

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Zaměstnanecké benefity
v účetní a daňové praxi vybraného
hospodářského subjektu

Vypracovala: Zuzana Vodičková
Vedoucí práce: Ing. Hana Hlaváčková

České Budějovice 2024

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Zuzana VODIČKOVÁ
Osobní číslo: E21561
Studijní program: B0411A050005 Finance a účetnictví
Téma práce: Zaměstnanecké benefity v účetní a daňové praxi vybraného hospodářského subjektu
Zadávající katedra: Katedra účetnictví a financí

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Navrhnout změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů, zhodnotit možnost aplikace dalších benefitů v podniku.

Rámcová osnova:

1. Přehled zaměstnaneckých benefitů v ČR.
2. Provázanost mzdového systému a systému benefitů.
3. Zaměstnanecké benefity v účetnictví.
4. Zaměstnanecké benefity z hlediska daňového systému ČR.
5. Zhodnocení poskytování benefitů ve vybraném hospodářském subjektu.
6. Nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů a možnosti jejich aplikace ve vybraném hospodářském subjektu.

Rozsah pracovní zprávy: 40-50 stran formátu A4

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

1. KOL. AUTORŮ. (2021). *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠEM.
2. MACHÁČEK, I. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer.
3. MARKOVÁ, H. (2023). *Daňové zákony 2023: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing.
4. SCHMIED, Z., ROUČKOVÁ, D. (2021). *Zákoník práce 2021*. Olomouc: ANAG.
5. ŠUBRT, B. (2023). *Abeceda mzdové účetní 2023*. Olomouc: ANAG.
6. VYBÍHAL, V. (2023). *Mzdové účetnictví 2023: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing.

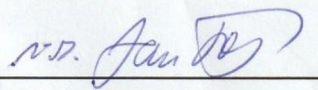
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Hana Hlaváčková
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: 1. března 2023
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

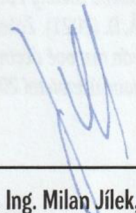
(projekt, umělecké dílo, umělecké řešení)

Čísly pro vpravení



doc. RNDr. Zuzana Dvořáková Lišková, Ph.D.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (23)
370 05 České Budějovice



doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2023

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 12.04.2024

.....

Zuzana Vodičková

Děkuji vedoucí své bakalářské práce Ing. Haně Hlaváčkové za cenné rady, připomínky a metodické vedení.

Děkuji vedení firmy TIRAD s.r.o. se sídlem v Šašovicích za umožnění realizace dotazníkového šetření mezi zaměstnanci.

Děkuji také Ivaně Průšové, HR managerce zmiňované firmy, za zprostředkování dotazníkového šetření.

Velké díky patří osloveným respondentům, kteří se zúčastnili vyplňování dotazníku a uvedli svůj vlastní názor.

Zuzana Vodičková

Obsah

1.	Úvod.....	3
2.	Literární rešerše	5
2.1.	Vývoj zaměstnaneckých benefitů.....	5
2.2.	Mzda, plat a odměna.....	7
2.3.	Přehled zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové dopady	8
2.4.	Motivace zaměstnanců.....	14
2.5.	Účetnictví zaměstnaneckých benefitů	17
2.6.	Nové trendy.....	19
3.	Metodika práce	21
3.1.	Hlavní a dílčí cíl práce.....	21
3.2.	Metodický postup	21
3.3.	Technika přípravy literární rešerše	21
3.4.	Technika dotazníkového šetření	22
3.5.	Analýza, komparace a syntéza.....	22
4.	Praktická část.....	23
4.1.	Charakteristika podniku.....	23
4.2.	Předmět podnikání	23
4.3.	Identifikace podniku	24
4.4.	Organizační struktura.....	24
4.5.	Zaměstnanecké benefity ve společnosti.....	24
4.6.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	26
4.7.	Základní údaje o dotazníkovém šetření	27
4.8.	Interpretace výsledků.....	28
4.8.1.	Složení respondentů.....	28
4.8.2.	Hlavní část dotazníku.....	31

4.9.	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	39
4.10.	Návrh na zlepšení systému nepeněžního odměňování	40
5.	Závěr	43
6.	Summary.....	45
7.	Seznam použitých zdrojů.....	46
8.	Seznam obrázků.....	44
9.	Seznam tabulek.....	44
10.	Seznam grafů	44
11.	Seznam příloh	45
12.	Přílohy.....	46

1. Úvod

Při výběru tématu závěrečné bakalářské práce, která se zabývá zaměstnaneckými benefity v hospodářském podniku, jsem vycházela z oblasti HR managementu neboli řízení lidských zdrojů. Je to oblast, která mě velice zajímá a v budoucnu bych se v této problematice ráda vzdělávala a rozvíjela. Dalším z hlavních důvodů bylo, že v současnosti je téma zaměstnaneckých benefitů velice aktuální a neustále zaměstnavatelé přichází s novými možnostmi a nápady, jak tento obor stále více rozvíjet.

Každý podnik se snaží využívat své bohatství co nejvíce. Růst a prosperitu podniku zajišťují především lidské zdroje. Díky nim dochází ke zvyšování ekonomického potenciálu společnosti, což působí i na růst v dalších oblastech podniku. Hlavním cílem zaměstnavatelů je tedy získat a udržet si kvalitní a vzdělané zaměstnance, což vede také ke konkurenčnímu boji na trhu práce. Dalším cílem zaměstnavatelů je zvýšit efektivitu práce, aby podnik mohl neustále růst. Pokud zaměstnavatel má v týmu vzdělané zaměstnance, musí je také umět efektivně a kvalitně odměnit, aby zvyšoval jejich produktivitu a kreativitu, a v konkurenčním prostředí s jinými zaměstnavateli měl výhodu. Jeden z hlavních způsobů, jak udržet zaměstnance, je nejen mzda nebo plat, ale také poskytování zaměstnaneckých benefitů. To je jeden z důvodů, proč ve společnostech vznikají takzvaná personální oddělení, jejichž pracovníci se účastní pohovorů s potenciálními zaměstnanci, ale také přichází s inovativními nápady, jak je odměňovat. Jejich úkolem bývá provádět strategickou analýzu odměňování a zároveň sledovat, aby nedocházelo k překročení finančního rozpočtu, kterým je toto oddělení omezeno.

V současnosti je v odvětví řízení lidských zdrojů kladen velký důraz na motivaci zaměstnanců, a to nejen díky růstu mzdy nebo platu. Zaměstnavatel by měl poskytovat svým zaměstnancům i něco navíc ke mzdě, aby díky tomu došlo k uspokojování zaměstnaneckých potřeb a zároveň aby zaměstnanci cítili ocenění i v osobní rovině a tím povzbuzení pro další dobrou práci ve firmě.

Součástí bakalářské práce jsou dvě části. První část je teoretická, kde se věnuji odbornosti vybraného tématu. Částečně jsem představila vývoj zaměstnaneckých benefitů, uvedla jsem přehled jednotlivých výhod a jejich účetní a daňovou problematiku. Dále jsem se také dotkla největší změny roku 2024, kdy byl vládou zaveden konsolidační balíček, který částečně ovlivnil systém benefitů. Zaměstnavatelé tak museli pozměnit

pravidla při čerpání některých nabízených výhod. V druhé části, tedy v praktické části, jsem oslovila zaměstnance jedné výrobní společnosti zabývající se strojírenskou výrobou k vyplnění dotazníku. Všichni pracovníci tak měli možnost vyjádřit svůj názor, jak jsou se systémem benefitů ve společnosti spokojeni nebo které jim chybí a rádi by je uvítali a využívali. Cílem praktické části je tedy analyzovat jednotlivé benefity v podniku, jejich spokojenost u zaměstnanců a navržení některých změn, aby došlo k zefektivnění systému při jejich poskytování a zároveň aby došlo k motivaci zaměstnanců k práci a uspokojení i jejich osobních potřeb.

2. Literární rešerše

2.1. Vývoj zaměstnaneckých benefitů

Historie

Počátky zaměstnaneckých benefitů se datují do období 2. světové války, kdy v USA byl nedostatek pracovní síly a vláda zakázala zvyšovat platy. Zaměstnavatelé museli vymyslet metodu, jak k sobě přilákat zaměstnance – tehdy jim poskytovali jídlo nebo platili lékařskou péči.

V České republice jsou počátky zaměstnaneckých benefitů spojovány s Tomášem Baťou, kdy jako první začal využívat motivaci svých zaměstnanců k zefektivnění jejich pracovních schopností. O dělníky se staral, je proslulý výstavbou tzv. Baťovských domů pro své zaměstnance. Ti se mohli vzdělávat v Baťově škole práce, stávali se pak kvalifikovanými, což vedlo potom k růstu jejich mzdy. Baťa se zajímal nejen o dobré pracovní podmínky pro své zaměstnance, ale také o jejich stravování, zdravotní péči a volnočasové aktivity. (Berglová, 2017)

V dnešní době bereme uvedené jako samozřejmost, ale tehdy to bylo velmi neobvyklé.

Tomáš Baťa a vzdělávání

Tomáš Baťa ve svém podniku stanovil několik cílů, aby docházelo k růstu firmy. Zaměřil se na rozvoj technických dovedností, odborných znalostí, jazykové vybavenosti, kulturního rozvoje a rozvoj vlastní osobnosti. Snažil se dát svým zaměstnancům komplexní vzdělání.

Hlavní podmínkou schopnosti pracovat u pásové výroby byla technická a manuální zručnost. Tato výroba také požadovala přesnost a rychlost, což vedlo k tomu, že u mladých lidí toto testoval ještě před nástupem do Baťovy školy práce.

Základním předpokladem, k přijetí zaměstnance na dílnu, byla odborná znalost. Všechny znalosti potřebné k obsluze strojů získal během zaškolovacího cyklu.

Rychlá zahraniční expanze firmy vedla k potřebě jazykového vzdělání. Už tehdy měl Baťa propracovaný systém jazykového vzdělávání, které nabízel svým zaměstnancům. Vytvořil nový trend při studiu cizích jazyků – aby namotivoval své zaměstnance učit se nový jazyk, vyplácel ke mzdě 50 Kč za znalost každého dalšího jazyka. Studenty učili

rodilí mluvčí, vzdělávali se také díky zahraničnímu tisku (zdokonalovali tak nejen svůj jazyk, ale Baťa je tím vedl i ke sledování nejmodernějších technologií ve světě). Také do pobočky ve Zlíně přijímal desítky zahraničních odborníků, čímž nutil „české“ pracovníky se neustále v cizím jazyku zdokonalovat.

Nově příchozí zaměstnanci museli projít odborným kurzem, který se skládal z několika vzdělávacích cyklů, jejichž cílem bylo vzdělávání v určité oblasti. Kurzy byly rozděleny do jednotlivých tematických okruhů, aby se naučili v co nejkratším čase co nejvíce.

Tomáš Baťa byl nejen úspěšný podnikatel, ale také průkopník vzdělanosti svých zaměstnanců, která se uplatňuje dodnes i v rámci zaměstnaneckých benefitů. (Culík Končítíková, 2015)

Současnost

V dnešní době je na trhu velká škála benefitů a řadí se už mezi standardní záležitosti, které společnost může svým zaměstnancům nabídnout. Přesto však i nadále zůstává mzda nejdůležitější složkou odměňování zaměstnance. Zaměstnanecké benefity slouží k motivaci zaměstnanců a v současnosti je na množství a kvalitu benefitů dbán velký zřetel ze strany zaměstnance, který je zohledňuje při výběru práce. Zaměstnanecké benefity nejsou právně vymahatelné a povinné, proto si tedy společnost může nastavit svůj vlastní systém tohoto odměňování podle potřeby a možností. Přesto by zaměstnanci neměli brát tyto výhody jako samozřejmost, ale měli by na ně pohlížet jako na přínos ke mzdě nebo k platu. (Berglová, 2017)

V současnosti se problematikou zaměstnaneckých benefitů zaobírá personální management, který zjišťuje nejen personální plánování, vedení a kontrolu pracovníků, ale i nábor nových sil. Jeho hlavním cílem je vytvářet a zlepšovat podmínky, které jsou důležité pro využití lidských schopností a jejich realizaci. Tyto podmínky povedou nejen k prospěchu podniku, ale i k užítku zaměstnanců. (Mužík & Krpálek, 2017)

2.2. Mzda, plat a odměna

Základní odměna, kterou zaměstnanec získá za vykonanou práci, je mzda nebo plat. Je to povinnost zaměstnavatele vyplatit tuto odměnu, která vznikla z pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec, který pracuje ve veřejném sektoru, získává plat. Mzdu získávají pracovníci v soukromém sektoru. Lidé, kteří pracují na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr (DPP, DPČ), získávají odměnu. (Šubrt et al., [1996]-)

Zaměstnavatel by měl zohledňovat zásadu rovnosti a spravedlnosti. Zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, by měli získávat odměnu ve stejné výši. Zákon také zohledňuje a vymezuje určitá stanovení, která by měl zaměstnavatel brát v potaz při stanovení mzdy či platu, měl by zohledňovat složitost, náročnost nebo odpovědnost při vykonávání práce. Kromě těchto hlavních faktorů bývají využívána i dílčí hlediska – věk zaměstnance nebo jak dlouho ve společnosti pracuje. (Šubrt et al., [1996]-)

Základní a zároveň nejdůležitější zásada, která plyne ze Zákoníku práce je, že zaměstnanci plyne za odvedenou práci mzda/plat nebo odměna podle toho, v jakém sektoru pracuje. Pokud zaměstnanec odvedl práci, na které se dohodli se zaměstnavatelem, vzniká mu právní nárok na výplatu mzdy/platu.

Součástí mzdové problematiky je definice a konkretizace minimální mzdy, tedy nejnižší částky, která plyne zaměstnanci za odvedenou práci v základním pracovně – právním vztahu. Mzda nebo plat nesmí být pod hranicí minimální mzdy. Do výpočtu minimální mzdy se nezahrnuje:

- mzda ani plat za přesčas
- příplatek za svátek
- příplatek za noční
- příplatek za práci ve ztíženém prostředí
- příplatek za odvedenou práci v sobotu a neděli (Vybíhal, 2021)

Základní sazba minimální mzdy pro rok 2024 je 18 900 Kč/měsíc nebo 112,50 Kč/hodina. (Marková, 2024)

Ve spoustě společností vyplácí mzdu/plat navíc jednou nebo i dvakrát ročně. Jedná se o pololetní nebo roční prémie – často označováno jako 13. či 14. plat.

Odměny pro zaměstnance

Součástí platu/mzdy jsou i jiné požitky, které mohou mít peněžní i nepeněžní charakter. Zaměstnanci je získávají za odvedenou práci, ale zároveň nejsou součástí platu. Jedná se o tzv. zaměstnanecké benefity, které zaměstnanec získá za 100 % docházku, za nějaký zlepšovací návrh apod.

Zaměstnavatelé také využívají možnost poskytovat svým zaměstnancům různé odměny, které mohou mít věrnostní i stabilizační povahu – ale hlavním cílem těchto odměn je motivace. Jsou to odměny, které zaměstnanci získají při nějakém životním nebo pracovním jubileu, odměna za vykonanou mimořádnou práci nebo odměna za splnění podnikového cíle nebo jiné příležitosti. (Vybíhal, 2021)

Provázanost systému benefitů a mzdového systému

Poskytování mezd, platů a odměn nese s sebou určitá úskalí pro zaměstnavatele. Musí dodržovat zásady, které vyplývají ze zákona nebo z dalších právních předpisů. Nejdůležitější zásada je, kdy zaměstnavatel musí vyplatit zaměstnanci stanovenou výši mzdy/platu, na které se domluvili a která mu přísluší. Pokud se zaměstnavatel domluví se zaměstnancem nad mzdovými položkami, které jsou nad rámec zákona, tak musí tyto skutečnosti stanovit do příslušných kolektivních smluv či podnikových mzdových předpisů, aby mohl uplatnit potřebné zvýšení stanovených částek. Pokud opravdu dojde ke zvýšení částek, stávají se stejně závaznými jako obecně platné předpisy včetně právního nároku.

Z psychologického hlediska hraje pro zaměstnavatele důležitou roli motivace zaměstnance. Pokud dojde k poklesu mzdy/platu nebo příliš malému zvýšení mzdy, tak to zaměstnance může demotivovat a nebude tolik produktivní, spíše bude práci stagnovat. Pokud však dojde k navýšení mzdy, která bude pro zaměstnance atraktivní, tak ho to namotivuje natolik, že dojde ke zvýšení produktivity nebo ke zvýšení kvality práce, a to povede k růstu blahobytu firmy. (Vybíhal, 2021)

2.3. Přehled zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové dopady

V současnosti je na trhu práce nepřehledné množství benefitů, které zaměstnavatelé nabízí svým zaměstnancům a snaží se o jejich optimalizaci, aby přitom pro obě strany neznamenal daňovou zátěž. Cílem je udržet stávající zaměstnance a přilákat

do společnosti zaměstnance nové. Pro lepší orientaci jsem rozdělila zaměstnanecké benefity do několika kategorií podle okruhů, kterých se týkají.

Zaměstnanecké benefity:

- finanční (peněžní) benefity
- benefity při práci
- vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
- zdravotní benefity
- sociální a důchodové benefity

Finanční (peněžní) benefity

Mezi finanční benefity zařazují:

- poskytování zaměstnaneckých akcií a opční akciové programy
- prodej výrobků, zboží zaměstnancům se zaměstnaneckou slevou
- poskytování služebního automobilu i pro soukromé účely
- hrazení nebo příspěvek na dopravu do zaměstnání
- dary k životnímu jubileu

Poskytování zaměstnaneckých akcií a opční akciové programy

Tato forma odměňování je u akciových společností, které nabízí svým zaměstnancům odkoupení části akcií za sníženou cenu. Zaměstnanecké akcie mohou mít pouze současní zaměstnanci akciové společnosti anebo ti, kteří odcházejí do starobního důchodu. Pokud dojde k úmrtí zaměstnance, který vlastnil danou akcii, nebo k rozvázání jeho pracovního poměru, musí být akcie vrácena emitující akciové společnosti. (Marek, 2009)

Opční akciový program je benefit spíše pro manažery a zaměstnance na vyšších pozicích v akciové společnosti. Cílem je motivovat manažery, statutární orgán a dozorčí radu. Dochází k sjednání podmínek, za jakých dojde v budoucnu k odkupu akcií společnosti a v jakém množství.

Na straně zaměstnance: rozdíl mezi tržní cenou a cenou zaměstnaneckou podléhá dani z příjmu (Macháček, 2019)

Prodej výrobků, zboží zaměstnancům se zaměstnaneckou slevou

Společnost nabízí své výrobky nebo zboží zaměstnancům se slevou, dochází k možnosti odkupu výrobků „jen“ za náklady bez obchodní marže. Zaměstnanci tak zaplatí pouze náklady, které byly využity na výrobu daného zboží.

Mnoho zaměstnavatelů má domluvené slevy i u jiných společností, kdy zaměstnanci při nákupu daného zboží získají určitou výši slevy, na které se mezi sebou firmy domluvily.

Na straně zaměstnance: se jedná o zdanitelný příjem, který podléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění

Na straně zaměstnavatele: je účetním a daňovým nákladem pořizovací cena prodaného zlevněného zboží (Hauzarová, 2021)

Bezplatné poskytování automobilu i pro soukromé účely

Poskytování automobilu i pro soukromé účely už není v dnešní době nic neobvyklého. Tento benefit se z většiny týká hlavně manažerů, vedoucích pracovníků, obchodních zástupců aj. Tito pracovníci mají automobil propůjčen i pro soukromé účely. Dochází tak ke smluvnímu vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. O využití služebního automobilu může rozhodovat sám zaměstnanec, pracovní cesty nemusí schvalovat zaměstnavatel. Pokud je využíván pro soukromé účely, je nezbytné vést knihu jízd. Může se jednat nejen o osobní automobil, ale také dodávkový automobil, nákladní automobil nebo motocykl.

Na straně zaměstnance: nepeněžní příjem, za příjem se považuje 1 % z pořizovací ceny motorového vozidla, započítává se do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění

Na straně zaměstnavatele: náklady, které jsou spojené s provozem motorového vozidla – daňový náklad v plné výši, nedochází k žádnému krácení; náklady na pohonné hmoty pro vlastní účel – nedaňový náklad (Macháček, 2022)

Hrazení nebo přispívání na dopravu do zaměstnání

V současné době, kdy došlo k velkému zvýšení ceny pohonných hmot, mají zaměstnanci zájem i o příspěvek na dopravu do zaměstnání. Je to také benefit, který je po finanční stránce náročný i pro zaměstnavatele, protože cena pohonných hmot

neustále roste. Velké společnosti (např. FRÄNKISCHE, MANN+HUMMEL), kde pracovníci pracují na směny, poskytují svoz zaměstnanců na pracovní směny smluveným dopravcem. Jiné podniky mohou domluvit s poskytovatelem dopravy slevu na jízdném, ve větších městech společnosti nakupují jízdenky na MHD a bezplatně rozdávají svým zaměstnancům – může to být i motivace pro zaměstnance, aby využívali veřejnou dopravu, a tím došlo i k menšímu znečištění ovzduší.

Na straně zaměstnance: příspěvek na dopravu podléhá dani z příjmu a je součástí vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění; získání od zaměstnavatele jízdenky na MHD – nepeněžní dar – osvobození od daně z příjmu

Na straně zaměstnavatele: jde o daňový náklad, příspěvek na dopravu musí být uveden v kolektivní smlouvě, být součástí vnitřních předpisů nebo v pracovní či jiné smlouvě; pokud příspěvek na dopravu nebude uveden v žádné smlouvě, bude se jednat o náklad nedaňový. (Bartůšková, 2022)

Dary k životnímu jubileu

Zaměstnanec může získat nějaký dar při oslavě životního jubilea (například 50 let, odchod do důchodu) nebo pokud ve společnosti překročil už určitou časovou metu.

Na straně zaměstnance: mohou být nepeněžní dary do hodnoty 2 000 Kč u každého zaměstnance, jsou osvobozeny od daně z příjmu, nejsou součástí vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění

Na straně zaměstnavatele: se jedná o nedaňový náklad (ESAP s.r.o, 2023)

Benefity při práci

Jedná se o příspěvky, které zaměstnanec získává při vykonávání práce. Do této skupiny bych zahrнула:

- příspěvky na stravování
- pružná pracovní doba
- práce z domova
- sick days

Příspěvky na stravování

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci poskytnout obědovou pauzu, ale už není povinen poskytovat příspěvek na stravování. Pakliže tímto bonusem zaměstnance

zvýhodní, je na zaměstnavateli, jakou formu příspěvku zvolí – stravenky, stravenkový paušál nebo závodní stravování. (Edenred)

Na straně zaměstnance: pokud zaměstnanec dostane klasickou stravenku, je částka v její hodnotě osvobozena od daně z příjmů a odvodů na zdravotní a sociální pojištění; stravenkový paušál je daňově uznatelný do částky 107,10 Kč a vše, co je nad tento limit, podléhá dani z příjmu a je součástí vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění

Na straně zaměstnavatele: stravenka – daňová uznatelnost do maximální částky 107,10 Kč, daňový paušál není omezen pro daňovou uznatelnost (Edenred)

Pružná pracovní doba

Jedná se o pracovní dobu, která se skládá z volitelné části směny a pevně daného časového rozvržení od zaměstnavatele, který určí, v jakém časovém rozmezí je nutné být na pracovišti a zaměstnanec si podle toho sám volí příchod a odchod z práce. Zaměstnanec nesmí překročit pracovní dobu o více než 12 hodin. Pokud zaměstnanec vykonává přesčas, počítá se z týdenního rozvržení pracovní doby. (MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2024)

Práce z domova (Home Office)

V současnosti je tento benefit od pracovníků společností často žádoucí. Zaměstnanci mohou vykonávat svoji práci z domova a nemusí tak dojíždět každý den. Firmy se snaží, aby zaměstnanci byli co nejvíce v kancelářích, a tak nachází kompromis, kdy je potom v dodatku k pracovní smlouvě uvedeno, že budou z 50 % docházet do kanceláře a z 50 % budou svoji práci vykonávat z domu, nebo i v jiném poměru, podle toho, jak se zaměstnanec domluví se zaměstnavatelem. (Janouš, 2023)

Sick days

Sick days nebo-li pracovní volno z důvodu zdravotní indispozice. Zaměstnavatelé tak nabízí svým zaměstnancům volno navíc – jedná se z většiny o 3-5 dnů, kdy zaměstnancům běží po tuto dobu náhrada mzdy nebo platu. Zaměstnanci toto volno mohou využít k léčbě nachlazení nebo jiné akutní jednodenní indispozice a nesmí

ho zneužívat, mohlo by dojít ze strany zaměstnavatele ke snížení nebo neposkytnutí za toto volno náhrady mzdy nebo platu. (Jouza)

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců

Jedná se o příspěvky na vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnavatel se snaží prohlubovat kvalifikaci u svých zaměstnanců různými způsoby – jazykovými kurzy, příspěvky na zakoupení vzdělávacích knih, vzdělávacími kurzy nebo nabízení různých stipendií pro své zaměstnance, kteří se rozhodli zahájit studium na vysoké škole.

V současnosti je velký tlak na učení cizích jazyků, ať už prohlubování „naučeného“ jazyka nebo studium jazyka „nového“. Zaměstnavatelé očekávají, že pracovník na vyšších pozicích už ovládá anglický jazyk na komunikativní úrovni a rozvíjí další cizí jazyk. Firmy tak nabízí svým zaměstnancům jazykové nebo vzdělávací kurzy, které vedou v dané společnosti pozvaní lidé z oboru, nebo proplacení jazykového kurzu ve vybraných jazykových školách.

Kurzy, které společnosti svým zaměstnancům nabízí, jsou často velmi finančně náročné. Zaměstnavatelé tak mohou žádat dotace od Evropské unie, které podporují rozvoj zaměstnanců.

Na straně zaměstnance: jedná se o nepeněžní plnění, není součástí zdanění.

Na straně zaměstnavatele: jedná se o daňový náklad, pokud dojde k provozu vlastního vzdělávacího zařízení nebo se jedná o výdaje, které jsou spojeny s odborným rozvojem zaměstnanců nebo dochází k rekvalifikaci zaměstnanců. (Nigrin, 2012)

Zdravotní benefity

Zaměstnavatelé dbají na zdraví svých zaměstnanců, hlavně proto, aby tito byli stále velmi produktivní a nedocházelo k pracovním neschopnostem. Zaměstnanci získávají poukázky na masáž nebo poukaz na nákup zdravotních potřeb, příspěvky na vitamíny a na doplňky stravy, léky, očkování proti chřipce, zdravotní obuv nebo dioptrické/sluneční brýle.

Řada společností vytváří velké komplexy, kde svým zaměstnancům nabízí nejen závodní stravování, ale často jsou zde i lékařské ambulance nebo i možnost rehabilitace (např. v JE Dukovany).

Na straně zaměstnance: pokud vitamíny dostane od zaměstnavatele, jedná se o nepeněžní příjem – nedaní se.

Na straně zaměstnavatele: daňově neuznatelný výdaj (Macháček, 2021)

Sociální a důchodové pojištění

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na důchodové/životní pojištění určitou částkou, na které se v kolektivní smlouvě domluvili.

Na straně zaměstnance: od daně z příjmu je osvobozena platba od zaměstnavatele nejvýše 50 000 Kč ročně

Na straně zaměstnavatele: daňové uznatelné bez ohledu na výši příspěvků (Kadlec, 2021)

Konsolidační balíček

Cílem snížit schodek státního rozpočtu byl odhlasován konsolidační balíček, který nabyl účinnosti 1. 1. 2024. Byla stanovena úsporná opatření, hlavně v oblasti daní a tato opatření sahají i do pracovního práva.

Součástí konsolidačního balíčku je odsouhlasení zastropování daňové uznatelnosti do částky jedné poloviny průměrné mzdy, na rok 2024 se jedná o částku 21 923 Kč. Změna se ale netýká penzijního připojištění, zvýhodnění zůstává stejné jako bylo doposud. Pokud dojde k překročení hranice pro daňovou uznatelnost, tak příspěvky budou posuzovány jako položky, které jsou součástí mzdy a podléhají odvodům SP a ZP.

Změna se týká i stravování, kdy se na stravenky a závodní stravování v podniku nahlíží jako na stravenkový paušál, tedy pro osvobození je nutné sledovat limit 107,10 Kč za jednu směnu.

Dochází také ke zrušení osvobození od daně u nepeněžních darů do částky 2 000 Kč/rok. Nově dar podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti a pojistnému na SP a ZP bez ohledu na hodnotu daru. (Málek et al., 2023)

2.4. Motivace zaměstnanců

Hlavním úkolem vedoucích pracovníků a zaměstnavatelů je motivovat své podřízené. Právě motivace způsobí, že budou svoji práci vykonávat kvalitněji, budou ochotnější, vstřícnější a způsobí méně chyb. Vše se projeví na jejich výkonu. Motivaci

můžeme provádět pomocí motivačních faktorů, jejichž základy položil americký psycholog Abraham Maslow. Jeho model pracovní motivace je nejčastěji používaný. Další třídění motivačních faktorů je podle Herzberga – Dvoufaktorová teorie motivace. Motivační faktory můžeme ještě rozdělovat na vnitřní a vnější nebo na hmotné a nehmotné.

Motivační teorie

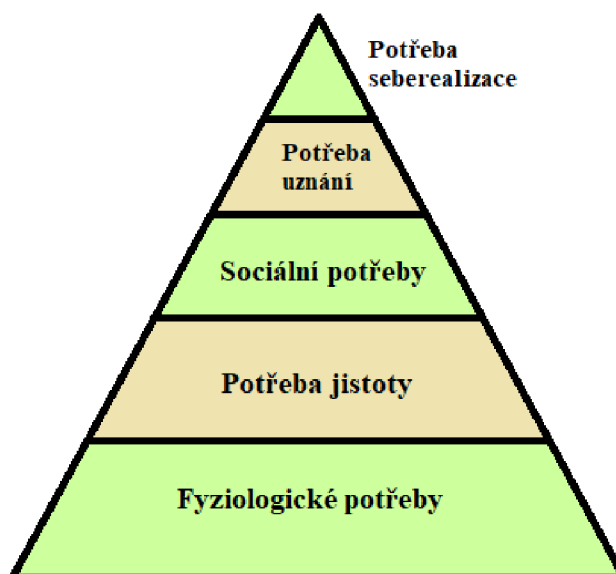
Maslowova hierarchie potřeb

Autorem této teorie je psycholog Abraham Maslow. Podle jednotlivých potřeb zaměstnanců vytvořil „pyramidu“ podle pěti nejdůležitějších skupin:

- fyziologické potřeby – jsou to potřeby, které nám pomáhají přežít – tedy mzda/plat za práci
- potřeba jistoty – do této skupiny spadá bezpečí a zdraví – o uspokojování rozhodují pracovní podmínky a pracoviště
- sociální potřeby – základy pokládá společenské přijetí na pracovišti
- potřeba uznání – potřeba ocenění, respektu – pokud dojde k uspokojení, zvyšují sebevědomí
- potřeba seberealizace – rozvoj svých zkušeností a vědomostí

Maslowův model nám ukazuje přehled hlavních faktorů, které jsou nejčastěji motivující. Každý člověk je jiný, a ne vždy je u něho tato hierarchie potřeb zachována, proto by měl každý zaměstnavatel ke svým zaměstnancům přistupovat individuálně. (Urban, 2017)

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: (Řehoř et al., 2018)

Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace

Teorie, která vychází z uspokojování a neuspokojování potřeb člověka. Pokud chybí vnější faktory, způsobují zaměstnancům nespokojenost, ale zároveň jejich přítomnost nevede ke spokojenosti. Jsou to faktory, které zaměstnance pouze udržují v zaměstnání, ale na motivaci nemají vliv, zaměstnanec je bere jako samozřejmost. Pokud ale chybí motivační faktory, způsobí to demotivaci zaměstnance, a pokud dojde k jejich uspokojování, bude zaměstnanec dlouhodobě uspokojen a motivován.

Vnitřní a vnější faktory motivace

Jedním z nejdůležitějších vnitřních faktorů, který zaměstnance motivuje, je samostatnost. Zaměstnavatel by měl své zaměstnance podporovat v samostatnosti, protože je to přirozená lidská potřeba. Měl by jim dát v určitém rozmezí volnost při rozhodování a poté poskytnout zpětnou vazbu. Do jejich práce by neměl zasahovat, pokud to není nezbytně nutné. Dále by měl dát zaměstnancům možnost rozvíjet schopnosti v daném oboru, což povede k růstu jejich sebevědomí. Mezi další vnitřní faktory je potřeba vykonávat práci a vidět výsledky své práce.

Vnější faktory jsou především odměna za vykonanou práci, možnost růstu mzdy nebo platu v průběhu let, možnost povýšení. Dále do této skupiny faktorů může patřit uznání nebo odborná prestiž v oboru.

Hmotná a nehmotná motivace

Velké množství faktorů je nehmotných. Do této skupiny patří vnitřní faktory, ale i část vnějších. Mezi nehmotné faktory řadíme uznání, samostatnou práci, rozvoj zkušeností. Jsou to situace, ve kterých nedochází k uspokojení za pomoci peněz.

Hmotné faktory jsou jednoznačně peníze, které rozvíjí plnění dalších osobních i rodinných potřeb a přání. Jejich stálým růstem však jejich motivační charakter může upadat. (Urban, 2017)

2.5. Účetnictví zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 1: Účtování jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

STRAVOVÁNÍ	MD	D
POSKYTNUTÍ STRAVENEK		
Nákup stravenek	213	321
		(221,211)
Poskytnutí stravenek zaměstnancům		
• Část hrazená zaměstnanci	211	213
• Část hrazená zaměstnanci – daňový náklad	527	213
• Část hrazená organizací – nedaňový náklad	528	213
VLASTNÍ ZÁVODNÍ JÍDELNA		
Pořízení potravin na přípravu pokrmů	211	213
Převzetí potravin na sklad	527	213
Spotřeba potravin pro přípravu jídel – nedaňový náklad	528	213
Část hrazená zaměstnancem	331	684

KULTURNÍ A SPORTOVNÍ ZAŘÍZENÍ	MD	D
Faktura přijatá za služby od kulturních nebo sportovních zařízení – daňový náklad	517	321
Faktura přijatá za služby od kulturních nebo sportovních zařízení – nedaňový náklad	518	321

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ	MD	D
Přímá úhrada za poukazy za rekreaci a lázeňské poukazy	427	211 (221)
Tržby z rekreačních zařízení přijaté v hotovost od zaměstnanců	211	601 (602,604)

DARY ZAMĚSTNANCŮM	MD	D
Faktura za nakupované předměty předané ve formě daru	513	321
Poskytnutí daru ve formě zboží	513	132
Poskytnutí daru ve formě výrobku	513	123

POSKYTNUTÍ UBYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮM	MD	D
Předpis záloh za pronájem bytu – hrazená společnost	518	324
Předpis části nájemného hrazené zaměstnancem	335	602
Přijaté nájemné od zaměstnance – srážkou ze mzdy	331	335
Přijaté nájemné od zaměstnance – hotově	211	335

ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	MD	D
Faktura za školení pracovníků prováděné jinými organizacemi	518	321
Stipendium a studijní příspěvky	528	333
Výplata stipendií studujícím	333	221
Nákup pomůcek a knih pro školení	501 (321)	211

POSKYTNUTÍ SLUŽEBNÍHO AUTOMOBILU (I PRO SOUKROMÉ ÚČELY)	MD	D
FAP za náklady spojené s provozem vozidla	501	211
DPH	343	321
Předpis úhrad pracovníkům za náklady při soukromých cestách	335	648
DPH	335	343
Úhrada od zaměstnanců za předepsané náklady – srážkou ze mzdy	331	335
Úhrada od zaměstnanců za předepsané náklady – platba	211	335

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	MD	D
Část hrazená zaměstnancem	331	379
Část hrazená zaměstnavatelem	528	379

(Hunálová, 2010)

2.6. Nové trendy

S nabíráním nových zaměstnanců vznikají i nové personální záležitosti. Firmy se zaměřují na zdraví svých zaměstnanců, ať už fyzické nebo psychické. V současné době se začíná pracovat s čím dál více technologiemi a personalisté se zaměřují na wellbeing. Nyní je stále více oblíbená hybridní práce, tedy střídání home office s docházením do kanceláře, v příštích letech se očekává ještě větší volnost při výběru místa pracoviště. Očekává se také větší flexibilita zaměstnanců, tedy kladení velkého důrazu na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Rekvalifikace

Velké množství zaměstnanců stále více dbá na rozvoj svých vědomostí. Je to pro některé velmi důležité, neboť zvyšování kvalifikace zlepšuje potom pozici zaměstnance na trhu práce.

Zdravotní benefity

Zdraví zaměstnanců je pro spoustu firem na prvním místě. Zdraví se už nebere jen jako fyzické, ale začíná se dbát i sociální, duševní, ale i finanční. Důraz je kladen

na kariérní pohodu, kdy zaměstnanci stále více hledají rovnost mezi prací a soukromým životem. (Langerová, 2023)

Wellbeing

Wellbeing volně přeloženo znamená blahobyt zdraví. Jedná se o podporu zdraví a zdravého životního stylu. Do této skupiny spadají masáže, wellness, naučné kurzy o zdraví, školení nebo psychologické konzultace. (Dubová, 2023)

3. Metodika práce

3.1. Hlavní a dílčí cíl práce

Hlavním cílem této práce je přiblížit a ujasnit pojmy, které se týkají zaměstnaneckých benefitů, znázornit tyto výhody pro zaměstnance z účetního a daňového pohledu. Práce se věnuje historickému vývoji zaměstnaneckých benefitů, charakteristice jednotlivých výhod a jejich daňovému dopadu na zaměstnance a zaměstnavatele.

Cílem teoretické části je zpracování přehledné literární rešerše, která vychází z odborné literatury, odborných článků věnujících se této problematice a ze zákonů, které se týkají zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Cílem druhé části, tedy praktické, bylo analyzovat spokojenost a motivaci jednotlivých zaměstnanců. Informace pro tuto analýzu byly získány vyplněním dotazníkového šetření ve vybrané organizaci. Na základě odpovědí od zaměstnanců bylo poté provedeno zhodnocení a shrnutí zjištěných výsledků a ověření spokojenosti zaměstnanců. Na závěr této části bylo provedeno vyhodnocení získaných dat a navržena doporučení na zlepšení situace či k zefektivnění motivace zaměstnanců.

3.2. Metodický postup

Na začátku došlo k seznámení s tématem práce, prostudováním prací, které se zabývají podobným tématem, studiem odborné literatury a odborných internetových stránek. Poté jsem se zabývala strukturou práce, tak aby na sebe kapitoly logicky navazovaly, zároveň s tím jsem si protřídila odbornou literaturu a popsala historii benefitů, jejich význam, funkci zaměstnaneckých výhod a zaměřila jsem se na rozdělení poskytujících výhod. Současně s tvorbou literární rešerše jsem přemýšlela, jaké organizace oslovím a popřípadě jakou si vyberu a zahájím s ní spolupráci.

3.3. Technika přípravy literární rešerše

Veškeré podklady, které jsem pro tuto práci využila, vycházejí z odborné literatury, zákonů České republiky, z odborných článků a podobně. Použité zdroje jsou na konci této práce.

3.4. Technika dotazníkového šetření

Data pro praktickou část vychází z dotazníkového šetření, které bylo provedeno ve výrobní společnosti. Nejprve jsem si dala dohromady otázky, u kterých mě zajímal názor zaměstnanců, poté jsem vytvořila finální dotazník. Dotazníkové šetření probíhalo přes platformu survio.com, kde je po přihlášení možné vytvořit dotazník na jakémkoliv téma. Hotový dotazník je rozeslán prostřednictvím e-mailových adres, díky tomuto způsobu mají všichni zaměstnanci přístup k dotazníku a mohou se vyjádřit. Celé znění dotazníku je součástí této práce – v příloze.

3.5. Analýza, komparace a syntéza

Po skončení dotazníkového šetření jsem jednotlivé odpovědi od pracovníků zanalyzovala za pomoci MS Excel, kam jsem si jednotlivé odpovědi přeposlala a sestavila do přehledné tabulky, abych je mohla procentuálně vyjádřit a sestavit výsledné grafy. Některé údaje byly ještě více rozebrány podle pohlaví, aby bylo možno provést porovnání, jak si v dané společnosti stojí muži a ženy, a jaké je jejich zastoupení v podniku. Analyzovala jsem nejen jejich dosažené vzdělání, ale i jak jsou ve společnosti spokojeni, jak jsou informováni ze strany personálního oddělení a z jaké části využívají zaměstnanecké benefity.

4. Praktická část

4.1. Charakteristika podniku

TIRAD s.r.o. je výrobní společnost, která se nachází v Šašovicích na Vysočině, byla založena v roce 1993. Specializuje se na vysoce přesné obrábění pro odvětví vstřikování plastů. V roce 2014 vstoupila do skupiny Milacron, díky čemuž přišel rozmach výroby, a proto byla zahájena výstavba moderních skladů a rozšiřování prostor pro CNC stroje. Od roku 2015 je TIRAD servisní společnost DME Europe Logistics pro EU a sousední regiony.

Společnost TIRAD je velmi uznávaný výrobce základen pro deskové formy v celé Evropě. Výrobní stroje mají nejlepší možné tolerance obrábění, což má hlavní využití pro zdravotnictví, kosmetický průmysl, výrobu obalů a PET předlisků.

Od roku 2019 je společnost TIRAD součástí nadnárodní společnosti Hillenbrand, která působí po celém světě.

CSR Aktivita

Společnost klade velký důraz na praxi a rozvoj mladých lidí, v současnosti spolupracuje s dvěma středními školami – Střední školou řemesel a služeb v Moravských Budějovicích a Střední průmyslovou školou v Třebíči. Díky této spolupráci umožňuje studentům nahlédnout do výrobních procesů a vyzkoušet si práci na CNC strojích. (TIRAD s.r.o., 2024)

4.2. Předmět podnikání

Společnost TIRAD vyvíjí své obchodní a pracovní aktivity ve strojírenství. Předmětem podnikání jsou:

- obráběčství
- zámečnictví, nástrojářství
- činnost účetních poradců, vedení účetnictví a daňové evidence

4.3. Identifikace podniku

Tabulka 2: Identifikace podniku

Název společnosti	TIRAD s.r.o.
Sídlo	Šašovice 62, 675 26 Želetava
IČ	48208205
Právní forma společnosti	Společnost s ručením omezeným
Základní kapitál	3 221 000 Kč
Statutární orgán	jednatelé
Společníci	Milacron B.V., Nizozemsko; 100% podíl

Zdroj: (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2024)

4.4. Organizační struktura

Společnost TIRAD zastupuje jednatel Stanislav Veselý, který na své funkci působí od roku 2000. O 14 let později, když společnost vstoupila do skupiny Milacron, je spolu s panem Veselým jednatel Denis Marie Mathieu Carlos Poelman z Belgického království.

Za společnost jedná každý jednatel samostatně s výjimkou následujících právních jednání, kdy mohou za společnost jednat pouze dva jednatelé společně:

- 1) uzavření smluv o úvěru, smluv o převodu nemovitostí, leasingových smluv, zástavních smluv, smluv o zápůjčce nebo smluv o kapitálovém vkladu či investici do jakékoliv třetí osoby
- 2) podepisování směn, šeků a jiných cenných papírů
- 3) uzavření jakýchkoliv smluv se souhrnnou cenou nebo hodnotou plnění dosahující nebo převyšující částku 1 000 000 Kč (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2024)

4.5. Zaměstnanecké benefity ve společnosti

Společnost nabízí poměrně velké množství zaměstnaneckých výhod, které jsou nedílnou součástí odměn pro zaměstnance. Poskytování těchto výhod vede k udržení a motivaci svých zaměstnanců, zároveň se snaží pomocí tímto získávat i nové kvalitní pracovníky.

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány nejen na základě pracovního poměru, ale současně společnost zohledňuje i jiné faktory – jako je pracovní zařazení a doba zaměstnání ve firmě.

Zaměstnanecké výhody nejsou poskytovány pouze pomocí peněžního plnění, ale také pomocí bonusových bodů (peněžní částka je převedena na stravenkovou kartu Sodexo v dané peněžní hodnotě a zaměstnanec si za tyto body může nakupovat v obchodech nebo e-shopech, které akceptují platbu stravenkovou kartou). Pokud zaměstnanecké výhody společnost poskytuje formou peněžního plnění, tak se jedná o daňový náklad pro zaměstnavatele a zároveň je daná částka předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance.

Výhody pro zaměstnance

- Závodní stravování
 - společnost nechává vozit obědy pro zájemce, které jsou z části dotovány společností – zaměstnanec si hradí 45 % z ceny, zaměstnavatel hradí 55 % (celková cena oběda je 98 Kč)
- Vzdělávání zaměstnanců
 - zaměstnavatel umožňuje prohlubovat kvalifikaci svým zaměstnancům, dbá na jejich rozvoj
 - v současnosti ve společnosti probíhá jazykový kurz AJ, do společnosti dochází pravidelně lektorka
 - do tohoto kurzu bývají přednostně zařazováni administrativní pracovníci
- Výročí – pracovní jubileum
 - po nepřetržitě odpracovaných letech ve společnosti zaměstnanec získá:
 - 5 let – 2 000 Kč – převod na body na Sodexo kartu (princip vysvětlen výše)
 - 10 let – 5 000 Kč – převod na body na Sodexo kartu
 - 15 let – 7 000 Kč – převod na body na Sodexo kartu
 - 20 let – 10 000 Kč – převod na body na Sodexo kartu
 - 25 let – 15 000 Kč – převod na body na Sodexo kartu
- Životní jubilea – pokud zaměstnanec potká velkou životní událost, získá od zaměstnavatele bonus:

- pokud zaměstnanec uzavírá manželství, dostane od společnosti 5 000 Kč – zaměstnanec doloží oddacím listem na personálním oddělení
- při narození dítěte obdrží 5 000 Kč – zaměstnanec musí doložit rodným listem dítěte na personálním oddělení
- Dárcovství krve
 - pokud je zaměstnanec dárcem krve, získá od společnosti za každý odběr bonus ve výši 500 bodů na Sodexo kartu
- Příspěvek na zdravotní potřeby
 - zaměstnanec tento bonus získává každý měsíc ve výši 700 Kč, může jej využít dle svého uvážení na koupi sportovních potřeb, vitamínů, dioptrických brýlí, zdravotní obuvi nebo jako příspěvek na rekreaci, masáže či vstupy do fitness center a podobně
- Příspěvek na důchodové připojištění
 - zaměstnavatel přispívá zaměstnanci na důchodové připojištění každý měsíc částkou 1 200 Kč
- Home office
 - práci na dálku umožňuje administrativním pracovníkům po dohodě vedoucí oddělení
- Firemní mobilní tarif
 - v současnosti společnost pro nové pracovníky firemní tarif nenabízí. V minulosti ho však mohli využívat ve větší míře, nyní zůstává firemních tarifů pouze několik.
- Služební automobil
 - společnost umožňuje využívat služební automobil pro své pracovníky ve vyšších funkcích.

4.6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Práce ve strojírenství nese s sebou mnoho úskalí, která mohou být pro zaměstnance nebezpečná, proto se společnost snaží své pracovníky chránit. V důsledku toho přijímá různá opatření, aby tato nebezpečí eliminovala a pracovník mohl svoji práci odvést správně, kvalitně a hlavně bezpečně.

Ochrana pracovníka je také zákonně povinná. Ve společnosti působí zaměstnanec, který je zodpovědný za bezpečnost a ochranu zdraví při práci – snaží se analyzovat případná rizika, kontroluje dodržování zásad bezpečnosti. Školení o bezpečnosti musí absolvovat každý zaměstnanec při nástupu do zaměstnání a následně v daných pravidelných intervalech. Pokud společnost tuto povinnost nesplní, je ohrožena vysokými sankcemi.

Mezi ochranná opatření patří:

- pravidelné poskytování ochranných prostředků – společnost poskytuje svým zaměstnancům pomůcky na ochranu zdraví – například ochranné brýle, pracovní boty s ocelovou špičkou a pracovní oděv
- zdravotní péče – každý zaměstnanec je povinen při nástupu do práce projít vstupní lékařskou prohlídkou, aby bylo možné prokázat, že je schopen vykonávat danou práci, lékařské prohlídky zajišťuje společnost u smlouveného lékaře, který působí nedaleko firmy
- poskytování nápojů na pracovišti – společnost nabízí svým zaměstnancům vhodné nápoje na pracovišti anebo v jeho blízkosti, měly by být volně a lehce dostupné tak, aby v případě potřeby byly ihned k dispozici

4.7. Základní údaje o dotazníkovém šetření

Výzkum k práci jsem realizovala pomocí dotazníkového šetření, kdy jsem se obrátila na pracovníky společnosti TIRAD s.r.o. v místě sídla společnosti – Šašovice 62, 675 26 Želetava.

Společnost v současnosti zaměstnává 209 pracovníků. Dotazník byl proveden on-line formou na webovém portálu survio.com. Do společnosti jsem odeslala odkaz na tento dotazník a HR manažerka jej dále rozeslala mezi všechny zaměstnance.

V úvodu jsem se respondentům představila, uvedla důvod, požádala je o vyplnění dotazníku a předem poděkovala za jejich čas, který věnují jeho vyplnění. Dotazník měl celkem 15 otázek. Provedla jsem pouze dva způsoby dotazování, šlo o otázky uzavřené a otevřené. U uzavřených otázek měli respondenti výběr z několika možností, u otevřených otázek se mohli krátce rozepsat o svém názoru. Dotazník byl velmi jednoduchý a trval jen pár minut, respondentům tedy moc času nezabral.

Cílem dotazování bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s benefity, které společnost nabízí, které benefity využívají, popřípadě které jim chybí. Dále mě také zajímalo, jestli preferují zvýšení své základní mzdy nebo raději větší výběr benefitů.

Dotazníkového šetření se měli možnost zúčastnit všichni zaměstnanci společnosti TIRAD s.r.o., bylo prováděno na počátku března roku 2024. Z celkového počtu 209 zaměstnanců odpovědělo 51 z nich, což je úspěšnost 24,40 %.

4.8. Interpretace výsledků

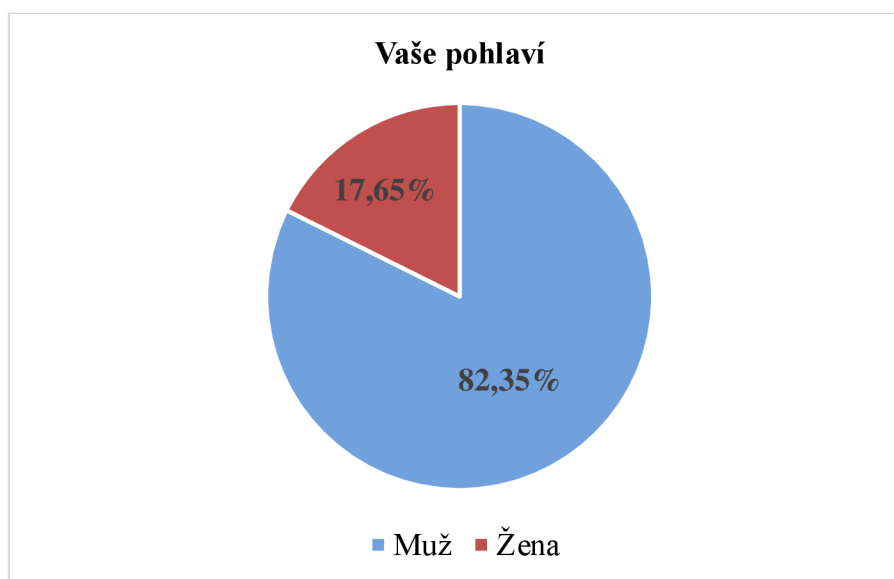
V této části kapitoly se budu věnovat analýze odpovědí dotazníkového šetření. Nejprve jsem se ptala na identifikační údaje, abych správně zařadila daného respondenta do výsledného grafu, a následně jsem analyzovala hlavní část dotazníku, tedy spokojenost s benefity.

4.8.1. Složení respondentů

1. Vaše pohlaví

Z grafu je patrné, že z 51 respondentů, kteří vyplnili dotazník, je více než polovina mužů. Na dotazník odpovědělo 17,65 % žen a 82,35 % mužů. V přepočtu tedy 9 žen a 42 mužů.

Graf 1: Pohlaví respondentů

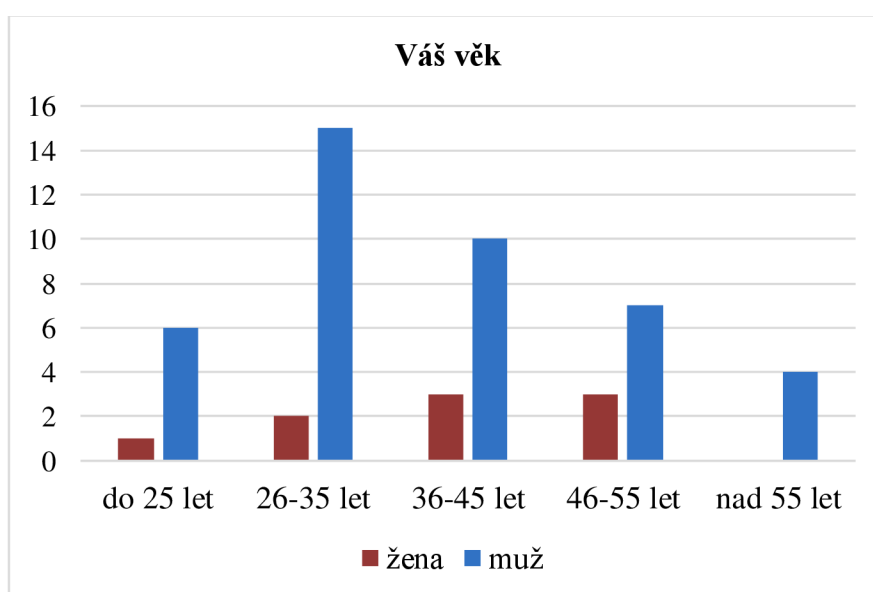


Zdroj: vlastní zpracování

2. Váš věk

Největší počet zaměstnanců zainteresovaných na dotazníku je ve věku 26-35 let, tedy více než třetina respondentů, konkrétně 33,33 % - 15 mužů a 2 ženy. O něco menší zastoupení je ve věku 36-45 let, tvoří 25,49 % z dotazovaných, přesněji 10 mužů a 3 ženy. Do věkového rozmezí 46-55 let spadají 3 ženy a 7 mužů, jejich podíl je 19,61 %. Do věkové kategorie nad 55 let spadají pouze 4 muži s podílem odpovědí 7,84 %. Žádná žena nad 55 let ve společnosti nepracuje. Do nejmladší kategorie, tedy do 25 let, spadá pouze 1 žena a 6 mužů – konkrétně 13,73 %.

Graf 2: Váš věk

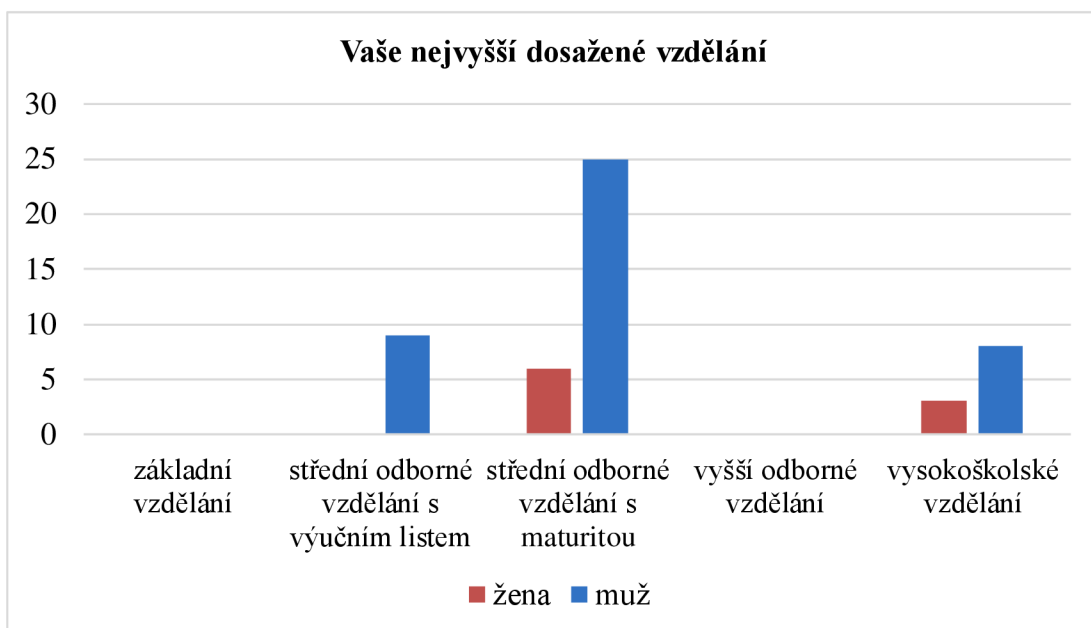


Zdroj: vlastní zpracování

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Většina zaměstnanců, přesněji 60,78 %, má středoškolské vzdělání s maturitou, z toho 6 žen a 25 mužů. Vysokoškolské vzdělání má 21,57 % respondentů, jsou to 3 ženy a 8 mužů. Respondentů, kteří mají středoškolské odborné vzdělání zakončené výučním listem, je 17,65 %, a to pouze 9 mužů. Základní a vyšší odborné vzdělání nikdo z dotazovaných nemá.

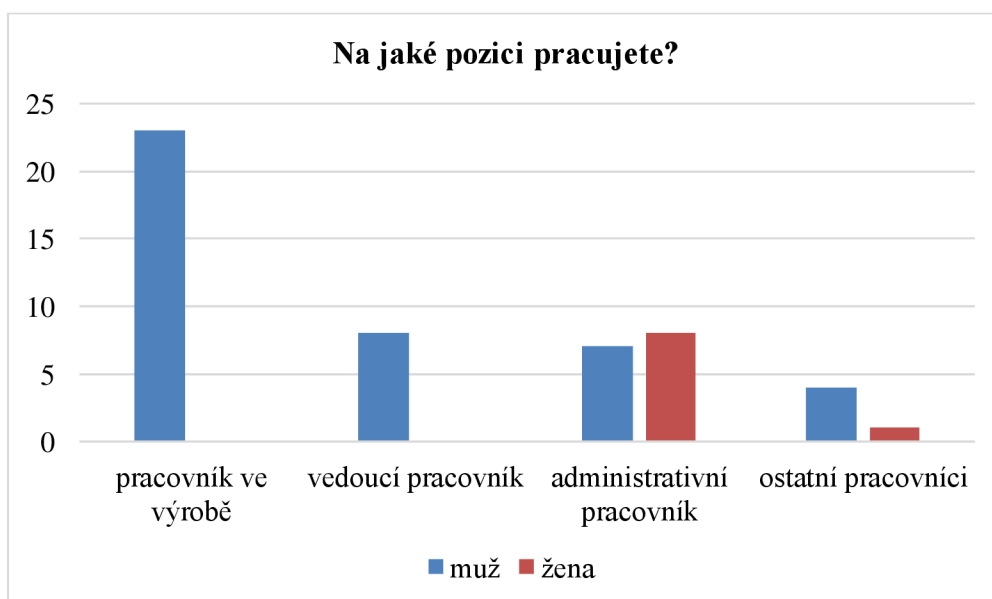
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání



4. Na jaké pozici pracujete?

Téměř polovina z dotazovaných pracuje ve výrobě, konkrétně 45,10 %, 23 mužů a žádná žena. Pozici vedoucího pracovníka tvoří 15,69 % respondentů a opět je zde pouze zastoupena mužská část, konkrétně 8 mužů. Další hojně zastoupenou skupinou zaměstnanců je administrativní pracovník, tvoří 29,40 %, 8 žen a 7 mužů. Zbýlých 9,80 % respondentů jsou ostatní pracovníci, konkrétně 4 muži a 1 žena.

Graf 4: Pracovní pozice



Zdroj: vlastní zpracování

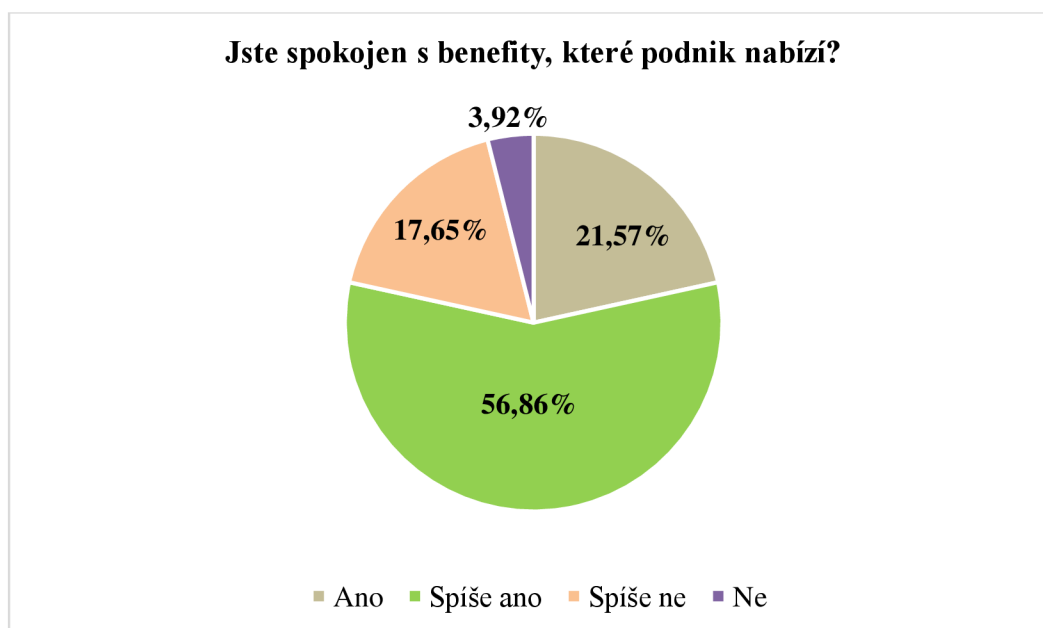
4.8.2. Hlavní část dotazníku

V této části dotazníkového šetření se už více zaměřuji na zaměstnanecké benefity – jejich výčet, spokojenost s nabízenými benefity a jejich využíváním, na motivaci a informovanost v rámci firmy.

5. Jste spokojen s benefity, které podnik nabízí?

Z jednotlivých odpovědí od respondentů je patrné, že více než polovina odpovídajících, přesně 56,86 %, je spíše spokojena s benefity. Na tuto otázku odpovědělo 29 respondentů z 51. Zaměstnanců, kteří jsou spokojeni s benefity společnosti, je 21,57 %. Přesně je to 11 respondentů. O trochu menší část je s benefity spíše nespokojena – 17,65 %, konkrétně 9 respondentů. Pouze 3,92 %, tedy 2 zaměstnanci, jsou nespokojeni s nabízenými benefity své firmy.

Graf 5: Spokojenost s benefity



Zdroj: vlastní zpracování

6. Víte, jaké benefity Váš zaměstnavatel nabízí?

Jak je z grafu patrné, všichni respondenti jsou dobře informováni o nabízených benefitech. Všichni z dotázaných odpověděli kladně, tedy 100 % - 51 respondentů.

Graf 6: Informovanost o benefitech



Zdroj: vlastní zpracování

7. Jaké benefity využíváte nejvíce?

Z jednotlivých odpovědí v dotazníkovém šetření je nejvíce citován příspěvek na stravování. Tento benefit zvolilo 45 respondentů. Další hojně zastoupenou odpovědí je příspěvek na důchodové pojištění, jehož využívá 30 zaměstnanců z 51 dotázaných. O něco menší zastoupení s počtem 19 je příspěvek na zdravotní potřeby. 10 respondentů využívá při práci home office. Jednotlivé preference respondentů jsou uvedeny v tabulce.

Tabulka 3: Nejvíce využívané benefity

Nabízený benefit	Počet odpovědí
Příspěvek na stravování, závodní stravování	45
Příspěvek na důchodové pojištění	30
Příspěvek na zdravotní potřeby	19
Home office	10
Mobilní telefon	9
Firemní mobilní tarif	5
Automobil i pro soukromé účely	3
Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců	2
Sick days	1
Příspěvek na dovolenou	1

Zdroj: vlastní zpracování

8.Které benefity Vám ve společnosti naopak chybí?

Část respondentů, přesněji 11, uvedlo, že jim ve společnosti žádný benefit nechybí a jsou tedy spokojeni se systémem nabízených výhod touto formou. Větší část respondentů v této otázce uvedla, že jim ve společnosti chybí 13. a 14. plat, konkrétně 33,29 % (18 zaměstnanců). Další benefity, které byly zmiňovány, jsou příspěvek na dopravu a sick days. Pro tyto hlasoval stejný počet zaměstnanců, tedy po 5 hlasech. Další benefity

(například společné akce, vyšší částka na stravenkách, více dnů dovolené, příspěvek na čištění oděvů, prémiová složka napojená na výsledek minulého roku) byly zmiňovány pouze v jednom nebo dvou případech.

Tabulka 4: Chybějící benefity

Chybějící benefit	Počet hlasů
13. a 14. mzda	18
Žádný benefit nechybí	11
Příspěvek na dopravu	5
Sick days	5
Vzdělávání	2
Příspěvek na dovolenou	2
Příspěvek na čištění oděvů	2
Prémiová složka napojená na výsledky minulého roku	1
Vyšší částka na důchodové připojištění	1
Vyšší odměna za darování krve/plazmy	1
Společné akce	1
Vyšší příspěvek na stravování	1
Více dnů dovolené	1
Asistenční program pro zaměstnance	1

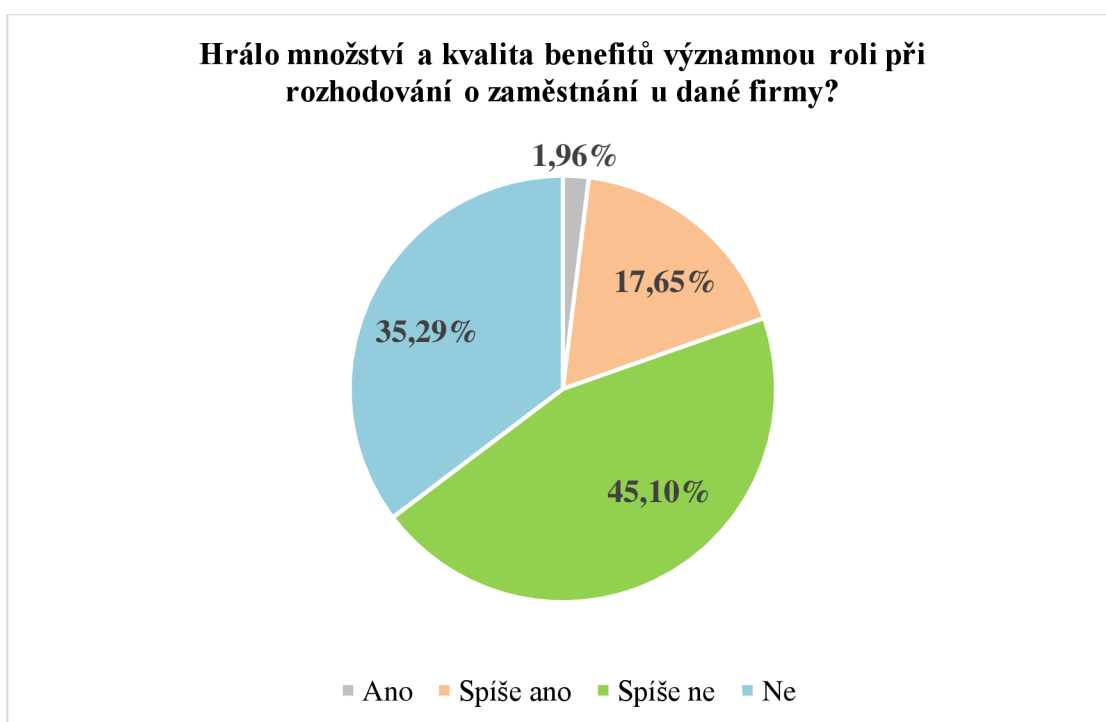
Zdroj: vlastní zpracování

9. Hrál množství a kvalita benefitů významnou roli při rozhodování o zaměstnání u dané firmy?

Téměř polovina respondentů se shodla, že při výběru práce v této společnosti pro ně benefity nehrály důležitou roli při rozhodování, ale zaměstnanecké benefity bral a alespoň v potaz. Odpověď spíše ne vybralo 23 zaměstnanců, tedy 45,10 %.

Pro 35,29 % - 18 respondentů benefity ve společnosti nehrály žádnou roli při rozhodování o práci. Další méně početná skupina respondentů vybrala odpověď spíše ano, benefity pro ně tedy nehrály moc velkou roli při rozhodování o výběru práce, pro tuto odpověď bylo 17,65 %, tedy 9 zaměstnanců. Pouze jeden respondent odpověděl ano, při výběru práce u firmy byly pro něho důležitým měřítkem.

Graf 7: Rozhodování výběru práce podle benefitů



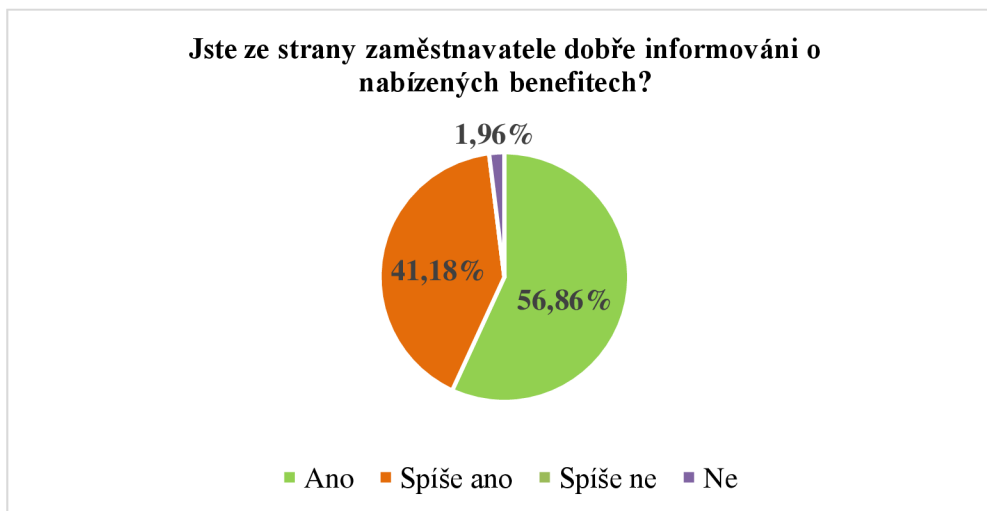
Zdroj: vlastní zpracování

10. Jste ze strany zaměstnavatele dobře informováni o nabízených benefitech?

Téměř všichni dotazovaní jsou ze strany zaměstnavatele dobře informováni, tedy většina ví, jaké benefity společnost nabízí. 56,86 %, tedy 29 hlasů, bylo pro odpověď ano. O pár hlasů méně, konkrétně 21 respondentů – 41,18 %, odpovědělo spíše ano. Pouze

jeden hlas byl pro odpověď ne a žádný ze zúčastněných respondentů nedal odpověď spíše ne.

Graf 8: Informovanost o benefitech

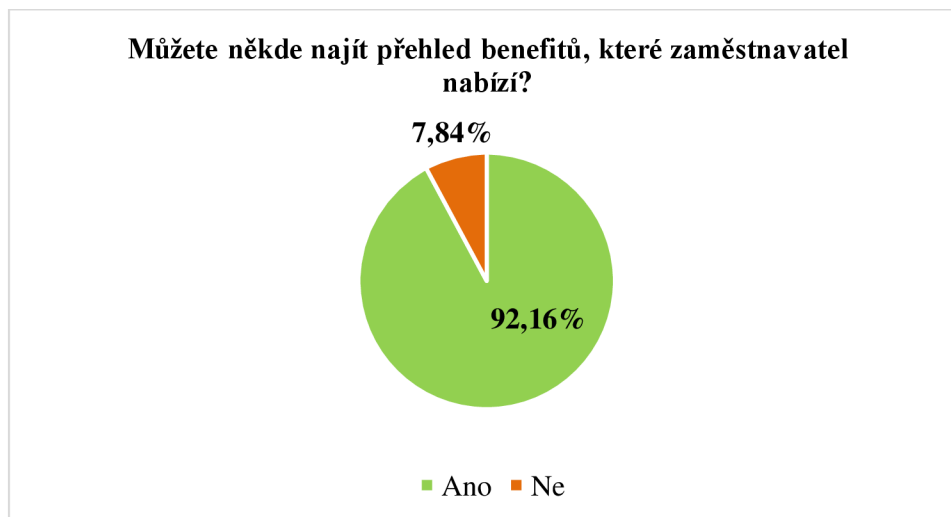


Zdroj: vlastní zpracování

11. Můžete někde najít přehled benefitů, které zaměstnavatel nabízí?

Z grafu vyplývá, že téměř všichni ví, kde najdou seznam benefitů, které společnost nabízí. Na tuto otázku odpovědělo 47 respondentů kladně, konkrétně 92,16 %. Pouze čtyři z dotazovaných neví, kde daný přehled s benefity najít.

Graf 9: Přehled jednotlivých nabízených benefitů

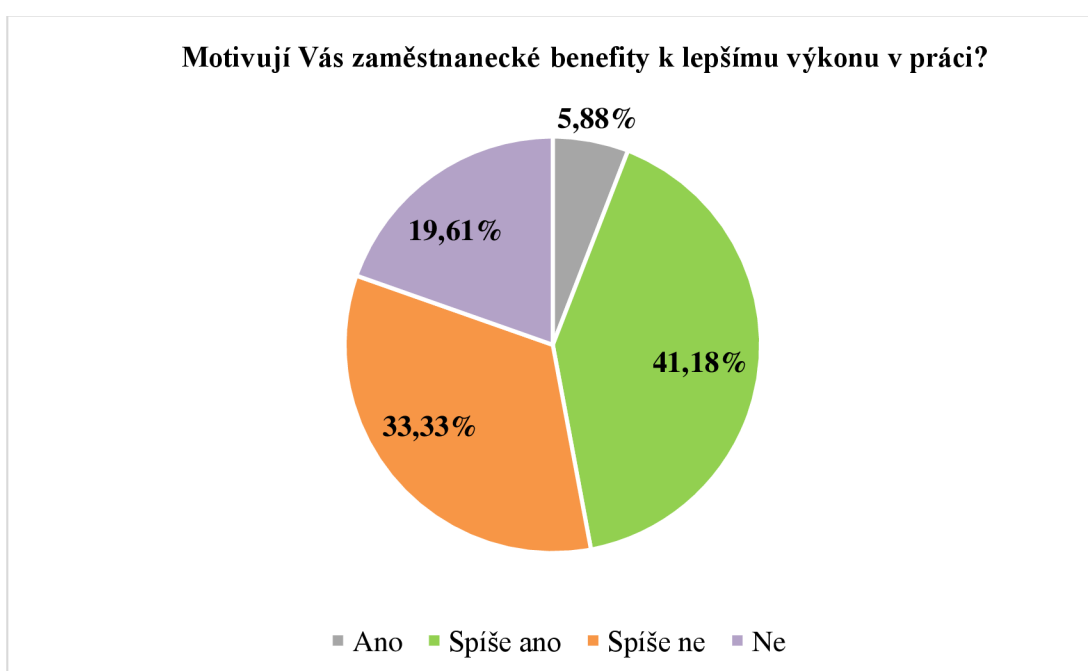


Zdroj: vlastní zpracování

12. Motivují Vás zaměstnanecké benefity k lepšímu výkonu v práci?

Pouze 3 zaměstnanci, tedy 5,88 %, motivují zaměstnanecké benefity k lepšímu výkonu v práci. Pro méně než polovinu z dotazovaných – 41,18 % zaměstnanecké benefity nehrají důležitou roli pro lepší výkon v práci. Na odpovědi spíše ne se shodlo 33,33 % dotazovaných. Pro 17 zaměstnanců tedy benefity nehrají důležitou roli při výkonu práce. Benefity vůbec neovlivňují při výkonu práce 10 zaměstnanců, konkrétně 19,61 %.

Graf 10: Vztah zaměstnaneckých benefitů k výkonu práce

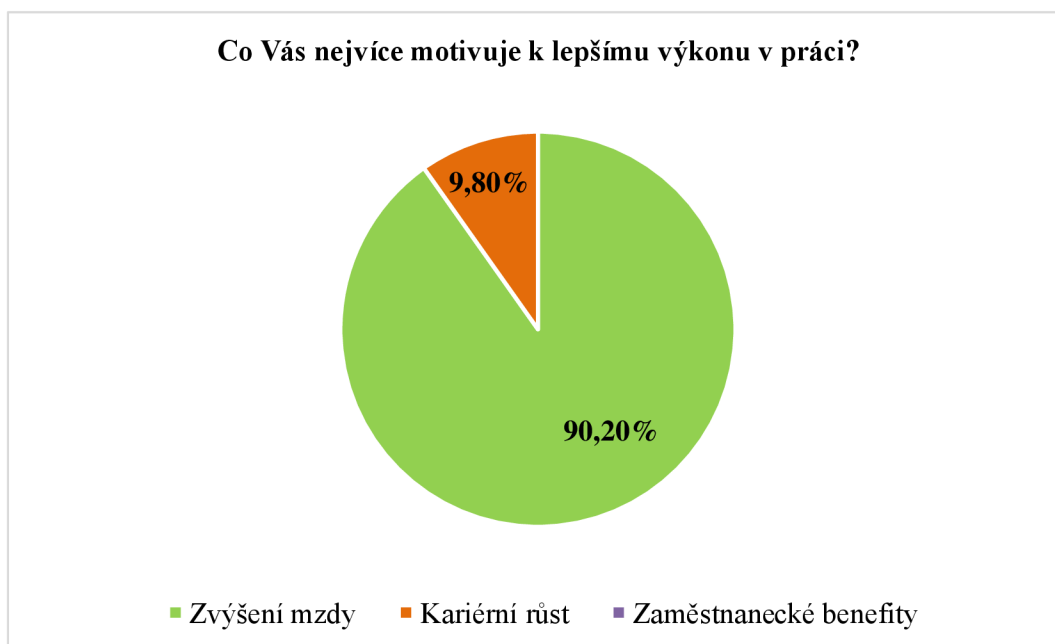


Zdroj: vlastní zpracování

13. Co Vás nejvíce motivuje k lepšímu výkonu v práci?

Jak je z grafu patrné, téměř 90,20 % respondentů motivuje k lepšímu výkonu v práci zvýšení mzdy, na této odpovědi se shodlo 46 z celkových 51 dotazovaných. Zbylých 9,80 %, což je 5 zaměstnanců, motivuje kariérní růst ve společnosti. Pouze zaměstnanecké benefity k lepšímu výkonu práce nemotivují žádného pracovníka.

Graf 11: Motivace k lepšímu pracovnímu výkonu



Zdroj: vlastní zpracování

14. Jaký benefit je pro Vás nejdůležitější?

Nejdůležitějším benefitem pro zaměstnance jsou stravenky a závodní stravování, pro tuto odpověď bylo 19 zaměstnanců, přesněji 37,25 %. Dalším benefitem, který zaměstnanci ocenili a využívají ho, je příspěvek na penzijní připojištění, na tomto benefitu se shodlo 13 zaměstnanců. Home office je u zaměstnanců také velmi oblíbený, ale týká se pouze administrativních pracovníků, kteří svoji práci mohou dělat odkudkoliv. Počet odpovědí může být trochu diskutabilní, protože home office může využívat jen určitá část zaměstnanců. Malá část zaměstnanců v počtu 4 uvedla, že žádný benefit pro ně není ten nejdůležitější. Další benefity, které zaměstnanci uvedli, mají pouze malé zastoupení, konkrétní příklady jsem uvedla v tabulce.

Tabulka 5: Nejdůležitější zaměstnanecké benefity

Nejdůležitější zaměstnanecký benefit	Počet hlasů
Stravenky/závodní stravování	19
Příspěvek na penzijní připojištění	13
Home office	7
Žádný	4
Příspěvek na zdraví a volný čas	3
Firemní automobil	2
25 dní dovolené	2

Zdroj: vlastní zpracování

15. Jaký benefit pro Vás postrádá smysl a nevyžíváte ho?

Žádný benefit pro zaměstnance nepostrádá smysl, což uvedlo 22 zaměstnanců. Z nabízených benefitů tedy využívají všechny a jsou s nimi alespoň částečně spokojeni. O něco menší počet respondentů uvedlo, že na tuto otázku neznají odpověď, dalo by se tedy odhadnout, že s nabízenými benefity jsou alespoň částečně spokojeni a většinu využívají. Méně častou odpovědí byl home office a příspěvek na penzijní připojištění.

Tabulka 6: Zaměstnanecké benefity, které postrádají smysl

Nesmyslný zaměstnanecký benefit	Počet hlasů
Žádný, všechny využívám	22
Nevím	12
Home office	4
Příspěvek na penzijní připojištění	3
Příspěvek na zdraví a volnočasové aktivity	2
Firemní mobilní tarif	2
Závodní stravování	1

Zdroj: vlastní zpracování

4.9. Vyhodnocení dotazníkového šetření

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina zaměstnanců je alespoň částečně spokojena (78,43 %) se systémem benefitů, které jim společnost nabízí. Zdejší HR oddělení vede a pravidelně zveřejňuje přehled benefitů v podniku. 92,16 % zaměstnanců ví, kde dané informace najít. Přesto bylo toto překážkou pro 4 dotazované, konkrétně 7,84 %, kteří o místu náhledu k benefitům nevěděli. Je zajímavé, že výčet a znění benefitů, ale všichni respondenti znají, jsou o nich dobře informováni (viz. graf 6) zřejmě z jiných zdrojů, například z osvěty mezi zaměstnanci.

Ve společnosti pracuje většina mužů (82,35 %), tento výsledek však není překvapující, protože se jedná o společnost, která se zabývá strojírenstvím a technickými postupy. Stále je obor strojírenství více v rukách mužů než žen. Nejvíce zaměstnanců je ve věku 26-35 let, což je třetina zaměstnanců. Tito se také nejvíce zapojili do odpovědí v dotazníku. Neméně zastoupena je skupina ve věku 36-45 let. Společnost také nabízí možnost uplatnění mladým absolventům středních škol, ve věku do 25 let jich zde pracuje sedm. Společnost požaduje pro nástup minimálně střední odborné vzdělání s výučním listem, základní vzdělání tedy u nikoho se zaměstnanců nenajdeme. Vyučených zaměstnanců pracuje ve společnosti 17,65 %, nejvíce početnou skupinou jsou ti se středním odborným vzděláním s maturitou, jejich zastoupení je 60,78 %. Vysokoškolské vzdělání je požadováno na vysoce odborné či vedoucí pozice. Zaměstnanců s vysokoškolským titulem je 21,57 %. Nejvíce pracovníků, kteří se zúčastnili dotazníku, pracuje ve výrobě, o něco menší počet je na pozici administrativní pracovník.

Pro 80,39 % pracovníků nehrála roli při rozhodování kvalita a množství nabízených benefitů. Pro tyto zaměstnance byly důležité jiné faktory, na základě kterých se rozhodovali, zda do společnosti nastoupit či ne. Zaměstnanecké benefity zde nepatří ~~zde~~ mezi hlavní motivátory nástupu do zaměstnání. Dále mě zajímalo, co nejvíce zaměstnance ovlivňuje k výkonu práce v porovnání se zvýšením mzdy, kariérním růstem a zaměstnaneckými benefity. Nejvíce motivujícím faktorem je zvýšení mzdy, na tomto se shodlo 90,20 % zaměstnanců. Dalším faktorem, který je motivující, je kariérní růst (9,80 %). Privilegovat pouze zaměstnanecké benefity nebylo pro nikoho nejdůležitější, nepovažují je tedy za hlavní motivující faktor.

Z benefitů, které společnost nabízí, je nejvíce využívaným a nejdůležitějším příspěvek na stravování a závodní stravování. V jeho závěsu je příspěvek na penzijní připojištění. Další využívanou zaměstnaneckou výhodou je home office, který je umožněn pouze administrativním pracovníkům. Naopak benefit, který postrádá smysl, nebyl zaměstnanci jednohlasně určen. Většina uvedla, že využívá všechny. Společnost v souvislosti s benefity ví, jak zapůsobit na zaměstnance, na jejich potřeby, aby byly alespoň částečně spokojeni a využívali všechny nabízené.

Další otázkou, která mě zajímala, byla, které benefity zaměstnancům chybí. Nejvíce zmiňovanou odpovědí byla 13. a 14. mzda, pro tuto odpověď bylo 35,29 %. Menší část (21,57 %) respondentů uvedlo, že jim žádný benefit nechybí. Téměř 10 % zaměstnanců uvedlo, že by uvítali příspěvek na dopravu a sick days, tyto dva benefity měly stejný počet hlasů. Dalšími zmiňovanými byly společné akce, které by vedly k rozvoji mezilidských vztahů ve společnosti, příspěvek na dovolenou nebo příspěvek na čištění oděvů. Jeden zaměstnanec uvedl, že by rád uvítal prémiovou složku napojenou na výsledky hospodaření podniku minulého roku. Další respondent také uvedl, že by společnost mohla zavést Asistenční systém pro zaměstnance, který by mohl pomoci v případě řešení náročných životních situací.

4.10. Návrh na zlepšení systému nepeněžního odměňování

Zaměstnanci preferují zvýšení mzdy na úkor zaměstnaneckých benefitů. Z širšího úhlu pohledu jsou se systémem odměňování spokojeni. Pokud by došlo k zvýšení některých nabízených částek nebo zavedení nějakých dalších benefitů, které by společnost nabízela, mohly by tyto alespoň částečně snížit touhu pro navýšení mzdy.

Velká část respondentů uvedla, že jim chybí 13. a 14. mzda od zaměstnavatele. Tato složka benefitů je ale z hlediska společnosti velmi finančně náročná. Spousta zaměstnanců si neuvědomuje, že společnost vynakládá mnohem větší náklady na výplatu mezd, než jaké zaměstnanci přijdou na účet. Zaměstnavatel z hrubé mzdy zaměstnance ještě odvádí 25 % z vyměřovacího základu na sociální pojištění a 13,5 % z vyměřovacího základu na zdravotní pojištění, což je tedy skoro 1,5násobek hrubé mzdy. Společnost vyplácí svým zaměstnancům pravidelně mzdu společně s prémiovou složkou v závislosti na jednotlivém plnění pracovních úkolů zaměstnanců ve výrobě, dále mají zaměstnanci možnost využití zaměstnaneckých benefitů. V souvislosti s náklady společnosti bych

byla pro zvolení kompromisu. Navrhla bych tedy příspěvek na dovolenou a příspěvek na Vánoce, který by zaměstnanci získávali v červnové a listopadové výplatě. Další peněžní alternativa tohoto benefitu by byla možná premiová složka napojená na výsledek hospodaření minulého roku, protože na výsledku hospodaření a ziskovosti podniku se podílí každý zaměstnanec, který ve firmě pracuje, což by mohlo vést k motivaci na zlepšení kvality a rychlosti výroby. U těchto příspěvků bych zároveň navrhla splnění určitých podmínek pro získání peněžního plnění – například vyloučení pracovní neschopnosti v daném půlroce. Na základě čerpání délky nemocenské by byl příspěvek zkrácen nebo nebyl vyplacen vůbec.

Další benefit, který bych navrhla, by byl příspěvek na dopravu. Společnost se sice nachází na hlavní trase Znojmo – Jihlava – Praha, ale žádné autobusové spojení ke společnosti pravidelně na jednotlivé směny nenavazuje. Většina zaměstnanců musí dojíždět z okolních vesnic či měst svými automobily. Proto bych navrhla příspěvek na dopravu, který by se odvíjel od kilometrů, které zaměstnanec musí absolvovat, aby se dostal do práce. Mým návrhem je stanovit cenu za jeden ujetý kilometr.

Společnost nabízí výuku cizího jazyka pro své zaměstnance, ale přednostně jsou přijati administrativní pracovníci, což mi přijde škoda. Myslím si, že by zájem o rozvoj cizích jazyků byl i na straně zaměstnanců ve výrobě. Jsme v době, kdy se předpokládá, že se každý už dokáže domluvit v anglickém jazyce a více se řeší, o který další cizí jazyk by měl člověk zájem. Toto rozšíření by firmu nemuselo stát velké množství peněžních prostředků, protože tento benefit už nabízí a do firmy pravidelně dojíždí lektorka na skupinové lekce, rozšířilo by se pouze časové působení této lektorky. Další možnost financování tohoto benefitu by bylo využití externích lektorů. Zaměstnanci, kteří by chtěli této možnosti využít, by si domluvili externí individuální lekce a personálnímu oddělení by pouze předložili doklad k zaúčtování a proplacení částečné nebo celé částky za tuto výuku.

Velmi zajímavým návrhem ze strany respondentů, který se mi velmi zalíbil a ráda bych ho také navrhla, je Asistenční program pro zaměstnance, kteří řeší nějakou složitou životní situaci. Je to program, který pomáhá při psychických a fyzických problémech. Poradna nemusí být pouze formou osobní schůzky, ale pomoc by mohla probíhat i zcela anonymně e-mailem nebo telefonním hovorem. Je to benefit, na který se opět nemusí vynaložit velké množství finančních prostředků. Stačí pouze udělat osvětu ve společnosti,

že daný benefit je nabízený a případní zájemci mohou zvolit sobě vyhovující formu. Dalšími poradenskými oblastmi by mohly být otázky z oborů práv a financí.

5. Závěr

Využívání zaměstnaneckých benefitů je v současnosti nedílnou částí oceňování zaměstnanců. Tento systém odměňování přináší mnoho výhod nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Touto problematikou se ve společnosti zabývá personální oddělení, které má za úkol stanovit takové podmínky, které povedou nejen ke zvýšení motivace jednotlivých pracovníků, ale také ke kvalitněji odvedené práci.

Na základě dotazníkového šetření ve společnosti jsem definovala hlavní cíl práce. Cílem bylo zanalyzovat systém odměňování zaměstnanců v podniku a navrhnout změny, které by mohly vést k lepší efektivitě a motivaci zaměstnanců.

V teoretické části práce jsem ihned na začátku uvedla historii benefitů. Problematiku zaměstnaneckých výhod můžeme ve světě nalézt už od 2. světové války, v České republice jsou tyto výhody spojovány s Tomášem Bařou, kdy se snažil motivovat své pracovníky k efektivitě, ale i ke vzdělanosti. V současnosti je systém benefitů velmi oblíben, jak u zaměstnanců, tak i u zaměstnavatelů, při správné volbě to může být pro obě skupiny výhodné z několika hledisek.

Dalším problémem, kterým jsem se zabírala, byla definice finančního odměňování zaměstnanců. Je to základní odměna, kterou zaměstnanec získá za odvedenou práci, zároveň je to povinnost zaměstnavatele vyplatit tuto odměnu/mzdu/plat zaměstnanci. Definovala jsem minimální mzdu. V této kapitole jsem také uvedla systém benefitů a jejich souvislost se mzdovým systémem.

Ve čtvrté kapitole pracuji se zaměstnaneckými benefity. Tyto benefity jsem zařadila do několik hlavních skupin a následně jednotlivé benefity definuji jak z účetního, tak z daňového hlediska. Informace, které jsem získala v teoretické části, pak dále využívám v části praktické.

Praktická část se zabírala dotazníkovým šetřením ve společnosti. Po vyhodnocení tohoto dotazníku jsem navrhla změny, které by mohly vést ke zkvalitnění práce, zvýšení efektivitě a motivace jednotlivých zaměstnanců. Velkým plusem společnosti je dobrá informovanost zaměstnanců ze strany personálního oddělení. Zásadní problém ve společnosti, který by pracovníkům nevyhovoval, jsem na základě dotazníkového šetření neobjevila. Systém benefitů i zde má drobné nedostatky, které každý zaměstnanec ale může vidět jinak a nestávají se celkově velkým problémem. V zásadě jsou zaměstnanci spokojeni.

Na závěr vyhodnocuji získané údaje a popisuji jednotlivé návrhy, které by společnost mohla zavést, aby zaměstnanci byli ve společnosti ještě více spokojeni a mohli v ní radostněji oslavit jednotlivá pracovní jubilea. Nevýhodou společnosti je její lokalita, která neposkytuje ideální spoj hromadné dopravy, proto většina zaměstnanců musí dojíždět po své ose. V souvislosti s touto problematikou jsem navrhla řešení v podobě příspěvku na dopravu dle vzdálenosti bydliště od firmy. Další velmi zmiňovaným problémem byla možnost 13. a 14. mzdy, která dosud chybí. Ze strany společnosti se však jedná o vysoký náklad na finanční odměňování.

Ráda bych, aby se vedení této výrobní firmy nad problematikou mých návrhů a také výsledků celého mého šetření alespoň trochu zamyslelo a zkusilo nalézt nějaký kompromis, který povede ke spokojenosti obou stran.

6. Summary

The bachelor thesis deals with the topic of employee benefits. The aim of this thesis is mainly to explain and clarify the concepts related to employment benefits, and to demonstrate these benefits in accounting and tax practice. The thesis focuses on an overview of employee benefits in the Czech Republic and their connection with the wage system. The employee benefits were analysed both from the accounting perspective and also from perspective of the tax system of the Czech Republic. Some space was also devoted to new trends in this area and the possibilities of their application to employees.

The bachelor thesis also includes a practical part, where a questionnaire survey of individual employees was carried out. The aim of this survey was to determine the satisfaction of employees with the benefits provided by the company.

Keywords: employee, benefits, tax system, accountancy, wage, motivation

7. Seznam použitých zdrojů

Kniha

- Culík Končítiková, G. (2015). *Podnikové vzdělávání Bata*. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky.
- Ježková Petřů, G. (2022). *Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců*. Vysoká škola ekonomie a managementu.
- Marek, P. (2009). *Studijní průvodce financemi podniku* (2., aktualiz. vyd). Ekopress.
- Marková, H. (2024). *Daňové zákony: úplná znění platná v roce ..* (2024 ed.). Grada.
- Mužík, J., & Krpálek, P. (2017). *Lidské zdroje a personální management* (Vydání I). Academia.
- Řehoř, P., Adamová, M., Krninská, R., Pech, M., Rolínek, L., & Vrchota, J. (2018). *Management*.
- Šubrt, B., Svěřčinová, E., Leiblová, Z., Příhodová, V., Skoumalová, A., Daněk, A., Příkrylová, H., Šimčíková, R., Lukešová, D., Dorčáková, J., Mikyska, M., Krajčíková, Z., Ztratil, M., & Šupčíková, L. (1996-). *Abeceda mzdové účetní ...* ANAG.
- Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší* (2017 ed.). Grada.
- Vybihal, V. (2021). *Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce* (24 ed.). Grada Publishing.

Webové stránky

- Alma Career Oy and its subsidiaries. (2021). *Well-being ve firmě: Všechno, co byste měli vědět*. Alma Career. Retrieved October 30, 2023, from <https://magazin.almacareer.com/cz/well-being-ve-firme-vsechno-co-byste-meli-vedet>
- Berglová, L. (2017, November 27). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Grant Thornton. Retrieved October 28, 2023, from <https://www.gtnews.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>
- Bartůšková, Z. (2022, October 21). *Příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnancům*. Portál.POHODA.cz. Retrieved October 29, 2023, from <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnavatele-na-dopravu-zamestnancum/>
- Dubová, Z. (2023). Wellbeing v personalistice: Jak vytvářet pracovní prostředí, které podporuje zdraví a spokojenost zaměstnanců. *Orange Academy*. <https://orangeacademy.cz/clanky/wellbeing/>
- Edenred. Edenred. Retrieved October 29, 2023, from <https://www.edenred.cz/stravenky-zustavaji-i-v-roce-2023-nejvyhodnejsim-zamestnaneckym-benefitem>
- ESAP s.r.o. (2023, January 3). *Nepeněžní dary pro zaměstnance až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně*. Daňové tipy. Retrieved October 29, 2023, from <http://www.danovetipy.cz/clanky/detail/nezdanovane-prijmy-zamestnance-zamestnanecke-benefity-46>

Hauzarová, M. (2021). *Portál.POHODA.cz*. Portál.POHODA.cz. Retrieved October 3, 2023, from <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady---2/>

Janouš, V. (Ed.). (2023). Boj o home-office: Firmy chtějí lidi v kancelářích, práce z domova není kvalitní. *Deník*, 1. <https://www.denik.cz/ekonomika/home-office-firmy-20231002.html>

Jouza, L. *Sick days*. Retrieved October 29, 2023, from https://www.cssz.cz/documents/20143/404214/NP_10_2019_JOUZA.pdf/0e4a3ae4-a621-3941-50c5-57f21511b38e

Kadlec, M. (2021). *Příspěvky na životní a penzijní pojištění*. Portál.POHODA.cz. Retrieved October 29, 2023, from <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevky-na-zivotni-a-penzijni-pojisteni/>

Langerová, J. (2023). *Známe trendy v HR v roce 2023. Patří mezi ně nové benefity i rekvalifikace*. Podnikatel.cz. Retrieved October 29, 2023, from <https://www.podnikatel.cz/clanky/zname-trendy-v-hr-v-roce-2023-patri-mezi-ne-nove-benefity-i-rekvalifikace/>

Macháček, I. (2019, October 7). *Daňové řešení – zaměstnanecké akcie, opční akciový program*. Daně pro lidi. Retrieved October 29, 2023, from <https://www.daneprolidi.cz/clanek/danove-reseni--zamestnanecke-akcie-opcni-akciovvy-program.htm>

Macháček, I. (2021). *Zaměstnanecké zdravotní benefity*. Daně pro lidi. Retrieved October 29, 2023, from <https://www.daneprolidi.cz/clanek/zamestnanecke-zdravotni-benefity.htm>

Macháček, I. (2022, September 12). *Daňové řešení manažerského vozidla od roku 2022*. Daně pro lidi. Retrieved October 28, 2023, from <https://www.daneprolidi.cz/aktualita/danove-reseni-manazerskeho-vozidla-od-roku-2022-ak.htm>

Málek, J., Schindlerová, Z., & Kouklíková, R. (2023, November 28). *Vliv konsolidačního balíčku na pracovněprávní vztahy*. PEYTON legal. Retrieved December 6, 2023, from <https://www.peytonlegal.cz/vliv-konsolidacniho-balicku-na-pracovnepravni-vztahy-2/>

Ministerstvo spravedlnosti České republiky. (2024). *Výpis z obchodního rejstříku*. Veřejný rejstřík a Sběrka listin. Retrieved April 9, 2024, from <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=715370&typ=PLATNY>

MPSV, TREXIMA, SPOL. S R.O., 2024. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. MPSV, TREXIMA, SPOL. S R.O. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 2023-10-29]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VIII33Pruznapracovnidoba>

Nigrin, J. (2012, April 25). *Vzdělávání zaměstnanců a daňová uznatelnost nákladů*. Portál.POHODA.cz. Retrieved October 29, 2023, from <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/vzdelavani-zamestnancu-a-danova-uznatelnost-naklad/>

TIRAD s.r.o. (2024). *TIRAD s.r.o.* TIRAD s.r.o. Retrieved March 20, 2024, from <https://www.tirad.cz/o-nas/>

Jiná práce

Hunálová, L. (2010). *Zaměstnanecké benefity v účetním a daňovém systému podniku* [Bakalářská práce]. Jihočeská univerzita.

8. Seznam obrázků

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb.....	16
---	----

9. Seznam tabulek

Tabulka 1: Účtování jednotlivých zaměstnaneckých benefitů.....	17
Tabulka 2: Identifikace podniku.....	24
Tabulka 3: Nejvíce využívané benefity.....	32
Tabulka 4: Chybějící benefity.....	33
Tabulka 5: Nejdůležitější zaměstnanecké benefity.....	38
Tabulka 6: Zaměstnanecké benefity, které postrádají smysl.....	38

10. Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů.....	28
Graf 2: Váš věk.....	29
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	30
Graf 4: Pracovní pozice.....	30
Graf 5: Spokojenost s benefity.....	31
Graf 6: Informovanost o benefitech.....	32
Graf 7: Rozhodování výběru práce podle benefitů.....	34
Graf 8: Informovanost o benefitech.....	35
Graf 9: Vztah zaměstnaneckých benefitů k výkonu práce.....	36
Graf 10: Motivace k lepšímu pracovnímu výkonu.....	37

11. Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník.....	46
--------------------------	----

12. Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Zuzana Vodičková a jsem studentka posledního ročníku na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Tento dotazník je důležitý na vypracování mé bakalářské práce, a proto bych Vás chtěla poprosit o jeho pravdivé vyplnění. Jedná se o anonymní, jednoduchý a rychlý dotazník, který zabere jenom pár minut.

Předem moc děkuji!

1. Vaše pohlaví:

- Muž
- Žena

2. Váš věk

- Do 25 let
- 26-35 let
- 36- 45 let
- 46-55 let
- Nad 56 let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní vzdělání
- Střední odborné vzdělání s výučním listem
- Střední odborné vzdělání s maturitou
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání

4. Na jaké pozici pracujete?

- Pracovník ve výrobě
- Vedoucí pracovník
- Administrativní pracovník
- Ostatní pracovníci

5. Jste spokojen/a s benefity, které podnik nabízí?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

6. Víte, jaké benefity Váš zaměstnavatel nabízí?

- Ano
- Ne

7. Jaké benefity využíváte nejvíce/nejčastěji?

- Příspěvek na důchodové pojištění
- Vzdělání a rozvoj zaměstnanců
- Mobilní telefony
- Firemní tarif
- Automobil i pro soukromé účely
- Příspěvek na dopravu do zaměstnání
- Příspěvek na dovolenou
- Sick days
- Home office
- Příspěvek na stravování
- Příspěvek na zdravotní potřeby

8. Které benefity Vám ve společnosti naopak chybí?

9. Hrálο množství a kvalita benefitů významnou roli při rozhodování o zaměstnání u dané firmy?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

10. Jste ze strany zaměstnavatele dobře informováni o nabízených benefitech?

- Ano
- Spíše Ano
- Ne
- Spíše ne

11. Můžete někde najít přehled benefitů, které jsou společností nabízeny?

- Ano
- Ne

12. Motivují Vás zaměstnanecké benefity k lepšímu výkonu v práci?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

13. Co Vás nejvíce motivuje k lepšímu výkonu?

- Zaměstnanecké benefity
- Kariérní růst
- Zvýšení mzdy

14. Jaký benefit je pro Vás nejdůležitější?

15. Jaký benefit pro Vás postrádá smysl a nevyžíváte ho?
