

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

**Zaměstnanecké benefity dle požadavků různých
generací a trend jejich vývoje**

Bc. Vendula Tůmová

©2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Vendula Tůmová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Jičín

Název práce

Zaměstnanecké benefity dle požadavků různých generací a trend jejich vývoje

Název anglicky

Employee benefits according to the requirements of different generations and trends of their development

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu a trend jejich vývoje. Na modelových příkladech výpočtu čisté mzdy bude komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance a na základě výsledků statisticky zpracovaného dotazníkového šetření bude vyhodnocena optimální struktura zaměstnaneckých benefitů dle vybraných kritérií.

Metodika

Rešeršní část diplomové práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů.

V praktické části diplomové práce budou vytvořeny modelové příklady výpočtu čisté mzdy a jejich komparace s variantou daňově výhodných mzdových benefitů u různých příjmových skupin zaměstnanců.

Na základě získaných obecných poznatků bude provedeno dotazníkové šetření pro získání informací o zaměstnaneckých benefitech, jejich motivačních faktorech a kritériích vývoje jejich využití.

Dotazníkové šetření bude statisticky vyhodnoceno, získané údaje vzájemně komparovány a pomocí dedukce bude zpracován návrh optimální struktury benefitů.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

benefity, vývoj, generace, trend, zaměstnanec, motivace

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, ČORNEJOVÁ, Helena a další. Abeceda personalisty 2018. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-120-8.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.
- HÁJKOVÁ, Michaela. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-740-8.
- HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 5.vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-361-9.
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.
- PEMOVÁ, Terezie, PTÁČEK, Radek a kolektiv. Soukromá a firemní školka od A do Z: jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4699-9.
- URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: Co musíme vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 15. 11. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 25. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 11. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "**Zaměstnanecké benefity dle požadavků různých generací a trend jejich vývoje**" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26.03.2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své skvělé vedoucí práce Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za veškerou pomoc při psaní mé práce. Děkuji také společnosti, jejíž data jsou v práci zpracovány, za vstřícnost, komunikaci a poskytování veškerých informací. Dále bych ráda poděkovala své rodině, přátelům a kolegům z práce, kteří mě v mém studiu velmi podporovali. Všem patří můj velký dík.

Zaměstnanecké benefity dle požadavků různých generací a trend jejich vývoje

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tématem zaměstnaneckých benefitů, zejména pak rozborem poskytování těchto benefitů z pohledu jednotlivých generací a trendů v této oblasti.

První část práce je zaměřena na deskripci a rozbor teoretických pojmů. Zaměření na definice, dělení, legislativu a současné trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Nelze opomenout také vliv daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů.

Druhá část práce je zaměřena na analýzu současného stavu zaměstnaneckých benefitů ve vybrané účetní jednotce. Pro lepší orientaci bylo provedeno dotazníkové šetření. Výsledky byly zkoumány z pohledu generačních rozdílů respondentů.

Na základě výsledků dotazníkového šetření a obecných poznatků byly navrženy rady pro nastavení optimálního portfolia zaměstnaneckých benefitů s ohledem na kritéria stanovená účetní jednotkou a preferencí zjištěných z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci dané společnosti.

Hlavním cílem práce je vyhodnocení problematiky poskytování zaměstnaneckých benefitů konkrétní společnosti, vytvoření doporučení, návrhů změn a opatření vedoucí k získání nových a udržení si stálých zaměstnanců. Data potřebná pro účely výzkumu byla získána pomocí dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnanci v konkrétním podniku. Ze získaných dat byl vyvozen závěr - v daném podniku nemá vliv generační rozdíl na spokojenost s poskytovaným systémem benefitů.

Klíčová slova: benefity, vývoj, generace, trend, zaměstnanec, porovnání, motivace

Employee benefits according to the requirements of different generations and trends of their development

Abstract

The diploma thesis deals with the topic of employee benefits, especially the analysis of the provision of these benefits from the perspective of individual generations and trends in this area.

The first part of the thesis is focused on the description and analysis of theoretical concepts. Focusing on the definitions, division, legislation and current trends in the field of employee benefits. The impact of tax aspects of employee benefits cannot be overlooked.

The second part of the thesis focuses on the analysis of the current status of employee benefits in the selected accounting unit. For better orientation a questionnaire survey was conducted. The results were examined in terms of generational differences of the respondents.

On the basis of the results of the questionnaire survey and general findings, advice for setting up an optimal portfolio of employee benefits was proposed, taking into account the criteria set by the accounting unit and the preferences identified from the questionnaire survey among the employees of the company.

The main objective of the diploma thesis is to evaluate the issue of providing employee benefits of a particular company and to make recommendations and suggestions for changes and measures leading to attracting new and retaining permanent employees. The data required for the purpose of the research was obtained through a questionnaire survey conducted among the employees in a particular company. From the data obtained, the conclusion was drawn - in a given company, the generational difference does not affect the satisfaction with the benefits system provided.

Keywords: benefits, progression, generation, trend, employee, comparison, motivation

Obsah

1 Úvod	9
2 Cíl práce a metodika.....	10
3 Teoretická východiska	12
3.1 Zaměstnanecké benefity	12
3.2 Pojem zaměstnanecké benefity.....	14
3.3 Vývoj zaměstnaneckých benefitů.....	17
3.4 Členění zaměstnaneckých benefitů	22
3.5 Druhy zaměstnaneckých benefitů.....	24
3.6 Kafeteria systém	30
3.7 Další druhy benefitů	31
3.8 Trendy zaměstnaneckých benefitů v EU	31
3.9 Zajímavé nabízené benefity.....	33
3.10 Benefity z hlediska právního	34
3.11 Daňové a účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů.....	34
3.12 Shrnutí daňového řešení benefitů	40
4 Vlastní práce.....	41
4.1 Představení podniku TUV a.s.	41
4.2 Základní charakteristika podniku TUV a.s.....	42
4.3 Stávající systém benefitů firmy	47
4.4 Praktický příklad – daňové odvody	55
4.5 Dotazník	57
5 Výsledky a diskuse	74
5.1 Vyhodnocení průzkumu, Doporučení	74
6 Závěr	77
7 Seznam použitých zdrojů	79
8 Přílohy.....	85

1 Úvod

Zaměstnanecké benefity můžeme chápat jako specifický symbol v rámci pracovněprávních vztahů. Pokud jde o samotný pojem benefit, je brán jako určitá výhoda pro jednotlivé zaměstnance. Nelze však opomenout také určitý druh výhodnosti pro samotné zaměstnavatele, z čehož také plyne dobrovolnost poskytování jednotlivých benefitů. Moderní doba a také zásahy ekonomických krizí nutí člověka trávit velké množství času prací, přičemž benefity mohou být velmi příjemným oživením a motivací.

Zaujmut v moderní době pro nás nové potencionální zaměstnance se zdá být velkými oříškem a není to jednoduchá cesta. Oblast benefitů je v dnešní době ovlivněna mnoha faktory – ekonomickou situací, hospodářskými aspekty, politickou situací našeho státu či již zmiňovanými krizemi (například COVID19). Nelze však opomenout, že dané téma se stává aktuálním v každé fázi hospodářského cyklu. Benefity jsou považovány za velmi trvalé téma pracovněprávních vztahů. Faktem se stává proměnlivost nabídky benefitů dle aktuální celkové situace nejen na území ČR, ale promítnutí vlivu světové ekonomiky.

Benefity pro zaměstnance lze chápat jako nástroj nejen stabilizace zaměstnanců, ale také jako konkurenční výhoda boje nových zaměstnanců na pracovním trhu. Doba se neustále mění a lidem přestává stačit pouze mzda či plat. Pro svou budoucí pozici se také zajímají o další faktory a jeden z nich jsou právě poskytované benefity.

Pokud je firma schopná si vytvořit opravdu účinný systém zaměstnaneckých benefitů, které osloví potencionální uchazeče ale i kmenové pracovníky, stává se velmi silnou. K tomu je také zapotřebí analýza a komparace trendů z pohledu jednotlivých generací.

2 Cíl práce a metodika

Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu a trend jejich vývoje. Na modelových příkladech výpočtu čisté mzdy bude komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance a na základě výsledků statisticky zpracovaného dotazníkového šetření bude vyhodnocena optimální struktura zaměstnaneckých benefitů dle vybraných kritérií.

Metodika

První kapitoly práce využívají metodu deskripce k popsání teoretických poznatků z oblasti odměňování, benefitů zaměstnanců a relevantní právní a daňové úpravy. Podklady pro práci byly čerpány z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. Veškeré předpisy citované v této práci byly použity v aktuálním znění.

Aplikační část práce se věnuje hodnocení systému benefitů společnosti TUV a.s., která ochotně poskytla veškeré zdroje k napsání práce a také umožnila vypracování dotazníkového šetření mezi zaměstnanci. Podmínkou spolupráce bylo nezveřejnění všech citlivých údajů, a proto jsou některá data o firmě pozměněna. Kapitoly věnující se popisu a hodnocení systému benefitů vybrané společnosti využívají metody deskripce a analýzy.

Pomocí analýzy poskytovaných benefitů firmy - kombinací kvantitativní a kvalitativní metody výzkumu byla stanovena a zkoumána výzkumná otázka, která byla v závěru práce vyhodnocena.

Dosažení stanovených cílů bylo provedeno následujícími metodami zpracování:

- podání teoretického přehledu do oblasti zaměstnaneckých benefitů;
- popis aktuální platné legislativy týkající se zaměstnaneckých benefitů;
- uvedení daňových a účetních aspektů vybraných benefitů s ohledem na aktuální trendy a analyzovanou společnost;
- provedení dotazníkového šetření ve vybrané společnosti a zjištění spokojenosti zaměstnanců se současným systémem benefitů společnosti;

- vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření;
- návrhy na základě zjištěných požadavků zaměstnanců a daňového posouzení současného systému vhodná doporučení a úpravy tohoto systému.

Potřebná data pro zpracování diplomové práce byla získána kombinací několika metod. Zaprvé analýza poskytovaných benefitů v dané společnosti a také využití kvantitativní metody – dotazník. Dotazníkové šetření bylo provedeno formou online dotazníku přes platformu survio.cz, kde byl vytvořen dotazník s 12 otázkami a následně rozeslán zaměstnancům firmy. Devět otázek pouze s jednou odpovědí. Další dvě otázky hodnotí stávající systém benefitů v podniku. U poslední otázky se jedná o otevřenou formu odpovědi. Online dotazník byl rozeslán mezi 150 zaměstnanci jak na pozici THP, tak i na dělnických pozicích. Návratnost dotazníku byla 69,4 %.

Hlavním zdrojem pro získání dat bylo zapotřebí využití dotazníkového šetření. V dnešní době bylo nejvhodnější využít online formu. Oslovení vyššího vzorku respondentů a situace COVID19. Pro dotazníkové šetření je nutné se držet určitých zásad:

- Respondent a jeho motivace – vysvětlení k čemu dotazník slouží, a jaké může přinést výhody.
- Formulace a řazení otázek – první část jednodušší otázky. Do druhé části zařadit méně zajímavé otázky. Otázky by se neměly opakovat. Důležitá je srozumitelnost a formulace.
- Délka dotazníku – optimum 5-15 minut. Po delší době klesá pozornost.

Využity i další metody – analýzy firemních benefitů – popisy jednotlivých benefitů nabízených a poskytovaných v podniku TUV a.s., srovnání teoretických poznatků daného tématu s praktickým obrazem v podniku TUV a.s. a syntéza daného tématu z pohledu jak teorie, tak praxe.

3 Teoretická východiska

3.1 Zaměstnanecké benefity

Diplomová práce je zaměřena na oblast zaměstnaneckých benefitů, tudíž je nutné neopomenout definici tohoto pojmu. V návaznosti na dané téma je také důležité zmínit pojem motivace a pracovní spokojenost, bez kterých by samotné benefity nehráli tak velkou roli. Motivace je nejen hnacím motorem pro kmenové zaměstnance, ale také pro nástup nových pracovníků.

Pracovní spokojenost

S tímto pojmem se setkává každý člověk, který chodí do zaměstnání. Můžeme najít mnoho definic. Autoři George a Jones definují pracovní spokojenost jako soubor pocitů, které mají lidé ohledně své práce. Zaměstnanci mohou mít pocity k práci jako celku nebo mohou mít specifický pocit k jednotlivým aspektům dané práce – druh práce, plat či spolupracovníci.¹

Motivace

Pod pojmem motivace si lze představit soubor faktorů, jimiž je každý člověk ovlivněn a svým způsobem nutí k určitému druhu chování. Pokud je jedinec motivovaný, lze předpokládat, že jeho jednání bude mít za cíl dokončení a splnění předem stanoveného cíle a s tím spojené získání odměny. Odměna, která vede k uspokojení potřeb jedince a splnění jeho přání.²

Motivaci lze rozdělit na dvě základní, a to je vnější a vnitřní. Pro potřeby práce je zde uplatněna spíše motivace vnější. Jedná se o druh motivace, jenž je postaven na vedení společnosti až k samotným zaměstnancům. Lze do něj zahrnout nejen platové či mzdové ohodnocení, ale také bonusy, prémie a zaměstnanecké benefity. Všechny tyto jednotlivosti dávají podstatný vliv na motivaci každého zaměstnance.³

¹ GEORGE, J. M.; JONES, G. R. Understanding and managing organizational behavior (5. Baski). 2008

² ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-802-4752-587.

³ URBAN, Jan, 2017. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-802-7102-273.

Emoce

Emoce patří mezi základní determinanty chování každého lidského jedince. Předurčují také úspěchy v pracovním životě. Emoce mohou ovlivnit sociální klima na pracovišti, ale také produktivitu daného podniku.⁴

Odměňování zaměstnanců

Za jeden z nejefektivnějších nástrojů motivace je považováno odměňování zaměstnanců. Napomáhá ke zvýšení pracovní výkonnosti, ale také stavbě vhodného systému odměňování, který je nutný pro získání i udržení zaměstnanců.

Sytém odměňování musí mít základní prvky – **motivační prvek** (má odpovídat vynaloženému pracovnímu úsilí zaměstnance, srovnatelný s ostatními nabídkami na trhu práce), **spravedlivý** (srovnatelnost mezi zaměstnanci na obdobných pracovních pozicích) a **transparentní** (jednoduchý systém pochopitelný pro všechny zaměstnance).⁵

Za vhodný systém by mělo být považováno založení na tzv. celkovém přístupu k odměňování neboli Total Reward. Tento systém se zabývá veškerými složkami celkové odměny – hmotná i nehmotná část odměny. Jednotlivé podniky by tedy měly vytvořit koncept odměňování založený na kombinaci celkové odměny, kde jsou v souladu zájmy společnosti i samotných zaměstnanců.⁶ Samotné rozdělení je zaneseno v Tabulce 1:

⁴ PEKRUN, Reinhard; FRESE, Michael. Emotions in work and achievement. *International review of industrial and organizational psychology*, 1992, 7: 153-200

⁵ STÝBLO, Jiří, Jan URBAN a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Personalistika 2009-2010*. Praha: ASPI, 2009. Meritum. ISBN 978-80-7357-429-1.

⁶ HORVÁTHOVÁ, Petra. *Řízení lidských zdrojů pro pokročilé*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. Series of Economics Textbooks. ISBN 978-80-248-3554-9.

Tabulka 1 Rozdělení odměn pro zaměstnance

Celková odměna	
Hmotné odměňování	Nehmotné odměňování
Nárokové složky odměny	<ul style="list-style-type: none">• uznání
<ul style="list-style-type: none">• základní mzda• povinné příplatky	<ul style="list-style-type: none">• kariérní růst• možnost vzdělávání a rozvoje
Nenárokové složky odměny	<ul style="list-style-type: none">• pochvala
<ul style="list-style-type: none">• variabilní odměny• zaměstnanecké benefity	<ul style="list-style-type: none">• větší zodpovědnost• možnost pracovat samostatně

Zdroj: vlastní dle 6

Zaměstnanecké benefity x výhody

Ačkoliv většina z nás bere tyto pojmy jako synonymum, lze najít odlišné definice u různých autorů. Příkladem může být Nick Wilton, který se ve svém díle zmiňuje: „An introduction to human resource management“ definuje, že zaměstnanecké benefity jsou poskytovány všem z dané společnosti, oproti zaměstnaneckým výhodám, které jsou poskytnuty pouze vybraným zaměstnancům na základě určitých předem stanovených kritérií.⁷

3.2 Pojem zaměstnanecké benefity

Samotný pojem má velké a rozmanité množství definic. Jako ukázka jsou uvedeny dvě základní a velmi používané definice.

První uvedenou je definice dle autorů Armstrong a Taylor: „*Zaměstnanecké výhody jsou určitá opatření zaměstnavatele určená pro zaměstnance, která zlepšují pohodu a zvyšují blahobyt zaměstnanců. Zaměstnanecké výhody se poskytují navíc k peněžitém odměnám a jsou významnou součástí celkové odměny. Jako takové mohou být odložené nebo podmíněné, jako například penzijní systém, nějaké pojištění nebo nemocenský příspěvek, nebo mohou být bezprostřední, jako například služební automobil nebo nějaká*

⁷ WILTON, Nick, 2013. An introduction to human resource management. 2nd ed. Los Angeles: Sage. ISBN 9781446255841.

*půjčka. Zahrnují také dovolenou navíc nebo nějaké dny volna, které nemusí být striktně odměnou“.*⁸

Druhá definice se odlišuje a v podání autora Macháčka zní takto, jedná se o poskytování „*různých peněžních nebo nepeněžních plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy, přispívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli“.*⁹ Ačkoliv jsou definice odlišné, hlavní myšlenka obou autorů je velmi podobná.

Přestože jsou benefity označeny jako určitý druh plnění nad rámec samotné mzdy či platu, ve většině je samotní zaměstnanec berou jako přirozenou součást pracovního vztahu. Tato skupina bere benefity jako neutrální, avšak omezení či neposkytnutí benefitů jim může způsobit velkou nespokojenost.¹⁰

Díky rostoucímu trendu a neustále měnícím se podmínkám nejen v České republice ale také celosvětově, představují zaměstnanecké benefity velmi vysokou položku především v nákladech samotných odměn. V některých podnicích tvoří tyto náklady až celou jednu třetinu nákladů na finanční odměny. S tím je spojeno velmi pečlivé plánování a poskytování.^{11, 12}

Cíle poskytování benefitů

Pokud firma zavádí benefiční program pro své zaměstnance, sleduje především tyto jednotlivé cíle:

- Tvorba takového systému zaměstnaneckých výhod, který bude konkurenceschopný a má přidanou hodnotu k získání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců.

⁸ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-802-4752-587.

⁹ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5983-619.

¹⁰ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C. H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 9788074003479.

¹¹ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-802-4752-587.

¹² WILTON, Nick. An introduction to human resource management. 2nd edition. Los Angeles: SAGE, 2013. ISBN 978-1-4462-5583-4.

- Snížení fluktuace zaměstnanců a jejich nespokojenost.
- Zabezpečení rozvoje a sociálního zázemí zaměstnanců a tím i zvýšení výkonnost.
- Rozšíření daňových výhod pro podnik i pro zaměstnance.
- Budování dobrých zaměstnaneckých vztahů.¹³

Nevýhody poskytování benefitů

Samotné benefity mohou podniku přinést mnoho výhod – patří sem například daňová optimalizace či spokojenost zaměstnanců. Pokud má podnik nastaven benefitní program vhodně, lze v tom spatřit velkou výhodu. Na druhou stranu, pokud je to naopak, může formě přinést mnohá úskalí:

- Zaměstnanci berou některé z výhod jako přirozenou součást pracovního poměru, neberou v potaz jejich náklady a mají sklon je podceňovat. Nároky zaměstnanců se mohou v čase zvyšovat.
- Poskytovány na základě porovnání s trhem s tím spojené ovlivnění konkurenčními nabídkami a tlakem poradenských firem poskytujících tyto výhody. Nemusí tedy vycházet ze specifických potřeb daného podniku.
- Plošné zavedení výhod je velmi neflexibilní. Není naplněn individuální požadavek zaměstnanců, a ti je následně můžou vnímat jako méně atraktivní.
- Špatně nastavený systém může vést k nespokojenosti zaměstnanců. Může dojít k pocitu nespravedlnosti a upřednostnění jednoho zaměstnance před druhým.
- Podniky občas mohou benefity prezentovat i jako povinná plnění vůči zaměstnancům daná zákonnými normami.¹⁴

Dalším velkým problémem může být, že samotní zaměstnanci nemají přehled o poskytovaných benefitech. Není tedy důležité mít bohatý a rozmanitý systém, ale také se zaměřit na informovanost o tomto systému směrem k zaměstnancům.¹⁵

¹³ HORVÁTHOVÁ, Petra. Řízení lidských zdrojů pro pokročilé. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. Series of Economics Textbooks. ISBN 978-80-248-3554-9.

¹⁴ STÝBLO, Jiří, Jan URBAN a Margerita VYSOKAJOVÁ. Personalistika 2009-2010. Praha: ASPI, 2009. Meritum. ISBN 978-80-7357-429-1.

3.3 Vývoj zaměstnaneckých benefitů

První zmínka o benefitech v České republice pochází z počátku 20. století a je spojena s podnikatelem Tomášem Bařou. Ten nechal postavit pro své zaměstnance tzv. Bařovské domky, kde nájem byl velmi nízký. Dále také byla zaměstnancům poskytována zdravotní péče, kulturní a sportovní vyžití, stravování či například rozvoj vzdělávání. To vše vedlo k velkému úspěchu - kombinace mzdového a sociálního motivačního systému. V dnešní době jsou již tyto benefity stanoveny jako standart, ale v době Tomáše Baři byly velkým rozvojovým cílem v této oblasti.¹⁶

ROK 2010 – 2015

V tomto období se zapojila do této problematiky NN pojišťovna – původně ING pojišťovna ve spojení se Svazem průmyslu a dopravy ČR. Pro porovnání bylo důležité především to, že velikost firmy velmi ovlivňuje množství poskytovaných benefitů.

Pro porovnání z roku 2010 a 2015 je jasně viditelné, že množství benefitů poskytovaných ve firmách neustále stoupá. Mění se také jednotlivé preference benefitů. Vše je zaneseno v Tabulce 2.

Pokud je zaměřeno na nejvíce poskytované a preferované benefity pro srovnání rok 2010 – mobilní telefon, stravenky a služební automobil oproti roku 2015 kdy se preference obměnila na mobilní telefon, vzdělávání a pitný režim na pracovišti. Obliba rostla také v nabídce pojistných produktů či vzdělávání.

Pokud jde o celkové výdaje poskytované na zaměstnance, jednalo se o částku přibližně 10 až 15 tisíc Kč za rok.¹⁷

¹⁵ KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. A dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

¹⁶ LEŠINGROVÁ, Romana. Bařova soustava řízení. 3. vyd. Uherské Hradiště: Romana Lešingrová, 2008. ISBN 978-80-903808-9-9.

¹⁷ NIDETZSKÝ, Tomáš a Radek ŠPICAR. Employee Benefits 2015, Zaměstnanecké benefity v době ekonomického optimismu. NN a Svaz průmyslu a dopravy. [online]. 25. 8. 2015 [cit. 2021-07-10]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/1378775-Svaz-prumyslu-a-do-pravy-cr.html>

Tabulka 2 Nejčastěji poskytované benefity rok 2010-2015

Procento firem poskytujících daný benefit							Změna
Zaměstnanecké benefity	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010/2015
Mobilní telefon	80 %	84 %	75 %	87 %	89 %	88 %	8 %
Vzdělávání	70 %	78 %	82 %	85 %	81 %	83 %	13 %
Pitný režim	71 %	79 %	71 %	82 %	75 %	81 %	10 %
Lékařské prohlídky	-	-	-	75 %	78 %	77 %	-
Příspěvek na penzijní připojištění	60 %	71 %	74 %	68 %	68 %	77 %	17 %
Služební automobil	75 %	80 %	75 %	76 %	74 %	73 %	-2 %
Stravenky	75 %	68 %	81 %	82 %	74 %	72 %	-3 %
Věcné dary/jednorázové odměny	57 %	64 %	64 %	71 %	71 %	66 %	9 %
Příspěvek na životní pojištění	39 %	54 %	43 %	53 %	49 %	60 %	21 %
13. plat	32 %	37 %	37 %	39 %	39 %	47 %	15 %
Kultura	29 %	28 %	33 %	41 %	35 %	42 %	13 %
Zaměstnanecké půjčky	31 %	32 %	36 %	38 %	34 %	40 %	9 %
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24 %	31 %	35 %	36 %	39 %	36 %	12 %
Sport	33 %	32 %	39 %	40 %	42 %	35 %	2 %
Dny volna (tzv. sick days)	-	-	-	30 %	25 %	33 %	-
Očkování proti chřipce	24 %	28 %	25 %	35 %	27 %	31 %	7 %
Příspěvek na dovolenou	20 %	24 %	28 %	32 %	27 %	30 %	10 %
Flexi – poukázky	14 %	13 %	12 %	24 %	26 %	24 %	10 %
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14 %	20 %	15 %	22 %	20 %	14 %	0 %

Zdroj: vlastní dle 17

ROK 2016

Tento rok byl považován za zlomový pro oblast rozvoje poskytování stravenek. Dle agentury Ipsos, byly stravenky nejvíce oblíbeným benefitem. Za stravenkami se ihned umístilo poskytování pojistných služeb a flexibilní pracovní doba. Přelom roku 2015 a 2016 byl významný z hlediska novinek – elektronických předplacených karet, poskytované jako náhrada za klasické papírové kupóny. Konkrétně Sodexo nabízí tuto kartu pod názvem Gastro pass card či konkurence společnost Edenred jako Ticket restaurant card.¹⁸

ROK 2017 – 2019

V těchto letech proběhla velká řada průzkumů týkající se oblasti benefitů a jejich oblíbenosti. Do popředí se v roce 2017 dostává 13. plat či příspěvky na bydlení (ovlivněno rostoucí cenou nájmu). Naopak klasické stravenky byly brány jako běžná součást nikoliv

¹⁸ Agentura Ipsos. Firemní benefity pro zaměstnance [online]. Březen 2017 [cit. 2021-07-10]. Dostupné z: <https://www.ipsos.com/cs-cz/firemni-benefity-pro-zamest-nance>

jako benefit.¹⁹ Velký rozmach zachytil rozvoj zdravého životního stylu ve spojení se sportem, a tedy velkých rozmach Multisport karet – za necelý půl rok až o celých 35 %.²⁰

V roce 2018 stále dominuje 13. plat, flexibilní pracovní doba, ale přidává se také možnost práce na Home office. Lidé se snaží vyrovnat poměry osobního a pracovního života a tímto se práce doma stává přijatelnější.²¹

Rok 2019 přinesl nový dotazník s názvem BENEFITY 2019. Tento dotazník byl proveden společností Trexima. Dotazování se účastnilo přes 1000 zaměstnanců. Jedná se tedy již o velmi reprezentativní vzorek. Za nejčastěji poskytovaný benefit, o který měli zaměstnanci zájem, se považoval příspěvek na stravování. Dále dominoval v popředí příspěvek na penzijní spoření, dovolená poskytovaná nad rámec zákona či flexibilní pracovní doba. Samotní zaměstnavatelé musí udržet své zaměstnance, a proto se snaží vyhovět přáním svých zaměstnanců. Tento průzkum také ukázal, že okolo 95 % zaměstnavatelů se benefity zaobírá a uvědomuje si jejich důležitost, ať již jako nástroj spokojenosti a udržení si zaměstnanců či jako nalákání nových zaměstnanců před konkurencí.²²

¹⁹ Grafton Recruitment. Tradiční benefity netáhnou, zaměstnanci mají zájem o příspěvky na bydlení či osobního kouče [online]. 25. 9. 2017 [cit. 2021-07-10]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2017/tiskove-zpravy-2017/tradicni-benefity-netahnou-zamestnanci-maji-zajem-o-prispevky-na-bydleni-ci-osobniho-kouce>

²⁰ BUBÁK, Zdeněk. Sportovní benefity poskytuje svým zaměstnancům 70 % firem. Roste využívání karty MultiSport. Finparáda [online]. 20. 9. 2017 [cit. 2021-07-14]. Dostupné z: <https://www.finparada.cz/mobile/4600-Sportovni-benefity-poskytuje-zamestnancum-70-procent-firem.aspx>

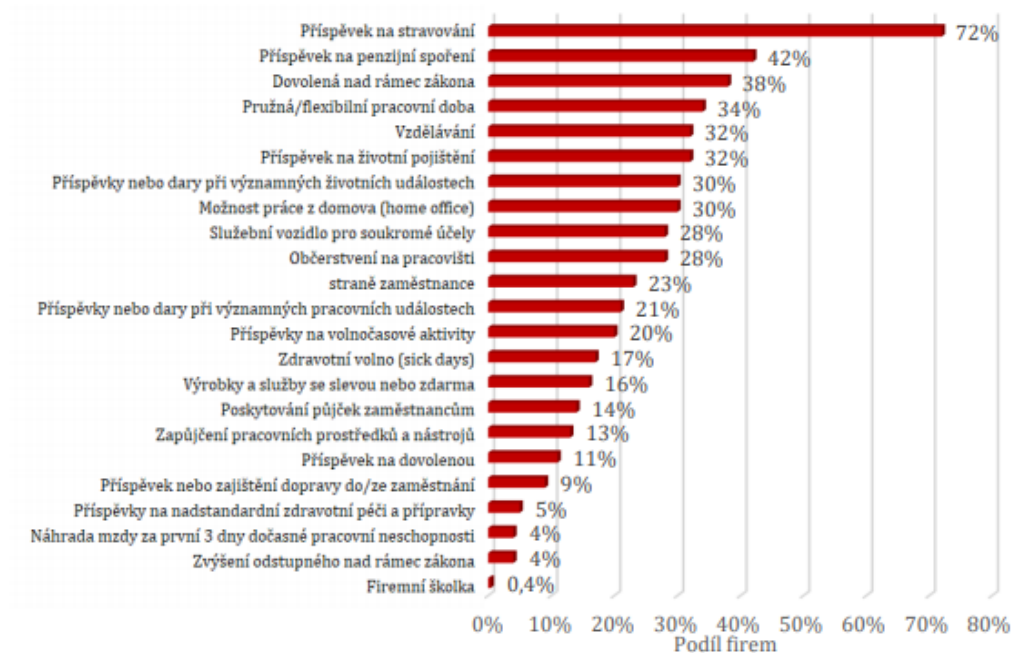
²¹ Grafton Recruitment. TOP 3 benefity českých zaměstnanců: peníze, dovolená nad rámec zákona a flexibilita [online]. 18. 9. 2018 [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2018/tiskove-zpravy-2018/top-3-benefity-ceskych-zamestnancu-penize-dovolena-nad-ramec-zakona-a-flexibilita>

²² Trexima. Benefity 2019, Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli [online]. 2019 [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf

V grafu 1 lze rozpoznat, které benefity se dostávají do popředí a které naopak upadají.²³

Graf 1: Benefity pro rok 2019

Nabídka benefitů v roce 2019 na základě dotazníkového šetření mezi podnikatelskými subjekty ČR



Zdroj: Vlastní úprava dle 22

Zaměstnanci si našli oblibu jak ve finančních, tak nefinančních benefitech. Pokud mluvíme o nefinančních benefitech v posledních letech se rozvíjí možnost práce z domova, sick days či flexibilní pracovní doba. Tato možnost poskytuje zaměstnancům rozdělení si času dle svých potřeb. Velkou výhodou může být také úspora času při cestování do zaměstnání. Mladší generace o své budoucí práci přemýšlí trochu z jiného pohledu. Dalším druhem benefitů je pro ně také atraktivita práce, kolektiv, atmosféra či možnost pracovního postupu. Právě tyto zaměstnanci se více zaměřují na nefinanční benefity oproti starším generacím.²⁴

²³ Trexima. Benefity 2019, Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli [online]. 2019 [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf

²⁴ STRAKULOVA, Zdeňka. Jaké nefinanční benefity chtějí zaměstnanci do 30let? A jaké benefity zajistí jejich loajalitu k zaměstnavateli. Data Servis. [online]. 26. 8. 2019 [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: <http://www.data-servis.eu/cs/ho-re-ca/benefity-promlade-zamestnance.html#.XrmbPmgzZEZ>

V dnešní moderní době lze také objevit velkou řadu netradičních benefitů, se kterými se přímo v ČR nesetkáváme tak často, ale jejich kořeny jsou především u zahraničních firem. Dle průzkumů by zaměstnanci uvítali například pětihodinovou pracovní směnu či neomezenou dovolenou (ta je již v několika podnicích v ČR velmi úspěšně zavedena).²⁵ Ženská část populace by ocenila možnost masáže na pracovišti, lekce jógy či jiných druhů cvičení. Naopak lidé okolo 40 let myslí především na budoucnost svých potomků a využívá nabídky příspěvku na studium (přestože není v naší zemi rozšířené tolik jako v zahraničí). Z českého pohledu by bylo výhodou zařadit například odpočinkové místnosti, firemní gril, či kurzy zdravého sezení.²⁶

SOUČASNÉ TRENDY A VLIV PANDEMIE COVID19

Na přelomu roku 2019/2020 byl celý svět zasažen novým typem Pandemie COVID19. Tato nemoc přinesla velké množství omezení a restrikcí ve všech oblastech a odvětvích. Tato situace je stále aktuální a přináší i nadále mnohá omezení pro velké množství společností. Některá z těchto omezení a vlivem pandemie donutila situace své podniky uzavřít. Mnoho zaměstnavatelů muselo nastolit režim úspory nákladů, a to i ve vztahu ke svým zaměstnancům. Ovlivněny byly například úvazky zaměstnanců, tedy jejich zkrácení za účelem zachovat si zaměstnance bez nutnosti propouštění.²⁷

Toto období má vliv na také na výši mezd. Ve 3. čtvrtletí 2021 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na celkem 37 499 Kč, což je o 2 012 Kč (5,7 %) více než ve stejném období roku 2020. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 4,1 %, reálně tak mzda vzrostla o 1,5 %.²⁸

Velké rozdíly se projeví především v různých odvětvích a oborech. Ve velkém bylo zasaženo ubytování a stravovací služby, automotive sektor a mnoho výrobních podniků.²⁹

²⁵ Neomezená dovolená [online]. [cit. 2021-10-2]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/neomezena-dovolena-benefit-zdravotni-volno-honza-kluson.A210603_611073_podnikani_sov

²⁶ HRMAG. Netradiční benefity by ocenilo 9 z 10 zaměstnanců [online]. 26. 2. 2019 [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: <http://hrmag.cz/netradicni-benefity-by-ocenilo-9-z10-zamestnancu/>

²⁷ Randstad. Průzkum: Firmy rozsáhle seškrtnaly benefity zaměstnancům, některým i mzdu. BusinessInfo [online]. 28. 5. 2020 [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/pruzkum-firmy-rozsahle-seskrtnaly-benefityzamestnancum-nekterym-i-mzdu/>

²⁸ Vývoj mzdy 2021 [online]. [cit. 2022-02-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2021>

²⁹ ManpowerGroup. Dopad epidemie COVID-19 na business. Manpower [online]. 9. 6. 2020 [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/dopad-epidemie-covid-19-na-business/>

Tyto změny zasáhly také samotné požadavky zaměstnanců v poskytování benefitů. Strach z celosvětové pandemie zapříčinilo velký rozmach práce z domu či sick days. V některých firmách je možné využít testování na COVID19 či například možnost koupi testů přes Cafeteria systém.³⁰

3.4 Členění zaměstnaneckých benefitů

Benefity lze dělit dle několika kritérií.

Členění podle způsobu poskytování

Fixní – nárok na tyto benefity mají všichni zaměstnanci. Poté už je pouze a ních, zda benefity využijí či nikoliv. Tento druh benefitů je upraven vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou. Do tohoto typu lze zařadit například stravenky, mobilní telefon, dovolenou nad rámec zákona, občerstvení na pracovišti, příspěvek na zdravotní péči, sport nebo kulturu, ale také příspěvek na životní či penzijní připojištění. Lze sem také zařadit například slevu na poskytované výrobky dané společnosti. Vše je v rukou dané společnosti. Jako problematické lze jistě spatřit především rozdíly v preferencích jednotlivých zaměstnanců.³¹

Flexibilní – možnost pružného balíčku benefitů je založen na výhodnosti a využití benefitů dle potřeb daného zaměstnance. Jedná se o tzv. Cafeteria systém. Tento systém využívá možnost bodů, které jsou každý měsíc zaměstnanci uděleny (například dle odpracovaných let) a které potom může zaměstnanec využít dle svých potřeb. Je to individuální způsob, který zaměstnanci velmi ocení. Na druhou stranu zaměstnavatel tím tak může ušetřit náklady o výhody o které je menší zájem. Jako nevýhodu lze brát vyšší investice a administrativní náročnost.³²

³⁰ HOVORKOVÁ, Kateřina. Test na covid-19 jako benefit. Firmy dávají do zdraví stále víc, musí ale vědět jak. Aktuálně.cz [online]. 13. 10. 2020 [cit. 2021-07-23]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/test-na-covid-19-jako-benefit-kdy-se-zamestnavatelum-vyplati/r~77b4c9140c9811ebb0f60cc47ab5f122/>

³¹ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5983-619.

³² MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5983-619.

Členění dle věcného hlediska

Benefity lze rozdělit do třech základních skupin:

- a) **Výhody vztahující se k práci** – zahrnuje příspěvek na stravování (formou stravenek, příspěvku na stravování ve vlastních kantýnách či bezplatné občerstvení na pracovišti. Dále lze do této kategorie zařadit například poskytnuté volno navíc – studijní účely, zkrácená pracovní doba v pátek či jazykové kurzy.
- b) **Pracovní pomůcky pro zaměstnance** – nutné vybavení pro výkon práce. V některých firmách je lze využívat i k soukromým účelům například u manažerských pozic možnost využití pracovního automobilu k soukromým účelům. Dále sem patří notebook či mobilní telefon.
- c) **Výhody osobní a sociální** - lze sem zahrnout velkou škálu výhod. Patří sem příspěvek na dovolenou, kulturní či sportovní aktivity, zdravotní péče či příspěvek na penzijní či životní pojištění. Nelze opomenout například dárkové poukazy při různých životních příležitostech – Vánoce či narozeniny.

Členění dle cílové skupiny

Rozdělení dle zaměření pro jednotlivé zaměstnance lze dělit:

- **Individuální** – zaměřeno na konkrétního zaměstnance – dlouhodobá nemoc, živelná pohroma.
- **Pro všechny zaměstnance** – nejrozšířenější skupina – využití jak pro nižší, tak vysoce postavené pozice – například příspěvek na stravování.
- **Pouze vybraná skupina** zaměstnanců – tzv. skupinové benefity jsou zaměřeny na délku působení či funkci v daném podniku – například služební automobil i k osobním účelům.³³

³³ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5983-619.

Další členění benefitů

Dle formy příjmu pro zaměstnance jsou rozděleny na:

- Peněžní,
- Nepeněžní.

Za nepeněžní formu je považován způsob, kdy danou výhodu zaplatí zaměstnavatel a poté poskytne zaměstnanci. Touto formou je ovlivněna velká část osvobození benefitů od daně z příjmů ze závislé činnosti, a to konkrétně na straně zaměstnance.³⁴

Na druhou stranu lze benefity dělit dle výdajů zaměstnance:

- Finanční,
- Nefinanční.

Zaměstnancům jsou poskytovány slevy na vlastní výrobky (cena je nižší než cena obvyklá). Další možností je poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům.³⁵

3.5 Druhy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze dělit různými způsoby a na mnoho druhů. Pro práci je využito toto dělení:

- benefity zdravotní,
- benefity důchodové,
- benefity poskytované na pracovišti,
- benefity zaměřené využitelné pro pracovní volno,
- benefity vzdělávací,

³⁴ PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.

³⁵ PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.

- platové a finanční benefity,
- benefity k vybavení zaměstnance.³⁶

Zdravotní benefity

Na téma zdravotní péče o zaměstnance je stále více pohlíženo z důvodu stále trvající situace a tématu COVID19. Za jeden z důležitých důvodů je především udržení si zdravé pracovní síly. Výpadek velkého množství zaměstnanců na, byť krátkou dobu může podnik velmi ochromit. Najít pak náhradu může být velký problém.

Jedním z poskytovaných benefitů je poskytnutí příspěvků na nadstandartní péči o své zaměstnance. Problém také nastává v situaci, kdy zaměstnanec dorazí do práce nemocný a může tím ohrozit a nakazit své kolegy. To se firmy snaží vyřešit dnešní době možností práce na Home office, či pokud to není možné tak využití tzv. Sick day – není nutné vyhledat lékařskou pomoc, zaměstnanec zůstává doma a pobírá plnohodnotnou mzdu.³⁷

Důchodové benefity

Za velmi významný benefit je v tomto ohledu považován příspěvek na penzijní připojištění. Za prvé je to méně nákladná forma příspěvku na penzijní připojištění a za druhé je to pro zaměstnance druh spoření na budoucnost, a to v případě kdy již nebude pracovat, ale začne pobírat starobní důchod.

Penzijní připojištění lze definovat I. a III. důchodovým pilířem, stanoveném v důchodovém systému ČR. Dané pilíře jsou podporovány státem, který na ně přispívá. Pro ukázkou uveden příspěvek státu dle výše vložené částky. Pro zaměstnavatele je to daňový náklad a pro zaměstnance daňově osvobozený příjem, a to do výše 50 000 Kč za rok. Proto je pro zaměstnavatele výhodnější přispět vyšší částku na toto připojištění než naopak

³⁶ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5983-619.

³⁷ iPodnikatel. 2011. Zdravotní benefity - podpora zdraví zaměstnanců. Web: iPodnikatel. [Online] iPodnikatel, 11. leden 2011. [Citace: 13. 08. 2021.] <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zdravotni-benefity-podpora-zdravizamestnancu.html>.

zvedat o tu samou částku mzdu. Tím by se pak zvýšily poplatky zaměstnavateli. Zaměstnanec v tomto případě dostává celou výši částky, není zdaněna.³⁸

Tabulka 3 Státní příspěvek na penzijní připojištění

<i>Vložená měsíční částka (Kč)</i>	<i>Měsíční státní příspěvek (Kč)</i>
100	0
200	0
300	90
400	110
500	130
600	150
700	170
800	190
900	210
1000 a více	230

Zdroj: Vlastní zpracování dle 36

Benefity poskytované na pracovišti

Tento druh benefitů je zaměstnancem konzumován přímo na pracovišti. Zaměstnavatel by měl neustále myslet na své zaměstnance a starat se o to, aby se svém pracovišti cítili spokojeně a tím mohli být také více efektivní. Jako takový benefit lze například označit možnost občerstvení či nápojů na pracovišti. Může se jednat například o ovoce či zeleninu nebo menší snack. K pití je v dnešní době standardem káva, čaj či nealkoholické nápoje. Pokud jsou zaměstnanci v tomto ohledu uspokojeni, mohou se lépe soustředit na svou práci. Dalším bodem může být tzv. závodní stravování – tato forma je

³⁸ BusinessInfo. 2017. Zaměstnanecské benefity a daně. Web BusinessInfo. [Online] Czech Trade, 15. srpen 2017. [cit. 2021-08-23]

nejlépe využitelná u velkých podniků či podniků, které nemají v okolí infrastrukturu služeb.³⁹

Za zmínku stojí také větší kancelářské prostory, vybavení kanceláře či parkovací místa.

Benefity využitelné pro pracovní volno

Tento trend poskytování pracovního volna či flexibilní pracovní doba lze rozdělit na několik základních skupin:

- pružná pracovní doba,
- sick day,
- home office,
- placená dovolená – poskytnuta nad rámec legislativy.

Pružná pracovní doba – benefit nabízející možnost větší svobody a flexibility. Zaměstnanec si sám plánuje, kdy do práce přijde a také kdy odejde. Nelze však opomenout, že zaměstnavatel určuje hranice takové to míry flexibility. Zpravidla bývá určeno, do kolika hodin musí zaměstnanec nejpozději přijít a kdy může nejdříve práci opustit. Velkým plusem je tedy to, že zaměstnanec nemusí každý den odpracovat osmihodinovou směnu. Důležité je potom nutnost odpracovat určitý stanovený počet hodin například za daný kalendářní měsíc. Výhodu lze spatřit ve využití časových možností pro pracovní i mimopracovní život. Může tím tak usnadnit možnost cestování, dopravy, vyzvedávání dětí ze škol a školek či návštěvy lékaře. Na druhou stranu jsou podniky, kde na sebe jednotlivé úkoly logicky navazují, a pro splnění celého úkolu není možnost tento benefit využít. Vše již záleží na samotném zaměstnavateli, jak se k poskytnutí pružné pracovní doby postaví.⁴⁰

Sick day – benefit, tedy další druh poskytovaného placeného volna. Není nutné oficiální vyjádření lékaře, aby zaměstnanec mohl zůstat doma. Jedná se o jeden z velmi oblíbených

³⁹ Grófová, Dana. 2018. Občerstvení ve firmě jako benefit: Co firmy nabízejí? Web VimVic. [Online] VimVic.cz, 14. březen 2018. [cit. 2021-08-23] <https://www.vimvic.cz/clanek/obcerstveni-ve-firme-jako-benefit-co-firmy-nabizeji>.

⁴⁰ Švidrnochová, Karolína. 2003. Pružná pracovní doba není holubník. Web iDNES. [Online] MAFRA a.s., 17. červenec 2003. [cit. 2021-08-23] https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/pruzna-pracovni-doba-neni-holubnik.A_2003M165Z01A.

benefitů. V ČR lze průměrně využít 3-6 dní za rok. Tento druh volna není započítán do dovolené či onemocnění. Jedná se o standardní den, který má zaměstnanec placený, jako by do práce dorazil.⁴¹

Home office – tzv. práce z domova – novější trend, který dorazil s rozvojem informačních a komunikačních technologií. Není však vhodný pro každou pracovní pozici. Využit je lze například u zaměstnanců, kterým slouží jako hlavní nástroj notebook či mobilní telefon. Velký rozmach zažívá tento benefit v době pandemie COVID19.

Placená dovolená – týká se doby, která je již poskytována nad rámec legislativy. Zákonem jsou v ČR stanovené čtyři týdny placené dovolené. Dle výzkumů je zaměstnanec, který je odpočínutý v práci spokojenější a výkonný. Trendem se tedy stává navýšení dané placené dovolené. Lze najít také podniky, kde není dovolená stanovená a funguje zde neomezená dovolená. Dle zaměstnavatelů není ani tento super benefit zneužíván. Naopak lidé využívají dovolenou s rozvahou a tuto možnost si velmi pochvalují. Důkazem je toho v ČR například firma CEO startup Brand Embassy.⁴²

Benefity vzdělávací

Na dany benefit lze pohlížet z více stran – především program pro nově nastupující zaměstnance nebo na druhou stranu rozvoj již stálého zaměstnance. Zaměstnavatel se v tomto ohledu snaží poskytnout pro obě tyto skupiny co nejvhodnější vzdělávací programy.

Pokud se jedná o nově příchozí zaměstnance, je nutné, aby byli podrobně seznámeni s celým chodem firmy. Je však již na samotné firmě, jak daný proces provede. Základem by mělo být seznámení se například s procesem výroby, jedná-li se o výrobní firmu. Dále je také nutné seznámit s jednotlivými odděleními, se kterými bude daný zaměstnanec nejvíce spolupracovat. Daný pracovník si hned na začátku udělá názor. V dnešní době je v mnohých firmách nabízen Trainee program – program pro absolventy.

⁴¹ Landwehrmann, Tereza. 2018. Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. Web epravo. [Online] epravo.cz, 22. únor 2018. [cit. 2021-08-23]

⁴² Zdravko Krstanov. 2019. Jak jsem chtěl zrušit neomezenou dovolenou a proč to byla chyba. Web Forbes. [Online] MediaRey, SE, 13. březen 2019. [cit. 2021-08-23] <https://www.forbes.cz/jak-jsem-chtel-zrusit-neomezenou-dovolenou-a-proc-to-byla-chyba/>.

Smyslem je vyzkoušet si na určitou dobu různá oddělení a poté se rozhodnout jaká pozice je pro něj ta nejlepší. Zaměstnavatel se tím tak může vyhnout nekvalitní pracovní síle ve svém podniku a případným náhlým odchodům zaměstnanců.

Zaměstnanec, by měl být velmi kvalitně zaučen, a odvádět dobře svou práci. Pokud vše dopadne, jak má, je to velké usnadnění jak pro samotného zaměstnance, tak pro celý tým. I když je pro začátek nutné se časově obětovat, je tato investice do budoucnosti velmi výhodná.

Na druhou stranu stávající zaměstnanci využívají vzdělávací programy pro svůj osobní i pracovní rozvoj. Vždy je důležité se zaměřit na to co je výhodné pro danou pozici. Dle studií je vzdělávání stále vyhledávanější forma benefitů. Vzdělávání je poskytováno zaměstnavatelem, který zpravidla hradí náklady. Lze se také setkat se vzdělávacími programy, která jsou nařízena zákonem. Patří sem například požární bezpečnost či bezpečnost zdraví při práci.

Samotné firmy si od poskytování vzdělávacích programů slibují vyšší produktivitu práce a odvedenou kvalitu.⁴³

Platové a finanční benefity

Daný typ benefitu je v oblasti výplaty peněz, a to nad rámec dvanáctiměsíční výplaty zaměstnance či stravenky. Patří sem například výplata třináctého platu či roční bonus. Platové benefity patří mezi nejpodstatnější. Každý zaměstnanec rád přijme fyzické peníze, které může dále investovat.

Třináctý plat – tento benefit je vyplácen ve většině firem všem zaměstnancům. Patří mezi velmi efektivní a motivační bonus. Z velké části je u většiny firem vyplácen na konci roku. Je vítán především v době blížících se Vánoc. Výdaje jsou tedy většinou vyšší, a proto je tedy vyplácen v tomto období.

Roční bonus – je stanoven ve smlouvě, kde jsou také uvedeny podmínky a datum výplaty. Velkou podmínkou je především, že se jedná o odměnu za práci za celý rok. Jedná se o

⁴³ BusinessInfo.cz. 2014. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Web BusinessInfo. [Online] Czech Trade, 7. březen 2014. [cit. 2021-08-23]

velmi motivační prvek. Zaměstnanec jej však vůbec dostat nemusí. Jedná se o odměnu za dobrý pracovní výkon a odvedené výsledky.⁴⁴

Stravenky – tento druh benefitu se stal určitým standardem ve většině firem. Fungují, již mnoho let. Jedná se o výhodný bonus pro zaměstnance, který lze využít v soukromém životě – lze využít na nákup potravin či jako platbu v restauracích. V dnešní době se zavádí spíše tzv. stravenkový paušál – příspěvek je poskytnut přímo v peněžní formě. Jedná se o jednodušší a levnější formu benefitu pro samotné firmy.⁴⁵

Benefity k vybavení zaměstnance

Nutností pro skvěle odvedené výsledky a motivaci k práci je také samotné vybavení zaměstnance. Toto má na starost strana zaměstnavatele. Každá pozice má jiné nutné vybavení. Pro příklad je uvedena pozice Specialisty logistiky – aby byla práce odvedena kvalitně, je nutné pro takového pracovníka správně vybavení – notebook, mobilní telefon, stůl, židle a psací potřeby. Pokud, je vše splněno tak je spokojený i zaměstnanec.⁴⁶

3.6 Kafeteria systém

Kafeteria systém tento pojem vznikl ve Spojených státech amerických. Za jeho definici lze považovat: Je to druh odměny pro zaměstnance, a to prostřednictvím dosažených kreditů za dobře splněnou práci. Samotný princip dané odměny je velmi jednoduchý – každý zaměstnanec získává kredity, podle toho, co si daný zaměstnanec zaslouží. Firma si nastaví, jakou formou budou kredity poskytnuty – fixně či bonusově. Fixní forma je poskytována pravidelně a automaticky. Na druhou stranu bonusové kredity si musí zaměstnanec zasloužit, jsou tedy vázané na výkon. Firma předem stanovuje kritéria, za kterých je možné kreditů dosáhnout.

Získané body zaměstnanec využije dle seznamu, který je nastaven podnikem s nasmlouvanými partnery. Zaměstnanci vybírají odměny dle své libosti a preferencí.

⁴⁴ Plavčáňková, Andrea. 2018. Třináctý plat na konci roku aneb nejoblíbenější benefit. Web euro. [Online] Mladá fronta a.s., 18. prosinec 2018. [cit. 2021-08-23] <https://www.euro.cz/light/trinacty-plat-firemni-benefit-1433534>

⁴⁵ Stravenkový paušál [online]. [cit. 2021-8-13]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/prehledne-co-prinasi-stravenkovy-pausal-39391>

⁴⁶ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecské benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5983-619.

Tento systém lze tedy přirovnat jako objednávka v kavárně. Tam je také vybíráno dle chutí každého zákazníka.

Výhodu lze spatřit především výběr dle vlastních chutí a přání. Lze si vybrat z mnoha oblastí jako je kultura, sport, cestování či poukazy. Nevýhodou je naopak neinformovanost o poskytování tohoto systému. Zaměstnanec nemá veškeré informace, kde může kredity využít. Důležité je správně nastavený systém – především pravidla a instrukce k dosažení a využití daných kreditů.⁴⁷

3.7 Další druhy benefitů

Doprava zaměstnanců – příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Firma může formou příspěvku na dopravu uhradit benzín či jízdenku. Je nutné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na výši měsíčního poskytovaného příspěvku. Výše příspěvku se liší podle vzdálenosti od místa výkonu práce. Daný benefit je nutný zahrnout do smlouvy a také do vnitřních předpisů společnosti.⁴⁸

Firemní školky – se stává velkým přínosem nejen pro děti, ale i jejich rodiče, tedy zaměstnance. Jednou z výhod je společná cesta jak do práce, tak do školky. Odpadá tedy složité cestování. Dále jsou děti nablízku svým rodičům až do prvního školního dne.⁴⁹ Možnost provozovat firemní školku mají spíše větší podniky. U menších podniků jsou tyto možnosti omezené.

3.8 Trendy zaměstnaneckých benefitů v EU

Zaměstnanecké benefity jsou v různých zemích v různých zemích odlišné. To, co berou rozvinuté země jako svůj standard, má naopak v méně rozvinutých pozdější příchod. V dané kapitole je uvedeno porovnání v trendech dle EU a ČR.

Dovolená nad rámec zákona pro země EU

V EU v rámci společného trhu lze najít odlišnosti v poskytování dovolené nad rámec zákona. Odlišnosti lze nalézt také v placené dovolené stanovené zákonem.

⁴⁷ BusinessVize. 2011. Cafeteria systém - odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. Web BusinessVize. [Online] Nitana s.r.o., 2011. [cit. 2021-8-13]. [Http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podlejejich-gusta](http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podlejejich-gusta)

⁴⁸ Příspěvek na dopravu [online]. [cit. 2021-8-17]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/benefit/prispevek-na-dopravu>

⁴⁹ Firemní školka [online]. [cit. 2021-8-17]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/firemni-skolka-pro-zamestnance>

Například ve Velké Británii je standardem minimální dovolená 28 dní. V dalších zemích jako je například Finsko, Francie, Rakousko či Švédsko je stanoveno minimum 25 dní.

Dalším faktorem určující počet dní dovolené je také počet státních svátků v daném roce v dané zemi. Patří sem například:

- Slovensko – 15 dní státních svátků,
- Malta – 14 dní státních svátků,
- Rakousko – 13 dní státních svátků,
- Chorvatsko - 13 dní státních svátků,
- ČR - 13 dní státních svátků.⁵⁰

Benefit v oblasti inovací v pracovní době

Novinky v inovacích v délce pracovní doby, se stávají stále diskutovanějším tématem. Jako příklad lze uvést Švédsko. Tato země zavedla pouze šestihodinové pracovní směny za stejnou výši mzdy jako původní osmihodinové směny. Kratší pracovní doba je u tamních firem, a především zaměstnanců velmi oblíbená. V daném ohledu je zde i vyšší produktivita. Zaměstnanci, kteří pracují kratší čas, dokážou lépe skloubit pracovní i osobní život. Firmy také zaznamenaly vyšší zisky. Zakladatelé kratší pracovní doby, považují osmihodinovou pracovní směnu za zastaralou. Neberou jako nutnost trávit v práci tolik času.

Dalším bodem je také pracovní přestávka na oběd – tu by si zaměstnanci měli odpracovat. Pouze v několika málo firmách se nepočítá do pracovního času. Na druhou stranu čím více jsou zaměstnanci v práci delší časové úseky, velmi často u nich nastává prokrastinace – sociální sítě, mobilní telefon či delší svačínové přestávky.

Názor na zastaralou osmihodinovou pracovní dobu potvrdil samotný ředitel společnosti Filimundus.⁵¹

⁵⁰ KarieraWeb. 2018. Mimořádná placená doba dovolené? Jedna z nejatraktivnějších zaměstnaneckých výhod. Web KarieraWeb. [Online] Economia a.s., 5. srpen 2018. [cit. 2021-8-13] <https://kariera.ihned.cz/c1-66209800-mimoradna-placena-doba-dovolenejedna-z-nejatraktivnejsich-zamestnaneckych-vyhod>

⁵¹ Happymag. 2016. Švédsko oficiálně zavádí 6hodinovou pracovní dobu, lidé jsou šťastnější a produktivnější. Web Happymag. [Online] Happymag, 13. prosinec 2016. [cit. 2021-8-13] <https://happymag.cz/uspech/svedsko-oficialne-zavadi-6hodinovou-pracovni-dobu-lidejsou-stastnejsi-produktivnejsi/>

3.9 Zajímavé nabízené benefity

Některé firmy nabízí svým zaměstnancům neobvyklé druhy benefitů. Stojí tedy za zmínku některé z nich představit. Velmi často jsou tyto benefity nabízeny velkými korporátními podniky.

Google – celosvětově známá firma – internetový prohlížeč a vyhledávač. Tento gigant nabízí svým zaměstnancům možnost herních konzolí na pracovišti a dalších zábavné aktivity. Lze využívat kdykoliv v pracovní době. Firma i zaměstnanci si tento benefit velmi pochvalují. Zaměstnanci si mohou v pracovní době odpočinout od práce a zpříjemnit si den. I přesto mají stejnou pracovní dobu jako v jiných firmách. Rozdíl je ve spokojenosti zaměstnanců. Velmi častý jev je také, že samotní zaměstnanci zůstávají dobrovolně déle, než je daná pracovní doba.

Spotify – podnik, který se zasloužil o vývoj hudební aplikace pro chytré telefony. Zaměstnavatel nabízí ženám ve firmě úhradu zmrazení vajíček a také následnou pomoc při oplodnění. Tento benefit byl zaveden především z důvodu odkladu mateřské dovolené.

Vodafone – se zaměřil také na budoucí generaci. Zaměstnanec na rodičovské dovolené dostává rozdíl mezi podporou a mzdou, a to po celou dobu mateřské dovolené. Po návratu je zde možnost po dobu 6 měsíců využít kratší pracovní doby. I otec dítěte má po narození nárok na 5 dní dovolené.

Reebok – značka oblečení a potřeb pro sport. Hradí svým zaměstnancům fitness. Jedná se o lekce Crossfit či vstup do posilovny. Vstup je možný mezi 6:00 do 18:00 každý den.

Škoda Auto – česká automobilová firma. Poskytuje možnost po jednom odpracovaném roce možnost bezúročné půjčky od firmy na nové bydlení či rekonstrukci. Dále poskytuje možnost vypůjčit si automobil – usnadnění cestování.⁵²

⁵² Jobfairs. 2018. TOP netradiční benefity. I u českých zaměstnavatelů. Web Jobfairs. [Online] Jobfairs, 31. leden 2018. [cit. 2021-8-13] <https://www.jobfairs.eu/magazin/topnetradicni-studijni-benefity-i-u-ceskych-zame>

3.10 Benefity z hlediska právního

Úprava benefitů je dána především těmito zákony:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

3.11 Daňové a účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů

Benefity pro rozbor daného tématu jsou vybrány podle aktuálního trendu zaměstnanců. Ve zkratce je vždy uvedené daňové řešení a poté vzorové účtování benefitů.

Příspěvek na stravování – nejčastěji poskytovaný benefit ze strany zaměstnavatelů. Pokud zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravování jako benefit, je nutné podmínky stanovit vnitřním předpisem nebo v kolektivní smlouvě.

Daňové řešení – příspěvek na stravování je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. U zaměstnanců nejsou tedy žádné daňové dopady.⁵³ U zaměstnavatele může být poskytováno dvěma formami: vlastní nařízení – daňově uznatelná je spotřeba energie, odpis majetku nebo opravy. Nelze sem zahrnout výdaje na potraviny. Dále lze poskytovat prostřednictvím jiných subjektů – lze sem zařadit poskytování stravenek. Maximálně uznatelná částka pro rok 2021 činí celkově 70 % ze 108 Kč, tedy 75,60 Kč.⁵⁴

⁵³ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Klére. Daně (Wolters Klére ČR). ISBN 978-807-5983-619.

⁵⁴ KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady. 2. vyd. Praha: VOX, 2015. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-87480-33-5.

Účetní řešení – pokud je využit provoz vlastního zařízení:

Tabulka 4 Účetní řešení – vlastní provozovna

Doklad	Případ	Částka	MD	D
VÚD	Mzda - kuchař	20 000 Kč	521	331
FAP	Nákup surovin - sklad	15 000 Kč	112	321
	DPH 15 %	2 250 Kč	343	321
VÚD	Výdej surovin ze skladu	12 000 Kč	501	112

Zdroj: vlastní

Účetní řešení – při poskytnutí stravenek:

Tabulka 5 Účetní řešení - stravenky

Doklad	Případ	Částka	MD	D
FAP	Fakturace 50 ks stravenek	6500 Kč	213	321
VÚD	Výdej stravenek			
	55 % daňový základ	3 575 Kč	527	
	10 % nedaňový základ	650 Kč	528	213
	35 % předpis zaměstnanci	2 275 Kč	335	
VBÚ	Úhrada faktury dodavateli	6 500 Kč	321	221

Zdroj: vlastní

Penzijní spoření, soukromé životní pojištění – daňově velmi výhodný benefit jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Stát podporuje státní příspěvky až do výše 230 Kč, pokud je měsíční příspěvek min. 1000 Kč.

Daňové řešení – příspěvek zaměstnavatele je pro zaměstnanec osvobozen do maximální výše 50 000 Kč za rok. Výběr těchto prostředků lze uplatnit nejdříve po 6 měsících od uzavření smlouvy a zároveň po 60. roce života. Pokud se rozhodne vybrat částku dříve, nebylo by možné příspěvky zaměstnavatele osvobodit u zaměstnance od daně z příjmů a byly by připočteny ke zdanitelné mzdě zaměstnance.⁵⁵ U zaměstnavatele jsou daňovým

⁵⁵MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Klére. Daně (Wolters Klére ČR). ISBN 978-807-5983-619.

nákladem v neomezené výši, pouze musí být uvedeny ve vnitřním předpise či kolektivní smlouvě nebo pracovní smlouvě zaměstnance.⁵⁶

Tabulka 6 Účetní řešení - příspěvek na soukromé životní pojištění

Doklad	Případ	Částka	MD	D
VÚD	Příspěvek na pojištění	1 500 Kč	527	325
VBÚ	Úhrada pojišťovně	1 500 Kč	325	221

Zdroj: vlastní

Občerstvení a nápoje na pracovišti – povinnost zaměstnavatele zajistit na pracovišti pitnou vodu nebo ochranné nápoje. Další druhy nápojů jako je káva, čaj, ovocné džusy či šťávy jsou považovány tedy za benefit. Dalším možným benefitem je poskytnutí zdravějšího životního stylu – ovoce nebo zelenina. Stále více oblíbeným se stávají společné snídaně, které utužují vztahy v kolektivu.

Daňové řešení – občerstvení – pokud se jedná nepeněžní příspěvek je osvobozeno, pod podmínkou, že bude určeno ke spotřebě na pracovišti. Pokud je to tedy večere v restauraci, měla by být zdaněna jako nepeněžní příjem. Osvobození také neplatí, pokud je zaměstnanci poskytnut finanční příspěvek na nákup občerstvení. Na straně zaměstnavatele je výdaj na občerstvení vždy nedaňový náklad.

Daňové řešení – nápoje – stejné řešení pro zaměstnance jako v případě občerstvení. U zaměstnavatele nelze uplatnit výdaje na nealkoholické nápoje jako nepeněžní plnění. Při peněžitém příspěvku lze uplatnit daňově.

Daňové řešení – ochranné nápoje – zaměstnanec má za určitých podmínek nárok na tento druh nápojů. Za účelem ochrany zaměstnance před vlivy horka či zimy. Dodržení podmínek ochrany zdraví při práci. Pokud zaměstnavatel dodrží podmínky poskytování v souladu s nařízením státu, jsou pro něj takové výdaje daňově uznatelným nákladem.⁵⁷

⁵⁶ HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. Daňové a nedaňové náklady. 1. vyd. ESAP, 2012. ISBN 978-80-260-0618-3.

⁵⁷ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecské benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Klére. Daně (Wolters Klére ČR). ISBN 978-807-5983-619.

Tabulka 7 Účetní řešení – občerstvení či nápoje na pracovišti

Doklad	Případ	Částka	MD	D
FAP	FAP pitná voda	1 000 Kč	501	321
	DPH 15 %	150 Kč	343	321
VPD	Nákup - slazené nápoje s DPH	3 000 Kč	513	211
VPD	Nákup ovoce s DHP	1 500 Kč	513	211

Zdroj: vlastní

Doprava zaměstnanců – často musí zaměstnanci dojíždět do zaměstnání delší úseky. Zaměstnavatelé mohou proplácet zaměstnancům výdaje na veřejnou hromadnou dopravu či spotřebu pohonných hmot při jízdě vlastním automobilem.

Daňové řešení – zákon o daních z příjmu nestanovuje pro zaměstnance osvobození příspěvků na dopravu od zaměstnavatele. Za výjimku se považuje forma bezplatných či zlevněných jízdenek od zaměstnavatele, který provozuje veřejnou dopravu. Mohou nastat dvě situace. Zaměstnavatel poskytuje dopravu ze své strany nebo proplacení pohonných hmot zaměstnanci vlastním autem či proplacení jízdenek. Zaměstnanci vzniká peněžní příjem a benefit bude zdaněn v měsíční mzdě.⁵⁸

Dvě varianty poskytování vlastní dopravy zaměstnavatelem nebo využití externí firmy.

Tabulka 8 Účetní řešení – dopravné

Doklad	Případ	Částka	MD	D
VBÚ	Spotřeba pohonných hmot	10 000 Kč	501	221
	DPH 21 %	2 100 Kč	343	221
VÚD	Mzda řidiči	18 000 Kč	521	331
FAP	FAP od externího dopravce	20 000 Kč	518	321
	DPH 21 %	4 200 Kč	343	321

Zdroj: vlastní

⁵⁸ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecské benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Klére. Daně (Wolters Klére ČR). ISBN 978-807-5983-619.

Příspěvky na kulturu a sport – podpora zaměstnanců ve zdravém životním stylu a spokojenosti. Lze sem zahrnout fitness, bazény, kina, divadla či koncerty.

Daňové řešení – na straně zaměstnance jsou osvobozeny benefity ve formě využití rekreačních, vzdělávacích či sportovních zařízení. Dále je také možné osvobodit příspěvek na kulturní akce. Lze sem zahrnout zájezdy, vitamíny, dioptrické brýle či masáže. Výše příspěvku není limitována až na příspěvek na rekreaci do výše maximálně 20 000 Kč. Nutné dodržení všech podmínek stanových zákonem. Z pohledu zaměstnavatele lze uznat pouze peněžní příspěvky dle daného vnitřního předpisu. Příspěvky, které jsou zmíněné pro zaměstnance, jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelné.⁵⁹

Účetní řešení – lze hradit z fondu nebo jako nedaňový základ z pohledu zaměstnavatele.

Tabulka 9 Účetní řešení – příspěvky na kulturu a sport

Doklad	Případ	Částka	MD	D
FAP	Zájezd pro zaměstnance	10 000 Kč	427	321
VPD	Nákup vstupenek - kino	3 000 Kč	213	211
VÚD	Výdej zaměstnanci - kino	3 000 Kč	528	213

Zdroj: vlastní

Příspěvek na vzdělání – klíčově poskytovaný benefit pro udržení prestiže a konkurenceschopnosti daného podniku.

Daňové řešení – rozlišení, zda se jedná o finanční či nefinanční plnění. Dále pak jestli souvisí nebo nesouvisí s předmětem podnikání. Forma, jakou je benefit poskytnut není důležitá.⁶⁰ Možnost osvobození nepeněžního plnění na straně zaměstnance, která zaměstnavatel vynaloží na rozvoj související s předmětem činnosti nebo rekvalifikaci – ta s předmětem činnosti nemusí souviset. U zaměstnavatele je nutné, aby rekvalifikace

⁵⁹ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Klére. Daně (Wolters Klére ČR). ISBN 978-807-5983-619.

⁶⁰ KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady. 2. vyd. Praha: VOX, 2015. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-87480-33-5.

souvisela s předmětem činnosti pro daňové uznání. U zaměstnavatele nelze rozlišit peněžní či nepeněžní formu.⁶¹

Tabulka 10 Účetní řešení – faktura za kurz

Doklad	Případ	Částka	MD	D
FAP	Kurz vaření s DHP 21 %	3 000 Kč	528	321
VBÚ	Úhrada faktury	3 000 Kč	321	221

Zdroj: vlastní

⁶¹ MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecské benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Klére. Daně (Wolters Klére ČR). ISBN 978-807-5983-619.

3.12 Shrnutí daňového řešení benefitů

Tabulka 11 Daňové řešení benefitů - přehled

BENEFIT	ZAMĚSTNANEC	ZAMĚSTNAVATEL
Příspěvek na stravování	OSVOBOZENO – nepeněžní plnění	Daňový náklad (do 55 %)
Penzijní spoření a životní pojištění	OSVOBOZENO – 50 000 Kč ročně	Daňový náklad
Vzdělávání	OSVOBOZENO - souvisí s činností podniku – nepeněžní plnění	Daňový náklad – pokud souvisí s předmětem činnosti
Příspěvek na kulturu a sport	OSVOBOZENO – nepeněžní plnění, rekreace do 20 000 Kč	Nedaňový náklad – daňově pouze peněžní příspěvek
Služební auto k soukromým účelům	Zdanitelný příjem – 1 % vstupní ceny	Daňový náklad – nelze spotřebu pohonných hmot k soukromým účelům
Doprava	Zdanitelný příjem -	Daňový náklad
Občerstvení a nápoje	OSVOBOZENO – nepeněžní plnění	Nedaňový náklad – mimo pitnou vodu
Firemní předškolní zařízení	OSVOBOZENO – nepeněžní plnění a nedaňový náklad zaměstnavatele	Daňový náklad – nelze uplatnit osvobození u zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování

Dle daňové výhodnosti jsou tím nejlepší řešením benefity, které lze uplatnit na straně zaměstnance jako osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a zároveň lze uplatnit také na straně zaměstnavatele jako daňově uznatelný náklad. Zaměstnanec je vázán na podmínku osvobození, zda se jedná o peněžní či nepeněžní plnění. Vše je shrnuto v Tabulce 11 výše

4 Vlastní práce

4.1 Představení podniku TUV a.s.

Pro práci byla zvolena firma, která poskytla odpovídající materiály z oblasti zaměstnaneckých benefitů.

Jedná se o nadnárodní firmu zabývající se oblastí Automotive. Pobočky v České republice lze nalézt na mnoha místech především v krajských městech. Hlavní centrála je v Praze. Je to velmi prosperující a stabilní firma na předních místech pomyslného žebříčku z oboru Automotive. V oblasti zaměstnaneckých benefitů se firma neustále rozvíjí a postupuje vpřed.

Firma TUV je akciovou společností. Při poskytnutí dat byl domluveno, že firma bude vystupovat pod jiným jménem. Poskytnutá data jsou pro firmu důvěrná.

Firma TUV a.s. byla založena na českém trhu roku 1992. Od počátku se soustředí na prodej náhradních dílů a servis pro danou automobilovou značku. Cílem je rozvoj koncepce velmi úspěšné značky, rozvoj image a získání podílu na českém automobilovém trhu. Zisk a obrát firmy se neustále zvyšuje (i přes zasažení pandemií COVID19). V České republice je zaměstnáno přes 275 zaměstnanců.

Pomocí analýzy poskytovaných benefitů firmy a kombinací kvantitativní a kvalitativní metody výzkumu je zkoumána tato výzkumná otázka:

Zaměstnancům společnosti TUV a.s. aktuálně poskytovaný systém benefitů vyhovuje bez ohledu na generační rozdíly a moderní trendy.

4.2 Základní charakteristika podniku TUV a.s.

Pro upřesnění jsou zde uvedeny údaje o společnosti.

Datum vzniku:	30.06.1992
Obchodní firma:	TUV a.s.
Právní forma:	Akciová společnost
Adresa sídla:	Čakovice, Dlouhá 105, PSČ 196 00
Kapitál:	Základní kapitál 140.000.000 BEF
Počet zaměstnanců:	200 - 300 zaměstnanců
Statutární orgán:	Filip Valeš – Kolín
Nadační fond:	TUV a.s. Belgicastraat 13, 1930 Zaventem, Belgické království
Předmět podnikání:	Výroba, prodej, koupě, dovoz, vývoz, zprostředkování, opravy, nájem a skladování kovových, elektronických, textilních, chemických, farmaceutických, potravinářských a dalších výrobků (včetně vozidel, strojů a nástrojů) a nehmotných statků (včetně softwarových programů).
Provozovna 1:	Heyrovského 898, Liberec 463 12
Provozovna 2:	Poděbradská 387, Jirny 250 90
Provozovna 3:	98, Ovčáry Kolín 280 02
Provozovna 4:	Bernská 234, Plzeň, 765 34

Pro přehlednost uvedený stručný popis a přehled tabulek týkající se ekonomického přehledu podniku TUV a.s. v období roku 2017 – 2020.

TRŽBY

Dle poskytnutých dat od společnosti TUV a.s. je v Tabulce 12 shrnutí tržeb za období 2017 až 2020. Více než 60 % celkových tržeb tvoří zahraniční – zejména v prodeji zboží. Rok 2019 byl ovlivněn situací s COVID19, ale na tržby to pro podnik nemělo velký vliv.

Tabulka 12 – Tržby podniku TUV a.s. za období 2017-2020

% od tržeb	2017	2018	2019	2020
TRŽBY ZA PRODEJ ZBOŽÍ				
tuzemsko	43,37 %	31,96 %	31,03 %	32,38 %
zahraničí	56,63 %	68,04 %	68,97 %	67,62 %
TRŽBY Z VLASTNÍCH VÝROBKŮ A SLUŽEB				
tuzemsko	-	84,43 %	81,46 %	78,90 %
zahraničí	-	15,57 %	18,54 %	21,10 %
CELKOVÉ TRŽBY				
tuzemsko	43,37 %	36,62 %	35,55 %	35,90 %
zahraničí	56,63 %	63,38 %	64,45 %	64,10 %

Zdroj: vlastní zpracování – podklady od společnosti TUV a.s.

AKTIVA

Vertikální analýza aktiv a pasiv ukazuje strukturu majetku a zdrojů financování organizace zjištěním podílu každé položky na celkové výši aktiv či pasiv, tedy bilanční sumu. Procentní rozbor aktiv je uveden v Tabulce 13:

Tabulka 13 Stručný přehled Aktiv společnosti TUV a.s. za období 2017-2020

Označení	AKTIVA	2017	2018	2019	2020
	AKTIVA CELKEM	100 %	100 %	100 %	100 %
B.	Dlouhodobý majetek	13,02 %	13,31 %	11,95 %	10,33 %
B. I.	Dlouhodobý nehmotný majetek	0,04 %	1,64 %	1,24 %	0,89 %
B. II.	Dlouhodobý hmotný majetek	12,99 %	11,67 %	10,71 %	9,44 %
B. II. 1.	Pozemky a stavby	11,61 %	10,46 %	9,64 %	8,62 %
B. II. 2.	Hmotné movité věci a soubory	1,31 %	1,21 %	1,05 %	0,75 %
B. II. 5.	Poskytnuté zálohy na DHM	0,07 %	0,00 %	0,02 %	0,70 %
C.	Oběžná aktiva	86,72 %	86,22 %	86,60 %	89,53 %
C. I.	Zásoby	26,12 %	28,80 %	30,16 %	29,38 %
C. I. 3.	Výrobky a zboží	26,12 %	28,80 %	30,16 %	29,38 %
C. II.	Pohledávky	53,16 %	46,01 %	47,30 %	42,71 %
C. II. 1.	Dlouhodobé pohledávky	0,27 %	0,09 %	0,02 %	0,00 %
C. II. 2.	Krátkodobé pohledávky	52,89 %	45,92 %	47,28 %	42,71 %
C. IV.	Peněžní prostředky	7,44 %	11,41 %	9,14 %	17,43 %
D.	Časové rozlišení aktiv	0,25 %	0,47 %	1,44 %	0,14 %

Zdroj: vlastní zpracování – podklady od společnosti TUV a.s.

Z tabulky je jasné, že dominantní položkou aktiv jsou oběžná aktiva, jejichž zastoupení na celkových aktivech během analyzovaného období nekleslo pod 86 %, od roku 2017 má rostoucí trend a maximum dosaženo v roce 2020 s podílem 89,5 % a absolutní výši 2 659 977 tis. Kč. Podíl dlouhodobého majetku je stále klesající a poměr časového rozlišení neustále kolísá, však pouze v roce 2019 dosáhl hodnot nad 1 % s absolutní výši 53 765 tis. Kč.

PASIVA

Zaměření se na procentní rozbor zdrojů financování, který uvádí procentní podíl vlastních a cizích zdrojů na celkové bilanční sumě. Z Tabulky 14 lze vidět, že účetní jednotka byla s více než na 90 % financovaná cizím kapitálem, kdy podíl vlastního kapitálu byl okolo 5 %. Velmi malá část bilanční sumy zůstává na rezervách, tvořené

rezervami na daň z příjmu a rezervami na zaměstnanecké benefity a dovolenou, a na časové rozlišení pasiv, jejichž podíly byly obvykle pod 1 %.

Tabulka 14 Stručný přehled Pasiv společnosti TUV a.s. za období 2017-2020

Označení	PASIVA	2017	2018	2019	2020
	PASIVA CELKEM	100 %	100 %	100 %	100 %
A.	Vlastní kapitál	5,74 %	6,62 %	5,47 %	4,99 %
A. II.	Ážio a kapitálové fondy	-0,44 %	0,07 %	0,10 %	0,11 %
B. V.	VH běžného účetního období	6,18 %	6,55 %	5,38 %	4,88 %
B. + C.	Cizí zdroje	94,19 %	92,98 %	93,18 %	94,92 %
B.	Rezervy	0,77 %	0,51 %	0,20 %	0,22 %
C.	Závazky	93,42 %	92,46 %	92,97 %	94,70 %
C. I.	Dlouhodobé závazky	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,02 %
C. II.	Krátkodobé závazky	93,42 %	92,46 %	92,97 %	94,67 %
D.	Časové rozlišení pasiv	0,07 %	0,41 %	1,35 %	0,10 %

Zdroj: vlastní zpracování – podklady od společnosti TUV a.s.

VÝKAZ ZISKŮ A ZTRÁT

VÝNOSY

Z tabulky 15 je viditelné, že základním zdrojem výnosů podniku jsou tržby za prodej zboží, jejichž podíl během období 2017 až 2020 neklesl pod 90 %. Tržby za prodej výrobků a služeb měly největší podíl v roce 2019 a nejmenší podíl v následujícím roce, který je spojen na jedné straně se značným absolutním poklesem dané položky, na druhé straně s nárůstem tržeb za prodej zboží.

Tabulka 15 Přehled VZZ společnosti TUV a.s. v letech 2017-2020 - výnosy

Označení	PASIVA	2017	2018	2019	2020
	VÝNOSY CELKEM	90,19 mil.	96,14 mil.	93,99 mil.	91,76 mil.
		100 %	100 %	100 %	100 %
I.	Tržby za prodej výrobků a služeb	7,98 %	8,78 %	8,92 %	7,52 %
II.	Tržby za prodej zboží	90,88 %	90,29 %	90,54 %	91,81 %
III.	Ostatní provozní výnosy	0,26 %	0,41 %	0,31 %	0,22 %
III. 1.	Tržby z prodaného DM	0,009 %	0,014 %	0,012 %	0,023 %
III. 3.	Jiné provozní výnosy	0,257 %	0,407 %	0,301 %	0,200 %
	PROVOZNÍ VÝSLEDKY HOSPODAŘENÍ	2,139 %	2,608 %	2,320 %	2,477 %
VI.	Výnosové úroky	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,004 %
VI. 2.	Ostatní výnosové úroky	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,004 %
VII.	Ostatní finanční výnosy	0,859 %	0,496 %	0,212 %	0,438 %
	FINANČNÍ VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ	-0,036 %	-0,136 %	-0,130 %	-0,557 %
	VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ PŘED ZDANĚNÍM	2,103 %	2,472 %	2,190 %	1,920 %
	VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ PO ZDANĚNÍ	1,668 %	1,970 %	1,735 %	1,524 %
	VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ ZA ÚČETNÍ OBDOBÍ	1,668 %	1,970 %	1,735 %	1,524 %

Zdroj: vlastní zpracování – podklady od společnosti TUV a.s.

NÁKLADY

Tabulka 16 ukazuje, že hlavní položkou nákladů je výkonová spotřeba, konkrétněji náklady vynaložené na prodané zboží. Podíly spotřeby materiálu a energie a služeb byly v průběhu analyzovaného období víceméně ve stálé výši 0,1 % a 8 % respektive, však od roku 2018 byl zaznamenán pokles podílu služeb. Viditelné jsou stále vyšší osobní náklady spojené s meziročním zvýšením počtu pracovníků.

Tabulka 16 Přehled VZZ společnosti TUV a.s. v letech 2017-2020 - náklady

Označení	PASIVA	2017	2018	2019	2020
	NÁKLADY CELKEM	89,65 mil.	94,89 mil.	92,32 mil.	89,87 mil.
		100 %	100 %	100 %	100 %
A.	Výkonová spotřeba	96,82 %	91,57 %	88,97 %	97,20 %
A.1.	Náklady na prodané zboží	88,83 %	82,63 %	80,25 %	88,99 %
A.2.	Spotřeba materiálu a energie	0,230 %	0,162 %	0,183 %	0,183 %
A.3.	Služby	8,208 %	8,775 %	8,541 %	8,027 %
C.	AKTIVACE	0,000 %	-0,002 %	0,000 %	0,000 %
D.	OSOBNÍ NÁKLADY	1,255 %	1,400 %	1,576 %	1,747 %
E.	ÚPRAVY HODNOT PROVOZNÍ OBLAST	0,227 %	0,193 %	0,386 %	0,385 %
F.	OSTATNÍ PROVOZNÍ NÁKLADY	0,345 %	0,437 %	0,260 %	0,245 %
J.	NÁKLADOVÉ ÚROKY	0,012 %	0,007 %	0,014 %	0,009 %
L.	DAŇ Z PŘÍJMŮ	0,443 %	0,484 %	0,425 %	0,407 %

Zdroj: vlastní zpracování – podklady od společnosti TUV a.s.

4.3 Stávající systém benefitů firmy

Benefity jsou velmi významným zdrojem a nástrojem při získávání nových zaměstnanců či udržení si stávajících pracovníků. V těchto případech je na personálním útvaru, aby se dané oblasti věnovali a rozvíjeli.

V Tabulce 17 jsou uvedeny benefity poskytující společnost TUV a.s. svým zaměstnancům. Struktura byla rozdělena dle pracovní pozice v podniku – THP (technicko-hospodářský pracovník) a dělníci.

Benefity jsou rozděleny dle úrovně poskytování. První z nich – poskytované benefity všem zaměstnancům, druhá část je zaměřena kromě základních na zaměstnance THP a třetí a poslední určená pro dělníky. THP pozice jsou zvýhodněni například možnostmi využití služebních automobilů k soukromým účelům, jazykových kurzy, poskytnutí

mobilního telefonu či možnost využití home office. Na druhou stranu dělnické pozice mají možnost využití dopravného či například příplatky za odpolední směny.

Tabulka 17 Stávající systém benefitů ve společnosti TUV a.s.

BENEFITY	THP	DĚLNÍCI
Odměna dosažení provozního zisku		
Náborový příspěvek		
13. plat		
Pět týdnů dovolené		
Cafeteria systém		
Příspěvek na stravné		
Výhodný mobilní tarif		
Narozeniny		
Příspěvek na penzijní pojištění		
Multisport karta		
Sleva na nový vůz		
Sick days		
Firemní akce		
Odměna za odpracované roky		
Zdravotní péče		
Ovoce a zelenina na pracovišti		
Jazykové kurzy		
Služební automobil		
Služební telefon		
Služební notebook		
Home office		
Pružná pracovní doba		
Dopravné		
Příspěvek za přesčas		

Zdroj: vlastní zpracování dle zdrojů společnosti TUV a.s.

Pro přehlednost - zelenou barvou je zobrazena možnost využití daného benefitu, naopak červená barva ukazuje u některých druhů benefitů nemožnost daný benefit na dané pozici v podniku využít.

ODMĚNA ZA PROVOZNÍ ZISK

Daný benefit je poskytován všem zaměstnancům. Po dohodě vedení firmy je nastavena maximální výše finančního bonus 7 000 Kč. Stanoveno vždy na období jednoho roku. Účelem je především motivace zaměstnanců na všech pozicích. Pro firmu je také velmi důležité, aby mohli samotní zaměstnanci ovlivnit dosažení či nedosažení tohoto benefitu. Pokud není splněno, může fungovat fáze demotivace. Úkolem HR je spolu s vedením firmy, aby byl limit splnění správně nastaven.

NÁBOROVÝ PŘÍSPĚVEK

Náborový příspěvek lze uplatnit jak pro nové zaměstnance, tak i jako doporučení zaměstnance na stálé pozici. Motivací pro stálé zaměstnance je možnost přivést do podniku někoho koho již zná a pozná jeho kvality. Za doporučení úspěšného kandidáta získává zaměstnanec možnost získat finanční odměnu až 15 000 Kč:

- 5 000 Kč po skončení zkušební doby nového zaměstnance,
- 10 000 Kč po jednom roce od nástupu nového zaměstnance.

Naopak pro nové zaměstnance jsou připraveny benefity ve formě Flexipassu – podmínkou je zde splnění zkušební doby v délce 3 měsíců.

13. PLAT

Tento benefit je poskytován v podniku TUV a.s. jednou ročně. Do roku 2020 byl vyplacen vždy spolu s listopadovou mzdou – výplata začátkem prosince. Od roku 2021 je tento benefit vyplácen spolu s červnovou mzdou – výplata začátkem července. Maximální výše benefitu je v maximální výši jedné hrubé mzdy. Výši určuje vedení každého oddělení dle splnění podnikových cílů. Motivace pro každého zaměstnance především v době Vánoc či letních dovolených.

PĚT TÝDNŮ DOVOLENÉ

Dle zákoníků práce je stanoveno pracovní volno v celkové délce 4 týdnů. Podnik poskytuje všem svým zaměstnancům týden dovolené navíc. Benefit je poskytován po

úspěšném absolvování zkušební doby ve výši 3 měsíců. Omezen je pouze převod dovolené do následujícího roku, a to maximálně pět dní.

CAFETERIA SYSTÉM

V podniku TUV a.s. je nabízen velmi rozmanitý benefit – Cafeteria systém. Firma má nasmlouvané přes Benefity.cz poskytování tohoto programu. Po prvním odpracovaném roce je automaticky každému zaměstnanci založen účet a může tedy začít využívat dané výhody. První registrovaný rok má zaměstnanec nárok na 1 000 bodů za každý odpracovaný měsíc. Druhý rok se částka navyšuje na 2 000 bodů za měsíc. Od třetího roku a dále je měsíční příspěvek v hodnotě 3 000 bodů za měsíc. Extra jednorázový příspěvek ve výši 10 000 bodů je poskytován po 10 letech ve firmě. Dané body lze využít dle výběru samotného zaměstnance s nasmlouvanými podniky. Výhodou benefitu je možnost výběru dle samotného zaměstnance.

PŘÍSPĚVEK NA STRAVNÉ

V dnešní době už je pouze minimální množství podniků, které neposkytují svým zaměstnancům příspěvek na stravu. V minulosti využíval tento podnik možnost stravenek přes firmu Sodexo. Zaměstnanci měli volbu papírových stravenek nebo elektronické stravenky. Výše stravenky byla 130 Kč za jeden odpracovaný den. Zaměstnanec se podílel na této částce výší 55 %. Od roku 2021 je zde zaveden tzv. **Stravenkový paušál** – firma poskytuje za odpracované minimálně 3 hodiny za směnu příspěvek na stravování ve výši 75,60 Kč. Pro zaměstnavatele je to plně uznatelný daňový náklad.

VÝHODNÝ MOBILNÍ TARIF

Podnik má nasmlouvaného mobilního operátora. Dané tarify a výhodné podmínky mohou zaměstnanci THP využít i k soukromým účelům. Zahrnuje celkově pět telefonních čísel, ty mohou být využita rodinnými příslušníky ve firmě zaměstnané osoby. Nově firma nabízí také možnost využití neomezených dat.

NAROZENINY

Benefit, který vyjadřuje že si společnost váží svých zaměstnanců. Každé oddělení má nárok pro každého zaměstnance na dar výši 500 Kč. Pro příklad HR oddělení zaměstnanci předává univerzální poukaz ve výši 500 Kč na nákup v obchodním centru.

Celofiremní dárkem je pro každého možnost výběru sladkosti či láhve vína. Pokud se jedná o významnější jubileum – kulatiny – poskytuje firma jednorázovou částku 5 000 bodů do Cafeteria systém.

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ POJIŠTĚNÍ

Dalším z poskytovaných benefitů je příspěvek na penzijní pojištění. Příspěvek je poskytován ve výši 1,5 % hrubé mzdy placeno zaměstnancem a 3 % hrubé mzdy platí zaměstnavatel. Lze uplatnit při daňových odvodech.

MULTISPORT KARTA

Zdravý životní styl je trendem dnešní doby, a proto nabízí společnost využití Multisport karty. Využít lze na různé sportovní aktivity – fitness, plavecké bazény, sauny a mnoho dalších. Zaměstnanec platí za tuto kartu celkovou částku 670 Kč měsíčně. Využít lze každý den jednu sportovní aktivitu. Karta je na jméno a při uplatnění je ve většině případů požadován pro kontrolu občanský průkaz. K této kartě může mít zaměstnanec jednu Doprovodnou kartu – využití karty pro rodinné příslušníky.

SLEVA NA NOVÝ VŮZ

Společnost TUV a.s. je velmi rozšířenou značkou na trhu v oblasti automobilového průmyslu. Zaměstnancům je nabídnuta možnost využití slevy na nové vozy – sleva se pohybuje okolo 15-20 %. Výše slevy záleží na typu a druhu automobilu. Podpora nákupu nových vozidel je celosvětovým trendem. Stále více se prosazuje uplatnění ekologických a hybridních automobilů.

SICK DAYS

Přeloženo jako tzv. nemocný den. Nový hit a trend mezi benefity. Jedná o den volna, a to bez udání důvodu. Ve společnosti jsou nastavená pravidla uplatnění. Sick days mohou být využity až po vyčerpání dovolené z loňského roku. Každý zaměstnanec má nárok na 5 dní tohoto volna a využít může pouze tři pracovní dny. Tyto dny volna nelze přenést do dalšího roku. Tento benefit nabízí dny volna nad rámec placené dovolené. Při využití tohoto benefitu je zaměstnanci vyplácena mzda ne výši 90 % hrubého denního výdělku.

FIREMNÍ AKCE

Společnost se snaží pro své zaměstnance zajistit společenský život. Každý rok je pořádáno několik firemních akcí. Příkladem je třeba uspořádání Vánočního večírku – vždy na určité téma – pravěk, zombie a další. Za největší akci je považován letní Teambuilding pro všechny pobočky v ČR. Z minulosti lze zmínit Čapí hnízdo, Pivovar Plzeň či moravské sklípky. Další akci je uspořádání Teambuildingu jednotlivých oddělení – zpravidla letní a zimní. Pokud jde o příchod nových kolegů každé oddělení pořádá uvítací oběd či večeři. Tyto akce jsou významným signálem utužení vztahů kolegů na pracovišti i mimo něj.

ODMĚNA ZA ODPRACOVANÉ ROKY

Pracovníci, kteří dosáhnou minimálně odpracovaných 5 let dostávají jednorázovou odměnu ne výši 5 000 Kč. Odměna je vyplácena jednou za pět let. Odměna má za úkol podpořit stabilitu stálých zaměstnanců. Druhým benefitem je již zmiňovaných 10 000 bodů do Cafeteria programu po odpracování 10 let.

ZDRAVOTNÍ PÉČE

Zaměstnanci mají možnost využití firemního lékaře. Firma pořádá každoroční prohlídky pro dělníky a jednou za tři roky pro pracovníky THP. Další výhodou je možnost využití bezplatné prohlídky zraku jednou ročně. Na tyto prohlídky mohou zaměstnanci využít pracovní dobu a není nutné využívat pracovní volno či Sick day.

OVOCE A ZELENINA NA PRACOVIŠTI

Pro udržení zdravého životního stylu zaměstnanců firma nabízí dvakrát do týdne možnost konzumace ovoce či zeleniny na pracovišti. Tento benefit je poskytován vždy pravidelně v úterý a čtvrtek.

VZDĚLÁVACÍ KURZY

Jsou poskytovány THP zaměstnancům. Dělníci využívají pouze povinná školení týkající se například BOZP či požární ochrany. Zaměstnanci mohou využít dvě formy vzdělávání – online či prezenční formu. Personální útvar vždy na začátku fiskálního roku schvaluje jednotlivé nabídky školení. Online forma poskytuje velké množství rozmanitých druhů školení od možnosti jazykových kurzů či business programů.

SLUŽEBNÍ AUTOMOBIL

Pro automotive firmu jsou služební automobily téměř denní nezbytností. Je nutné, aby zaměstnanci jezdili za zákazníky na pracovní schůzky, kde se především vyjednávají podmínky pro současnou i budoucí spolupráci. Benefit je poskytován zaměstnancům THP. Nový vůz je využíván ne firmě po dobu pěti let. Poté je možnost odkoupení vozu zaměstnanci firmy na aukci. Zaměstnanec musí dodržovat podmínky stanovené vedením firmy. Zaměstnanec může automobil využívat pouze na cestu z domova do práce a zpět, dále na pracovní výjezdy a zajišťování nezbytně nutných věcí, které jsou vždy zpravidla pracovní záležitostí. Pro kontrolu je nutné vyplnit vždy knihu jízd. Pokud chce využít zaměstnanec služební automobil pro soukromé účely musí požádat o výjimku svého nadřízeného.

SLUŽEBNÍ NOTEBOOK A MOBILNÍ TELEFON

Běžně rozšíření benefit. Služební telefon slouží pro využití komunikace s okolím a zákazníky. V dnešní době má firma všechny pevné linky přepojené na mobilní telefony jednotlivých zaměstnanců. Benefit je poskytnut pracovníkům THP. Jedná se především o zajištění jednotlivých zakázek, komunikace se zákazníky, dodavateli a spolupracovníky firmy. Nutností je v dnešní době také poskytnutí služebního notebooku – komunikace, Teams či aplikace SAP. Daný benefit je spojen s využitím dnešní situace a povinností nařízené práce na Home office.

HOME OFFICE

Ještě před situací s nemocí COVID19 byly v podniku možnosti využití Home office dva dny v měsíci. V době největší pandemie firma zavedla úplnou práci na Home office. Vstup do kanceláří byl povolen pouze z velmi nutných důvodů. Jelikož se práce z domova osvědčila, tak v dnešní době se firma rozhodla zavést nový pracovní trend – povinnost 2 dny za týden v kanceláři a zbylé tři dny práce z domova. Tyto podmínky jsou pro pracovníky THP, Dělnické pozice mají stále pracovní týden na pracovišti. Nutností pro využití daného benefitu je pracovní notebook a mobilní telefon. Firma poskytla každému zaměstnanci i vypůjčení vybavení jako je například obrazovka či klávesnice pro lepší pracovní podmínky práce z domova. Od roku 2021 je zaveden také příspěvek na spotřebu

elektrické energie v domácnosti. Jednorázový příspěvek pro zaměstnance ve výši 300 Kč za měsíc.

PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

Pružná pracovní doba je zavedena pro zaměstnance THP. Podmínkou není nutnost trávit celou osmihodinovou směnu v práci. Lze uzpůsobit konkrétním potřebám zaměstnance. Podmínkou je nutnost být na pracovišti od 9:00 – 15:00. Předtím nebo poté je možnost využití flexibilní pracovní doby. Nutností je však mít za měsíc celkový součet osmihodinových směn za všechny pracovní dny. Zaměstnanec nesmí být v mínusu, a to je pro kontrolu uvedeno vždy u každého pracovníka v docházkovém systému. Polední přestávku mohou zaměstnanci využít od 11:30 do 13:00 a to v celkové délce 45 minut. Při využití tohoto benefitu je zakázáno přesáhnout směnu ve výši 12 hodin.

DOPRAVNÉ

Příspěvek na dopravné je pro zaměstnance na dělnických pozicích na dopravu do zaměstnání a zpět domů. Využití benefitu pouze za určitých podmínek. První z nich je bydliště minimálně 10 km od pracoviště. Výše příspěvku je 50 % pokrytí nákladů veřejnou hromadnou dopravou. Pokud zaměstnanec volí možnost využití automobilu, je proplacena částka 4 Kč/km. Lze využít i skupinový dovoz – pokud zaměstnanec dopraví dalšího pracovníka zvyšuje se příspěvek o 1 Kč/km. Maximální počet v osobním automobilu je pět osob i s řidičem.

PŘÍSPĚVĚK ZA PŘESČAS

Benefit je výhradně určen pro dělníky ve výrobě a skladu. Příplatek například za odpracování odpolední směny. Daný příplatek činí 10 Kč/hod. ke klasické odpracované hodině. Zavedl se z důvodu malého zájmu o tuto směnu. Zaměstnanci si mohou vybrat na měsíc dopředu, na jaké směně budou v práci. Jedná se o dvou směnný provoz výroby.

4.4 Praktický příklad – daňové odvody

V následující Tabulce 18 je vypočítán vliv zaměstnaneckého benefitu pro rok 2020 i 2021, který bude podléhat dani na celkové odvody zaměstnance. Odvody, tedy součet obou pojistných hrazených zaměstnavatelem i zaměstnancem a zálohy na daň z příjmů fyzických osob.

Konkrétně jde o nepeněžní plnění v podobě zájezdu v hodnotě 25 000 Kč. Podle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 jsou od daně osvobozeny takové příjmy do maximální výše 20 000 Kč (Zákon č. 586/1992 Sb.). Zkoumán je tedy vliv dodatečných 5 000 Kč na odvody.

Tabulka 18 Vliv poskytnutí benefitu na odvody

	BEZ BENEFITU		S BENEFITEM		
	2020	2021	2020	2021	
Hrubý příjem	50 000 Kč	50 000 Kč	+ 5 000 Kč		55 000 Kč
SP hrazené zaměstnavatelem	12 400 Kč	12 400 Kč	1 240 Kč	1 240 Kč	13 640 Kč
ZP zaměstnavatelem	4 500 Kč	4 500 Kč	450 Kč	450 Kč	4 950 Kč
SP zaměstnanec	3 250 Kč	3 250 Kč	325 Kč	325 Kč	3 575 Kč
ZP zaměstnanec	2 250 Kč	2 250 Kč	225 Kč	225 Kč	2 475 Kč
Vyměřovací základ	66 900 Kč	50 000 Kč	6 690 Kč	5 000 Kč	73 590 Kč
DAŇ	10 035 Kč	7 500 Kč	1 004 Kč	750 Kč	11 039 Kč
Sleva základní	2 070 Kč	2 320 Kč			2 320 Kč
Celková částka – pojistné + daň - sleva	30 365 Kč	27 580 Kč	33 609 Kč	30 570 Kč	33 359 Kč
Navýšení u dodatečných 5000 Kč			3 244 Kč	2 990 Kč	
Podíl navýšení odvodů z částky 5000 Kč			65 %	60 %	

Zdroj: vlastní zpracování

Za předpokladu, že zaměstnanec, jehož se týká výpočet uvedený v Tabulce 18 by měl kladnou daňovou povinnost po odečtení veškerých odpočtů a slev i před poskytnutím benefitu, lze posoudit, že dodatečný nepeněžní příjem ve výši 5 000 Kč je zvýšení celkových odvodů při výpočtu podle roku 2020 o 3 244 Kč a podle roku 2021 o 2990 Kč. U procentuálního výpočtu bylo zjištěno necelých 65 % respektive 60 % v případě roku 2021 z avizovaných 5 000 Kč. O tuto sumu by zaměstnavatel ušetřil sobě i samotnému zaměstnanci v případě, že by zaměstnanci byl poskytnut benefit, který by byl od DPFO osvobozen.

Zaměstnavatel poskytuje takové benefity, které budou daňově uznatelnými náklady a mohou snížit podniku vyměřovací základ pro výpočet daně. Ideální volbou pro zaměstnavatele je poskytování takových zaměstnavatelských benefitů, jenž jsou jeho daňovým nákladem a zároveň se jedná o osvobozený příjem na straně zaměstnance.

Zaměstnavatel se může dostat do situace, kdy se musí rozhodnout, jestli je pro něj výhodnější poskytovat raději benefit, který bude jeho daňovým nákladem, ale bude podléhat DPFO a odvodům na sociální a zdravotní pojistné na straně zaměstnance, či se nebude jednat na straně zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad, avšak bude osvobozený na straně zaměstnance.

4.5 Dotazník

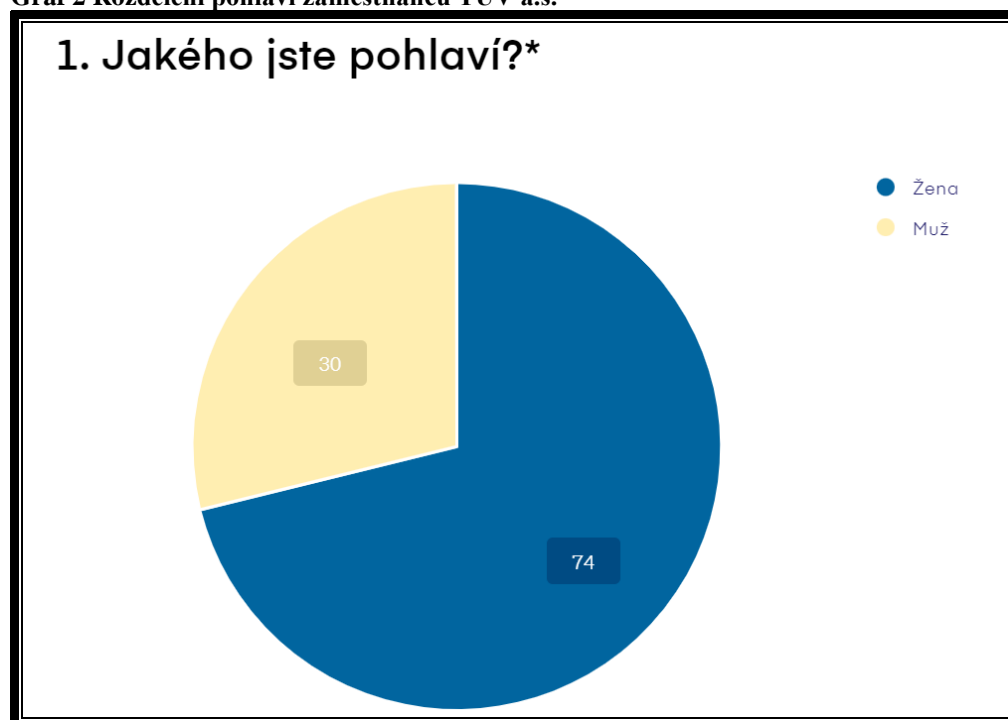
Daná část diplomové práce je věnována vyhodnocení dotazníkového šetření, které proběhlo v rámci firmy TUV a.s. Dané šetření bylo provedeno formou online dotazníku přes platformu survio.cz, kde byl vytvořen dotazník a následně rozeslán zaměstnancům firmy. Online dotazník byl rozeslán mezi 150 zaměstnanců jako na pozici THP tak i na dělnických pozicích. Návratnost dotazníku byla 69,4 %.

Dotazník je tvořen celkem 12 otázkami. Z tohoto celkového počtu je devět otázek pouze s jednou odpovědí. Další dvě otázky hodnotí stávající systém benefitů v podniku. U poslední otázky se jedná o otevřenou formu odpovědi. Jednotlivé odpovědi byly vyhodnoceny a zpracovány do grafických přehledů.

VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ:

První otázka byla zaměřena na pohlaví respondentů. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 104 respondentů, z čehož 71 % (74 respondentů) tvořily ženy a 29 % (30 respondentů) muži. Tedy Graf 2 ukazuje jednotlivý podíl mužů a žen, kteří byli ochotni odpovědět na položené otázky v dotazníku.

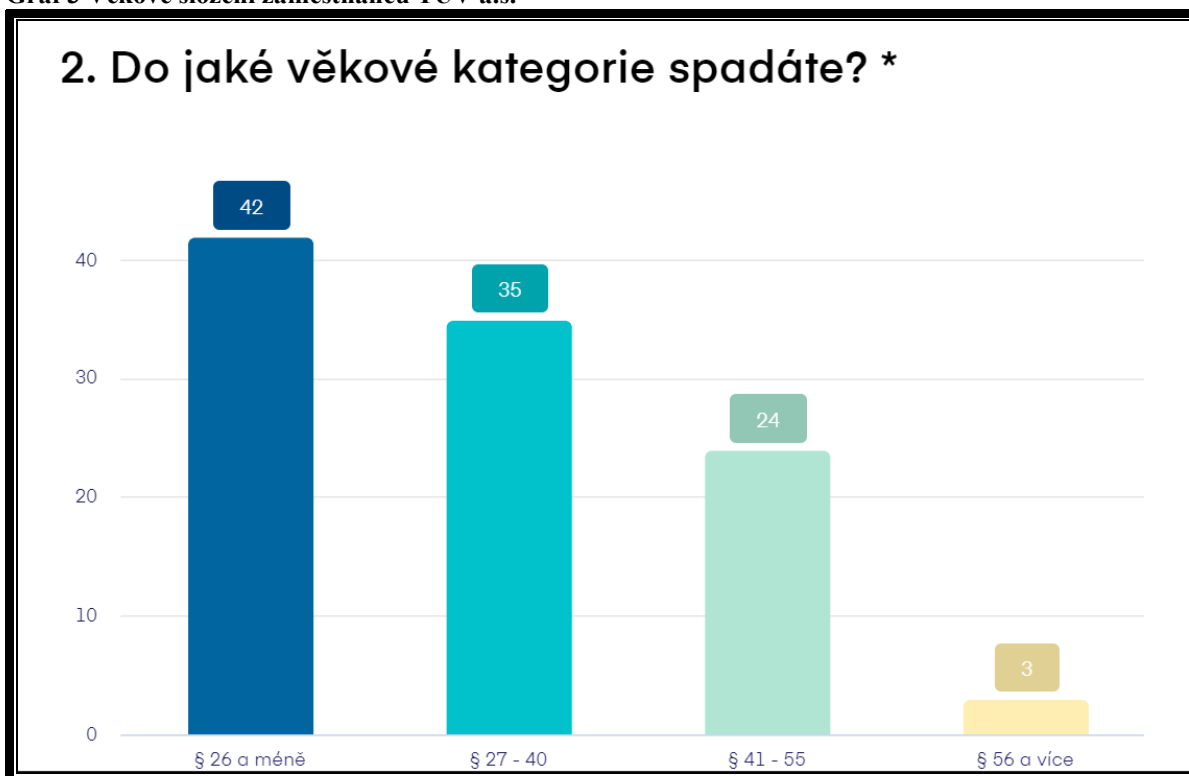
Graf 2 Rozdělení pohlaví zaměstnanců TUV a.s.



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Graf 3 zobrazuje jednotlivé věkové kategorie dotazovaných zaměstnanců firmy TUV a.s. Nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci pod 26 let a méně. Tato věková kategorie vyjádřila nejvyšší ochotu podílet se s počtem 42 respondentů na vyplnění ze 40 %. Další nejvíce zastoupenou věkovou skupinou byla skupina 27 až 40 let. Celkem bylo v této kategorii ochotno vyplnit 35 respondentů, a celkem tak zaujali 34 % ze všech respondentů. Další kategorie 41 až 55 let se dotazníkového šetření zúčastnilo 24 osob, tedy 24 % a věková skupina 56 let a více byla zastoupena pouze třemi zaměstnanci (3 %).

Graf 3 Věkové složení zaměstnanců TUV a.s.

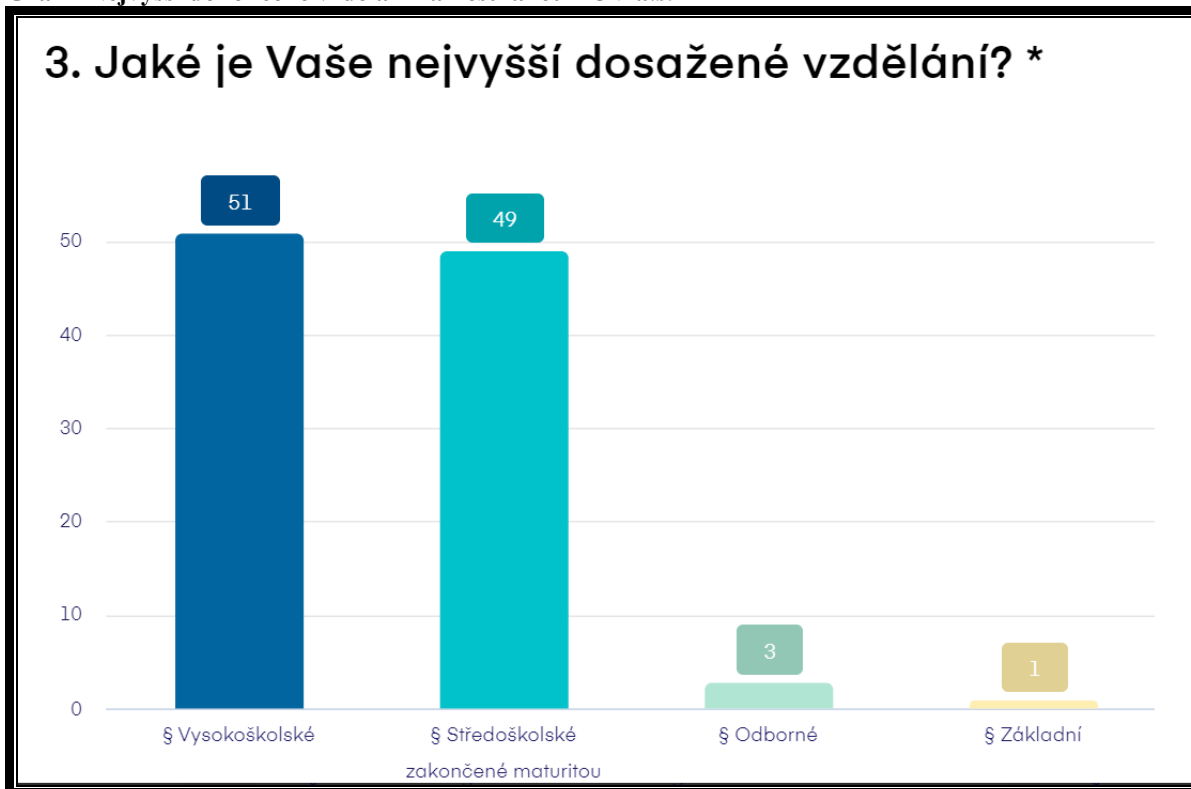


Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Otázka 3 se dotazovala na nejvyšší dosažené vzdělání všech respondentů. Pohlaví, věk a vzdělání mohou mít velký vliv na preference člověka v dané firmě. Graf 4 zobrazuje, nejvyšší dosažené vzdělání všech respondentů. Hodnocení od nejnižšího možného dosaženého vzdělání po nejvyšší. Pouze jeden respondent (necelé 1 %) dosáhl základního vzdělání a 3 respondenti (3 %) dosáhlo vzdělání odborného. Zaměstnanců se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou odpovědělo celkem 49 respondentů (47 %). Podíl respondentů s vysokoškolským vzděláním zaujalo celkem 49 %, celkově 51

respondentů. Pro následné srovnání generací nebude využita skupina 56 let a více – důvodem je minimální zastoupení.

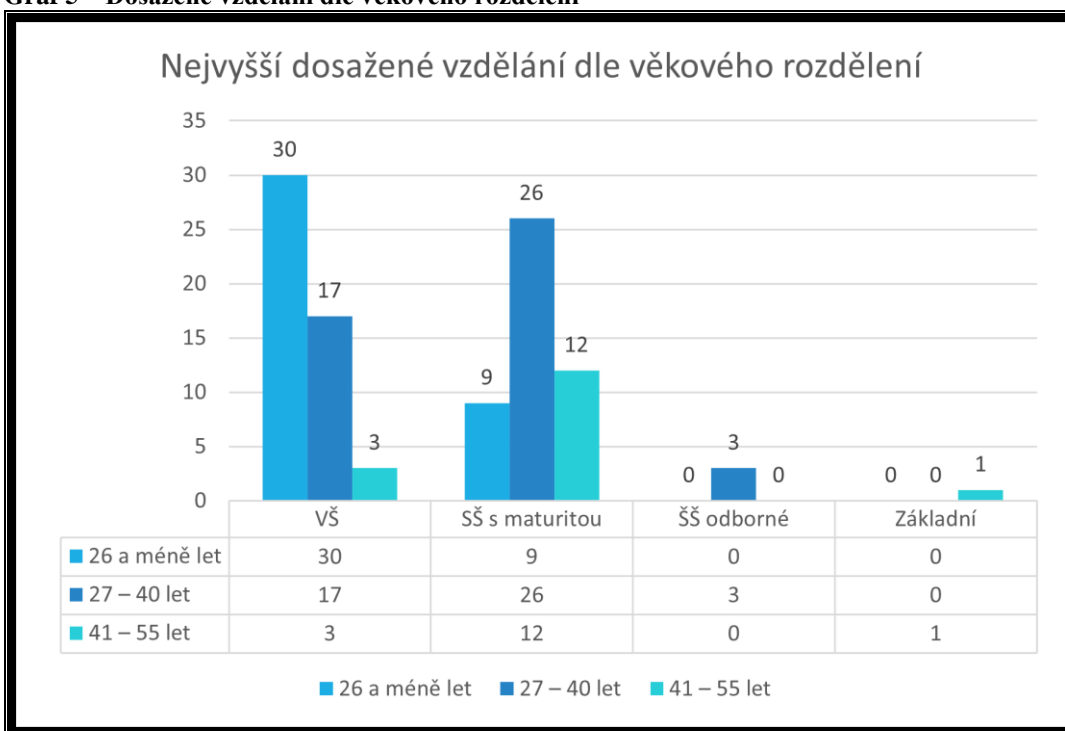
Graf 4 Nejvyšší dokončené vzdělání zaměstnanců TUV a.s.



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Pokud je zkoumáno vzdělání z pohledu věkového rozdělení, je viditelné, že vysokoškolské vzdělání mají především mladí do 26 let věku a také zaměstnanci do 40 let. K tomu přispívají stále větší a větší možnosti vzdělávání, které nebyly vždy tolik rozšířené, a ne každý si mohl studium na vysoké škole dovolit. Starší generace má spíše středoškolské vzdělání. Výhodou firmy je především možnost získat pracovní pozici i s nižším stupněm vzdělání – například dělnické pozice ve skladu.

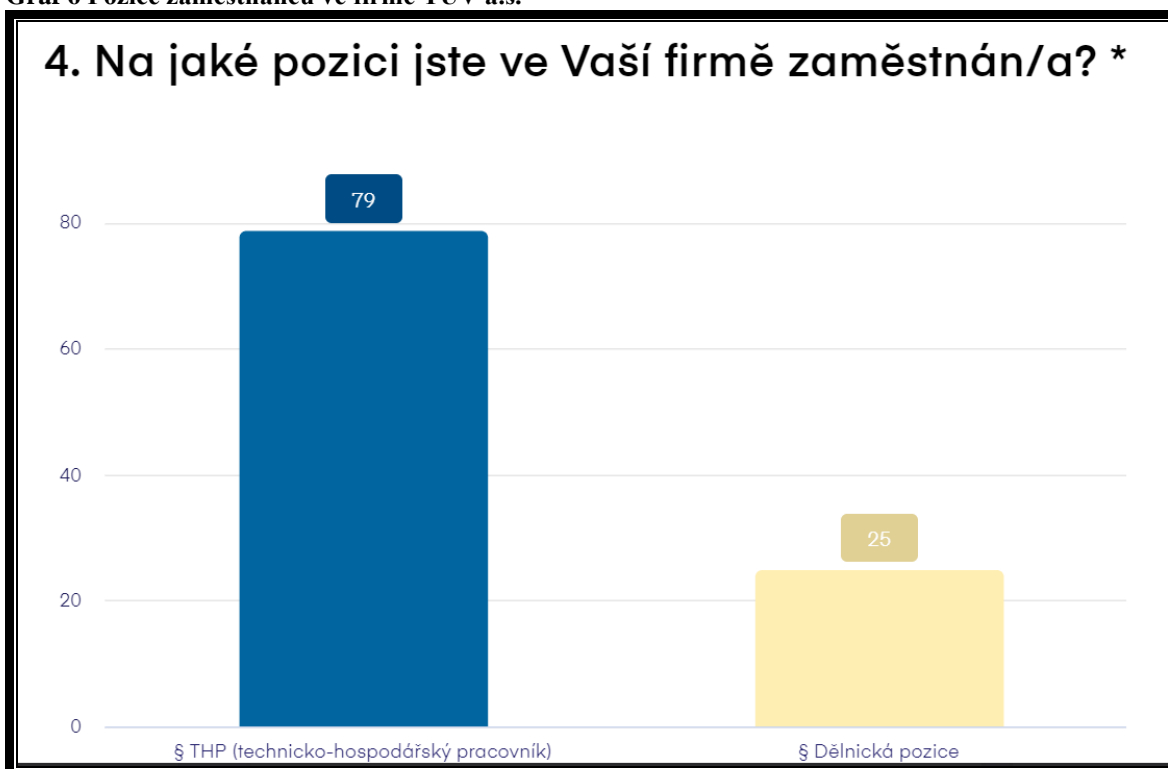
Graf 5 – Dosažené vzdělání dle věkového rozdělení



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Otázka 4 řešila na jaké pozici jsou respondenti ve firmě zaměstnáni. Celkem 25 respondentů (24 %) je zaměstnáno na dělnické pozici a většina tedy 79 respondentů (76 %) je ve firmě na pozici technicko- hospodářský pracovník. Pokud porovnáme třetí a čtvrtou otázku, je viditelné, že respondenti s nejvyšší dosaženým vzděláním základním a odborným a přibližně z poloviny se středoškolským s maturitou jsou zaměstnáni na pozici dělník. Zbytek respondentů je tvořen zaměstnanci s druhou polovinou středoškolského vzdělání zakončeným maturitou, a především z větší části s vysokoškolským vzděláním. Dělnické pozice nemají ve firmě takový přístup pro vyplnění dotazníku jako pozice na THP a soukromé emailové adresy nejsou vždy známy.

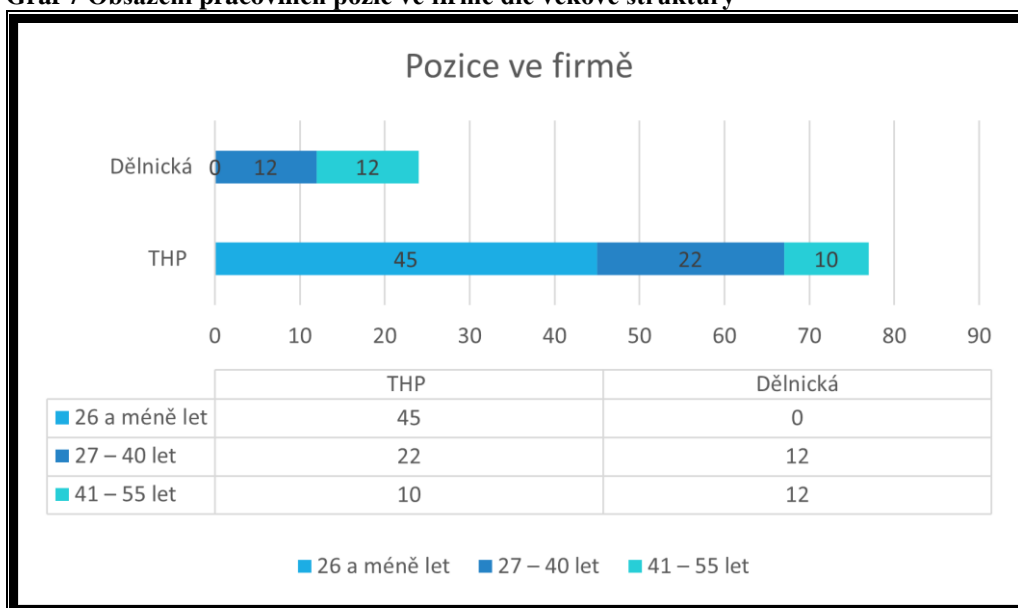
Graf 6 Pozice zaměstnanců ve firmě TUV a.s.



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Dle věkového rozdělení je většina dotazovaných zaměstnána na THP pozicích – tedy kancelářské pozice. Na dělnických pozicích jsou spíše starší zaměstnanci, kteří mají spíše nižší vzdělání. Mnoho THP pozic je ve firmě obsazeno především mladou generací. Firma dává mladým velkou možnost uplatnění a rozvoje.

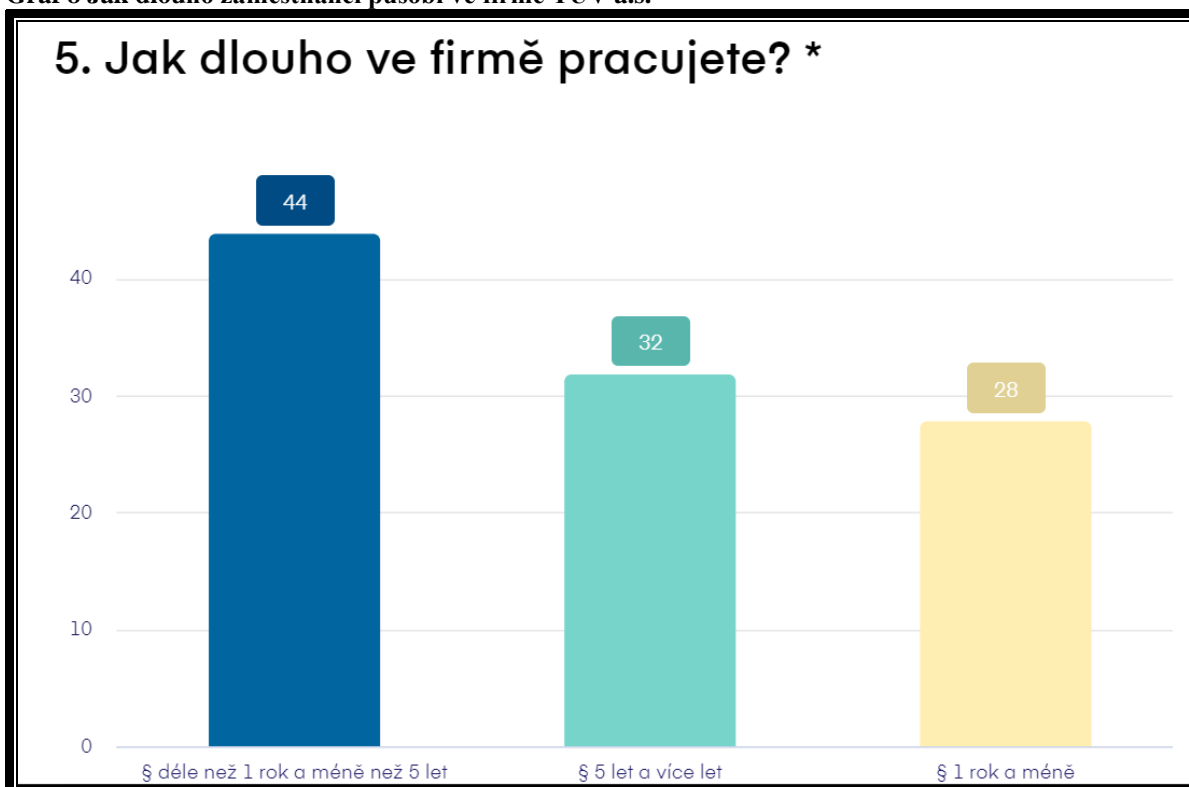
Graf 7 Obsazení pracovních pozic ve firmě dle věkové struktury



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Další otázka číslo 5 se týká toho, jak dlouho jsou zaměstnanci ve firmě zaměstnáni. Graf 8 zakresluje jednotlivé podíly zaměstnanců kteří pracující ve firmě jeden rok a méně, déle než jeden rok až pět let, a déle než pět let. Nejvyšší zastoupení má skupina lidí, kteří jsou ve firmě 1 rok až 5 let. Celkem je to 44 respondentů (42 %). Druhou skupinou jsou zaměstnanci, kteří jsou ve firmě déle jak 5 let – celkem 32 osob, tedy 31 %. V dotazníku daní zaměstnanci patří mezi ty, kteří jsou ve firmě spokojeni a zároveň jsou spokojeni s možnostmi poskytovaných benefitů.

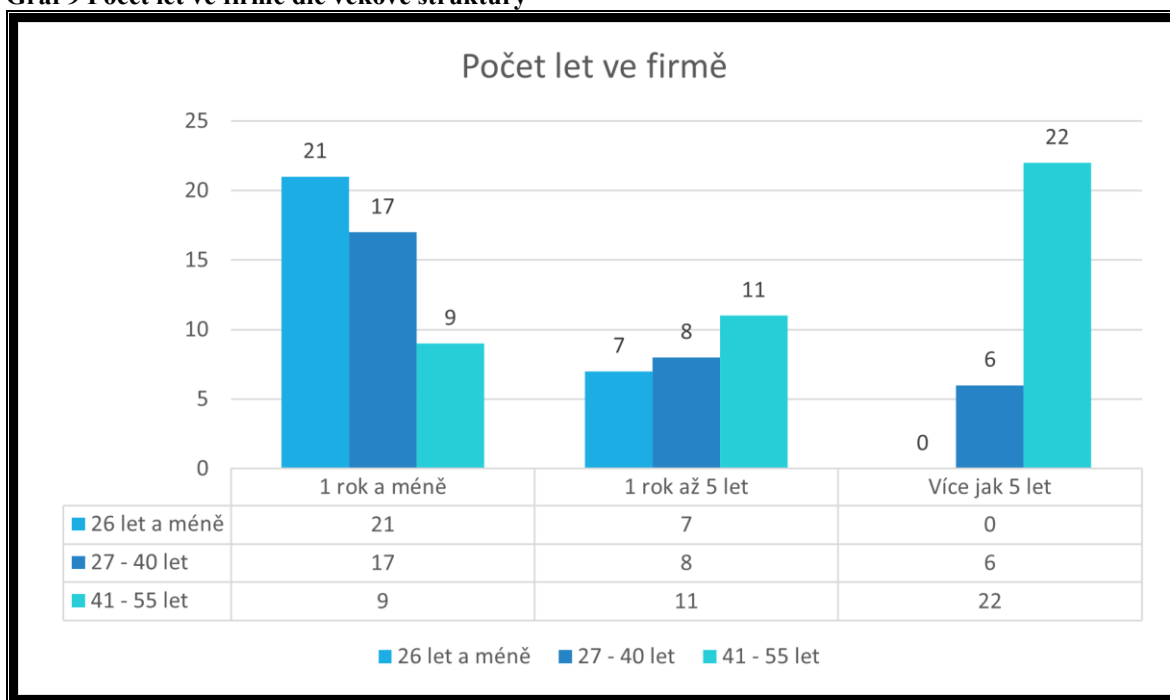
Graf 8 Jak dlouho zaměstnanci působí ve firmě TUV a.s.



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Pokud se zaměříme na Graf 8 lze z něj vyčíst že mnoho zaměstnanců je ve firmě spíše kratší dobu. Po zahnutí Grafu 9 kde je jasně rozdělena věková struktura do tohoto hodnocení lze spatřit že především lidé nad 40 let jsou ve firmě nejdélejší dobu. Starší generace více spoléhá na jedno stále pracovní místo. Naopak mnoho mladých je zaměstnáno ve firmě teprve jeden rok a méně. Dnešní moderní doba nabízí dynamické možnosti růstu a změny pracovního místa, firmy či pozice. Mladší generace se ve svém věku stále spíše hledá a postupně dospívá k tomu, že zůstává na stálé pozici.

Graf 9 Počet let ve firmě dle věkové struktury



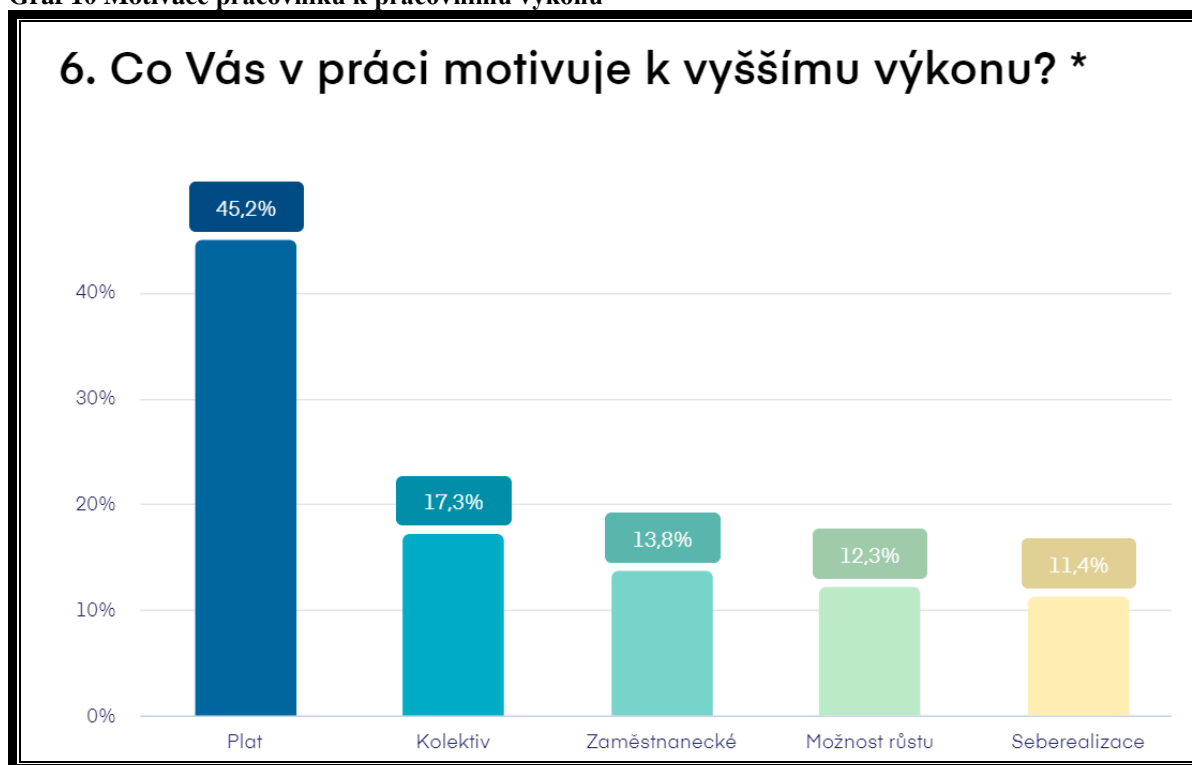
Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Otázka 6 v dotazníku se zabývala motivací zaměstnanců v daném podniku. V otázce bylo pět možností, respondenti měli za úkol rozdělit 100 bodů, mezi jednotlivé možnosti, podle toho, jak je jednotlivé položky motivují především k vyššímu pracovnímu výkonu. Jednotlivé položky, které byly v souvislosti s motivací hodnoceny byly následující:

- plat,
- zaměstnanecké benefity,
- seberealizace,
- možnost růstu,
- kolektiv.

Předpokladem bylo, že většina respondentů bude nejvíce hodnotit plat, což opravdu vyšlo jako nejvíce motivující prvek. Tvořil celkem 42 %. Na druhém místě se umístil kolektiv (který je také velmi důležitý pro dobrou atmosféru na pracovišti) v daném podniku a střední hodnotu zaujaly právě zaměstnanecké benefity – skoro 14 %.

Graf 10 Motivace pracovníků k pracovnímu výkonu



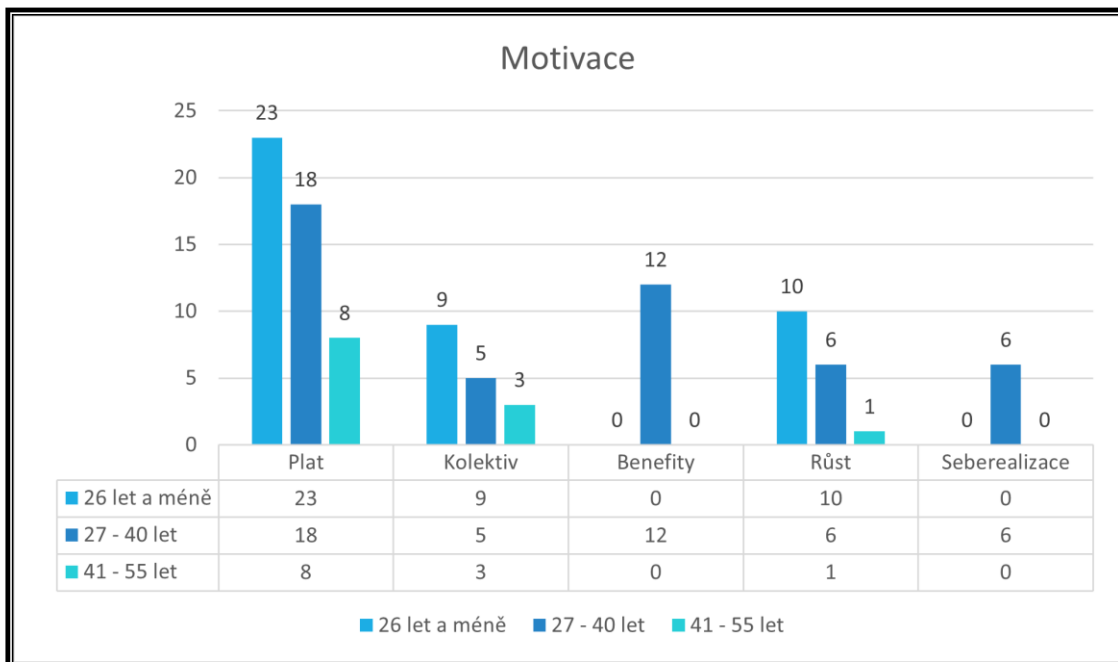
Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Celkem 14 respondentů hodnotilo zaměstnanecké benefity úplně nejvyšším možným číslem a další preference neměli. Byly to především ženy a muži v rozmezí věku 27–40 let s vysokoškolským zaměstnáním. V moderní době je pro mladou generaci podstatná vysoká míra flexibility. Ze zaměstnaneckých benefitů lze zmínit například home office či flexibilní pracovní dobu. Flexibilita, někdy může rozhodovat o tom, jaké zaměstnání si člověk vybere. U žen je například důležitá flexibilita kvůli dětem. Onemocnění dětí je vždy velkým problémem a pokud je takový benefit poskytnut, žena tak díky práci z domova může s dítětem zůstat doma, a přesto pracovat a obejít se nutnosti ošetřování.

Potřeba seberealizace neboli potřeba naplnit své schopnosti byla hodnocena nejhůře. Dle vyhodnocení nejméně motivující hodnotily seberealizaci především dělnické pozice a někteří THP pracovníci se středoškolským vzděláním. Výjimkou se stalo 6 respondentů, kteří zhodnotili seberealizaci jako pro ně nejvíce motivující. Byli to muži a ženy s vysokoškolským vzděláním ve věku rozmezí 27–40 let. V dnešní době mladí vzdělaní lidé touží po tom se realizovat nebo jsou velmi ambiciózní a nelze u nich opomenout energii na vybudování své kariéry. Proto bylo hodnoceno jako motivující prvek. Se seberealizací úzce

souvisela také možnost růstu celkem okolo 12 %. Tyto dva motivátory se v praxi velmi prolínají.

Graf 11 Motivace pracovníků k pracovnímu výkonu dle věku



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Respondenti dále v další dotazníkové otázce hodnotili, jak jsou pro ně poskytované benefity důležité. Každý respondent měl opět 100 bodů pro rozdělení jejich preferencí. Mezi 5 nejlépe hodnocených zaměstnaneckých benefitů se řadí následující:

- 13. plat – celkem 18,9 %
- 5 týdnů dovolené – celkem 14,8 %
- odměna dosažení provozního zisku – celkem 12 %
- příspěvek na stravné – celkem 8,2 %
- cafeteria systém – 7,7 %

Nejlépe hodnoceným benefitem se stala možnost dosažení 13. platu – velkou motivací je možnost finanční odměny především v období Vánoc či letních měsíců. Týden dovolené se stal druhým nejlépe hodnoceným benefitem – pracovníci v dnešní uspěchané době rádi využijí možnost delší dovolené. Odměna za dosažení zisku byla hodnocena také velmi kladně a zaujala třetí místo v pomyslném žebříčku. O něco hůře byl hodnocen

benefit příspěvku na stravování v tomto podniku ve formě elektronických či papírových stravenek (od roku 2021 zaveden stravenkový paušál). Posledním benefitem v pomyslné TOP 5 se stala možnost využití Cafateria systému – tedy možnost přeměnit body za nákup toho po čem zaměstnanci opravdu touží. Body jsou poskytnuty za odpracované roky odstupňované v adekvátní výši.

Mezi nejméně významné benefity se pro obě skupiny zaměstnanců, kteří odpovídali na dotazník, řadily tyto výhody: dárek k narozeninám, firemní akce, občerstvení na pracovišti, jazykové kurzy nebo možnost využití zdravotní prohlídky. Veškerý přehled v Tabulce 19.

Tabulka 19 Hodnocení benefitů zaměstnanců TUV a.s.

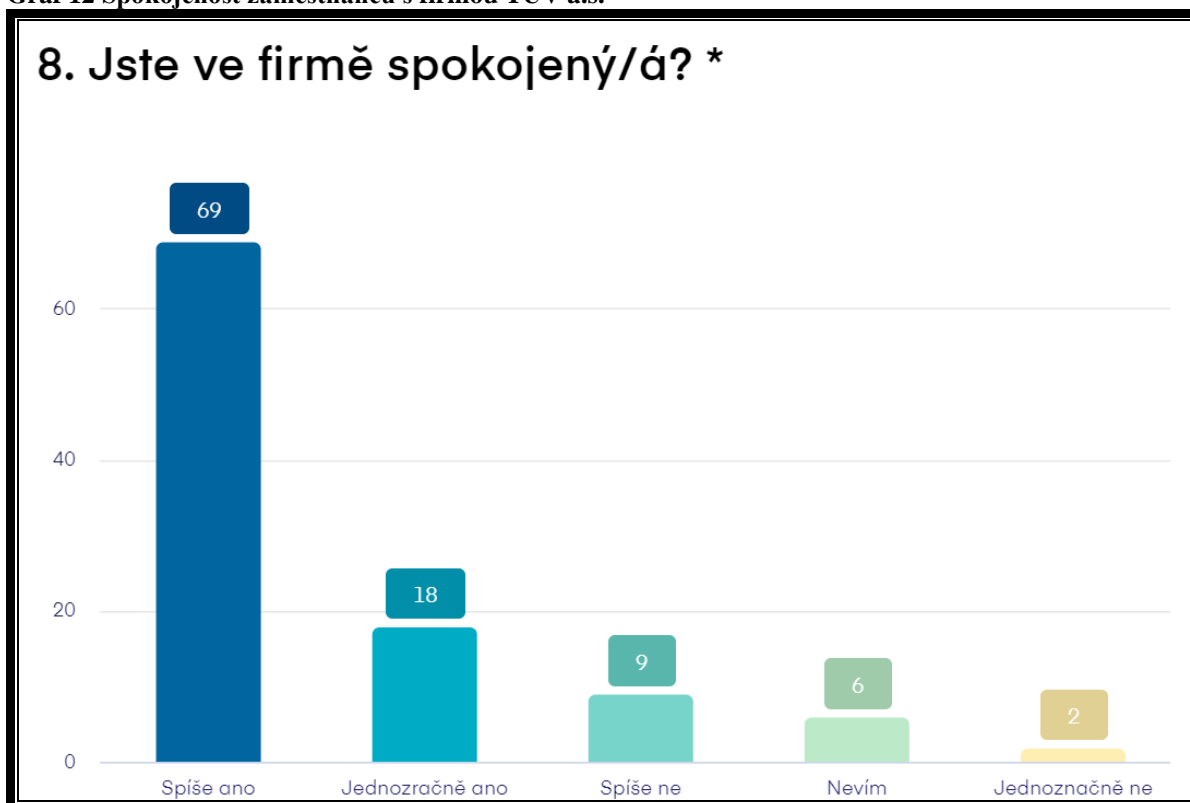
BENEFITY	POČET BODŮ	%
Odměna dosažení provozního zisku	1248	12 %
13. plat	1966	18,9 %
Pět týdnů dovolené	1534	14,8 %
Cafeteria systém	802	7,7 %
Příspěvek na stravné	853	8,2 %
Výhodný mobilní tarif	178	1,7 %
Narozeniny	25	0,2 %
Příspěvek na penzijní pojištění	513	4,9 %
Multisport karta	361	3,5 %
Sick days	347	3,3 %
Firemní akce	217	2,1 %
Odměna za odpracované roky	249	2,4 %
Zdravotní péče	159	1,5 %
Ovoce a zelenina na pracovišti	38	0,4 %
Jazykové kurzy	144	1,4 %
Služební automobil	213	2,0 %
Služební telefon	643	6,2 %
Home office	643	6,2 %
Pružná pracovní doba	503	4,8 %

Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Dle hodnocení skupina dělníků více oceňovala finanční benefity, jelikož mají nižší příjmy nežli technickohospodářští pracovníci. THP naopak hodnotili lépe benefity, které jim poskytují určitou míru flexibility, jako např. home office. Všichni respondenti nejlépe hodnotili týden dovolené navíc.

V dotazníku bylo dále zjišťováno, zda jsou zaměstnanci ve firmě TUV a.s. spokojeni. Celkem 69 respondentů tedy 67 % reagovalo, že jsou ve firmě TUV a.s. jednoznačně spokojeni. Dalších 18 lidí (17 %) odpovědělo, že jsou ve firmě TUV a.s. spíše spokojeni a další respondenti celkem 17 lidí odpovědělo „nevím“ nebo, že spokojeni nejsou. Respondenti, kteří odpověděli „nevím“, byli většinou ti, kteří jsou ve firmě zaměstnáni méně než jeden rok. Z odpovědí však plyne že většina respondentů je ve firmě TUV a.s. spokojena.

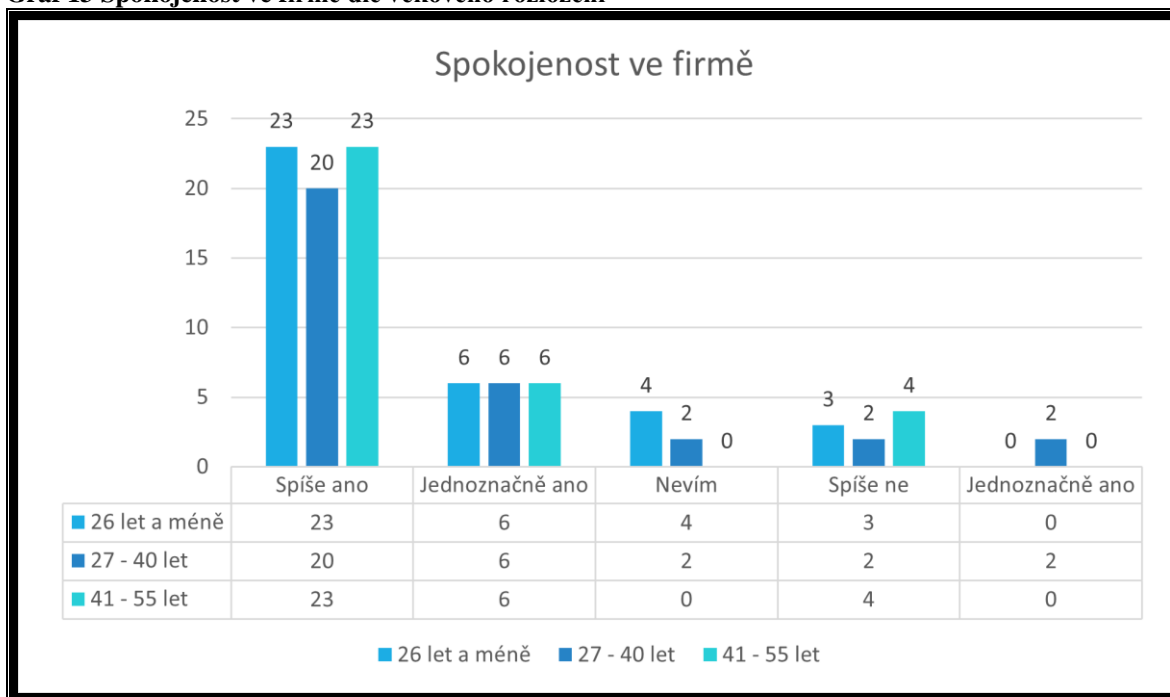
Graf 12 Spokojenost zaměstnanců s firmou TUV a.s.



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Pokud porovnáme věkové hledisko jsou odpovědi velmi vyrovnané. Spokojení zaměstnanci odpovídali podle věkového rozložení velmi podobně. Menší rozdíly se dají vypořádat při odpovědi nevíím nebo nespokojenost v daném firmě.

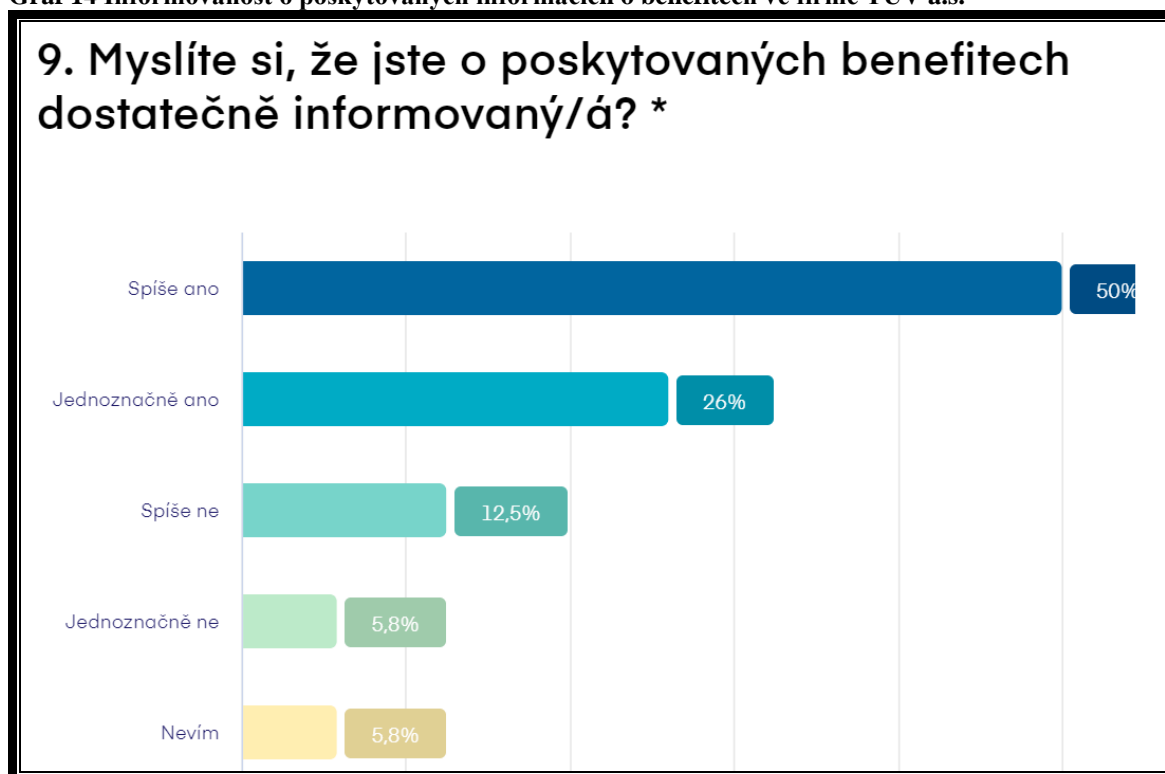
Graf 13 Spokojenost ve firmě dle věkového rozložení



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

V otázce číslo 9 bylo řešeno do jaké míry jsou zaměstnanci ve firmě o benefitech informováni. Celkově 50 % všech dotazovaných řekli, že jsou o benefitech dostatečně informováni. Další 26 % respondentů jsou relativně spokojeni o informovanosti benefitů. Neinformovaných není úplně malé množství. Důležité je včas a správně informovat o benefitech. „Nevím“ opět vybrala nejvíce skupina dělníků. Na základě poskytnutých informací z HR firmy TUV a.s. bylo zjištěno, že mnoho informací o nových benefitech jsou rozesílány právě emailem. Dělnické pozice však nemají dostatek příležitostí, jak se o novinkách dozvědět, jelikož ke své práci počítač nemají. Jedinou cestou je tak informovat je přes vedoucí pracovníky.

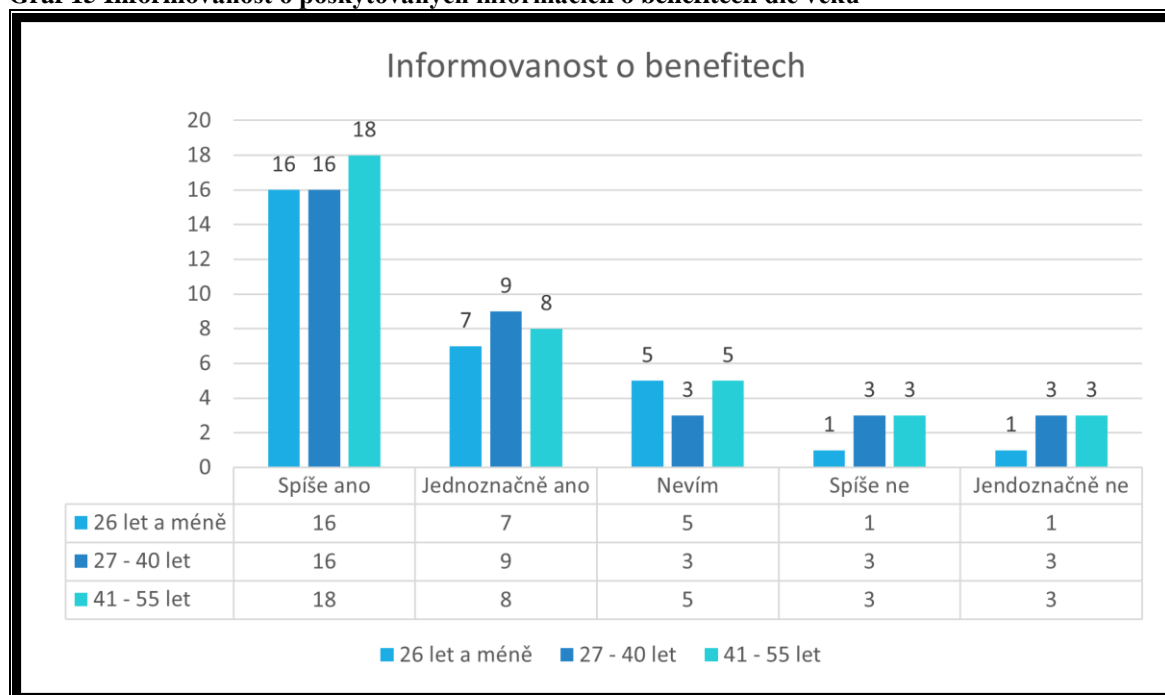
Graf 14 Informovanost o poskytovaných informacích o benefitech ve firmě TUV a.s.



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Pokud porovnááme odpovědi respondentů podle věku opět velmi vyrovnané skóre.

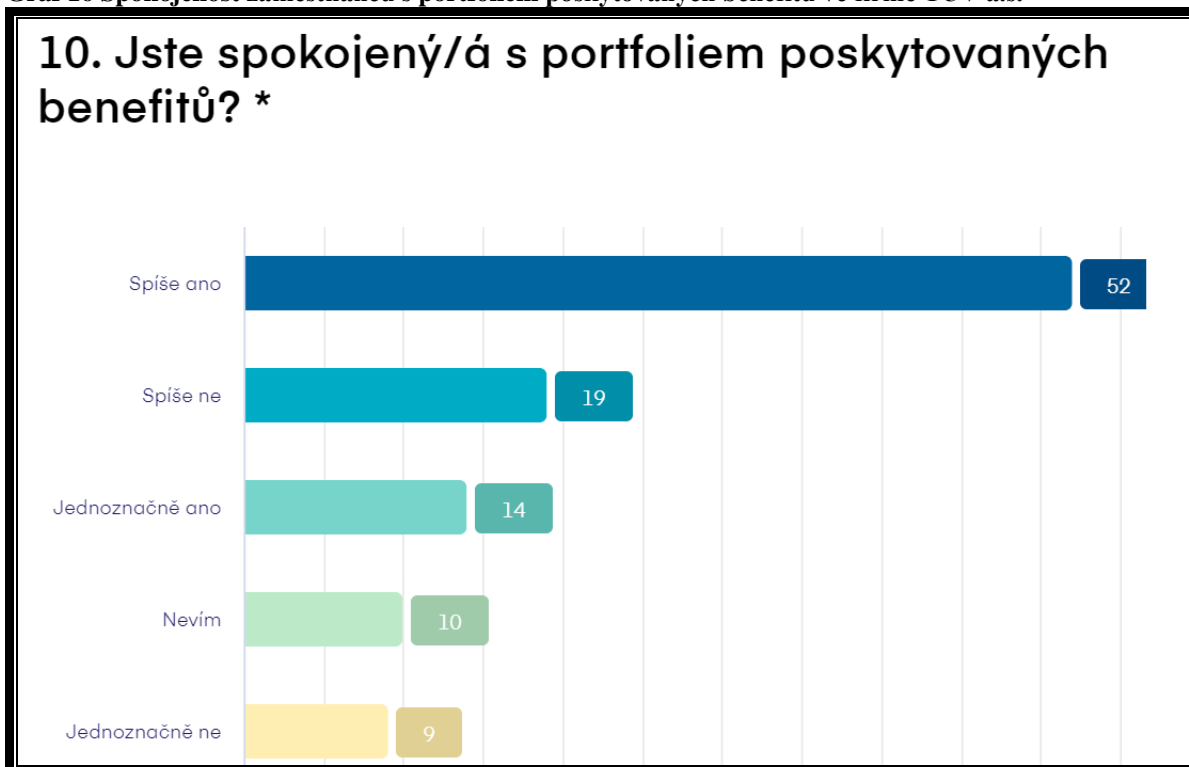
Graf 15 Informovanost o poskytovaných informacích o benefitech dle věku



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Další otázka byla řešena z pohledu, zda jsou zaměstnanci spokojeni s portfoliem poskytovaných benefitů. V této práci tedy nejzásadnější otázka. Přesně polovina zaměstnanců odpovědělo „spíše ano“. Další hodnoty celkem tedy 19 osob odpovědělo „spíše ne“, 14 dalších reagovalo „jednoznačně ano“, deset reagovalo tak že „nevím“ a devět lidí není skoro vůbec informováno. Většina zaměstnanců je tedy s portfoliem poskytovaných benefitů poměrně spokojená.

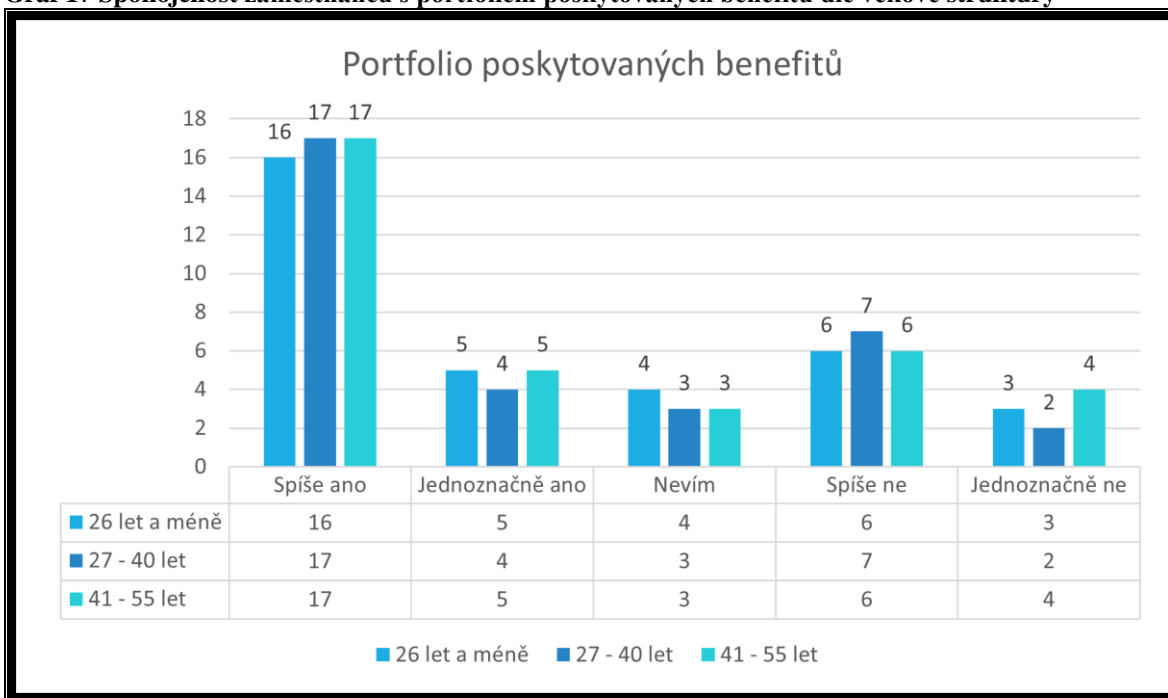
Graf 16 Spokojenost zaměstnanců s portfoliem poskytovaných benefitů ve firmě TUV a.s.



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Věkové rozložení nám již po několikáté ukazuje velmi shodné názory z hlediska jednotlivých generací všech respondentů na spokojenost s poskytovanými benefity firmy TUV a.s. Přestože se najdou i nespokojení nebo tací, kteří neví je výsledek spíše uspokojivý a zaměstnanci jsou s benefity spokojeni napříč všemi generacemi.

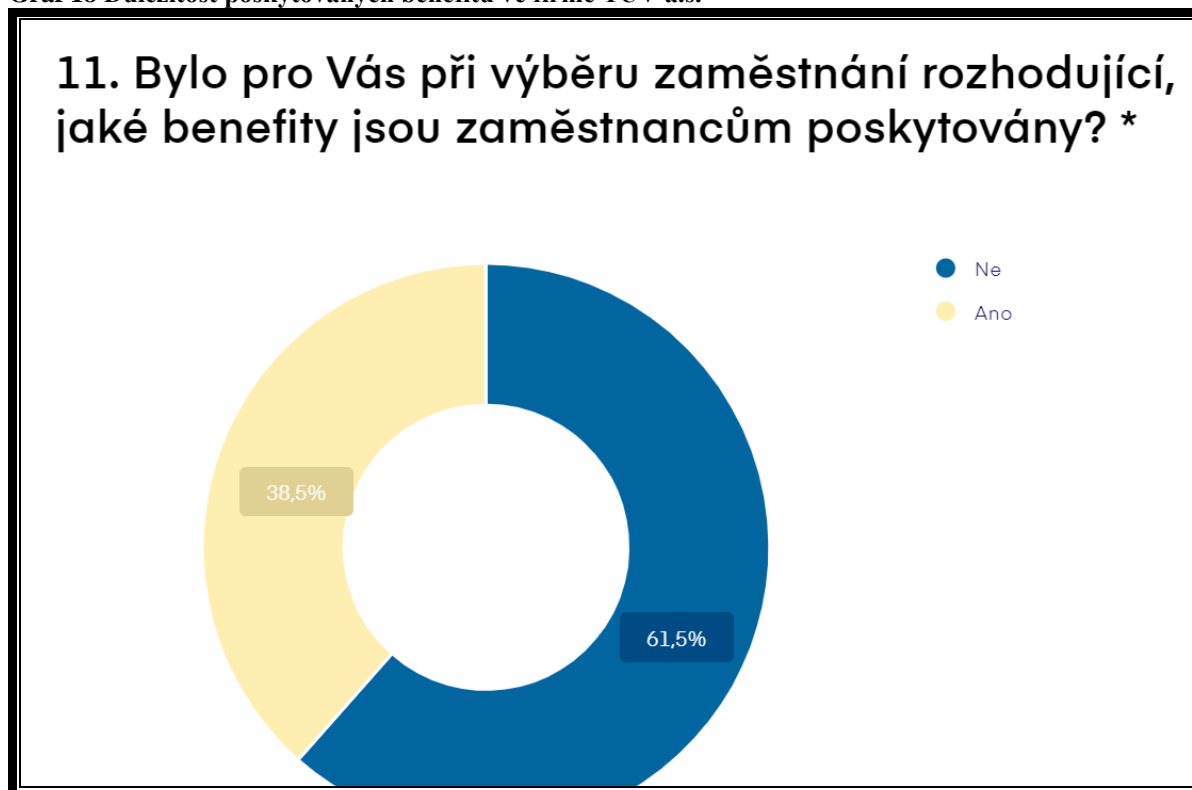
Graf 17 Spokojenost zaměstnanců s portfoliem poskytovaných benefitů dle věkové struktury



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Předposlední otázka 11 řešila, zda je rozhodující, jaké benefity firma TUV a.s. svým zaměstnancům poskytuje. Přibližně 62 % reagovalo odpovědí „ne“. Celkem dvacet dva (38 %) respondentů, ale odpovědělo „ano“. Pro většinu zaměstnanců tak může hrát důležitější roli při rozhodování o zaměstnání plat. Pro zbylých 38 % jsou zaměstnanecké benefity, která firma TUV a.s. poskytuje důležité. Tedy portfolio poskytovaných zaměstnaneckých benefitů může hrát roli v tom, zdali si zájemce o zaměstnání tuto firmu vybere či nikoliv.

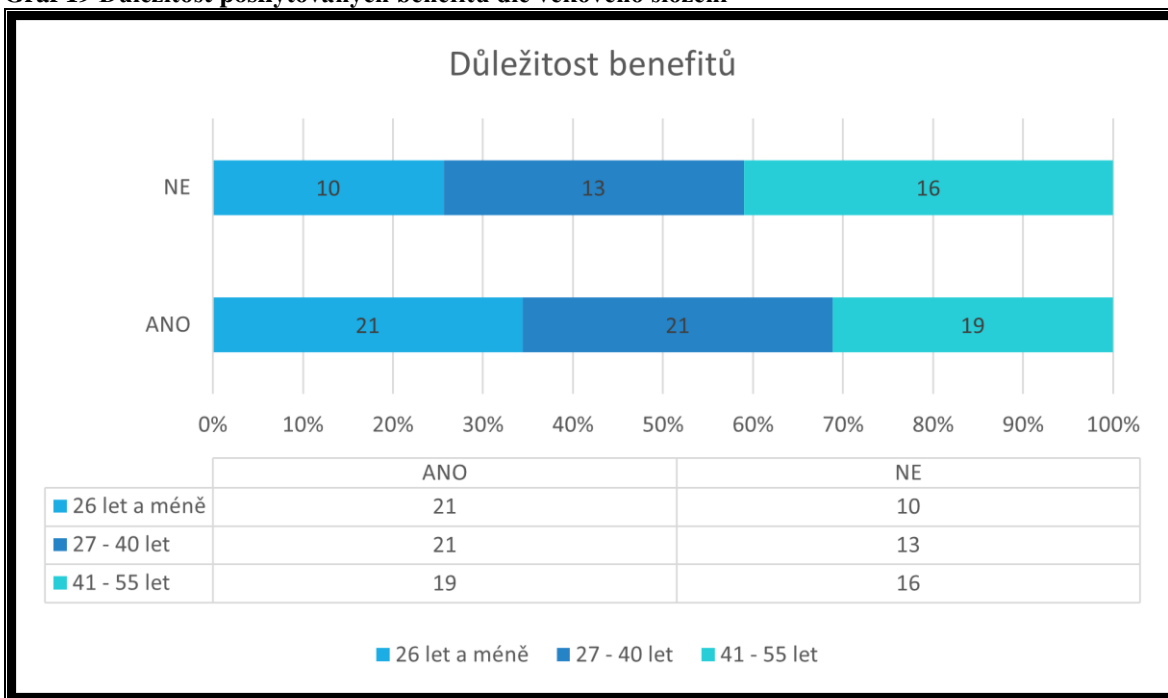
Graf 18 Důležitost poskytovaných benefitů ve firmě TUV a.s.



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Srovnání odpovědí dle generací opět vyšlo velmi shodně. Přestože více než dvě třetiny zaměstnanců reagovaly, tak že pro ně benefity nejsou zas tak důležité – odpovědi byly vždy přibližně shodné pro každou z generací. U kladné reakce generačně také velmi podobné. Vyšší hodnota zaznamenána pouze u kategorie 41 - 55 let.

Graf 19 Důležitost poskytovaných benefitů dle věkového složení



Zdroj: vlastní zpracování – dotazníkové šetření

Poslední otázka byla jedinou možnou otevřenou otázkou - **Existuje benefit, který Vaše firma neposkytuje a uvítal/a byste ho?** Na tuto otázku měli zaměstnanci velmi shodné odpovědi. Celkem okolo 80 % zaměstnanců reagovalo, že takový benefit, který by jim chyběl není. Dalšími méně zastoupenými reakcemi bylo například: Flexi pass, firemní školka, slevy na vstupné nebo možnost využití dog friendly zóny.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Vyhodnocení průzkumu, Doporučení

Vyhodnocení získaných informací z položeného dotazníku zaměstnancům firmy. Poznatky jsou rozděleny na silné a slabé stránky firmy TUV a.s. v oblasti zaměstnaneckých benefitů s ohledem na generační rozdíly s komentáři a doporučeními. V závěru je zhodnocení, zdali v úvodu kapitoly uvedená výzkumná otázka je dle průzkumu platná či nikoliv.

Níže přiložený přehled o silných stránky firmy TUV a.s. Mnoho zaměstnanců oceňuje příjemné a přátelské prostředí firmy a zároveň také široké portfolio poskytovaných benefitů. Většina respondentů, kteří byli ochotni vyplnit dotazník, pracuje ve firmě minimálně rok až pět let nebo pět let a více. Pouze 28 dotazovaných je ve firmě zaměstnáno méně než jeden rok. Zaměstnanci jsou k firmě velmi loajální. Další výhodou může být lokalita firmy – hlavní sídlo najdeme v Praze a sklad ve většině krajských měst. Tedy možnost zaměstnání relativně po celé České republice. Velmi rozmanité portfolio poskytovaných benefitů (celkem okolo 25) může firmě málokdo konkurovat. Nejlépe hodnocenými benefity jsou 13. plat, 5 týdnů dovolené, odměna dosažení provozního zisku, příspěvek na stravné či cafeteria systém.

Silné stránky

Stabilní zaměstnání – 32 ze 104 oslovených zaměstnanců jsou ve firmě déle jak 5 let.

Sídlo společnosti – hlavní město Praha + mnoho dalších poboček – dostupnost.

Benefity - široké portfolio nabízených benefitů 25 různých benefitů.

Týden dovolené navíc – patří mezi top 5 benefitů.

Odměna za dosažení zisku - velmi kladné hodnocení – v top 5.

Home office – kladné hodnocení, možná flexibilita.

Příplatek za odpolední směny – kladně hodnoceno všemi dělníky z dotazníku.

Slabé stránky

Informovanost zaměstnanců o poskytovaných benefitech - delegace zodpovědnost za informovanost podřízených na vedoucí/mistry.

Příspěvek na životní a důchodové pojištění – informovanost o výhodách plynoucích pro zaměstnance.

Sleva na nový vůz - poskytnutí firemního automobilu pro soukromé účely.

Firemní akce - možnost zaměstnanců hlasovat o konání emailem/firemní poštou.

Výše lze nalézt bodově sepsány slabé stránky firmy TUV a.s. Jedná se o slabé stránky systému benefitů, který je momentálně ve firmě nastaven. Jedním z nejvíce diskutovaným problémem je nedostatečná informovanost zaměstnanců o nabízených a poskytovaných benefitech. Dle informací, které byly od představitelů firmy TUV a.s. získány, byl zaměstnancům rozeslán informativní email o systému Kafeteria, co to je. Někteří zaměstnanci, kteří mají na tento benefit nárok bohužel informování nebyli ani emailem ani svým nadřízeným. Za informovanost o benefitech by měli být zodpovědní příslušní vedoucí daného oddělení tzv. linioví manažeři. Základem by měla být například zorganizovat se svými podřízenými alespoň schůzku, kde by bylo vše důkladně probráno například i se zástupci HR. Mnohdy nastává situace, že je hromadný email je ztracen v návalu emailů od zákazníků a zároveň ne všichni zaměstnanci mají v práci k emailu přístup – dělnické pozice.

Přestože je benefit příspěvek na důchodové nebo životní pojištění celkově oblíbený je zařazen mezi slabé stránky benefitního systému. Problémem daného benefitu je hlavně neznalost jeho výhod. V případě, že si zaměstnanci nechávají místo příspěvku na životní pojištění vyplatit stejnou částku ve mzdě, podléhá tato částka zdanění. Příspěvek na životní pojištění je naproti tomu od daně osvobozen. Doporučením může být, aby byli zaměstnanci svými nadřízenými lépe informováni o tomto benefitu a o tom, jaké výhody či nevýhody z něj mohou zaměstnancům plynout.

Zaměstnanci si z větší části nové zlevněné vozy, dle jejich odpovědí v dotazníku, nekupují. Možné využití by bylo poskytnutí možnosti jednorázového zapůjčení automobilu pro soukromé účely.

Dle údajů poskytnutý představiteli firmy TUV a.s. se firemních večírků účastní zhruba okolo 80 zaměstnanců z celkového počtu 246 zaměstnanců. Vánočního večírku se pravidelně účastní dle dat z historie ještě o 30 % zaměstnanců více. Zhruba jedna třetina všech zaměstnanců se večírků a akcí účastní. Akce si kladou mimo jiné za cíl stmelit tým a zlepšovat pozitivní atmosféru ve firmě. Pokud by firma chtěla vyšší účast, mělo by být umožněno hlasovat o datu či místu konání. Podle dostupných informací byl zjištěno, že datum a místo je většinou stanoveno a nelze o něm vyjednávat – bohužel ne všichni se mohou takovému datu či místu přizpůsobit.

Zdravotní prohlídky pro zaměstnance nejsou tak důležité, v tomto případě jedná především o prohlídku zraku a tlaku. Vhodným doporučením by bylo poskytnutí, zaměstnancům podrobnější zdravotní prohlídky. Ceněné by byly jistě jak dělníky, tak THP pracovníky. THP stráví celý den u počítače a dělníci zase vykonávají namáhavou fyzickou práci. Pro obě skupiny zaměstnanců by mohlo být prospěšné využití masáží zad s možností využít je například jednou do měsíce.

Závěrem lze zdůraznit, že většina respondentů je ve firmě spokojena, a to bez ohledu na generační rozdíly samotných zaměstnanců. Mnoho z nich ve firmě pracuje velmi dlouho a jsou stálicemi firmy a s nabídkou zaměstnaneckých benefitů jsou spokojeni a některé benefity jsou pro ně i ve velké míře motivující. I nově příchozí zaměstnanci si systém benefitů pochvalují – přesto by menší zásahy do systému uvítali. Problém nastává ve chvíli, kdy tyto benefity minimálně motivují zaměstnance k vyššímu výkonu – systém benefitů ve sledovaném podniku je pouze velmi okrajově navázán na systém odměňování a řízení pracovního výkonu.

6 Závěr

Zaměření diplomové práce na problematiku zaměstnaneckých výhod z pohledu generačních rozdílů. Téma práce bylo zvoleno zejména proto, že význam zaměstnaneckých benefitů v posledních letech významně a neustále roste. V současnosti době jsou benefity považovány za nástroj získávání a stabilizaci zaměstnanců. Mohou být tedy cestou, jak podpořit konkurenceschopnost firmy na trhu práce. V mnoha firmách mohou být benefity součástí konceptu celkové odměny a jejich poskytování je navázáno na řízení pracovního výkonu a následného odměňování. Ve firmě využitě pro tuto práci TUV a.s. jsou benefity využity především jako složka ke stabilizaci zaměstnanců. Výjimkou je možnost 13. platu či odměna z provozního zisku – zde je nutné splnění cílů, které si zaměstnanci každý rok nastavují. Benefity poskytované ve vybrané společnosti mají za cíle tvorby významné konkurenční výhodu na pracovním trhu v celé České republice.

Cílem práce bylo analyzovat systému zaměstnaneckých výhod především z pohledu generací. Pro výzkum byly využito teoreticko-empirické metody, analýza interních materiálů společnosti a dotazníkové šetření. Pro tuto práci byla stanovena výzkumná otázka:

Zaměstnancům společnosti TUV a.s. aktuálně poskytovaný systém benefitů vyhovuje bez ohledu na generační rozdíly a moderní trendy.

Na základě provedené analýzy a vyhodnocení dotazníkového šetření možno konstatovat, že platnost výzkumné otázky byla potvrzena.

Jako přínos práce lze formulovat konkrétní doporučení, která byla dedukována na základě provedeného dotazníkového šetření a jejichž realizace v praxi by mohla stávající systém poskytování benefitů dále rozvíjet a zefektivnit. Doporučeno bylo podniku:

- zvýšení informovanosti o poskytovaných benefitech,
- zvýšit povědomí a informace o využití benefitu důchodové a životní pojištění,
- místo slevy na nový vůz doporučeno poskytnout možnost využít firemní automobily k soukromým účelům,

- výběr termínu či místa konání firemních akcí,
- rozšíření systému Kafeteria systém – více smluvních podniků.

Tyto změny by mohly zvýšit spokojenost, stabilizaci a ovlivnění samotného výkonu jednotlivých zaměstnanců.

Pokud je systém zaměstnaneckých výhod dobře nastaven má velký vliv na pozitivní budování značky zaměstnavatele tzv. employer branding. Po společné komunikaci mezi zaměstnanci a HR společnost TUV a.s. připravuje vybraná doporučení v budoucnu v praxi zrealizovat. V současné době je velmi důležité budování dobrého jména či zvýšení prosperity firmy.

7 Seznam použitých zdrojů

LITERÁRNÍ ZDROJE

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-802-4752-587.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C. H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 9788074003479.

GEORGE, Jennifer M.; BRIEF, Arthur P. Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. Psychological bulletin, 1992, 112.2: 310.

GEORGE, J. M.; JONES, G. R. Understanding and managing organizational behavior (5. Baski). 2008

HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. Daňové a nedaňové náklady. 1. vyd. ESAP, 2012. ISBN 978-80-260-0618-3.

HORVÁTHOVÁ, Petra. Řízení lidských zdrojů pro pokročilé. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. Series of Economics Textbooks. ISBN 978-80-248-3554-9.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. A dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady. 2. vyd. Praha: VOX, 2015. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-87480-33-5.

LEŠINGROVÁ, Romana. Baťova soustava řízení. 3. vyd. Uherské Hradiště: Romana Lešingrová, 2008. ISBN 978-80-903808-9-9.

MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5983-619.

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.

PEKRUN, Reinhard; FRESE, Michael. Emotions in work and achievement. International review of industrial and organizational psychology, 1992, 7: 153-200

ROBBINS, Stephen P., JUDGE Timothy A. Organizational Behaviour, 17th Edition. Pearson. 2017.

STÝBLO, Jiří, Jan URBAN a Margerita VYSOKAJOVÁ. Personalistika 2009-2010. Praha: ASPI, 2009. Meritum. ISBN 978-80-7357-429-1.

URBAN, Jan, 2017. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-802-7102-273.

WILTON, Nick. An introduction to human resource management. 2nd edition. Los Angeles: SAGE, 2013. ISBN 978-1-4462-5583-4.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Agentura Ipsos. Firemní benefity pro zaměstnance [online]. Březen 2017 [cit. 2021-07-10]. Dostupné z: <https://www.ipsos.com/cs-cz/firemni-benefity-pro-zamest-nance>

BUBÁK, Zdeněk. Sportovní benefity poskytuje svým zaměstnancům 70 % firem. Roste využívání karty MultiSport. Finparáda [online]. 20. 9. 2017 [cit. 2021-07-14]. Dostupné z: <https://www.finparada.cz/mobile/4600-Sportovni-benefity-poskytuje-zamestnancum-70-procent-firem.aspx>

ČSU - Vývoj mzdy 2021 [online]. [cit. 2022-02-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2021>

BusinessInfo.cz. 2014. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Web BusinessInfo. [Online] Czech Trade, 7. březen 2014. [cit. 2021-08-23] Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vzdelavani-a-rozvoj-zamestnancu47797.html#!&chapter=1>.

BusinessInfo. 2017. Zaměstnanecké benefity a daně. Web BusinessInfo. [Online] Czech Trade, 15. srpen 2017. [cit. 2021-08-23] Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnanecke-benefity-a-dane-93526.html>.

BusinessVize. 2011. Cafeteria systém - odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. Web BusinessVize. [Online] Nitana s.r.o., 2011. [cit. 2021-8-13]. <Http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podlejejich-gusta>

Firemní školka [online]. [cit. 2021-8-17]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/firemni-skolka-pro-zamestnance>

Grafton Recruitment. Tradiční benefity netáhnou, zaměstnanci mají zájem o příspěvky na bydlení či osobního kouče [online]. 25. 9. 2017 [cit. 2021-07-10]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2017/tiskove-zpravy-2017/tradicni-benefity-netahnou-zamestnanci-maji-zajem-o-prispevky-na-bydleni-ci-osobniho-kouce>

Grafton Recruitment. TOP 3 benefity českých zaměstnanců: peníze, dovolená nad rámec zákona a flexibilita [online]. 18. 9. 2018 [cit. 2020-05-10]. Dostupné z:

<https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2018/tiskove-zpravy-2018/top-3-benefity-ceskych-zamestnancu-penize-dovolena-nad-ramec-zakona-a-flexibilita>

Grófová, Dana. 2018. Občerstvení ve firmě jako benefit: Co firmy nabízejí? Web VimVic. [Online] VimVic.cz, 14. březen 2018. [cit. 2021-08-23] <https://www.vimvic.cz/clanek/obcerstveni-ve-firme-jako-benefit-co-firmy-nabizeji>.

Happymag. 2016. Švédsko oficiálně zavádí 6hodinovou pracovní dobu, lidé jsou šťastnější a produktivnější. Web Happymag. [Online] Happymag, 13. prosinec 2016. [cit. 2021-8-13] <https://happymag.cz/uspech/svedsko-oficialne-zavadi-6hodinovou-pracovni-dobu-lidejsou-statnejsi-produktivnejsi/>

HOVORKOVÁ, Kateřina. Test na covid-19 jako benefit. Firmy dávají do zdraví stále víc, musí ale vědět jak. Aktuálně.cz [online]. 13. 10. 2020 [cit. 2021-07-23]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/test-na-covid-19-jako-benefit-kdy-se-zamestnavatelum-vyplati/r~77b4c9140c9811ebb0f60cc47ab5f122/>

HRMAG. Netradiční benefity by ocenilo 9 z 10 zaměstnanců [online]. 26. 2. 2019 [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: <http://hrmag.cz/netradicni-benefity-by-ocenilo-9-z10-zamestnancu/>

iPodnikatel. 2011. Zdravotní benefity - podpora zdraví zaměstnanců. Web: iPodnikatel. [Online] iPodnikatel, 11. leden 2011. [Citace: 13. 08. 2021.] <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zdravotni-benefity-podpora-zdravizamestnancu.html>.

KarieraWeb. 2018. Mimořádná placená doba dovolené? Jedna z nejatraktivnějších zaměstnaneckých výhod. Web KarieraWeb. [Online] Economia a.s., 5. srpen 2018. [cit. 2021-8-13] <https://kariera.ihned.cz/c1-66209800-mimoradna-placena-doba-dovolenejedna-z-nejatraktivnejsich-zamestnaneckych-vyhod>

Jobfairs. 2018. TOP netradiční benefity. I u českých zaměstnavatelů. Web Jobfairs. [Online] Jobfairs, 31. leden 2018. [cit. 2021-8-13] <https://www.jobfairs.eu/magazin/topnetradicni-studijni-benefity-i-u-ceskych-zame>

Landwehrmann, Tereza. 2018. Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. Web epravo. [Online] epravo.cz, 22. únor 2018. [cit. 2021-08-23] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>.

ManpowerGroup. Dopad epidemie COVID-19 na business. Manpower [online]. 9. 6. 2020 [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: <https://www.manpower.cz/manpower/cs/dopad-epidemie-covid-19-na-business/>

Neomezená dovolená [online]. [cit. 2021-10-2]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/neomezena-dovolena-benefit-zdravotni-volno-honza-kluson.A210603_611073_podnikani_sov

NIDETZSKÝ, Tomáš a Radek ŠPICAR. Employee Benefits 2015, Zaměstnanecké benefity v době ekonomického optimismu. NN a Svaz průmyslu a dopravy. [online]. 25. 8. 2015 [cit. 2021-07-10]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/1378775-Svaz-prumyslu-a-dopravy-cr.html>

Plavčaniková, Andrea. 2018. Třináctý plat na konci roku aneb nejoblíbenější benefit. Web euro. [Online] Mladá fronta a.s., 18. prosinec 2018. [cit. 2021-08-23] <https://www.euro.cz/light/trinacty-plat-firemni-benefit-1433534>

Příspěvek na dopravu [online]. [cit. 2021-8-17]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/benefit/prispevek-na-dopravu>

Randstad. Průzkum: Firmy rozsáhle seškrtyly benefity zaměstnancům, některým i mzdu. BusinessInfo [online]. 28. 5. 2020 [cit. 2020-11-03]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/pruzkum-firmy-rozsahle-seskrtyly-benefityzamestnancum-nekterym-i-mzdu/>

STRAKULOVÁ, Zdeňka. Jaké nefinanční benefity chtějí zaměstnanci do 30let? A jaké benefity zajistí jejich loajalitu k zaměstnavateli. Data Servis. [online]. 26. 8. 2019 [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: <http://www.data-servis.eu/cs/ho-re-ca/benefity-promlade-zamestnance.html#.XrmbPmgzZ EZ>

Stravenkový paušál [online]. [cit. 2021-8-13]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/prehledne-co-prinasi-stravenkovy-pausal-39391>

Švidrnochová, Karolina. 2003. Pružná pracovní doba není holubník. Web iDNES. [Online] MAFRA a.s., 17. červenec 2003. [cit. 2021-08-23] https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/pruzna-pracovni-doba-neniholubnik.A_2003M165Z01A

Trexima. Benefity 2019, Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli [online]. 2019 [cit. 2021-07-22]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf

Zdravko Krstanov. 2019. Jak jsem chtěl zrušit neomezenou dovolenou a proč to byla chyba. Web Forbes. [Online] MediaRey, SE, 13. březen 2019. [cit. 2021-08-23] <https://www.forbes.cz/jak-jsem-chtel-zrusit-neomezenou-dovolenou-a-proc-to-byla-chyba/>

Seznam tabulek

Tabulka 1 Rozdělení odměn pro zaměstnance	14
Tabulka 2 Nejčastěji poskytované benefity rok 2010-2015	18
Tabulka 3 Státní příspěvek na penzijní připojištění.....	26
Tabulka 4 Účetní řešení – vlastní provozovna.....	35
Tabulka 5 Účetní řešení - stravenky	35
Tabulka 6 Účetní řešení - příspěvek na soukromé životní pojištění.....	36
Tabulka 7 Účetní řešení – občerstvení či nápoje na pracovišti.....	37
Tabulka 8 Účetní řešení – dopravné	37
Tabulka 9 Účetní řešení – příspěvky na kulturu a sport	38
Tabulka 10 Účetní řešení – faktura za kurz	39
Tabulka 12 Tržby podniku TUV a.s. za období 2017-2020	44
Tabulka 13 Stručný přehled Aktiv společnosti TUV a.s. za období 2017-2020	44
Tabulka 14 Stručný přehled Pasiv společnosti TUV a.s. za období 2017-2020.....	45
Tabulka 15 Přehled VZZ společnosti TUV a.s. v letech 2017-2020 - výnosy.....	46
Tabulka 16 Přehled VZZ společnosti TUV a.s. v letech 2017-2020 - náklady	47
Tabulka 17 Stávající systém benefitů ve společnosti TUV a.s.....	48
Tabulka 18 Vliv poskytnutí benefitu na odvody	55
Tabulka 19 Hodnocení benefitů zaměstnanců TUV a.s.	66

Seznam grafů

[Graf 1 Benefity pro rok 2019](#)

[Graf 2 Rozdělení pohlaví zaměstnanců TUV a.s.](#)

[Graf 3 Věkové složení zaměstnanců TUV a.s.](#)

[Graf 4 Nejvyšší dokončené vzdělání zaměstnanců TUV a.s.](#)

[Graf 5 – Dosažené vzdělání dle věkového rozdělení](#)

[Graf 6 Pozice zaměstnanců ve firmě TUV a.s.](#)

[Graf 7 Obsazení pracovních pozic ve firmě dle věkové struktury](#)

[Graf 8 Jak dlouho zaměstnanci působí ve firmě TUV a.s.](#)

[Graf 9 Počet let ve firmě dle věkové struktury](#)

[Graf 10 Motivace pracovníků k pracovnímu výkonu](#)

[Graf 11 Motivace pracovníků k pracovnímu výkonu dle věku](#)

[Graf 12 Spokojenost zaměstnanců s firmou TUV a.s.](#)

[Graf 13 Spokojenost ve firmě dle věkového rozložení](#)

[Graf 14 Informovanost o poskytovaných informacích o benefitech ve firmě TUV a.s.](#)

[Graf 15 Informovanost o poskytovaných informacích o benefitech dle věku](#)

[Graf 16 Spokojenost zaměstnanců s portfoliem poskytovaných benefitů ve firmě TUV a.s.](#)

[Graf 17 Spokojenost zaměstnanců s portfoliem benefitů dle věkové struktury](#)

[Graf 18 Důležitost poskytovaných benefitů ve firmě TUV a.s.](#)

[Graf 19 Důležitost poskytovaných benefitů dle věkového složení](#)

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

EU – Evropská Unie

a.s. – Akciová společnost

THP – technicko – hospodářský pracovník

HR – personální oddělení

8 Přílohy

DOTAZNÍK Zaměstnanecké benefity

Vážený respondente, vážená respondentko,

ráda bych Vás touto cestou chtěla požádat o spolupráci. Jsem studentkou České zemědělské univerzity v Praze a momentálně píšu diplomovou práci na téma Zaměstnanecké benefity z pohledu generací.

Nyní před sebou máte dotazník, který je anonymní a to, jak jste odpovídali, využiji při zpracování méj výše zmíněné diplomové práce. Dotazník se skládá z celkem dvanácti otázek. Některé otázky mají pouze jednu odpověď, u některých otázek je možné zaškrtnout více odpovědí. Při otázkách, kde je vynechaný volný prostor, je potřebné doplnit Váš názor. Předem děkuji za Váš čas.

1. Jakého jste pohlaví? **

Vyberte jednu odpověď

- Žena
- Muž

2. Do jaké věkové kategorie spadáte? **

Vyberte jednu odpověď

- § 26 a méně
- § 27 - 40
- § 41 - 55
- § 56 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? **

Vyberte jednu odpověď

- § Základní
- § Odborné
- § Středoškolské zakončené maturitou
- § Vysokoškolské

4. Na jaké pozici jste ve Vaší firmě zaměstnán/a? **

Vyberte jednu odpověď

- § THP (technicko-hospodářský pracovník)
- § Dělnická pozice

5. Jak dlouho ve firmě pracujete? **

Vyberte jednu odpověď

- § 1 rok a méně
- § déle než 1 rok a méně než 5 let
- § 5 let a více let

6. Co Vás v práci motivuje k vyššímu výkonu? **

Rozdělte celkem 100 bodů mezi dané možnosti dle vaší preference. 0- nejméně 100 nejvíce

- Rozdělte **100** bodů

Plat

Zaměstnanecké benefity

Možnost růstu

Kolektiv

Seberealizace

7. Ohodnoťte, prosím, poskytované benefity podle toho, jak Vás, jak jsou pro Vás důležité. **

Rozdělte celkem 100 bodů mezi dané možnosti dle vaší preference. 0- nejméně 100- nejvíce, anebo 0 - tento benefit mi zaměstnavatel neposkytuje

- Rozdělte **100** bodů

Odměna dosažení provozního zisku

13. plat

Cafeteria systém

Pět týdnů dovolené

Příspěvek na stravné

Výhodný mobilní tarif

Narozeniny

Příspěvek na penzijní pojištění

Multisport karta

Sick days

Firemní akce

Odměna za odpracované roky

Zdravotní péče

Ovoce a zelenina na pracovišti

Jazykové kurzy
Služební automobil
Home office
Pružná pracovní doba
Dopravné
Příspěvek za přesčas

8. Jste ve firmě spokojený/á? **

Vyberte jednu odpověď

- Jednoznačně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Jednoznačně ne

9. Myslíte si, že jste o poskytovaných benefitech dostatečně informovaný/á? **

Vyberte jednu odpověď

- Jednoznačně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Jednoznačně ne

10. Jste spokojený/á s portfoliem poskytovaných benefitů? **

Vyberte jednu odpověď

- Jednoznačně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Jednoznačně ne

11. Bylo pro Vás při výběru zaměstnání rozhodující, jaké benefity jsou zaměstnancům poskytovány? **

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

12. Existuje benefit, který Vaše firma nenabízí a uvítal/a byste ho? Jaký? **

- Napište jedno nebo více slov....

- 500