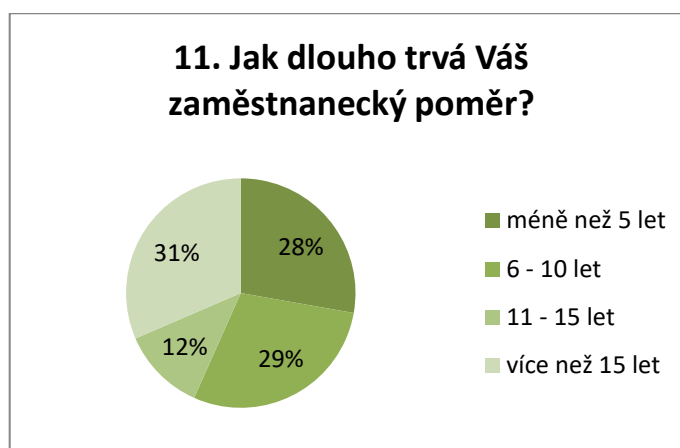
Graf č. 2: Věkové složení respondentů LČR



Zdroj: vlastní zpracování

Délka trvání pracovního poměru činila méně než 5 let u 27,47 % u respondentů, 6 až 10 let u 29,30 % respondentů, 11 až 15 let u 11,72 % respondentů a více než 15 let u 31,50 % respondentů. Respondenty lze také rozdělit dle stupně nejvyššího dosaženého vzdělání, kdy základní vzdělání jako nejvýše dosažené neoznačil žádný z respondentů, vyučení nebo středoškolské vzdělání bez maturity rovněž neoznačil žádný z respondentů, středoškolského vzdělání s maturitou dosáhlo 28,89 % z dotázaných, vyšším odborným vzděláním disponují 3,33 % z dotázaných a vysokoškolského vzdělání dosáhlo 67,78 % respondentů.

Graf č. 3: Délka trvání pracovního poměru respondentů LČR



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4: Vzdělání respondentů LČR

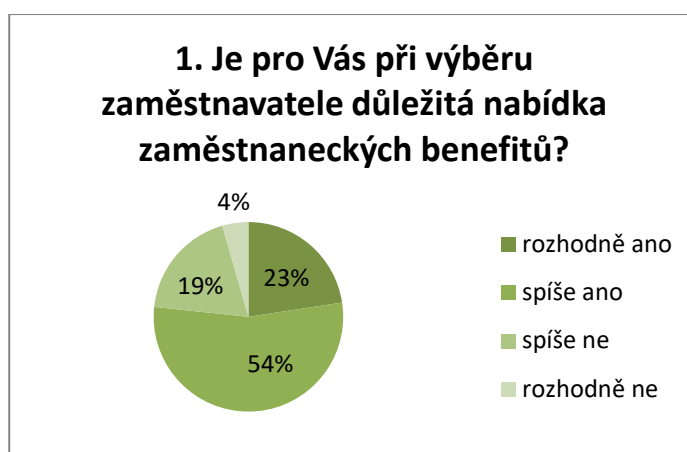


Zdroj: vlastní zpracování

4.1.6 Výsledky dotazníkového šetření LČR

První otázka z dotazníkového šetření byla směřována na zhodnocení důležitosti nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele. V úvodní otázce „*Je pro Vás při výběru zaměstnavatele důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů?*“ zhodnotili, zda je ovlivňujícím faktorem při výběru zaměstnavatele nabídka zaměstnaneckých benefitů, odpovědělo 22,59 % z dotázaných, že rozhodně ano, 54,07 % respondentů odpovědělo, že spíše ano, 18,89 % odpovědělo, že spíše ne a pro 4,44 % z dotázaných nemá rozhodující vliv.

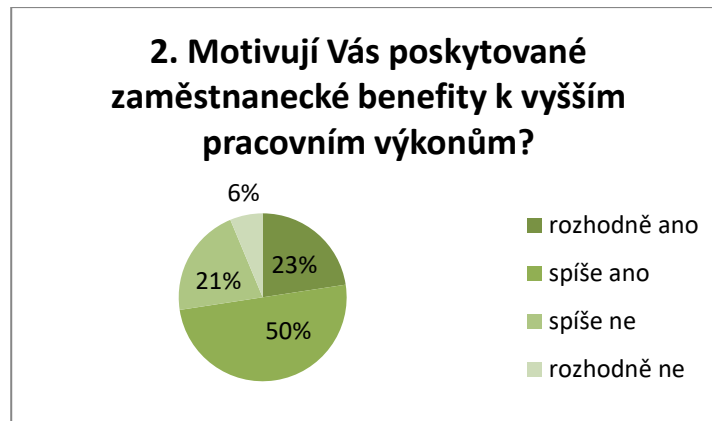
Graf č. 5: Nabídka benefitů a výběr zaměstnavatele LČR



Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce byli zaměstnanci LČR dotazováni, zda jsou poskytované benefity motivací k lepším pracovním výkonům. Na otázku „*Motivují Vás poskytované zaměstnanecké benefity k vyšším pracovním výkonům?*“ 22,59 % dotázaných odpovědělo, že rozhodně ano, pro 50 % z dotázaných spíše ano, 21,11 % respondentů odpovědělo, že spíše ne a 6,30 % respondentů odpovědělo, že rozhodně ne.

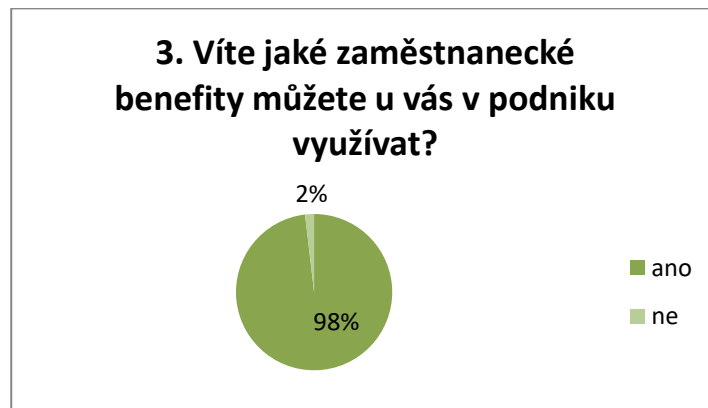
Graf č. 6: Zaměstnanecké benefity a motivace LČR



Zdroj: vlastní zpracování

Třetí otázkou v šetření byla otázka, která byla zaměřená na zjištění dostatečné informovanosti o nabídce zaměstnaneckých benefitů u LČR. Na otázku „*Víte jaké zaměstnanecké benefity můžete u vás v podniku využívat?*“ odpovědělo 98,15 % dotázaných zaměstnanců, že ano a pouze 1,85 % respondentů odpovědělo, že ne.

Graf č. 7: Nabídka zaměstnaneckých benefitů LČR

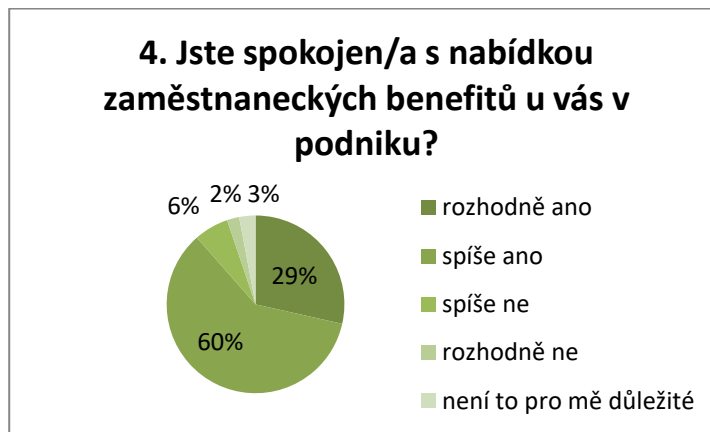


Zdroj: vlastní zpracování

Následovala otázka, jejímž cílem bylo zjistit míru spokojenosti se zaměstnaneckými benefity, které LČR nabízejí. Na otázku „*Jste spokojen/a s nabídkou zaměstnaneckých benefitů u vás v podniku?*“ odpovědělo 28,52 % respondentů, že rozhodně ano. Spíše ano na tuto otázku odpovědělo 60 % dotázaných zaměstnanců. 6,30 % se z dotázaných je spíše nespokojeno s nabídkou benefitů a 2,22 % zaměstnanců je s nabídkou rozhodně

nespokojeno. Pro 2,96 % dotázaných zaměstnanců není nabídka zaměstnaneckých benefitů důležitá.

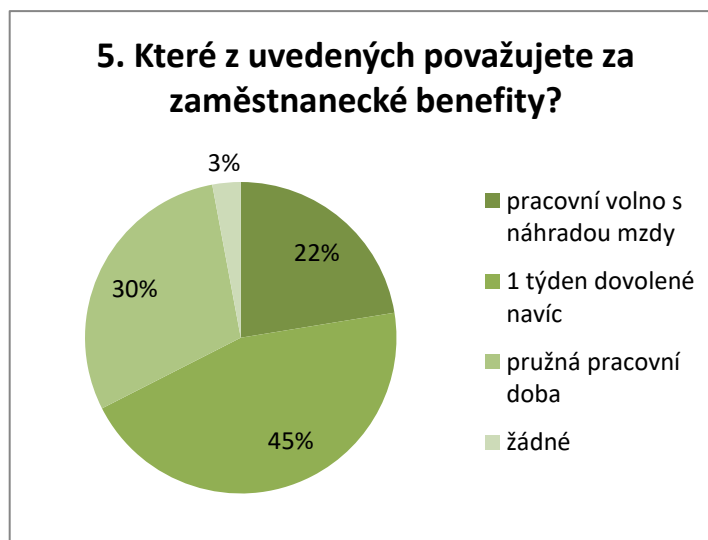
Graf č. 8: Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých benefitů LČR



Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce se měli dotazovaní zaměstnanci vyjádřit, co z uvedených považují za zaměstnanecký benefit. V rámci otázky „**Které z uvedených považujete za zaměstnanecké benefity?**“ byly dány možnosti, pracovní volno s náhradou mzdy při významných životních událostech, 1 týden dovolené navíc, pružná pracovní doba, žádné. Respondenti měli možnost vybrat 1 nebo více možností, přičemž každou možnost pouze jednou. Možnosti byly označeny celkem 477krát. Z tohoto počtu označených odpovědí bylo 39,63 % (107 odpovědí) přiřazeno k pracovnímu volnu s náhradou mzdy při významných životních událostech. Celkem 215krát (79,63 %) označilo jako zaměstnanecký benefit 1 týden dovolené navíc. Pružná pracovní doba získala celkem 141 odpovědí, což představuje 52,22 % ze všech označených možností. 14 respondentů (5,19 %) uvedlo, že za zaměstnanecký benefit nepovažuje žádný z uvedených možností.

Graf č. 9: Co je zaměstnanecký benefit LČR

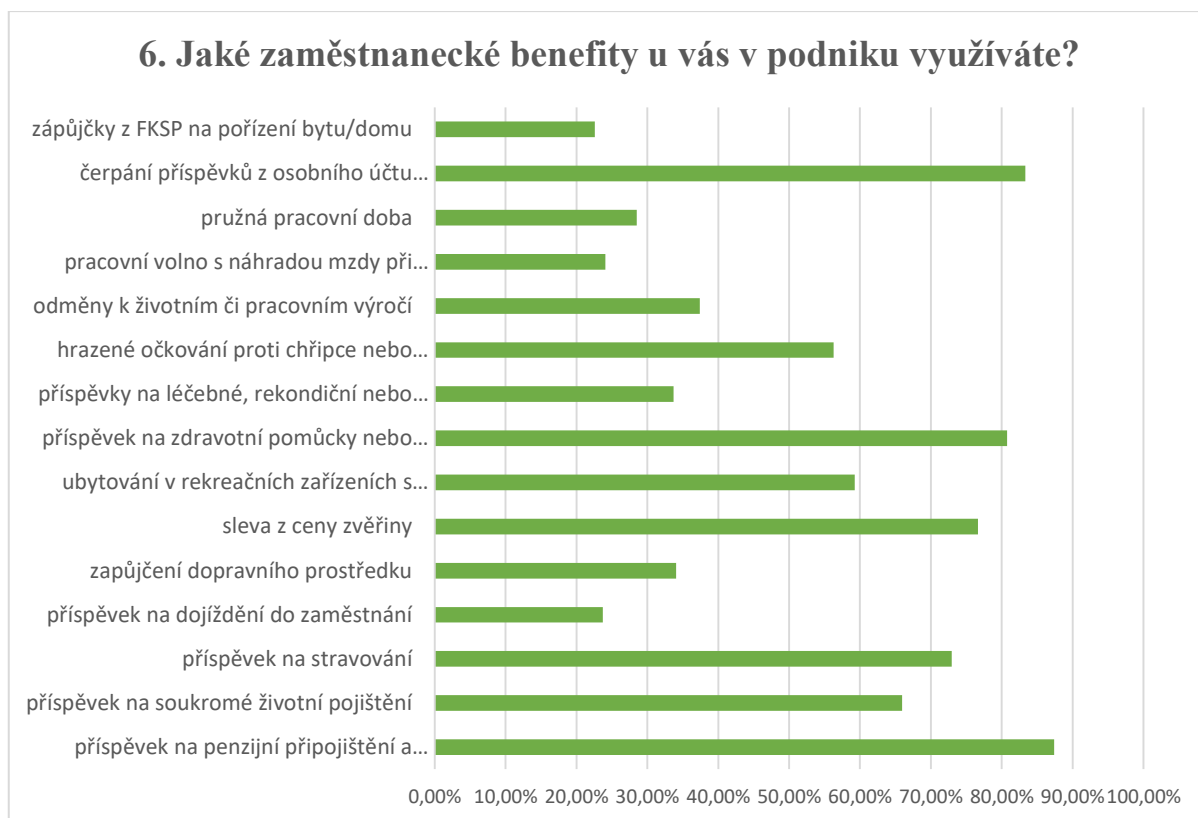


Zdroj: vlastní zpracování

V rámci otázky č. 6 měli respondenti označit ty zaměstnanecké benefity, které u svého zaměstnavatele využívají. Na otázku „*Jaké zaměstnanecké benefity u vás v podniku využíváte?*“ mohli respondenti vybrat jednu nebo i více možností, přičemž každou možnost pouze jednou. Možnosti, které byly zaměstnancům v této otázce dány, vycházely z aktuální nabídky zaměstnaneckých benefitů. Možnosti byly označeny celkem 2 124krát.

Z tohoto počtu byl benefit příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření označen 236krát (87,41%), příspěvek na soukromé životní pojištění byl zaměstnanci LČR označen celkem 178krát (65,93 %), příspěvek na stravování byl označen 197krát (72,96 %), příspěvek na dojíždění do zaměstnání byl vybrán 64krát (23,70 %), zapůjčení dopravního prostředky vybrali zaměstnanci 92krát (34,07 %), slevu z ceny zvěřiny označilo 207 zaměstnanců (76,67 %), ubytování v rekreačních zařízeních s právem hospodaření LČR vybralo 160 respondentů (59,26 %), příspěvek na zdravotní pomůcky nebo rehabilitace byl označen 218krát (80,74 %), příspěvky na léčebné, rekondiční nebo rehabilitační účely označilo 91 zaměstnanců (33,70 %), hrazené očkování proti chřipce nebo klíšťové encefalitidě pro venkovní personál bylo označeno 152krát (56,30 %), odměny k životním či pracovním výročí označilo 101 respondentů (37,41 %), pracovní volno s náhradou mzdy při významných životních událostech bylo vybráno 65krát (24,07 %), pružnou pracovní dobu označilo 77 zaměstnanců (28,52 %), čerpání příspěvků z osobního účtu zaměstnance bylo označeno 225krát (83,33 %) a zápůjčky z FKSP na pořízení bytu/domu označilo 61 respondentů (22,59 %).

Graf č. 10: Využívané zaměstnanecké benefity LČR



Zdroj: vlastní zpracování

V rámci otázky č. 7 měli zaměstnanci možnost hodnotit každý jednotlivý poskytovaný benefit na škále velmi spokojen/a, spíše spokojen/a, nespokojen/a, velmi nespokojen/a, je mi to jedno. Na otázku „**Jak jste spokojeni s jednotlivými zaměstnaneckými benefity?**“ nejvíce označení, 195krát, v kategorii velmi spokojen/a dosáhl benefit týden dovolené navíc (72,22 %), druhým nejlépe hodnoceným v této kategorii byl příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, který byl označen 153krát (56,67 %), třetím nejlépe hodnoceným benefitem v této kategorii byla možnost čerpání příspěvků z osobního účtu zaměstnance se 135 označeními (50 %).

V kategorii spíše spokojen/a byl nejčastěji označen benefit příspěvek na stravování, a sice 140krát (51,85 %), druhým nejčastěji označovaným, 122krát (45,19 %), byl příspěvek na zdravotní pomůcky nebo rehabilitace a třetím nejlépe hodnoceným benefitem, označeným 115krát (42,59 %), bylo pracovní volno s náhradou mzdy při významných životních událostech.

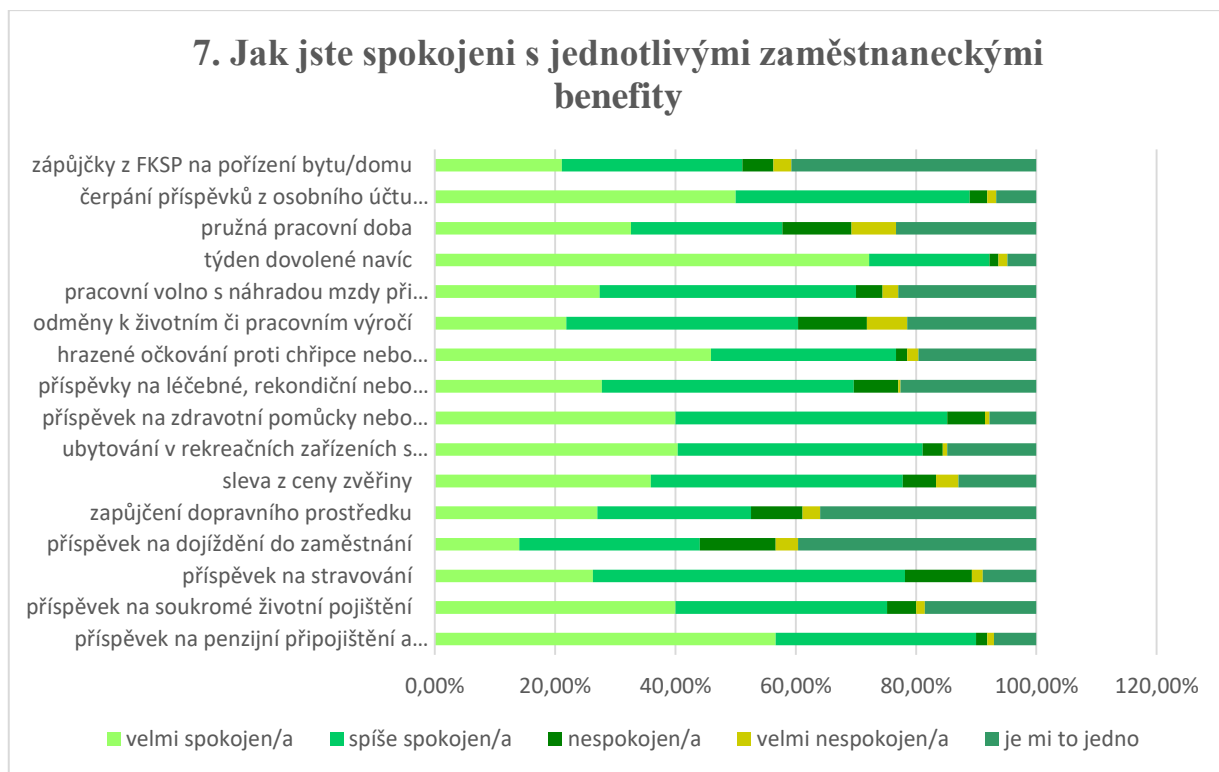
V kategorii nespokojen/a byl nejčastěji vybrán benefit příspěvek na dojíždění do zaměstnání, který byl označen 34krát (12,59 %). Druhým nejčastěji označovaným

benefitem v této kategorii byla pružná pracovní doba s počtem označení 31krát (11,48 %) a třetím nejvíce označovaným jsou odměny k životním či pracovním výročí, který byl vybrán 31krát (11,48 %).

Velmi nespokojeni jsou zaměstnanci s benefitem pružná pracovní doba, který označilo 20 zaměstnanců (7,41 %), druhým takovým jsou pak odměny k životním či pracovním výročím, které byly označeny 18krát (6,67 %) a třetím benefitem, se kterým jsou zaměstnanci velmi nespokojeni a který označilo 10 respondentů (3,70 %), je příspěvek na dojíždění do zaměstnání a shodně i sleva z ceny zvěřiny.

V kategorii, je mi to jedno, byl nejčastěji označen benefit příspěvek na zápůjčky z FKSP na pořízení bytu/domu, který vybrali respondenti 110krát (40,74 %), druhým nejvíce vybíraným benefitem v této kategorii byl příspěvek na dojíždění do zaměstnání, který označilo 107 dotázaných (39,63 %) a třetím nejčastěji označovaným, 97krát (35,93 %), bylo zapůjčení dopravního prostředku.

Graf č. 11: Míra spokojenosti se zaměstnaneckými benefity LČR



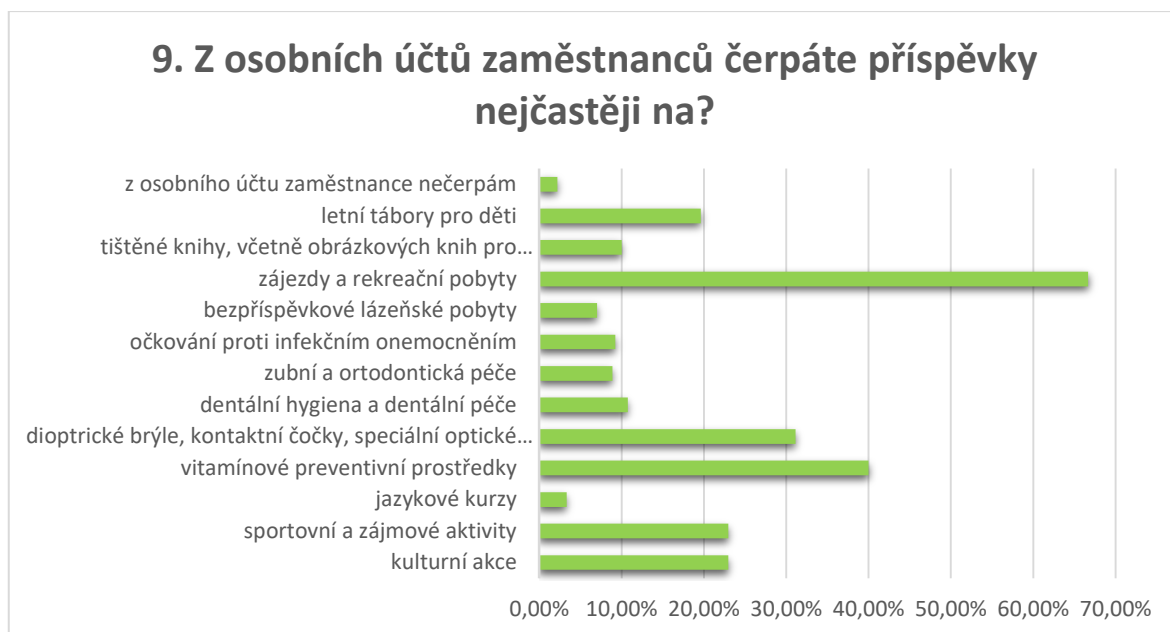
Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce měli zaměstnanci možnost navrhnout benefit, který jim v současné nabídce zaměstnaneckých benefitů chybí. Na otázku „*Chybí Vám v aktuální nabídce*

nějaký další zaměstnanecký benefit?“ odpovídali respondenti nejčastěji negativně. Odpověď *ne, nechybí, nic, nic mě nenapadá, asi ne* a podobné výrazy, byly použity celkem 146krát. Druhou nejčastěji uváděnou odpovědí respondentů bylo *sick day, sick day s náhradou mzdy nebo indispoziční volno*, kdy toto uvedlo ve svých odpovědích 26 dotázaných zaměstnanců. Třetí nejčastěji uváděnou odpovědí byla *sleva na palivové dříví nebo příspěvek na palivové dříví*, kterou respondenti uvedli ve svých odpovědích 10krát. V četnosti se této odpovědi také vyrovnala odpověď, kdy zaměstnanci uvedli 8krát, že benefitem, který jim v současné nabídce chybí, je *pružná pracovní doba*.

Devátá otázka dotazníkového šetření se týkala oblasti čerpání zaměstnaneckých benefitů z osobních účtů zaměstnanců. Na otázku *„Z osobních účtů zaměstnanců čerpáte příspěvky nejčastěji na?“* byl nejvíce frekventovanou odpovědí příspěvek na zájezdy a rekreační pobyty, kdy byla tato vybrána 180krát (66,67 %). Dalším nejčastěji uváděným benefitem byl příspěvek na vitamínové preventivní prostředky, kdy tento byl označen ze strany respondentů 108krát (40 %). Třetí nejčastější odpovědí a třetím nejvíce čerpaným příspěvkem z osobního účtu zaměstnanci bylo čerpání příspěvku na dioptrické brýle, kontaktní čočky, speciální optické pomůcky, označené 84krát (31,11 %). Jako další nejčastěji označované benefity byly vybrány příspěvky na sportovní a zájmové aktivity a kulturní akce, kdy shodně oba tyto uvedené příspěvky získaly 62 hlasů (oba 22,96 %). Příspěvek na letní tábor pro děti byl označen 53krát (19,63 %). Těsně pod hranicí 30 ti označení se umístil příspěvek na dentální hygienu a dentální péči (10,74 %). V počtu označených benefitů pak následoval příspěvek na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, označen 27krát (10 %), příspěvek na očkování proti infekčním onemocněním vybrán 25krát (9,26 %), příspěvek na zubní a ortodontickou péči vybrán 24krát (8,89 %), bezpříspěvkové lázeňské pobyty označen 19krát (7,04 %), příspěvek na jazykové kurzy označen 9krát (3,33 %) a 6krát (2,22 %) byla označena možnost, kdy respondent z osobního účtu zaměstnance příspěvek nečerpá.

Graf č. 12: Čerpání příspěvků z osobních účtů zaměstnanců LČR



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázkou v oblasti zaměstnaneckých benefitů byla otázka, která měla za cíl zjistit, zda zaměstnanci znají hodnotu benefitů, které jim LČR poskytuje. Na otázku „**Znáte hodnotu poskytovaných zaměstnaneckých výhod?**“ odpověděla drtivá většina dotazovaných kladně, odpověď Ano označilo 220 zaměstnanců, což představuje 81,48 % z počtu respondentů, kteří zodpověděli tuto otázku. Odpověď Ne označilo 50 zaměstnanců, tedy 18,52 % z dotázaných.

Graf č. 13: Hodnota poskytovaných benefitů LČR



Zdroj: vlastní zpracování

4.1.7 Korelační analýza LČR

Pro zjištění korelace mezi vybranými proměnnými byl využit statistický program SPSS. Nejprve byly stanoveny hypotézy a sestaveny kontingenční tabulky, které byly následně využity jako základ pro statistické testování – byl využit Pearsonův korelační koeficient, jenž může nabývat hodnot od -1 do +1, přičemž hodnota 0 vymezuje statistickou nezávislost proměnných. Čím více se hodnota koeficientu blíží k +1 nebo -1, tím těsnější je vztah mezi proměnnými. Kladný výsledek koeficientu značí pozitivní vztah, záporný výsledek zase negativní vztah mezi sledovanými jevy.

První testovaná hypotéza se orientuje na korelaci mezi pohlavím respondentů a jejich spokojeností s nabídkou zaměstnaneckých benefitů v podniku LČR.

H₁₀: Mezi pohlavím respondenta a spokojeností s nabídkou zaměstnaneckých benefitů v podniku LČR neexistuje statisticky signifikantní souvislost.

Tabulka č. 4: Korelace mezi pohlavím a spokojeností s nabídkou benefitů u LČR

Spokojenost s nabídkou benefitů	Pohlaví respondenta		Celkem
	Muž	Žena	
Rozhodně ano	56	21	77
Spíše ano	101	61	162
Spíše ne	10	7	17
Rozhodně ne	4	2	6
Není to pro mě důležité	4	4	8
Celkem	175	95	270

Zdroj: vlastní zpracování

Pearsonův korelační koeficient byl vypočítán na hladině významnosti 0,05. Výsledná hodnota $p = 0,973$, $\text{sig.} = 0,005$ značí silnou korelaci.

Obrázek č. 1: Testování hypotézy H₁₀

		muž	žena
muž	Pearson Correlation		,973
	Sig. (2-tailed)		,005
žena	Pearson Correlation	,973	
	Sig. (2-tailed)	,005	

Zdroj: statistický program SPSS

První nulovou hypotézu tedy můžeme odmítnout – mezi pohlavím respondenta a spokojeností s nabídkou zaměstnaneckých benefitů v podniku LČR existuje statisticky signifikantní souvislost.

Druhá testovaná hypotéza zkoumá statistickou významnost souvislosti mezi délkou zaměstnaneckého poměru a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele u pracovníků LČR. Aby bylo možné data otestovat Pearsonovým korelačním koeficientem, byly pro proměnnou „délka zaměstnaneckého poměru“ vytvořeny dvě kategorie – pro pracovní poměry trvající do deseti let včetně a pro pracovní poměry trvající jedenáct a více let.

H₂₀: Mezi délkou zaměstnaneckého poměru pracovníků LČR a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele neexistuje statisticky signifikantní souvislost.

Tabulka č. 5: Korelace mezi délkou zaměstnaneckého poměru pracovníků LČR a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele

Důležitost nabídky benefitů	Délka pracovního poměru respondenta		Celkem
	do 10 let včetně	více než 11 let včetně	
Rozhodně ano	41	20	61
Spíše ano	85	61	146
Spíše ne	22	29	51
Rozhodně ne	5	7	12
Celkem	153	117	270

Zdroj: vlastní zpracování

Pearsonův korelační koeficient byl vypočítán na hladině významnosti 0,05. Výsledná hodnota $p = 0,926$, $\text{sig.} = 0,074$ značí nepřítomnost korelace.

Obrázek č. 2: Testování hypotézy H_{20}

		muž	žena
muž	Pearson Correlation		,926
	Sig. (2-tailed)		,074
žena	Pearson Correlation	,926	
	Sig. (2-tailed)	,074	

Zdroj: statistický program SPSS

Druhou nulovou hypotézu můžeme na základě těchto výsledků přijmout – mezi délkou zaměstnaneckého poměru pracovníků LČR a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele nebyla nalezena statisticky významná souvislost.

4.2 Česká pošta, s. p.

Česká pošta, s. p. (dále jen „ČP“) je státním podnikem, jehož zakladatelem je podle zákona č. 77/1997 Sb., Ministerstvo vnitra České republiky⁷⁸. Podnik, v podobě, která je nám známá v současné době, byl založen 1. ledna 1993. Sídlo ČP se nachází v Praze a v jejím čele stojí generální ředitel. ČP je hlavním provozovatelem poštovních služeb v České republice. Vzhledem ke skutečnosti, že ČP nabízí rozsáhlou škálu služeb, od těch poštovních až po služby v oblasti bankovníctví, pojišťovnictví, platebních a finančních služeb, prodeje zboží, služeb v oblasti eGovernmentu a dalších, vychází předmět její činnosti z řady právních předpisů, a sice ze zákona č. 29/2000 Sb., o poštovních službách, zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, zákona 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, zákona č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, zákona č. 480/2004 Sb., zákon o některých službách informační společnosti, zákona č. 21/2006 Sb., zákona o ověřování, zákon č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví, zákona č. 170/2018 Sb., o distribuci pojištění a zajištění, zákon č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru⁷⁹.

Organizační struktura se skládá z generálního ředitelství, v jehož čele je generální ředitel. Obchodními jednotkami ČP jsou Divize státní poštovní služby, Divize logistika a

⁷⁸ § 3 odst. 1 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku

⁷⁹ Česká pošta, s. p., op. cit., dostupné z <https://www.ceskaposta.cz/o-ceske-poste/vestniky-pravni-predpisy/pravni-predpisy-cr>

Divize finanční služby a prodej. Organizační jednotky, které jsou podřízeny přímo generálnímu řediteli, jsou pak Úsek obchod a marketing ČP, Úsek správa majetku a strategické investice, Úsek ICT a eGovernment, Úsek transformace a technologie, Úsek generální ředitele, Úsek řízení lidských zdrojů, Úsek vnější a vnitřní vztahy a Útvar bezpečnostní⁸⁰.

ČP v rámci svého fungování spolupracuje s řadou osob a institucí, od zaměstnanců, zákazníků, odborů, obchodních partnerů a dodavatelů, až po stát, obce, různá sdružení, nebo neziskové organizace. S přepočteným průměrným evidenčním počtem zaměstnanců 28 050 je také jedním z největších zaměstnavatelů v České republice⁸¹. Z této skutečnosti jednoznačně vyplývá, že náklady směřující do oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod budou velmi výrazné.

4.2.1 Kolektivní smlouva ČP

Kolektivní smlouva je písemná smlouva, která upravuje pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Smlouva je uzavírána tedy mezi zaměstnavatelem a odbory, které představují zástupci strany zaměstnanců. V kolektivní smlouvě jsou stanoveny především pracovní podmínky zaměstnanců s důrazem na bezpečnost, pracovní dobu, práva a povinnosti při ukončení pracovního poměru, mzdová ohodnocení včetně odměn, rozsah dovolené, překážky v práci a další nároky, které rozšiřují práva a výhody zaměstnanců, poskytované nad rámec pracovně právních předpisů. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou nebo na dobu neurčitou.

Vzhledem ke sporům, které mezi sebou vedou zástupci odborů, respektive tři odborové organizace ČP a ČP, není do dnešního dne uzavřena nová kolektivní smlouva. Poslední kolektivní smlouva byla uzavřena na období 2015 až 2018. Vzhledem ke skutečnosti, že nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy, přistoupilo vedení ČP v roce 2019 ke kroku, kdy benefity, které jinak plynou z kolektivní smlouvy, a zahrnuje je do interních směrnic ČP. Jednalo se o zkrácení týdenní pracovní doby na 37,5 hodiny, stravenky, FKSP, příspěvky na dovolenou⁸².

⁸⁰ Česká pošta, s. p.. *Profil společnosti, Organizační struktura*. [online]. [cit. 2022-2-23]. Dostupné z <https://www.ceskaposta.cz/o-ceske-poste/profil/organizacni-struktura>

⁸¹ Česká pošta, s. p.. *Výroční zpráva za rok 2020*, s. 14.

⁸² Ekonomický deník, *V České poště není už přes dva roky uzavřena kolektivní smlouva. Neshodnou se odbory. Kdo vyjedná benefity pro zaměstnance?* [online]. [cit. 2022-3-1]. Dostupné z <https://ekonomickydenik.cz/na-ceske-poste-neni-uz-pres-dva-roky-uzavrena-kolektivni-smlouva-neshodnou-se-odbory-kdo-vyjedna-benefity-pro-zamestnance/>

4.2.2 Benefity poskytované ČP

Jelikož je ČP jedním z největších zaměstnavatelů v ČR, je zřejmé, že finanční prostředky, které na oblast zaměstnaneckých benefitů každoročně vynakládá, jsou značné. Nad rámec mzdy poskytuje ČP zaměstnanecké benefity, které dosahují v ročním průměru na 1 zaměstnance 17 879 Kč (příspěvky na stravné, na doplňkové penzijní spoření a životní pojištění, příspěvky na rekreaci, rehabilitaci, dětské tábory, kulturu a sport apod.).⁸³

ČP poskytuje svým zaměstnancům benefity hrazené z osobních nákladů v rámci finančního plánu a benefity, kterou jsou hrazeny z FKSP. Povinnost tvořit FKSP státním podnikům ukládá § 19 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku.

- **Benefity hrazené z osobních nákladů:**

- **Příspěvek na stravování** je poskytován formou stravenky v hodnotě 90 Kč. Zaměstnavatel přispívá částkou až do výše 55 % hodnoty stravenky. Zároveň je na stravování poskytován příspěvek z FKSP. Tímto způsobem tak dochází k navýšení čistého příjmu jednotlivých zaměstnanců až o cca 1 500 Kč. ČP neposkytuje stravenky v papírové podobě, nýbrž formou elektronické karty, která platí ve vybraných provozovnách,
- **Týden dovolené navíc oproti zákonnému nároku**, tzn., že zaměstnanci mají v kalendářním roce možnost čerpat v rámci dovolené až 25 dní,
- **Příspěvek na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření** je možné čerpat zaměstnanci po splnění podmínky odpracování stanovené délky pracovní doby. Výše příspěvku činí 500 Kč měsíčně, tzn., že zaměstnanec může v kalendářním roce čerpat na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření až 6 000 Kč.

ČP poskytuje v rámci osobních nákladů na benefity objem finančních prostředků cca 500 mil. Kč ročně.

- **Benefity hrazené z Fondu kulturních a sociálních potřeb:**

Povinnost tvořit FKSP státním podnikům ukládá § 19 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku. Tvorba a čerpání FKSP je upraveno Vyhláškou Ministerstva financí ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Tato vyhláška byla později novelizována Vyhláškou Ministerstva financí ČR č. 357/2019 Sb. FKSP je tvořen ze zůstatku FKSP z předchozích let a ze základního

⁸³ Česká pošta, s. p.. *Výroční zpráva za rok 2020*, s. 14.

přídělu ve výši 2 % z objemu mzdových prostředků zúčtovaných mzdy, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovosti.

- **Příspěvek na stravování** je poskytován na částečnou úhradu elektronické stravenkové karty,
- **Rehabilitace pro zaměstnance** ve výši 500 Kč za kalendářní rok,
- **Sociální výpomoci a bezúročné peněžité půjčky zaměstnancům** až do maximální výše 15 000 Kč za kalendářní rok,
- **Dary za mimořádnou humanitární a sociální aktivitu** až do výše 18 000 Kč za kalendářní rok,
- **Dary za bezpříspěvkové dárcovství krve a kostní dřeně** až do výše 5 000 Kč za kalendářní rok,
- **Životní výročí zaměstnanců** až do výše 5 000 Kč za kalendářní rok,
- **Pracovní výročí zaměstnanců** až do výše 2 000 Kč za kalendářní rok,
- **Příspěvky na dětské tábory**, kdy na jednotlivé děti lze přispět až do výše 2 500 Kč za kalendářní rok,
- **Příspěvky na rekreace zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků** až do výše 2 000 Kč za osobu na kalendářní rok,
- **Příspěvek na setkání zaměstnanců**, kdy z FKSP lze přispět až do výše 450 Kč na osobu a v rámci kalendářního roku.

ČP poskytuje v rámci FKSP zaměstnancům na benefity objem finančních prostředků cca 200 mil. Kč.

V rámci FKSP mohou zaměstnanci využívat Program Multisport. Program MultiSport je volnočasový zaměstnanecký benefit, který umožňuje zvýhodněný vstup do více než 2 600 sportovních a relaxačních zařízení. Zaměstnanec si tak může celoročně vybírat z nabídky různých aktivit v ČR i v SR. Jedná se například o sauny, bazény, solné jeskyně, fitness centra, bowling, jógu.

4.2.3 Dotazníkové šetření ČP a jeho metodika

Pro potřeby této diplomové práce bylo realizováno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci státního podniku ČP, kteří byli vybráni náhodně.⁸⁴ Pro výzkum byl vytvořen dotazník, viz příloha C, který byl anonymní a skládal se celkem ze 14 otázek, přičemž 10 otázek se týkalo oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů a 4 otázky byly určeny k

⁸⁴ URBAN, L. *Sociologie. Klíčová témata a pojmy*. Havlíčkův Brod. Grada Publishing. 2017. s. 204.

identifikaci či rozdělení respondentů, kteří se šetření zúčastnili. V dotazníku byly použity 2 otázky uzavřené dichotomické, 3 uzavřené polytomické otázky (Linkerova škála), 3 otázky Multiple choice, 4 otázky Single choice, 1 otázka otevřená a 1 speciální druh uzavřené (propojení maticové otázky a Linkerovi škáli).

Dotazníkové šetření probíhalo mezi zaměstnanci v délce 14 dnů, a sice od 3.3.2022 až do 16.3.2022. Dotazník zpracován v elektronické podobě pomocí internetové platformy Survio.cz. Respondentům byl zaslán elektronický odkaz, po jehož otevření byl zaměstnanec prostřednictvím internetu přeměřován na příslušný dotazník, který mohl začít okamžitě vyplňovat. V úvodu dotazníku bylo zaměstnancům sděleno, že šetření je realizováno pouze pro účely zpracování diplomové práce a že je časově nenáročný. V závěru dotazníku bylo zaměstnancům vysloveno poděkování za jejich čas a spolupráci.

I v tomto výzkumu bylo cílem výzkumu zjistit, jak jsou zaměstnanci spokojeni se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů, zda by doplnili aktuální nabídku benefitů a zda je benefity motivují lepším pracovním výkonům.

4.2.4 Popis respondentů ČP

Respondentům byl zaslán elektronický odkaz k vyplnění dotazníkového šetření. Do tohoto šetření se v průběhu nastaveného období zapojilo celkem 75 respondentů, z nichž výzkum dokončilo 59 respondentů, to znamená, že dotazník plně dokončilo 78,7 % respondentů.

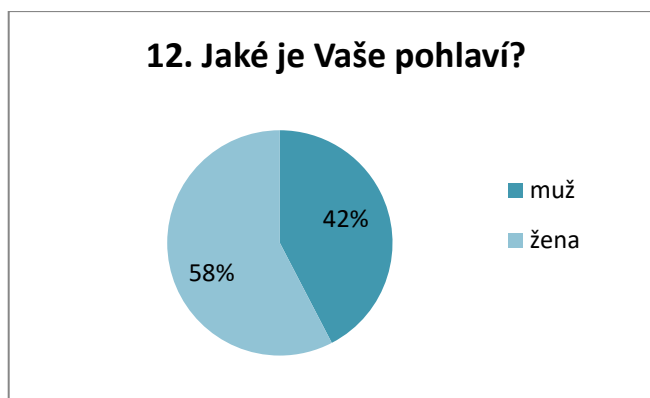
Tabulka č. 6: Počet dokončených/nedokončených vyplnění ČP

Počet respondentů	Počet	%
Dokončená vyplnění	270	73,2 %
Všechna vyplnění	369	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

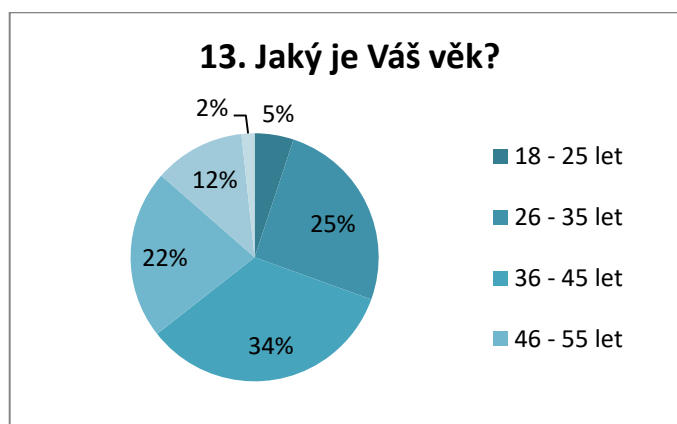
Z počtu respondentů činily ženy 57,6 % a muži 42,4 % a jejich podíl v jednotlivých věkových skupinách činil v kategorii 18 až 25 let 1,7 %, v kategorii 26 až 35 let 25,4 %, v kategorii 36 až 45 let 33,9 %, v kategorii 46 až 55 let 22 %, v kategorii 56 až 65 let 11,9 % a v kategorii nad 65 let 1,7 %.

Graf č. 14: Pohlaví respondentů ČP



Zdroj: vlastní zpracování

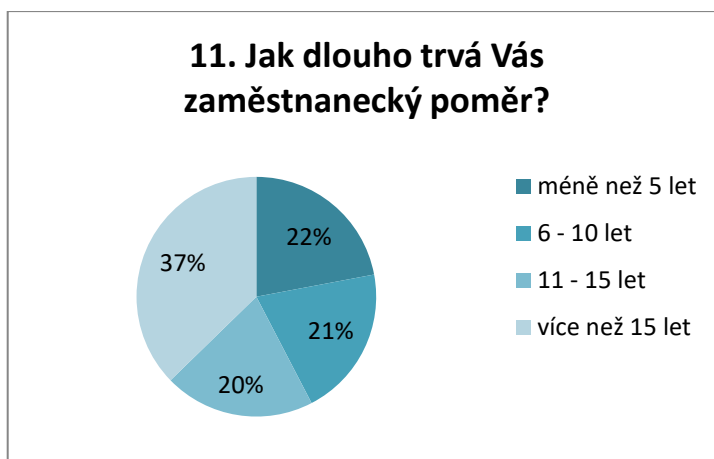
Graf č. 15: Věkové složení respondentů ČP



Zdroj: vlastní zpracování

Délka trvání pracovního poměru činila méně než 5 let u 22 % u respondentů, 6 až 10 let u 20,3 % respondentů, 11 až 15 let už 20,4 % respondentů a více než 15 let u 37,3 % respondentů. Respondenty lze také rozdělit dle stupně nejvyššího dosaženého vzdělání. Základní vzdělání jako nejvyšší dosažené neoznačil žádný z respondentů, vyučení nebo středoškolské vzdělání bez maturity rovněž označilo 6,8 % z respondentů, středoškolského vzdělání s maturitou dosáhlo 50,8 % z dotázaných, vyšším odborným vzděláním disponují 8,5 % z dotázaných a vysokoškolského vzdělání dosáhlo 33,9 % respondentů.

Graf č. 16: Délka trvání zaměstnaneckého poměru ČP



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 17: Vzdělání respondentů ČP

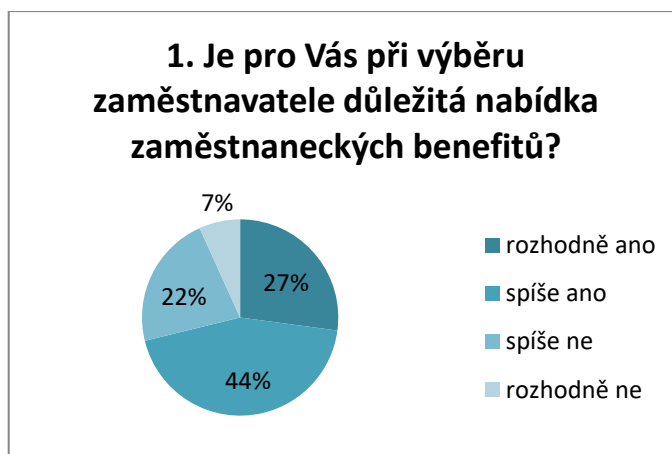


Zdroj: vlastní zpracování

4.2.5 Výsledky dotazníkového šetření LČR

V první otázce dotazníkového šetření byli respondenti požádáni na zhodnocení důležitosti nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele. V úvodní otázce „*Je pro Vás při výběru zaměstnavatele důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů?*“ odpovědělo 27,1 % z dotázaných, že rozhodně ano, 44,1 % respondentů odpovědělo, že spíše ano, 22 % odpovědělo, že spíše ne a pro 6,8 % z dotázaných nemá tento faktor rozhodující vliv.

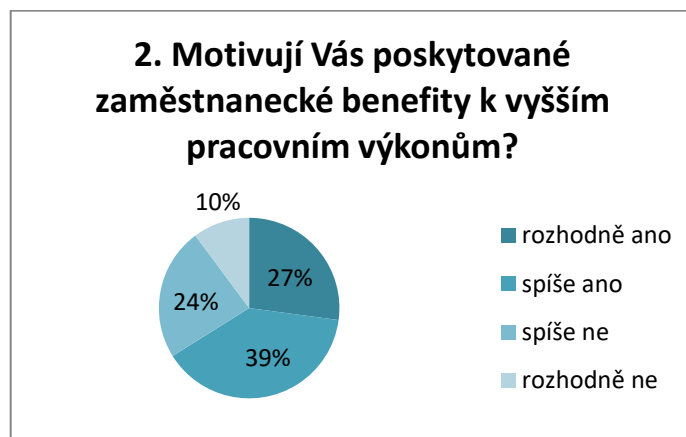
Graf č. 18: Nabídka benefitů a výběr zaměstnavatele ČP



Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka si kladla za cíl zjistit, zda jsou respondenti ČP motivováni nabídkou zaměstnaneckých benefitů k vyšším pracovním výkonům. Na otázku „*Motivují Vás poskytované zaměstnanecké benefity k vyšším pracovním výkonům?*“ 27,1 % dotázaných, že rozhodně ano, pro 39 % z dotázaných spíše ano, 23,7 % respondentů odpovědělo, že spíše ne a 10,2 % respondentů odpovědělo, že rozhodně ne.

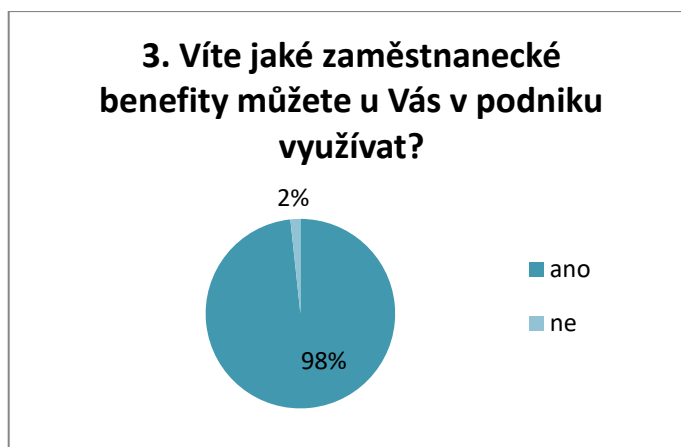
Graf č. 19: Zaměstnanecké benefity a motivace ČP



Zdroj: vlastní zpracování

Třetí otázka byla zaměřená zjištění dostatečné informovanosti o nabídce zaměstnaneckých benefitů u ČP. Na otázku „*Víte jaké zaměstnanecké benefity můžete u vás v podniku využívat?*“ odpovědělo 98,3% dotázaných zaměstnanců, že ano a pouze 1,7 % respondentů odpovědělo, že ne.

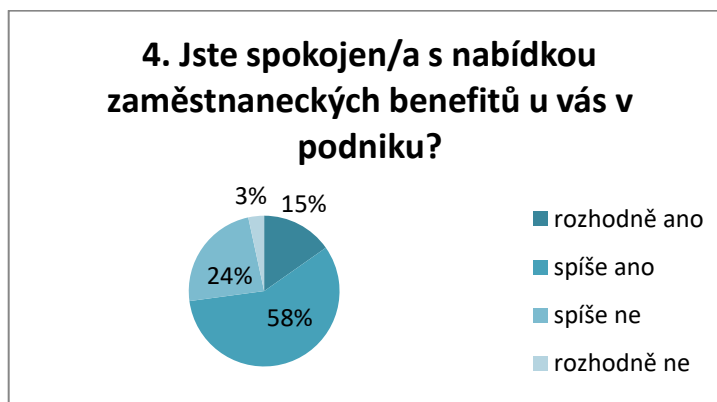
Graf č. 20: Nabídka zaměstnaneckých benefitů ČP



Zdroj: vlastní zpracování

Čtvrtá otázka se týkala zjištění míry spokojenosti se zaměstnaneckými benefity, které ČP nabízí. Na otázku „*Jste spokojen/a s nabídkou zaměstnaneckých benefitů u vás v podniku?*“ odpovědělo 15,3 % respondentů, že rozhodně ano. Spíše ano na tuto otázku odpovědělo 57,6 % respondentů. 23,7 % z dotázaných je spíše nespokojeno a 3,4 % zaměstnanců je s nabídkou rozhodně nespokojeno.

Graf č. 21: Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých benefitů ČP

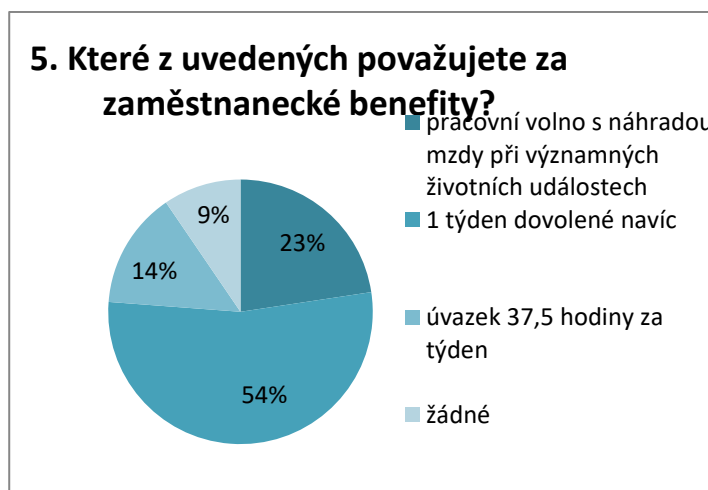


Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce se měli zaměstnanci vyjádřit, co z uvedených považují za zaměstnanecký benefit. V rámci otázky „*Které z uvedených považujete za zaměstnanecké benefity?*“ Respondenti měli možnost vybrat 1 nebo více možností, přičemž každou možnost pouze jednou. Možnosti byly označeny celkem 84krát. Z tohoto počtu odpovědí bylo 22,6 % (12 odpovědí) přiřazeno k pracovnímu volnu s náhradou mzdy při

významných životních událostech. Celkem 45krát (53,6 %) označilo jako zaměstnanecký benefit 1 týden dovolené navíc. Týdenní úvazek 37,5 hodiny označili celkem 12krát (14,3 %). 8 respondentů (9,5 %) uvedlo, že za zaměstnanecký benefit nepovažuje žádnou z uvedených možností.

Graf č. 22: Co je zaměstnanecký benefit LČR

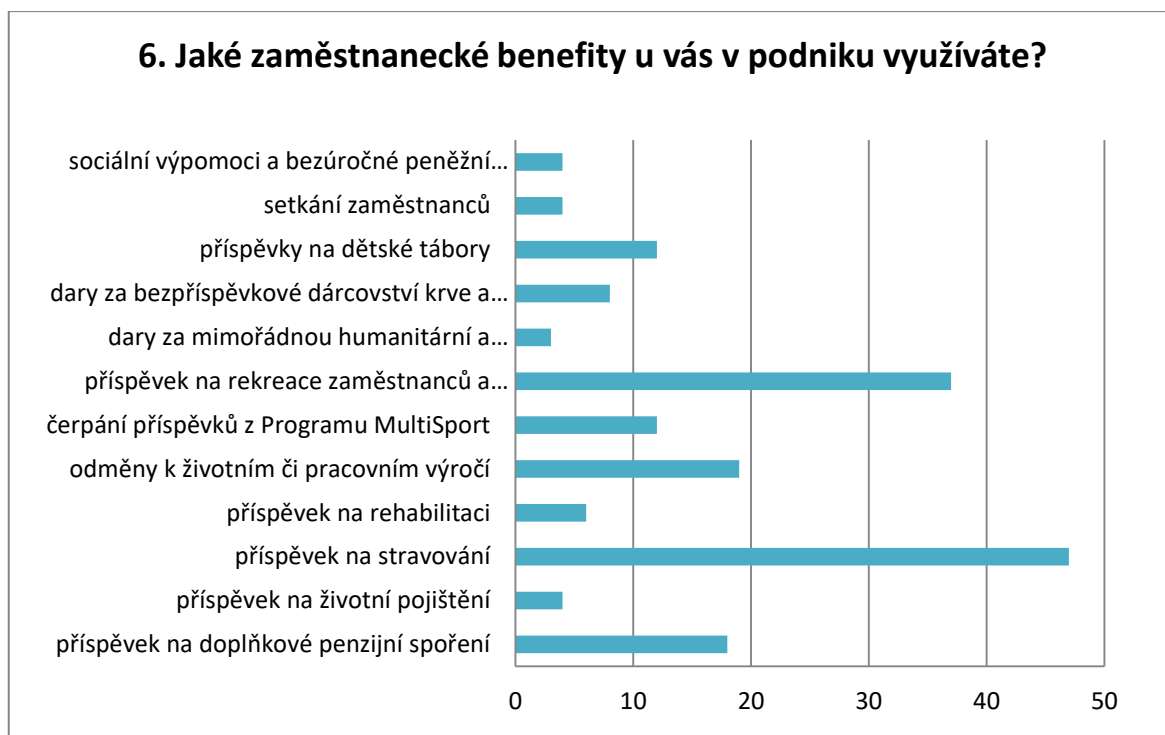


Zdroj: vlastní zpracování

V rámci otázky č. 6 měli respondenti označit ty zaměstnanecké benefity, které u svého zaměstnavatele využívají. Na otázku „*Jaké zaměstnanecké benefity u vás v podniku využíváte?*“ mohli respondenti vybrat jednu nebo i více možností, přičemž každou možnost pouze jednou. Výběr benefitů vycházel z aktuální nabídky zaměstnaneckých benefitů. Možnosti byly označeny celkem 174krát.

Z tohoto počtu byl nejčastěji označen benefit příspěvek na stravování, a to 47krát (27%), příspěvek na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků byl označen 37krát (21,3 %), odměny k životním či pracovním výročí byly označeny 19krát (10,9 %), příspěvek na doplňkové penzijní spoření byl vybrán 18krát (10,3 %), příspěvky na Program MultiSport a příspěvky na dětské tábory byly shodně označeny každý 12krát (6,9 %), dary za bezpříspěvkové dárcovství krve a kostní dřeně označilo 8 respondentů (4,6 %), příspěvek na rehabilitaci vybralo 6 respondentů (3,4 %), příspěvky na životní pojištění, na setkání zaměstnanců a sociální výpomoci a bezúročné peněžní půjčky shodně zvolilo pokaždé 4krát respondentů (2,3 %) a dary za mimořádnou humanitární a sociální aktivitu zvolili 3 respondenti (1,7 %).

Graf č. 23: Využívané zaměstnanecké benefity ČP



Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 7 zhodnotili každý jednotlivý benefit na škále velmi spokojen/a, spíše spokojen/a, nespokojen/a, velmi nespokojen/a, je mi to jedno. Na otázku „*Jak jste spokojeni s jednotlivými zaměstnaneckými benefity?*“ nejvíce označení, 28krát, v kategorii velmi spokojen/a dosáhl benefit příspěvek na stravování (18,4 %), druhým nejlépe hodnoceným v této kategorii byl příspěvek na rekreace, který byl označen 26krát (17,1 %), třetím nejlépe hodnoceným benefitem v této kategorii byl příspěvek na dětské tábory se 14 označeními (9,2 %).

V kategorii spíše spokojen/a byl nejčastěji označen rovněž benefit příspěvek na stravování, a sice 22krát (11,3 %), druhým nejčastěji označovaným, 21krát (10,8 %), byl příspěvek na doplňkové penzijní spoření a odměny k výročím a třetím nejlépe hodnoceným benefitem, označeným 20krát (10,2 %), byl příspěvek na rekreace pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky.

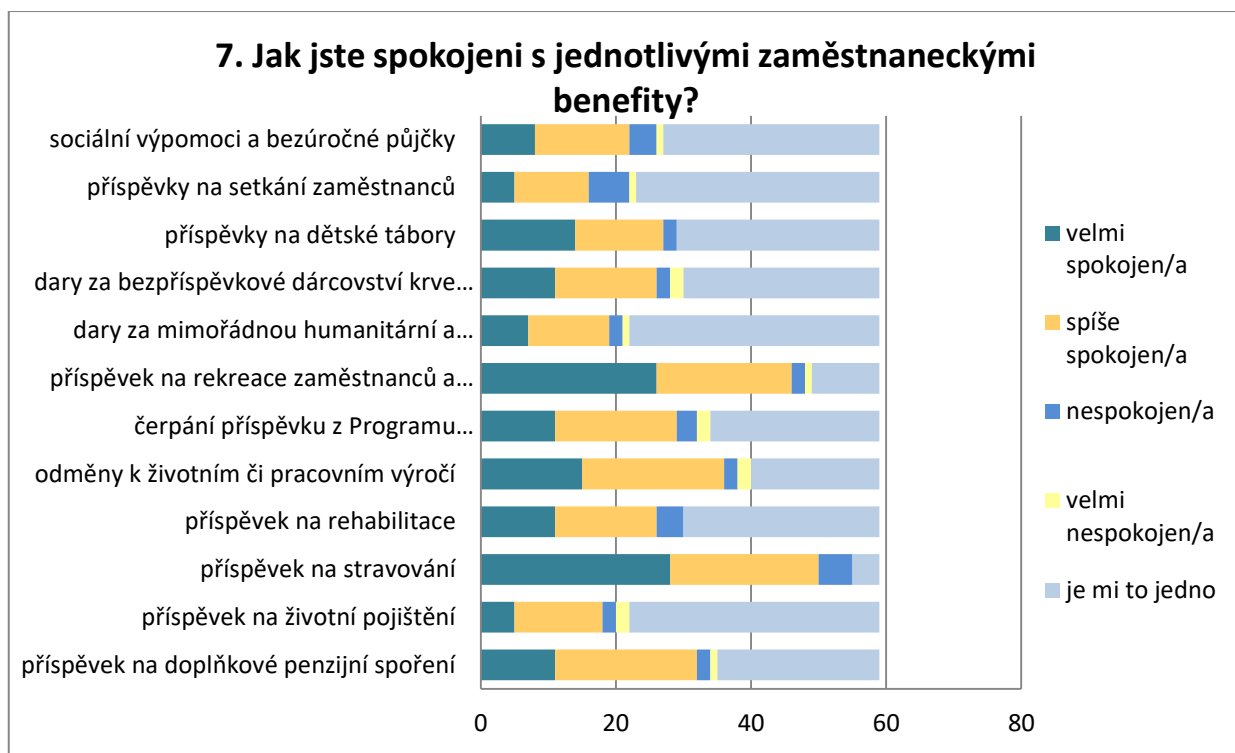
V kategorii nespokojen/a byly nejčastěji vybrány příspěvky na setkání zaměstnanců které byly označeny 6krát (16,7 %). Druhým nejčastěji označovaným benefitem v této kategorii byl příspěvek na stravování s počtem označení 5krát (13,9 %) a třetím nejvíce

označovaným jsou shodně sociální výpomoci a bezúročné půjčky a příspěvek na rehabilitace, který byl v obou případech vybrán 4krát (11,1 %).

Velmi nespokojeni nejsou zaměstnanci s žádným benefitem, každá z možností dosáhla 2 nebo 1 označení. V tomto případě tedy nelze jednoznačně říci, že by výrazně převyšoval některý z benefitů.

Zaměstnanecké benefity byly nejčastěji označovány právě v kategorii je mi to jedno. Tato možnost byla respondenty zvolena celkem 312krát. Nejméně označení získal příspěvek na stravování, a sice 4krát (1,3 %) a příspěvek na rekreace, a to 10krát (3,2 %).

Graf č. 24: Míra spokojenosti se zaměstnaneckými benefity ČP



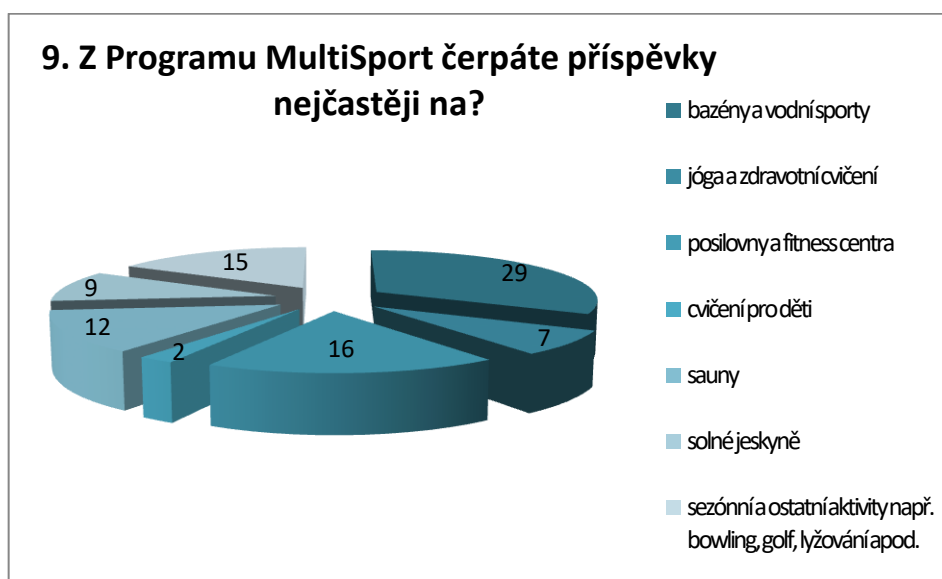
Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce měli zaměstnanci možnost navrhnout benefit, který jim v současné nabídce zaměstnaneckých benefitů chybí. Na otázku „*Chybí Vám v aktuální nabídce nějaký další zaměstnanecký benefit?*“ odpovídali respondenti nejčastěji negativně. Odpověď *ne, nechybí, nic, zatím nic, žádný, asi ne* a podobné výrazy, byly použity celkem 36krát. Druhou nejčastěji uváděnou odpovědí respondentů byl *příspěvek na dopravu nebo na dojíždění*, kdy toto uvedlo ve svých odpovědích 4 z dotázaných zaměstnanců. Třetí

nejčastěji uváděnou odpovědí byl příspěvek na *vzdělávací nebo jazykové kurzy*, kterou respondenti uvedli ve svých odpovědích 3krát.

Devátá otázka dotazníkového šetření se týkala oblasti čerpání zaměstnaneckých benefitů z Programu MultiSport. Na otázku „**Z Programu MultiSport čerpáte příspěvky nejčastěji na?**“ bylo nejvíce frekventovanou odpovědí čerpání na bazény a vodní sporty, které byly vybrány 29krát. Dalším nejčastěji uváděným byly posilovny a fitness centra, které byly označeny 16krát. Třetí nejčastější odpovědí byly příspěvky na sezónní aktivity, které byly označeny 15krát. Jako další nejčastěji označované byly sauny (12krát), solné jeskyně (9krát), jóga a zdravotní cvičení (7krát) a nejméně využívanou možností bylo cvičení pro děti (2krát).

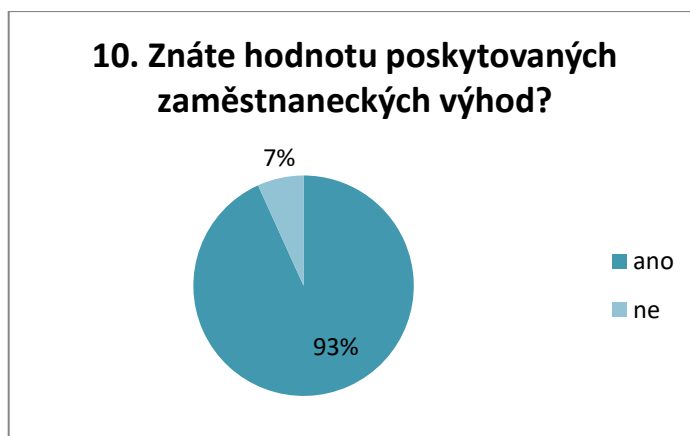
Graf č. 25: Čerpání příspěvků z Programu MultiSport ČP



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázkou v oblasti zaměstnaneckých benefitů byla otázka, která měla za cíl zjistit, zda zaměstnanci znají hodnotu benefitů, které jim ČP poskytuje. Na otázku „**Znáte hodnotu poskytovaných zaměstnaneckých výhod?**“ odpověděla většina dotazovaných kladně, odpověď Ano označilo 55 zaměstnanců, což představuje 83 % a odpověď Ne označili 4 zaměstnanci, tedy 7 % z dotázaných.

Graf č. 26: Hodnota poskytovaných benefitů ČP



Zdroj: vlastní zpracování

4.2.6 Korelační analýza ČP

Třetí testovaná hypotéza opět zkoumá statistickou významnost korelace mezi pohlavím respondentů a jejich spokojeností s nabídkou zaměstnaneckých benefitů, tentokrát však u státního podniku ČP.

H₃₀: Mezi pohlavím respondenta a spokojeností s nabídkou zaměstnaneckých benefitů v podniku ČP neexistuje statisticky signifikantní souvislost.

Tabulka č. 7: Korelace mezi pohlavím a spokojeností s nabídkou benefitů u ČP

Spokojenost s nabídkou benefitů	Pohlaví respondenta		Celkem
	Muž	Žena	
Rozhodně ano	5	4	9
Spíše ano	15	19	34
Spíše ne	4	10	14
Rozhodně ne	1	1	2
Celkem	25	34	59

Zdroj: vlastní zpracování

Pearsonův korelační koeficient byl vypočítán na hladině významnosti 0,05. Výsledná hodnota $p = 0,923$, $\text{sig.} = 0,039$ nenasvědčuje existenci korelace.

Obrázek č. 3: Testování H_{3_0}

		muž	žena
muž	Pearson Correlation		,923
	Sig. (1-tailed)		,039
žena	Pearson Correlation	,923	
	Sig. (1-tailed)	,039	

Zdroj: statistický program SPSS

Třetí nulovou hypotézu tedy můžeme přijmout – na základě statistického testu se zdá, že mezi testovanými proměnnými neexistuje statisticky signifikantní korelace. Lze tedy konstatovat, že mezi pohlavím respondentů a jejich spokojeností s benefity u ČP není statisticky významný rozdíl.

Čtvrtá testovaná hypotéza opět zkoumá statistickou významnost souvislosti mezi délkou zaměstnaneckého poměru a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele, tentokrát však u pracovníků ČP. Pro proměnnou „délka zaměstnaneckého poměru“ byly i v tomto případě vytvořeny dvě kategorie – pro pracovní poměry trvající do deseti let včetně a pro pracovní poměry trvající jedenáct a více let.

H_{4_0} : Mezi délkou zaměstnaneckého poměru pracovníků ČP a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele neexistuje statisticky signifikantní souvislost.

Tabulka č. 8: Korelace mezi délkou zaměstnaneckého poměru pracovníků ČP a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele

Důležitost nabídky benefitů	Délka pracovního poměru respondenta		Celkem
	do 10 let včetně	Žena	
Rozhodně ano	7	9	16
Spíše ano	10	16	26
Spíše ne	5	8	13
Rozhodně ne	3	1	4
Celkem	25	34	59

Zdroj: vlastní zpracování

Pearsonův korelační koeficient byl vypočítán na hladině významnosti 0,05. Výsledná hodnota $p = 0,973$, $\text{sig.} = 0,027$ značí silnou korelaci.

Obr. 4: Testování H_0

		muž	žena
muž	Pearson Correlation		,973
	Sig. (2-tailed)		,027
žena	Pearson Correlation	,973	
	Sig. (2-tailed)	,027	

Zdroj: statistický program SPSS

Čtvrtou nulovou hypotézu můžeme na základě těchto výsledků odmítnout – mezi délkou zaměstnaneckého poměru pracovníků ČP a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele byla nalezena statisticky významná souvislost.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření LČR

Tato část práce bude zaměřena na vyhodnocení zjištění z dotazníkového šetření, které bylo realizováno mezi zaměstnanci LČR. Cílem výzkumu bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů, zda by současnou nabídku rozšířili o nějaký další benefit a zda je pro ně poskytování benefitů motivačním prvkem k lepším pracovním výkonům.

Podle výsledků výzkumu je s nabídkou zaměstnaneckých benefitů spokojená drtivá většina z dotázaných respondentů. Kladně se v tomto směru vyjádřilo téměř 89 % dotázaných. Spokojenost zaměstnanců vyplývá i ze skutečnosti, že v rámci dotazníkového šetření respondenti ve většině případů nenavrhovali žádné nové benefity. Pakliže nějaké navrhovali, týkaly se tyto zavedení příspěvku na palivové dříví.

Ostatní návrhy se pak týkaly pouze rozšíření stávající nabídky zaměstnaneckých benefitů, a sice zavedení pružné pracovní doby pro všechny zaměstnance nebo poskytování 3 nebo i 5 dnů sick day nebo také indispozičního volna s náhradou mzdy.

Jedna z otázek dotazníku byla položena respondentům s cílem zjistit, zda považují za zaměstnanecké benefity i takové, které se tak na první pohled nemusí jevit a které by

zaměstnanci mohli brát automaticky, a sice týden dovolené navíc, pružnou pracovní dobu nebo pracovní volno s náhradou mzdy při významných životních událostech. Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci jsou si této skutečnosti vědomi.

Zaměstnanci si rovněž uvědomují hodnotu benefitů, které jim zaměstnavatel v rámci své nabídky poskytuje, a s jejich rozsahem jsou dostatečně seznámeni. Tyto skutečnosti bezpochyby přispívají k vyšší motivaci zaměstnanců, což bylo podpořeno rovněž výsledkem z dotazníkového šetření, kdy téměř 73 % z dotázaných uvedlo, že poskytované benefity pro ně představují prvek, který je motivuje k vyšším pracovním výkonům.

Rozsah zaměstnaneckých výhod, které LČR poskytují, je velmi vyčerpávající. Pravidla pro tvorbu a čerpání benefitů vychází především z Vyhlášky Ministerstva financí ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. V tomto předpise je jasně stanoven rozsah a způsob čerpání příspěvků. Kromě této vyhlášky jsou Lesy ČR vázány také pravidly státního rozpočtu a příkazy Ministerstva zemědělství jako svého zřizovatele. Konkrétní příspěvky a způsob jejich čerpání mají pak LČR zakotveny ve vnitřním předpisu, respektive v kolektivní smlouvě. Tato kolektivní smlouva, včetně všech dodatků, plně koresponduje se zmíněnou vyhláškou, a i rozsahem benefitů, které z ní plynou.

Z pohledu zaměstnance lze tedy zhodnotit, že současná nabídka zaměstnaneckých benefitů je dostatečná a zároveň i atraktivní a je dostatečnou motivací k lepším pracovním výkonům.

5.1.1 Návrh nového řešení pro LČR

Z výzkumu vyplynulo, že s benefity, jejichž poskytování vyplývá z vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, jsou zaměstnanci spokojeni. Vzhledem k tomu, že současná nabídka ze strany LČR plně využívá možnosti uvedené vyhlášky, autorka navrhuje v této oblasti pouze drobné změny.

Zaměstnanecké výhody, které zaměstnancům v současné nabídce chybí nejvíce, jsou sick day s náhradou mzdy, sleva na palivové dříví a pružná pracovní doba pro všechny zaměstnance.

Sick day nebo indispoziční volno znamená poskytnutí volna v době zdravotní indispozice nejčastěji na dobu 3 až 5 dnů. LČR toto poskytují ve výši 3 dnů, ale bez náhrady mzdy. Poskytování zdravotního volna je prospěšné pro obě strany. Pro zaměstnance se jedná o žádaný benefit, který bezpochyby využijí. V případě nemoci klesá

produktivita práce zaměstnanců a přechozená nemoc může mít i dlouhodobější následky, například v podobě dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance, kdy zaměstnavatel bude nucen řešit adekvátní zástup na dané pracovní pozici. LČR poskytují 3 dny sick day, ale bez náhrady mzdy a právě tato skutečnost může výrazně ovlivnit rozhodnutí zaměstnance, zda takovýto benefit vůbec čerpat, protože bez náhrady mzdy je tento benefit z pohledu zaměstnance nevýhodný. V případě nemoci a za stávajícího systému zaměstnanec pravděpodobně zvolí variantu, kdy bude čerpat pracovní neschopnost za náhradu mzdy v době nemoci namísto sick day bez jakékoli náhrady. Autorka práce tudíž navrhuje rozšířit sick day na 5 dnů a s náhradou mzdy. Na druhou stranu je ale potřeba, aby zaměstnanci počítali s tím, že poskytování sick day, respektive náhrady mzdy za jeho čerpání, je zdanitelným příjmem a podléhá tak odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Pakliže by LČR přistoupily na zavedení tohoto benefitu, je nutné zakomponovat tuto skutečnost o kolektivní smlouvy, stanovit podmínky, za jakých lze sick day s náhradou mzdy čerpat, kolik dnů je možné čerpat, stanovit výši náhrady mzdy a přesně specifikovat okruh zaměstnanců, kterých se poskytování tohoto benefitu bude týkat, aby se předešlo případnému nařčení z diskriminace některých zaměstnanců. Náhrada mzdy za poskytování sick day je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele⁸⁵.

Sleva z ceny na palivové dříví není v aktuální nabídce zaměstnaneckých benefitů LČR. Zaměstnanci v rámci dotazníkového šetření projeví zájem o zavedení této výhody. LČR nabízejí k prodeji palivové dříví široké veřejnosti za ceny stanovené platným sazebníkem. Jestliže LČR poskytují takovou službu pro veřejnost, navrhuje autorka práce zvážit možnost, zda stejnou nabídku neposkytnout zaměstnancům za snížené ceny. Podmínky pro poskytování benefitu slevy na odkup palivového dříví, jako je stanovení objemu a ceny odebraného dříví za kalendářní rok, navrhuje autorka zahrnout do kolektivní smlouvy. Autorka rovněž LČR navrhuje vymezit délkou odpravovaných let okruh zaměstnanců, pro které by tento benefit byl určen. Z poskytované slevy na vlastní služby vychází pro zaměstnance daňová povinnost a zároveň je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele.

V současné době LČR poskytují pružnou pracovní dobu pouze na těch pracovních pozicích, kde je to technicky a organizačně možné, a i tato pružná pracovní doba je časově ohraničena, a sice kdy je základní pracovní doba stanovena na 8:30 až 14:30 hodin a volitelná pracovní doba je stanovena od 6:00 do 8:30 hodin a od 14:30 do 18:00 hodin a je

⁸⁵ § 24 odstavec 2 písmene j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

stanovena na 40 hodin týdně. Autorka práce navrhuje provést interní revizi všech pracovních pozic a přehodnotit, zda je možné využít institut pružné pracovní doby i na těch pozicích, kde dosud není. Pakliže dojde zaměstnavatel k názoru, že je možné pružnou pracovní dobu rozšířit na více pozic, doporučuje autorka přehodnotit také stanovení vyrovnávacího období, ve kterém musí zaměstnanec odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu, s cílem uspokojit požadavky co největšího počtu zaměstnanců a za dodržení podmínky zajištění bezproblémového chodu státního podniku.

Na základě výsledků dotazníkového šetření byla provedena korelační analýza pro zjištění korelace mezi vybranými proměnnými, a sice zda neexistuje statisticky signifikantní souvislost mezi pohlavím respondenta a spokojeností s nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Z výsledků analýzy vyplývá, že benefitní systém není třeba v tomto směru upravovat. Je evidentní, že zastoupení mužské části zaměstnanců LČR má převahu a jejich spokojenost s poskytovanými benefity byla analýzou prokázána a tudíž autorka nenavrhuje žádné změny.

Testována byla také statistická významnost souvislosti mezi délkou zaměstnaneckého poměru a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele. Z výsledků analýzy vyplynulo, že mezi těmito dvěma proměnnými významná souvislost neexistuje a z tohoto důvodu autorka rovněž žádné změny nenavrhuje.

5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření ČP

Stejně jako u LČR, i v případě ČP bylo cílem výzkumu zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů, případně zda by nabídku zaměstnaneckých benefitů doplnily o nějaký jiný benefit a jestli jsou zaměstnanci motivováni k lepším pracovním výkonům díky nabídce zaměstnaneckých benefitů.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že s nabídkou zaměstnaneckých benefitů jsou zaměstnanci spokojeni. Kladně nabídku hodnotilo 72,9 % dotázaných respondentů. Respondentům byla dána možnost, aby v rámci dotazníkového šetření uvedli nějaký benefit, který jim v nabídce schází. 61 % zaměstnanců se v tomto ohledu vyjádřilo negativně, čili by současnou nabídku ponechali nezměněnou. Tento výsledek je potvrzením skutečnosti, že jsou zaměstnanci s benefity spokojeni. Pouze necelých 7 % dotázaných zaměstnanců se vyslovilo pro zavedení příspěvku na dojíždění do zaměstnání

a 5 % respondentů uvedlo, že by měli zájem o zavedení příspěvku na vzdělávací nebo jazykové kurzy.

Nabídka benefitů je pro zaměstnance ČP dostatečným motivačním prvkem, tato skutečnost je zřejmá z výsledků výzkumu, kdy většina zaměstnanců, přesněji 66 %, odpověděla na otázku, zda jsou motivováni nabídkou benefitů k vyšším pracovním výkonům, kladně. Zaměstnanci si jsou vědomi hodnoty benefitů, které jim zaměstnavatel poskytuje a zároveň vnímají jako benefit i ty výhody, které jsou poskytovány nad rámec zákona a které se tak nemusí na první pohled jevit.

Rozsah zaměstnaneckých výhod, který je zaměstnancům ČP poskytován, je v souladu s Vyhláškou Ministerstva finanční ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, avšak benefity, které je možné v závislosti na této vyhlášce poskytnout, nejsou plně využity. Vyhláška nabízí řadu dalších benefitů, které by mohl zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout. Při tvorbě a čerpání benefitů je ČP mimo tuto vyhlášku vázána také pravidly státního rozpočtu a příkazy svého zřizovatele, tedy Ministerstva vnitra ČR. Vzhledem k absenci kolektivní smlouvy je poskytování benefitů zakotveno ve vnitřních směrnících ČP.

Z pohledu zaměstnance a s ohledem na výsledky výzkumu, lze zhodnotit, že zaměstnanci jsou se současnou nabídkou benefitů spokojeni.

5.2.1 Návrh nového řešení pro ČP

Byť jsou zaměstnanci se současnou nabídkou zaměstnaneckých výhod spokojeni, autorka práce zde vidí prostor pro rozšíření nabízených benefitů a tím i zvýšení motivace zaměstnanců ČP. Jak je uvedeno v předchozím bodu, ČP nevyužívá v plném rozsahu možnosti, které v této oblasti nabízí vyhláška. Jako první bod autorka navrhuje rozšířit nabídku benefitů v souladu s vyhláškou. Tento návrh zahrnuje i zavedení příspěvku na dopravu do zaměstnání, pro který se vyslovilo část respondentů. S ohledem na celorepublikovou působnost ČP, kdy má tento státní podnik své pobočky i v hůře dostupných lokalitách, byl by tento příspěvek ze strany zaměstnanců jistě využíván a je pravděpodobné, že by byl i důležitým motivačním prvkem pro nové potencionální zaměstnance. Zaměstnavatel by mohl poskytovat tento benefit těm zaměstnancům, pro které je dojíždění komplikované, například z důvodu velké vzdálenosti zaměstnání z místa bydliště, ať už přechodného nebo trvalého. Benefit by bylo možné poskytovat na dobu neurčitou nebo na určitou, například do doby přestěhování do stejné obce jako je místo

výkonu práce. Z daňového hlediska se jedná o benefit nejvýhodnější. Pokud je příspěvek přiznán při nástupu do zaměstnání, je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem⁸⁶. Z pohledu zaměstnance se rovněž jedná o výhodný benefit. Příspěvek na dojíždění do zaměstnání není předmětem daně z příjmu⁸⁷.

Rozšíření nabídky se také týká poskytování příspěvků na jazykové kurzy a vzdělávání, pro které se rovněž zaměstnanci vyslovili v rámci dotazníkového šetření. Příspěvky na umělecké, jazykové a zájmové vzdělávání, by byly poskytovány pouze v těch případech, které by nepředstavovaly odborný rozvoj zaměstnance a jeho absolvováním by si zaměstnanci neprohlubovali vzdělání nebo kvalifikaci⁸⁸. Vzdělání mimo obor nepředstavuje pro zaměstnance daňovou zátěž, z jeho pohledu se tedy jedná o výhodný benefit. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o benefit, který není daňově uznatelný.

Jako druhý bod autorka dále navrhuje, zřízení osobních účtů zaměstnanců nebo určité formy limitu příspěvků, v jejichž rámci by mohli zaměstnanci čerpat příspěvky. Aktuálně mají zaměstnanci k dispozici Program MultiSport, který ovšem zahrnuje pouze část možných příspěvků, které lze poskytovat. Zaměstnanci by tak získali větší svobodu při rozhodování, jak s benefity naloží.

Na základě výsledků dotazníkového šetření byla provedena korelační analýza pro zjištění korelace mezi vybranými proměnnými, a sice zda neexistuje statisticky signifikantní souvislost mezi pohlavím respondenta a spokojeností s nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Hypotéza byla statistickým zkoumáním potvrzena, souvislost mezi pohlavím a nabídkou benefitů nebyla prokázána, a proto nejsou ze strany autorky navrhovány žádné změny.

Testována byla také statistická významnost souvislosti mezi délkou zaměstnaneckého poměru a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele. Z výsledků analýzy vyplynulo, že mezi těmito dvěma proměnnými existuje významná souvislost a z tohoto důvodu autorka navrhuje rozšířit nabídku benefitů pro zaměstnance o výše uvedené návrhy, protože pro dlouholeté zaměstnance je nabídka benefitů důležitá. Pro zaměstnance s kratší dobou zaměstnání je rozšířená nabídka benefitů silným motivačním prvkem pro setrvání v zaměstnaneckém poměru u ČP.

⁸⁶ § 24 odst. 2 písm. z h) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

⁸⁷ § 6 odst. 7 písm. a) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

⁸⁸ § 9 písm. c) vyhl. č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

6 Závěr

Najít spolehlivé, kvalitní a loajální zaměstnance je úkol, který je jedním z nejdůležitějších oblastí pro úspěšně fungující podnik. O zaměstnance je třeba správně pečovat a používat v rámci řízení lidských zdrojů takové nástroje, které budou zaměstnance správně a dostatečně motivovat k lepším pracovním výkonům. Jedním z takových nástrojů je nastavení benefitního systému. Cílem diplomové práce bylo provést rozbor problematiky poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybraných státních podniků, identifikovat nedostatky a nalézt řešení pro optimalizaci systému.

Teoretická část práce byla věnována deskripci systému poskytování zaměstnaneckých benefitů z různých hledisek pojetí zaměstnaneckých výhod, z hlediska zákonných předpisů a z hlediska daňové výhodnosti nebo nevýhodnosti. Pro účely zpracování této práce byla navázána spolupráce se státním podnikem Lesy ČR, s. p. a se státním podnikem Česká pošta, s. p. Oba státní podniky autorce poskytly potřebné materiály pro zhodnocení aktuálně nastaveného systému poskytování zaměstnaneckých výhod. V rámci vlastní práce jsou tyto systémy pospány a byl proveden kvantitativní výzkum šetření prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo realizováno mezi náhodně vybranými zaměstnanci obou státních podniků. Dotazníky jsou vytvořeny v návaznosti na nabídku zaměstnaneckých benefitů, které mohou zaměstnanci v tom či onom státním podniku využívat. Výsledky dotazníkového šetření byly předány státním podnikům pro další případné využití, stejně tak návrhy na optimálnější řešení v závislosti na výsledcích výzkumu.

Současný benefitní systém, který je nastaven ve státním podniku LČR, využívá v rámci péče o zaměstnance celou řadu benefitů, které jsou zaměstnancům poskytovány nad rámec zákonné povinnosti, jako jsou například týden dovolené navíc nebo pružnou pracovní dobu a celou řadu benefitů, které vycházejí z povinně tvořeného fondu FKSP. Pravidla při tvorbě a čerpání fondu vychází především z Vyhlášky Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Rozsah příspěvků, který tato vyhláška umožňuje zaměstnavatelům poskytovat, LČR využilo téměř v plné míře. S benefitním systémem jsou zaměstnanci dle výsledků výzkumu v drtivé většině spokojeni a stávající systém by nijak nedoplňovali. Případné návrhy na další benefity, které by dle jejich názoru měly být do nabídky zařazeny, se ve většině netýkaly FKSP. Velký zájem

projevili zaměstnanci o benefit sick day s náhradou mzdy. Zavedení tohoto benefitu je jedním z návrhů na optimalizaci systému.

Systém poskytování zaměstnaneckých výhod, který je nastavený u ČP, nedosahuje zdaleka takového rozsahu jako systém nastavený u LČR. ČP nemá v současné době uzavřenou kolektivní smlouvu, která by oblast zaměstnaneckých benefitů dále upravovala nebo rozšiřovala. I ČP poskytuje benefity nad rámec zákonné povinnosti, a sice týden dovolené navíc a zkrácený týdenní úvazek 37,5 hodiny. Příspěvky, které může ČP poskytovat v návaznosti na vyhlášku o FKSP, ale nevyužívá zdaleka v takové míře, v jaké to tato vyhláška umožňuje. Byť jsou zaměstnanci dle výsledků výzkumu ve většině případů s benefity spokojeni, má ČP prostor pro zavedení dalších benefitů, prostřednictvím kterých by bylo možné zaměstnance lépe motivovat. Zaměstnanci ČP by v nabídce výhod uvítali příspěvek na dopravu do zaměstnání nebo příspěvky na vzdělávací či jazykové kurzy.

Cílem práce nebylo hodnotit, který státní podnik nabízí lepší nebo horší rozsah zaměstnaneckých benefitů. Atraktivitu benefitů lze hodnotit pouze ze subjektivního pohledu zaměstnanců toho či onoho státního podniku. Oba státní podniky mají obdobné podmínky pro poskytování benefitů, přičemž LČR tyto podmínky využil lépe, což potvrzuje i výsledek výzkumu, kdy vyšší procento spokojenosti bylo zaznamenáno právě u LČR.

7 Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. Praha. Grada, 2007. 2. Vydání. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, M. TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

BERÁNEK, P. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. Olomouc: ANAG, 2021. 1. vydání. 134 s. ISBN 978-80-7554-342-4.

GREGAR, A. Řízení lidských zdrojů. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2007. 134 s. ISBN: 978-80-7318-601-2.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.

KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 4. aktualizované vydání. 2011. 288 s. ISBN 978-80-247-7083-3.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně (Wolters Kluwer ČR). 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

URBAN, L. Sociologie. Klíčová témata a pojmy. Havlíčkův Brod. Grada Publishing, 2017. 204 s. ISBN 978-80-271-9594-7.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. 160 s. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

Ing. ZDEŇKOVÁ V., Ing. ČORNEJOVÁ H., Mgr. PETEROVÁ H. *Jak správně vytvářet a využívat FKSP. Jak postupovat při poskytování příspěvku na stravování*. Praha: Sondy, s.r.o., 2014. 176 s. ISBN 978-80-86846-54-5.

Internetové zdroje

AUGUR Consulting s.r.o.: KVANTITATIVNÍ VÝZKUM. [online]. [cit. 2022-2-18], dostupné z <https://www.augur-consulting.cz/kvantitativni-vyzkum.php>

Česká pošta, s. p.: *Právní předpisy v ČR*. [online]. [cit. 2022-2-23], dostupné z <https://www.ceskaposta.cz/o-ceske-poste/vestniky-pravni-predpisy/pravni-predpisy-cr>

Česká pošta, s. p.: *Profil společnosti, Organizační struktura*. [online]. [cit. 2022-2-23], dostupné z <https://www.ceskaposta.cz/o-ceske-poste/profil/organizacni-struktura>

Ekonomický deník: *V České poště není už přes dva roky uzavřena kolektivní smlouva. Neshodnou se odbory. Kdo vyjedná benefity pro zaměstnance?* [online]. [cit. 2022-3-1]. dostupné z <https://ekonomickydenik.cz/na-ceske-poste-neni-uz-pres-dva-roky-uzavrena-kolektivni-smlouva-neshodnou-se-odbory-kdo-vyjedna-benefity-pro-zamestnance/>

Lesy ČR, s. p.: *O společnosti Lesy České republiky, s. p.* [online]. [cit. 2022-2-15] dostupné z <https://lesy.cz/o-nas/profil-firmy/>

MultiSport Benefit, s.r.o.: *Na co se nás často ptáte?* [online]. [cit. 2022-2-23] dostupné z <https://multisport.cz/na-co-se-nas-casto-ptate/pro-zamestnavatele/>

Solitea, a.s.: *Svět Vema. Rady a tipy. Jak motivovat zaměstnance?* [online]. [cit. 2022-2-1] dostupné z <https://www.vema.cz/cs/motivace-zamestnancu>

Právní předpisy

ČESKO. Zákon č. 220/1991 Sb. ze dne 8. května 1991 o zákon České národní rady o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře.

ČESKO. Zákon č. 381/1991 Sb. ze dne 11. září 1991 zákon České národní rady o Komoře veterinárních lékařů České republiky.

ČESKO. Zákon č. 551/1991 Sb. ze dne 6. prosince 1991 o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky.

ČESKO. Zákon č. 280/1992 Sb. ze dne 28. dubna 1992 o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách.

ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů.

ČESKO. Zákon č. 592/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

ČESKO. Zákon č. 589/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

ČESKO. Zákon č. 266/1994 Sb. ze dne 14. prosince 1994 o dráhách.

ČESKO. Zákon č. 77/1997 Sb. ze dne 20. března 1997 o státním podniku.

ČESKO. Zákon č. 111/1998 Sb. ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.

ČESKO. Zákon č. 211/2000 Sb. ze dne 21. června 2000 o Státním fondu podpory investic.

ČESKO. Zákon č. 218/2000 Sb. ze dne 27. června 2000 o rozpočtových pravidlech.

ČESKO. Zákon č. 250/2000 Sb. ze dne 7. července 2000 o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

ČESKO. Zákon č. 77/2002 Sb. ze dne 5. února 2002 zákon o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železnic.

ČESKO. Zákon č. 561/2004 Sb. ze dne 27. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání.

ČESKO. Zákon č. 341/2005 Sb. ze dne 28. července 2005 zákon o veřejných výzkumných institucích.

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce.

ČESKO. Zákon č. 496/2012 Sb. ze dne 26. října 2012 o audiovizuálních dílech a podpoře kinematografie a o změně některých zákonů.

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek č. 1	Testování hypotézy H_{10}	54
Obrázek č. 2	Testování hypotézy H_{20}	56
Obrázek č. 3	Testování hypotézy H_{30}	70
Obrázek č. 4	Testování hypotézy H_{40}	71

8.2 Seznam tabulek

Tabulka č. 1	Daňová výhodnost benefitu	29
Tabulka č. 2	Přehled benefitů a jejich výhodnost	30
Tabulka č. 3	Počet dokončených/nedokončených vyplnění LČR.....	44
Tabulka č. 4	Korelace mezi pohlavím a spokojeností s nabídkou benefitů u LČR	54
Tabulka č. 5	Korelace mezi délkou zaměstnaneckého poměru a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele LČR	55
Tabulka č. 6	Počet dokončených/nedokončených vyplnění ČP.....	60
Tabulka č. 7	Korelace mezi pohlavím a spokojeností s nabídkou benefitů u LČR	69
Tabulka č. 8	Korelace mezi délkou zaměstnaneckého poměru a důležitostí nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele ČP	70

8.3 Seznam grafů

Graf č. 1	Pohlaví respondentů LČR	44
Graf č. 2	Věkové složení respondentů LČR	44
Graf č. 3	Délka trvání pracovního poměru respondentů LČR.....	45
Graf č. 4	Vzdělání respondentů LČR	45
Graf č. 5	Nabídka benefitů a výběr zaměstnavatele LČR.....	46
Graf č. 6	Zaměstnanecké benefity a motivace LČR.....	47
Graf č. 7	Nabídka zaměstnaneckých benefitů LČR.....	47
Graf č. 8	Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých benefitů LČR	48
Graf č. 9	Co je zaměstnanecký benefit LČR.....	49
Graf č. 10	Využívané zaměstnanecké benefity LČR.....	50
Graf č. 11	Míra spokojenosti se zaměstnaneckými benefity LČR	51
Graf č. 12	Čerpání příspěvků z osobního účtu zaměstnanců LČR	53
Graf č. 13	Hodnota poskytovaných benefitů LČR	53
Graf č. 14	Pohlaví respondentů ČP	61
Graf č. 15	Věkové složení respondentů ČP	61
Graf č. 16	Délka trvání pracovního poměru respondentů ČP.....	62
Graf č. 17	Vzdělání respondentů ČP	62
Graf č. 18	Nabídka benefitů a výběr zaměstnavatele ČP.....	63
Graf č. 19	Zaměstnanecké benefity a motivace ČP	63
Graf č. 20	Nabídka zaměstnaneckých benefitů ČP	64
Graf č. 21	Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých benefitů ČP	64
Graf č. 22	Co je zaměstnanecký benefit ČP.....	65
Graf č. 23	Využívané zaměstnanecké benefity ČP	66
Graf č. 24	Míra spokojenosti se zaměstnaneckými benefity ČP	67
Graf č. 25	Čerpání příspěvků z osobního účtu zaměstnanců ČP	68
Graf č. 26	Hodnota poskytovaných benefitů ČP	69

8.4 Seznam použitých zkratk

ČČK	Český červený kříž
ČP	Česká pošta, s. p.

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
Kč	Koruna česká
LČR	Lesy České republiky, s. p.
LS	Lesní správa
LZ	Lesní závody
MHD	městská hromadná doprava
mil.	milion
OŘ	Oblastní ředitelství
Sb.	Sbírka zákonů
SPSS	statistický program
SR	Slovenská republika
SZ	Semenářský závod
ZP	zákoník práce

9 Příloha

Příloha A – Dotazníkové šetření LČR

Zaměstnanecké benefity LČR

01. Popisový blok

Vážená paní, vážený pane,

ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění anonymního dotazníku k diplomové práci na téma Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybraných státních podniků. Cílem dotazníkového šetření je nalézt optimální řešení nastavení benefitního systému v podniku. Výsledky výzkumu budou předány zaměstnavateli pro případné využití. Vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 5 minut.

Velmi děkuji za Váš čas a pomoc při vyplnění dotazníku.

Bc. Jana Svobodová, studentka Provozně ekonomické fakulty ČZU v Praze.

1. Je pro Vás při výběru zaměstnavatele důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

2. Motivují Vás poskytované zaměstnanecké benefity k vyšším pracovním výkonům?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

3. Víte jaké zaměstnanecké benefity můžete u vás v podniku využívat?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- ano
- ne

4. Jste spokojen/a s nabídkou zaměstnaneckých benefitů u vás v podniku?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne
- není to pro mě důležité

5. Které z uvedených považujete za zaměstnanecké benefity?

*Můžete vybrat několik odpovědí.

- pracovní volno s náhradou mzdy při významných životních událostech
- 1 týden dovolené navíc
- pružná pracovní doba
- žádné

6. Jaké zaměstnanecké benefity u vás v podniku využíváte?

*Můžete vybrat několik odpovědí.

- příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření
- příspěvek na soukromé životní pojištění
- příspěvek na stravování
- příspěvek na dojíždění do zaměstnání
- zapůjčení dopravního prostředku
- sleva z ceny zvěřiny
- ubytování v rekreačních zařízeních s právem hospodaření LČR
- příspěvek na zdravotní pomůcky nebo rehabilitace
- příspěvky na léčebné, rekondiční nebo rehabilitační účely
- hrazené očkování proti chřipce nebo klíšťové encefalitidě pro venkovní personál
- odměny k životním či pracovním výročí
- pracovní volno s náhradou mzdy při významných životních událostech

- pružná pracovní doba
- čerpání příspěvků z osobního účtu zaměstnance
- zápůjčky z FKSP na pořízení bytu/domu

7. Jak jste spokojeni s jednotlivými zaměstnaneckými benefity?

*Můžete zadat pouze jednu odpověď na každý řádek.

	velmi spokojen/a	spíše spokojen/a	nespokojen/a	velmi nespokojen/a	je mi to jedno
příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvek na soukromé životní pojištění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvek na stravování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvek na dojíždění do zaměstnání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zapůjčení dopravního prostředku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sleva z ceny zvěřiny	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ubytování v rekreačních zařízeních s právem hospodaření LČR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvek na zdravotní pomůcky nebo rehabilitace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvky na léčebné,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	velmi spokojen/a	spíše spokojen/a	nespokojen/a	velmi nespokojen/a	je mi to jedno
rekondiční nebo rehabilitační účely					
hrazené očkování proti chřipce nebo klíšťové encefalitidě pro venkovní personál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
odměny k životním či pracovním výročím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pracovní volno s náhradou mzdy při významných životních událostech	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
týden dovolené navíc	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pružná pracovní doba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
čerpání příspěvků z osobního účtu zaměstnance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zápůjčky z FKSP na pořízení bytu/domu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Chybí Vám v aktuální nabídce nějaký další zaměstnanecký benefit?

9. Z osobních účtů zaměstnanců čerpáte příspěvky nejčastěji na?

*Můžete vybrat několik odpovědí.

- kulturní akce
- sportovní a zájmové aktivity
- jazykové kurzy

- vitamínové preventivní prostředky
- dioptrické brýle, kontaktní čočky, speciální optické pomůcky
- dentální hygiena a dentální péče
- zubní a ortodontická péče
- očkování proti infekčním onemocněním
- bezpříspěvkové lázeňské pobyty
- zájezdy a rekreační pobyty
- tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti
- letní tábory pro děti
- z osobního účtu zaměstnance nečerpám

10. Znáte hodnotu poskytovaných zaměstnaneckých výhod?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- ano
- ne

11. Jak dlouho trvá Váš zaměstnanecký poměr?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- méně než 5 let
- 6 - 10 let
- 11 - 15 let
- více než 15 let

12. Jaké je Vaše pohlaví?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- muž
- žena

13. Jaký je Váš věk?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- 18 - 25 let
- 26 - 35 let

- 36 - 45 let
- 46 - 55 let
- 56 - 65 let
- 65 let a více

14. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

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

Příloha B – Dotazníkové šetření ČP

Zaměstnanecké benefity ČP

Vážená paní, vážený pane,

ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění anonymního dotazníku k diplomové práci na téma Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybraných státních podniků. Cílem dotazníkového šetření je nalézt optimální řešení nastavení benefitního systému v podniku. Výsledky výzkumu budou předány zaměstnavateli pro případné využití. Vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 5 minut.

Velmi děkuji za Váš čas a pomoc při vyplnění dotazníku.

Bc. Jana Svobodová, studentka Provozně ekonomické fakulty ČZU v Praze.

1. Je pro Vás při výběru zaměstnavatele důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

2. Motivují Vás poskytované zaměstnanecké benefity k vyšším pracovním výkonům?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

3. Víte jaké zaměstnanecké benefity můžete u vás v podniku využívat?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- ano
- ne

4. Jste spokojen/a s nabídkou zaměstnaneckých benefitů u vás v podniku?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne
- není to pro mě důležité

5. Které z uvedených považujete za zaměstnanecké benefity?

*Můžete vybrat několik odpovědí.

- pracovní volno s náhradou mzdy při významných životních událostech
- 1 týden dovolené navíc
- úvazek 37,5 hodiny za týden
- žádné

6. Jaké zaměstnanecké benefity u vás v podniku využíváte?

*Můžete vybrat několik odpovědí.

- příspěvek na doplňkové penzijní spoření
- příspěvek na životní pojištění
- příspěvek na stravování
- příspěvek na rehabilitaci
- odměny k životním či pracovním výročí
- čerpání příspěvků z Programu MultiSport
- příspěvek na rekreace zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků
- dary za mimořádnou humanitární a sociální aktivitu
- dary za bezpříspěvkové dárcovství krve a kostní dřeň
- příspěvky na dětské tábory
- příspěvky na setkání zaměstnanců
- sociální výpomoci a bezúročné peněžní půjčky

7. Jak jste spokojeni s jednotlivými zaměstnaneckými benefity?

*Můžete zadat pouze jednu odpověď na každý řádek.

	velmi spokojen/a	spíše spokojen/a	nespokojen/a	velmi nespokojen/a	je mi to jedno
příspěvek na doplňkové penzijní spoření	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvek na životní pojištění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvek na stravování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvek na rehabilitaci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
odměny k životním či pracovním výročí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
čerpání příspěvků z Programu MultiSport	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvek na rekreace zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dary za mimořádnou humanitární a sociální aktivitu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dary za bezpříspěvkové dárcovství krve a kostní dřeně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvky na dětské tábory	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příspěvky na setkání zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sociální výpomoci a bezúročné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	velmi spokojen/a	spíše spokojen/a	nespokojen/a	velmi nespokojen/a	je mi to jedno
peněžní půjčky					

8. Chybí Vám v aktuální nabídce nějaký další zaměstnanecký benefit?

9. Z osobních účtů zaměstnanců čerpáte příspěvky nejčastěji na?

*Můžete vybrat několik odpovědí.

- bazény a vodní sporty
- jóga a zdravotní cvičení
- posilovny a fitness centra
- cvičení pro děti
- sauny
- solné jeskyně
- sezónní a ostatní aktivity např. bowling, golf, lyžování apod.

10. Znáte hodnotu poskytovaných zaměstnaneckých výhod?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- ano
- ne

11. Jak dlouho trvá Váš zaměstnanecký poměr?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- méně než 5 let
- 6 - 10 let
- 11 - 15 let
- více než 15 let

12. Jaké je Vaše pohlaví?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- muž

- žena

13. Jaký je Váš věk?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

- 18 - 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 46 - 55 let
- 56 - 65 let
- 65 let a více

14. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

*Můžete vybrat pouze jednu odpověď.

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