

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku pro české firmy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**„Zaměstnanecké výhody z hlediska účetnictví a
z hlediska daňového systému“**

(Employees' Amenities from the Accounting and Tax System Perspective)

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Hana Hlaváčková

Autor:

Jitka Papoušková

České Budějovice

2008

Zadání

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zaměstnanecké výhody z hlediska účetnictví a z hlediska daňového systému“ vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění, s použitím literatury a studijních materiálů uvedených v literárním přehledu.

V Českých Budějovicích dne 18. 4. 2008

.....

Jitka Papoušková

Ráda bych poděkovala vedoucí bakalářské práce Ing. Haně Hlaváčkové za odborné vedení, její pomoc a podporu. Dále bych ráda vyjádřila své díky Ing. Aleši Chytrému a Ing. Dobromile Hlaváčkové za umožnění průzkumu poskytovaných zaměstnaneckých výhod ve společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s.

Summary

The bachelor thesis deals with employees' amenities issue. Employees' amenities belong to the inseparable instruments of contemporary management of human capital. Employees' amenities affect positively employees' contentment. Furthermore, they restrain fluctuation, encourage loyalty and motivate to higher and better performances.

The goal of this thesis was to characterize employees' amenities, their historical evolution and main meaning. The thesis was also focused on survey of the most known employees' amenities and their tax perspective from the employees' and employers' points of view.

The practical part was focused on analysis of employees' amenities which are provided in labour-law relations. A conducted survey showed how employees perceive their amenities, if they use them, are satisfied with them or if they prefer other amenities. The survey was realised in the JIP – Papírny Větrník, a. s. company and other companies of the Czech South territory as well so that the comparison of the survey was enabled.

Key words:

Employees' amenities, accounting, tax, employer, employee, feeding, superannuation insurance, health care.

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanecké výhody jsou v současné době jedním z neodmyslitelných nástrojů moderního managementu lidského kapitálu. Zaměstnanecké výhody mají pozitivní vliv na spokojenost zaměstnanců, snižují fluktuaci, pomáhají podporovat loajalitu, motivovat k vyšším a kvalitnějším výkonům.

Úkolem práce bylo charakterizovat zaměstnanecké výhody, jejich historický vývoj a hlavní význam. Práce byla také zaměřena na přehled nejznámějších zaměstnaneckých výhod, jejich zobrazení v účetnictví a jejich daňová hlediska ze strany zaměstnance i zaměstnavatele.

V praktické části práce byla vypracována analýza zaměstnaneckých výhod, které jsou v pracovněprávních vztazích poskytovány. Byl proveden dotazníkový průzkum, který ukazoval, jak zaměstnanci výhody vnímají, zda je využívají a jsou s nimi spokojeni nebo jestli preferují jiné zvýhodnění. Průzkum byl uskutečněn ve společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. a také v jiných firmách na území Jihočeského kraje, aby bylo možno vypracovat srovnání.

Klíčová slova:

Zaměstnanecká výhoda, účetnictví, daň, zaměstnavatel, zaměstnanec, stravování, penzijní připojištění, zdravotní péče.

Obsah

Úvod	9
1. Historie	10
2. Charakteristika a význam zaměstnaneckých výhod	12
3. Přehled nejznámějších zaměstnaneckých výhod	17
3.1 Poskytnutí motorového vozidla k soukromým účelům	17
3.2 Stravování zaměstnanců	19
3.2.1 Vlastní stravovací zařízení	20
3.2.2 Stravování zaměstnanců zajištěné ve vlastním zařízení zaměstnavatele prostřednictvím jiných subjektů	22
3.2.3 Stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů	22
3.3 Penzijní připojištění	23
3.4 Využívání zdravotnických a jiných zařízení, nadstandardní zdravotnická péče	24
3.4.1 Nadstandardní zdravotní péče	24
3.5 Rekreační zařízení	26
3.5.1 Rekreační zařízení z daňového hlediska	26
3.5.2 Poukaz na rekreaci z daňového hlediska	27
3.6 Prodej zboží či služby za cenu nižší, než je cena obvyklá	27
3.7 Nepeněžitě dary	28
3.8 Přechodné ubytování zaměstnanců	30
3.9 Odborný rozvoj zaměstnanců	31
3.9.1 Prohlubování kvalifikace	32
3.9.2 Zvýšení kvalifikace	32
4. Systém Kafetérie	35
5. Metodika a cíle	38
6. Dotazníkový průzkum	39
6.1 Interpretace výsledků dotazníkového průzkumu	39
6.2 Poskytování zaměstnaneckých výhod společností JIP – Papírny Větrní, a. s.	51
6.2.1 O společnosti	51
6.2.2 Jednotlivé zaměstnanecké výhody a systém jejich poskytování	52
6.2.3 Návrhy pro společnost JIP – Papírny Větrní, a. s.	63
6.3 Porovnání výsledků zjištěných průzkumem ve společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. a u ostatních společností	65
7. Prognóza vývoje zaměstnaneckých výhod	66

7. Závěr.....	68
8. Seznam literatury	69
9. Seznam příloh.....	70

Úvod

Zaměstnanecké výhody v současné moderní době patří mezi velice diskutované problematiky. Stále více firem se střetává s vysokou fluktuací zaměstnanců. Odchod zaměstnanců nezpůsobuje pouze problém z hlediska odlivu kvalitních pracovníků, ale představuje pro firmu velikou finanční zátěž, týkající se investic do nových zaměstnanců při zapracování, školení a nákladných vzdělávacích akcích. Nehledě na to netrvá den, týden ani měsíc, než nový pracovník získá přehled o své práci, důležitou praxi, potřebné zkušenosti a znalosti, aby si byl lidově řečeno „jistý v kramflecích“. Zaměstnavatelé se fluktuaci snaží zabránit poskytováním zaměstnaneckých výhod.

Zaměstnanecké výhody jsou v současné době jedním z neodmyslitelných nástrojů moderního managementu lidského kapitálu. Podniky stále častěji používají systémy benefitů k udržení stávajících zaměstnanců, k zesílení jejich motivace a zvyšování loajality pracovníků a k upevnění jejich spokojenosti při práci, ale i v soukromém životě. Velká skupina zaměstnavatelů si klade podstatnou otázku: „Jak se odlišit od ostatních na trhu, aby ti nejtalentovanější lidé chtěli pracovat pro nás a chtěli u nás i zůstat?“ Podnik, který se chce na vysoce konkurenčním trhu práce prosadit, se bez zaměstnaneckých výhod nemůže obejít, protože špičkových odborníků je stále nedostatek a zaměstnavatelé se o ně doslova přetahují a jsou ochotni za ně platit zlatem.

Dnes už lidi peníze příliš nemotivují a ke slovu se stále více dostávají benefity a různá nadstandardní ohodnocení. Personalisté se všeobecně drží jednoznačného hesla: „Kdo nenabídne k platu něco navíc, nemá dnes šanci.“ Pro zaměstnance je ale také velice důležité pracovní prostředí, vztahy s nadřízenými, kolegy či podřízenými, možnost seberealizace a samostatného rozhodování. Tuto myšlenku potvrzuje i personalista Aleš Křížek ze společnosti Robert Half, který říká: „Atmosféra a stabilita podniku jsou daleko důležitější než například třítisícový rozdíl ve mzdách.“ Jestliže mají zaměstnanci na pracovišti vyhovující podmínky, dobré vztahy s kolegy, jsou spokojenější, pak svou práci vykonávají efektivněji s požadovaným pracovním nasazením. Personalistka Vladimíra Josefiová důrazně zastává názor: „Pokud v organizaci není správné prostředí, pak žádné peníze ani další zdroje na udržení zaměstnanců nepomohou.“ Proto mnoho personalistů organizuje různé kolektivní večírky, sportovní akce, víkendové pobyty, na kterých se zaměstnanci lépe poznají, sjednotí a vytvářejí tak lepší pracovní tým. I tyto společenské akce se zařazují mezi zaměstnanecké výhody a jsou velice důležité.

1. Historie

Historie zaměstnaneckých výhod sahá do konce 19. století. Klasický kapitalismus tohoto století využíval dělníky tím, že je nutil pracovat co nejdelší dobu po celý rok, přičemž do pracovního kontraktu nebyla zahrnuta podmínka ochrany zaměstnanců, což způsobovalo, že dělníci byli udržováni v nejistotě, a tak pod tíhou atmosféry přijímali diktát dalších podmínek. V průběhu minulého století se v rámci rozvoje zaměstnanecké společnosti podařilo zabudovat do pracovních kontraktů takovou míru ochrany pracovní síly, že poměr mezi zaměstnanci a zaměstnavateli byl stále více vyrovnaný. Dřívější nejistota jako hlavní faktor motivace k práci byla vystřídána legislativou ochrany před nejistotou. (Keller, 2005)

V devadesátých letech minulého století se, zejména v regionálních podmínkách s problémovým trhem práce, v praxi projevovaly tendence odbourávat úsek péče o zaměstnance a redukovat jednotlivé kroky sociální politiky firem na pouhou soustavu peněžních dávek. Tyto posuny vedly k tomu, že se sociální politika firem projevovala jen v dílčích opatřeních než v celkovém systému péče o zaměstnance. V těchto podmínkách do jisté míry přežíval překonávaný akcent na hlavní pozitiva, jež lze vyjádřit v trojlístku navazujících požadavků, jako byly: levná pracovní síla, která poslušně plní své pracovní povinnosti a pracuje za dohodnutý fixní plat. (Janoušková, Kolibová, 2005)

Současní zaměstnanci dnes chtějí od svého zaměstnavatele kvalitativně jiné požitky, než požadovaly předcházející generace. Také zaměstnavatelé vyžadují jiný souhrn zralosti a dispozic pracovníka. Chtějí a hledají pracovníky se schopností se nejen flexibilně ale navíc s vlastní invencí přizpůsobovat novým podmínkám a rostoucím požadavkům nových technologií či náročné klientele apod. Jako přirozené se jeví, že pozměněný model požadavků i očekávání zaměstnavatelů oceňuje vyšší kvalitu podaného výkonu jinou formou odměny, jež je adresnější a pohyblivější formou odměňování. (Janoušková, Kolibová, 2005)

Postupem času se začaly na pracovním trhu objevovat různé druhy zaměstnaneckých výhod, i když ještě nebyly pod tímto označením vedeny. Systém podnikového přispívání na stravu byl v tuzemsku nastartován již v padesátých letech. Prvními poukázkami byly takzvané „rájenky“ – kartónové kartičky, které vypadaly podobně jako staré jízdenky na vlak. Ty ale umožňovaly stravování jen v socialistickém podniku Restaurace a jídelny.

Jednou z nejvíce nabízenou zaměstnaneckou výhodou bylo poskytnutí podnikového bytu. V hojné míře se stavěly panelové domy, ve kterých byly firemní byty. Tyto možnosti ubytování lákaly hlavně nové perspektivní zaměstnance, kteří nelenili a stěhovali se za novými pracovními příležitostmi. Tento benefit v průběhu let ztratil na důležitosti

a v průběhu 90. let se od něj odstupovalo. V zahraničí se opět poskytování bytu zaměstnancům stává moderním a velice motivujícím benefitem.

Mezi individuální služby patří obvykle spíše pečovatelské zaměření firmy vůči zaměstnanci před penzionováním a při odchodu do prvního důchodu. Tato zřetelná situace v životě zaměstnance i konkrétní firmy si právem zasluhuje trvalý zájem ze strany zaměstnavatelů, jak pro dosažení efektů na straně jednotlivce (pojem aktivního stáří, pocit sounáležitosti), tak i na straně firmy (seniorská životní zkušenost, často i rozhled a zejména znalost firemní praxe jsou cenným zdrojem informací). Je jen ke škodě, že kontakty se seniory se z firemní sociální politiky vytrácely v průběhu 90. let nejvíce. K tomuto postupu docházelo zřejmě pod tlakem ekonomických možností firem investovat do sociální politiky podniku a také díky převisu nabídky pracovní síly, která usilovala o získání pracovní příležitosti. (Janoušková, Kolibová, 2005)

V současném pojetí se už nejedná o rozdávání kolekcí a rekreací v podnikových ubytovnách, ale zejména se sleduje zlepšení motivace zaměstnanců při současné snaze vyplácet odměnu daňově efektivněji než formou mzdy. (Šteinfeld, Galuška, 2004) Z tohoto důvodu se v pracovně-právních vztazích objevují stále nové a nové typy zaměstnaneckých výhod. Klade se také veliký důraz na funkci personalistů, kteří mají za úkol řešit motivaci pracovníků. V současném světě se proto systémy nabízení zaměstnaneckých výhod neustále vyvíjí a rozšiřují.

2. Charakteristika a význam zaměstnaneckých výhod

Podnik, jako nástroj tvorby zisku, se neobejde bez lidského pracovního kapitálu. Firma, pokud se chce stát úspěšnou na trhu, se musí o svůj pracovní kapitál starat, vytvářet dobré pracovní prostředí a dbát o celkovou pohodu svých zaměstnanců. Proto v rámci své podnikatelské činnosti musí také investovat do spokojenosti svých zaměstnanců. Tomáš Baťa ve svém výroku: „Nejdřív je třeba vybudovat sebe, svoji vnitřní sílu, potom své lidi a ti vybudují firmu,“ spojoval své podnikatelské aktivity a úspěch s dobrou myšlenkou, se širším sociálním zázemím a kvalitními zaměstnanci.

Zaměstnanecké výhody jsou často označovány i pojmem *benefity*. Toto označení je odvozeno z latinského slova *beneficium*, kterým se vyjadřovala práva vyplývající ze zastávaného úřadu a funkce.

Zaměstnanecké výhody se staly jedním z fenoménů personální práce posledních let, alespoň pokud jde o nejrůznější moderní formy mimomzdového odměňování. Zejména se sleduje zlepšení motivace zaměstnanců při současné snaze vyplácet odměnu daňově efektivněji než formou mzdy.

Prosperující firma stojí na svých kvalitních a spokojených zaměstnancích. Proto by mělo být pro každou firmu stěžejní udržet si kvalitního a perspektivního zaměstnance. Zaměstnanecké výhody mají pozitivní vliv na spokojenost lidí, snižují fluktuaci, pomáhají podporovat loajalitu, udržovat si zaměstnance, posilovat vědomí sounáležitosti zaměstnance s firmou, zlepšovat jejich přístup k zákazníkům, motivovat je k podávání vyšších a kvalitnějších výkonů. Pomocí vhodného systému odměňování, se firmy snaží eliminovat určité negativní projevy chování zaměstnanců, jako je zvýšená absence či fluktuace talentů. Naopak se je snaží motivovat k inovativnímu přístupu a zodpovědnosti za svou práci a výsledky svého týmu.

Mimomzdová plnění zaměstnavatele jsou zaměřena i k posílení rovnováhy pracovního a soukromého (rodinného) života zaměstnance. Za tím účelem se klade důraz i na tzv. volnočasové aktivity zaměstnance. Odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní (Macháček, 2007).

V důsledku různorodosti je vhodné členit sociální politiku firmy v její konkrétní nabídce zaměstnaneckých výhod podle charakteristických vlastností do několika kategorií. Takový přístup umožňuje jejich lepší analýzu a prezentaci, protože firmy se snaží rozličnými způsoby realizovat vnitropodnikovou sociální politiku tak, aby dosáhly slibovaných efektů. Tvůrci systému podnikové sociální politiky určují její obsah a rozsah oprávnění, ale i přesnost, komplikovanost a transparentnost pravidel. (Janoušková, Kolibová, 2005)

- a) Podle časového horizontu je sociální politika firmy odlišitelná ve své operativní (okamžité) a strategické (dlouhodobé) vizi. V každé její podobě a reálné formě však je zdrojem řady výhod pro všechny zúčastněné strany.
- b) V konkrétním zaměření péče, jež se může soustředit přímo na zaměstnance nebo na pracovní prostředí, které pracovníka obklopuje a spolupodílí se na odváděném výkonu.
- c) Podle rozměru je sociální politika firmy členěna na individuální (či osobní služby) a skupinové služby.

Zaměstnanecké výhody mohou být tedy směřovány:

- **Plošně** na všechny zaměstnance. Mezi tyto výhody patří zejména stravování, buď formou závodního stravování, nebo poskytováním stravenek, hrazení preventivních zdravotních prohlídek, možnost zdravotních dní volna, příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění.
- **Individuálně** na jednotlivé konkrétní zaměstnance podle subjektivního rozhodnutí zaměstnavatele. Jedná se hlavně o pečovatelské zaměření firmy vůči zaměstnanci, který se ocitl v mimořádných osobních situacích. Jako individuální výhody se nejčastěji poskytují různé podpory při dlouhodobé nemoci, při odchodu do důchodu, příspěvky zaměstnankyním při narození dítěte, při živelních pohromách (např. pomoc zaměstnancům postižených při záplavách, půjčky na opravu nemovitostí zničených vichřicí, sněhem, kroupami atd.) a jiných nepříjemných událostech.
- **Skupinově** na určitou skupinu zaměstnanců podle jejich profese nebo podle postavení ve struktuře řízení. Skupinově jsou často umožňovány některé výhody poskytované i plošně. Dělíme je na dvě skupiny:

a) Příspěvky pro vytváření vhodných podmínek pro práci zaměstnanců

- Pracovní prostředí a ochrana práce (př. poskytování pracovních pomůcek, možnosti rekreace, relaxační víkendové lázeňské pobyty, rehabilitace, nepeněžní dary),
- antistresové programy (nabídka relaxačních programů, tréninkových programů pro zdokonalování se v komunikaci, řešení konfliktů či řízení času),
- kvalifikační struktura a kariérový růst zaměstnance (podnikové vzdělávání, jazykové kurzy, přednášky o nových zákonech, účetních postupech, bezpečnosti práce apod.).

b) Příspěvky na zdokonalování životních podmínek a kvality života zaměstnanců

- Doprava do zaměstnání, možnost využívat služební automobil i pro soukromé účely,
- možnosti ubytování,
- stravování (poskytování stravenek, zajištění jídel během pracovní směny)
- zajištění v nemoci a ve stáří (př. penzijní připojištění),
- zdravotní péče (podnikový lékař, očkování, vitaminové balíčky, hrazené preventivní prohlídky, zdravotní dny volna apod.),
- péče o rodinné příslušníky (činnosti pro děti, kulturní nebo sportovní akce pro celé rodiny atd.),
- podpora volného času (poukazy na rekreaci, volné vstupenky do divadla, permanentky na sport apod.).

Zaměstnanecké výhody, které se přidělují podle určité pozice a funkce v podniku, tj. skupinově pro určité vybrané procento pracovníků, se podle (Janoušková, Kolibová, 2005) rozdělují takto:

- a) **péče o vrcholový management** (služební telefon, notebook a automobil, připojení k internetu);
- b) **péče o zaměstnance v roli samoživitele** (pro matky či otce s nezaopatřenými dětmi např. pružné pracovní doby, nejčastěji pružného dne, ale i týdne, kdy zaměstnanec může pracovat v době, která mu vyhovuje, ale musí odvést zákonem stanovenou pracovní dobu, půjčky k překlenutí tíživé finanční situace);
- c) **péče o osoby se zdravotním handicapem** (jde o podporu talentu subjektu a snahu přispět k maximálnímu využití potenciálu těchto zaměstnanců, např. možnost zaměstnání na zkrácený úvazek);
- d) **práce se seniory** (program pro bývalé zaměstnance, aby mohli být v kontaktu s posledním zaměstnavatelem a mohli oboustranně výhodně zúročit zkušenosti, např. připojení k internetu, angažování pro potřeby podnikového vzdělávání pro současné zaměstnance, účast na některých firemních akcích apod.);
- e) **péče o zaměstnankyně na mateřské dovolené** (program pro zaměstnance, aby mohli sledovat vývoj firmy a nevraceli se nepřipraveni, např. připojení k internetu, finanční podíl na úhradě části jazykového kurzu, dalšího vzdělávání formou e-learningu, účast na některých firemních akcích apod.);
- f) **práce s osobami s nízkou sociální a kulturní úrovní, členy etnik.**

Rozhodnutí o druhu poskytovaných zaměstnaneckých výhod není jednoduché. Preference zaměstnanců k různým benefitům se liší především v závislosti na pohlaví, věku, vzdělání a délky zaměstnání v podniku. Zaměstnavatel by měl mít dostatek informací o tom, zda příslušnou výhodu skutečně zaměstnanci vnímají pozitivně a zda je dostatečně motivuje k lepším výkonům a pracovnímu nasazení v souladu s podnikovými a personálními cíli. Mělo by být zřejmé, zda poskytované a připravované výhody jsou přesně tím, co zaměstnanci očekávají, požadují a oceňují. V některých případech je efektivní použít volitelný systém, který umožní vynakládat prostředky na služby, které zaměstnanci skutečně chtějí, a vyhovět i specifickým zájmům některých zaměstnanců. Samostatná volba benefitů napomáhá posilovat osobní odpovědnost zaměstnance a nutí ho, aby se zajímal o mechanismy řízení a výsledky hospodaření podniku. Podnik může při správné volbě vhodných benefitů ušetřit tím, že nebude vynakládat prostředky na služby, o které zaměstnanci nemají zájem a využijí je minimálně.

K poskytování zaměstnaneckých výhod určených všem zaměstnancům firmy mohou zaměstnavatelé podle (Macháček, 2007) použít dva způsoby:

- **Fixní systém benefitů** – zaměstnavatel vybere základní zaměstnanecké výhody s určením pro všechny zaměstnance a je na samotném zaměstnanci, zda tyto benefity využije nebo ne. Největší nevýhodou takového poskytování zaměstnaneckých výhod je, že zaměstnavatel investuje do určitého programu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci nemusí mít o ně zájem (př. zabezpečení vstupenek do bazénu, na kulturní akce, vitaminové přípravky, očkování proti chřipce apod.)
- **Flexibilní systém benefitů** (kafetérie systém) – jde o systém, umožňující zaměstnancům vybrat si v rámci stanoveného firemního balíčku zaměstnaneckých výhod (bufetový systém) a stanoveného limitu bodů pro každého zaměstnance takové benefity, které budou nejvíce vyhovovat danému zaměstnanci. Při výběru benefitů vychází zaměstnanec z bodově ohodnocené příslušné zaměstnanecké výhody a z celkové výše přidělených bodů k čerpání benefitů. Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů podle vlastních preferencí.

Při rozhodování o poskytování zaměstnaneckých výhod by měl zaměstnavatel respektovat určité principy a přihlížet k následujícím zásadám:

1. **Zaměstnanecké výhody musí podporovat strategii zaměstnavatele.** Je třeba volit takové výhody, které podpoří žádoucí chování a jednání zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel má vysoký zájem na udržení dobrého zdraví zaměstnanců, nabídne jim např. úhradu očkování proti chřipce, poskytne jim poukázky na plavání nebo vitamínové přípravky. Záleží-li zaměstnavateli na bohaté jazykové vybavenosti zaměstnanců, nabídne jim bezplatnou účast v jazykových kurzech. Mnohé obchodní společnosti, zejména nadnárodní, mají dobré zkušenosti s rozdílným motivováním zaměstnanců v různých pracovních pozicích, a to i s přihlédnutím k době trvání zaměstnání a k věkové kategorii. Jiné potřeby a nároky mívá začínající mladý zaměstnanec a jiné zkušený zaměstnanec středního věku. Nabídka musí být flexibilní. Tím se dosáhne příznivé firemní kultury, chování a motivace.
2. **Je třeba respektovat český právní řád.** Poskytováním zaměstnaneckých výhod jen některým zaměstnancům nebo některým skupinám nesmí dojít k protiprávní diskriminaci (§ 13 odst. 2, písm b), c) zákoníku práce: *Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání. Musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.* Na to musí dávat pozor ti zaměstnavatelé, kteří nabízejí odlišné výhody jednotlivým kategoriím zaměstnanců. Porušení některých ustanovení zákoníku práce může způsobit i daňové problémy.
3. **Zaměstnanecké výhody by měly vést k úspoře nákladů zaměstnavatele.** K úspoře nákladů vedou ty výhody, které se nezahrnují do zdanitelného příjmu zaměstnance, např. poskytování stravenek, umožnění závodního stravování, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na sportovní aktivity zaměstnanců. U těchto výhod je zpravidla jejich poskytování výhodné, přestože jejich motivační účinek je nízký nebo nulový.
4. **Poskytované zaměstnanecké výhody by měly posilovat konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce.** Není příliš výhodné využívat velký počet zaměstnaneckých výhod. Zpravidla je výhodnější zavést dokonale propracovaný systém s nižším počtem výhod orientovaný na rozhodující podnikové cíle. Vhodné bývá vytváření balíčku výhod.

3. Přehled nejznámějších zaměstnaneckých výhod

3.1 Poskytnutí motorového vozidla k soukromým účelům

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout firemní motorové vozidlo jak pro služební, tak i pro soukromé účely. V dnešní době se už tato zaměstnanecká výhoda považuje do jisté míry od určité pozice a funkce v podniku za standard. Tento benefit se poskytuje zejména vybraným manažerům středního a vrcholového řízení firmy.

Vozidlo může zaměstnanci poskytnout každý zaměstnavatel, ať se jedná o právnickou osobu, nebo o podnikatele-fyzickou osobu. Poskytnout lze jakékoliv motorové vozidlo – osobní automobil, dodávkový automobil, nákladní automobil či motocykl. Zaměstnavatel pro výše uvedené účely může poskytnout jak vozidlo zahrnuté v obchodním majetku firmy, tak vozidlo najaté formou finančního pronájmu nebo operativního leasingu, resp. i vozidlo vypůjčené z půjčovny. (Macháček, 2007)

Daňové hledisko ze strany zaměstnance

Příjem vzniklý z možnosti bezplatně využívat přidělené služební vozidlo i pro soukromé účely, je vždy součástí zdanitelné mzdy zaměstnance. Výši částky, která je započítávána do zdanitelné mzdy, určuje jednoznačně § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů: *„Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší.“* Nově od 1. 1. 2008 se 1 % vstupní ceny zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Do celkového základu daně zaměstnance se zahrne 1 % vstupní ceny automobilu zvýšené o pojistné placené zaměstnavatelem, tzn. o 35 %.

Minimální výše tohoto nepeněžního příjmu je podle zákona určena částkou 1 000 Kč. Pokud zaměstnanec využíval po část měsíce jedno vozidlo a v další části vozidlo jiné, je zdanitelným příjmem 1 % vstupní ceny vozidla s vyšší cenou. Jestliže zaměstnanec měl k dispozici v jednom kalendářním měsíci dvě nebo více vozidel, je zdanitelným příjmem 1 % z úhrnu vstupních cen všech vozidel. Technické zhodnocení zvyšuje vstupní cenu vozidla v kalendářním měsíci, ve kterém je uvedeno do užívání. Nepeněžní příjem 1 % ze vstupní ceny se počítá ve stejné výši ze vstupní ceny, pokud se jedná o vozidlo nové, ale i o vozidlo

starší. K opotřebení vozidla a k výši jeho zůstatkové ceny v době předání vozidla zaměstnanci k využívání se nepřihlíží.

Využívání vozidla při cestě do zaměstnání i ze zaměstnání se považuje za soukromé účely, nemají proto charakter pracovní cesty a nejsou součástí pracovní doby, ani nejsou považovány za plnění pracovních úkolů. Nepeněžní příjem z využívání motorového vozidla se nezapočítává do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Náklady na pohonné hmoty

Náklady na pohonné hmoty, jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji. Spotřeba pohonných hmot se ale nesmí týkat soukromých cest zaměstnance, a proto musí docházet pravidelně k vyúčtování soukromých jízd. Zaměstnanec je povinen vést knihu jízd, kde přesně rozliší cesty spojené se služební cestou a cesty za soukromým účelem.

Pracovníci účtárny na konci zdaňovacího období provedou výpočet ceny za spotřebované pohonné hmoty. Při této kalkulaci se zohledňuje počet ujetých kilometrů za soukromé cesty, průměrná spotřeba na základě informací uvedených v technickém průkazu, průměrná cena pohonných hmot v daném měsíci. Do celkové částky odváděné zaměstnavateli se musí připočíst i hodnota DPH. Tuto výši DPH musí poté zaměstnavatel odvést v rámci přiznání k DPH jako daň na výstupu. Je proto nutné, aby vyúčtování probíhalo v pravidelných intervalech minimálně za zdaňovací období k dani z přidané hodnoty.

Existuje také možnost, že zaměstnanec náklady na pohonné hmoty spotřebované při soukromých jízdách nebude zaměstnavateli sám hradit. V případě této možnosti se musí na konci měsíce provést také zúčtování spotřeby pohonných hmot připadající na zaměstnance. Výše této částky se zahrne do základu daně z příjmu fyzických osob a do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. I v tomto případě musí částku DPH zaměstnavatel uplatnit na výstupu v rámci svého daňového přiznání.

Ostatní náklady

Mezi ostatní náklady související s provozem motorového vozidla souvisí např. opravy, garanční prohlídky, dálniční známky, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, náklady na garážování atd. Je důležité rozdělit, jestli tyto náklady souvisí se služebními nebo soukromými účely. Jestliže jsou náklady spojeny se služebními cestami, považují se tyto částky za daňově uznatelné. Jsou-li ale tyto náklady použity pouze k soukromým účelům, jedná se o částky daňově neuznatelné a zaměstnanci se musí zahrnovat do základu daně i do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

Z hlediska účtování

Poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely	MD	D
Faktura přijatá 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		
a) srážkou ze mzdy	331	335
b) platba	211	335

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

3.2 Stravování zaměstnanců

Stravování patří k jedné ze základních lidských potřeb. Proto je zaměstnavatel povinen podle zákoníku práce umožnit zaměstnancům, aby si v průběhu pracovní směny své vlastní stravování zaopatrili. Zajištění vlastního stravování je plně osobní věc zaměstnance. Zaměstnavatel se může na stravování finančně i organizačně podílet, nebo je plně zajistit. Není to však jeho povinnost, ale dobrá vůle. Jedná se o fakultativní plnění zaměstnavatele, které plyne z jeho vlastního rozhodnutí. Poskytování stravování zaměstnancům patří k nejčastějším zaměstnaneckým výhodám.

Podmínky stravování zaměstnanců se upravují v kolektivní smlouvě nebo se stanoví ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Ve smlouvě nebo v předpisu jsou uvedeny zejména podmínky pro vznik práva na toto stravování, výše finančního příspěvku, vymezení skupiny zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem. Zaměstnavatel má tři možnosti poskytování stravování:

- nákup stravenek a jejich prodej zaměstnancům s finančním příspěvkem zaměstnavatele,
- stravování zaměstnanců zajištěné ve vlastním zařízení činností zaměstnavatele,
- stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů
 - dovážení stravy od jiného provozovatele stravovacího zařízení a její výdej ve vlastním zařízení,
 - stravování v restauraci,
 - stravování zaměstnanců smluvně zabezpečené ve stravovacím zařízení jiného provozovatele.

Zaměstnancem pro účely zajištění stravování se rozumí:

- a) fyzická osoba, která je v pracovněprávním vztahu ke svému zaměstnavateli:
 - v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy,

- na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti),
- b) člen družstva, společník a jednatel společnosti s ručením omezeným, komanditista komanditní společnosti, který pobírá příjem ze závisle činnosti,
- c) člen statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti nebo družstva pobírající odměnu za svoji práci v tomto orgánu.

Podnikatel – fyzická osoba nemůže být pro účely závodního stravování považován za zaměstnance. Podnikatel má samozřejmě právo využívat stravování poskytované ve svém stravovacím zařízení nebo poskytované prostřednictvím jiných subjektů. Nelze však u něj uplatnit daňový režim platný pro zaměstnance. Veškeré příspěvky vynaložené na stravování využitě samotným podnikatelem, mají charakter výdajů (nákladů) na jeho osobní potřeby. Jsou proto neuznatelné z hlediska daně z příjmu.

Daňové hledisko ze strany zaměstnance – obecný pohled

Podle § 6 odst. 9, písm. b) ZDP je *hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů od daně osvobozena*. Uvedené osvobození je absolutní. Toto osvobození není nijak závislé na daňové účinnosti nebo neúčinnosti vynaložených nákladů u zaměstnavatele. Nemůže vzniknout žádná daňová povinnost ani v případě, kdy je stravování poskytnuto zcela bezplatně.

Vztah k sociálnímu a zdravotnímu pojištění

Příspěvek zaměstnavatele, který je považován za daňově uznatelný náklad se nezahrnuje do vyměřovacího základu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Tato zásada se uplatňuje u požitků zaměstnance, které jsou osvobozeny od daně z příjmu. Příspěvek převyšující limit daňové uznatelnosti se započítává do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální i zdravotní pojištění.

3.2.1 Vlastní stravovací zařízení

Velké podniky (tj. podniky, které zaměstnávají velký počet zaměstnanců) mají vlastní prostory, ve kterých je provozována kuchyně, jídelna, kantýna, či jiné zařízení na přípravu a výdej jídla. Jídlem se zpravidla rozumí jídlo, které svým složením a objemem má charakter běžného oběda. Jeho složení nesmí obsahovat potraviny, jejichž konzumace je v průběhu pracovní doby zakázána zákoníkem práce – tzn. alkoholické nápoje a jiné návykové látky.

Z hlediska daně z příjmu

Zaměstnavatel je povinen oddělit ve svém účetnictví daňově účinné náklady na provoz (tj. odpisy nemovitosti a movitého vybavení kuchyně a jídelny, opravy a udržování tohoto majetku a zařízení, spotřeba elektrické energie, plynu, vody, mzdové náklady včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění pracovníků zabezpečujících stravování, mycí, čistící a dezinfekční potřeby apod.) a daňově neúčinné náklady na potraviny.

Hodnota potravin (tj. hodnota surovin potřebných pro výrobu pokrmů) se tedy z daňového hlediska nemůže započítávat do daňově uznatelných nákladů podniku a měla by proto být hrazena zaměstnancem (tj. strávníkem). Pokud strávník tuto hodnotu potravin uhradí, pro zaměstnavatele je tato hodnota výnosem, který nepodléhá dani z příjmu. Jestliže tyto příjmy od zaměstnanců převyšují náklady na spotřebu potravin, je zaměstnavatel povinen rozdíl zdanit daní z příjmu. Výdaje vynaložené na potraviny je možno zčásti nebo zcela hradit ze sociálního fondu nebo ze zisku zaměstnavatele po jeho zdanění.

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP *patří mezi náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů i výdaje vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu.* Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. U zaměstnance, s nímž byla sjednána nebo mu povolena kratší pracovní doba, se tato kratší doba považuje za dobu odpovídající pracovní směně.

Daňová účinnost se vztahuje i na poskytování stravování ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnancům po dobu jejich čerpání dovolené nebo po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti. (Macháček, 2007)

Z hlediska daně z přidané hodnoty

Pokud je zaměstnavatel (tj. poskytovatel závodního stravování) plátcem daně z přidané hodnoty, považuje se stravování za zdanitelné plnění. Toto plnění podléhá snížené sazbě daně. Za základ daně se považuje cena jídla hrazená zaměstnavatelem – tj. cena včetně DPH. Zaměstnavatel si v tomto případě může uplatnit daň na vstupu u nakoupených plnění pro potřeby závodního stravování, a to i plnění potřebná pro provoz tohoto zařízení, tak i z pořízení surovin.

3.2.2 Stravování zaměstnanců zajištěné ve vlastním zařízení zaměstnavatele prostřednictvím jiných subjektů

Způsob zajištění stravy tímto způsobem může probíhat na základě různých smluvních vztahů a může mít různé organizační podoby. Nejčastěji bývá provozován na základě mandátní smlouvy. Mandatář zajišťuje ve stravovacím zařízení mandanta (závodní jídelně) stravování pro zaměstnance mandanta (zaměstnavatele). Daňové hledisko je v tomto případě stejné, jako u poskytování jídel ve vlastním stravovacím zařízení.

3.2.3 Stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

V tomto případě se postupuje také podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 Zákona o dani z příjmu. Příspěvek zaměstnavatele se považuje za daňově uznatelný náklad až do výše 55 % ceny jednoho jídla v průběhu jedné odpracované směny. Výše 55 % je stanovena podle ZDP jako maximální hranice příspěvku s daňovou účinností. Hranice příspěvku není žádným platným předpisem omezena, je pouze stanoven limit pro jeho daňovou účinnost.

Náklady spojené s dovozem a výdejem jídla

Vedlejší náklady jsou daňově uznatelné v plném rozsahu a jejich hodnota se nepovažuje za součást ceny jídla, proto se na ni limit maximálně 55 % daňové účinnosti nevztahuje.

Poskytnutí stravenek zaměstnancům

V současné době je oblíbená forma poskytování stravenek, které je možno použít při úhradě v libovolné provozovně veřejného stravování. Zaměstnavatele tento způsob nejméně zatěžuje a zaměstnanci dává nejvíce svobody výběru. Z hlediska dodržení legislativních podmínek daného plnění se naráží na určitá úskalí (Stravenky se použijí místo na oběd v rámci pracovní směny na rodinný nákup, protože se dá jimi zaplatit i ve vybraných prodejnách. Z tohoto důvodu není dodržena zásada výdeje jedné stravenky za jednu odpracovanou směnu apod.). (Janoušková, Kolibová, 2005)

Záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, jakou výši hodnoty stravenky svému zaměstnanci poskytne a také, za jakou částku z nominální hodnoty stravenky bude tuto stravenku zaměstnanci prodávat. Stravenka může být zaměstnancům poskytována zcela bezplatně.

Daňové hledisko ze strany zaměstnance

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravenky a to buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak celá

nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. (Macháček, 2006)

Z hlediska účtování

Příspěvky na stravování - Vlastní závodní jídelna	MD	D
Pořízení potravin na přípravu pokrmů	111	211,221,321
Převzetí potravin na sklad	112	111
Spotřeba potravin pro přípravu jídel - nedaňový náklad	501 N	112
Část hrazená zaměstnancem	331	648

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

Příspěvek na stravování - poskytnutí stravenek	MD	D
Nákup stravenek	213	321,221,211
Vydání stravenek zaměstnancům		
a) část hrazená zaměstnancem	211	213
b) část hrazená organizací podle příslušných předpisů - daňový náklad	527 D	213
c) část hrazená organizací nad rámec příslušných předpisů - nedaňový náklad	528 N	213

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

3.3 Penzijní připojištění

Penzijní připojištění se státním příspěvkem je pro zaměstnavatele jednou z nejvýhodnějších forem poskytování zaměstnaneckých výhod. Tento benefit je velice mladý a neustále se rozvíjí. Z důvodu nekvalitní důchodové politiky a jejího hrozícího kolapsu, je budoucnost starobních důchodů nejasná. Proto narůstá počet lidí, kteří si zřizují penzijní připojištění, aby v důchodu měli tzv. na přilepšenou. A proč si neuzavřít penzijní připojištění, když na něj přispívá i zaměstnavatel.

Tuto problematiku legislativně upravuje zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Připojištění si může s příslušným penzijním fondem uzavřít každý občan starší 18 let s trvalým bydlištěm na území České republiky. Na základě smlouvy vzniká účet, na který jsou zasílány příspěvky. Výše příspěvku není vůbec limitovaná žádnou hranicí a je zde možnost, aby zaměstnancům přispívali na tento účet také jejich zaměstnavatelé. Hlavním cílem penzijního fondu je zhodnotit veškeré vložené prostředky podle dosaženého výsledku hospodaření a nabízí také vyšší zhodnocení finančních prostředků, než na termínovaných vkladech nebo běžných účtech banky

Z pohledu zaměstnavatele

Přispívání zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců je upraveno vnitřními předpisy nebo uvedeno v kolektivní smlouvě. Je zde stanoven okruh zaměstnanců, kterým bude příspěvek poskytován a jeho výše. Nově od 1. 1. 2008 je daňově uznatelný příspěvek

ve výši, která je stanovena ve vnitřním předpise nebo kolektivní smlouvě.

Z pohledu zaměstnance

Podle § 6, odst. 9. písm. p) je od daně osvobozen příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu v úhrnu maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Další podmínkou je, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně ne dříve, než v roce dosažení věku 60 let. Jestliže zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na pojištění vyšší než 24 000, půjde o zdanitelný příjem, který vstoupí u zaměstnance do základu pro výpočet daně.

Z hlediska účtování

Příspěvek na penzijní připojištění	MD	D
Část PP hrazená zaměstnancem srážkou ze mzdy	331	379
Část PP hrazená zaměstnavatelem	528	379
Poukázání PP penzijnímu fondu	379	221

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

3.4 Využívání zdravotnických a jiných zařízení, nadstandardní zdravotnická péče

Zaměstnavatel, který se stará o kulturní či sportovní vyžití zaměstnanců, jejich sociální potřeby a o zdraví, má možnost zaměstnancům umožňovat návštěvu různých typů zařízení:

- předškolní zařízení pro děti (jesle, mateřské školy),
- kulturní zařízení,
- sportovní a tělovýchovná zařízení,
- zdravotnická zařízení,
- závodní knihovny apod.

Existují dvě varianty poskytování těchto zařízení:

- a) zaměstnavatel provozuje vlastní zařízení,
- b) zaměstnavatel přispívá za předem stanovených podmínek jiné fyzické či právnické osobě za provozování zařízení.

3.4.1 Nadstandardní zdravotní péče

Pro každého zaměstnavatele je jedním z hlavních cílů dobrý chod podniku či nepřetržitý výrobní provoz. Onemocnění pracovníků může tento záměr velice ovlivnit. Proto je pro zaměstnavatele velice výhodné investovat prostředky do preventivní péče o zdraví

zaměstnanců. Poskytování tohoto benefitu je v současné době značně rozšířené. Mezi tyto zaměstnanecké výhody můžeme zahrnout zejména:

- úhradu masážních služeb, rehabilitačních a posilovacích cvičení,
- poskytování vitaminových balíčků,
- úhradu cílených lékařských prohlídek.

Daňové hledisko ze strany zaměstnance

Jestliže zaměstnanec navštěvuje některé z uvedených zařízení a nezáleží na tom, zda toto zařízení provozuje sám zaměstnavatel nebo jiná osoba, vzniká zaměstnanci nepeněžní plnění, které je osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnuje se ani do vyměřovacího základu zdravotního a sociálního pojištění. Pro toto osvobození musí být ale splněna podmínka nepeněžitého plnění, čímž zaměstnanec nedostane žádné finanční prostředky, ale veškeré náklady spojené s využitím zařízení hradí přímo zaměstnavatel.

Zákon o dani z příjmu § 6, odst. 9, písm. d) také umožňuje považovat za nepeněžní příjem i poskytnutí zařízení pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Daňové hledisko za strany zaměstnavatele

Daňově neúčinné náklady

Zákon o dani z příjmu § 25, odst. 1, písm. h) uvádí, že za výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmu pro daňové účely nelze uznat zejména nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě:

- 1. příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce,*
- 2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení.*

Podle zákona o dani z příjmu § 25, odst. 1, písm. k) *za daňově účinné náklady nelze uznat ani výdaje převyšující příjmy v zařízení k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob, přičemž výdaje i příjmy se posuzují za každé zařízení samostatně.* Z citovaného ustanovení vyplývá, že u těchto zařízení jsou daňově účinné náklady limitovány celkovou výší příjmů, které z tohoto zařízení plynou. Pro přehlednost a zajištění průkaznosti při účtování a vykazování vlivu na daňový základ společnosti, se doporučuje, aby účetní jednotky sledovaly jednotlivá zařízení na samostatné analytické evidenci a zvlášť evidovaly jednotlivé příslušné hodnoty (odpisy, nájemné, elektřinu, vodu, plyn...). (Šteinfeld, Galuška, 2004)

Daňově účinné náklady

Ustanovení § 24 odst. 2, písm. j), bod 2 umožňuje uznat za daňově účinné výdaje na závodní preventivní péči poskytovanou v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy (zákon o péči o zdraví lidu) a nehrazené zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření.

Z hlediska účtování

Zdravotnická a jiná zařízení	MD	D
Faktura přijatá za služby od kulturních nebo sportovních zařízení - daňové náklady	518 D	321
Faktura přijatá za služby od kulturních nebo sportovních zařízení - nedaňové náklady	518 N	321
Nadstandardní zdravotní péče pro zaměstnance	427	211

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

3.5 Rekreační zařízení

Rekreací jakožto formou odpočinku a nabytí nových sil do další práce nepohrdne snad žádný zaměstnanec. Obzvlášť tehdy, když ji obdrží od zaměstnavatele výhodněji či dokonce zdarma. (Šteinfeld, Galuška, 2004)

V tomto případě se může jednat o dvě varianty:

- zaměstnavatel poskytuje vlastní rekreační zařízení,
- zaměstnavatel nabídne zaměstnanci poukaz na rekreaci.

3.5.1 Rekreační zařízení z daňového hlediska

Ze strany zaměstnance

Před nabídkou tohoto benefitu je velice důležité pečlivě propracovat pravidla provozu, financování a užívání tohoto rekreačního objektu. Zákon o dani z příjmu umožňuje vnímat využívání tohoto zařízení jako nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob a není ani zahrnován do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Toto nepeněžité plnění se zároveň týká i příslušníků rodiny zaměstnance.

Ze strany zaměstnavatele

Zákon o dani z příjmu § 25, odst. 1, písm. k) říká, že *za daňově účinné náklady nelze uznat ani výdaje převyšující příjmy v zařízení k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob, přičemž výdaje i příjmy se posuzují za každé zařízení samostatně.*

Z tohoto vyplývá nutnost vedení nákladů a výnosů z provozu rekreačního zařízení samostatně tak, aby bylo možné u každého takového zařízení zjistit výsledek hospodaření, přičemž dosažená ztráta nebude daňově účinná. (Šteinfeld, Galuška, 2004)

3.5.2 Poukaz na rekreaci z daňového hlediska

Z hlediska zaměstnance

I v tomto případě se jedná o osvobozené plnění podle § 6, odst. 9 zákona o dani z příjmu. Musí být splněna ale podmínka, že se jedná o nepeněžní plnění, tj. poukaz musí zaplatit přímo zaměstnavatel v cestovní kanceláři a následně ho předat zaměstnanci. Je zde ale zákonem stanovena částka osvobození ve výši 20 000 Kč za kalendářní rok. Poukázka v hodnotě nad tento limit už nepatří mezi osvobozená plnění. Hodnota nepeněžního plnění se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění.

Z hlediska zaměstnavatele

Ze strany zaměstnavatele je tento náklad daňově neuznatelný.

Z hlediska účtování

Rekreační zařízení	MD	D
Přímá úhrada za poukazy za rekreaci a lázeňské poukazy	427	211,221
Tržby z rekreačních zařízení přijaté v hotovosti od zaměstnanců	211	601,602,604

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

3.6 Prodej zboží či služby za cenu nižší, než je cena obvyklá

V některých oborech podnikání mohou být konečné výstupy firmy pro zaměstnance velice zajímavé, a proto mohou zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytovat materiál, výrobky, zboží nebo služby za výhodnější podmínky nebo zdarma. Cena těchto produktů může být nižší, než je cena, za kterou je poskytuje zaměstnavatel svým obchodním partnerům (tj. odběratelům) a jiným osobám. Zaměstnanec tak může určité zboží nebo služby získat levněji, než na volném trhu. Tato zaměstnanecká výhoda je velmi vítaným doplňkem ke mzdě, a proto je pro zaměstnance velice motivující.

Daňové hledisko ze strany zaměstnavatele

Poskytnutá sleva je nepeněžním příjmem zaměstnance. Z pohledu daně z příjmu se nepeněžní příjem staví na stejnou úroveň jako příjem peněžní (zákon o dani z příjmu § 3 odst. 2), proto platí stejné zásady jako pro zdanění peněžního příjmu. Správné ocenění nepeněžního příjmu je velice důležité pro jeho správné zahrnutí do zdanitelné mzdy zaměstnance. Výše nepeněžního příjmu je stanovena zákonem o dani z příjmu v § 6 odst. 3), a to jako částka, o kterou skutečná kupní cena je nižší než cena:

- o zjištěná podle zvláštního právního předpisu (Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku a o změně některých zákonů),

O kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám.

Hodnota nepeněžního příjmu (tj. slevy) se vypočítává z ceny produktu včetně DPH. Poskytnutá sleva je nepeněžním příjmem zaměstnance a tento rozdíl je zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Z pohledu zaměstnavatele

Prodej zboží a poskytování služeb patří mezi základní činnosti podnikatele, při nichž by mělo být dosahováno zisku, pokrývajícího základní potřeby podniku. Podnikatel obvykle prodává zboží a poskytuje své služby za ceny, které v podstatě odpovídají potřebám a možnostem trhu. Má-li být cena snížena, dochází ke snížení jeho zisku. Ke snížení prodejních cen dochází běžně při sezónních cenových výkyvech a v období výprodejů. Snížení ceny pro zaměstnance, pokud tento způsob zaměstnavatel využívá jako doplněk formy zvýhodnění zaměstnanců, bývá trvalé, a takto dosahovaná cena je proto odlišná od ceny, za kterou jsou zboží a služby realizovány běžným spotřebitelům. (Šteinfeld, Galuška, 2004) Pro zaměstnavatele je daňově účinným nákladem hodnota zboží (služeb) do výše úhrady provedené zaměstnancem. V opačném případě se jedná o náklad nedaňový.

Z hlediska účtování

Poskytnutí zboží zaměstnancům za zvýhodněné ceny	MD	D
Prodej zboží zaměstnanci	335	604
Vyskladnění zboží - daňové náklady	504 D	132
Vyskladnění zboží - nedaňové náklady	504 N	132
a) srážkou ze mzdy	331	335
b) platbou v hotovosti	211	335

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

3.7 Nepeněžité dary

Často se ve firmách objevuje, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům dary v souvislosti s nepříznivou situací zaměstnance, při životním nebo pracovním jubileu nebo při mimořádných situacích.

Nepeněžní dary může tedy zaměstnavatel umožňovat:

- a) za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech,
- b) za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru (ocenění dárcovství krve, dobrovolná práce se staršími, nemohoucími spoluobčany, práce s dětmi např. při organizování dětských táborů apod.),

- c) při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele (do pracovního výročí lze započítat i dobu trvání pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů),
- d) při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- e) při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu.

Z hlediska daňového a z hlediska výpočtu sociálního a zdravotního pojištění

U této zaměstnanecké výhody se zaměstnavatel musí zejména řídit § 6 odst. 9 písm. g) zákona o dani z příjmu, který říká: „*Hodnota nepeněžních darů poskytovaných ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance.*“

Hodnota nepeněžního daru se posuzuje včetně DPH. Jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci dar prostřednictvím jím vyráběných či prodávaných výrobků, považuje se za hodnotu daru obvyklá prodejní cena produktu, za kterou je prodáván nezávislým subjektům.

Vyměřovacím základem pro zdravotní pojištění a základem na sociální pojištění jsou příjmy, které jsou předmětem daně z příjmu. Existují ale výjimky, které jsou uvedeny v § 5, odst. 2 Zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku v zaměstnanosti.

Z pohledu sociálního a zdravotního pojištění se do vyměřovacího základu nezahrnuje tedy pouze plnění, které bylo poskytnuto požitavatel starobního a plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání. Ostatní plnění poskytnutá po skončení zaměstnání k životnímu jubileu nebo jinému výročí nebo k ocenění zásluh se zahrnují do vyměřovacího základu pro pojistné, pokud nejsou tyto příjmy osvobozeny od daně z příjmu.

Při poskytování darů u ostatních příležitostí nebo aktivit je hodnota daru do 2 000 Kč od daně osvobozena a ani se z této částky neodvádí zdravotní a sociální pojištění. Částka, která tuto hodnotu přesahuje, se započítává do základu daně ze závislé činnosti a i do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Ze strany zaměstnavatele

Hodnoty nepeněžních darů poskytnutých zaměstnancům nejsou daňově uznatelné výdaje. Tuto záležitost upravuje § 25, odst. 1, písm. t) zákona o dani z příjmu.

Z hlediska účtování

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

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

3.8 Přechodné ubytování zaměstnanců

Někteří zaměstnavatelé za účelem získání kvalifikovaných pracovníků poskytují zaměstnancům, kteří pocházejí ze vzdálených lokalit jejich trvalého bydliště, přechodné ubytování v místě firmy. Tento způsob ubytování se často vyskytuje u zaměstnavatelů, kteří využívají expertů formou půjčení zaměstnance z jiné firmy nebo také zahraniční experty z mateřských společností. Toto přechodné ubytování může být poskytnuto i bezplatně, a proto se také zařazuje mezi zaměstnanecké benefity.

Na druhé straně je pro zaměstnance také při rozhodování o přijetí či nepřijetí nabízeného zaměstnání velice důležitá otázka možnosti ubytování. Pokud mu vzdálenost trvalého bydliště od místa výkonu práce neumožňuje dojíždění do zaměstnání, je možnost bydlení důležitou podmínkou pro uzavření pracovní smlouvy.

Daňové hledisko ze strany zaměstnavatele

Ubytování zaměstnance přijatého do pracovního poměru

Jestliže zaměstnavatel přijme do pracovního poměru zaměstnance a v pracovní smlouvě se s ním dohodne na poskytnutí ubytování ode dne nástupu, náklady na ubytování jsou daňově uznatelné. Pokud by tato problematika ale v pracovní smlouvě uvedena nebyla a na poskytnutí ubytování se obě strany dohodly až později, zaměstnavatel úhradu nákladů nemůže zahrnout do daňově uznatelných.

Ubytování zaměstnanců, kteří se částečně podílí na úhradě nákladů

V tomto případě zaměstnavatel uplatní jako zdanitelný výdaj pouze částku, kterou přijme od zaměstnance. Zbývající částku zaúčtuje jako výdaj neovlivňující základ daně. Tato částka se u zaměstnance považuje za nepeněžní plnění od daně osvobozené.

Z pohledu zaměstnance

Ubytování zaměstnance upravuje ZDP § 6, odst. 9, písm. i), který uvádí, že *od daně je osvobozena hodnota přechodného ubytování, pokud jsou splněny následující podmínky:*

- musí se vždy jednat o nepeněžní plnění – nájemné musí platit zaměstnavatel sám ze svých prostředků a musí na něj být psána i nájemní smlouva,
- nepeněžní plnění je maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně,

- ubytování musí souviset s výkonem práce,
- obec přechodného ubytování nesmí být shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, čímž se rozumí místo, kde se obvykle zdržuje a má zde i středisko svých zájmů.

Vztah k sociálnímu a zdravotnímu pojištění

Hodnota vynaložená na ubytování zaměstnance není součástí vyměřovacího základu pojistného na sociálním pojištění, ani součástí vyměřovacího základu pojistného na zdravotní pojištění.

Z hlediska účtování

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		
a) srážkou ze mzdy	331	335
b) hotově	211	335

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

3.9 Odborný rozvoj zaměstnanců

Každý zaměstnavatel má zájem na tom, aby jeho zaměstnanci vykonávali svou činnost co nejlépe a efektivně, svým vystupováním dobře reprezentovali firmu, při jednání s obchodními partnery měli dostatečné znalosti a přehled o oboru, ve kterém pracují. V očích zahraničního investora vynikne na žebříčku úspěšnosti firma, kterou při obchodním jednání zastupuje manažer s velkým přehledem o dané problematice mluvící plyně danou řečí. Na druhé straně neúspěšný manažer je ten, který má sice módní oblek, na první pohled vypadá reprezentativně, ale při rozhovoru s investorem se třikrát podívá do cizojazyčného slovníku, aby našel ten správný výraz pro pozdrav a otázku „Jak se Vám daří“. Je zřejmé, kterou firmu si zahraniční obchodník vybere pro investování svých finančních prostředků. Pro úspěšného zaměstnavatele je už skoro samozřejmostí prohlubovat či zvyšovat kvalifikaci svých zaměstnanců, umožňovat jim účast na školeních, odborných seminářích a přednáškách. Pro zaměstnance je odborný rozvoj velice motivující. Nejen, že se naučí nové věci a praktiky, ale zvýší se i cena jejich výkonů na trhu práce, proto je pravděpodobný jejich kariérní růst a zvýšení platu.

Z pohledu zákoníku práce

Nový zákoník práce se v § 227 až § 235 se věnuje prohlubování znalostí a odbornému rozvoji zaměstnanců.

3.9.1 Prohlubování kvalifikace (§230)

Kvalifikací se rozumí určitá schopnost zaměstnance vykonávat různě složité a namáhavé práce podle příslušné profese, resp. specializace zaměstnance. Kvalifikaci zaměstnance tvoří jednak teoretické a jednak praktické zkušenosti zaměstnance, získané studiem, účastí v různých kurzech a školeních, rekvalifikací, zaškolením, zaučením apod. (Macháček, 2007)

Prohlubováním kvalifikace se podle zákoníku práce § 230 rozumí:

- o *průběžné doplňování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce,*
- o *udržování a obnovování této kvalifikace zaměstnance.*

Zákoník práce také uvádí, že *zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.*

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, který se zúčastnil školení mzdu nebo plat, protože i toto školení a prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce. Veškeré náklady související s prohlubováním kvalifikace hradí zaměstnavatel. Výjimkou jsou náklady na pořízení studijní literatury a studijních pomůcek, které se stanou vlastnictvím zaměstnance. Žádá-li ale zaměstnanec, aby mohl absolvovat školení ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikaci podílet.

3.9.2 Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se podle zákoníku práce § 231 rozumí:

- o *změna hodnoty kvalifikace (dosažení nového stupně kvalifikace např. pro výkon náročnější kvalifikovanější práce, pro výkon nové vyšší funkce, pro který dosud zaměstnanec nesplňoval požadovanou kvalifikaci),*
- o *získání nebo rozšíření kvalifikace.*

Kvalifikaci zaměstnance je možno získat studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je tato činnost důležitá pro zájmy zaměstnavatele.

Kvalifikační dohoda

Při zvyšování kvalifikace je možné mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřít tzv. kvalifikační dohodu. V dohodě se zavazuje zaměstnavatel umožnit zvýšení kvalifikace formou pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec setrvat v zaměstnání po sjednanou dobu, maximálně ale 5 let. Tento závazek začíná platit od doby zvýšení kvalifikace. Pokud by zaměstnanec skončil pracovní poměr předčasně, zavazuje se uhradit náklady, které zaměstnavatel vynaložil.

Kvalifikační dohoda se může uzavřít i při prohlubování kvalifikace, jestliže ale předpokládané vynaložené náklady jsou vyšší než 75 000 Kč.

Dohoda se uzavírá vždy před začátkem zvýšení kvalifikace a musí vždy být písemná. *Dohoda musí obsahovat podle zákoníku práce § 234:*

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,*
- b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,*
- c) druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.*

Z pohledu daně z příjmu

Ze strany zaměstnavatele

Daňovými výdaji zaměstnavatele jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmu výdaje na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty, s výjimkou výdajů vynaložených na zvýšení kvalifikace. Daňově uznatelné výdaje jsou pouze výdaje vynaložené na vzdělávací zařízení, které slouží ke vzdělání vlastních pracovníků. Pokud by toto zařízení navštěvovali i jiné osoby nebo sloužilo k jiným účelům, lze do daňových výdajů zahrnout pouze poměrnou část. Za daňové výdaje se také považují výdaje na vzdělání zaměstnanců, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele (s jeho podnikatelskou činností) a dále souvisí s potřebou zaměstnavatele.

Ze strany zaměstnance

§ 6 odst. 9 písm. a) zákona o dani z příjmu uvádí, že *od daně jsou osvobozeny částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců, související s předmětem jeho činnosti, s výjimkou částek vynaložených na zvýšení kvalifikace.* Tyto částky nevstupují ani do základu zaměstnance pro stanovení výše odvodu pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

Pokud se jedná o zvyšování kvalifikace a tyto náklady hradí zaměstnavatel ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, jsou od daně osvobozeny. Tento případ upravuje § 6 odst. 9 písm. d) zákon o dani z příjmu. Nepeněžní plnění je na straně zaměstnance také osvobozeno od daně ze závislé činnosti a zároveň nevstupuje ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

Z hlediska účtování

Příspěvek na vzdělávání	MD	D
Faktura za školení vlastních 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

Zdroj: Sbírka souvztažností, 2007

4. Systém Kafetérie

V současné době už je poskytování zaměstnaneckých výhod velice rozšířená záležitost. Dalo by se říci, že kdo neposkytuje benefity, jako by nebyl. A přesto všechny zaměstnanecké výhody neplní takový efekt motivace, jaký by se očekával. Dnes fixní zaměstnanecké výhody, které jsou poskytovány pro všechny zaměstnance stejně, již nestačí a po čase přestanou plnit svou funkci. Zaměstnanec si na ně brzy zvykne a vnímá je za automatickou a samozřejmou složku odměňování. Druhý problém nacházejí hlavně zaměstnavatelé s velkým počtem zaměstnanců, kteří jsou v různých věkových kategoriích, mají rozdílné zájmy, koníčky a preference. Fixní benefity mohou velice motivovat jednoho zaměstnance, ale druhý o ně zájem neprojeví (ne každý zaměstnanec chce navštěvovat jazykový kurz, chodit do fitcentra nebo plaveckého bazénu).

Proto se stal velice moderní flexibilní systém benefitů (označován jako kafetérie nebo „flex plán“). Hlavní podstatou tohoto systému je, že firma přidělí svým zaměstnancům příspěvek v určité hodnotě a ti si sami rozhodnou, na kterou z poskytovaných výhod je použijí. Systém kafetérie lze obvykle rozdělit na pět základních oblastí, z nichž lze volit konkrétní nabídky využití firemního příspěvku: finanční služby (jako je například penzijní připojištění, stavební spoření), nadstandardní zdravotní péče, vzdělávání, profesní zázemí a volný čas. (Dvořáková, 2005)

Při flexibilním systému poskytování zaměstnaneckých výhod je důležité dokonalé seznámení zaměstnanců s nabídkou benefitů. Nejčastěji se k tomu používá internet, popř. intranet. Informační programy bývají velice dobře zpracované. Zaměstnanec získá přehled o možných poskytovaných výhodách, neustále může sledovat konto benefit bodů a zjistit tak, kterou výhodou může ještě využít. Mízí tak nežádoucí efekt neinformovanosti, kdy zaměstnanci často ani nevědí, které benefity jim zaměstnavatel nabízí a které mohou využívat.

Flexibilní systém benefitů je považován za velice stimulační a motivační složku. U zaměstnanců probíhá vnitřní motivace, protože jsou sami odpovědní za to, kterému benefitu dají přednost. Typ výhod mohou v průběhu času neustále měnit, nejsou tedy odkázáni na předem určené aktivity a jejich motivace se stále zvyšuje. Zaměstnanci si již výhod více cení, protože mají omezený počet bodů a často se musí vzdát jedné výhody ve prospěch druhé. Poté si více uvědomují, že benefity nejsou samozřejmost a považují je za nadstandardní plnění.

Systém kafetérie nabízí tři možnosti systémů: (Dvořáková, 2005)

- 1) **Systém jádra** – zaměstnanecké výhody jsou rozděleny na dvě hlavní části, a to na pevné jádro, které je pro všechny zaměstnance stejné, a potom na volitelný blok požitků, z nich zaměstnanci mohou vybírat.
- 2) **Systém menu** – princip takového systému tkví v tom, že zaměstnavatel sám rozdělí nabízené benefity do určitých bloků, o kterých je přesvědčený, že odpovídají potřebám jednotlivých skupin zaměstnanců. Pracovníci se pak mohou sami rozhodnout, kterou z nabízených benefitových skupin budou využívat. Systém menu představuje pro zaměstnavatele výhodu menší organizační náročnosti a případně i režie. Nevýhodou je však jen malá možnost volby a nízká individualizace benefitů.
- 3) **Bufetový systém** – tento systém nabízí svým uživatelům prakticky volný výběr z benefitů, omezený jen výší příspěvku, pro který se zaměstnavatel rozhodne. Obrovskou výhodou takového systému je naprosté odbourání takzvaného příživnického efektu, kdy zaměstnanci čerpají benefity jen proto, že jsou zadarmo, a to i přesto, že o ně ve skutečnosti příliš nestojí, což samozřejmě nemá vliv na motivaci.

Nevýhody systému kafetérie:

- složitější organizace systému,
- vyšší náklady na vybudování systému, jeho administraci a správu,
- náročnost výběru vhodného dodavatele benefitů.

Mnohoúčelové poukázky

Existuje také méně nákladný a organizačně jednodušší způsob flexibilního systému. Touto alternativou je poskytování mnohoúčelových poukázek (někdy označováno jako „kafetérie light“). Velikou výhodou je, že se podnik nemusí zabývat náročným vybudováním softwarového informačního programu, hledáním vhodných partnerů či nesnadnou administrativou. Systém kafetérie vyžaduje objednat si vždy předem konkrétní benefit, aby program požadavek nejprve zpracoval a poté umožnil. Při poskytování poukázek tato časová náročnost odpadá. Pokud se zaměstnanec rozhodne jít do divadla, vezme si poukázku a může jít.

Největším poskytovatelem poukázek je na českém trhu společnost Sodexo Pass. Firma s mnoha zkušenostmi rozdělila poukázky do několika skupin, aby si každý zaměstnanec mohl vybrat tu, která mu bude nejvíce vyhovovat a nejraději ji využije. Všechny poukázky se pohybují v nominální hodnotě od 100 Kč do 5 000 Kč a jsou to:

- **FlexiPASS** – multifunkční poukázky zaměřené na širokou oblast výhod, např. na oblast kultury, sportu, relaxace, dovolené, vzdělávání, zdravotní péče, nákup vitamínů a zdravotních pomůcek, očkování atd.,
- **VitalPASS** - určené na zdravotní péči, nákup léků, zdravotních pomůcek a očkování,
- **SmartPASS** – vymezeny na oblast osobního vzdělávání,
- **RelaxPASS** – zaměřeny na oblast sportovního vyžití, relaxace a kultury,
- **HolidayPASS** – specifikované na úhradu dovolené.

5. Metodika a cíle

Cílem bakalářské práce je představit zaměstnanecké výhody, rozebrat nová řešení poskytovaných zaměstnaneckých výhod z hlediska pracovněprávních předpisů, z pohledu účetního a daňového. V předkládané práci jsou u nejčastěji poskytovaných benefitů zkoumány hlediska daňová nejen ze strany zaměstnavatele, který tyto benefity poskytuje, ale také z pohledu zaměstnance, který je využívá jako peněžní či nepeněžní příjem.

Hlavním cílem praktické části bakalářské práce je provést průzkum poskytovaných zaměstnaneckých výhod v pracovněprávních vztazích. Analyzovat jaké možnosti benefitů zaměstnavatelé zaměstnancům poskytují, zda jsou s výhodami zaměstnanci spokojeni, využívají je nebo si přejí jiné zvýhodnění. Úkolem je realizovat šetření mezi pracovníky společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. a také provést průzkum mezi zaměstnanci i jiných podniků na území Jihočeského kraje, aby bylo možné provést srovnání.

Bakalářská práce vychází z tohoto metodického postupu:

- Seznámení se s tématem,
- studium odborné literatury,
- popsání významu a funkce zaměstnaneckých výhod,
- zaměření se na současné poskytované zaměstnanecké výhody,
- realizace primárního výzkumu – zpracování dotazníku,
- provedení průzkumu – oslovení pracovníků společnosti JIP - Papírny Větrní, a. s. a konzultace zaměstnanců jiných firem v Jihočeském kraji,
- interpretace výsledků,
- vyhodnocení dotazníků,
- závěrečné zhodnocení a doporučení,
- prognóza budoucího vývoje zaměstnaneckých výhod.

Teoretické poznatky byly čerpány z odborné literatury, legislativních norem, z odborného tisku či z internetových stránek zabývajících se problematikou zaměstnaneckých výhod, zdaňováním a účetnictvím. Informace pro praktickou část budou získávány konzultací s pracovníky společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. a vyplněním dotazníku samotnými pracovníky. Dále přímým oslovením pracovníků z firem v Jihočeském Kraji, hlavně na území Českobudějovicka. Na základě dotazníkového šetření bude provedeno zhodnocení a shrnutí zjištěných výsledků.

6. Dotazníkový průzkum

Sestavení otázek v dotazníku bylo zaměřeno na získání informací o tom, jaké zaměstnanecké výhody mohou zaměstnanci využívat, které opravdu využívají a které postrádají, zda preferují zvýšení platu, či poskytnutí zaměstnanecké výhody a jak může ovlivnit nabídnutý benefit zaměstnance při rozhodování o výběru povolání.

Někteří lidé jakékoliv dotazníky vyplňovat nechtějí. Nejen, že si nepřejí zveřejňovat své osobní údaje, ale považují to i za ztrátu času. Proto bylo cílem hned v úvodu zdůraznit, že dotazování je anonymní a časově nenáročné. Nebylo opomenuto ani uvedení, k jakému účelu průzkum slouží, požádání o vyplnění dotazníku a samozřejmě poděkování za ochotu a za čas, který nad dotazníkem strávili.

Nejprve byl proveden tzv. pilotní dotazník, který byl předložen k vyplnění 10 lidem, aby bylo zjištěno, zda jsou otázky dobře formulované, srozumitelné, zda některá otázka je přebytná, či je zapotřebí dotazník ještě doplnit. Po úpravě a přeformulování některých otázek bylo možno zahájit dotazníkový průzkum.

Tohoto dotazníkového šetření se zúčastnilo 160 zaměstnanců různých firem na území Jihočeského kraje, převážně v okolí Českobudějovicka. Respondenti byli dotazováni přímo osobně nebo byli kontaktováni prostřednictvím emailu a poté dotazník vyplnili samostatně. Průzkum byl prováděn v období od ledna do poloviny března. Převážná většina oslovených pracovníků vyplnění dotazníku neodporovala a bez problémů spolupracovala.

Všichni respondenti odpovídali na jednotlivé otázky, které souvisejí se zaměstnaneckými výhodami.

6.1 Interpretace výsledků dotazníkového průzkumu

Otázka č. 1: Prosím, vyplňte tuto tabulku zaškrtnutím příslušné kolonky.

V uvedené tabulce jsou vyjmenovány nejčastější zaměstnanecké výhody, které jsou podle celorepublikových průzkumů nejvíce poskytovány. Celkem je uvedeno 21 benefitů a je zde také volný prostor pro doplnění jiné výhody, se kterou se zaměstnanci setkávají. Dále jsou v tabulce tři otázky:

1. Je Vám poskytnuta zaměstnanecká výhoda?
2. Využíváte zaměstnaneckou výhodu?
3. Postrádáte zaměstnaneckou výhodu?

Na každou z těchto otázek má respondent odpovědět ano/ne zaškrtnutím příslušné kolonky.

1. Je Vám poskytnuta zaměstnanecká výhoda?

Tabulka č 1. – Poskytované zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecká výhoda	Ano, poskytuje		Ne, neposkytuje	
	Počet	Procent	Počet	Procent
Stravování	153	95,6%	7	4,4%
Zvyšování kvalifikace	112	70,0%	48	30,0%
Penzijní připojištění	108	67,5%	52	32,5%
Nápoje na pracovišti	102	63,8%	58	36,3%
Nadstandardní lékařská péče	91	56,9%	69	43,1%
Mobilní telefon	83	51,9%	77	48,1%
Firemní kulturní akce	78	48,8%	80	50,0%
Sportovní zařízení	73	45,6%	84	52,5%
Soukromé životní pojištění	70	43,8%	90	56,3%
Zboží za zvýhodněné ceny	50	31,3%	110	68,8%
Kulturní akce	40	25,0%	117	73,1%
Příspěvek na rekreaci	38	23,8%	116	72,5%
Notebook	32	20,0%	128	80,0%
Dar k jubileu	32	20,0%	125	78,1%
Půjčky s nižším úrokem	31	19,4%	129	80,6%
Auto pro soukromé účely	28	17,5%	132	82,5%
Vitamínové balíčky	18	11,3%	140	87,5%
Přechodné ubytování	15	9,4%	145	90,6%
Zřízení mateřské školy	7	4,4%	151	94,4%
Doprava do zaměstnání	6	3,8%	151	94,4%
Nákup podnikových akcií	5	3,1%	155	96,9%

Vlastní zdroj

Nejvíce zaměstnavatelů se snaží svým zaměstnancům přispívat na uspokojení fyziologických potřeb ve formě příspěvku na stravování. 95,6 % dotazovaných zaměstnanců má možnost tento příspěvek využívat. Druhou nejvíce poskytovanou zaměstnaneckou výhodou je umožnění zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Benefit v této podobě poskytuje 67,5 % zaměstnavatelů. Další nejčastěji poskytované benefity patří do skupiny tzv. příspěvků na zdokonalování životních podmínek a kvality života zaměstnanců. Do této kategorie se řadí příspěvek na penzijní připojištění (poskytuje 67,5 % zaměstnavatelů), nápoje na pracovišti (63,8 %) a nadstandardní lékařskou péči (56,9 %).

Nejméně poskytovanou zaměstnaneckou výhodou je umožnění nákupu podnikových akcií (3,1 %). Tento jev je samozřejmě zapříčiněn skutečností, že na trhu neexistují pouze akciové společnosti, ale převažují společnosti s ručením omezeným (92 %). Příliš se ani nevyskytuje zařízení dopravy do zaměstnání, které poskytuje 3,8 % zaměstnavatelů a zřízení mateřské školy pro děti zaměstnanců.

2. Využíváte zaměstnaneckou výhodu?

Tabulka č .2 – Využívané zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecká výhoda	Využívá		Nevyužívá	
	Počet	Procent	Počet	Procent
Stravování	148	96,7%	5	3,3%
Mobilní telefon	76	91,6%	7	8,4%
Nápoje na pracovišti	91	89,2%	11	10,8%
Soukromé životní pojištění	60	85,7%	10	14,3%
Doprava do zaměstnání	6	85,7%	1	14,3%
Firemní kulturní akce	67	83,8%	13	16,3%
Penzijní připojištění	84	79,2%	22	20,8%
Vitamínové balíčky	14	77,8%	4	22,2%
Zboží za zvýhodněné ceny	38	76,0%	12	24,0%
Příspěvek na rekreaci	28	73,7%	10	26,3%
Nadstandardní lékařská péče	60	66,7%	30	33,3%
Notebook	22	64,7%	12	35,3%
Přechodné ubytování	9	60,0%	6	40,0%
Dar k jubileu	19	59,4%	13	40,6%
Auto pro soukromé účely	15	57,7%	11	42,3%
Kulturní akce	22	55,0%	18	45,0%
Zvyšování kvalifikace	60	51,3%	57	48,7%
Půjčky s nižším úrokem	14	45,2%	17	54,8%
Zřízení mateřské školky	3	42,9%	4	57,1%
Nákup podnikových akcií	2	40,0%	3	60,0%
Sportovní zařízení	25	34,2%	48	65,8%

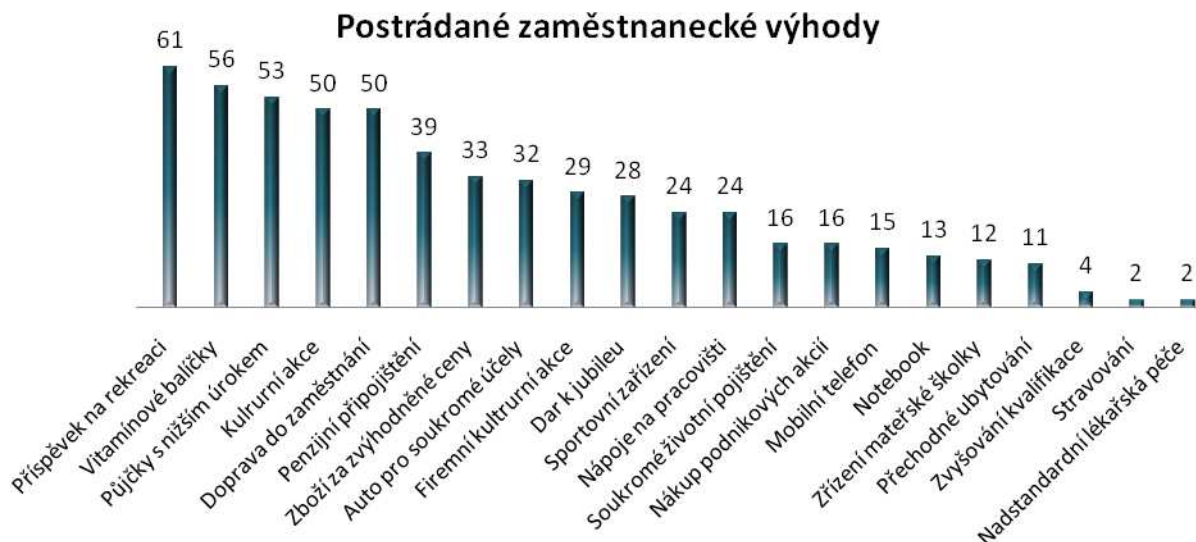
Vlastní zdroj

Z těch benefitů, které zaměstnavatelé poskytují, zaměstnanci nejvíce využívají příspěvek na stravování (96,7 %), používání mobilního telefonu (91,6 %) a občerstvují se na pracovišti díky nápojům, které jim nabízí zaměstnavatel (89,2 %). Překvapující je, že pracovníci nejméně využívají návštěvu sportovních zařízení (34,2 %).

Hodnocení této otázky je založeno na procentní míře využívání. Na základě této hodnoty je vhodné porovnat, která zaměstnanecká výhoda je nejvíce využívána, bez ohledu na to, kolik zaměstnavatelů ji poskytuje a kolik zaměstnanců ji skutečně využívá. Tento výsledek může být ale také z části zkreslený. Pokud se porovná například procento využívání příspěvku na soukromé životní pojištění a příspěvku na dopravu do zaměstnání, je možné pozorovat velký rozdíl. První zmiňovanou výhodu ve skutečnosti využívá desetkrát více zaměstnanců než výhodu druhou, a přesto oba benefity získali stejné procento využití.

3. Postrádáte zaměstnaneckou výhodu?

Graf č. 1 – Postrádané zaměstnanecké výhody



Vlastní zdroj

Oslovení zaměstnanci nejvíce postrádají příspěvek na rekreaci (11 %) a vitaminové balíčky (10 %). Pracovníci by dále také velice uvítali půjčky s nižším úročením (9 %) a pořádání kulturních akcí (9 %). Nejméně postrádají nadstandardní lékařskou péči a příspěvek na stravování a to z toho důvodu, že tyto zaměstnanecké výhody má většina zaměstnanců k dispozici.

Otázka č. 2: „Myslíte si, že poskytování zaměstnaneckých výhod je z hlediska daně a platby na sociálním a zdravotním pojištění výhodnější než zvýšení platu ve stejné hodnotě?“

Cílem této otázky je zjištění, zda zaměstnanci znají skutečnost, že je pro ně příznivější obdržet zaměstnaneckou výhodu než navýšení platu. Mnoho lidí si totiž neuvědomuje nebo vůbec ani netuší, že pokud obdrží 500 Kč v hotovosti, musí z této hodnoty odvést daň a zaplatit zdravotní a sociální pojištění. Na druhé straně, pokud jim zaměstnavatel přispěje 500 Kč na penzijní připojištění, povinné odvody z této částky jsou osvobozené. Kvůli této výhodnosti se v současné době stále více trend poskytování zaměstnaneckých výhod rozšiřuje. Tento efekt výhodnosti není pouze ze strany zaměstnanců, ale určité daňové výhody některých benefitů nacházejí i zaměstnavatelé. Převážná skupina benefitů se může zahrnout na nákladu daňově uznatelných, které snižují základ daně, a proto zaměstnavatel má

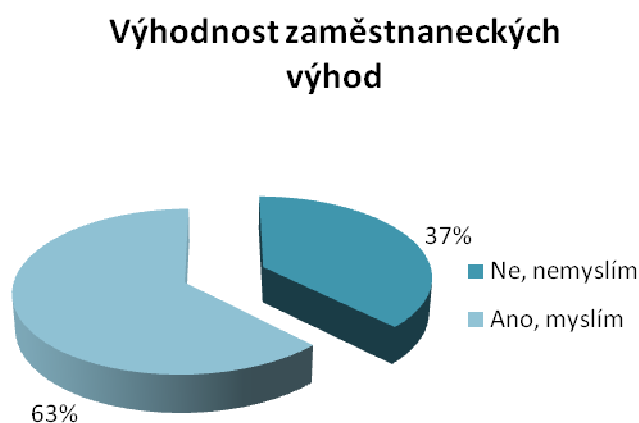
nižší daňovou povinnost. Nejen, že zaměstnavatel ocení práci svých zaměstnanců, ale ohodnocení je daňově úspornější.

Tabulka č. 3 – Výhodnost zaměstnaneckých výhod

Graf č. 2 – Výhodnost zaměstnaneckých výhod

Výhodnost zaměstnaneckých výhod	Počet
Ne	60
Střední odborné bez maturity	18
Střední odborné s maturitou	25
Vyšší odborná škola	4
Vysokoškolské	8
Střední všeobecné s maturitou	2
základní	3
Ano	100
Střední odborné bez maturity	14
Střední odborné s maturitou	41
Vysokoškolské	37
Střední všeobecné s maturitou	8
Celkový součet	160

Vlastní zdroj



Vlastní zdroj

Z dotazníkového průzkumu vyplývá, že 63 % dotazových si je vědomo, že zaměstnanecké výhody jsou z určitého hlediska výhodnější než zvýšení platu. Největší přehled o této skutečnosti mají lidé s vysokoškolským vzděláním a lidé, kteří studovali střední odbornou školu a své vzdělání zakončili maturitou. Na druhou stranu 37 % dotazovaných pracovníků si nemyslí, že zaměstnanecké výhody jsou z daňového hlediska a platby na sociálním a zdravotním pojištění výhodnější než finanční ohodnocení. O této výhodnosti ví nebo alespoň tuší 2/3 zaměstnanců, kteří jsou v pracovně – právním vztahu. Tato skutečnost se jeví velice uspokojivě a určitě k vývoji nových benefitů neodmyslitelně patří.

Otázka č. 3: „Oceníte raději poskytnutí zaměstnaneckých výhod nebo zvýšení platu ve stejné hodnotě?“

Tato otázka navazuje na předcházející problematiku. Účelem bylo zjistit, zda i lidé informovaní o kladech zaměstnaneckých výhod, je využívají raději a to na úkor finančních prostředků.

Graf č. 3 – Upřednostnění zvýšení platu nebo zaměstnanecké výhody



Vlastní zdroj

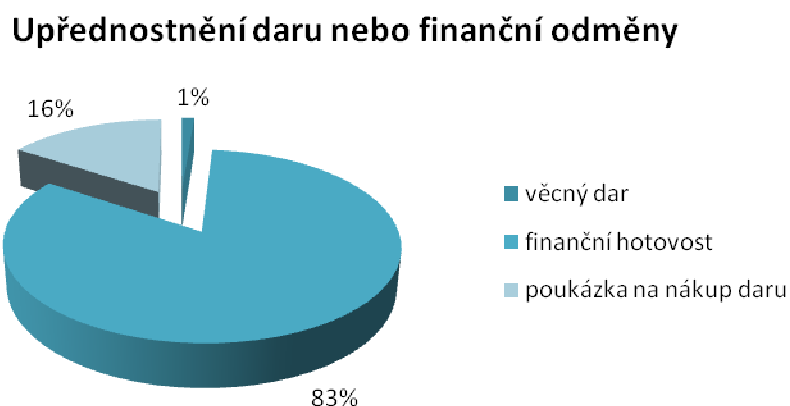
Pouze 17 % dotazovaných pracovníků by upřednostňovalo zaměstnanecké výhody. Z nich je 25 respondentů, kteří o výhodnosti zaměstnaneckých výhod vědí a pouze 2 lidé, kteří o této skutečnosti nevědí. Zvýšení platu by raději přivítalo 83 % respondentů. Nadpoloviční většina (tj. 47 %) dotazovaných z této skupiny je informovaná o výhodnosti zaměstnaneckých výhod, a přesto dává přednost zvýšení finanční odměny. Tato skutečnost je možná způsobena tím, že zaměstnanci nemají k dispozici flexibilní systém benefitů a nemohou si tedy vybírat ty výhody, které by si přáli a upřednostňovali je. Raději naplní svou peněženku finančními prostředky, než aby měli k dispozici např. poukázky do sportovních zařízení, které plně ani nevyužívají.

Otázka č. 4: Pokud byste měl/a obdržet od zaměstnavatele dar, oceníte raději:

- 1. finanční hotovost**
- 2. věcný dar**
- 3. poukázku na zakoupení věcného daru**

Zaměstnanci mohou dostat od svého zaměstnavatele dar k životnímu jubileu, pracovnímu výročí či jako nadstandardní ohodnocení za mimořádnou aktivitu. Všeobecně platí, že zaměstnanec, který obdrží movitý dar je více motivovaný, než zaměstnanec, který dostane finanční hotovost. Přece jenom, pokud dostane zaměstnanec nějaký dárek na památku, jistě si na svého zaměstnavatele vždy vzpomene v dobrém. Obecně nejlepší varianta této odměny je poukázka na zakoupení věcného daru, kdy si zaměstnanec může vybrat konkrétní dárek sám podle svého uvážení. Cílem této otázky bylo zjištění, kterou nadstandardní odměnu zaměstnanci ve skutečnosti nejvíce ocení.

Graf č. 4 - Upřednostnění daru nebo finanční odměny



Vlastní zdroj

Z provedeného průzkumu vyplývá, že si zaměstnanci nejvíce cení dar ve formě finanční hotovosti. Tuto variantu by nejraději přivítalo 83 % respondentů. 16 % dotazovaných zaměstnanců by ocenilo poukázku na zakoupení věcného daru, aby měli možnost si vybrat dárek, který se jim nejvíce líbí. A pouze 1 % pracovníků by rádo obdrželo věcný dar vybraný zaměstnavatelem.

Otázka č. 5: Ovlivnily by zaměstnanecké výhody u konkurenční firmy Vaše rozhodnutí o změně zaměstnání? Na výběr jsou možnosti:

1. rozhodně ano

3. spíše ne

2. spíše ano

4. rozhodně ne

Špičkoví odborníci nebo vysoce kvalifikovaní zaměstnanci si mohou vybírat na trhu práce ze široké řady nabídek. Podle průzkumů specializovaných firem tyto pracovníky neovlivňuje při výběru zaměstnavatele suma na výplatní pásce, ale kladou důraz na pracovní prostředí, kolektiv, možnost kariérního růstu a také škálu nabízených zaměstnaneckých výhod. Podle specialistů jsou nejvíce ochotni odejít za lepšími zaměstnaneckými výhodami hlavně mladí lidé. Zaměstnanci s vyšším věkem a převážná většina pracovníků ve středním věku se už raději drží jistoty svého pracovního místa a mají obavy ze změny zaměstnání. Cílem této otázky bylo zjistit, zda i zaměstnanci, pracující na nižších postech, byli ochotni změnit svého zaměstnavatele a odejít pracovat ke konkurenci kvůli vyšší a rozmanitější nabídce zaměstnaneckých výhod.

Tabulka č. 4 – Benefity ovlivňující výběr zaměstnavatele

Změna zaměstnavatele	Počet
Spíše ne	64
Spíše ano	50
Rozhodně ano	16
Rozhodně ne	30
Celkový součet	160

Vlastní zdroj

Z celkového počtu 160 dotazovaných by pouze 16 zaměstnanců (tj. 10 %) bylo ochotno změnit zaměstnavatele kvůli zaměstnaneckým výhodám. Polovina těchto zaměstnanců se řadí do věkové kategorie 40 – 49 let. Tak malé procento zřejmě vyplývá z faktu, že zaměstnanecké výhody velkou měrou ovlivňují pouze zaměstnance na špičkových postech, kde je jejich platové ohodnocení na velmi vysoké úrovni. Velkou roli zde nehraje ani věk pracovníků.

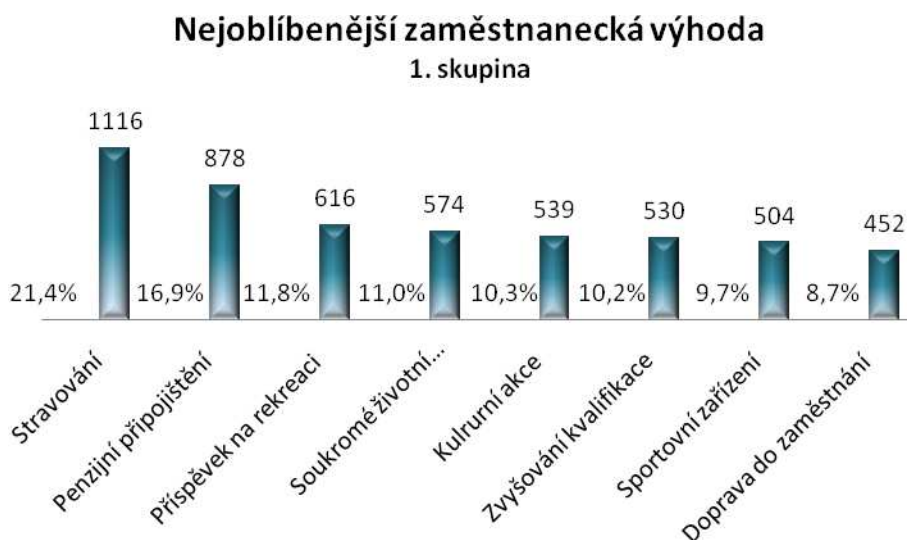
30 pracovníků (tj. 19 %) by zaměstnanecké výhody žádným způsobem neovlivnily a neměnili by svého zaměstnavatele.

64 respondentů (tj. 40 %) odpovědělo „Spíše ne“ a 50 respondentů (tj. 31 %) uvedlo „Spíše ano.“ Z těchto odpovědí je zřejmé, že více jak 71 % by bylo ochotno změnit svého zaměstnavatele, ale váhá. Hlavní roli by zde samozřejmě hráli konkrétní nabídky od konkurence. Samozřejmě by velkou roli hráli také stávající podmínky u současného zaměstnavatele.

Otázka č. 6: Prosím, vyplňte tyto tři tabulky.

Hlavním cílem vyplnění těchto tří tabulek je zjistit oblíbenost konkrétních zaměstnaneckých výhod. Úkolem tedy je očíslovat jednotlivé benefity číslem od 1 do 8, přičemž je číslo 1 – nejoblíbenější a číslo 8 – nejméně oblíbené. Různé typy zaměstnaneckých výhod byly kvůli usnadnění hodnocení rozděleny do tří skupin. Respondenti hodnotili nejen benefity, které mají k dispozici, ale také ty zaměstnanecké výhody, které jim nabízeny nejsou.

Graf č. 5 – Nejoblíbenější zaměstnanecká výhoda 1. skupina



Vlastní zdroj

Nejoblíbenější zaměstnanecká výhoda z 1. skupiny je příspěvek na stravování, který získal z celkového počtu bodů 21,4 %. Tento benefit patří nejen mezi nejvíce poskytovaný a zároveň využívaný. Proto je možné předpokládat, že z tohoto důvodu se zařadil na přední příčku i v oblíbenosti. Na druhém místě se umístilo penzijní připojištění (16,9 %) a dále příspěvek na rekreaci (11,8 %).

Graf č. 6 – Nejoblíbenější zaměstnanecká výhoda 2. skupina



Vlastní zdroj

Ve 2. skupině zaměstnaneckých výhod se mezi nejoblíbenější benefity řadí využívání mobilního telefonu (17,5 %) i pro soukromé účely, dále půjčky s nižším úročením (15,4 %) a nákup zboží nebo služeb za zvýhodněné ceny (15,2 %). Nejméně oblíbený benefit je možnost nákupu podnikových akcií a také nabídka přechodného ubytování pro pracovníky. Oba tyto druhy zaměstnaneckých výhod získaly poměrně malý počet bodů.

Graf č. 7 – Nejoblíbenější zaměstnanecká výhoda 3. skupina



Vlastní zdroj

Nejlépe ohodnocený benefit ze 3. skupiny je poskytování nápojů na pracovišti. Tato zaměstnanecká výhoda získala 23,6 %. Respondenti shledávají velice oblíbený benefit podporující jejich zdraví, a to ve formě poskytování vitamínových balíčků. Z výše uvedeného grafu je zřejmé, že markantní rozdíly mezi hodnocenými benefity v této skupině nejsou.

V celkovém hodnocení nejoblíbenějších zaměstnaneckých výhod se mohou porovnávat benefity, které se nachází v 1. a ve 2. skupině. V obou těchto kategoriích byly benefity hodnoceny za stejných podmínek. Ve třetí skupině je uvedeno pouze 5 zaměstnaneckých výhod. Proto se mezi tyto benefity rozděloval jiný počet bodů a z toho důvodu nemohou být zařazeny do celkového hodnocení.

Z výše uvedených grafů jednoznačně patří mezi nejoblíbenější příspěvek na stravování. Velký počet bodů získal také příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců a možnost využívat mobilní telefon i k soukromým hovorům.

Identifikační data

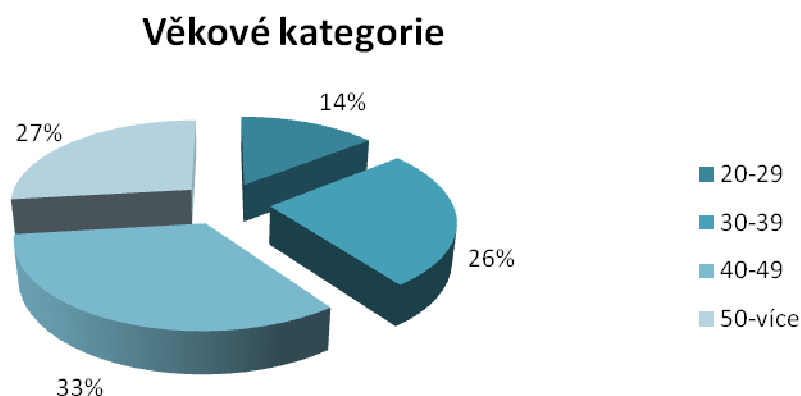
Otázka č. 7: Vaše věková skupina?

Graf č. 8 – Pohlaví respondentů rozděleno do věkových kategorií

Graf č. 9 – Věková kategorie respondentů



Vlastní zdroj



Vlastní zdroj

Z výše uvedených grafů je zřejmé, že nejvíce zastoupená věková skupina je kategorie s věkovým rozmezím 40 – 49 let. Do této skupiny patří 33 % dotazovaných a ve větší míře je zastoupena ženami. Následující kategorie s nejvyšším počtem dotazovaných je skupina, ve které jsou pracovníci starší 50 let (27 %), dále pracovníci ve věku 30 až 39 let (26 %) a nejméně zastoupena kategorie je u zaměstnanců ve věku 20 – 29 let (14 %).

Otázka č. 8: Pohlaví?

Tabulka č. 5 – Pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet
muž	83
žena	77
Celkový součet	160

Vlastní zdroj

Mezi respondenty převažují muži. Jak ukazuje předchozí tabulka, dotazníkového šetření se zúčastnilo 83 mužů a 77 žen.

Otázka č. 9: Kolik let pracujete ve Vaší firmě?

Tabulka č. 6 – Počet let v podniku

Let v podniku	Počet
0 - 5	49
5 - 10	31
10 - 15	21
15 - 20	21
30 - 35	11
35 - 40	9
20 - 25	8
25 - 30	6
Neodpověděl	2
40 - 45	2
Celkový součet	160

Vlastní zdroj

Nejvíce respondentů pracuje u současného zaměstnavatele maximálně 5 let, dále 31 pracovníků je v pracovním poměru 5 – 10 let.

Otázka č. 10: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

Tabulka č. 7 – Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů

Vzdělání	Počet
Střední odborné s maturitou	66
Vysokoškolské	45
Střední odborné bez maturity	32
Všeobecné s maturitou	10
Vyšší odborné	4
Základní	3
Celkový součet	160

Vlastní zdroj

Nejvíce respondentů ukončilo své vzdělání maturitou na střední odborné škole. Druhá nejvíce zastoupená kategorie je se zaměstnanci vysokoškolsky vzdělanými. Nejméně zastoupena skupina je s lidmi se základním vzděláním.

6.2 Poskytování zaměstnaneckých výhod společností JIP – Papírny Větrní, a. s.

6.2.1 O společnosti

Logo společnosti



Hlavní symbolikou loga jsou čtyři šipky ve čtverci a textová zkratka JIP, která je i hlavním textovým identifikačním prvkem. Zelená barva loga symbolizuje vysokou míru firemní odpovědnosti k životnímu prostředí. Čtyři šipky mířící doprava jasně komunikují novou vizi a orientaci na budoucnost. Hlavním cílem zjednodušeného celého loga je zlepšení komunikace a značky směrem k zákazníkům.

Široká škála produktů

JIP - Papírny Větrní, a. s. jsou jedním z největších výrobců papíru v ČR. V portfoliu firmy jsou vysoce kvalitní tiskové papíry a zároveň široká paleta balících papírů jak z primárního, tak z plně recyklovaného vlákna. Podnik vyrábí velmi kvalitní papír, který je určen pro náročnější tisk časopisů, katalogů a je také používán pro výrobu reklamních tiskovin. Firma se také specializuje na výrobu balících papíru. Svým atraktivním vzhledem jsou tyto papíry předurčeny především pro nejrůznější druhy balení dárků a luxusního zboží ale své použití najdou i v jiných oblastech, kde zákazník klade důraz na netradiční formu prezentace.

V nabídce najdeme širokou škálu různých typů papírů, které jsou převážně určeny pro výrobu tašek, obálek, sáčků či pytlů. Mezi produkty najdeme také nepromastitelné papíry určené převážně pro potravinářský průmysl. Při výrobě se dosahuje nízké propustnosti pro tuky bez přídavku chemických činidel, proto je tato kvalita velmi oblíbená i mezi odběrateli, jimž záleží na použití čistě přírodních surovin.

Společnost se dále zaměřuje na výrobu krepového papíru, který je nabízen odběratelům ve čtyřech základních skupinách podle účelu použití a techniky zpracování. Krepový papír určený pro zdravotnictví je vyráběn takovou technologií, při které dochází ke zlepšení savosti a pružnosti papíru při zachování potřebné pevnosti za mokra bez použití chemických přísad. Papír je standardně používán jako jednorázová ochrana vyšetřovacího lůžka v lékařských zařízeních.

Zákazník, který si chce dekoračním krepovým papírem zabalit dárek, vyzdobit domácí prostředí, či vyrobit hračku pro děti, si může vybrat dekorační krepový ze široké škály

pestrých barev. Technický krep je určený hlavně pro průmyslové použití a balení, JIP – ECO KREP je používán při čištění a leštění různých povrchů.

Historie výroby papíru ve Větrní

Jedna z největších českých papíren se nachází jen 5 km od historického centra Českého Krumlova. První dochovaná poznámka o její historii pochází z roku 1870. Tradice výroby papíru v Českém Krumlově je však ještě o tři století starší. Historii výroby papíru ve Větrní začal psát až Ignác Spiro, podnikatel v papírenství, který poté, co přišel do Českého Krumlova, koupil roku 1861 druhou papírnu od Theodora Pachnera (založena 1792).

Kvůli rozrůstající se výrobě byl Spiro v roce 1870 nucen koupit Pečkovský mlýn poblíž Větrní. Továrna se stala nositelem technického pokroku v papírenství v celém Rakousku -Uhersku a později i nezávislé republice. V roce 1911 pak byl postaven největší a nejmodernější stroj na světě na výrobu novinového papíru pro rotační tisk V roce 1926 pak Spirova rodina jako první v republice uvedla do provozu výrobu sulfátové buničiny.

K zajímavým technickým dílům patří i Spirova vodní elektrárna ve Vyšším Brodě z roku 1903, která s napětím 15.000 V zásobovala nejen papírnu, ale i přilehlé části jižních Čech. Spirova továrna ve Větrní později dala vzniknout i národnímu podniku Jihočeské papírny. V roce 1990 byla založena akciová společnost Jihočeské papírny Větrní s provozy ve Větrní, Českých Budějovicích, Příbyslavicích a Červené Řečici. Po dvou letech došlo k transformaci akciové společnosti na holding a dceřinou společností holdingu se stává společnost JIP – Papírny Větrní, a.s. Od 8. 11. 2007 se společnost JIP – Papírny Větrní a. s. stala, majetkem společnosti Melvil, a.s. Od tohoto dne již společnost JIP– Papírny Větrní, a. s. nemá nic společného s bývalou mateřskou společností Jihočeské papírny, a. s.

6.2.2 Jednotlivé zaměstnanecké výhody a systém jejich poskytování

Společnost JIP – Papírny Větrní a. s. patří mezi zaměstnavatele, kteří se o svůj pracovní kapitál starají a investují do vyšší spokojenosti svých zaměstnanců. Poskytováním zaměstnaneckých výhod se snaží své pracovníky motivovat k vyššímu a kvalitnějšímu výkonu, snižovat fluktuaci, zvyšovat loajalitu a eliminovat negativní projevy chování pracovníků.

Firma k poskytování zaměstnaneckých výhod používá fixní systém. Tento typ spočívá v tom, že zaměstnavatel vybral benefity, které zaměstnancům poskytuje a nechává svobodnou volbu na zaměstnancích, zda tyto výhody využijí, či nikoliv. Poskytování všech zaměstnaneckých výhod je upraveno kolektivní smlouvou. Jsou zde vyjmenovány všechny

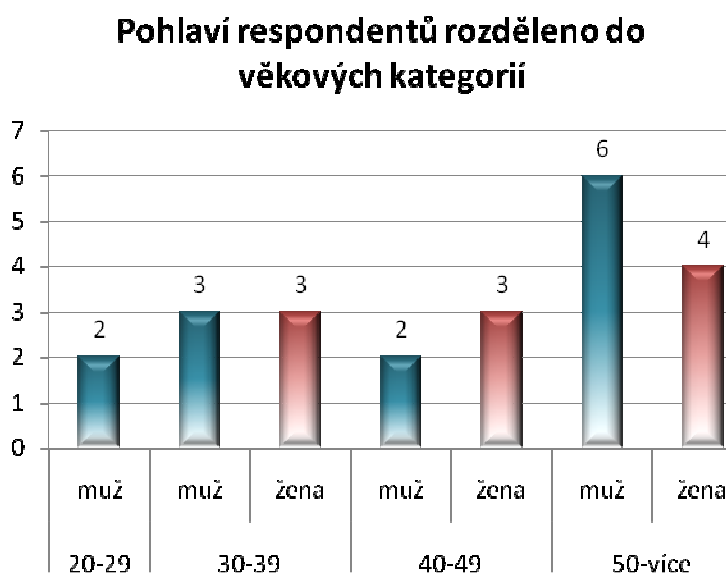
zaměstnanecké výhody, které mohou zaměstnanci využívat, stanovena částka příspěvku, vymezení zaměstnanců, kteří mají nárok na benefity a samozřejmě podmínky při poskytování výhod.

Ve společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. byl proveden dotazníkový průzkum. Cílem tohoto dotazování bylo zjištění, které zaměstnanecké výhody zaměstnavatel poskytuje, jak je zaměstnanci vnímají a cení si jich nebo jestli postrádají jiné benefity.

Dotazníkového průzkumu se zúčastnilo 13 mužů a 10 žen, v různých věkových kategoriích. Nejvíce zastoupena kategorie byla skupina ve věku 50 – 59 let a kategorie ve věku 30 – 39 let. Nejméně dotazovaných je ve věku 20 – 29 let.

Dotazovaní pracovníci byli vybráni také z různých pracovních pozic a funkcí. Zastoupení mají dělníci, vedoucí oddělení, účetní, referenti, laboranti, IT specialisté i pracovníci controllingu. Protože respondenti zastupují většinu kategorií, je možné provést objektivní šetření.

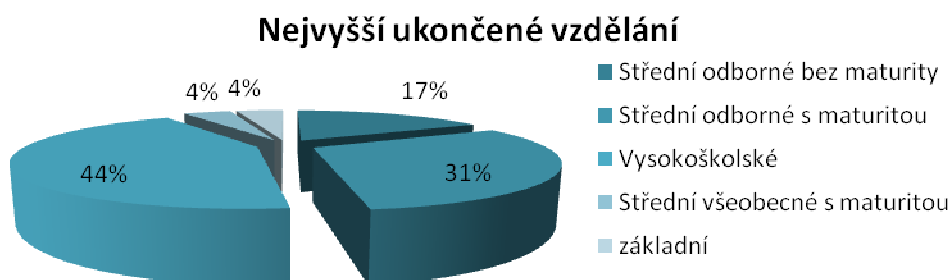
Graf č. 10 – Pohlaví respondentů rozděleno do věkových kategorií



Vlastní zdroj

Zastoupeny byly skoro všechny stupně vzdělání, přičemž nejvíce dotazovaných má nejvyšší ukončené vzdělání vysokoškolské. Ani jeden z respondentů nepatří do skupiny dotazovaných, kteří ukončili své vzdělání na vyšší odborné škole.

Graf č. 11 – Nejvyšší ukončené vzdělání



Vlastní zdroj

Příspěvek na návštěvu plaveckého bazénu a sauny

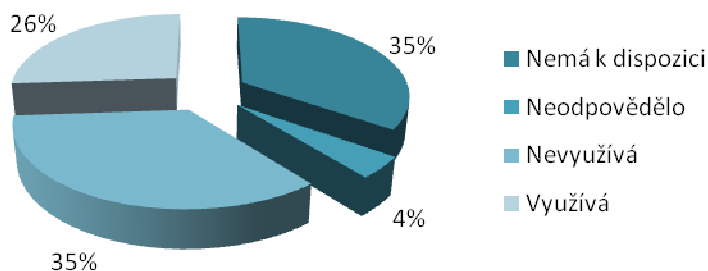
Společnost se snaží posílit rovnováhu pracovního a soukromého (rodinného) života zaměstnanců, a proto jim přispívá na tzv. volnočasové aktivity. Tento benefit je ve formě poukázek do krytého plaveckého bazénu přímo v místě pracoviště. Plavecký bazén ve Větrní s teplou slanou vodou je ideální pro odpočinek, relaxaci, ale také doporučován pro otužování či posílení pohybového ústrojí člověka. Zaměstnanci mohou také navštívit saunu, která je součástí plaveckého areálu. Návštěva těchto zařízení je vhodná samozřejmě nejen pro uvolnění, ale hlavně pro posílení imunity, čímž se předchází různým onemocněním. Který zaměstnavatel by si nepřál zdravé zaměstnance?

Tabulka č. 8 - Příspěvek na návštěvu plaveckého bazénu a sauny

Graf č. 12 – Využívání plaveckého bazénu a sauny

Sportovní zařízení	Počet
Nemá k dispozici	8
Neodpovědělo	1
Nevyužívá	8
muž	4
žena	4
Využívá	6
muž	1
žena	5
Celkový součet	23

Využívání sportovního zařízení



Vlastní zdroj

Vlastní zdroj

Z předchozí tabulky vyplývá, že z 23 respondentů plavecký bazén a saunu využívá pouze 6 zaměstnanců. 8 zaměstnanců tento benefit nevyužívá a 1 pracovník na položenou otázku neodpověděl. 8 pracovníků odpovědělo, že benefit ve formě poukázek do plaveckého bazénu nemá k dispozici. Tato odpověď může být zapříčiněna malou informovaností

o poskytovaných zaměstnaneckých výhodách. Druhým důvodem může být také to, že dotazovaní nepatří mezi milovníky sportu, a proto se o takovéto benefity nezajímají.

Příspěvek na penzijní připojištění

V akciové společnosti pracují také zaměstnanci vyššího věku, kteří už pomalu začínají myslet i na odchod do penze. V současné době se neustále ve vládě projednává prodlužování odchodu do důchodu. Bez přestání a ze všech stran noviny, rádia a televizní zpravodajství informují o tom, že stát nemá dostatečné množství prostředků na vyplácení starobních důchodů. Pesimistický výhled do budoucna nabádá k myšlence, že hromádka peněz na důchody se stále více zmenšuje a brzy nastane situace, že kasa zůstane prázdná. Proto je vhodné, aby si lidé na svou penzi šetřili sami. K tomuto účelu na finančním trhu existuje velké množství penzijních připojištění, které si může uzavřít každý jedinec starší 18 let.

Ve společnosti JIP – Papírný Větrník, a. s. přispívá zaměstnavatel svým zaměstnancům na penzijní připojištění v hodnotě 300 Kč měsíčně. Záleží na samotném zaměstnanci, kterou finanční instituci si vybere pro zhodnocování svých peněžních prostředků. Jednou z podmínek přispívání na penzijní připojištění je podle kolektivní smlouvy odpracování určitého počtu let.

Poskytování tohoto moderního benefitu je pro zaměstnavatele jedna z nejvýhodnějších možností příspěvku.

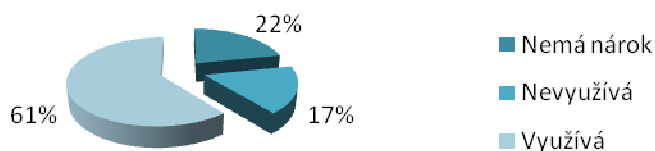
Tabulka č. 9 - Příspěvek na penzijní připojištění

Graf č. 13 – Využívání příspěvku na penzijní připojištění

Penzijní připojištění	Počet
Využívá	14
20-29	1
30-39	3
40-49	2
50- více	8
Celkový součet	14

Vlastní zdroj

Využívání příspěvku na penzijní připojištění



Vlastní zdroj

Z výše uvedené tabulky a grafu je zřejmé, že penzijní připojištění nevyužívají pouze zaměstnanci v předdůchodovém věku, ale pracovníci i ostatních věkových kategorií.

Jen 4 pracovníci z dotazovaných o tento benefit nejeví zájem. 5 pracovníků zatím nemá nárok na využívání této zaměstnanecké výhody.

Příspěvek na životní pojištění

Stejně tak, jako je poskytováno penzijní připojištění, nabízí zaměstnavatel zaměstnancům i příspěvek na soukromé životní pojištění. Tento příspěvek je limitován počtem odpracovaných let v podniku.

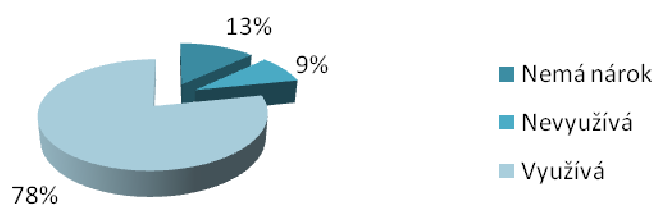
Tabulka č. 10 - Příspěvek na soukromé životní pojištění

Graf č. 14 – Využívání příspěvku na soukromé životní pojištění

Životní pojištění	Počet
Nemá nárok	3
Nevyužívá	2
Využívá	18
20-29	2
30-39	3
40-49	5
50- více	8
Celkový součet	23

Vlastní zdroj

Využívání příspěvku na soukromé životní pojištění



Vlastní zdroj

Z průzkumu vyplývá, že zájem o příspěvek na soukromé životní pojištění je vyšší než o příspěvek na penzijní připojištění. Příspěvek na soukromé životní připojištění využívá 78 % dotazovaných respondentů, zatímco příspěvek na penzijní připojištění využívá jen 61 % zaměstnanců. Pouze dva pracovníci v tomto benefitu nevidí prospěch a nevyužívají ho. 3 dotazovaní nemají na tuto zaměstnaneckou výhodu podle podmínek kolektivní smlouvy zatím nárok.

Příspěvek na stravování

Každý zaměstnavatel je povinen umožnit svým zaměstnancům čas na obstarání si jídla během směny. JIP – Papírny Větrní, a. s. se finančně i organizačně podílí na zajištění stravování pro své zaměstnance. V podniku je vlastní závodní jídelna a příspěvek na stravování činí 55 % z hodnoty jednoho hlavního jídla.

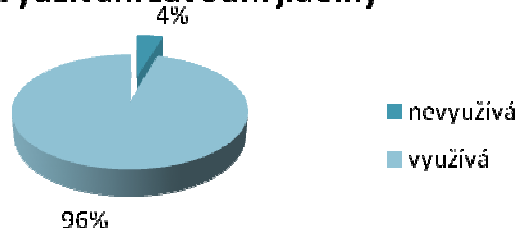
Tabulka č. 11 - Příspěvek na stravování

Graf č. 15 – Využívání příspěvku na stravování

Závodní jídelna	Počet
nevyužívá	1
využívá	22
Celkový součet	23

Vlastní zdroj

Využívání závodní jídelny



Vlastní zdroj

V celkovém hodnocení zaměstnaneckých výhod ve společnosti patří příspěvek na stravování mezi nejoblíbenější. Tuto skutečnost potvrzuje i využívání tohoto benefitu. Z 23 dotazovaných respondentů navštěvuje 22 pracovníků závodní jídelnu, čímž využívá i příspěvek 55 % na stravu.

Jazykové kurzy

Snad každý zaměstnavatel si přeje zaměstnávat kvalifikované zaměstnance. Společnost JIP – Papírny Větrní, a. s. obchoduje také se zahraničními firmami a při jednáních je znalost cizího jazyka velice podstatná. Komunikace v zahraničním jazyce je důležitá především pro manažery, obchodní referenty či prodejce. Na škodu ale není, budou-li mít i ostatní zaměstnanci alespoň základy cizí řeči. Umožňování výuky cizích jazyků je z hlediska motivace velice účinná. Nejen, že zaměstnanci budou umět komunikovat s obchodními partnery z jiné země, ale zvýší se i cena jejich výkonů na trhu práce, což představuje vyšší pravděpodobnost kariérního růstu a zvýšení platu.

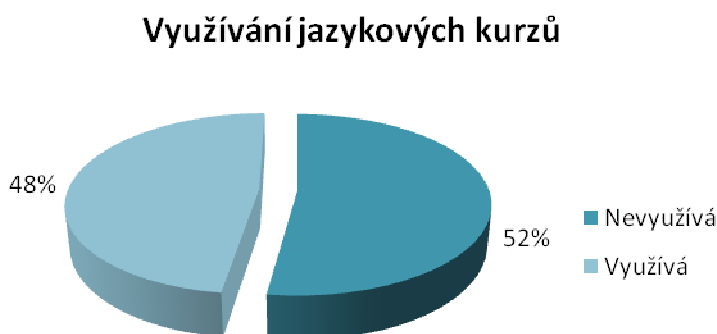
Společnost JIP – Papírny Větrní, a. s. umožňuje svým zaměstnancům navštěvovat jazykové kurzy s lektorem přímo v areálu podniku. Pracovníci si mohou vybrat mezi kurzem německého jazyka, anglického jazyka nebo mohou navštěvovat oba tyto kurzy.

Podnikové jazykové kurzy navštěvuje necelá polovina dotazovaných, konkrétně 48 %. Z níže uvedené tabulky je zřejmé, že snahu zvyšovat si znalosti neovlivňuje věk. Jazykové kurzy navštěvují jak mladí pracovníci, tak zaměstnanci vyššího věku. V tomto případě je vidět motivace pro zlepšení výkonu práce.

Tabulka č. 12 – Poskytnutí jazykového kurzu

Graf č. 16 – Využívání jazykového kurzu

Využívání kurzů	Věk	Celkem
Nevyužívá	20-29	1
	30-39	2
	40-49	2
	50- více	7
Celkem nevyužívá		12
Využívá	20-29	1
	30-39	4
	40-49	3
	50- více	3
Celkem využívá		11
Celkový součet		23



Vlastní zdroj

Vlastní zdroj

Peněžité dary

V dnešní době je moderní, hlavě u mladých lidí, měnit jednoho zaměstnavatele za druhého. Pracovníci stále častěji odchází za lepšími pracovními podmínkami či vyšším finančním ohodnocením. Společnost JIP – Papírny Větrní, a. s. poskytuje svým oddaným zaměstnancům po odpracování 30 let finanční odměnu za jejich věrnost.

Společnost neopomíná ani věk zaměstnanců a při životním výročí 50 let zaměstnanci obdrží také finanční dar.

Nápoje na pracovišti

Pitný režim každého jedince je velice důležitý a žádný člověk by neměl příjem tekutin podceňovat. Správný způsob pití napomáhá také předcházet zdravotním problémům. Zaměstnavatel se snaží zlepšovat sociální podmínky pracovníků poskytováním nápojů na pracovišti. Na všech pracovních místech mají zaměstnanci možnost načepovat si teplou nebo studenou stolní vodu z automatu.

Poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům

Využívání motorového vozidla k podnikovým aktivitám, je v určité funkci nezbytné. Zaměstnavatel umožňuje vybraným zaměstnancům používat přidělené vozidlo i pro soukromé účely. Kolektivní smlouva vymezuje možnosti a pravidla používání osobního automobilu

k privátním jízdám. Ve smlouvě je také stanoven způsob úhrad nákladů spojených s provozem vozidla na cesty, které nesouvisí s výkonem funkce.

Mobilní telefon a notebook

V dnešním moderním světě obklopuje všechny pracovníky nejrůznější technika. K běžné každodenní práci je velice důležitý kontakt s obchodními partnery, nadřízenými, podřízenými či kolegy. K tomuto účelu je zapotřebí telefon. Někteří zaměstnanci nevykonávají svou práci na jednom místě, a proto je pro ně důležitý přenosný telefon. Stejně tak je to i v případě počítače. Pro kvalitní výkon práce je velice nezbytné mít stále při sobě všechny potřebné informace a mít možnost ihned zpracovat nová data. Z tohoto důvodu se dnes stále častěji používají přenosné počítače – tzv. notebooky.

Ve společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. mohou zaměstnanci, kteří to nezbytně potřebují pro svou práci, využívat mobilní telefon či notebook. Při použití mobilního telefonu musí být rozlišeny hovory pracovní a soukromé. Na konci každého měsíce se provede zúčtování provolaných soukromých minut a odpovídající finanční hodnota je zaměstnancem uhrazena.

Nejoblíbenější zaměstnanecké výhody

Každý člověk má jiné preference či zájmy, a proto upřednostňuje i jiné zaměstnanecké výhody. Dotazovaní zaměstnanci hodnotili, které ze zaměstnaneckých výhod považují za nejoblíbenější, a které za nejméně oblíbené. Všechny zaměstnanecké výhody byly z důvodu jednoduššího hodnocení rozděleny do tří skupin. Tyto benefity rozložili pracovníci na číselné stupnici od 1 do 8 nebo od 1 do 5. Každé stupnici byla přidělena určitá hodnota bodů. Benefity byly rozděleny kvůli snadnějšímu hodnocení do tří skupin.

Z níže uvedeného grafu je zřejmé, že nejoblíbenějším benefitem první skupiny je příspěvek na stravování. Toto tvrzení je možné dokázat také tím, že příspěvek na stravování využívá 96 % dotazovaných. Další velice preferovanou zaměstnaneckou výhodou je příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Jelikož společnost JIP – Papírny Větrní, a. s. tyto zaměstnanecké výhody poskytuje, pracovníci mohou být do jisté míry velice spokojeni.

Ve druhé skupině benefitů považují zaměstnanci za nejoblíbenější výhodu využití mobilního telefonu pro soukromé hovory. Také by rádi uvítali možnost nákupu zboží vyrobené zaměstnavatelem za zvýhodněné ceny. Pracovníci by také rádi využívali možnost půjček za nižší úroky.

Ze třetí skupiny je nejvíce preferovaný benefit v podobě nápojů na pracovišti a vitamínové balíčky.

Graf č. 17 – Nejoblíbenější zaměstnanecká výhoda – 1. skupina

Graf č. 18 – Nejoblíbenější zaměstnanecká výhoda – 2. skupina

Graf č. 19 – Nejoblíbenější zaměstnanecká výhoda – 3. skupina



Vlastní zdroj



Vlastní zdroj



Vlastní zdroj

Postrádané zaměstnanecké výhody

Snad každý zaměstnavatel se snaží své zaměstnance motivovat různými způsoby. K pracovní motivaci velice přispívají poskytované zaměstnanecké výhody. I když má zaměstnavatel výborně propracovaný systém odměňování a poskytování benefitů, stále existuje riziko, že tento systém motivačně nepůsobí na všechny zaměstnance. Většina zaměstnavatelů ani nemá možnost nabídnout svým pracovníkům všechny druhy zaměstnaneckých výhod.

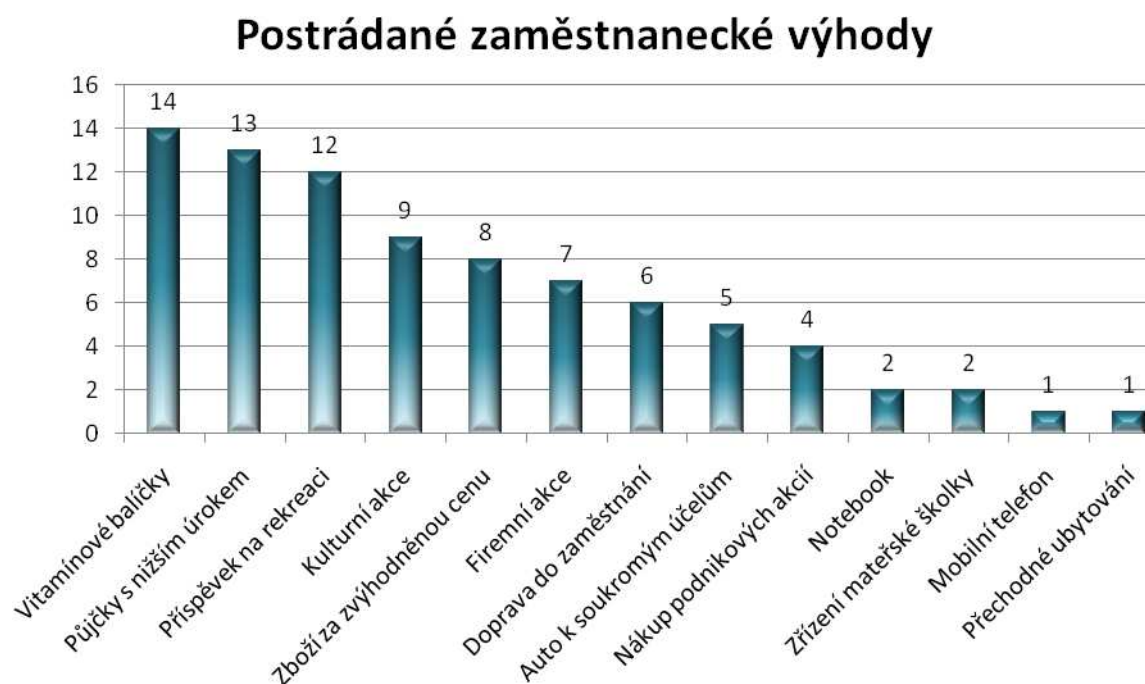
Cílem dotazníku proto také bylo zjistit, které zaměstnanecké výhody pracovníci nejvíce postrádají.

Zaměstnanci společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. nejvíce postrádají příspěvky na nákup vitamínů nebo přímo poskytnutí vitamínových balíčků, 16 % dotazovaných zaměstnanců by přivítalo půjčky s nulovým nebo nižším úročením. Pracovníci by také ocenili více benefitů působících na jejich soukromý život a odpočinek, hlavně příspěvky na rekreaci a na kulturní akce.

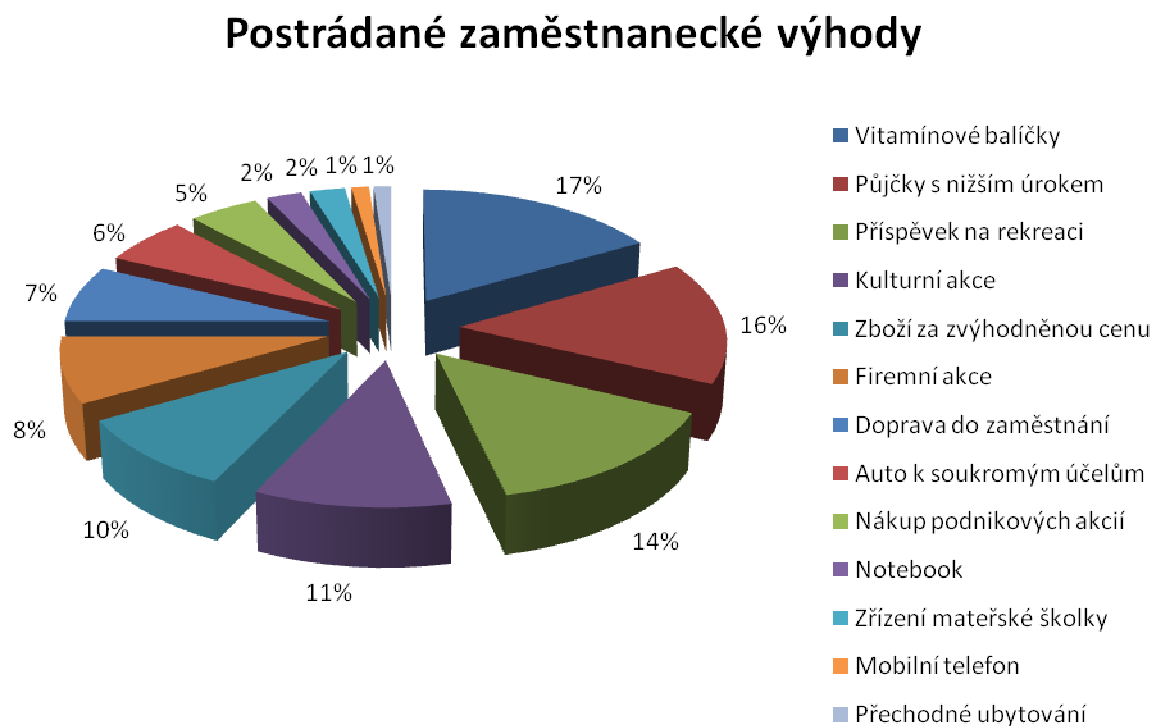
Nejméně postrádanou oblastí je poskytnutí přechodného ubytování, mobilního telefonu či zřízení mateřské školky pro děti zaměstnanců.

Graf č. 20 – Postrádané zaměstnanecké výhody – číselné vyjádření

Graf č. 21 – Postrádané zaměstnanecké výhody – procentuelní vyjádření



Vlastní zdroj



Vlastní zdroj

6.2.3 Návrhy pro společnost JIP – Papírny Větrník, a. s.

Fixní systém benefitů se velkých firmách s vyšším počtem zaměstnanců všeobecně nedoporučuje. V podniku je velká rozdílnost mezi zaměstnanci. Nejen, že dělníci mají jiné představy o poskytovaných výhodách než manažeři, účetní či administrativní pracovníci, ale také hraje velkou roli věk, pohlaví a zájmy. Někdy tak zaměstnavatel investuje do prostředků, o které zaměstnanci nejeví zájem. Dalším problémem fixních zaměstnaneckých výhod je, že po určitém čase přestanou plnit svou funkci motivace. Jestliže zaměstnanci například dostávají každý měsíc příspěvek na penzijní připojištění, po nějaké době ho považují za samozřejmost a automatickou složku odměňování. Přestávají zde vidět dobrou vůli zaměstnavatele, který příspěvek poskytuje a jejich motivovanost k vyšším a oddanějším výkonům klesá. Je zapotřebí rozumně skloubit zájmy zaměstnanců se zájmy firmy.

Navrhuji fixní systém odměňování změnit na systém flexibilní. Tento systém umožňuje výběr benefitů podle preferencí daného jedince. Existuje možnost zavést systém Kafetérie. Tento způsob se obecně považuje za nejvíce motivující a stimulační, protože zaměstnanci rozhodují podle svého uvážení, kterou zaměstnaneckou výhodu využijí na úkor jiné. Myslím si, že pro společnost JIP – Papírny Větrník, a. s. není systém Kafetérie přímo optimální. Systém Kafetérie je velice organizačně náročný, nákladný, musí být pečlivě propracován a je složitý na zavedení do praxe. Proto bych doporučila řešení této problematiky zaměstnaneckých výhod formou poskytování mnohoúčelových poukázek, což představuje alternativu systému Kafetérie. Pro zaměstnavatele, který chce propracovat a vylepšit nabídku benefitů, je velice výhodný, není potřeba zabývat se náročným vybudováním softwarového informačního programu, hledáním vhodných partnerů nebo nelehkou administrativou. Na trhu existují různé typy poukázek, které jsou zaměřeny například na zdravotní péči, nákup léků, na osobní vzdělávání, relaxaci, kulturu, částečnou úhradu dovolené apod. Zaměstnanec se sám rozhodne, kterou poukázku raději využije.

Ve společnosti JIP – Papírny Větrník, a. s. zaměstnanci nejvíce postrádají vitamínové balíčky. Považuji investici do vitamínových prostředků za podstatnou. Nejen, že zaměstnanci budou spokojenější a motivovanější k lepší práci, ale vitamíny pozitivně ovlivní jejich zdravotní stav. Zdraví zaměstnanci jsou nedílnou součástí dobře fungujícího podniku.

Druhou nejvíce postrádanou zaměstnaneckou výhodou je poskytování půjček zaměstnancům s nižším úrokem. Tento benefit byl ve větší míře rozvinutý již v minulosti, kdy se nejvíce poskytovali bezúročné půjčky na bydlení. U každého člověka může nastat situace, kdy se dostane do finančních potíží. Poté neodolá reklamním poutačům a vezme si

půjčku s „velmi výhodným úrokem.“ S touto půjčkou se může dostat do problémů ještě větších, protože vypůjčená hodnota peněz se při splácení může vyšplhat na neuvěřitelné částky. A to kvůli vysokým úrokům. Proto bych navrhovala, aby zaměstnavatel umožňoval finanční výpomoci ve formě půjček s úrokem nižším, než nabízejí finanční instituce na trhu. Samozřejmě by byly přesně stanoveny podmínky v kolektivní smlouvě, které by určovaly, v jakých případech může zaměstnanec o půjčku požádat. Aby nedocházelo ke zneužívání, na půjčku by měli nárok zaměstnanci pracující v podniku již několik let. Finanční prostředky by se měly poskytovat přednostně zaměstnancům, kteří je potřebují pro překlenutí tíživé životní situace.

Zaměstnanci společnosti by také uvítali příspěvek na jejich kulturní vyžití. Doporučovala bych, alespoň jednou za čas zorganizovat zájezd do divadla, koncert nebo na podobné kulturní akce. Nejen, že si pracovníci odpočinou, ale uvolní se, pobaví se a načerpají nové síly na další práci.

Jsem si vědoma, že na základě získaných informací od 23 zaměstnanců se nedá přesně odhadnout, jak zaměstnanecké výhody vnímají všichni pracovníci. Jestliže by se uvažovalo o změně systému odměňování a poskytování benefitů, bylo by zapotřebí průzkum provést mezi všemi zaměstnanci nebo alespoň oslovit více pracovníků.

Uvědomuji si, že jakákoliv zaměstnanecká výhoda je další výdaj společnosti. Myslím si, že se ale vyplácí do svých zaměstnanců finanční prostředky v rozumné míře investovat. A pokud se vše provede s rozmyslem, může se očekávat, že se zaměstnanci firmě odvděčí.

6.3 Porovnání výsledků zjištěných průzkumem ve společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. a u ostatních společností

Z provedeného dotazníkového průzkumu vyplývá, že nejčastěji poskytovanou zaměstnaneckou výhodou je příspěvek na stravování. Zaměstnavatel je podle zákoníku práce povinen umožnit svým zaměstnancům, aby si v průběhu pracovní směny zaopatřili své vlastní stravování. Velká část zaměstnavatelů se snaží o své pracovníky starat, a proto se finančně nebo organizačně podílí na zajištění této fyziologické potřeby. Tento benefit patří zároveň mezi nejoblíbenější a nejvíce využívané.

Velký důraz se klade na prohlubování či zvyšování kvalifikace. Tento benefit je druhým neposkytovanějším. Mezi zaměstnanci se ale neřadí mezi nejoblíbenější. Jak ve společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s., tak v ostatních podnicích je zaměstnanci využíván zhruba z 50 %.

Zaměstnavatelé ve velké míře také preferují tzv. příspěvky na zdokonalování životních podmínek a kvality života zaměstnanců. Mezi tyto benefity se zejména řadí příspěvek na penzijní připojištění a nápoje na pracovišti. Tyto benefity v obou sledovaných skupinách využívají ¾ zaměstnanců a zároveň je řadí mezi nejoblíbenější.

Pokud se porovnají výsledky společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. a ostatních zaměstnanců je vidět, že všichni zaměstnanci řadí na stupnici oblíbenosti zaměstnanecké výhody na stejnou úroveň. Až na malé výjimky ukazují výsledné grafy totožné preference z hlediska oblíbenosti benefitů. V obou sledovaných skupinách patří mezi nejoblíbenější výhody příspěvek na stravování, používání mobilního telefonu i soukromým hovorům a nápoje na pracovišti.

Téměř shodné výsledky se objevují také mezi postrádanými zaměstnaneckými výhodami. Pracovníci porovnávaných skupin nejvíce postrádají vitamínové balíčky, půjčky s nižším úrokem, příspěvek na rekreaci a na kulturní akce.

Z dotazníkového šetření vyplývá jednoznačný závěr. Společnost JIP – Papírny Větrní, a. s. nabízí svým pracovníkům takové zaměstnanecké výhody, které patří mezi nejvíce poskytované i jinými zaměstnavateli. Současně zaměstnanci společnosti využívají a hodnotí tyto benefity stejně jako jiní zaměstnanci. Dá se říci, že výsledky zjištěné dotazníkovým průzkumem ve společnosti JIP – Papírny Větrní, a. s. jsou až na malé odchylky totožné s výsledky z průzkumu prováděným mezi 160 zaměstnanci na území Jihočeského kraje.

7. Prognóza vývoje zaměstnaneckých výhod

Podniky se dnes nezaměřují pouze na dosahování zisku. Smysl jejich činnosti se orientuje také na úspěch, dobrou pověst a jméno, konkurenceschopnost, vhodné postavení na trhu, kvalitní intelektuální kapitál a spokojenost pracovníků.

Ve vyspělých státech a převážně v rozvinutých amerických firmách se stále častěji objevují nové typy zaměstnaneckých výhod. Nejen, že zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům různé typy příspěvků v různých oblastech, ale stále častěji se orientují na kvalitu života pracovníka. Jako nové a moderní druhy benefitů je možno zmínit např. dny volna na úklid domácnosti, zdravotní dny volna, místnosti pro odpočinek po obědě. V podnicích se stále častěji objevuje kněz, kterému se mohou zaměstnanci kdykoliv v průběhu pracovní doby vyzpovídat a tím ulehčit svému svědomí. Pro každou společnost jsou velice důležití a nezbytní reprezentativní pracovníci. Firmy proto najímají vizážisty či kadeřníky, kteří radí zaměstnancům, jak mají o sebe správně pečovat, který typ oděvů jim nejvíce sluší a samozřejmě upravují i vzhled vlasů.

Neustále se nachází nové a nové formy zaměstnaneckých výhod, které stále více motivují pracovníky. Benefitů existuje nepřeberné množství, proto se stále v personálním managementu upřednostňuje systém kafetérie. Při používání volitelného systému poskytovaných výhod se dochází k závěrům, že tento způsob je velice motivující. Každý zaměstnanec má možnost si vybrat ten benefit, který nejvíce preferuje, který uspokojí jeho potřeby a přání.

Trh práce v České republice už přestává být oblastí s levnou pracovní silou. Stále více se orientuje na kvalitní lidský potenciál a špičkové odborníky, protože ti rozhodují o konkurenceschopnosti firmy i celé společnosti. Proto se klade stále větší důraz na práci personalistů, jejímž úkolem je sestavovat motivační plán a vybírat vhodný systém zaměstnaneckých výhod.

Poměr mzdy a zaměstnaneckých výhod by se měl do budoucna vyvíjet ve prospěch mimomzdových odměn. Tento trend a způsob odměňování je v některých evropských vyspělých státech velice rozvinutý. Postupem času a vstupem zahraničních firem na území České republiky se i u nás rozšíří poměr nepeněžního ohodnocení ve formě benefitů.

V současné době je moderní trend pracovat v týmech. Skupinová práce se řídí heslem „Více hlav, více ví.“ Každý člen týmu má jiné zkušenosti, znalosti, nápady či návrhy. Je-li skupina pracovníků dobře sestavena, každý jedinec vyniká v určité oblasti, všichni pracovníci se navzájem doplňují, výsledná práce je nápaditější a efektivnější. Chce-li zaměstnavatel, aby jeho pracovní týmy vykovávaly svou činnost výkonněji a odváděly ty

nejlepší výsledky, musí podporovat nejen jedince samotného, ale také celý kolektiv dohromady. Z tohoto důvodu se v současné době klade velký důraz na společné firemní akce, kde se spolupracovníci lépe poznávají, mají společné zážitky a zkušenosti. Rozvinuté firmy, se snaží stmelovat pracovní kolektiv organizováním víkendových pobytů na horách či v letních rekreačních zařízeních, pořádáním kolektivních soutěží a turnajů, firemních večírků či plesů. Do budoucna se na tuto strategii práce a motivace bude zaměřovat stále více firem. Kulturně – společenské akce nebudou stmelovat pouze kolektiv, ale přilákají i mnoho mladých a hlavně perspektivních zaměstnanců.

Zaměstnavatel se pomocí školení či účasti pracovníků na kurzech snaží rozvíjet jejich potenciál, znalosti a přehled. Vzdělanější a kvalifikovanější zaměstnanec má nejen větší vědomosti, ale získá také větší sebedůvěru pro vykonávání jeho úkolů či jednání s obchodními partnery. Nehledě na to, že zaměstnanci se stále se zvyšující kvalifikací mají vyšší možnost kariérního růstu, což představuje velkou roli v jejich motivaci. I když tento benefit nepatří výrazně mezi nejoblíbenější, většina zaměstnavatelů, pokud se chce udržet na rychle se rozvíjícím trhu, musí mít také rychle přizpůsobivé zaměstnance, kteří jsou schopni reagovat na změnu. Nehledě na to, že na český trh vstupuje stále více zahraničních firem, které požadují na svých zaměstnancích vysokou úroveň jazyků jak v mluvené, tak v písemné podobě. Proto se dá předpokládat, že příspěvek např. na jazykový kurz již nebude sledován jako benefit, ale bude hodnocen jako povinnost pracovníka.

V předcházejících letech se výrazně snížil průměr dětí a mateřské školy zněly prázdnou a z důvodu nenaplněných kapacit musely svou činnost ukončit. V současnosti se situace změnila a dětí v předškolním věku opět přibývá, ale rodiče pro ně v mateřských školách nenacházejí místa. Zaměstnavatel, hlavně pokud zaměstnává větší skupinu zaměstnanců, by o otázce zřízení mateřské školy měl alespoň přemýšlet. Bude-li se snažit nedostatek mateřských škol vyřešit zřízením vlastního zařízení pro děti, pomůže tak nejen problému města, ale hlavně svým pracovníkům. Rodiče nebudou mít starosti s hlídáním dětí, budou mít své potomky stále pod dohledem a zjednoduší se i otázka vodění dětí ze školky a do školky. Nehledě na to, že pracovníci budou klidnější, protože budou mít jistotu, že o jejich ratolesti bude dostatečně postaráno.

Samozřejmě není zcela jednoznačné, které benefity se v budoucnu budou více upřednostňovat a na druhé straně, které vstoupí do pozadí. Velice důležitá je vize, kterou chce zaměstnavatel pomocí benefitů dosáhnout, preference zaměstnanců, ale samozřejmě také vývoj celé ekonomiky. Vývoj samozřejmě také ovlivní chystaná změna zákona o dani z příjmu, ale i jiných legislativních norem.

7. Závěr

Zaměstnanecké výhody jsou v současné době velice diskutovanou a sledovanou problematikou. Aktuálnost tohoto tématu byla hlavní příčinou k výběru a zpracování bakalářské práce zaměřující se na tuto oblast. Hlavním smyslem práce bylo představit zaměstnanecké výhody a zaměřit se na daňová a účetní hlediska. Cílem praktické části bakalářské práce bylo provedení průzkumu poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Úkolem bylo realizovat dotazníkové šetření mezi pracovníky a zhodnotit možnosti využívání zaměstnaneckých výhod a míru oblíbenosti jednotlivých typů benefitů.

Z provedené průzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé svým pracovníkům nabízejí různé typy zaměstnaneckých výhod. Benefity jsou nejvíce zaměřeny na zdokonalování pracovních a životních podmínek zaměstnanců. Zaměstnavatelé se snaží své zaměstnance odměňovat různými příspěvky nadstandardního ohodnocení, čímž zvyšují motivaci k práci, kvalitu jejich soukromého života a hlavně se snaží zabránit fluktuaci.

Podstatným zjištěním bylo, že zaměstnanci někdy ani netuší, že určité zaměstnanecké benefity mají k dispozici. Proto by se měla zvýšit jejich informovanost o možnostech nabízených benefitů, nároku a způsobu jejich využívání.

Z výsledku průzkumu je dobře vidět, že zaměstnanci v některých případech o zaměstnanecké výhody nestojí, a proto je vůbec nevyužívají. Tato skutečnost vyplývá z odlišných preferencí jednotlivých pracovníků. Každý zaměstnanec má jiné představy, zájmy a koníčky. Proto bych doporučovala všem zaměstnavatelům, kteří mají zájem o zvýšení motivace a loajálnosti pracovníků, zdokonalit systém nadstandardního odměňování. Existují různé možnosti těchto systémů. Za nejpríznivější považuji poskytování benefitů ve formě poukázek, kdy si zaměstnanci mohou sami vybírat, kdy a jakou poukázku využijí. Tento způsob není finančně náročný na zavedení ani provozování a každý zaměstnanec si vybere podle svých aktuálních preferencí.

Zaměstnavatelé mají výběr ze škály zaměstnaneckých výhod, jejichž poskytovanou hodnotu mohou zahrnout do daňově uznatelných nákladů. Mnoho nabízených benefitů je také osvobozeno od daně z příjmu nejen ze strany zaměstnavatele, ale také ze strany zaměstnance. Je velmi důležité pečlivě sledovat legislativní normy, které se neustále aktualizují. Při vhodném výběru benefitů může zaměstnavatel své pracovníky motivovat daňově efektivněji. Navrhuji, aby zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou poskytovat zaměstnancům pestřejší nabídku benefitů, měli by nejprve zjistit, co zaměstnanci konkrétně preferují a zda mají o zaměstnanecké výhody zájem. K tomuto účelu na trhu existuje celá řada firem, které se specializují na řešení těchto otázek a nabízí jednotlivým podnikům optimální řešení.

8. Seznam literatury

1. ŠTEINFELD, J., GALUŠKA, P. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: ASPI Publishing, 2004, 128 str. ISBN 80-86395-81-2
2. MACHÁČEK, I., Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: ASPI, a. s., 2007, s. 132. ISBN 978-80-7357-275-4
3. JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2005, s. 116. ISBN 80-247-1364-0
4. JINDRÁK, J., Sbírka souvztažností. Praha: Nakladatelství ANAG, 2007, s. 310. ISBN: 80-726-3359-3
5. KELLER, J.: Soumrak sociálního státu. Praha: SLON, 2005, s. 160, ISBN: 80-86429-41-5
6. ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., Abeceda mzdové účetní 2008. Praha: Nakladatelství ANAG, 2008, s. 534. ISBN 9788072634385
7. BROOKS, I., Firemní kultura – jedinci, skupiny, organizace a jejich chování. Praha: COMPUTER PRESS, s. 320. ISBN 80-7226-763-9
8. ŠULC, František, DOLANSKÝ, Lukáš. Škubánky za Masaryka a dnes. *Lidovky* [online]. 2005 [cit. 2008-04-18]. Dostupný z WWW: <lidovky.cz>.
9. DVOŘÁKOVÁ, Barbora. Kafeteria neznámá posezení u kávy. *Hospodářské noviny* [online]. 2005 [cit. 2008-04-18]. Dostupný z WWW: <kariera.ihned.cz>.
10. MARKOVÁ, H. Daňové zákony 2008. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2008, s. 208. ISBN 978-80-247-2385-3
11. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
12. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
13. Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty
14. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Internetové zdroje:

www.businessinfo.cz
www.sodexhopass.cz
www.karieraweb.cz
www.finance.cz
www.ucetnisvet.cz
www.jip.cz

9. Seznam příloh

Příloha č. 1: Přehled tabulek a grafů

Příloha č. 2: Dotazníkový formulář

Příloha č. 3: Účtová osnova pro podnikatele