Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybrané veřejnoprávní korporace

Jana Tichá

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jana Tichá

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Litoměřice

Název práce

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybrané veřejnoprávní korporace

Název anglicky

Providing employee benefits from the perspective of employees and employers at a selected public corporation

---

Cíle práce

Cílem práce je u vybrané veřejnoprávní korporace nalézt optimální řešení jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance v oblasti poskytovaní zaměstnaneckých benefitů s ohledem na platnou právní úpravu, ekonomické a daňové dopady a další aspekty spojené s jejich poskytováním a dále s ohledem na závěry z provedeného empirického výzkumu.

Metodika

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

Doporučený rozsah práce

30 – 40

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, firemní benefity, zaměstnavatel, motivace zaměstnanců, odměňování zaměstnanců, zaměstnanec, pracovní právo

---

Doporučené zdroje informací

FRISCHMANN, P., ŽUFAN, J. Personalistika ve službách. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

HELLER, R. Jak motivovat druhé. Praha: Slovart, 2001. ISBN 80-7209-328-2.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky.* Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

LOCHMANNOVÁ, A. Personalistika: základy personalistiky. Prostějov: Computer Media, 2016. ISBN 978-80-7402-282-1.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-361-9.

PLAMÍNEK, J. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5515-1.

Stýblo, J. Personalistika. 4 vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-627-1.

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

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Bc. Mgr. Veronika Jarolínová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 7. 10. 2020

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 10. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybrané veřejnoprávní korporace" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2021 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Bc. Mgr. Veronice Jarolínové, Ph.D., za její odborné rady, které mi po celou dobu psaní bakalářské práce poskytovala. Dále bych ráda poděkovala Ing. Pavlovi Gregorovi za trpělivost a Magistrátu hl. m. Prahy za poskytnutí informací pro zpracování analýzy v praktické části.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybrané veřejnoprávní korporace

Abstrakt

Tématem bakalářské práce je analýza zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele ve veřejnoprávní instituci, konkrétně na Magistrátu hlavního města Prahy.

Bakalářská práce má dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část popisuje zaměstnanecké benefity a jejich efektivitu z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanecké benefity jsou podle odlišných kritérií rozděleny do jednotlivých kategorií. Následující kapitola se věnuje procesu poskytování zaměstnaneckých benefitů, jež v každé organizaci plní důležitou motivační roli. Závěr teoretické části definuje benefity z pohledu právního, daňového a účetního.

Praktická část se zabývá analýzou Magistrátu hlavního města Prahy. Tato analýza je zaměřená na organizační strukturu instituce, její rozpočet, typy a formy poskytovaných benefitů, na interní předpisy a statistické přehledy. Tato část obsahuje i identifikaci problémů souvisejících s benefity. Na základě anonymních dotazníků a jejich vyhodnocení je ověřována efektivita zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnanců Magistrátu hlavního města Prahy.

Závěr práce obsahuje návrh na řešení, jež by zlepšilo situaci v oblasti poskytování benefitů na Magistrátu hlavního města Prahy.

Klíčová slova: Magistrát hlavního města Prahy, motivace, zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel

Providing Employee Benefits from the Perspective of Employees and Employers at a Selected Public Corporation

Abstract

The topic of this bachelor´s thesis is the analysis of employee benefits from the perspective of employees and employers in a public institution, specifically at the City Hall of the Capital City of Prague.

The bachelor thesis has two parts – theoretical and practical. The theoretical part describes employee benefits and their effectiveness from the perspective of employees and employers. Employee benefits are divided into categories according to different criteria. The following chapter deals with the process of providing employee benefits, which plays an important motivating role in every organization. The conclusion of the theoretical part defines the benefits from the point of view of legislation, tax and accounting.

The practical part deals with the analysis of the City Hall of Prague. This analysis is focused on the organizational structure of the institution, its budget, types and forms of provided benefits, internal regulations and statistical overviews. This section also includes the identification of benefit issues. Based on anonymous questionnaires and their evaluation, the effectiveness of employee benefits is verified from the perspective of employees of the City Hall of Prague.

The conclusion of the thesis contains a proposal for a solution that would improve the situation in the field of providing benefits at the City Hall of the Capital City of Prague.

Keywords: City Hall of the Capital City of Prague, motivation, employee benefits, employee, employer

Obsah

1 Úvod ... 11

2 Cíl práce a metodika ... 12

3 Teoretická východiska ... 13

3.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů ... 13

3.1.1 Historie ... 16

3.1.2 Efektivita zaměstnaneckých výhod ... 17

3.1.3 Předpoklady ke zvýšení efektivity benefitů ... 18

3.2 Kategorie a typy benefitů ... 20

3.3 Proces poskytování benefitů ... 22

3.4 Právní úprava benefitů ... 24

3.5 Daňové zvýhodnění a účtování benefitů ... 26

4 Praktická část ... 30

4.1 Analýza Magistrátu hl. m. Prahy ... 30

4.1.1 Typy a formy poskytování zaměstnaneckých benefitů ... 31

4.1.2 Interní předpisy a náležitosti ke splnění nároků na čerpání benefitů ... 32

4.1.3 Statistické přehledy v rámci využití nabízených benefitů ... 34

4.1.4 Rozpočet na financování zaměstnaneckých benefitů ... 37

4.1.5 Identifikace problémů a nedostatků ... 38

4.2 Dotazníkové šetření ... 39

4.2.1 Cíle dotazníkového šetření ... 39

4.2.2 Cílová skupina ... 40

4.2.3 Metodika zpracování dat ... 40

4.2.4 Výsledky a závěry dotazníkového šetření ... 40

5 Návrhová část a doporučení ... 54

5.1 Vytvoření sdílené složky na intranetu ... 54

5.2 Postupné čerpání příspěvku na jízdné ... 54

5.3 Rozšíření spolupráce se společností Sodexo ... 54

5.4 Upozornění na exspiraci lhůty u penzijního připojištění ... 55

5.5 Využití školícího a výcvikového zařízení ... 55

5.6 Zřízení diskuzního fóra pro zaměstnance ... 55

6 Závěr ... 56

7 Seznam použitých zdrojů ... 57

8 Přílohy ... 60

Seznam obrázků

Obrázek 1: Ukázka zaměstnaneckých benefitů nemocnice Šumperk 15
Obrázek 2: Organizační struktura Magistrátu hl. m. Prahy 31

Seznam tabulek

Tabulka 1: Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity 16
Tabulka 2:Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů s ohledem na dopad na daň z příjmů a odpočet DPH 28
Tabulka 3: Přehled počtu čerpání v rámci poskytování jízdného 35
Tabulka 4: Přehled uskutečněného očkování proti chřipce 36
Tabulka 5: Přehled počtu čerpání příspěvku na penzijní připojištění 36
Tabulka 6: Přehled v rámci poskytování příspěvku na stravné 37
Tabulka 7: Přehled financování zaměstnaneckých benefitů z rozpočtu 37
Tabulka 8: Otázka č. 1 41
Tabulka 9: Otázka č. 2 42
Tabulka 10: Otázka č. 3 43
Tabulka 11: Otázka č. 4 44
Tabulka 12: Otázka č. 5 45
Tabulka 13: Otázka č. 6 46
Tabulka 14: Otázka č. 7 47
Tabulka 15: Otázka č. 8 48
Tabulka 16: Otázka č. 9 49
Tabulka 17: Otázka č. 10 50
Tabulka 18: Otázka č. 11 51
Tabulka 19: Otázka č. 12 52
Tabulka 20: Otázka č. 13 53

Seznam grafů

Graf 1: Otázka č. 1 (v %) 41
Graf 2: Otázka č. 2 (v %) 42
Graf 3: Otázka č. 3 (v %) 43
Graf 4: Otázka č. 4 (v %) 44
Graf 5: Otázka č. 5 (v %) 45
Graf 6: Otázka č. 6 (v %) 46
Graf 7: Otázka č. 7 (v %) 47
Graf 8: Otázka č. 8 (v %) 48
Graf 9: Otázka č. 9 (v %) 49
Graf 10: Otázka č. 10 (v %) 50
Graf 11: Otázka č. 11 (v %) 51
Graf 12: Otázka č. 12 (v %) 52

Seznam použitých zkratek

Zkratka	Vysvětlení
Apod.	A podobně
Atd.	A tak dále
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
Hl. m. Praha	Hlavní město Praha
Kč	Koruna česká
Např.	Například
OZ	Občanský zákoník
Písm.	Písmeno
PP	Pracovní poměr
Resp.	Respektive
Tis.	Tisíc
Tzv.	Takzvaně
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zákoník práce
ZPSZ	Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

1 Úvod

V současné době se jednotlivé organizace potýkají s dlouhodobým problémem, kdy se snaží najít optimální řešení - efektivní způsob, pomocí kterého mohou získat a udržet kvalifikované zaměstnance. Pro získání a udržení spolehlivých zaměstnanců již nestačí pouhé mzdové ohodnocení, ale je třeba na trhu práce se odlišit a reagovat určitou nabídkou, která dostatečně osloví a uspokojí kvalitní zaměstnance. Z tohoto důvodu se zaměstnavatelé snaží poskytovat zaměstnancům péči nad rámec zákona, protože dobře vědí, že úspěšně motivovaný zaměstnanec podává kvalitní pracovní výkon.

Zaměstnanecké benefity lze zařadit mezi určité způsoby odměňování zaměstnanců, jejíž význam téměř v každé organizaci roste. Jedná se o jistou formu poskytování výhod nad rámec finančního ohodnocení. Zaměstnanecké benefity mohou zahrnovat širokou škálu služeb a požitků, za které by sám zaměstnanec musel platit. Je to způsob poskytování odměn, který ve většině případů nehledí na pracovní výsledky zaměstnance, ale řídí se dle konkrétních pracovních podmínek organizace.

Zaměstnanci v dnešní době nabízené benefity vnímají spíše jako samozřejmost, ale i tak pro ně hrají důležitou roli. Každý ze zaměstnanců může nabízené benefity vnímat odlišným způsobem. Pro někoho znamenají loajalitu k zaměstnavateli, čerpání výhod nad rámec mzdy a pro jiného třeba nadstandardní zdravotní péči nebo flexibilitu v pracovní době. Právě rozsah a složení benefitů může být pro zaměstnance důležitým kritériem, podle kterého se budou rozhodovat, zda v organizaci zůstat či odejít.

Zaměstnavatel často vnímá poskytování zaměstnaneckých benefitů jako konkurenční výhodu oproti ostatním organizacím na trhu práce. Zaměstnavatel potřebuje nabídnout atraktivní prostředí, které umožní organizaci získávat a udržovat kvalitní zaměstnance. Poskytování zaměstnaneckých benefitů má i určité výhody, jako například daňové zvýhodnění, které lze efektivně využít. Každá organizace zaujímá svým způsobem odlišný postup při poskytování zaměstnaneckých benefitů a záleží na mnoha aspektech jako je ekonomická situace, podniková strategie a cíle organizace. Z tohoto důvodu by se měl celý proces neustále analyzovat pro zajištění maximální efektivity.

2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je analýza zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnanců, zaměstnavatele Magistrátu hl. m. Prahy a identifikace problémů v souvislosti s nabízenými benefity. Na základě určitých zjištění bude realizováno návrhové opatření – doporučení, jehož cílem je za pomoci poskytování zaměstnaneckých benefitů najít optimální řešení pro zaměstnance a zaměstnavatele, které efektivně pomůže navýšit počet kvalifikovaných a spokojených zaměstnanců Magistrátu hl. m. Prahy.

Metodicky bakalářská práce se dělí na teoretickou a praktickou část. V teoretické části na základě studia odborné literatury jsou analyzovány zaměstnanecké benefity, které slouží zejména k udržení stálých zaměstnanců a k získání potenciálně vhodných uchazečů. Dále se teoretická část zaměřuje na právní úpravu, daňové zvýhodnění a účtování zaměstnackých benefitů.

V praktické části I. je kladen důraz na analýzu Magistrátu hl. m. Prahy, interních dokumentů a nabízených benefitů z pohledu zaměstnavatele včetně identifikace problémů.

V praktické části II. je realizováno dotazníkové šetření formou kvantitativního výzkumu, který se zaměřuje především na vnímání efektivity benefitů z pohledu stálých zaměstnanců.

Výsledky dotazníkového šetření jsou interpretovány pomocí grafů a tabulek. Na základě analýzy Magistrátu hl. m. Prahy, identifikace problémů a dotazníkového šetření je uskutečněno návrhové opatření pro oblast poskytování zaměstnaneckých benefitů.

3 Teoretická východiska

Zaměstnanecké benefity či výhody lze považovat za určitý způsob odměňování zaměstnanců. Patří mezi složky odměn, které organizace poskytují navíc k jednotlivým formám finanční odměny. Například se může jednat o služby a cenová zvýhodnění, které organizace poskytují svým zaměstnancům s cílem zvýšit jejich pracovní spokojenost, posílit vzájemnou důvěru v partnerství a pomáhat při relaxaci ve volném čase.[1]

Z pohledu organizace poskytování zaměstnaneckých benefitů je do určité míry nabídnutí atraktivního konkurenceschopného souboru určitých odměn, jež zajistí organizaci nejen získávat, ale i udržet vysoce kvalitní zaměstnance. Jedná se o určitý systémový prostředek sloužící k udržení se na trhu práce před konkurencí. Každá organizace má do jisté míry odlišný způsob pro poskytování zaměstnaneckých benefitů, kde záleží na mnoho aspektech a celý proces je ovlivňován jak podnikovou strategií, tak i cílem organizace a její ekonomickou situací.[2]

Z pohledu zaměstnanců vnímání nabízených benefitů je rozmanité. Benefity, které organizace svým zaměstnancům nejčastěji poskytuje jako např. příspěvek na stravování, penzijní připojištění, životní pojištění, zaměstnanci obvykle vnímají jako samozřejmost. Na druhou stranu poskytování benefitů je pro zaměstnance prostředek, který je může odlišit od ostatních zaměstnanců u jiných organizací, podporuje vytváření pocitu loajality k zaměstnavateli a může být i součástí pracovní motivace.[3]

3.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity, běžně označované v praxi termínem jako zaměstnanecké výhody lze definovat různými způsoby. V literatuře je možné se setkat s odlišnými pojmy a názory od různých autorů, ale význam zaměstnaneckých benefitů při jejich definování zůstává zachován.

[1] LOCHMANNOVÁ, A. *Personalistika: Základy personalistiky.* 1. vyd. Prostějov: Computer Media s.r.o., 2016, s. 82-88. ISBN 978-80-7402-282-1.
[2] Tamtéž, s. 82-88.
[3] FRISCHMANN, P., ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách.* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 198-199. ISBN 978-80-7552-714-1.

Například Koubek vnímá zaměstnanecké benefity jako požitky jisté formy odměn, jež samotná organizace poskytuje zaměstnancům pouze za to, že pro ni pracují. Dále se Koubek domnívá, že poskytování odměn se přímo neváže na pracovní výkon zaměstnance, nýbrž často zaměstnavatel přihlíží k postavení zaměstnance v organizaci, k jeho zásluhám a délce zaměstnání.[4]

Stýblo a kol. spatřuje v zaměstnaneckých benefitech široké spektrum možností, které poskytují jednotlivé organizace zpravidla nad rámec svých povinností a jedná se o nabízené služby, zboží a určitou formu péče o své zaměstnance, jež by si každý zaměstnanec musel platit sám. Zaměstnanecké benefity se poskytují na základě pracovní smlouvy či jiné smlouvy, kolektivní smlouvy nebo dle vlastního vnitřního předpisu zaměstnavatele.[5]

Šikýř zmiňuje zaměstnanecké výhody jako *„dodatečná peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty“* jež zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům v souvislosti s vykonávaným zaměstnáním.[6]

Zajímavý pohled v tomto odvětví přináší Dvořáková, která zmiňuje, že zaměstnanecké benefity nevnímá každý zaměstnanec jako výhodu, ale někteří na tento benefit pohlíží jako na přirozenou součást zaměstnání. Dále uvádí, že v případě omezování nebo neposkytování zaměstnavatelem těchto výhod, dochází k celkové nespokojenosti zaměstnanců.[7]

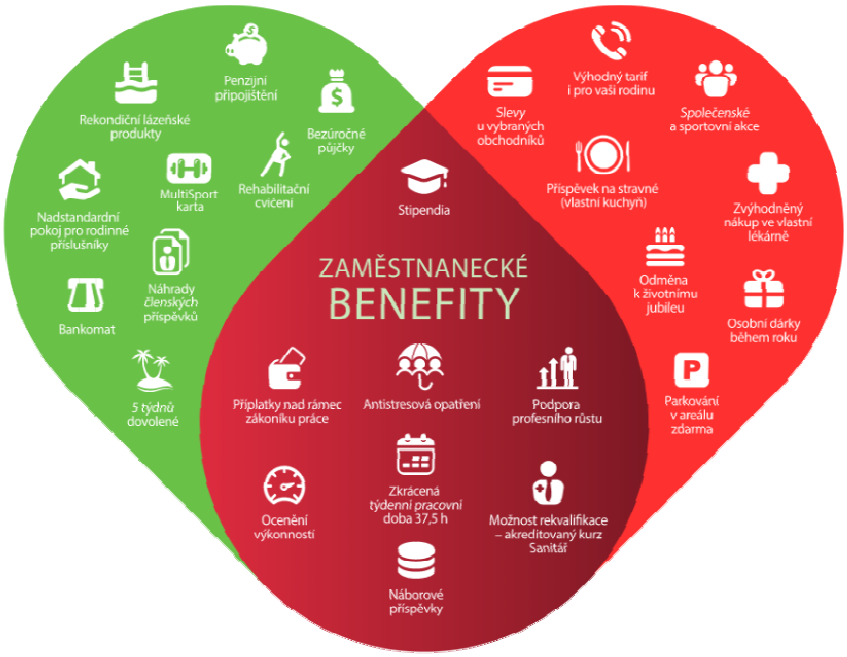
Zaměstnanecké benefity jsou součástí odměny, které ovšem nemají zpravidla přímý vztah k pracovním výsledkům. Při jejich poskytování se může přihlížet k délce zaměstnání, náročnosti pozice a k hierarchickému postavení. Jak již bylo zmíněno, hlavním důvodem jejich poskytování je snaha udržet a získat kvalitní zaměstnance, kterým může organizace

[4] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky.* 4.vyd. Praha: Management Press s.r.o., 2007, s. 319. ISBN 978-80-7261-168-3.
[5] STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 394. ISBN 978-80-7357-627-1.
[6] ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2. vyd. Praha: Grada, 2016, s. 135. ISNB 978-80-247-5870-1.
[7] DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů: Beckovy ekonomické učebnice.* 1. vyd. Praha: Beck, 2007, s 339. ISNB 978-80-7179-893-4.

nabídnout takové podmínky a služby, jež celkově přispívají k jejich spokojenosti. V případě dlouhodobého hlediska můžou nabízené benefity zlepšovat zaměstnaneckou výkonnost. Určité organizace nabízejí i takové služby, které se na trhu běžně nevyskytují. Zaručenou předností pro poskytování benefitů je i daňové zvýhodnění jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Určitou nevýhodou bývá zpravidla náročnější administrativa a poměrně nižší přímé motivační působení. V současné době jednotlivé organizace se snaží aplikovat zaměstnanecké benefity přímo zaměstnancům „na míru“, což vede k získání a udržení velmi kvalifikovaných a talentovaných zaměstnanců. Tento způsob aplikace benefitů vede k efektivnějšímu zvládání náročné práce a k jejímu skloubení s mimopracovními zájmy.[8]

Níže uvedený obrázek č. 1 znázorňuje příklady zaměstnaneckých benefitů, které nabízí např. nemocnice Šumperk a.s. a tabulka č. 1 zobrazuje nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v ČR.

Obrázek 1: Ukázka zaměstnaneckých benefitů nemocnice Šumperk



Zdroj[9]

[8] URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2017, s. 145. ISBN 978-80-271-0227-3.

[9] Zaměstnanecké benefity nemocnice Šumperk. [online]. [cit. 2020-09-17]. Dostupné z: https://www.nemocnicesumperk.cz/kariera/benefity-pro-zamestnance

Tabulka 1: Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity

Příspěvky na stravování	Prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je na trhu
Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců	Poskytování nelkohol. nápojů a občerstvení na pracovišti
Příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci	Bezplatné poskytování služebního vozidla i pro soukr.účely
Příspěvky na sportovní a kulturní vyžití	Zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a zpět
Příspěvky na penzijní spoření a životní pojištění	Poskytnutí bezplatného přechodného ubytování
Zakoupení masáží ve zdravot. nebo sport. zařízení	Poskytování zaměstnaneckých akcií
Poskytnutí poukázek na nákup zboží nebo služeb	Podpora přátelských vztahů na pracovišti
Úhrada rehabilitace u dodavatele zdravot. zařízení	Zřizování firemních školek
Poskytnutí zdavot. obuvi nebo dioptrických brýlí	Umožnění práce z domova, resp. zvláštní úprava prac. doby
Zvýhodněné zápůjčky zaměstnancům	Delší dovolená nad rámec zákonné výměry
Dary k životním a jiným výročím	Příspěvěk na hlídání dětí
Podpora při neštěstí v rodině, nemoci, živelní pohromě a atd.	Poskytnutí krátkodobého zdravotního volna

Zdroj[10] (vlastní tabulka)

3.1.1 Historie

Z historického pohledu zaměstnanecké benefity sahají až do období 2. světové války, kdy Spojené státy americké se potýkali s nedostatkem pracovních sil a vláda přímo zakázala zvyšovat zaměstnancům platy. Z tohoto důvodu se společnosti snažily najít řešení, které by dokázalo efektivně oslovit a udržet zaměstnance. Určitým řešením bylo např. zaplacení účtu u lékaře, zřizování životních pojistek a poskytnutí závodního stravování.[11]

V České republice podobný způsob začal poprvé využívat průkopník Tomáš Baťa. Jeho systém zaměstnaneckých benefitů spočíval zejména v poskytování zdravotní péče, volno-časových aktivit a závodního stravování zaměstnanců. Tomáš Baťa myslel i na zvyšování kvalifikace dělníků a proto založil tzv. Baťovské domky, školy postavené z červených cihel. Zde si dělníci mohli zvyšovat odbornou kvalifikaci a následně rostla

[10] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 4-5. ISBN 978-80-7598-361-9.
[11] Grant Thornton. *Zaměstnanecké benefity a daně.* [online]. [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: https://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/

jejich mzda. Tento způsob byl v tehdejší době naprosto průlomový a sloužil k motivování a upevňování pracovních vztahů.[12]

V současné době patří poskytování zaměstnaneckých benefitů mezi standardní záležitosti. Zaměstnanecké benefity se používají k motivování zaměstnanců a upevňují loajalitu k zaměstnavateli. Zaměstnanec často vnímá svého zaměstnavatele lépe, když má umožněno pravidelné čerpání různých výhod. Je však potřeba zmínit, že mzda je sice nejdůležitější složkou, ale často právě poskytované benefity činí důležitou roli při hledání nového zaměstnání.[13]

3.1.2 Efektivita zaměstnaneckých výhod

Organizace používají zaměstnanecké benefity zejména jako nástroj k odměňování svých zaměstnanců. Cílem každého podniku je, aby zaměstnanecké benefity byly výhodné jak pro danou organizaci, tak i pro samotné zaměstnance.

Jak uvádí Lochmannová, v rámci splnění dané efektivity by měly zaměstnanecké výhody splňovat čtyři základní cíle:

- *„konkurenceschopnost vůči ostatním firmám,*
- *nákladovou efektivnost,*
- *přizpůsobení konkrétním potřebám a preferencím pracovníků,*
- *soulad se zákony“*[14]

Tak jako každý systém, tak i zaměstnanecké benefity mají své výhody a nevýhody.

Podle Stýbla mezi výhody lze zařadit:

- zlepšování konkurenceschopnosti a pověsti podniku na trhu práce, což přispívá ke stabilizaci současných zaměstnanců a usnadňuje nábor nových uchazečů
- podpora rozvoje, relaxace a sociálního zázemí zaměstnanců, čímž se nepřímo ovlivňuje jejich výkonnost

[12] Grant Thornton. *Zaměstnanecké benefity a daně.* [online]. [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: https://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/
[13] Tamtéž.
[14] LOCHMANNOVÁ, A. *Personalistika: Základy personalistiky.* 1. vyd. Prostějov: Computer Media s.r.o., 2016, s. 88. ISBN 978-80-7402-282-1.

- podpora loajality, hrdosti zaměstnanců k organizaci a zlepšování zaměstnaneckých vztahů
- možnost uplatnění daňových výhod pro zaměstnavatele a zaměstnance
- snížení celkových nákladů organizacím při pořizování výhod ve velkém množství oproti běžné tržní ceně a tím lze nabídnout svým zaměstnancům atraktivnější ceny
- menší závislost na inflaci ve srovnání s finančním odměňováním
- možnost organizace nakládat se zdroji určenými k výplatě benefitů po určitou dobu[15]

Naopak Stýblo jako nevýhody vidí:

- nejedná se o nástroj odměňování vycházející z konkrétních potřeb organizace
- často bývají navrhovány poradenskými firmami, které kopírují tržní trendy
- poskytují se zpravidla mechanicky v porovnání s jinými podniky
- postrádají přímý motivační význam, chybí bezprostřední vliv na výkon zaměstnanců
- často bývají chápany jako povinnost a ne jako nadstandardní péče
- již zavedené benefity lze jen těžko zrušit a zaměstnanci mají rostoucí požadavky k jejich navyšování
- při plošném poskytování nemusí být stejně efektivní pro jednotlivé zaměstnance (starší, mladší zaměstnanec může mít jiné potřeby)
- v případě přiznání můžou vést k nespokojenosti, obvinění z nadržování, pocitu nespravedlivosti[16]

3.1.3 Předpoklady ke zvýšení efektivity benefitů

Vyspělé země ukazují směr, že pro udržení kvalifikované a talentované pracovní síly je důležité nabízet takové služby, které umožňují lépe zvládat nároky práce a současně je skloubit s mimopracovními aktivitami zaměstnance. Jak už jednou bylo zmíněno, jedná se o služby šité přímo „na míru“.[17] Každý podnik, který touží zvyšovat efektivitu nabízených benefitů a tím udržovat a získávat kvalitní zaměstnance by měl dodržovat určité zásady, tzv. řídit se předpoklady.

[15] STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 400. ISBN 978-80-7357-627-1.
[16] Tamtéž, s. 400.
[17] Tamtéž, s. 403.

Předpoklady ke zvýšení efektivity benefitů podle Urbana:[18]

- **Přizpůsobení cílům podniku** – je nutno stanovit cíle v oblasti stabilizace, motivace, relaxace a dalších aspektů při rozvoji zaměstnanců, kterých podnik potřebuje dosáhnout a které nebude poskytovat jen proto, že jej poskytují i ostatní.
- **Opakující se zjišťování zájmů a potřeb zaměstnanců** – v oblasti zaměstnaneckých výhod je potřeba pravidelné ověřování od zaměstnanců, jak tyto nabízené výhody sami hodnotí. K tomuto účelu nejlépe slouží anonymní dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, jehož hlavním cílem je určit, které výhody zaměstnanci využívají, které nepotřebují a které by si přáli do budoucna zavést. Anonymní dotazníkové šetření zaznamenává i některé identifikační znaky zaměstnanců jako je pohlaví, věk, délka působení v podniku a typ profese.
- **Hodnocení efektivity výhod** – při poskytování nákladnějších zaměstnaneckých benefitů je vhodné pro podnik zajistit hodnocení skutečné efektivity nabízených výhod. To znamená, že lze například prostřednictvím analýzy návratnosti vynaložených prostředků porovnat cíle (kterých podnik chce dosáhnout za pomocí benefitů) s přímými a nepřímými náklady při jejich poskytování. Touto metodou lze ověřit skutečnou efektivitu.
- **Účelnější čerpání výhod** – v určitých případech, kdy podnik nabízí výhody ve formě služeb či vzdělávání, je pro podnik výhodné, aby své zaměstnance motivoval k odpovědnějšímu čerpání těchto výhod. V praxi to znamená, že čerpání nabízených benefitů může podnik podmínit závazkem, např. uzavřením dohody o kompenzaci vynaložených nákladů a to pro konkrétní případy, kdyby zaměstnanec nedosahoval požadovaných výsledků, či ukončil pracovní poměr.
- **Širší komunikace výhod** – v tomto směru jde o zajištění takové podnikové komunikace, která bude dostatečně a srozumitelně informovat zaměstnance o nabízených benefitech. Je to z toho důvodu, že zaměstnanci často ani neznají veškeré nabízené výhody, nerozumí jim nebo netuší, jakým způsobem je lze čerpat. Je vhodné často připomínat nabízené benefity, jelikož zaměstnanci zapomínají.

[18] URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2017, s. 148-149. ISBN 978-80-271-0227-3.

- **Zjišťování výhod konkurence** – je důležité se zaměřit na pravidelné zjišťování a srovnávání zaměstnaneckých benefitů u ostatních konkurenčních podniků v daném regionu.

3.2 Kategorie a typy benefitů

Zaměstnanecké benefity neboli výhody tvoří různé uskupení okruhů statků, služeb, které podnik poskytuje svým cílovým zaměstnancům, různými způsoby a z různých důvodů. Zaměstnanecké benefity lze tedy třídit do několika skupin a z různých hledisek.

Macháček třídí zaměstnanecké benefity mezi tyto skupiny:

- *„zdravotní benefity,*
- *důchodové benefity,*
- *benefity poskytované na pracovišti,*
- *benefity zaměřené na využití pracovního volna,*
- *benefity směřující ke vzdělání,*
- *platové a finanční benefity,*
- *benefity směřující k vybavení zaměstnance“*[19]

Naopak Stýblo zaměstnanecké benefity rozděluje do následujících skupin:

- Třídění z hlediska důvodů poskytování
- Třídění z hlediska cílových skupin
- Věcné třídění
- Třídění z hlediska způsobů poskytování
- Třídění z hlediska daňových dopadů[20]

Třídění z hlediska důvodů poskytování:

- Zaměstnanecké výhody, které jsou pro zaměstnavatele povinné a zároveň je vyžaduje po zaměstnavatelích zákon, či jiný právní předpis nebo jsou obsažené v kolektivní smlouvě, která má nadpodnikovou úroveň

[19] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 1. ISBN 978-80-7598-361-9.
[20] STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 395-399. ISBN 978-80-7357-627-1.

- Zaměstnanecké výhody smluvně dané, zakotvené v kolektivní smlouvě daného podniku
- Zaměstnanecké výhody dobrovolné, prostřednictvím kterých se snaží organizace o spokojenost zaměstnanců a získání dobré pověsti, čímž se snaží posilovat svoji pozici na trhu práce[21]

Třídění z hlediska cílových skupin:

- Individuální výhody, jejímž cílem jsou konkrétní osoby a osobní situace zaměstnanců (mezi nejčastější příčiny při poskytování individuálních benefitů patří úmrtí v rámci rodiny a vážná nemoc)
- Skupinové výhody, které se týkají početnějších skupin, či veškerých zaměstnanců. Pro skupinové výhody je i jistá forma specifických benefitů, jež se poskytuje určitým segmentům podnikové pracovní síly[22]

Věcné třídění:

Autoři jako Lochmannová, Stýblo a Koubek se shodují, že dle věcného třídění lze zaměstnanecké benefity rozdělit na následující skupiny:

Výhody mající vztah k práci – jedná se o výhody, které jsou nejčastěji poskytovány na pracovišti a patří zde – příspěvky na stravování (formou stravenek či závodního stravování), občerstvení na pracovišti, sleva na prodej produktů organizace, vzdělávání pracovníků nad rámec potřeb organizace, příspěvek na dopravu nebo zajištění dopravy do zaměstnání a nadstandardní pracovní volno apod.

Výhody spojené s postavením v organizaci – zejména takové pomůcky a pracovní vybavení, které lze použít i pro osobní potřebu mezi které patří – služební telefon, pracovní pomůcky, příspěvek na oděv, služební automobil a zvýhodněné či bezplatné bydlení apod.

Výhody osobní a sociální povahy – do této skupiny spadají zaměstnanecké výhody jako – příspěvky na penzijní a životní pojištění, zdravotní péče, finanční půjčky, příspěvky

[21] STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 365. ISBN 978-80-7357-627-1.
[22] Tamtéž, s. 395 – 396.

na rekreaci, dovolenou a další sportovní využití, příspěvky na školku a jesle pro děti, právní poradenství a dárky či dárkové šeky apod.[23,24,25]

Třídění z hlediska způsobů poskytování a třídění z hlediska daňových dopadů bude zmíněno v samostatných následujících kapitolách.

3.3 Proces poskytování benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je u každé organizace realizováno různými postupy a samotný proces poskytování lze rozdělit na dva způsoby:

- **Fixní (plošný) způsob poskytování benefitů**
- **Flexibilní způsob poskytování benefitů (tzv. cafeteria systém)**

Fixní způsob (plošný) poskytování benefitů – tento systém je nastaven tak, že zaměstnavatel stanoví ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě základní zaměstnanecké benefity, které mohou čerpat všichni zaměstnanci a poté záleží jen na nich, zda nabídky využijí.[26] Macháček tento systém nazývá jako určitý poukázkový systém. Pelc tyto benefity označuje za stálé, jelikož se poskytují na mnoho let. V této kategorii je zahrnut např. příspěvek na stravování, občerstvení, vzdělávání a jazykové kurzy, zdravotní péče, mobilní telefon, dovolená nad rámec zákona, příspěvky na penzijní nebo životní připojištění atd.[27,28]

Flexibilní způsob poskytování benefitů (tzv. cafeteria systém) – poskytované benefity by měly mít motivační účinek a aby si jich zaměstnanci vážili, je potřeba najít

[23] LOCHMANNOVÁ, A. *Personalistika: Základy personalistiky.* 1. vyd. Prostějov: Computer Media s.r.o., 2016, s. 88. ISBN 978-80-7402-282-1.
[24] STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 396-397. ISBN 978-80-7357-627-1.
[25] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky.* 4.vyd. Praha: Management Press s.r.o., 2007, s. 320. ISBN 978-80-7261-168-3.
[26] MACHÁČEK, I. *Fyzické osoby a daň z příjmů.* 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 14. ISBN 978-80-7357-360-7.
[27] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 2. ISBN 978-80-7598-361-9.
[28] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011 - daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance.* Praha: Leges, 2011, s. 21. ISBN 978-80-87212-66-0.

zvýhodnění pro pracovníky každého věku. K tomuto účelu slouží flexibilní způsob poskytování benefitů, který disponuje výhodou, že umožňuje zaměstnancům výběr z určitého portfolia nabídky. Zaměstnanci různými způsoby získávají kredity (body), které mohou uplatnit, směnit za nabízené benefity. Limity kreditů a nabízených služeb se mohou vázat na délku pracovního poměru a na postavení ve firmě. Nabídku služeb tvoří např. důchodové připojištění, podnikové půjčky, kreditní karty, rehabilitace, organizování dotovaných zájezdů, příspěvek na kulturní a sportovní aktivity atd. [29,30]

Stýblo uvádí, že lze kombinovat plošný a flexibilní systém, což umožňuje ušetřit administrativu spojenou s kafeterií u výhod, které zaměstnanci pravidelně využívají. Dále zmiňuje, že flexibilní způsob má své výhody i nevýhody.

Mezi výhody zmiňuje – uspokojení potřeb zaměstnanců s různými preferencemi, pružnější reakce na změny, ušetření nákladů za benefity o které není takový zájem, zvyšování povědomí o nákladech na zaměstnanecké výhody a přispívání k osobní odpovědnosti zaměstnanců.

Mezi nevýhody uvádí – vysoká prvotní investice spojená s přípravou benefitů, administrativa je náročnější, nutnost pravidelnosti v provádění motivačních průzkumů u zaměstnanců, aktualizace nabídky zaměstnaneckých výhod a informování zaměstnanců o poskytovaných benefitech.[31]

V rámci poskytování individuálních benefitů pro jednotlivé zaměstnance je nutné zmínit, že důležitou roli v organizaci zastává vedoucí pracovník (nadřízený), který se dokáže orientovat v dané oblasti a porozumět osobním problémům u svých podřízených. V kompetencích nadřízeného je nutno zvážit veškeré aspekty a do jisté míry rozhodnout o možné formě pomoci jednotlivým zaměstnancům. Uskutečnit správné rozhodnutí nemusí být zdaleka jednoduché, a proto vedoucí zaměstnanci by měli být odborně vyškoleni. Větší organizace, které zaměstnávají tisíce zaměstnanců, mívají zpravidla vlastní odborníky,

[29] WILTON, N. *An Introduction to Human Resource Management.* Second edition. London: Sage Publications Inc, 2013, s 213. ISBN 978-1-4462-5583-4.
[30] BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy.* 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2011, s. 86. ISBN 978-80-7452-020-4.
[31] STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 398. ISBN 978-80-7357-627-1.

kteří jsou v této oblasti specializovaní nebo organizace přistupují k najímání vnějších smluvních konzultantů.[32]

V případě poskytování jednotlivých skupinových benefitů hraje důležitou roli útvar řízení lidských zdrojů, jehož hlavní činností je navrhování a zdokonalování poskytovaných benefitů. Cílem útvaru řízení lidských zdrojů je posoudit náklady na poskytované benefity, určit jejich reálnou potřebu a poptávku, či dostupnost služeb v místě organizace.[33]

3.4 Právní úprava benefitů

Konkrétní poskytování zaměstnaneckých benefitů v České Republice není nijak právně vymezeno. Zákoník práce sice pojem zaměstnanecké benefity nezná, ale upravuje tzv. minimální standardy péče o zaměstnance jako rozvoj zaměstnanců, zvyšování a prohlubování kvalifikace a příspěvky na stravování. Je tedy čistě na zaměstnavateli, zda svým zaměstnancům benefity poskytne, popřípadě v jak velkém rozsahu.[34]

Níže je uveden přehled legislativy, která ovlivňuje oblast zaměstnaneckých benefitů:

Zákoník práce (ZP) - Zákon č. 262/2006 Sb.

ZP upravuje pracovně právní vztahy při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Smysl tohoto zákona je především ve vyjádření základních zásad pracovněprávních vztahů, které jsou:

- *„zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- *spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“*[35]

[32] STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 396. ISBN 978-80-7357-627-1.
[33] Tamtéž.
[34] Epravo.cz. *Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity*. [online]. [cit. 2020-11-2]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html
[35] § 1, 1a, odst. 1, písm. a), b), c), d), e), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Například šestá část ZP (§ 109 - § 150) se zabývá mzdou, platem, odměnou, odměnou z dohody, mzdou nebo platem při výkonu jiné práce, odměnou za pracovní pohotovost a srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu.[36]

V případě odměn a příplatků mohou zaměstnanecké výhody spočívat zejména v:

- příplatku ke mzdě za práci přesčas vyšší, než je 25% průměrného výdělku
- příplatku ke mzdě za noční práci vyšší, než je 10% průměrného výdělku
- příplatku k dosažené mzdě za práci ve svátek vyšší, než je průměrný výdělek zaměstnance místo náhradního volna
- příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí vyšší než 10% základní sazby minimální mzdy
- příplatku ke mzdě za práci v sobotu a v neděli vyšší než 10% průměrného výdělku
- odměně za pracovní pohotovost vyšší než 10% průměrného výdělku[37]

Desátá část ZP (§ 224 - § 247) se věnuje péči o zaměstnance, kde jsou stanovené pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravovaní zaměstnanců a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců (osoby se zdravotním postižením, zaměstnanci pečující o dítě atd.).[38]

Ruku v ruce jde se ZP i **Zákon č. 309/2006 Sb.**, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) tzv. BOZP.[39]

Občanský zákoník (OZ) - Zákon č. 89/2012 Sb.

Jak již bylo zmíněno, pracovní poměr, práva a povinnosti mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem upravuje jiný zákon. Nicméně OZ, který byl novelizován zákonem č. 163 ze dne 18. března 2020, se může aplikovat například při dohodě o srážkách ze mzdy nebo

[36] § 109 -150, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
[37] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 8. ISBN 978-80-7598-361-9.
[38] § 224 -247, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
[39] Zákon č. 309/2006 Sb. kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

jiných příjmů. Jak uvádí § 2045, odst. (1). *„Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu.“.*[40]

Dále lze například pomocí OZ upravovat práva nájemce služebního bytu a domu viz § 2297 – *„Je-li nájem bytu ujednán v souvislosti s výkonem zaměstnání, funkce nebo jiné práce a je-li podle výslovného určení smlouvy pronajat byt služební, mohou být práva nájemce služebního bytu omezena.“*[41]

Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (ZPSZ) - Zákon č. 589/1992 Sb.

Tento zákon zaměstnanecké benefity výhradně neupravuje, ale má důležitý vliv na stanovení odvodového režimu. Zákon jasně říká, že *„Zaměstnavatel je povinen odvádět i pojistné, které je povinen platit zaměstnanec. Pojistné odvedené za zaměstnance srazí zaměstnavatel z jeho příjmů, které mu zúčtoval.“*[42] Dále zákon uvádí, že zaměstnavatel je povinen vypočítat výši pojistného.[43]

Obecně lze tedy shrnout, že tento zákon se zabývá poplatníky pojistného, pojistným, vyměřovacím základem, odvodem pojistného a dalšími zvláštními ustanoveními.

Oblast zaměstnaneckých benefitů z hlediska účetnictví a daňového aspektu je shrnuta v následující samostatné kapitole.

3.5 Daňové zvýhodnění a účtování benefitů

Zaměstnavatel, který poskytuje svým zaměstnancům různé benefity by se měl vždy zajímat nejen o preference zaměstnanců, ale i o daňové aspekty. Každý z nabízených benefitů však nemusí být daňově uznatelným nákladem a pro zaměstnance daňově osvobozeným příjmem.

[40] § 2045, odst. 1, Zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
[41] § 2297, Zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
[42] § 8, odst. 1, Zákona č. 589/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
[43] § 8, odst. 4, Zákona č. 589/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že z nabízených benefitů se často neodvádí daň z příjmu, odvody ze zdravotního a sociálního pojištění, tímto roste přínosná hodnota pro zaměstnance a současně zaměstnavatel pociťuje daňovou úsporu.[44]

Například podle Veselé zaměstnanecké benefity dle daňového dopadu na zaměstnavatele a zaměstnance lze členit do čtyř základních kategorií:[45]

- **Daňově maximálně výhodné benefity –** pro zaměstnance tvoří daňově osvobozený příjem a pro zaměstnavatele daňový náklad.
- **Daňově výhodné benefity –** pro zaměstnance tvoří daňově osvobozený příjem a pro zaměstnavatele nedaňový náklad, který ovšem neplatí za jejich poskytování zdravotní a sociální pojištění.
- **Daňově nevýhodné benefity –** v případě zaměstnance platí, že podléhají zdanění a odvodům na zdravotním a sociálním pojištění a u zaměstnavatele tvoří nedaňový náklad.
- **Daňově neutrální benefity –** v rámci těchto benefitů probíhá zdanění stejně jako u výplaty mzdy, což znamená, že na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, ale u zaměstnanců příjem podléhá zdanění a odvodům na zdravotní a sociální pojištění.

Daňové zvýhodnění zaměstnavatele

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů se zaměstnavatel řídí zejména podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“). Podle ZDP § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelné výdaje, které zaměstnavatel vynaloží na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců tehdy, pokud práva zaměstnanců vyplívají z:

- kolektivní smlouvy
- vnitřního předpisu zaměstnavatele

[44] Tomáš Goláň - daňová kancelář s.r.o. *Zaměstnanecké benefity.* [online]. [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: https://www.golan.cz/zamestnanecke-benefity

[45] Grant Thornton. *Zaměstnanecké benefity a daně.* [online]. [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: https://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/

- pracovní smlouvy (uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem)
- jiné smlouvy (uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem)[46]

Tyto skutečnosti platí ovšem za předpokladu, že ZDP nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak.

Daňové zvýhodnění zaměstnance

Jak uvádí Macháček, při řešení daňového zvýhodnění v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance je vždy nutno ověřit několik skutečností. Pokud se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, je nutné zjistit, zda se jedná o příjem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti nebo je od této daně osvobozen. Je potřeba zmínit i to, že v některých ustanoveních ZDP se váže osvobození od daně z příjmů na poskytování zaměstnaneckých benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb. U zaměstnavatelů, kteří tento fond netvoří, se poté váže ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo z výdajů, které nejsou u zaměstnavatele výdaji na dosažení, udržení a zajištění příjmů.[47]

Níže v tabulce je uveden přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů s ohledem na dopad na daň z příjmů zaměstnance a zaměstnavatele a odpočet DPH.

Tabulka 2:Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů s ohledem na dopad na daň z příjmů a odpočet DPH

DRUH PLNĚNÍ	DAŇ Z PŘÍJMU		ODPOČET DPH
	ZAMĚSTNANEC	ZAMĚSTNAVATEL	
Poskytnutí firemního vozidla k soukromým účelům	zdanitelný příjem	daňový náklad	poměrný odpočet
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance do 30 tis. Kč ročně	osvobozeno	daňový náklad	ne
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance nad 30 tis. Kč ročně	zdanitelný příjem	daňový náklad	ne
Úhrada předplatního kupónu (jízdenek) na cesty do/ze zaměstnání	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ne
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajištěná zaměstnavatelem	zdanitelný příjem	daňový náklad	ne
Cestovní náhrady v limitu podle zákoníku práce	není předmětem daně	daňový náklad	ano
Cestovní náhrady nad limit zákoníku práce	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano
Prodej výrobků nebo poskytnutí služby za cenu nižší, než je obvyklá	zdanitelný příjem	daňový náklad	ano
Náhrada mzdy v limitu podle zákoníku práce § 192	osvobozeno	daňový náklad	-
Náhrada mzdy za první tři dny pracovní neschopnosti	zdanitelný příjem	daňový náklad	-
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele včetně rekvalifikace - nepeněžní plnění	osvobozeno	daňový náklad	ano
Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	osvobozeno	nedaňový náklad	ne

[46] § 24, odst. 2, Zákona č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů.
[47] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 8. ISBN 978-80-7598-361-9.

DRUH PLNĚNÍ	DAŇ Z PŘÍJMU		ODPOČET DPH
	ZAMĚSTNANEC	ZAMĚSTNAVATEL	
Stravování zaměstnanců (např. formou stravenek) v limitu podle ZDP - nepeněžní plnění	osvobozeno	daňový náklad	ano
Stravování zaměstnanců (např. formou stravenek) nad limit podle ZDP - nepeněžní plnění	osvobozeno	nedaňový náklad	ano
Nealkoholické nápoje spotřebované na pracovišti - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi	není předmět daně	daňový náklad	ano
Hodnota mycích, čistících a dezinfekčních prostředků	není předmět daně	daňový náklad	ano
Příspěvek na rekreaci do 20 tis. Kč - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Příspěvek na rekreaci nad 20 tis. Kč - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ne
Sportovní akce a kulturní pořady - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Využití zdravotnických, rekreačních, vzdělávacích sportovních a tělovýchovných zařízení - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Dary do výše 2 tis. ročně - nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Nepeněžní dary nad 2 tis. ročně a peněžní dary	zdanitelný příjem	nedaňový náklad	ne
Zvýhodněné půjčky na bytové účely a překlenutí tíživé finanční situace - poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů	osvobozeno	nedaňový náklad	ne
Náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce	není předmět daně	daňový náklad	ne
Příjmy za práci žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy	osvobozeno	daňový náklad	ne

Zdroj[48] (vlastní tabulka)

Účtování benefitů

Zaměstnanecké benefity patří mezi nákladnou součást celkového souboru odměn. Zahrnují jednu třetinu i více nákladů na základní peněžní odměny, což znamená, že by jejich poskytování mělo být řádně plánováno a řízeno.[49]

V rámci účtování benefitů, které organizace poskytují svým zaměstnancům, existuje více možností financování. Pro jejich financování lze vycházet z více zdrojů, které následně ovlivní způsob účtování a daňové řešení zaměstnavatele či zaměstnance. V účetnictví se zaměstnanecké benefity účtují jako:

- náklady
- čerpání z fondů
- ze zisku po zdanění[50]

[48] Tomáš Goláň - daňová kancelář s.r.o. *Zaměstnanecké benefity.* [online]. [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: https://www.golan.cz/zamestnanecke-benefity

[49] ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů – Moderní pojetí a postupy.* 13. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2015, s. 442. ISBN 978-80-247-5258-7.

[50] KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP – sociální fondy, benefity a jiná plnění.* 5. vyd. Olomouc: ANAG, s.r.o., 2016, s. 112. ISBN 978-80-7554-017-1.

4 Praktická část

4.1 Analýza Magistrátu hl. m. Prahy

Magistrát hl. m. Prahy (dále jen „Magistrát“) lze označit za krajský a obecní úřad hlavního města Prahy, jehož působnost vymezuje zákon o hlavním městě Praze a městská vyhláška o Statutu hlavního města Prahy. Magistrát v samostatné působnosti vykonává úkoly uložené Zastupitelstvem hl. m. Prahy nebo Radou hl. m. Prahy a zároveň vykonává přenesenou působnost hl. m. Prahy, ovšem za předpokladu, že není-li zákonem svěřena jiným orgánům.[51]

Základní činnosti

Dle portálu hl. m. Prahy mezi základní činnosti Magistrátu patří:

- Přezkoumávání rozhodnutí, které vydaly městské části ve správním řízení
- Řízení výkonu přenesené působnosti orgány městských částí
- Ukládání sankcí
- Zabezpečování výstavby a provozu informačního systému
- Kontrola dodržování usnesení vlády v činnosti úřadů městských částí a poskytování odborné pomoci
- Poskytuje součinnost při odborné přípravě zaměstnanců
- Plní další úkoly svěřené zákonem[52]

Organizační struktura

Organizační struktura Magistrátu včetně názvů organizačních jednotek a označení funkcí je upravena Organizačním řádem Magistrátu hl. m. Prahy, který vydává Rada hl. m. Prahy. V čele Magistrátu stojí ředitel Magistrátu, jenž řídí a vede ostatní zaměstnance. Mezi základní organizační jednotky patří odbory, které se dále člení na jednotlivá oddělení. Součást Magistrátu tvoří zvláštní organizační jednotky, tzv. sekretariáty, na základě kterých se zabezpečuje chod úřadu. Jednotlivé odbory jsou zařazené do pěti vyšších

[51] Portál hlavního města Prahy – Praha.eu. *Základní informace o Magistrátu hl. m. Prahy.* [online]. [cit. 2021-1-10]. Dostupné z: https://www.praha.eu/jnp/cz/o_meste/magistrat/zakladni_informace/index.html
[52] Tamtéž.

organizačních jednotek - sekcích, které jsou řízeny jednotlivými zástupci ředitele.[53] Níže uvedený obrázek č. 2 znázorňuje organizační strukturu Magistrátu.

Obrázek 2: Organizační struktura Magistrátu hl. m. Prahy

Zdroj[54] (vlastní obrázek)

4.1.1 Typy a formy poskytování zaměstnaneckých benefitů

Magistrát při poskytování zaměstnaneckých benefitů se řídí podle vyhlášky Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, která byla později novelizována vyhláškou č. 357/2019 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Předmětem těchto vyhlášek je úprava výši tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb a dalších příjmů. Jedná se o hospodaření s fondem ve státním podniku, v organizačních složkách státu, ve státních příspěvkových organizacích a dalších příspěvkových organizacích, které jsou zřízeny územně samosprávními celky.[55]

Hlavní město Praha sice nemá povinnost se řídit dle těchto zmíněných vyhlášek, ale pro svůj fond zaměstnavatele je bere jako základ.

Statut fondu zaměstnavatele

Rada hl. m. Prahy vydala přílohu č. 2 k usnesení č. 2275 ze dne 28. 8. 2018, kterým se fond zaměstnavatele řídí podle Statutu fondu zaměstnavatele. V rámci motivačního a

[53] Příloha č. 1 k usnesení Rady HMP ze dne 8. 6. 2020 - *Organizační řád Magistrátu hlavního města.*
[54] Portál hlavního města Prahy – Praha.eu. *Odbory podle zařazení do sekcí.* [online]. [cit. 2021-1-14]. Dostupné z: https://www.praha.eu/jnp/cz/o_meste/magistrat/odbory/index.html
[55] Vyhláška č. 114/2002 Sb., *Vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb.*

stimulačního programu fond slouží jako zdroj k financování aktivit pro zaměstnance. Příspěvky jsou poskytovány zejména na regeneraci a ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců Magistrátu. Zdroj fondu tvoří zůstatek prostředků z předchozího kalendářního roku a příspěvek do výše celkového rozpočtu fondu na příslušný kalendářní rok, který je z rozpočtu hl. m. Prahy.[56]

Na základě Statutu fondu zaměstnavatele vzniklo Nařízení ředitele Magistrátu č. 4/2020, které konkrétně popisuje fond zaměstnavatele. Jedná se o závazné nařízení, na základě kterého se řídí fond zaměstnavatele.

Podle Nařízení ředitele se zaměstnanecké benefity Magistrátu člení na:

- Osobní konto s finančními prostředky
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na stravné
- Příspěvek na jízdné
- Příspěvek na očkování
- Peněžní dar při narození dítěte a vzniku životního a pracovního jubilea
- Nepeněžní dar
- Pořádání kulturních akcí pro zaměstnance a děti zaměstnanců[57]

4.1.2 Interní předpisy a náležitosti ke splnění nároků na čerpání benefitů

Zásady a náležitosti ke splnění nároků na čerpání zaměstnaneckých benefitů se řídí podle Nařízení ředitele Magistrátu ve spolupráci se stanovenou komisí pro správu fondu zaměstnavatele.

Osobní konto s finančními prostředky – zaměstnanci mají nárok na osobní konto ve výši 10 000,- Kč na kalendářní rok a to po odpracování čtyř měsíců od vzniku PP. Tento benefit má zaměstnanec možnost čerpat dle vlastního výběru přes benefitní portál Cafeteria

[56] Příloha č. 2 k usnesení Rady HMP č. 2275 ze dne 28. 8. 2018.
[57] Nařízení ředitele Magistrátu hlavního města Prahy č. 4/2020 – *Zásady pro používání prostředků fondu zaměstnavatele.*

Sodexo nebo elektronickou kartu Flexi Pass Card. Zboží a služby lze uhradit plnou či částečnou formou z osobního konta.

Podle nařízení lze osobním kontem uhradit:

- Vzdělávací akce a jazykové kurzy
- Tištěné knihy, kde nesmí reklama přesahovat 50% plochy
- Akce zaměřené na sport, rehabilitace, masáže, rekondiční a regenerační služby
- Rekreační pobyty
- Rekreace pro děti do 15 let
- Vstupenky a předplatné na kulturní akce
- Pořízení zdravotnického zboží a služeb[58]

Zaměstnanci, kteří již čerpají příspěvek od svého zaměstnavatele na penzijní připojištění a nevyužijí osobní konto na nákup zboží či služeb, mohou finanční částku použít na navýšení penzijního připojištění. Navýšení příspěvku může být pouze o částku 4 000 Kč, 6 000 Kč nebo 10 000 Kč.[59]

Příspěvek na penzijní připojištění – nárok na penzijní připojištění vzniká zaměstnanci po odpracování čtyř měsíců, příspěvek se poskytuje v maximální výši 1 000 Kč měsíčně.[60]

Příspěvek na stravné – zaměstnanci mají nárok na stravné již při nástupu do zaměstnání. Příspěvek ve výší 123 Kč je poskytován přímo na elektronickou kartu prostřednictvím externího dodavatele Sodexo.[61]

Příspěvek na jízdné – příspěvek na jízdné je poskytován zaměstnancům, kteří setrvávají v pracovním poměru alespoň čtyři měsíce. Jízdné platí na území hl. m. Prahy po dobu jednoho roku a každým rokem je obnoveno. Zaměstnavatel jízdné nahrává každému zaměstnanci na elektronickou kartu „Lítačka“.[62]

[58] Nařízení ředitele Magistrátu hlavního města Prahy č. 4/2020 – *Zásady pro používání prostředků fondu zaměstnavatele.*
[59] Tamtéž.
[60] Tamtéž.
[61] Tamtéž.
[62] Tamtéž.

Příspěvek na očkování – zaměstnanci mají možnost čerpat příspěvek na očkování ihned po nástupu do zaměstnání. O druhu očkování a výši příspěvku rozhoduje ředitel Magistrátu včetně Komise pro správu fondu zaměstnavatele. Očkování je dobrovolné a aplikaci provádí smluvní zařízení zaměstnavatele.[63]

Peněžní dar při narození dítěte a vzniku životního a pracovního jubilea – na tyto příspěvky mají nárok zaměstnanci pouze v pracovním poměru. Návrh na peněžní dar předkládá personální oddělení řediteli Magistrátu pro následné schválení. V případě narození dítěte má zaměstnanec nárok na příspěvek ve výši 3 000 Kč. Pracovní jubileum - zaměstnancům, kteří odpracují nepřetržitě 10 let, náleží peněžní dar, který se následně poskytuje opakovaně po pěti letech. Nárok na životní jubileum vznikne zaměstnancům po odpracovaných 3 letech.[64]

Nepeněžní dar – vznikne zaměstnanci po rozhodnutí ředitele Magistrátu ve spolupráci s Komisí pro správu fondu zaměstnavatele. Jedná se tzv. o mimořádnou odměnu v maximální hodnotě 2 000 Kč.[65]

Pořádání kulturních akcí pro zaměstnance a děti zaměstnanců – zaměstnavatel se snaží pravidelně zajišťovat kulturní a vzdělávací akce. Rozsah akcí a místo konání konzultuje ředitel Magistrátu s Komisí pro správu fondu zaměstnavatele. Podrobnější informace zaměstnancům poskytuje personální oddělení.[66]

4.1.3 Statistické přehledy v rámci využití nabízených benefitů

Na základě analýzy Magistrátu hl. m. Prahy a zjištěných statistických výstupů byl porovnáván rok 2019 a 2020 v oblasti využívání zaměstnaneckých benefitů. Pomocí personálního útvaru na Magistrátu byly získány konkrétní statistické výstupy zaměřené na poskytování jízdného, penzijního připojištění, stravného a očkování proti chřipce. Další nabízené zaměstnanecké benefity se bohužel statisticky neevidují.

[63] Nařízení ředitele Magistrátu hlavního města Prahy č. 4/2020 – *Zásady pro používání prostředků fondu zaměstnavatele.*
[64] Tamtéž.
[65] Tamtéž.
[66] Tamtéž.

Cílem této analýzy bylo získat konkrétní přehled o čerpání zaměstnaneckých benefitů u současných zaměstnanců Magistrátu hl. m. Prahy během dvou let a zjistit, zda dochází k nárůstu či poklesu.

Statistický přehled v rámci poskytování jízdného

Zaměstnavatel umožňuje všem svým zaměstnancům čerpat příspěvek na jízdné, který platí na území hl. m. Prahy. V roce 2019 podle níže uvedené tabulky č. 3, čerpalo jízdné celkem 1 879 zaměstnanců z celkového počtu 2 370 zaměstnanců. Konkrétně se jednalo o 1 705 případů v kategorii občanské a 174 případů v kategorii seniorské. V roce 2020 čerpalo jízdné celkem 1 916 zaměstnanců z celkového počtu 2 390 zaměstnanců. Konkrétně se jednalo o 1 745 případů v kategorii občanské a 171 případů v kategorii seniorské.

Tabulka 3: Přehled počtu čerpání v rámci poskytování jízdného

Rok	Občanské	Seniorské	Celkem	Celkem zaměstnanců
2019	1 705	174	1 879	2 370
2020	1 745	171	1 916	2 390
Porovnání let 2019 - 2020	40	-3	37	20
Celkem v %	2,35	-1,72	1,97	0,84

Zdroj[67] (vlastní tabulka)

Podle porovnání roku 2019 a 2020 lze konstatovat, že došlo k celkovému nárůstu čerpání jízdného a to o 1,97%. Nárůst u občanského jízdného je o 2,35%, ale naopak u seniorského jízdného je zaznamenán pokles o 1,72%. Celkově je patrné, že zaměstnanci mají zájem o poskytování jízdného.

Statistický přehled v rámci poskytování očkování

Zaměstnanci se mohou dobrovolně zúčastnit očkování proti chřipce. V roce 2019 podle níže uvedené tabulky č. 4, využilo očkování celkem 211 zaměstnanců z celkového počtu 2370 zaměstnanců. V roce 2020 využilo očkování 400 zaměstnanců z celkového počtu 2 390 zaměstnanců.

[67] Interní sdělení Magistrátu hlavního města Prahy – *Personální odbor.*

Tabulka 4: Přehled uskutečněného očkování proti chřipce

Rok	Počet očkování	Celkem zaměstnanců
2019	211	2 370
2020	400	2 390
Porovnání let 2019 - 2020	189	20
Celkem v %	89,57	0,84

Zdroj[68] (vlastní tabulka)

Podle porovnání roku 2019 a 2020 lze konstatovat, že došlo k abnormálnímu navýšení zájmu o očkování, celkem o 89,57%, což lze vysvětlit tím, že došlo ke vzniku pandemické situaci (Covid -19), která celkově zvýšila zájem o očkování.

Statistický přehled v rámci poskytování penzijního připojištění

Zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění, pokud si sám zaměstnanec o tento příspěvek požádá. V roce 2019 podle níže uvedené tabulky č. 5 bylo požádáno v 1 790 případech, kdy zaměstnavatel poskytoval příspěvek ve výši 600 Kč. Naopak v roce 2020 o tento příspěvek požádalo celkem 1 830 zaměstnanců a došlo k navýšení příspěvku od zaměstnavatele na částku 1 000 Kč.

Tabulka 5: Přehled počtu čerpání příspěvku na penzijní připojištění

Rok	Počet penzijního připojištění	Příspěvek zaměstnavatele	Celkem zaměstnanců
2019	1 790	600 Kč	2 370
2020	1 830	1 000 Kč	2 390
Porovnání let 2019 - 2020	40	400 Kč	20
Celkem v %	2,23	66,67	0,84

Zdroj[69] (vlastní tabulka)

[68] Interní sdělení Magistrátu hlavního města Prahy – *Personální odbor.*
[69] Tamtéž.

Podle porovnání roku 2019 a 2020 lze konstatovat, že došlo k navýšení čerpání penzijního připojištění a to o 2,23%. Zajímavé je, že došlo k navýšení příspěvku a i přesto je tento nárůst minimální.

Statistický přehled v rámci poskytování příspěvku na stravné

Zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům příspěvek na stravné. Celková hodnota stravného podle níže uvedené tabulky č. 6 je 123 Kč. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek ve výši 67 Kč + 32 Kč. Zaměstnanec si sám doplácí částku ve výši 24 Kč. Poskytování výše příspěvku na stravné se během roku 2019 a 2020 nezměnilo.

Tabulka 6: Přehled v rámci poskytování příspěvku na stravné

Rok	Hodnota stravenky	Příspěvek zaměstnavatel	Příspěvek fond zaměstnavatele	Příspěvek zaměstnanci
2019	123 Kč	67 Kč	32 Kč	24 Kč
2020	123 Kč	67 Kč	32 Kč	24 Kč
Porovnání let 2019 - 2020	x	x	x	x
Celkem v %	x	x	x	x

Zdroj[70] (vlastní tabulka)

4.1.4 Rozpočet na financování zaměstnaneckých benefitů

Pro analýzu rozpočtu Magistrátu hl. m. Prahy byla získána data od personálního odboru na Magistrátu. V níže přiložené tabulce č. 7 je uveden schválený rozpočet pro financování zaměstnaneckých benefitů na rok 2019 - 2020 a jejich skutečné čerpání.

Tabulka 7: Přehled financování zaměstnaneckých benefitů z rozpočtu

Rok	Očkování	Osobní konto	Penzijní připojištění	Jízdné	Stravné	Kulturní akce	Peněžní a nepeněžní dary
Schválený rozpočet 2019	250 000,00	11 393 000,00	25 000 000,00	8 500 000,00	16 700 000,00	7 500 000,00	4 100 000,00
Čerpání rozpočtu 2019	137 600,00	9 972 704,73	22 660 630,00	5 815 990,00	14 238 784,00	5 277 307,00	3 872 000,00
Schválený rozpočet 2020	300 000,00	17 490 000,00	36 647 000,00	8 541 000,00	17 100 000,00	7 000 000,00	6 400 000,00
Čerpání rozpočtu 2020	292 064,00	11 912 602,25	30 227 975,00	5 946 548,00	14 344 032,00	2 296 262,25	5 881 000,00
Porovnání schváleného rozpočtu 2019/2020	50 000,00	6 097 000,00	11 647 000,00	41 000,00	400 000,00	-500 000,00	2 300 000,00
Porovnání čerpaného rozpočtu 2019/2020	154 464,00	1 939 897,52	7 567 345,00	130 558,00	105 248,00	-2 981 044,75	2 009 000,00

Zdroj[71] (vlastní tabulka)

[70] Interní sdělení Magistrátu hlavního města Prahy – *Personální odbor.*
[71] Tamtéž.

V rámci porovnání schváleného a čerpaného rozpočtu je patrné, že v roce 2020 došlo k navýšení finančních prostředků u všech uvedených benefitů kromě pořádaných kulturních akcí, kde došlo v průběhu roku 2020 ke snížení a to z důvodu omezení kontaktů mezi zaměstnanci při pandemii Covid -19.

4.1.5 Identifikace problémů a nedostatků

Pomocí analýzy Magistrátu hl. m. Prahy byly zjištěny nedostatky, které se vyskytují v rámci poskytování zaměstnaneckých benefitů a které mohou mít negativní vliv na samotné zaměstnance. Konkrétní způsoby řešení a eliminace nedostatků je uvedeno v kapitole Návrhová část a doporučení.

Níže je specifikován výčet zjištěných nedostatků:

- **Složitý a nepřehledný systém pro čerpání benefitů** – v rámci analýzy bylo zjištěno, že zaměstnanci pro čerpání benefitů využívají aplikaci eFluxPam, která uživatelsky působí nepřehledně, složitě a zaměstnanci často chybují při vyplňování žádostí.
- **Hromadné čerpání příspěvku na jízdné** – na základě analýzy bylo zjištěno, že ke konci roku v jeden den přijde všem zaměstnancům e-mail s informací, aby aktivovali jízdné v systému. Dle této informace zaměstnanci okamžitě přetíží systém svými požadavky a tím dojde k výpadku.
- **Neuspořádané poskytování informací** – v rámci analýzy bylo zjištěno, že neexistuje jednotný systém pro přehled nabízených benefitů, kde by byly sjednoceny veškeré návody a postupy pro jejich následné čerpání.
- **Nemožnost zaplatit vstupenky benefitní kartou Multi Pass Card** – na základě analýzy bylo zjištěno, že nákupy vstupenek na akce typu divadla, koncerty, kina nelze uhradit touto kartou. Pro zakoupení je potřeba vystavit fakturu, kterou sám zaměstnanec musí nahrát na internetové stránky poskytovatele společnosti Sodexo, kde následně dojde ke schválení a zaplacení. Tímto způsobem zaměstnanci přicházejí o možnost rychlého zakoupení vstupenek přímo na místě.
- **Exspirace lhůty na zrušení příspěvku penzijního připojištění** – dle provedené analýzy bylo zjištěno, že zaměstnanci často zapomínají na začátku roku a ve čtrnáctidenní lhůtě zrušit navýšení příspěvku na penzijní připojištění, o které si

v minulosti požádali a tím ztrácí možnost v novém roce čerpat finance z osobního konta. Jsou to případy, kdy zaměstnanci např. navýší penzijní připojištění na rok 2019 a na začátku následujícího roku 2020 tento příspěvek nezruší. Tímto dojde opět k navýšení čerpání příspěvku na penzijní připojištění.

- **Nevyužití školícího a výcvikového zařízení** – na základě analýzy bylo zjištěno, že organizace dostatečně nevyužívá volných kapacit zařízení pro školení zaměstnanců.
- **Absence návrhu nových benefitů od zaměstnanců –** v rámci organizace chybí motivace zaměstnanců, kteří by přispěli k rozšíření návrhů pro zařazení nových benefitů.
- **Nízká nominální hodnota stravného –** současná hodnota stravného nedokáže pokrýt průměrnou cenu poledního menu.

4.2 Dotazníkové šetření

Pomocí dotazníkového šetření v praktické části bakalářské práce byla ověřována efektivita nabízených zaměstnaneckých benefitů s cílem získání nových poznatků od současných zaměstnanců.

4.2.1 Cíle dotazníkového šetření

Pro účely dotazníkového šetření byly předem stanoveny čtyři základní cíle, které byly následně ověřovány.

Cíl č. 1

Ověřit, zda zaměstnanci Magistrátu hl. m. Prahy skutečně znají veškeré nabízené benefity zaměstnavatelem.

Cíl č. 2

Ověřit, zda zaměstnanci Magistrátu hl. m. Prahy plně využívají nabízené benefity zaměstnavatelem.

Cíl č. 3

Ověřit, které nabízené benefity zaměstnanci nejčastěji využívají a které naopak vůbec.

Cíl č. 4

Ověřit, zda Magistrát hl. m. Prahy dostatečně informuje své zaměstnance o nabízených benefitech.

4.2.2 Cílová skupina

Dotazníkové šetření bylo aplikováno na současné zaměstnance Magistrátu hl. m. Prahy, kteří souhlasili s jeho vyplněním a projevili ochotu zúčastnit se výzkumného šetření. Celkem bylo předáno 257 dotazníkových šetření a vrátilo se 231. Celková úspěšnost návratnosti činí 89,9%.

4.2.3 Metodika zpracování dat

Na základě čtyř vytyčených cílů bylo aplikováno kvantitativní výzkumné šetření formou anonymního dotazníku, který byl mezi současné zaměstnance distribuován jak osobní cestou, tak i za pomocí personálního oddělení a vedoucích zaměstnanců. K distribuci byla použita tištěná a elektronická forma. Dotazníkové šetření obsahovalo deset otázek, které mohly být zodpovězené pouze jednou odpovědí, dvě otázky s možností otevřené odpovědi a jednu otázku polootevřenou. První tři otázky byly zaměřené na osobní profil dotazovaného a zbylé otázky sloužily k ověření předem stanovených cílů.

4.2.4 Výsledky a závěry dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se mohli zúčastnit pouze současní zaměstnanci Magistrátu hl. m. Prahy. Dotazníkové šetření bylo zcela anonymní a obsahovalo souhrn následujících otázek:

Otázka č. 1: Prosím, uveďte Vaše pohlaví:

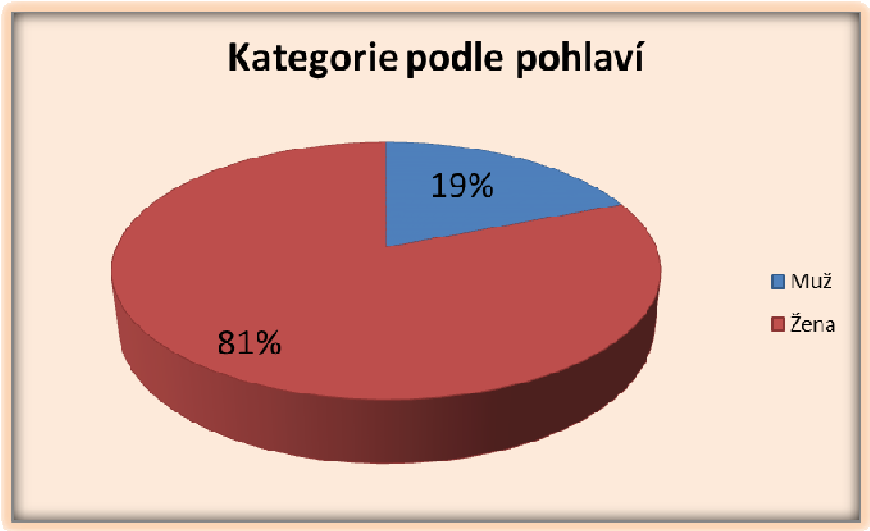
Na základě této otázky byli dotazovaní zaměstnanci rozděleni podle pohlaví. Dle níže uvedené tabulky nejvíce zaměstnanců, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, se řadí mezi ženské pohlaví a to konkrétně 81%. Zbylých 19% tvoří mužské pohlaví.

Tabulka 8: Otázka č. 1

Kategorie podle pohlaví	
Pohlaví	**Počet**
Muž	44
Žena	187
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 1: Otázka č. 1 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Kolik Vám je let?

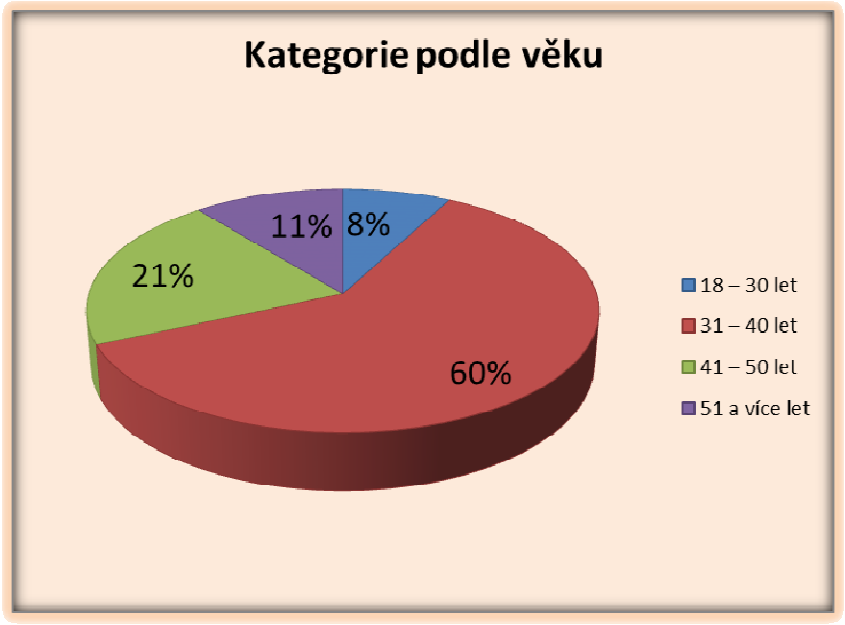
V této otázce došlo k rozdělení zaměstnanců mezi čtyři věkové kategorie. Podle níže uvedené tabulky je patrné, že nejpočetnější kategorií tvoří věková hranice 31 až 40 let, což je celkem 60% zaměstnanců. Další nejpočetnější kategorií je věková hranice 41 – 50 let, což činí 21%. Třetí nejvíce zastoupená kategorie je 51 a více let, která představuje 11%. Nejméně zaměstnanců tvoří věková kategorie 18 až 30, která tvoří 8% z celkového počtu.

Tabulka 9: Otázka č. 2

Kategorie podle věku	
Věk	**Počet**
18 – 30 let	18
31 – 40 let	140
41 – 50 let	48
51 a více let	25
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 2: Otázka č. 2 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

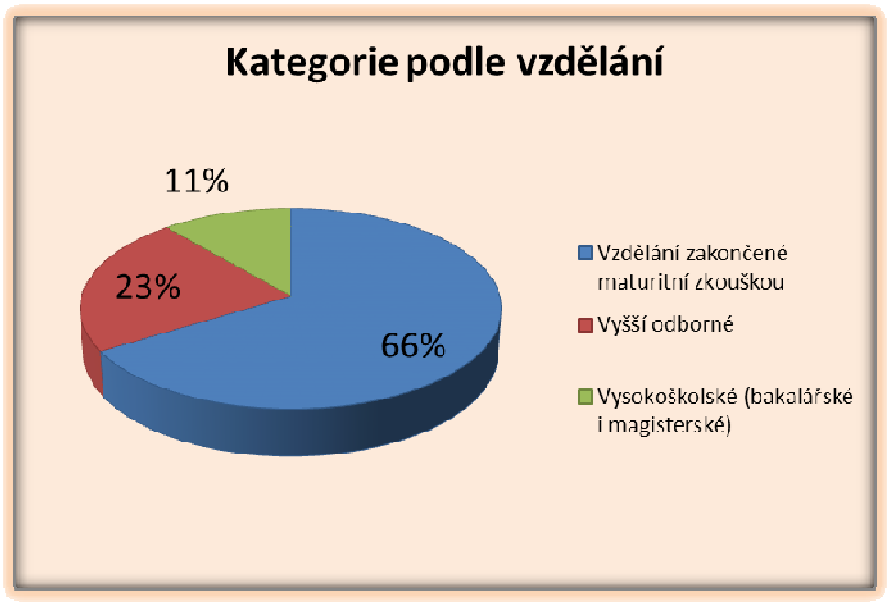
V rámci této otázky byli dotazovaní rozčleněni do kategorií podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci s maturitní zkouškou a to konkrétně 66%. Druhou nejpočetnější kategorií s vyšším odborným vzděláním tvoří 23% všech dotazovaných. Nejméně dotazovaných zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání a to konkrétně 11%.

Tabulka 10: Otázka č. 3

Kategorie podle vzdělání	
Nejvyšší dosažení vzdělání	**Počet**
Vzdělání zakončené maturitní zkouškou	153
Vyšší odborné	52
Vysokoškolské (bakalářské i magisterské)	26
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 3: Otázka č. 3 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 4: Myslíte si, že Magistrát hl. m. Prahy dostatečně informuje své zaměstnance o všech nabízených zaměstnaneckých benefitech?

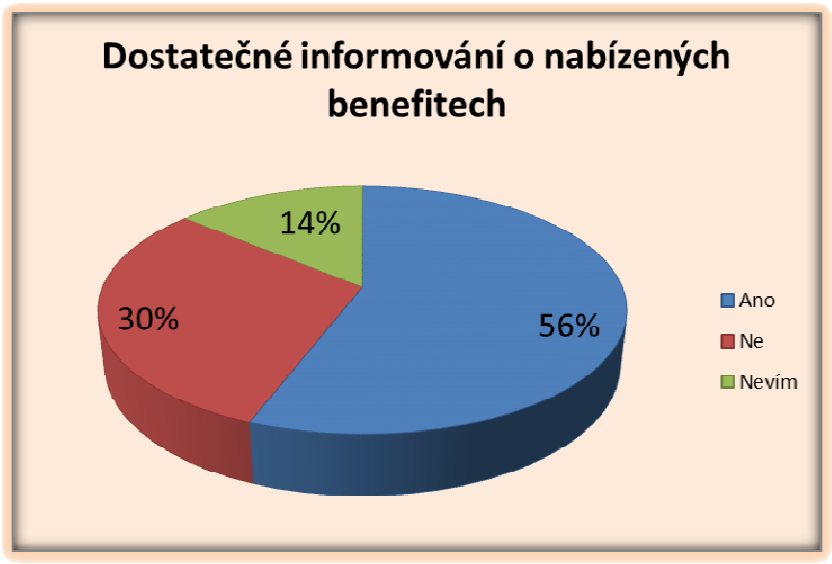
Cílem této otázky u dotazovaných bylo ověřit, zda Magistrát hl. m. Prahy opravdu a v dostatečné míře poskytuje informace o nabízených benefitech. Celkem 56% dotazovaných se domnívá, že Magistrát hl. m. Prahy podává informace v dostatečné míře. Naopak 30% zaměstnanců se domnívá, že tomu tak není. Celkově 14% zaměstnanců na tuto otázku nezná odpověď.

Tabulka 11: Otázka č. 4

Dostatečné informování o nabízených benefitech	
Magistrát dostatečně informuje	**Počet**
Ano	129
Ne	70
Nevím	32
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 4: Otázka č. 4 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Ocenil(a) byste častější informování o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech?

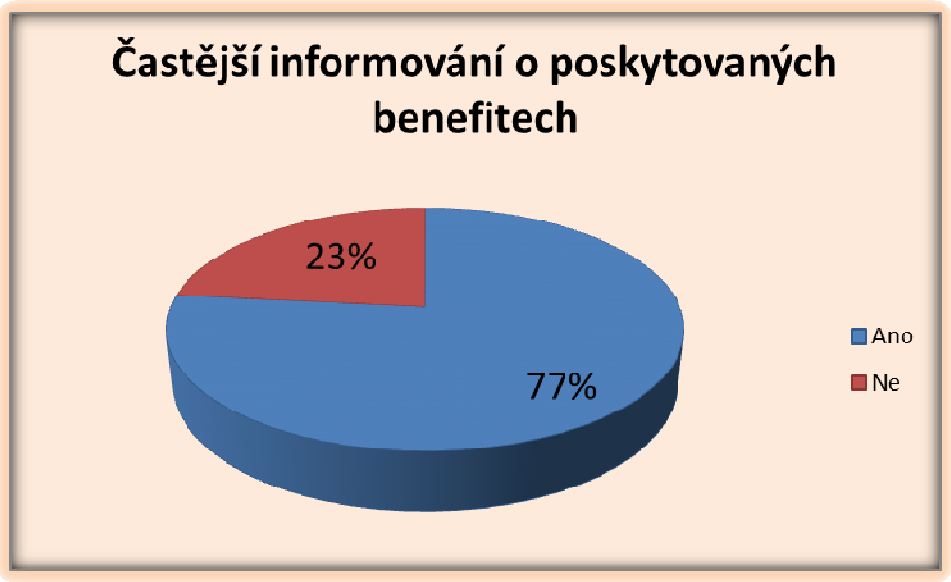
Na základě této otázky bylo zkoumáno, zda by zaměstnanci ocenili častější informování o nabízených benefitech od svého zaměstnavatele. Zajímavé je, že v předchozí otázce více jak polovina dotázaných uvedla, že zaměstnavatel dostatečně informuje o nabízených benefitech a v této otázce celkem 77% zaměstnanců uvedlo, že by ocenili častější poskytování informací a 23% uvedlo, že ne.

Tabulka 12: Otázka č. 5

Častější informování o poskytovaných benefitech	
Častější informovanost	**Počet**
Ano	177
Ne	54
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 5: Otázka č. 5 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Víte, kde hledat bližší informace u svého zaměstnavatele v případě poskytování zaměstnaneckých benefitů?

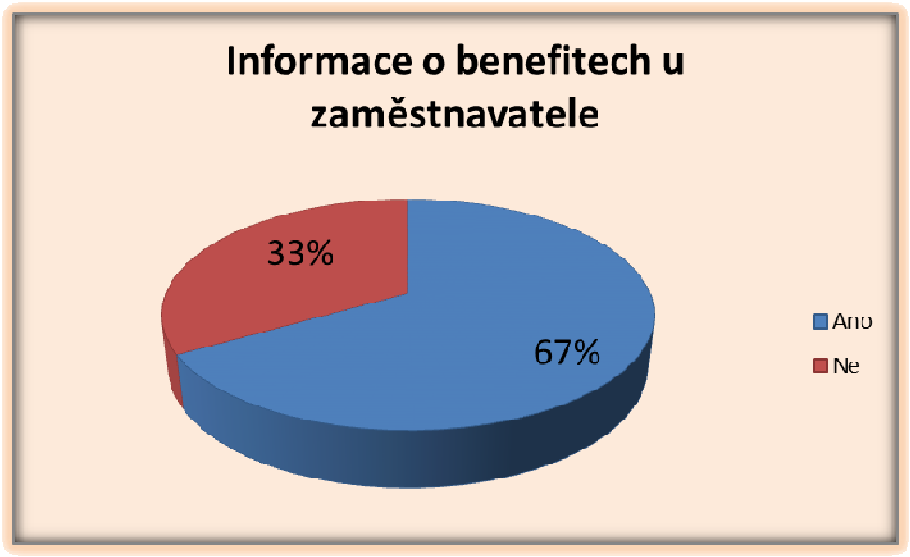
V rámci této otázky bylo zkoumáno, zda zaměstnanci vědí, kde mohou dohledat podrobnější informace o nabízených benefitech u svého zaměstnavatele. Podle níže uvedené tabulky celkem 67% zaměstnanců uvedlo, že vědí kde hledat a 33% zmínilo, že netuší.

Tabulka 13: Otázka č. 6

Informace o benefitech u zaměstnavatele	
Zaměstnanec ví kde hledat	**Počet**
Ano	154
Ne	77
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 6: Otázka č. 6 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 7: Myslíte si, že znáte veškeré nabízené zaměstnanecké benefity?

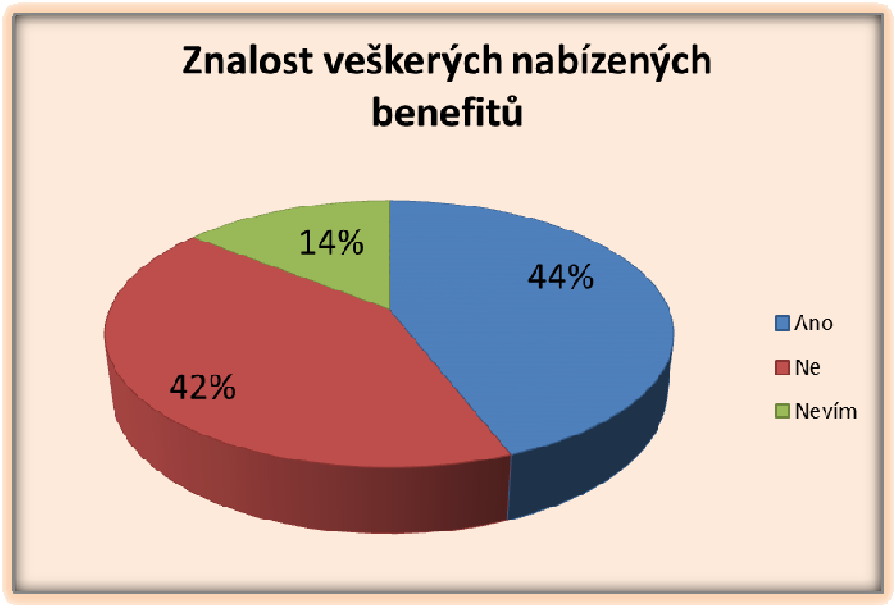
Na základě této otázky bylo zjišťováno, zda zaměstnanci mají povědomí o veškerých nabízených zaměstnaneckých benefitech. Celkem překvapivě bylo zjištěno, že pouze 44% všech zaměstnanců se domnívá, že zná veškeré nabízené benefity. Dalších 42% přiznalo, že opravdu neznají všechny nabízené benefity a 14% zaměstnanců nedokázalo určit.

Tabulka 14: Otázka č. 7

Znalost veškerých nabízených benefitů	
Zaměstnanec zná benefity	**Počet**
Ano	102
Ne	96
Nevím	33
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 7: Otázka č. 7 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 8: Dokážete odhadnout počet nabízených zaměstnaneckých benefitů, které Vám zaměstnavatel nabízí?

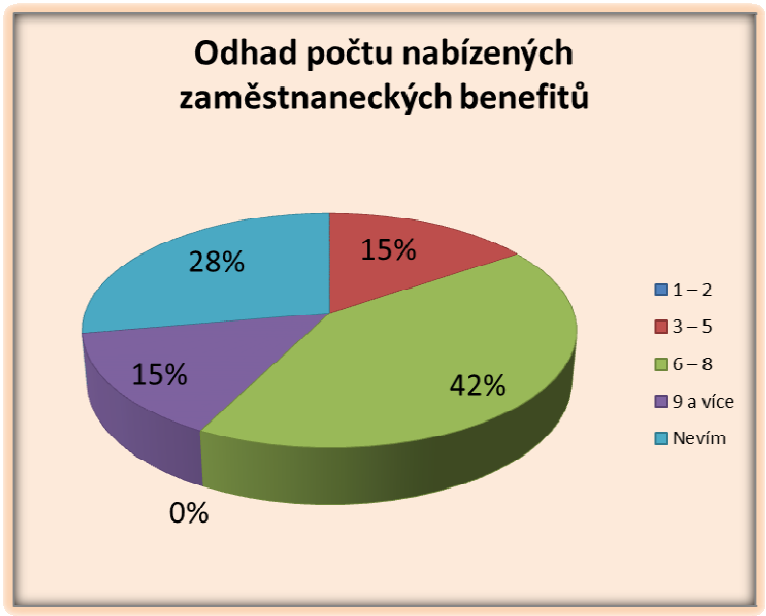
Cílem této otázky bylo zjistit, zda zaměstnanci mají přibližné povědomí o počtu nabízených benefitů a na druhé straně šlo o nepřímé potvrzení odpovědí z předešlé otázky. Nejčastější odpovědí byl odhad mezi 6 - 8 nabízených benefitů, což tvoří 42% odpovědí. Celkem 28% zaměstnanců zmínilo, že nedokáží odhadnout a přibližně 15% dotázaných zmínilo odhad 3 - 5 a 9 a více. Odhad 1 - 2 nabízené benefity nikdo z dotázaných nezmínil.

Tabulka 15: Otázka č. 8

Odhad počtu nabízených zaměstnaneckých benefitů	
Přibližný odhad	**Počet**
1 – 2	0
3 – 5	36
6 – 8	97
9 a více	34
Nevím	64
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 8: Otázka č. 8 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 9: Můžete prosím vyjmenovat všechny zaměstnanecké benefity na které si momentálně vzpomenete?

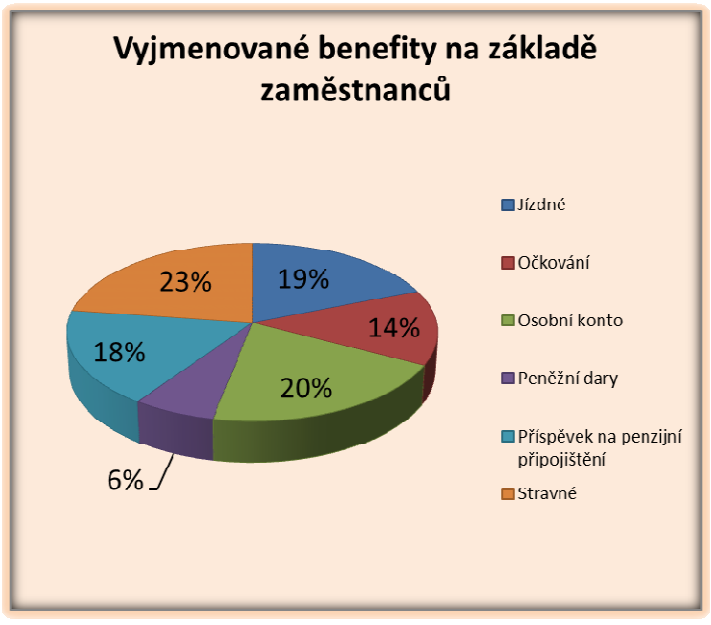
Tato otázka v dotazníkovém šetření nebyla povinná, ale účelem bylo zjistit, zda si zaměstnanci dokážou vzpomenout na konkrétní benefity. Dle níže uvedené tabulky je patrné, že nejčastěji si zaměstnanci vzpomenou na stravné (23%) a osobní konto (20%). Naopak nejméně si zaměstnanci vybaví peněžní dary (6%). V rámci této otázky je nutné podotknout, že si žádný zaměstnanec nevzpomněl na benefit nepeněžní dary a pořádání kulturních akcí pro zaměstnance a děti zaměstnanců. Téměř 15% zaměstnanců tuto otázku nezodpovědělo.

Tabulka 16: Otázka č. 9

Vyjmenované benefity na základě zaměstnanců	
Zaměstnanecký benefit	**Uvedeno (x krát)**
Jízdné	160
Očkování	115
Osobní konto	172
Peněžní dary	55
Příspěvek na penzijní připojištění	148
Stravné	192
Nevyplněno	34

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 9: Otázka č. 9 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 10: Myslíte si, že jako zaměstnanec využíváte zaměstnanecké nabízené benefity v dostatečné míře?

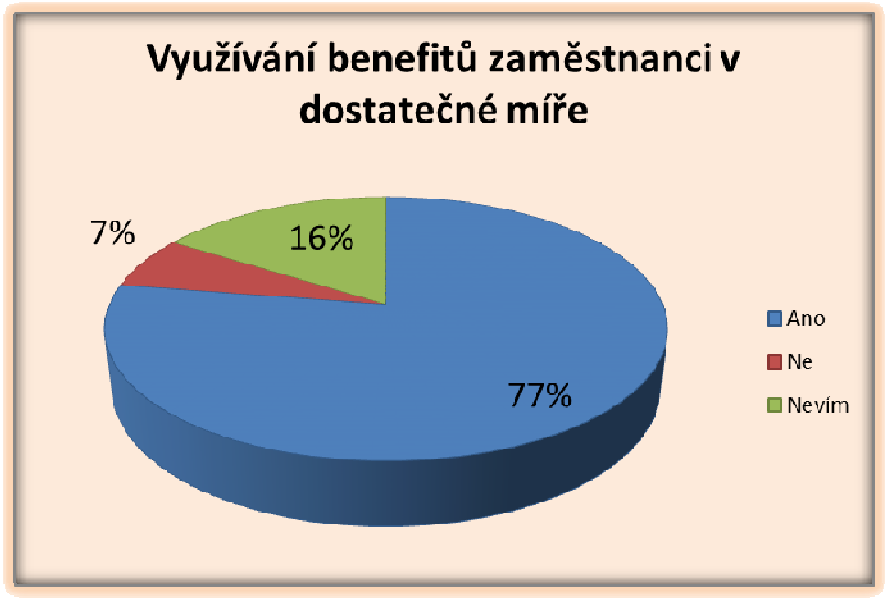
V rámci této otázky byla mezi zaměstnanci zkoumána efektivita nabízených benefitů. Celkem 77% zaměstnanců odpovědělo, že si myslí, že využívají benefity v dostatečné míře. Naopak 16% zaměstnanců tvrdí, že neví a 7% se domnívá, že nabízené benefity efektivně nevyužívá.

Tabulka 17: Otázka č. 10

Využívání benefitů zaměstnanci v dostatečné míře	
Využívání benefitů	**Počet**
Ano	179
Ne	15
Nevím	37
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 10: Otázka č. 10 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 11: Můžete uvést, které zaměstnanecké benefity osobně využíváte?

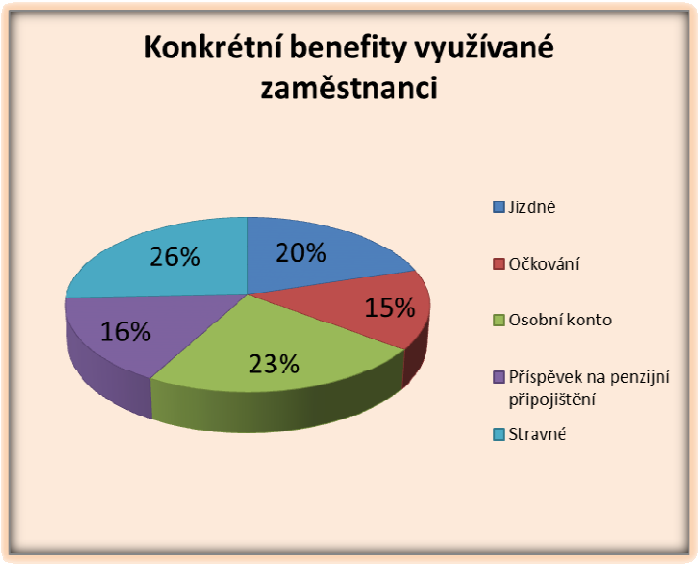
Tato otázka opět v dotazníkovém šetření nebyla povinná. Úkolem bylo zjistit, které z nabízených benefitů se nejčastěji využívají a které naopak ne. Dle níže uvedené tabulky zaměstnanci uvedli, že nejčastěji využívají stravné (26%), dále osobní konto (23%), poté jízdné (20%) a mezi méně využívané patří příspěvek na penzijní připojištění (16%) a očkování (15%). Téměř 9% zaměstnanců tuto otázku nezodpovědělo. Je však potřeba zmínit, že žádný ze zaměstnanců nezmínil pořádání kulturních akcí pro zaměstnance a děti zaměstnanců. Dále je vhodné uvést, že peněžní dary při narození dítěte a vzniku životního a pracovního jubilea a nepeněžní dary nemuseli zaměstnanci uvést, jelikož jejich čerpání nemohou ovlivnit.

Tabulka 18: Otázka č. 11

Konkrétní benefity využívané zaměstnanci	
Konkrétní benefity	**Uvedeno (x krát)**
Jízdné	167
Očkování	122
Osobní konto	188
Příspěvek na penzijní připojištění	134
Stravné	211
Nevyplněno	20

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 11: Otázka č. 11 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 12: Domníváte se, že nabízené zaměstnanecké benefity mají pro Vás pozitivní přínos?

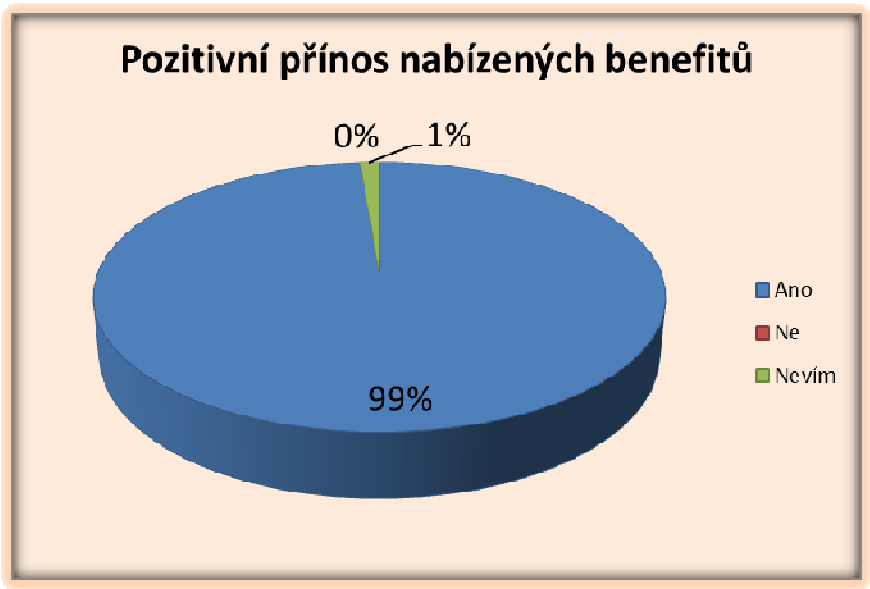
Na základě této otázky bylo zkoumáno, zda zaměstnanecké benefity mají celkově pozitivní přínos pro zaměstnance. Zde je patrné, že téměř všichni zaměstnanci (99%) se shodují, že poskytování zaměstnaneckých benefitů má celkem pozitivní přínos pro zaměstnance. Pouze 1% dotazovaných odpovědělo, že neví a nikdo z dotázaných nevyvrátil pozitivní přínos.

Tabulka 19: Otázka č. 12

Pozitivní přínos nabízených benefitů	
Pozitivní přínos	**Počet**
Ano	228
Ne	0
Nevím	3
Celkem	231

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf 12: Otázka č. 12 (v %)



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 13: Chybí Vám nějaké zaměstnanecké benefity, které byste rád/a uplatnil/a? Pokud ano, prosím uveďte.

V rámci této polootevřené otázky mohli zaměstnanci reagovat, zda by si přáli zavést konkrétní benefity, které zaměstnavatel momentálně nenabízí. Z celkového počtu dotazovaných, uvedlo nejméně jednu odpověď 60 zaměstnanců, což znamená, že na tuto otázku zareagovalo téměř 26% všech respondentů. Jistou mírou se lze přiklánět i k tomu, že někteří zaměstnanci si nemusejí hned při vyplňování vzpomenout na konkrétní benefit a zvolí tedy možnost nevyplňovat.

Tabulka 20: Otázka č. 13

Navrhované benefity od zaměstnanců	
Konkrétní navrhované benefity	**Uvedeno (x krát)**
Multisport karta	23
Vstup do zoo	11
Rozšířená nabídka očkování	4
V rámci osobního konta nákup letenek	6
Paušální stravenky – peníze na účet	31
Příspěvek na životní pojištění	7
Dárkové poukazy pro zaměstnance	9
Jazykové kurzy pro zaměstnance	5
Notebook pro práci z domova	1
Mobilní telefon pro soukromé účely	3
Nápoje zdarma na pracovišti – čaj, káva	1
Odpočívací relaxační zóna	2
Půjčky pro zaměstnance	4
Nevyplněno	171

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

5 Návrhová část a doporučení

Pomocí provedené analýzy Magistrátu hlavního města Prahy a anonymního výzkumného řešení jsou identifikovány problémy v souvislosti s poskytováním benefitů, které mohou mít negativní dopad na současné zaměstnance. Na základě těchto poznatků je doporučeno a navrženo následující řešení:

5.1 Vytvoření sdílené složky na intranetu

Na základě analýzy bylo zjištěno, že zaměstnanci často chybují při vyplňování žádostí a neexistuje celkový přehled nabízených benefitů. Z tohoto důvodu by bylo vhodné vytvořit sdílenou složku na intranetu, kde by byly jednoduše a srozumitelně popsány návody na vyplnění formulářů pro čerpání benefitů. Z výzkumného šetření vyplynulo, že většina zaměstnanců by ocenila častější informování o nabízených benefitech. Na základě této skutečnosti by bylo vhodné, kdyby vytvořená sdílená složka obsahovala informativní přehled aktuálně nabízených benefitů. V případě dostatečného množství finančních prostředků by bylo vhodné uživatelsky přizpůsobit aplikaci eFluxPam.

5.2 Postupné čerpání příspěvku na jízdné

Pomocí analýzy bylo zjištěno, že ke konci roku zaměstnanci hromadně obdrží e-mail s informací a výzvou, aby provedli aktivaci jízdného v systému. Dle statistických výstupů zpracovaných v praktické části bylo zjištěno, že přibližně 80% všech zaměstnanců tento příspěvek čerpá a to je problém, pokud se všichni okamžitě přihlásí. Řešením je, kdyby čerpání příspěvku bylo rozvrženo do několika fází. To znamená, že informaci by neobdržel celý Magistrát, ale dle časového intervalu každý odbor zvlášť.

5.3 Rozšíření spolupráce se společností Sodexo

Na základě analýzy bylo zjištěno, že zaměstnanci nemůžou zaplatit pomocí benefitní karty vstupenky na akce typu divadla, koncerty, kina atd. Vzhledem k tomu, že karta Multi Pass Card je určená k čerpání osobního konta zaměstnanců, bylo by vhodné, aby zaměstnanci měli možnost využít kartu i na zaplacení vstupenek. Magistrát může zahájit jednání se společností Sodexo, s cílem rozšířit síť služeb smluvních partnerů.

5.4 Upozornění na exspiraci lhůty u penzijního připojištění

V rámci praktické části bylo zjištěno, že zaměstnanci často zapomínají ve čtrnáctidenní lhůtě zrušit navýšení příspěvku na penzijní připojištění a poté již nemohou čerpat finance z osobního konta. Z tohoto důvodu by bylo vhodné, aby zaměstnanci byli vždy informováni s předstihem. Řešením je zaslání prvního informativního e-mailu zaměstnancům na začátku roku a druhého dva dny před exspirací čtrnáctidenní lhůty. Dále se nabízí varianta, že by došlo k automatickému zrušení příspěvku z osobního konta na penzijní připojištění a zaměstnanci by měli celý rok na znovu provedení aktivace.

5.5 Využití školícího a výcvikového zařízení

Z praktické části vyplynulo, že organizace dostatečně nevyužívá kapacit zařízení pro školení zaměstnanců. Magistrát má k dispozici školící zařízení Žihle, kde se pořádají letní tábory pro děti zaměstnanců, ale samotné prostory během roku jsou nevyužité. Tyto prostory by se daly efektivně využít k výjezdním zasedáním a utužování pracovního kolektivu.

5.6 Zřízení diskuzního fóra pro zaměstnance

Na základě analýzy bylo zjištěno, že v rámci organizace chybí dostatečná motivace zaměstnanců, kteří mohou přispět k rozšíření návrhů pro zařazení nových benefitů. Výzkumné šetření prokázalo, že zaměstnanci se zajímají o benefity a mají kreativní nápady. Na základě těchto zjištění by bylo vhodné, kdyby Magistrát zřídil diskuzní fórum, které bude umístěné na intranetu.

6 Závěr

Teoretická část bakalářské práce Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybrané veřejnoprávní korporace se zabývá charakteristikou zaměstnaneckých benefitů a popisuje jejich vnímání jak z pohledu zaměstnavatele - poskytovatele, tak i z pohledu zaměstnance - koncového příjemce. Benefity a jejich efektivita procházely určitým vývojem, jehož historie je zde stručně zaznamenána. Nedílnou součástí této kapitoly je i vymezení předpokladů, které mohou za určitých podmínek přispět ke zvýšení efektivity zaměstnaneckých benefitů. V další části jsou benefity podle příslušných hledisek rozčleněny do jednotlivých kategorií. Důležitou součástí dané tématiky je proces poskytování zaměstnaneckých benefitů, jež jsou významným motivačním prvkem, a to jak pro nábor nových zaměstnanců, tak i pro udržení kvalitního výkonu stávajících zaměstnanců. Závěr teoretické části definuje zaměstnanecké benefity z hlediska právního, daňového i účetního.

Praktická část bakalářské práce se věnuje problematice benefitů na Magistrátu hlavního města Prahy. Nejprve je popsána organizační struktura této instituce a to, jak souvisí jednotlivé prvky s typy a formami nabízených benefitů. Jsou zde definovány konkrétní požadavky a náležitosti, jež musí zaměstnanci splnit, aby na nabízené benefity dosáhli. V rámci bakalářské práce byly zpracovány i statistické přehledy za léta 2019 – 2020. Je v nich uvedeno, jak byly benefity využívány, ale i to, jak se promítly do rozpočtu Magistrátu hlavního města Prahy, z kterého jsou financovány. Analýza odhalila některé nedostatky v rámci poskytování zaměstnaneckých benefitů a ukázala jejich možný negativní dopad na zaměstnance. V praktické části byl zrealizován průzkum formou anonymních dotazníků, které vyplňovali současní zaměstnanci Magistrátu. Cílem tohoto průzkumu bylo ověřit efektivitu nabízených zaměstnaneckých benefitů a získat nové podněty pro tuto důležitou oblast.

Závěr bakalářské práce tvoří samostatná kapitola, jejímž obsahem je návrh řešení na optimální zefektivnění poskytování zaměstnaneckých benefitů na Magistrátu hlavního města Prahy.

7 Seznam použitých zdrojů

Seznam české literatury

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

BARTÁK, J. *Personální řízení, současnost a trendy.* 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2011. ISBN 978-80-7452-020-4.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů: Beckovy ekonomické učebnice.* 1. vyd. Praha: Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

FRISCHMANN, P., ŽUFAN, J. *Personalistika ve službách*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4.vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP – sociální fondy, benefity a jiná plnění.* 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-017-1.

LOCHMANNOVÁ, A. Personalistika: *Základy personalistiky*. 1. vyd. Prostějov: Computer Media, 2016. ISBN 978-80-7402-282-1.

MACHÁČEK, I. *Fyzické osoby a daň z příjmů*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-360-7.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-361-9.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance.* Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.

STÝBLO, J. et al. *Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-627-1.

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2. vyd. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

Seznam cizí literatury

WILTON, N. *An Introduction to Human Resource Management*. Second edition. London: Sage Publications Inc, 2013. ISBN 978-1-4462-5583-4.

Seznam ostatních zdrojů

Interní sdělení Magistrátu hlavního města Prahy – Personální odbor.

Nařízení ředitele Magistrátu hlavního města Prahy č. 4/2020 – Zásady pro používání prostředků fondu zaměstnavatele.

Příloha č. 1 k usnesení Rady HMP ze dne 8. 6. 2020 - Organizační řád Magistrátu hlavního města.

Příloha č. 2 k usnesení Rady HMP č. 2275 ze dne 28. 8. 2018

Vyhláška č. 114/2002 Sb., Vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Zákon č. 89/2012 Sb., ze dne 22. 3. 2012, občanský zákoník.

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 7. 6. 2006, zákoník práce.

Zákon č. 309/2006 Sb., ze dne 22. 6. 2006, Zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Zákon č. 586/1992 Sb., ze dne 18. 12. 1992, Zákon České národní rady o daních z příjmů.

Zákon č. 589/1992 Sb., ze dne 17. 12. 1992, Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Seznam internetových zdrojů

ODBORY PODLE ZAŘAZENÍ DO SEKCÍ [online]. [cit. 2021-01-14]. Dostupné z: https://www.praha.eu/jnp/cz/o_meste/magistrat/odbory/index.html

ZÁKLADNÍ INFORMACE O MAGISTRÁTU HL. M. PRAHY [online]. [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: https://www.praha.eu/jnp/cz/o_meste/magistrat/zakladni_informace/index.html

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY [online]. [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: https://www.golan.cz/zamestnanecke-benefity

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY [online]. [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A DANĚ [online]. [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: https://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY NEMOCNICE ŠUMPERK [online]. [cit. 2020-09-17]. Dostupné z: https://www.nemocnicesumperk.cz/kariera/benefity-pro-zamestnance

8 Přílohy

Příloha č. 1 - Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění anonymního dotazníku, který bude sloužit pro účely bakalářské práce na téma Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybrané veřejnoprávní korporace. Úkolem dotazníkového šetření je zmapovat efektivitu nabízených benefitů z pohledu stálých zaměstnanců Magistrátu hl. m. Prahy. Dotazník se skládá z deseti otázek, kde lze zakroužkovat pouze jednu odpověď, ze dvou otázek, které jsou otevřené a z jedné otázky polootevřené.

Děkuji Vám za pomoc a věnovaný čas.

1) Prosím, uveďte Vaše pohlaví:
   a) Muž
   b) Žena

2) Kolik Vám je let?
   a) 18 – 30 let
   b) 31 – 40 let
   c) 41 – 50 let
   d) 51 a více let

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
   a) Vzdělání zakončené maturitní zkouškou
   b) Vyšší odborné
   c) Vysokoškolské (bakalářské i magisterské)

4) Myslíte si, že Magistrát hl. m. Prahy dostatečně informuje své zaměstnance o všech nabízených zaměstnaneckých benefitech?
   a) Ano
   b) Ne
   c) Nevím

5) Ocenil(a) byste častější informování o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech?
   a) Ano
   b) Ne

6) Víte, kde hledat bližší informace u svého zaměstnavatele v případě poskytování zaměstnaneckých benefitů?
   a) Ano
   b) Ne

7) Myslíte si, že znáte veškeré nabízené zaměstnanecké benefity?
   a) Ano
   b) Ne
   c) Nevím

8) Dokážete odhadnout počet nabízených zaměstnaneckých benefitů, které Vám zaměstnavatel nabízí?
   a) 1 – 2
   b) 3 – 5
   c) 6 – 8
   d) 9 a více
   e) Nevím

9) Můžete prosím vyjmenovat všechny zaměstnanecké benefity na které si momentálně vzpomenete?

   ……...
   ……...
   ……...

10) Myslíte si, že jako zaměstnanec využíváte zaměstnanecké nabízené benefity v dostatečné míře?
   a) Ano
   b) Ne
   c) Nevím

11) Můžete uvést, které zaměstnanecké benefity osobně využíváte?

   ……...
   ……...
   ……...

12) Domníváte se, že nabízené zaměstnanecké benefity mají pro Vás pozitivní přínos?
   a) Ano
   b) Ne
   c) Nevím

13) Chybí Vám nějaké zaměstnanecké benefity, které byste rád/a uplatnil/a? Pokud ano, prosím uveďte.
    a) Ano, konkrétně:
    ……
    ……
    ……
    b) Ne