

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Zaměstnanecké benefity ve firmách a trend jejich vývoje

Bc. Veronika Šírová

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Veronika Šírová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Litoměřice

Název práce

Zaměstnanecské benefity ve firmách a trend jejich vývoje

Název anglicky

Employee benefits in companies and the trend of their development

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnanecských 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 zaměstnanecských 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 zaměstnanecských 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

zaměstnanecké benefity, odměňování, práce z domova, systém kafetérie, motivace, mzda

Doporučené zdroje informací

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

BĚLOHLÁVEK, F. *Jak vést a motivovat lidi.* Brno: Computer Press, 2008. ISBN 978-80-251-2235-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů.* V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

FOOT, M. – HOOK, C. – GALVAS, M. *Personalistika.* Praha: Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-515-6.

KOČIANOVÁ, R. *Personální řízení : východiska a vývoj.* Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.

KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách.* Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

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

LUSSIER, R N. – HENDON, J R. *Human resource management : functions, applications, and skill development.* Los Angeles ; London ; New Delhi ; Singapore ; Washington DC ; Melbourne: Sage, 2019. ISBN 978-1-5443-3131-7.

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 23. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zaměstnanecké benefity ve firmách 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 31. 3. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Jitce Šiškové, Ph. D. za cenné rady při psaní této diplomové práce a společnosti GasNet, s.r.o. za poskytnutí materiálů a zaměstnancům, kteří byli velice ochotní při vyplňování dotazníkového šetření.

Zaměstnanecké benefity ve firmách a trend jejich vývoje

Abstrakt

Tématem diplomové práce je odměňování zaměstnanců s konkrétním zaměřením na zaměstnanecké benefity a trend jejich vývoje v souvislosti s aktuální ekonomickou situací, která je ovlivněna pandemickou situací. Hlavním cílem diplomové práce je nalezení alternativních možností zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.

V teoretické části jsou charakterizovány základní pojmy odměňování zaměstnanců, systémy odměňování a zaměstnanecké benefity z daňového hlediska a jejich ukotvení v zákonech. Dále jsou popsány nejběžnější zaměstnanecké benefity a doplňkově problematika řízení lidských zdrojů.

V praktické části jsou aplikovány teoretická východiska pro výpočet mezd s poskytovanými benefity. Kromě toho jsou analyzovány zaměstnanecké benefity ve vybraném podniku a navrženy optimalizace benefitů dle výsledků dotazníkového šetření a řízených rozhovorů, kterého se účastnili zaměstnanci dané společnosti.

Výsledná navrhovaná doporučení budou sloužit jako podklad pro personální management společnosti pro zlepšení motivačního systému zaměstnanců v daném podniku.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, odměňování, sick days, práce z domova, stravenky, systém kafetérie, odměny, motivace, mzda, informovanost, personální řízení, řízení lidských zdrojů.

Employee benefits in companies and the trend of their development

Abstract

The topic of the diploma thesis is the remuneration of employees with a specific focus on employee benefits and the trend of their development in connection with the current economic situation, which is affected by the pandemic situation. The main goal of the diploma thesis is to find alternative possibilities of employee benefits in the selected company.

The theoretical part characterizes the basic concepts of employee remuneration, remuneration systems and employee benefits from a tax point of view and their anchoring in laws. The most common employee benefits and concepts in terms of human resource management are also described.

In the practical part, the theoretical basis for calculating wages with the benefits provided are applied. Furthermore, employee benefits in the selected company and proposed optimization of benefits are analysed according to the results of a questionnaire survey and controlled interviews, which were attended by employees of the company.

The resulting proposed recommendations will serve as a basis for the company's personnel management to improve the motivation system of employees in the company

Keywords: rewarding, sick days, home office, meal vouchers, cafeteria system, motivation, salary, employee benefits, rewards, information, personnel management, human resources management.

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Odměňování zaměstnanců	15
3.1.1 Systém odměňování.....	16
3.1.2 Legislativní ukotvení odměňování zaměstnanců.....	17
3.2 Vybrané účetní případy odměňování zaměstnanců.....	18
3.3 Zaměstnanecké benefity	23
3.3.1 Funkce zaměstnaneckých benefitů	23
3.3.2 Vývoj zaměstnaneckých benefitů	24
3.3.3 Zaměstnanecké benefity v období koronaviru.....	27
3.3.4 Zaměstnanecké benefity v zahraničí.....	29
3.3.5 Zaměstnanecké benefity z hlediska daní	30
3.3.6 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona	33
3.3.7 Členění zaměstnaneckých benefitů v ČR	33
3.3.8 Vybrané zaměstnanecké benefity	34
3.3.9 Cafeterie systém.....	37
3.4 Uplatnění zaměstnaneckých benefitů.....	37
4 Vlastní práce	40
4.1 Výpočet mzdy s poskytovaným benefitem	40
4.2 Účtování zaměstnaneckých benefitů.....	41
4.3 Představení společnosti	44
4.3.1 Ekonomická charakteristika společností.....	45
4.3.2 Odměňování zaměstnanců společnosti GasNet	46
4.4 Poskytované zaměstnanecké benefity	48
4.4.1 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	48
4.4.2 Stravné	49
4.4.3 Dovolená nad rámec, sick days, placené pracovní volno	49
4.4.4 Služební notebook, mobilní telefon a telefonní tarif	50
4.4.5 Cafeteria systém.....	51
4.5 Podpora zaměstnanců při pandemii Covid-19	52
4.6 Dotazníkové šetření.....	52
4.6.1 Spokojenost a postoj zaměstnanců k zaměstnaneckým benefitům.....	53
4.6.2 Identifikace respondentů.....	60

4.7	Rozhovor se zaměstnanci	62
5	Výsledky a diskuse	65
5.1	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření	65
5.2	Navrhovaná doporučení	66
6	Závěr.....	71
7	Seznam použitých zdrojů.....	73
Přílohy	78

Seznam obrázků

Obrázek 1 Systém odměňování zaměstnanců.....	17
Obrázek 2 Opatření společností v koronavirové době.....	27
Obrázek 3 účtování příspěvku na penzijní připojištění	42
Obrázek 4 účtování příspěvku z FKSP	43
Obrázek 5 účtování příspěvku na vzdělávání zaměstnance.....	43
Obrázek 6 účtování stravenek.....	44

Seznam tabulek

Tabulka 1 Výpočet mzdy v roce 2020 v Kč	19
Tabulka 2 Výpočet mzdy v roce 2021 v Kč	20
Tabulka 3 Účtování mzdy zaměstnancům	22
Tabulka 4 Nabídka zaměstnaneckých výhod v letech 2010–2015.....	25
Tabulka 5 Shrnutí vybraných zaměstnaneckých benefitů z hlediska daní	31
Tabulka 6 Výpočet úspory nákladů pro zaměstnavatele: zvýšení mzdy vs. benefitní příspěvek.....	40
Tabulka 7 Výpočet úspory pro zaměstnance: zvýšení mzdy vs. benefitní příspěvek.....	41
Tabulka 8 Porovnání ekonomických údajů společnosti GasNet a GasNet Služby v roce 2020	45
Tabulka 9 hodnotící škála variabilní mzdy.....	47
Tabulka 10 Stávající benefity na navrhované změny	67
Tabulka 11 Návrh benefitů podle délky pracovního poměru	69

Seznam grafů

Graf 1 Otázka č. 1 Kolik let pracujete ve společnosti GasNet?.....	53
Graf 2 Otázka č. 2: Víte, kde naleznete potřebné informace o poskytovaných benefitech?.....	54
Graf 3 Otázka č. 3: Jaké z níže uvedených zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společností GasNet využíváte?	55
Graf 4 Otázka č. 4: V jaké oblasti nejvíce využíváte peněžní budget v Cafeterii?	56
Graf 5 Otázka č. 5: Jak hodnotíte nabídku nabízených benefitů společnosti?	56
Graf 6 Otázka č. 6: Který benefit vnímáte jako zbytečný či méně atraktivní?.....	57
Graf 7 Otázka č. 7: Kdyby byla možnost výběru dalších zaměstnaneckých benefitů, jaké byste preferoval/a?.....	58
Graf 8 Otázka č. 8: Pokud by zaměstnavatel nabídnul zvýšení mzdy o 3 000 Kč či zvýšení hodnoty benefitů o 3 000 Kč, co byste si vybral/a?.....	59
Graf 9 Otázka č. 9: Měla by mít délka pracovního poměru vliv na zvýšení portfolia zaměstnaneckých benefitů?	59
Graf 10 Otázka č. 10: Pokud by zaměstnavatel zrušil část benefitů byl by to pro Vás důvod k odchodu ze společnosti?	60
Graf 11 Otázka 11: Jaké je Vaše pohlaví?.....	61
Graf 12 Otázka č. 12: Jaký je Váš věk?.....	61
Graf 13 Otázka č. 13: Struktura zaměstnanců podle vzdělání	62

1 Úvod

Lidský kapitál vnímají autoři personalistických a manažerských publikací jako jeden z nejdůležitějších, které může podnik vlastnit, a proto je důležité mu věnovat dostatečnou pozornost. Dala by se stanovit jednoduchá rovnice a to ta, že pokud jsou spokojeni zaměstnanci, tak je spokojeno i vedení společnosti.

Zaměstnavatelé mají v dnešní době vzhledem k nízké nezaměstnanosti problém nejen získat spolehlivé a kvalifikované zaměstnance, ale také si je udržet. Důležitým klíčem je správně nastavený motivační systém, který by měl vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům. Aby jej společnosti správně nastavili je nezbytná pravidelná zpětná vazba od zaměstnanců. Díky tomu lze předejít ztrátám z řad zaměstnanců či do budoucna upravit motivační strukturu tak, aby kopírovala určité aktuální trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

Zaměstnanecké výhody (benefity) se stávají běžným nástrojem na pracovním trhu, a tak si lze všimnout, že u každé nabídky práce je vypsáno mnoho zaměstnaneckých benefitů. Leckdy se zaměstnavatelé předhánějí v zajímavějších nabídkách, což vede k rozhodnutí dané osoby shánějící zaměstnání mezi jednotlivými nabídkami práce. Tento nástroj konkurenčního boje může být velice přínosný, pokud je s ním nakládáno v souladu s daňovými úsporami.

Cílem této práce je zanalyzovat aktuální strukturu zaměstnaneckých benefitů a jejich vnímání zaměstnanci vybrané společnosti pomocí dotazníkového šetření a řízených rozhovorů se zaměstnanci.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem závěrečné diplomové práce je vyhodnocení aktuálních zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu, jejich trend vývoje a změny v preferencích. Dále spokojenost zaměstnanců ve vybrané jednotce na základě vyhodnoceného dotazníkového šetření, ze kterého jsou navrženy optimální změny, které berou v potaz aktuální situaci zaměstnavatele i zaměstnanců. Na modelových příkladech výpočtu čisté mzdy bude komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance a nákladové dopady na zaměstnavatele.

2.2 Metodika

Rešeršní část diplomové práce je zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů, které jsou zaměřeny na determinaci odměňování zaměstnanců, zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady a v neposlední řadě okrajově na řízení lidských zdrojů.

V praktické části diplomové práce jsou vytvořeny modelové příklady výpočtu čisté mzdy a jejich komparace s variantou daňově výhodných mzdových benefitů ze strany zaměstnance a nákladové dopady na zaměstnavatele. Dále jsou v praktické části nasimulovány vybrané účetní případy při účtování zaměstnaneckých benefitů.

Poté je představena vybraná účetní jednotka, její právní rozdělení a ekonomická charakteristika a předmět podnikání. Podrobně jsou rozebrány zaměstnanecké benefity, které společnost poskytuje zaměstnancům a také popsán systém odměňování, který je ve společnosti nastolen. Následuje popis toho, jak se společnost zachovala při počátku pandemie Covid-19 a jak se snažila pomoci svým zaměstnancům.

Na základě získaných obecných poznatků je provedeno online dotazníkové šetření se 13 otázkami ve vybrané účetní jednotce pro získání informací o zaměstnaneckých benefitech, jejich motivačních faktorech a spokojenosti zaměstnanců. Návratnost dotazníku byla 58 % a účastnilo se ho 1 404 respondentů z celkového počtu 2 411 zaměstnanců.

Dále byly provedeny řízené rozhovory s dvěma vybranými zaměstnanci společnosti, které jsou pouze doplňkovým nástrojem k dotazníkovému šetření. Dotazníkové šetření i rozhovory jsou statisticky vyhodnoceny pomocí grafů, získané údaje vzájemně komparovány a pomocí dedukce je následně zpracován návrh optimální struktury benefitů při zohlednění jejich trendu vývoje.

3 Teoretická východiska

Kapitola je rozdělena na několik částí. V první části je definice zaměstnaneckých benefitů, jejich členění a legislativní podmínky. Druhá část se okrajově zabývá řízením lidských zdrojů, rozlišení pojmů motivace, motiv a stimul a jak mít spokojené zaměstnance.

3.1 Odměňování zaměstnanců

„Odměňování zaměstnanců patří mezi základní principy pracovního práva a právní úprava odměňování je integrální součástí tohoto právního odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce“ (Bělina, 2017).

Odměňování zaměstnanců je velice důležitou personální činností nejen pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele. Je to jedna z nejstarších a nejzávažnějších činností v organizaci a nejedná se jen o mzdu či plat, ale také o procenta z tržeb, dodatečné odměny, povýšení či pochvaly (Koubek, 2015).

Řízení odměňování zaměstnanců je založeno na spojení elementárních cílů podniku s cíli organizačních jednotek a jednotlivých pracovníků a z provázaností cílů a pracovních výsledků pracovníků a jejich hodnocením, odměňováním a dalším rozvojem. Řízení a hodnocení výkonu by mělo vést k lepší komunikaci a vztahy mezi nadřízenými a zaměstnanci (Stýblo, 2003).

Odměnu, kterou zaměstnanec dostává je nejúčinnější tehdy, když následuje bezprostředně poté, co byl daný úkol splněn, proto jsou efektivnější např. měsíční odměny než odměny roční. Stejně jako odměny za přítomnost na pracovišti vyplácené měsíčně mají za důsledek menší míru absence než roční odměny. Pokud to však není možné podle strategických cílů podniku, je dobré zaměstnance minimálně pochválit bezprostředně po vykonání činnosti. Mnohdy manažeři tohoto slovního motivačního nástroje nevyžívají, protože se domnívají, že pro zaměstnance nemají žádnou velkou hodnotu a také proto, že si nejsou jisti, jak uznání pronést. Pochvala je důležitá i pokud zaměstnanec vykonal svůj úkol jen na půl správně. Např. větou „Děkuji za to, že jste úkol stihnul se stanoveným termínem. Některé části bude nutné upravit a změnit, aby byla plně v souladu se zadáním“ (Urban, 2012).

3. 1. 1 Systém odměňování

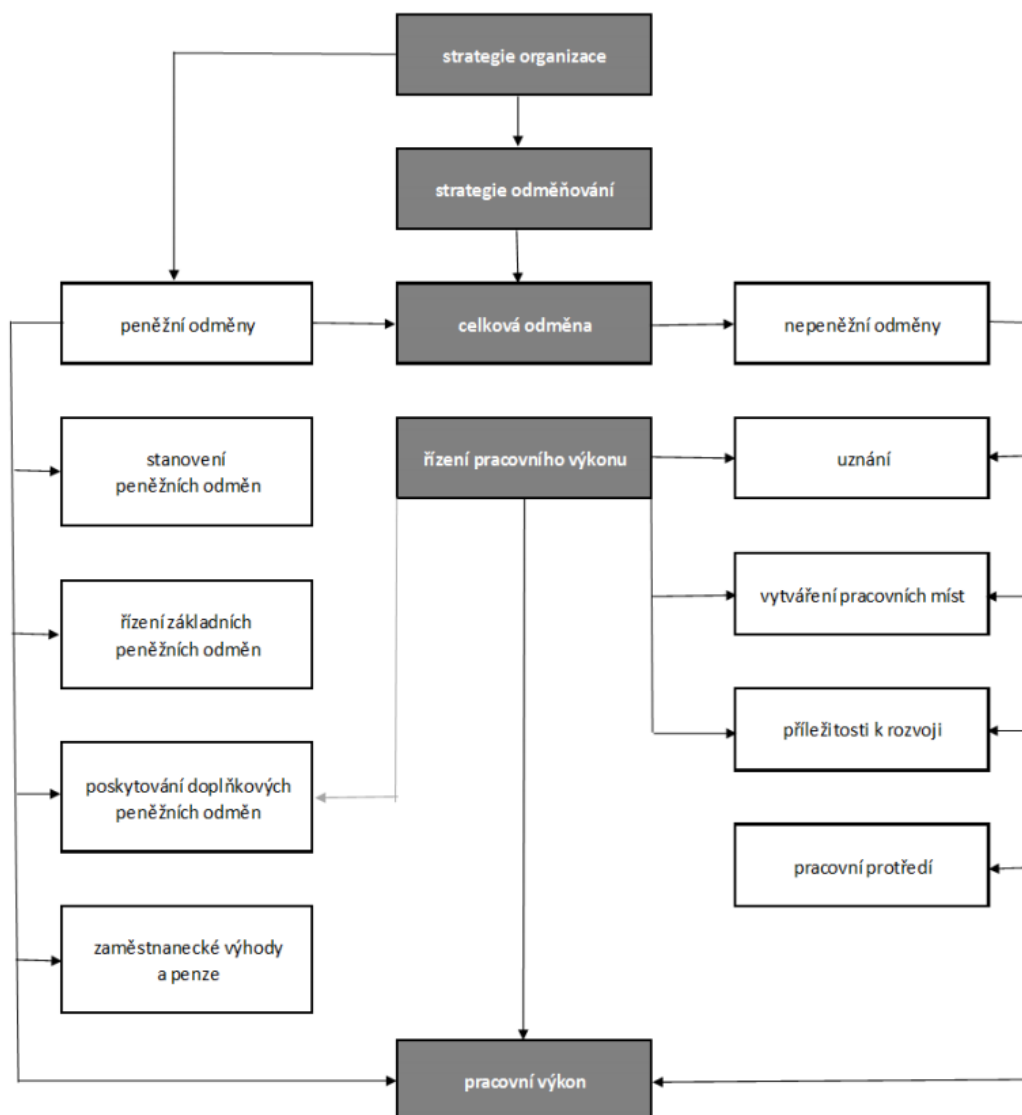
Systém odměňování je způsob či postup, který využívají zaměstnavatelé při sestavování platů a mezd zaměstnancům za jejich vykonanou práci. Stanovený systém by měl být spravedlivý a přiměřený k pracovním pozicím jednotlivých pracovníků a měl by motivovat k dlouhodobým výkonům (Koubek, 2003).

Dvořáková (2007) popisuje systém odměňování jako jeden z nástrojů managementu lidských zdrojů s cílem podpory prosazení firemní strategie a rozvoj firemní kultury. Dále by měl působit pozitivně na získávání a stabilizaci zaměstnanců a motivovat je k osobnímu rozvoji a vzdělávání. Před vytvořením systému odměňování musí organizace stanovit svou filozofii a strategii odměňování. Strategie v podstatě formuluje základní otázky, a to za co, komu kolik a jak platit, a proto je východiskem pro rozvoj mzdové politiky a řízení mezd. Systém odměňování ve větším podniku může mít charakter tarifního systému či systém zaručené mzdy a mzdových forem. V tarifním systému jsou zakotvena kritéria pro diferenciaci jednotlivých mzdových tarifů, které jsou závislé na složitosti vykonávané práce. Mzdové formy pomáhají dotvářet mzdu podle odvedeného výkonu jednotlivých pracovníků, pracovní skupiny či organizace.

Personální manažer by si měl projít současný systém odměňování a ujistit se, zda je na úrovni současného trhu. Měl by také zvážit, zda nepřidat peníze lidem, kteří jsou schopnější než ostatní a tzv. si je pojistit, aby nedošlo k fluktuaci těchto pracovníků (Tracy, 2001).

Armstrong (2015) ve své publikaci znázorňuje systém odměňování jako vzájemně provázané procesy a postupy, které mají za cíl zajistit, aby bylo odměňování řízeno ve prospěch nejen organizace, ale i lidí, kterých se tento systém bezprostředně týká. Dle níže uvedeného obrázku č. 1 musí strategie odměňování korespondovat se strategií organizace, ze kterých vychází celková odměna. Mezi hlavní složky strategie odměňování patří peněžní a nepeněžní odměny, které se kombinují, aby bylo dosaženo systému celkové odměny a ta koreluje s pracovním výkonem, který je ovlivněn řízením pracovního výkonu.

Obrázek 1 Systém odměňování zaměstnanců



Zdroj: Armstrong (2015)

3. 1. 2 Legislativní ukotvení odměňování zaměstnanců

V České republice je odměňování zaměstnanců upraveno několika zákony a nařízeními. Jedná se o Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce dále o Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (Brůha, 2007).

Mzda

Mzdu zpravidla vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci každý měsíc za vykonanou práci, kterou provádí na základě uzavřeného pracovně právního vztahu se svým zaměstnavatelem, jehož hlavním cílem je dosažení zisku. Výše mzdy, další ujednání a podmínky práce jsou stanoveny před nástupem do zaměstnání, nejpozději v den nástupu do zaměstnání.

Plat

Plat je oproti mzdě vyplácen zaměstnancům, kteří mají pracovně právní vztah u zaměstnavatele, který je součástí veřejné správy či ve veřejných službách. Zaměstnavatel svou činnost nevykonává s cílem dosažení zisku, ale je financován z velké části z veřejných zdrojů (Armstrong, 2002). Výpočet je u mzdy i u platu stejný.

V institucích, kde jsou zaměstnanci odměňováni platem, je platový systém daný mimo zákoník práce také příslušných nařízením vlády vydaným k provedení zákona o státní službě. Do roku 2003 se používal dvanácti třídni systém, od roku 2004 se používá šestnáctitřídni. Jednotliví zaměstnanci se zařazují do jednotlivých platových tříd podle druhu práce a kvalifikačních předpokladů. V platových třídách je dále 12 platových stupňů, podle délky započitatelné praxe s odstupňovanou výší platu (Bělina, 2017).

Pohyblivé složky mzdy

Mezi pohyblivé složky mzdy patří prémie, výkonnostní odměny, mimořádné odměny či osobní ohodnocení. Prémie stanovuje zaměstnavatel před počátkem období, ve kterém bude výsledky práce zaměstnance sledovat a zaměstnanec s tím musí být seznámen. Výkonnostní odměna většinou podléhá mírnějšímu režimu než u prémie. Odměna je často vyplácena po určitém časovém intervalu, např. kvartálně či pololetně. Mimořádné odměny se poskytují za zvláštní pracovní úsilí zaměstnance. Osobní ohodnocení se používá ke zrušení systému odměňování tam, kde je uplatněna časová forma mzdy (Bělina, 2017).

3.2 Vybrané účetní případy odměňování zaměstnanců

Valná většina firem využívá příslušné účetní programy, nicméně i tak je důležitá znalost principu výpočtu. Při výpočtu mzdy či platu je důležité vycházet z aktuálních předpisů a zákonů upravujících mzdovou oblast. Mezi ty nejdůležitější patří zákon

č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nejnovější změnou je zrušení superhrubé mzdy, ke které došlo 1. 1. 2021 a navýšení slevy na poplatníka, pokud zaměstnanec podepsal u svého zaměstnavatele dokument Prohlášení poplatníka. Do roku 2020 byla sleva na dani 2 070 Kč, v roce 2021 je sleva 2 320 Kč.

Tabulka 1 Výpočet mzdy v roce 2020 v Kč

Hrubá mzda	25 000
Sociální pojištění za zaměstnavatele (25 %)	6 250
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9 %)	2 250
Sociální pojištění za zaměstnance (6,5 %)	1 625
Zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	1 125
Superhrubá mzda	33 500
Záloha na daň z příjmu FO	5 025
Sleva na dani: poplatník (2 070 Kč)	
Záloha na daň z příjmu FO po slevách	2 955
Mzda k výplatě (25 000 – 1 625 – 1 125 – 2 955)	19 295

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce č. 1 je výpočet před zrušením superhrubé mzdy, v tabulce č. 2 je výpočet mzdy, který je aktuální v roce 2021. V obou výpočtech je vycházeno z hrubé mzdy 25 000 Kč, zaměstnanec podepsal Prohlášení poplatníka, jiné slevy na dani neuplatňuje. Z výpočtu vyplývá, že si zaměstnanci s hrubou mzdou ve výši 25 000 Kč přilepší v roce 2021 o více než 1 500 Kč. Základ daně pro výpočet nákladů zaměstnavatele za zaměstnance vychází z hrubé mzdy nikoliv ze superhrubé mzdy, jako v předchozím výpočtu.

Tabulka 2 Výpočet mzdy v roce 2021 v Kč

Hrubá mzda	25 000
Sociální pojištění za zaměstnavatele (25 %)	6 250
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9 %)	2 250
Sociální pojištění za zaměstnance (6,5 %)	1 625
Zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	1 125
Záloha na daň z příjmu FO (15 %)	3 750
Sleva na dani: poplatník (2 320 Kč)	
Záloha na daň z příjmu FO po slevách	1 430
Mzda k výplatě (25 000 – 1 625 – 1 125 – 1 430)	20 820

Zdroj: vlastní zpracování

Při poskytování mezd zaměstnancům platí určitá zákonem stanovená pravidla, jedná se především o zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, o nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů. Jedním ze základních pravidel je přiznat a vyplatit zaměstnanci stanovený druh a výši mzdy. Pokud zaměstnavatel poskytuje jiné mzdové požitky, které jsou nad rámcem výše uvedených zákonů musí je začlenit do ustanovení kolektivní smlouvy či vnitropodnikových mzdových předpisů (Vyhýbal, 2001).

Splatnost mzdy je vždy stanovena po vykonání práce, většinou tedy zpětně za kalendářní měsíc. Termín výplaty mzdy je sjednán v kolektivní smlouvě a pokud není, tak zaměstnavatel stanoví pevný pravidelný termín. Mzda se zaokrouhluje vždy směrem nahoru na celé koruny. Zaměstnavatel má dále povinnost srážet ze mzdy položky stanovené zákonem či položky, na kterých se dohodl se zaměstnancem. Jedná se o zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení či srážky postížené výkonem rozhodnutí nařízeného soudem či správním orgánem (Vyhýbal, 2001).

Pro účtování hrubých mezd či platů se používá účtová třída 3 – zúčtovací vztahy, na kterém se sledují účetní jednotky vztahy vůči zaměstnancům a podle Skálové (2020) jsou v této třídě tyto účty:

- 331 – *Zaměstnanci* je využíván k účtování celkové mzdy zaměstnance a z této částky je zaměstnavatel povinen srážet zálohu na daň a částky na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem.
- 333 – *Ostatní závazky vůči zaměstnancům*, účet slouží např. k náhradě cestovních výdajů.
- 335 – *Pohledávky za zaměstnanci* tento účet slouží k účtování poskytnutých záloh na cestovní výdaje či pohledávky vztahující se ke škodám a mankům.
- 336 – *Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění*, který je určen pro pohledávky a závazky souvztažnými k institucím sociálního pojištění a zdravotním pojišťovnám.
- 366 – *Závazky vůči společníkům ze závislé činnosti*, kam patří pohledávky ke společníkům společnosti a ručením omezeným, členům družstev a v komanditní společnosti pohledávky vůči komanditistům.

V níže uvedené tabulce č. 3 jsou uvedeny základní účetní operace v oblasti zúčtovacích vztahů se zaměstnanci v účetní jednotce ve sledovaném období. Účet 521, který se nazývá Mzdové náklady, je vždy na straně má dáti vůči účtu 331, který je na straně dal. Pojistné na sociálním zabezpečení společně se zdravotním pojištěním účtuje na má dáti na účet Zaměstnanci 331 vůči straně dal na 336. Pro zálohu na daň z příjmu fyzických osob je opět na straně má dáti účet zaměstnanci a na straně dal 342, který je nazýván Ostatní přímé daně. Pojistné na sociálním zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem je účtováno na má dáti nákladový účet 542 Zákonné sociální pojištění vůči účtu 336 na straně dal. Výplata daně se účtuje na dal buď na účet 221 – Bankovní účty či 211 – Pokladna, pokud je vyplácena v hotovosti. Na straně má dáti je účet 331, který se v tu chvíli vyrovná.

Tabulka 3 Účtování mzdy zaměstnancům

Číslo	Text	Částka	MD	D
1	Hrubá mzda	200 000	521	331
2	Pojistné na sociální zabezpečení (6,5 %)	13 000	331	336
3	Zdravotní pojištění (4,5 %)	9 000	331	336
4	Záloha na daň z příjmu FO ze závislé činnosti	19 800	331	342
5	Dávky nemocenské	6 800	336	331
6	Srážky ze mzdy	30 000	331	379
7	SP a ZP hrazené zaměstnavatelem	68 000	524	336
8	Výplata mezd na bankovní účet	135 000	331	221
9	Zjištěno manko v pokladně	6 000	569	211
10	Předpis manka v pokladně k náhradě	6 000	335	668
11	Úhrada manka v hotovosti	6 000	211	335
12	Poskytnuta záloha na služební cestu	3 500	335	211
13	Předložen cestovní účet	2 900	512	335
14	Vrácení zbytku zálohy	600	211	355

Zdroj: vlastní zpracování (Strouhal, 2014)

Ve vztahu k tabulce č. 3 je zpracováno schéma (obrázek č. 2) změn ve výsledovce a změny v rozvaze, výsledovka. Ve výsledovce se promítají náklady a výnosy. V tomto případě jsou na nákladové účty na straně má dáti účet 512 – Cestovné, 521 – Mzdové náklady, 524 – Zákonné sociální pojištění a 569 – Manka a škody na finančním majetku. Výnosový účet je jen jeden a to 668 – Ostatní finanční výnosy.

Rozvaha sleduje změny mezi aktivy a pasivy. Na straně má dáti, jsou účty 211 – Pokladna a 221 – Bankovní účty. Na straně dal je účet 710 – účet zisků a ztrát, částka kopíruje částku na straně dal ve výsledovce. Jelikož se jedná o ztrátu, tak je na straně dal částka s mínusem. Dále účet 336 – Zúčtování s institucemi SZ a ZP, 342 – Ost. přímé daně a 379 – Jiné závazky.

3.3 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány organizacemi zaměstnancům za to, že pro ni pracují a ve většině případech nezáleží na jejich výkonu. Některé výhody musí zaměstnanec přijmout bez výjimky a jiné si může vybrat dle svého uvážení. Organizace by se měla zajímat o to, které benefity zaměstnanci preferují a které nikoliv. Pokud tak bude jednat, budou mít zaměstnanecké výhody pozitivní dopad na motivování zaměstnanců a jejich spokojenost (Koubek, 2007).

Cílem zaměstnaneckých výhod je poskytnutí kvalitního a konkurenceschopného balíčku celkových odměň, jenž mají umožnit získání a udržení kvalitních pracovníků. Dále mají uspokojovat osobní potřeby zaměstnanců, posilovat vědomí závazku pracovníků vůči organizaci a pro některé pracovníky daňově zvýhodněný způsob odměny (Armstrong, 2002).

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů je třeba se vyvarovat jednostranných opatření. Díky komunikaci se zaměstnanci a pravidelnými průzkumy uvnitř organizace se zaměstnavatel vyvaruje investování do benefitů, které zaměstnanci nedokážou ocenit a nebudou je motivovat. V praxi ne všechny podniky poskytující zaměstnanecké výhody provádí tyto průzkumy, což vede k neefektivnímu využívání prostředků ke spokojenosti zaměstnanců (Brůha, 2007).

Na trhu práce se lze setkat s nespočtem zaměstnaneckých benefitů. V průběhu let došlo k jistým změnám preferencí zaměstnanců, a tak vznikají nové benefity, které jsou trendem v zahraničí, a naopak zanikají ty, o které zaměstnanci nejeví takový zájem. Škály zaměstnaneckých benefitů se dotkla také pandemie koronaviru, se kterou se svět vypořádává od počátku roku 2020 a také probíhající ekonomická krize, díky které bude více podniků opatrněji zacházet s investováním do motivace zaměstnanců (Brůha, 2007).

3.3.1 Funkce zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity stoupají na oblibě a disponují několika funkcemi. Benefity jsou doplňkovým druhem odměny poskytované zaměstnavatelem a obecně veškeré odměny mají motivační funkci. Dobrá motivace vede k vyšším výkonům, zlepšení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a v neposlední řadě ke spokojenosti pracovníků (Pelc, 2011). Základním kamenem pro motivaci je motiv. Motiv lze charakterizovat jako vnitřní hnací sílu, která má prioritně dispoziční charakter, ale může zůstat i jako

nenaplněná touha nebo představa. V dnešní psychologii je motiv chápán jako vnitřní síla objektu. Vnější síla, která na subjekt působí se nazývá incentiva a může mít podobu výzvy, požadavku či sankce (Dvořáková, 2007).

Pracovní motivací je přístup jednotlivce (zaměstnance) k pracovní činnosti a jeho ochoty pracovat. V této oblasti jsou nejvíce zkoumány motivy, které vedou k volbě určité profese. Rozlišují se motivy přímé (vnitřní nebo intrinsické) a nepřímé (vnější nebo extrinsické). Mezi přímé motivy se řadí např. potřeba kontaktu s ostatními lidmi, seberealizace či touha po moci. Nepřímé se vztahují k uspokojování jiných potřeb prostřednictvím práce např. mzda, potřeba jistoty či potřeba uplatnění se (Tureckiová, 2004).

Další funkcí je rovnováha mezi soukromým a pracovním životem. V dřívějších dobách byl klasický model ženy na mateřské dovolené s dítětem a muže v zaměstnání, který živil rodinu a obstarával finance. Tento model již dnešní doba tolik neumožňuje. Roste počet žen, které krátce po narození dítěte nastupují zpět do zaměstnání buď na plný či na částečný úvazek a roste také křivka rozvodovosti a matek samoživitelek (Matlák, 2015). Tato funkce je spojená nejčastěji s prací z domova, flexibilní pracovní dobou či příspěvkem zaměstnavatele na jesle či školku.

Funkce úsporná je jak na straně zaměstnance, tak i na straně dodavatele, jelikož zaměstnanecké benefity jsou upraveny mimo jiné zákonem o dani z příjmu a některé benefity jsou osvobozeny od daně z příjmu a nevstupují do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. U zaměstnavatele je možnost zahrnutí benefitů do nákladů, které vede ke snížení daňového základu. Nejedná se ale pouze o úsporu finanční. Pokud zaměstnavatel poskytuje práci z domova neboli home office, tak šetří zaměstnancům i čas, který by jinak strávili na cestě do práce a z práce.

3.3.2 Vývoj zaměstnaneckých benefitů

Počátky zaměstnaneckých benefitů sahají až do období 2. světové války, kdy v USA nebyl dostatek zaměstnanců a podniky musely nové zaměstnance lákat na jiné věci než na vyšší plat, jelikož vláda zakázala zvyšování platů. Podniky tak např. za své zaměstnance platily lékařskou péči nebo životní pojištění. Prvním průkopníkem v ČR byl Tomáš Baťa, který zavedl Baťovu školu práce, kde mohli zaměstnanci zvyšovat svou kvalifikaci či nechal postavit domky pro své zaměstnance (Veselá, 2017).

Společnost NN ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR realizovala během let 2010 až 2015 průzkum týkající se zaměstnaneckých benefitů, jehož se zúčastnilo 110 společností z ČR. Společnosti nabízí v průměru 12 benefitů a platí pravidlo, že čím větší společnost tím více poskytovaných benefitů. Menší společnosti poskytují průměrně 9 benefitů a velké podniky až 13, jelikož ve větších firmách jsou rozmanitější pracovní pozice. Počet nabízených benefitů souvisí také s ekonomickou spokojeností společností. Podniky, které v průzkumu zhodnotily svou situaci jako velmi dobrou, poskytují i 13 druhů benefitů.

Tabulka 4 Nabídka zaměstnaneckých výhod v letech 2010–2015

Zaměstnanecké benefity	Procento poskytujících firem					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mobilní telefon	80 %	84 %	75 %	87 %	89 %	88 %
Vzdělávání	70 %	78 %	82 %	85 %	81 %	83 %
Lékařské prohlídky	-	-	-	75 %	78 %	77 %
Příspěvek na PP *	60 %	71 %	74 %	68 %	68 %	77 %
Služební automobil	75 %	80 %	75 %	76 %	74 %	73 %
Stravenky	75 %	68 %	81 %	82 %	74 %	72 %
Dary/jednorázové odměny	57 %	64 %	64 %	71 %	71 %	66 %
Příspěvek na ŽP **	39 %	54 %	43 %	53 %	49 %	60 %
13. plat	32 %	37 %	37 %	39 %	39 %	47 %
Kultura	29 %	28 %	33 %	41 %	35 %	42 %
Zaměstnanecké půjčky	31 %	32 %	36 %	38 %	34 %	40 %
Zdraví (vitamíny, masáže,..)	24 %	31 %	35 %	36 %	39 %	36 %
Sport	33 %	32 %	39 %	40 %	42 %	35 %
Dny volna tzv. sick days	-	-	-	30 %	25 %	33 %
Očkování proti chřipce	24 %	28 %	25 %	35 %	27 %	31 %
Příspěvek na dovolenou	20 %	24 %	28 %	32 %	27 %	30 %
Flexi – poukázky	14 %	13 %	12 %	24 %	26 %	24 %
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14 %	20 %	15 %	22 %	20 %	14 %

* Příspěvek na penzijní připojištění, ** Příspěvek na životní pojištění

Zdroj: NN, 2015

Dlouhodobě nejčastějším benefitem je dle výše uvedené tabulky č. 4 služební mobilní telefon (v průměru během sledovaných let 83 % firem) a příspěvek na vzdělávání (v průměru 80 % firem). Tyto benefity patří mezi stabilní a již několik let se drží na předních místech. Největší meziroční růst je u příspěvku na životní pojištění, který mezi lety 2010 až 2015 vzrostl mezi zaměstnavateli o 21 % a společně s příspěvkem na penzijní připojištění patří mezi velmi oblíbené. Jediným benefitem, který má dlouhodobě stále rostoucí tendenci je 13. plat, který v roce 2015 poskytovalo 47 % společností. Mírně klesající tendenci poskytování má služební automobil, stravenky a příspěvek na dopravu, který je na poslední příčce žebříčku a poskytuje ho pouze 14 % zaměstnavatelů. V roce 2015 poskytovalo 24 % společností Flexi poukázky, které v některých případech nahrazují příspěvek na kulturu, vitamíny či sport, jelikož zaměstnavatelé nechávají volbu využití flexi poukázek na zaměstnancích a jejich preferencí. Sick days a lékařské prohlídky jsou evidovány až od průzkumu z roku 2013. Z průzkumu je také patrné, že v roce 2013 byli zaměstnavatelé nejštědrejší, v tomto roce téměř všechny benefity dosáhly vrcholu v procentech poskytování jednotlivých benefitů (NN, 2015).

Stravenky dostávalo v roce 2018 téměř polovina zaměstnanců v ČR, příspěvky na volnočasové aktivity 40 % zaměstnanců, ale každému 8. zaměstnanci není poskytnut žádný z benefitů. Tyto údaje jsou uvedeny v průzkumu z roku 2018, kterého se zúčastnilo 2 680 zaměstnanců. Zájem o poskytování stravenek projevilo 4 z 5 zaměstnanců, kteří je doposud nedostávají. Ti zaměstnanci, kteří stravenky mají, se stravují převážně většinu týdne v restauracích. Pokud by jim zaměstnavatel stravenky odebral, tak by ¼ z nich na obědy do restaurací chodit přestala a ostatní by to výrazně omezilo. Nejběžnější hodnota stravenek, kterou zaměstnavatelé poskytují je mezi 71–100 Kč (67 % zaměstnanců), na druhém místě je hodnota 51–70 Kč, kterou poskytuje 20 % zaměstnanců.

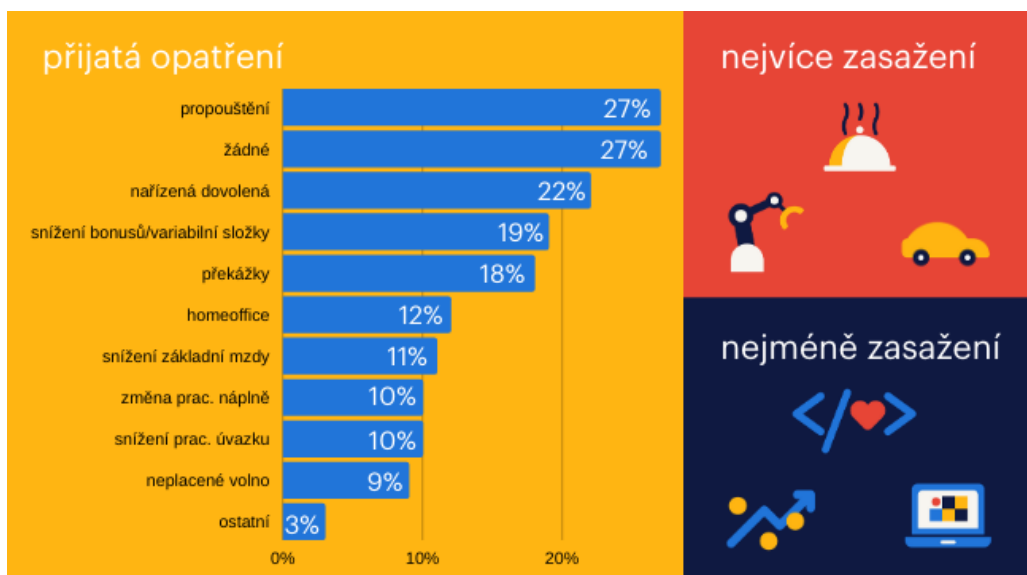
Podle průzkumu Společnosti pro řízení lidských zdrojů (SHRM) z roku 2019 rostou na popularitě zaměstnanecké benefity, které nebyly součástí typických balíčků zaměstnavatelů. Zdravotní výhody se od roku 2018 zvýšily o 20 % bez ohledu na velikosti podniku. Oproti tomu wellness benefity byly více rozšířené ve společnostech s více než 500 zaměstnanců ve srovnání s malými podniky. Dalším benefitem, u kterého roste trendová křivka je flexibilní pracovní doba. Občasnou práci z domova umožňuje 69 % zaměstnavatelů oproti 56 % v roce 2015. Pouze 15 % respondentů nabízí čtyřdenní pracovní týden a o tuto možnost pracovního týdne má zájem i více zaměstnanců. V roce

2019 uvedla CNBC, že dvě třetiny zaměstnanců by chtěla pracovat méně než 5 pracovních dní v týdnu. Tento benefit poskytuje společnost Microsoft v Japonsku a po zavedení se zvýšila produktivita zaměstnanců o 40 %. Dalším pozitivním přínosem bylo to, že společnost snížila své náklady na elektřinu o 23 % (California Choice, 2019).

3. 3. 3 Zaměstnanecké benefity v období koronaviru

Od roku 2020 se celý svět potýká s pandemií koronaviru, která zasáhla veškeré ekonomické odvětví a způsobila tak nemalé rány. V České republice museli zaměstnavatelé přistoupit k opatřením s cílem úspory nákladů a ve většině případů to byly úspory, které se týkaly zaměstnanců. Mnoho odvětví nemohlo mít funkční provozy a nemohla maximalizovat své zisky. Z průzkumu společnosti Randstad propustilo své zaměstnance skoro 30 % firem, jedna pětina firem nařídila zaměstnancům dovolenou, druhá pětina byla nucena snížit zaměstnancům bonusy a každá desátá společnost snížila základní mzdu. Ze všech respondentů pouze jedna čtvrtina nezavedla žádná opatření. Na níže uvedeném obrázku č. 2 jsou znázorněna jednotlivá přijatá opatření.

Obrázek 2 Opatření společností v koronavirové době



Zdroj: bussinesinfo.cz (2020)

Mnoho společností také změnilo své portfolio zaměstnaneckých benefitů v průběhu pandemie. Zaměstnavatelé se snaží zaměstnancům ulehčit práci z domova a přispívají tak např. na kancelářské vybavení či na účty za energii. Dále se na přední místa dostávají

benefity spojené se zdravím. Některé firmy nabízejí možnost online zdravotní a psychologické konzultace, terapie pro řešení těžkých životních situací nebo příspěvek na donáškové stravovací služby (Švejnová, 2021).

Průzkum realizovaný ve dvou vlnách před vypuknutím pandemie a po ukončení nouzového stavu v ČR, kterého se zúčastnilo 1 596 respondentů ukázal, jaké benefity jim zaměstnavatel poskytuje a které by preferovali. Nyní se zaměstnanci zajímají více o benefity, které se vztahují k jejich zdraví. Po ukončení nouzového stavu více respondentů tíhlo k benefitům jako jsou dny zdravotního volna či nadstandartní zdravotní péče, o kterou má zájem 65 % respondentů, ale jen 18 % jej může čerpat. U zaměstnanců vzrostl také zájem o dorovnání mzdy při zdravotní neschopnosti. Před pandemií požadovalo home office 40 % dotazovaných, tak poté to bylo pouze 27 % respondentů (Grafton recruitment, 2020).

Během pandemie se změnila také preference zaměstnanců po benefitech. Od roku 2020 se benefit home office mezi zaměstnanci, kteří byli nuceni pracovat z domova z důvodu koronavirových opatření, změnil z žádaného na obtěžující a unavující. Zaměstnancům chyběl kontakt s kolegy a celodenní online meetingy byly náročné, jejich pozornost nebyla taková, jako by se jednalo o osobní meeting a spousta zaměstnanců nedokázala oddělit pracovní život od soukromého. Roste také poptávka po služebních autech, jelikož cestování MHD s sebou nese určitá zdravotní rizika. Dále pak po prevenci a po nadstandartní zdravotní péči. Společnost Sodexo Benefits zajistila svým zaměstnancům službu Ulékaře.cz. Jedná se o webovou platformu, kde mohou pracovníci konzultovat různé zdravotní problémy s lékaři a případně se mohou objednat ke specialistovi. Nově se také objevují na pracovištích pro zaměstnance ovocné misky pro doplnění vitamínů (Jakešová, 2021).

Podle výpočtu Nizozemského Národního institutu pro rozpočtové informace stojí jeden den práce z domova zaměstnance 50 Kč. Pokud zaměstnanec pracuje na plný úvazek, tak se jedná o měsíční částku 1 050 Kč. Do této částky je započítávána spotřeba energií, amortizace kancelářské židle či stolu, ale i káva. V této částce nejsou zahrnuty náklady na telefon či internet, protože většina zaměstnanců vlastní firemní telefon s datovým tarifem. Jakýkoliv příspěvek na náklady spojené s prací z domova získává jen minimum pracovníků. Podle studie agentury Grafton obdrželo jednorázový příspěvek na energie pouze 8 % zaměstnanců. Vyúčtování je v praxi komplikované a je těžké

dokázat, jaké náklady byly pro pracovní a jaké pro soukromou potřebu. Některé společnosti poskytují paušální částku do 500 Kč. V ČR se ale pohybuje paušální částka pod hranicí odhadovaných nákladů (Veinbender, 2021).

3. 3. 4 Zaměstnanecké benefity v zahraničí

Jedním z běžných zaměstnaneckých benefitů je flexibilní forma práce, kterou v ČR využívá 79 % firem. Jedná se o klouzavou pracovní dobu, práce na částečný úvazek nebo home office. Tyto údaje vyplývají z dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 114 tuzemských podniků a 8 500 podniků z vybraných evropských zemí Rakouska, Belgie, Bulharska, Estonska, Lotyšska, Polska, Slovenska, Slovinska. Minimálně jednu flexibilní formu práce má 74 % podniků ze všech uvedených zemí a nejčastěji se jedná o klouzavou (pružnou) pracovní dobu. Největší nevýhodou je podle zaměstnavatelů, kteří flexibilní pracovní dobu nevyužívají, rozsáhlá změna v řízení lidských zdrojů. Ze všech zkoumaných zemí jich pouze 48 % uvedlo, že má dostatečné informace ohledně flexibilních forem práce. Mezi nejméně informované patří Polsko (25 %) a Bulharsko (32 %). Česká republika se zařadila na třetí místo s 64 % za Slovinskem (92 %) a Estonskem (75 %) (Mostýn, 2008).

V roce 2018 vyšlo z výsledků průzkumu Aon Benefit Survey, kterého se zúčastnilo více než tři sta českých a slovenských společností, že v České republice poskytuje benefity více než polovina zúčastněných firem, oproti tomu na Slovensku pouze 34 %. Velkým rozdílem je také počet firem poskytující sick days (osobní volno či volno na zotavenou). V ČR je to téměř 60 % společností, slovenských firem je to pouze 30 % (HRnews, 2018).

V Evropě se dělí zaměstnanecké benefity do tří skupin (Koubek, 2007):

- Výhody sociální povahy (důchody, životní pojištění, jesle či mateřské školky).
- Výhody, vztahující se k práci (stravování, výhodnější prodej produktů, hrazené vzdělávání).
- Výhody, které jsou spojené s postavením v organizaci (firemní automobily pro vedoucí zaměstnance, nároky na oděv, bezplatné bydlení, telefonní paušál atd.).

V USA patří kromě již výše zmíněných také ty, které jsou požadované celostátními zákony a předpisy jako příspěvek na nemocenské, sociální zabezpečení a zabezpečení v nezaměstnanosti. Výhody týkající se placení za neodpracovanou dobu (placená dovolená, svátky, dny pracovního klidu či placené přestávky). Netradičními zaměstnaneckými benefity jsou například úhrady za stěhování, odloučení od rodinných příslušníků či pojištění majetku a věcí pracovníků uložených na určených místech (Koubek, 2007). Celosvětová společnost Google poskytuje manželce či manželovi po smrti zaměstnance 50 % platu na 10 let. Pozůstalým dětem do 19 ti let věku 1 000 dolarů měsíčně a Spotify proplácí na žádost zaměstnankyň mražení jejich vajíček, pokud se rozhodnou odložit těhotenství, aby se soustředily na svou kariéru (Rabang, 2019).

Podle průzkumu, který sestavil Allen (2021) vyšlo najevo, jak hodně se propojil pracovní a soukromý život zaměstnancům v průběhu pandemie Covid-19. Mnoho pracujících matek muselo během této krize zůstat se svými dětmi doma a podle průzkumu bylo během posledního roku vytlačeno z americké pracovní síly téměř 3 mil. žen. Z pětiset dotazovaných odpovědělo téměř 98 % respondentů, že plánují nabídnout či rozšířit minimálně jednu zaměstnaneckou výhodu a upřednostnit příspěvky na péči o děti či seniory a také flexibilní pracovní dobu. Podle výzkumu péče o seniory bylo také zjištěno, že 83 % lidí hledalo během pandemie jiné možnosti péče o své starší blízké, nejčastěji se jednalo o přechod z pečovatelského domu na domácí péči.

3. 3. 5 Zaměstnanecké benefity z hlediska daní

Pokud je zaměstnanecká výhoda poskytnuta na vrub daňových nákladů zaměstnavatele, tak až na výjimky platí to, že se jedná o zdanitelný příjem na straně zaměstnance a ten se zpravidla zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Pokud se jedná o zaměstnaneckou výhodu, která je poskytnuta ze sociálního fondu na vrub nedaňových nákladů zaměstnavatele, tak jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně a nezapočítávají se do vyměřovacího základu. Patří sem příspěvky na rekreační, kulturní a vzdělávací zařízení (Brůha, 2007).

V níže uvedené tabulce č. 5 je shrnutí vybraných peněžních příspěvků či darů, jejich podmínky pro poskytnutí a provázanost na odvody daně z příjmů a výpočet vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Vyhláška o FKSP umožňuje poskytování jednorázových finančních výpomocí nejbližším příbuzným zaměstnanců při mimořádných životních událostech. Maximální hodnota sociální výpomoci je 15 000 Kč, pokud jde o případ živelní pohromy, ekologickou či průmyslovou havárii, kde byl vyhlášen nouzový stav, tak může výpomoc činit až 30 000 Kč. Do těchto dvou limitů je částka osvobozena od daně z příjmu a současně se nezapočítává do základu daně (Pelc, 2005).

Tabulka 5 Shrnutí vybraných zaměstnaneckých benefitů z hlediska daní

Plnění	Podmínky	Daň z příjmu	Soc. a zdrav. pojištění
Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým	do limitu 15 000 Kč (tíživá sociální situace) do limitu 30 000 Kč (živelní pohroma, havárie)	do limitu osvobozeno	do limitů neplatí se
Nepeněžní plnění formou užití zařízení	nepeněžní plnění bez limitu	osvobozeno	neplatí se
Nepeněžní plnění formou příspěvku na kulturní a sportovní akce	nepeněžní plnění bez limitu	osvobozeno	neplatí se
Nepeněžní plnění formou poskytnutí rekreace	do limitu 20 000 Kč	do limitu osvobozeno	do limitů neplatí se
Peněžní zvýhodnění v souvislosti s bezúročnými půjčkami na bytové účely	limity půjček 100 000 Kč a 1 000 000 Kč	při dodržení limitů osvobozeno	při dodržení limitů neplatí se
Bezúročné půjčky při tíživé finanční situaci	limity půjček 20 000 Kč a 200 000 Kč	při dodržení limitů osvobozeno	při dodržení limitů neplatí se
Sociální výpomoc při mimořádné situaci v důsledku živelné či průmyslové havárie	peněžní plnění do limitu 500 000 Kč v jednotlivých případech	do limitu osvobozeno	do limitu v jednotlivých případech neplatí se
Příplatky na stravování a nealkoholické nápoje	nepeněžní plnění bez limitu	osvobozeno bez limitu	neplatí se

Zdroj: vlastní zpracování (Pelc, 2005)

Mezi nejčastěji používaná osvobozená nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci patří zejména následující benefity:

- Příspěvek na stravován.
- Služby a zboží zdravotního charakteru (poukázky na vitamínové doplňky,...).
- Služby a zboží léčebného charakteru (lázeňské pobyty, masáže,...).
- Služby a zboží hygienického charakteru (manikúra, pedikúra, kosmetika,...).
- Služby obdobného charakteru.

Do služeb obdobného charakteru se řadí ostatní služby a zboží, které nelze zařadit do výše uvedených kategorií, ale stále jsou spojené se zdravotním, léčebným či hygienickým charakterem, lze sem zařadit např. rehabilitační a kondiční cvičení, prevence civilizačních onemocnění, obezity či programy na odvykání kouření a zdravou výživu. Veškerá tato plnění ze strany zaměstnavatele je pro zaměstnance osvobozena od daně z příjmu a nevstupuje do základu daně (Čupková Kolanová, 2018).

U poskytování příspěvků na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce jsou tyto příspěvky vždy osvobozeny od daně z příjmu a nevstupují do základu daně pro výpočet pojistného. Jedná se např. o pronájmy tělocvičných zařízení, hřišť, bazénů a vstupné do takovýchto zařízení. Osvobození od daně z příjmu je i při poskytování finančních příspěvků na rekreační pobyty a zájezdy v zahraničí i tuzemsku s limitem plnění 20 000 Kč ročně (Pelc, 2005).

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům na základě písemné smlouvy návratnou půjčku na pořízení domu, koupi bytu či na složení členského podílu na družstevní byt a také na provedení rekonstrukcí na již koupenou nemovitost. Lze poskytnout dvě i více půjček do celkové výše 100 000 Kč, pokud je zaměstnanec postižen živelnou pohromou, tak až do výše 1 000 000 Kč. Každá samostatná půjčka je splatná do deseti let od uzavření smlouvy (Pelc, 2005).

Stravování zaměstnanců je upraveno paragrafem 236 zákoníku práce. Stravování lze poskytovat ve vlastním zařízení či prostřednictvím jiných stravovacích subjektů (Brůha, 2007). Do konce roku 2020 bylo možné přispívat zaměstnancům na stravování pomocí stravenek. Od 1. 1. 2021 je možné poskytovat příspěvek přímo v peněžní formě tzv. stravenkový paušál. V praxi společnost v roce 2020 poskytovala zaměstnancům stravenky v hodnotě 100 Kč za odpracovanou směnu. Příspěvek zaměstnavatele 55 Kč je pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad a pro zaměstnance nedaňový příjem. Kdyby zaměstnavatel přispíval více než 55 % z hodnoty stravenky, tak by to byl pro

zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad, pro zaměstnance by zůstal nedaňovým příjmem. U stravenkového paušálu je maximální daňově optimální příspěvek 70 % horní hranice stravného. V roce 2021 je stanovena horní hranice na částku 108 Kč, tzn. že nejvýhodnější příspěvek pro zaměstnance je 75,60 Kč za odpracovanou směnu, jelikož zůstává nedaňovým příjmem. Do základu daně vstupuje částka nad limit 75,60 Kč. Pro zaměstnavatele je vždy daňově uznatelným nákladem (Hauzarová, 2021).

U nepeněžních darů je odvodový režim rozdělen podle hodnoty daru. Dary za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele (osobní pomoc při požáru, živelné události apod.), dary při pracovních výročí 20 let a každých dalších odpracovaných 5 let a životní výročí 50 let a dalších 5 let věku je osvobozena od daně z příjmu až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně. Pokud je splněn tento roční limit, tak poskytovaná plnění není součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení vyjma daru k životnímu jubileu. U darů při životních výročí 50 let a dalších pět let věku se vždy zahrnují do vyměřovacích základů, kromě životního jubilea 50 let věku. Dar při prvním odchodu do starobního důchodu není součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného bez ohledu na to, zda je či není osvobozen od daně z příjmu fyzických osob (Pelc, 2005).

3. 3. 6 Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona

V roce 1995 vznikla „Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb“, která nařizuje všem zaměstnavatelům veřejné správy mít zřízený speciální fond, za který nesou odpovědnost a rozhodují o rozdělení mezi jednotlivé zaměstnance. Finanční prostředky jsou tvořeny přidělem z ročního rozpočtu organizační složky státu. Tato vyhláška také upravuje, na co je možné přerozdělenou finanční částku poskytnout. Lze přispívat např. na vitaminové prostředky, očkování proti chřipce či encefalitidě, pokud tedy není hrazeno zdravotní pojišťovnou. Dále na pořízení vybavení pro zlepšení pracovních podmínek (ochranné pomůcky atd.) a také na kulturní, rekreační a rehabilitační činnosti (Vyhláška ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb č. 310/1995 Sb.).

3. 3. 7 Členění zaměstnaneckých benefitů v ČR

Co autor, to jiné členění zaměstnaneckých benefitů, např. Armstrong (2002) je ve své publikaci člení na:

- **Penzijní systémy:** jsou považovány za nejdůležitější zaměstnaneckou výhodu a patří sem např. příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance.
- **Osobní jistoty:** jsou výhody, které mají za cíl posílení osobní jistoty jak zaměstnance, tak i jeho rodiny. Jedná se o životní, úrazové či nemocenské pojištění.
- **Finanční výpomoc:** výhodné zaměstnanecké půjčky, případně pomoc při stěhování a slevy na služby a zboží, které podnik vyrábí či poskytuje.
- **Osobní potřeby:** u těchto benefitů se prolíná vztah mezi prací a domácími potřebami či povinnostmi, např. dovolená na zotavenou, sportovní poukázky či poukázky na rekreaci.
- **Podnikové automobily a benzín:** pro zaměstnance stále velmi oceňovaná výhoda i přesto, že je nyní výrazněji zdaňována.

Dále je možné benefity členit podle toho, kterým zaměstnancům jsou určené, jak např. uvádí Macháček (2008):

- Určené všem zaměstnancům firmy
- Určené pouze vybrané skupině osob
- Poskytované zaměstnancům individuálně

Valná většina zaměstnavatelů v ČR poskytuje svým zaměstnancům minimálně jeden zaměstnanecký benefit. Nejoblíbenějším benefitem je u zaměstnanců finanční. Jedná se o měsíční a čtvrtletní provize či tzv. 13. plat. Měsíční provize v současnosti dostává 43 % zaměstnanců v České republice. Jednorázové odměny, které jsou vypláceny na konci roku dostává 28 %. V roce 2018 bylo pouze 16 % zaměstnanců, kteří nedostávají finanční benefity (4H Production, 2018).

3.3.8 Vybrané zaměstnanecké benefity

V dnešní době má každý zaměstnavatel možnost stanovit si rozsah poskytovaných benefitů zaměstnancům dle svých představ. Na trhu existuje nepřeborné množství a typů odměn pro zaměstnance. Níže jsou vybrány nejčastější benefity, které jsou poskytovány v České republice.

Penzijní připojištění a životní pojištění

Velmi rozšířené plnění zaměstnavatele za zaměstnance je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvek na životní připojištění, které mimořádně zvýhodňuje zákon o daních z příjmu a zákon o pojistném na sociálním zabezpečení a zdravotní pojištění. Tento příspěvek je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob, pokud je vyplácen na účet zaměstnance u penzijního fondu a do limitu 5 % vyměřovacího základu zaměstnance v případě penzijního připojištění. U příspěvku na soukromé životní pojištění je limit 12 000 Kč za kalendářní rok (Pelc, 2005).

Dovolená navíc a sick days

Ze zákona mají zaměstnanci nárok na 4 týdny placené dovolené za odpracovaný rok. Stále častěji se ale zaměstnanci setkávají s jedním týdnem dovolené navíc. Od 1.1. 2021 novela zákona navíc přidává pět dnů placené dovolené pro zaměstnance, kteří se angažují jako vedoucí na akcích pro děti a mládež či táborech.

Sick days jsou dny placeného volna, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům, pokud potřebují krátkodobé volno (1–3 dny), z důvodu špatného zdravotního stavu či jiné indispozice. To neumožňuje zaměstnancům jít do práce, ale zároveň nejsou nuceni navštívit lékařskou pomoc. Důvod placeného volna nemusí zaměstnanci svému zaměstnavateli předkládat. Ročně zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům 3–5 dní sick days.

Příspěvek na rekreaci, sport a kulturu

V České republice je velkým trendem poskytování benefitů ve formě příspěvků na tuzemské a zahraniční dovolené či rekreace, dětské tábory a ozdravné pobyty. Sportovní benefity je možno rozdělit na aktivní a pasivní. K aktivním patří vstupenky do fitness center, plaveckých bazénů nebo pronájem tenisového kurtu. Do pasivních se řadí zejména vstupenky na sportovní utkání. Do poslední skupiny spadají příspěvky na kulturní akce např. lístky na divadelní představení nebo do kina (Brůha, 2007). Benefity tohoto charakteru může zaměstnavatel realizovat:

- Formou nepeněžního plnění
 - o Poskytování příspěvků na využívání kulturních a tělovýchovných zařízení

- Provozováním vlastních nebo pronajatých zařízení
 - Poskytování rekreačních poukazů
 - Pořádání kulturních a sportovních akcí
- Formou peněžních plnění
 - Kombinací obou forem plnění

Příspěvek na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění

Do této kategorie se řadí příspěvky na nákup vitamínových doplňků a příspěvek na očkování buď ve formě peněžitého či nepeněžitého plnění. U nákladů spojených s poskytováním nepeněžitých příspěvků na očkování a úhradu vitamínových doplňků je osvobozena daň z příjmu a taktéž se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného plnění. Zaměstnavatel si tyto částky nemůže zahrnout do daňových nákladů. Peněžní příspěvky na vitamíny a očkování jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem a zahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Zaměstnavatel si tyto položky může zahrnout do svých daňových nákladů (Brůha, 2007).

Benefity formou rehabilitací a nadstandardní zdravotní péče může být rovněž zaměstnancům poskytnuto formou peněžního a nepeněžního plnění. U nepeněžních plnění nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových nákladů, u peněžních plnění může zahrnout. Zdanění u zaměstnance je osvobozeno u nepeněžních plnění, u peněžních plnění jsou zdanitelným příjmem. Odvod pojistného na sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění se vždy v plném rozsahu zahrnují do základu pro výpočet pojistného jak u nepeněžních, tak u peněžních plnění (Brůha, 2007).

Poskytování služebního automobilu

Pokud zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo i pro soukromé účely, považuje zákon tuto skutečnost jako příjem zaměstnance ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý měsíc poskytnutí vozidla. Pro zaměstnance to znamená zdanitelný příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla. Pro zaměstnavatele jsou náklady na provoz vozidla daňovým výdajem. S tím souvisí i náklady na čerpání pohonných hmot. Pokud zaměstnanec hradí zaměstnavateli náklady spojené s užíváním vozidla při soukromých cestách, tak se nejedná o příjmy zaměstnance. O příjmy by se jednalo v případě, že by zaměstnanec neuhradil tyto náklady zaměstnavateli (Brůha, 2007).

3.3.9 Cafeterie systém

Tento systém poskytování zaměstnaneckých benefitů je v České republice poměrně nový. Zaměstnanci v zemích západní Evropy se s ním setkávají běžně již několik let, u nás se začal objevovat až v roce 2017. Jedná se o flexibilní systém, kde si každý zaměstnanec může vyměnit obdržené body od zaměstnavatele za finanční částku a využít jí dle vlastních potřeb, což je u velkých zaměstnavatelů, kde jsou zaměstnanci různých věkových skupin a s rozdílnými zájmy velká výhoda. Nevýhodou tohoto systému pro zaměstnavatele je velká administrativní náročnost, proto většina společností, která chce pro své zaměstnance cafeteria systém volí outsourcingové společnosti, které se na toto specializují (Dostál, 2017).

3.4 Uplatnění zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů úzce koreluje s řízením lidských zdrojů. Řízení lidských zdrojů se dá definovat mnoha možnými způsoby, např. Armstrong (2015) definuje řízení lidských zdrojů jako vše, co souvisí se zaměstnáváním a řízením lidí v organizaci. Jedná se o činnosti, které souvisejí se strategickým řízením lidských zdrojů, řízením lidského kapitálu, společenské odpovědnosti podniků, řízením znalostí a v neposlední řadě odměňování zaměstnanců nebo např. pracovních vztahů a péče o zaměstnance. Řízení lidských zdrojů se opírá o základní vědy jako jsou sociologie, psychologie či sociální psychologii. Ve zjednodušené charakteristice se jedná o promyšlený proces řízení zaměstnanců, kteří se podílejí na stanovených cílech organizace.

Firemní úspěšnost v rámci konkurence a hospodářství má veliký vliv právě správné fungování lidských faktorů. Také proto je cílem řízení lidských zdrojů jak z kvalitativního hlediska, tak z kvantitativního (věk, kvalifikační či profesní struktura). Do kvalitativního patří především výkon, sounáležitost či motivace (Kleibl, 2001).

Jádrem všech oblastí z celého řízení organizace je nejdůležitějším kapitálem ten lidský, neboť představuje pro podnik ten nejcennější a většinou i nejdražší kapitál, jelikož lidé uvádějí do pohybu ostatní zdroje a vymezují jejich využívání. Úspěšná organizace je taková, která si uvědomuje hodnoty a význam lidského kapitálu (Koubek, 2007).

Východiskem každého podniku by měl být v oblasti řízení lidských zdrojů či v personálním řízení soulad kvantitativních a kvalitativních potřeb všech zaměstnanců. Do kvantitativních potřeb se řadí počet zaměstnanců, věková a profesní skladba či získaný

kvalifikační stupeň. Kvantitativní zahrnují uspokojení z práce či motivaci k pracovním výkonům (Stýblo, 2003).

Pokud jsou lidé dobře motivovaní, tak uplatňují dobrovolné a pozitivní chování, tzn. snaží se vyvinout větší úsilí a udělat víc, než je po nich požadováno. Pokud jsou lidé motivováni sami od sebe, tak to znamená, že jdou správným směrem a sami chtějí dosáhnout toho čeho chtějí, nicméně dodatečná motivace posouvá tyto jedince k těm nejlepším možným výsledkům. Dodatečnou motivací se rozumí rozmanité odměny či kvalitní vedení (Armstrong, 2015).

V některých organizacích dochází k selhání motivace a zaměstnanci nepodávají výkony, které jsou od nich očekávány. Podle Urbana (2012) k tomu dochází v pěti případech:

- Zaměstnanci nevědí, jaké odměny či sankce jim vykonání či nevykonání zadané práce přinese, což je ve většině případů chyba nadřízeného, který pracovníkům správně nevysvětlil systém odměn a sankcí.
- Zaměstnanci za správné splnění úkolu žádnou odměnu nedostanou.
- Zaměstnanci jsou odměněni za to, že zadané úkoly nesplní.
- Zaměstnanci jsou trestáni za to, že zadané úkoly vykonávají správně.
- Zaměstnanci nejsou trestáni za to, že své úkoly neplní.

Plamínek (2011) objevil čtyři podmínky, které jsou do určité míry univerzální, jelikož univerzální motivace či stimuly, které by vyvolaly motivaci u všech lidí prakticky neexistují. Aby úkoly mohly motivovat, tak musí být pro vykonavatele srozumitelné a také splnitelné, měly by být pro vykonavatele přiměřeně obtížné a individuální, tzn. aby odpovídaly motivům konkrétního vykonavatele.

Je velice důležité nezaměňovat motivaci za manipulaci. Motivace bere v úvahu zájmy a potřeby motivovaného, avšak manipulace toto pomíjí či dokonce poškozuje. Je to stejný rozdíl jako mezi nepoctivostí a mravností. Mezi pojmy manipulace a motivace je etická propast. Stejný problém nastává i u vyjednávání. Lze brát v úvahu názor a zájmy protilehlé strany a vyjednat kompromis, anebo budou obě strany myslet pouze na sebe a budou bojovat o naplnění svých zájmů bez ohledu na cokoliv jiného. Ať již jde

o motivaci či manipulaci, tak se vyplatí volit zlaté pravidlo a to je, že úkoly by měly být přizpůsobeny lidem, ne lidi úkolům (Plamínek, 2011).

Podle Stýbla (2003) je pracovní výkonnost z velké části závislá na motivaci, a tak může každý manažer zlepšovat své schopnosti motivovat pracovníky, pokud bude v praxi dodržovat tyto doporučení:

- Držet se sjednaných standardů výkonnosti.
- Podávat informace zaměstnancům o všech změnách, které je mohou ovlivnit.
- Stát za svými zaměstnanci a podporovat jejich rozvoj.
- Respektovat taktní chování názory a jednání ostatních.

4 Vlastní práce

Čtvrtá kapitola diplomové práce se zabývá praktickou částí, kde jsou simulovány výpočty mezd s vybranými benefity a bez nich, účtování zaměstnaneckých benefitů a podrobné představení vybrané společnosti. Součástí praktické části je zpracování dotazníku, kterým je vyhodnocena aktuální spokojenost a informovanost zaměstnanců společnosti se zaměstnaneckými benefity a navržena řešení na zlepšení situace a efektivity.

4.1 Výpočet mzdy s poskytovaným benefitem

V níže uvedených příkladech je vypočítán rozdíl nákladovosti zaměstnavatele a čisté mzdy zaměstnance v souvislosti se zvýšením hrubé mzdy o 3 000 Kč a poskytnutím benefitního příspěvku rovněž ve výši 3 000 Kč. Pro zaměstnavatele je benefitní příspěvek daňově uznatelný náklad a pro zaměstnance se nezapočítává do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Tabulka 6 Výpočet úspory nákladů pro zaměstnavatele: zvýšení mzdy vs. benefitní příspěvek

Položka nákladů	Zvýšení hrubé mzdy	Benefitní příspěvek
Hrubá mzda	28 000 Kč	25 000 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	6 944 Kč	6 200 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	2 520 Kč	2 250 Kč
Benefit	-	3 000 Kč
Celkové náklady	37 464 Kč	36 450 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce č. 5 je vypočítaná nákladovost při zvýšení hrubé mzdy, kdy celkové náklady pro zaměstnavatele za jednoho zaměstnance jsou 37 464 Kč. Při výpočtu hrubé mzdy 25 000 Kč a benefitního příspěvku ve výši 3 000 Kč jsou celkové náklady 36 450 Kč. Z výpočtů je zřejmé, že je pro zaměstnavatele výhodnější poskytovat zaměstnancům benefitní příspěvek než zvyšovat hrubou mzdu. Úspora za jednoho zaměstnance je v tomto případě 1 014 Kč za měsíc. Pokud bychom kalkulovali se stejnými

podmínkami pro každého zaměstnance ve velké společnosti se dvěma tisíci zaměstnanci, jednalo by se o měsíční úsporu u všech zaměstnanců o více než 2 mil. Kč měsíčně.

Následující tabulka interpretuje zvýhodnění pro zaměstnance. První výpočet vychází z hrubé mzdy 28 000 Kč, kdy zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka. Čistá mzda je 23 040 Kč. Druhý sloupec počítá s hrubou mzdou 25 000 Kč a benefiálním příspěvkem 3 000 Kč, taktéž je počítáno se slevou na dani na poplatníka, čistá mzda je v tomto případě 23 820 Kč, což je o 780 Kč více než ve variantě zvýšení hrubé mzdy.

Pro zaměstnavatele i pro zaměstnance je výhodnější benefiální příspěvek ve výši 3 000 Kč než zvýšení hrubé mzdy o 3 000 Kč.

Tabulka 7 Výpočet úspory pro zaměstnance: zvýšení mzdy vs. benefiální příspěvek

Položka nákladů	Zvýšení hrubé mzdy	Benefiální příspěvek
Hrubá mzda	28 000 Kč	25 000 Kč
Záloha na daň po uplatnění slevy na poplatníka	1 880 Kč	1 430 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	1 820 Kč	1 625 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	1 260 Kč	1 125 Kč
Benefit	-	3 000 Kč
Čistá mzda	23 040 Kč	23 820 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

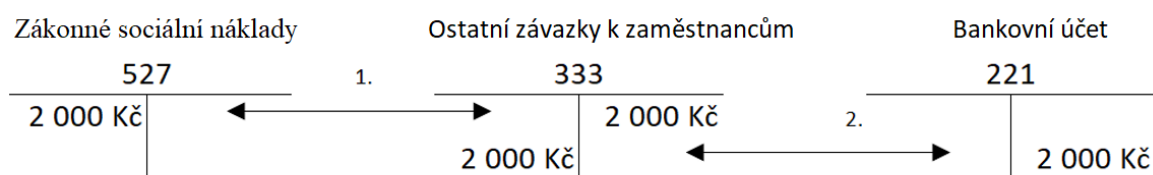
4.2 Účtování zaměstnaneckých benefitů

Účetnictví je obecně v České republice upraveno v první řadě Zákonem o účetnictví č. 563/1991 Sb., v druhé řadě je upraveno prováděcími vyhláškami, které doplňují a upravují Zákon o účetnictví a třetím stupněm jsou České účetní standardy, které vydává Ministerstvo financí České republiky. Účtování zaměstnaneckých benefitů musí dále také splňovat vyhlášku č. 114/2002 Sb. (popřípadě vyhlášku zákona č. 310/1995 Sb), o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Pro účely této práce jsou vybrány čtyři příklady účtování nejčastějších zaměstnaneckých benefitů a pomocí schémat znázornit to, jak vstupují do pohledávek vůči zaměstnancům, a hlavně také do závazků za zaměstnanci (Janáková, Mazancová, 2007).

Příklad č. 1 se týká jednoho z nejběžnějších zaměstnaneckých benefitů, a to příspěvek na penzijní připojištění, který je zpravidla vyplácen měsíčně. Pokud je tento finanční příspěvek do výše 24 000 Kč za rok, tak není předmětem daně z příjmu. Prvním krokem je předpis měsíčního pojistného ve výši 2 000 Kč a druhým krokem úhrada pojistného na účet.

Obrázek 3 účtování příspěvku na penzijní připojištění

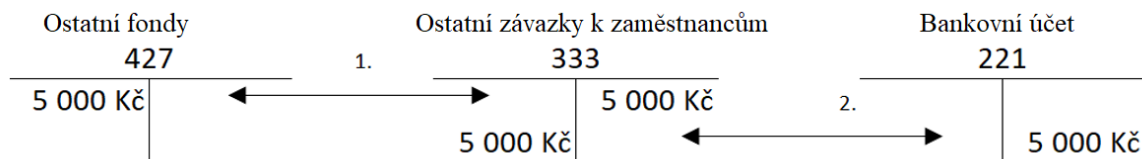


Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by zaměstnavatel vyplácel příspěvek na penzijní připojištění předem na další období např. za leden 2022 v prosinci 2021, musel by účtovat k 31.12. o tomto nákladu jako o nákladech příštích období, nákladový účet 527 – Zákonné sociální náklady by nahradil účet 381 na má dáti.

Příklad č. 2 simuluje poskytnutí benefitu z FKSP na úhradu sportovního pobytu v rámci odpočinku pro zaměstnance. Tento benefit opět nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného ani není předmětem z daně z příjmu. Prvním krokem je přepis poskytnutého benefitu vůči zaměstnanci a druhým krokem je vyplacení finančního prostředku na bankovní účet. Ostatní příspěvky z FKSP by se účtovaly stejným způsobem (úhrada rehabilitačních pomůcek, masáže, sportovní aktivity, nákup vitamínových doplňků).

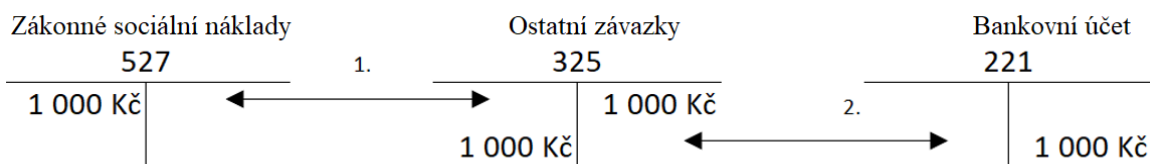
Obrázek 4 účtování příspěvku z FKSP



Zdroj: vlastní zpracování

Příklad č. 3 je příspěvek na odborný rozvoj zaměstnance. Pokud rozvoj souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, tak si jej zaměstnavatel může uplatnit jako daňové výdaje a zaměstnanci tento příspěvek nevstupuje do základu daně. První krok je dle níže uvedeného obrázku č. 9 předpis k úhradě odborného semináře a druhým krokem je úhrada na bankovní účet.

Obrázek 5 účtování příspěvku na vzdělávání zaměstnance



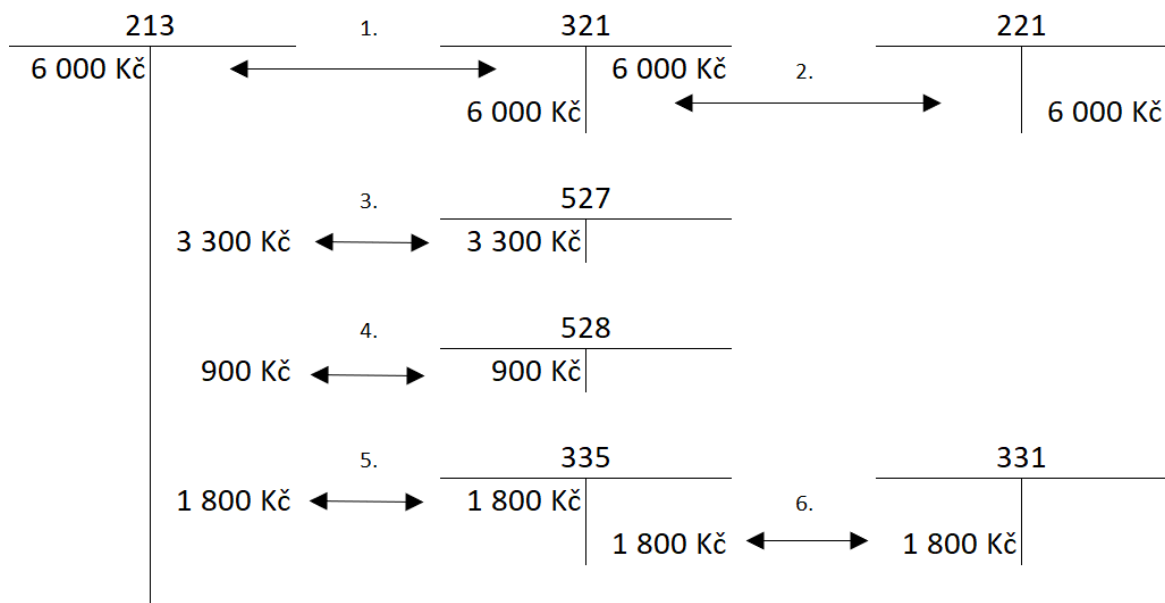
Zdroj: vlastní zpracování

Příklad č. 4 simuluje účtování stravenek zaměstnancům. Na níže uvedeném obrázku č. 10 symbolizuje bod č. 1 příjem faktury na nákup stravenek, účet 213 jsou ceny. Bod číslo 2 je úhrada faktury, z bankovního účtu, čímž se vyrovná účet dodavatelů. Dalšími body je rozúčtování stravenek při výdeji:

- bod č. 3 je 55% daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele
- bod č. 4 je 15% nedaňový náklad, který je nad rámec zákonného limitu
- bod č. 5 je zůstatková hodnota stravenky, kterou hradí zaměstnanec

Bodem č. 6 je srážka zaměstnanci ze mzdy, čímž se vyrovná účet pohledávek za zaměstnance.

Obrázek 6 účtování stravenek



Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Představení společnosti

Společnost Czech Grid Holding, a.s. je podnikatelskou entitou a její hlavní činností je provoz a správa dvou dceřiných společností, a to GasNet, s.r.o. (dále jen GasNet) a GasNet Služby, s.r.o. (dále jen GasNet Služby) Pro účely této diplomové práce budou data vycházet z interních dat obou společností dohromady.

Skupinu GasNet tvoří dvě propojené společnosti. Zatímco GasNet je provozovatelem plynárenské distribuční soustavy a je jejím majitelem, tak GasNet Služby zajišťují provoz a servis distribuční soustavy. Stoprocentním vlastníkem je konsorcium inverterů (Macquarie Infrastructure and Real Assets (MIRA), do kterého patří British Columbia Investment Management Corporation (BCI) a Allianz Capital Partners).

Společně jsou největším distributorem plynu v České republice, konkrétně vlastní 65 tisíc kilometrů plynovodů na 80 % území ČR vyjma Prahy a jižních Čech a celkem na jejich dodávky spoléhá 2,3 milionu lidí. Skupina GasNet zajišťuje, aby byl zemní plyn dodáván od různých obchodníků. Společnost má na trhu jedinečné postavení, a protože nevstupuje do konkurenčního boje, tak je její činnost regulována Energetickým regulačním úřadem.

V neregulované oblasti se zabývá výstavbou LNG plnicích stanic či servisu odorizačních stanic. Do října roku 2019 vlastnila společnost GasNet a GasNet Služby (v té době GridServices) společnost Innogy Grid Holding, která byla dceřinou společností RWE, a. s. Od října 2019 patří GasNet a GasNet Služby pod Czech Grid Holding, a.s. (interní informace, 2021).

4. 3. 1 Ekonomická charakteristika společností

Níže uvedené ekonomické informace jsou rozdělené podle dvou mateřských společností pro lepší orientaci. Obě společnosti s právní formou společnost s ručením omezeným podléhají auditu účetní závěrky, která je vykazována na konci roku, a to vždy k 31. prosinci.

Tabulka 8 Porovnání ekonomických údajů společnosti GasNet a GasNet Služby v roce 2020

Údaj	GasNet	GasNet Služby
Hospodářský výsledek	3 265 mil. Kč	1 037 mil. Kč
Čistý zisk	2 648 mil. Kč	837 mil. Kč
Tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb	14 840 mil. Kč	4 075 mil. Kč
Počet zaměstnanců	283	2 011
Průměrná měsíční mzda	73 950 Kč	40 448 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, výroční zpráva GasNet a GasNet Služby 2020

Dle výše uvedené tabulky č. 7 je značný rozdíl průměrné měsíční mzdě mezi společnostmi GasNet a GasNet Služby. Zaměstnanci spol. GasNet jsou zaměstnáni ve velké většině na pozicích v kanceláři a zajišťují ekonomickou a provozní část. Patří sem např. tyto organizační útvary: HR (personální), IT, Facility (BOZP, provoz a údržba), Asset Management (správa investic a cenných papírů), Finance a Controlling (finance a controlling), Accounting & Taxes (účetnictví a daně). V této společnosti je na vedoucích pozicích 40 zaměstnanců tj. 14 % z celkového počtu 283 zaměstnanců. Kvalifikační struktura podle ukončeného vzdělání k 31. 12. 2020 je rozdělena na SŠ, VOŠ a VŠ. Středoškolské vzdělání s maturitou mělo 32,5 % zaměstnanců, vyšší odborné 2,1 % a vysokoškolské ukončené vzdělání mělo 65,4 % zaměstnanců (interní informace, 2021).

Zaměstnanci GasNet Služby tvoří největší část provozních a servisních techniků plynárenské distribuční soustavy tzv. zaměstnanců v terénu. Pod tuto společnost spadají oddělení dispečinku, technických služeb, projektování plynovodů, provoz a údržba, oddělení speciálních technologií, realizace staveb a další. Vedoucích pozic je zde 239, tj. 12 % z celkového počtu a kvalifikační struktura je následující. Základní vzdělání má 0,3 % zaměstnanců, středoškolské ukončené výučním listem 39,3 %, středoškolské s maturitou 44,1 % a vysokoškolské 16,3 %. V porovnání s výše uvedeným odstavcem je značný rozdíl v kvalifikační struktuře v obou společnostech nejvíce procentuálního podílu zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Z tohoto důvodu byla průměrná měsíční mzda o 82 % vyšší ve spol. GasNet než ve druhé společnosti GasNet Služby (interní informace, 2021).

GasNet, s.r.o.

Společnost byla založena 2. června 2006 pod spisovou značkou C 23083/KSUL Krajského soudu v Ústí nad Labem se sídlem v Ústí nad Labem. Základní kapitál společnosti je 4,5 mld. Kč. Mezi hlavní předměty podnikání patří distribuce plynu, montáže, opravy a revize plynových zařízení, distribuce pohonných hmot či pronájem nemovitostí. Jednateli společnosti jsou Martin Gebauer, Thomas Merker a od března 2021 také Ing. Pavel Dočekal.

GasNet Služby, s.r.o.

Druhá dceřiná společnost byla založena 26. července 2007, tj. rok po založení společnosti GasNet. Sídlo společnosti je v Brně a základní kapitál činí 75 mil. Kč. Předmětem podnikání je projektová činnost ve výstavbě, montáže, opravy, revize a zkoušky plynových a elektrických zařízení. Statutárním orgánem jsou tři členové jednatele a to Ing, Pavel Káčer, Martin Gebauer a Thomas Merker a za společnost jednají dva jednatele společně.

4. 3. 2 Odměňování zaměstnanců společnosti GasNet

Fixní mzda

Fixní mzda má charakter zaručené mzdy, kterou společnost vyplácí nezávisle na celkových hospodářských výsledcích společnosti. Výši fixní měsíční mzdy stvrzuje zaměstnanec svým podpisem v dokumentu Mzdové podmínky při nástupu do společnosti GasNet nebo GasNet Služby a při veškerých úpravách mzdy.

Variabilní mzda

Variabilní mzda je stanovena procentní sazbou z měsíční fixní mzdy zaměstnance. Vyplácí se v měsíčním, čtvrtletním, půlročním či ročním intervalu v souladu se zařazením pozice zaměstnance do Job Chartu a s ohledem na plnění cílů a hodnocením výkonu přímým nadřízeným. Hodnoticí škála je rozdělena do pěti pásem. Přidělené procento je vyjádřením hodnocení výkonu a současně podkladem pro procentuální výši variabilní složky mzdy.

Tabulka 9 hodnoticí škála variabilní mzdy

Výkonová škála v %	0	60 a 80	100	110–130	140 a výše
Slovní popis	Neodpovídá požadavkům	Částečně odpovídá požadavkům	Odpovídá požadavkům	Překonává požadavky	Vysoce překonává požadavky

Zdroj: vlastní zpracování (GasNet, 2022)

Job Chart je moderní personální nástroj pro jednotnou strukturu pracovních pozic pro společnosti GasNet a GasNet Služby a umožňuje nastavit jednotné a přehledné nástroje a systémy, zejména pro spravedlivé nastavení jasných pravidel a návazné personální politiky v oblasti odměňování, motivace, rozvoje, či kariérního plánování. Job Chart dále zrychluje proces náborem nových lidí, vznik nových pracovních pozic a sjednocuje názvosloví. Dále dokáže zpřehlednit a zjednodušit systém pracovních pozic a rychleji zavádět jednotné personální procesy ve společnosti. Job Chart rozděluje pracovní pozice podle obdobného charakteru práce do jedné z 5 Job Chart rolí. Každá z uvedených Job Chart rolí v sobě zahrnuje několik úrovní, které se liší mírou odbornosti, požadovaných kvalifikací, zkušeností, složitostí řešených úkolů, míry samostatnosti rozhodování, pravomocí a odpovědností pracovní pozice. Ke každé roli, resp. úrovni, jsou definovány obecné popisy rolí sestavené podle typických aktivit a cílů vykonávaných činností. (GasNet, 2022).

Mzdové příplatky

Při stanovení podmínek a postupů při poskytování mzdových příplatků (např. příplatek za práci přesčas, za práci v noci, v den nepřetržitého odpočinku, ve svátek,

ve ztížených pracovních podmínkách apod.) a odměn (např. za pracovní pohotovost) se společnost řídí legislativou a zněním platné Kolektivní smlouvy.

Termín výplaty mzdy

Mzda je splatná vždy zpětně za uplynulý měsíc, a to do 11. dne následujícího kalendářního měsíce. Případně-li uvedený den na sobotu, neděli nebo svátek, zasílá zaměstnavatel mzdu na účet v nejbližší předchozí pracovní den.

4. 4 Poskytované zaměstnanecké benefity

Skupina GasNet si uvědomuje, že je zdravé respektovat pracovní soukromý i rodinný život, a proto svým zaměstnancům poskytuje nespočet běžných i nadstandardních zaměstnaneckých benefitů. Z běžných benefitů poskytuje společnost variabilní složku mzdy, příspěvek na stravování, 5 týdnů dovolené, flexibilní pracovní dobu, odměny k pracovním výročím či odchodu do důchodu a také společenské a kulturní akce pro zaměstnance.

Oproti trhu poskytuje také výjimečné a ojedinělé benefity. Mezi výjimečné se řadí až 5 dní osobního volna (sick days), příplatky za přesčas o víkendu a ve svátek než stanovuje zákon, výhodné zaměstnanecké telefonní tarify, volno se 100% náhradou mzdy při živelné události. Dále poskytuje zkrácenou pracovní dobu 7,5 hodiny denně, cafeterii ve výši 27 000 Kč (+ 3 000 Kč pro OZP) ročně, kapesné při zahraničních služebních cestách, příspěvek na pořízení mobilního telefonu, odstupné nad rámec zákona, plný nárok na cafeterii a příspěvek na rekvalifikaci, pokud z organizačních důvodů dojde k propuštění zaměstnance řadí společnost mezi ojedinělé benefity. V roce 2022 se zvýší odměna za pohotovost v pracovních dnech z 25 Kč na 26 Kč za hodinu, o víkendu a ve svátek pak z 25 Kč na 30 Kč za hodinu.

4. 4. 1 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Každý zaměstnanec má možnost využít roční příspěvek minimálně ve výši 12 000 Kč z balíčku cafeterie, a to buď na penzijní připojištění či na životní pojištění, případně si tento příspěvek mohou rozdělit podle své preference mezi obě varianty. Maximální výše čerpané částky na finanční benefity souhrnně na zaměstnance za doplňkové penzijní spoření a životní pojištění je 2 250 Kč měsíčně (resp. zaměstnanci se statutem OZP 2 500 Kč měsíčně). Je možné ji uplatnit od prvního dne pracovně-

právního vztahu, tzn. i ve zkušební době. Změnu v rozložení finančních benefitů je možné provést kdykoliv v průběhu celého kalendářního roku.

4. 4. 2 Stravné

Nový daňový balíček umožnil zaměstnavatelům od roku 2021 vyplácet příspěvek na stravné i peněžní formou. Dříve byly poskytovány stravenky v papírové verzi či e-stravenky. Společnost od 1. dubna 2021 poskytuje všem zaměstnancům, kteří odpracovali alespoň tři hodiny za jednu směnu příspěvek ve výši 71 Kč. Z příspěvku na stravování se neodvádí daň, a tak ji zaměstnanci dostanou v plné výši společně se mzdou. S peněžitým příspěvkem na stravování se ruší srážky ze mzdy ve výši 29 Kč za stravenku, které byly spojené s doplatkem do stokorunové hodnoty stravenky. Hlavní výhodou je to, že zaměstnanci nebudou muset řešit propadnutí stravenek či jejich využití v restauracích a prodejnách. Příspěvek na stravné je poskytován i zaměstnancům, kteří pracují z domova. Ročně si zaměstnanec přijde v průměru na 17 000 Kč na stravném. Peněžitý příspěvek na stravování stoupne v roce 2022 o 15,5 %, ze současných 71 Kč se zvýší na 82 Kč za jednu odpracovanou směnu. Tento benefit je poskytován všem zaměstnancům společnosti. Příspěvek je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem.

4. 4. 3 Dovolena nad rámec, sick days, placené pracovní volno

Společnost poskytuje zaměstnancům nad rámec zákoníku práce 5 týdnů dovolené v kalendářním roce a také až pět dní osobního volna tzv. sick days. V rozsahu 3 pracovních dnů, pokud zaměstnanec pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby a 2 pracovní dnů u zaměstnanců, kteří pracují v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a v nepřetržitém pracovním režimu. Další dva dny navíc dostanou zaměstnanci, kteří si z minulého roku převedli maximálně tolik hodin, které odpovídají jejich týdenní pracovní době. Osobní volno lze čerpat po půldnech a nevyčerpané volno si zaměstnanec nemůže převádět do následujícího kalendářního roku. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům také pracovní volno s náhradou mzdy v těchto případech (Kolektivní smlouva, 2020):

- Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení.
- Doprovod na nezbytně nutnou dobu (nejvýše 1 den) k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení.

- Narození dítěte, resp. pracovní volno pouze na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky do zdravotnického zařízení, při účasti u porodu se jedná o pracovní volno bez náhrady mzdy.
- Úmrtí v rozsahu jednoho až tří pracovních dní pracovního volna podle příbuzenského poměru.
- Pohřeb spoluzaměstnance (tyto zaměstnance určí zaměstnavatel).
- Svatba v rozsahu třech dní na vlastní svatbu a v rozsahu jednoho dne při účasti na svatbě rodinného příslušníka.
- Promoce v rozsahu jednoho dne na účast na vlastní promoci či na promoci manžela, rodiče nebo dítěte.
- Přestěhování v rozsahu dvou dnů, pokud se jedná o přistěhování v zájmu zaměstnavatele.
- Živelná událost na nezbytně nutnou dobu, pokud je zaměstnanci znemožněna cesta do zaměstnání.

4. 4. 4 Služební notebook, mobilní telefon a telefonní tarif

Služební notebook je poskytován všem zaměstnancům, u kterých to vyžaduje jejich pracovní náplň. Zaměstnanec obdrží při nástupu do zaměstnání po podepsání pracovní smlouvy notebook, který mu přiřadí IT oddělení. Nárok na výměnu zařízení má každý zaměstnanec jednou za pět let. Zařízení jsou evidována ve správě majetku a na konci každého kalendářního roku probíhá inventura těchto zařízení podle evidenčních čísel. Zaměstnanci mající služební notebook ho mohou využívat i k soukromým účelům, ale pouze v souladu s vnitropodnikovou směrnicí tzn. není možné stahovat jiné aplikace, než jsou dovolené a u některých webových stránek je zakázán přístup z důvodu bezpečnosti před kybernetickou hrozbou.

Všichni zaměstnanci společnosti mají po uplynutí zkušební doby možnost příspěvku na koupi služebního telefonu ve výši 3 600 Kč. Zaměstnanci si mohou vybrat ze široké škály mobilních telefonů všech dostupných značek přes společnost T-Mobile, která má pro společnost zvýhodněné cenové nabídky. Pokud si zaměstnanec vybere mobilní telefon dražší, než je výše příspěvku, tak je mu zbytková část strhnutá z následující mzdy. Telefon oproti notebooku není majetkem společnosti, ale zaměstnance. Nárok

na příspěvek na mobilní telefon je jednou za dva roky. K telefonům je vždy přidělen mobilní tarif, který má neomezené volání a SMS a 5 GB mobilních dat na měsíc. Kromě SIM karty do telefonu může každý zaměstnanec požádat také o druhou datovou SIM kartu, kterou lze využívat v notebooku, kapacita dat je rovněž 5 GB na měsíc. Pro zaměstnavatele je tento benefit uznatelným nákladem a zaměstnanci nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotním a sociálním pojištění ani pro odvod daně z příjmu.

4. 4. 5 Cafeteria systém

Každý zaměstnanec k 1. lednu každého kalendářního roku obdrží do svého benefičního portálu peněžní budget ve výši 27 000 Kč a z toho 12 000 Kč spadá do finančních benefitů viz. podkapitola č. 4. 4. 1. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění. Druhou část tj. 15 000 Kč mohou zaměstnanci využít na volnočasové aktivity. Společnost využívá outsourcingové společnosti Edenred CZ s.r.o., která funguje na webové platformě Cafeterie Benefits Café. Jedná se o elektronickou samoobsluhu, kde mohou zaměstnanci nakupovat benefity u více než 12 500 partnerů Edenred. Vyhledávání je možné buď podle kategorií, které je rozděleno na cestování, vzdělání, relax a krása, zážitky, zdraví, sport, kultura nebo podle platební metody karta Edenred Benefits, Edenred Multi, Edenred Academica či e-Ticket.

Karta Edenred Benefits je vystavena na jméno zaměstnance a je zabezpečena PIN kódem. Kartou lze platit za široké spektrum volnočasových aktivit prostřednictvím standardních platebních terminálů MasterCard ve vybraných provozovnách stejně jako běžnou platební kartou. Finanční prostředky si může zaměstnanec dobít pouze ve své cafeterii, které si po dobití již nelze převést zpět. Platnost karty je 3 roky a je vyznačena na její přední straně. Finanční prostředky na kartě mají platnost 2 roky od dobití. Edenred Multi je univerzální poukázka, kterou je možné uplatnit za široké spektrum aktivit: zdravý životní styl, rekreace, sport a kultura. Tyto poukázky si může zaměstnanec objednat ve své osobní cafeterii na jakoukoliv adresu a stejně tak poukázky Edenred Academica, které je možné využít k úhradě vzdělávacích kurzů či při nákupu knih. E-Ticket představuje elektronický typ poukázky, který je tvořen 6místným kódem a platí 6 měsíců od objednání a mohou s ní zaměstnanci platit u vybraných partnerských provozoven. Pokud je útrata vyšší, než hodnota e-Ticketu, doplatí zaměstnanec zbylou částku v hotovosti (Benefits Café, 2022).

4.5 Podpora zaměstnanců při pandemii Covid-19

Řada zaměstnanců byla nucena na začátku pandemie pracovat z domova, což s sebou neslo okamžitou schopnost ovládnutí online komunikačních nástrojů. Společnost začala pracovat na projektu Digitálních ambasadorů, kdy ve spolupráci s personálním oddělením sestavila tým 30 zaměstnanců z řad interních zaměstnanců, kteří se velmi rychle seznámili s vybranými nástroji MS 365 a tyto informace předávali dál do firmy. V roce 2020 proškolili digitální ambasadoři 40 % firmy včetně manažerů.

Cílem společnosti je udržet tento efektivní vzdělávací tým tvořený vlastními zaměstnanci a v dalších letech nabízet pravidelná školení či přednášky na různá digitální a technologická témata. Tímto způsobem přispívá k celkovému zefektivnění práce a celkové pružnosti firmy, což je směr, který určuje také firemní strategie společnosti.

Další prioritou společnosti během pandemie byla pomoc a podpora zaměstnanců. Zpětná vazba od zaměstnanců pomohla vedení společnosti přizpůsobit se měnícím se okolnostem a pochopit aktuální potřeby. K tomu pomohl nástroj na online průzkumy tzv. Arnold. Jde o konverzačního robota, který vede se zaměstnanci online rozhovor k aktuálním firemním tématům. Ptá se na názor, zjišťuje potřeby a dokáže předat důležité informace. Kromě řešení potřeb posílení techniky a digitálního rozvoje společnost nabídla také psychologickou podporu a webináře zaměřené na oblasti týkající se fyzického i duševního zdraví. V těchto aktivitách pokračovala společnost i v roce 2021. Těchto webinářů se pravidelně účastnilo přibližně 70 účastníků.

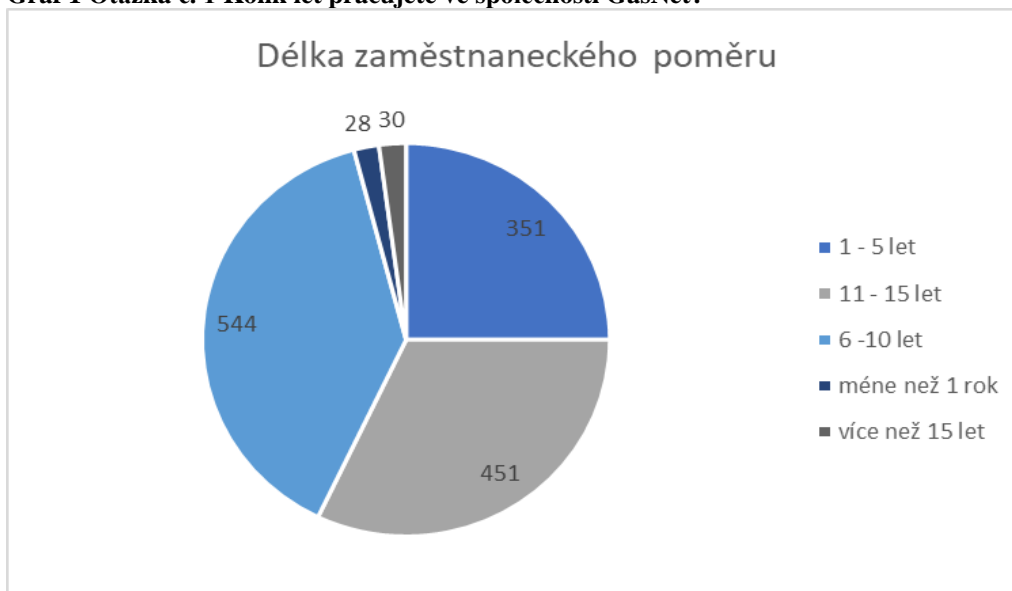
4.6 Dotazníkové šetření

Pro tuto diplomovou práci bylo ve spolupráci se zaměstnanci společnosti GasNet a GasNet Služby provedeno dotazníkové šetření týkající se zaměstnaneckých benefitů, jejich znalost možnosti využití benefitů a jejich spokojenost s nabízenými benefity. Dotazníkové šetření bylo prováňeno za pomoci online platformy docs.google.com. Po vytvoření online formuláře s danými otázkami byl dotazník odeslán e-mailem všem zaměstnancům společnosti skupiny GasNet. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 1 404 zaměstnanců z celkového počtu 2 411. Návratnost dotazníku byla 58 %. Dotazník obsahoval 13 otázek a z toho deset otázek se týkalo dané problematiky a tři otázky byly věnované identifikaci respondentů.

4. 6. 1 Spokojenost a postoj zaměstnanců k zaměstnaneckým benefitům

První položenou otázkou byla informace o délce zaměstnaneckého poměru. Odpověď byla rozdělena do pěti intervalů. Nejvíce zaměstnanců ve firmě pracuje 6–10 let a to 544 zaměstnanců, tj. necelých 39 % ze všech respondentů. Dalších 32 % zaměstnanců je ve společnosti 11–15 let. Třetí nejpočetnější skupinou je interval délky pracovního poměru 1–5 let, do kterého patří 25 % zaměstnanců. Méně, než jeden rok je zaměstnáno 2 % pracovníků a stejné procento patří zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni více než 15 let. Podle údajů z personálního oddělení byla fluktuace v roce 2021 pouze 2,3 %, což odpovídá tomu, že nejvíce zaměstnanců je podle dotazníkového šetření společnosti zaměstnaných déle než 6 let. Ideální „zdravá“ fluktuace by se obecně měla pohybovat kolem 7 % (GasNet, 2021).

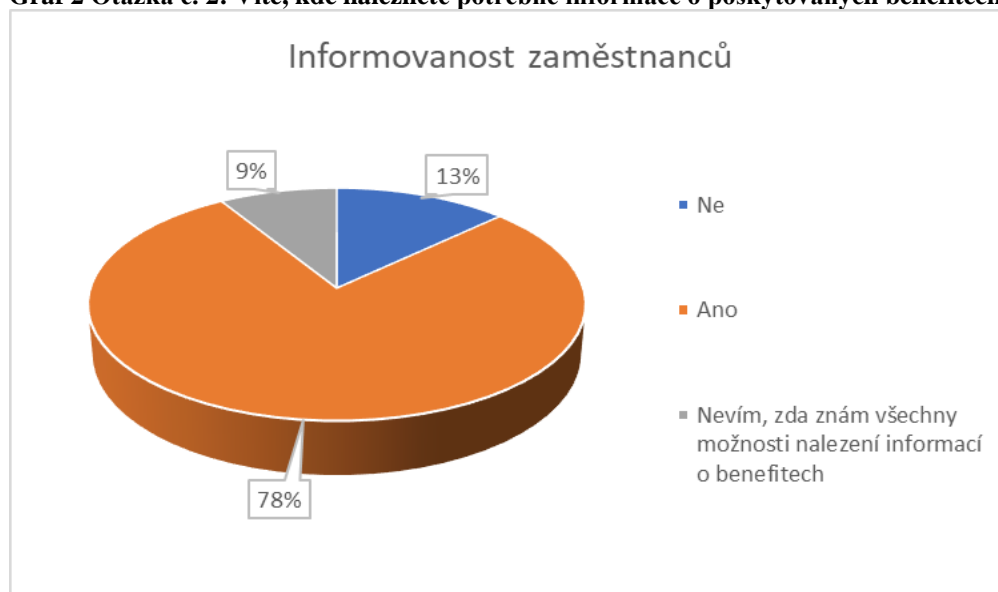
Graf 1 Otázka č. 1 Kolik let pracujete ve společnosti GasNet?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Další otázkou v dotazníku bylo, jestli jsou zaměstnanci informováni o tom, na jaké benefity mají nárok a kde naleznou všechny potřebné informace. Z celkového počtu respondentů odpovědělo 78 % zaměstnanců, že vědí, kde naleznou tyto informace, 13 % neví a 9 % neví, jestli vědí, kde se veškeré informace nachází. Z tohoto vyplývá, že 22 % zaměstnanců pravděpodobně nedostává veškeré informace od svého nadřízeného či se o tuto pracovní oblast až tolik nezajímá.

Graf 2 Otázka č. 2: Víte, kde naleznete potřebné informace o poskytovaných benefitech?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Třetí otázka se týkala využití zaměstnaneckých benefitů. Všichni dotazovaní odpověděli, že využívají cafeterii systém, služební notebook i služební telefon. Sick days ze všech dotazovaných nevyužívá pouze 6 zaměstnanců. Sick days nelze převést jako řádné dny dovolené a někteří zaměstnanci je pravděpodobně nemají v průběhu roku kdy vybrat.

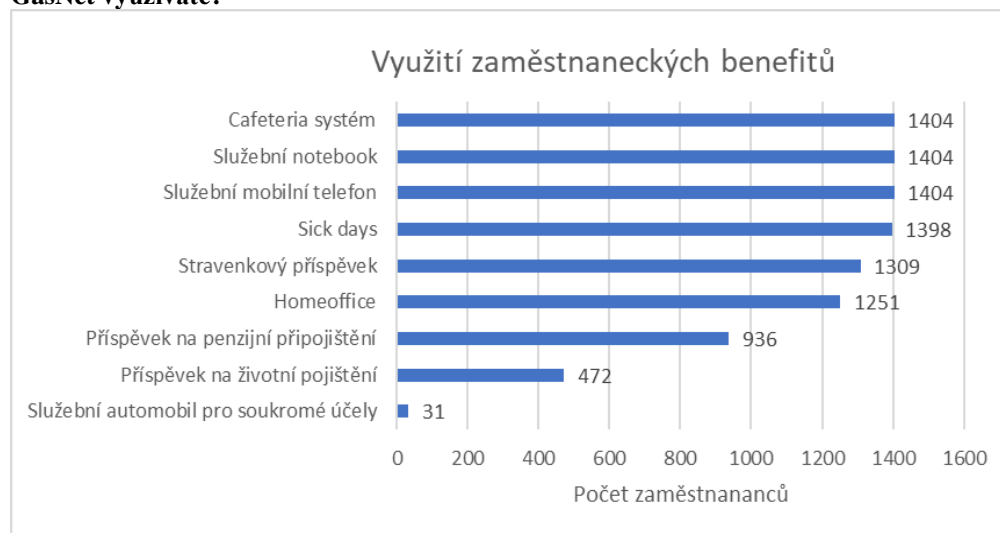
Necelá stovka zaměstnanců nevedla, že využívá stravenkový příspěvek, nicméně stravenkový příspěvek má každý zaměstnanec společnosti bez ohledu na pracovní pozici či odpracovaných letech. Se zrušením elektronických stravenek se pravděpodobně někteří zaměstnanci domnívají, že je nahradila částka navíc ke mzdě a neví, že se jedná o stravenkový příspěvek.

Home office využívá 1 251 zaměstnanců společnosti, to je téměř 90 % všech respondentů. Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnaní na pozici montér speciálních prací, či technik prací se zvýšeným nebezpečím pracují v terénu a není u nich možné pracovat z domova.

Pokud se jedná o finanční benefity, tak větší část respondentů využívá příspěvek na penzijní pojištění a to 936 respondentů, oproti tomu využívá příspěvek na životní pojištění 472 zaměstnanců, ze všech respondentů využívají 4 zaměstnanci finanční příspěvek na obě možnosti, tj. jak na penzijní připojištění, tak na životní pojištění.

Osobní automobil pro soukromé účely využívá pouze 31 zaměstnanců. Ve společnosti je evidováno celkem 1 695 aut a z toho 613 jich je na CNG. Z tohoto počtu je 42 aut manažerských, 52 benefitních, které mají zaměstnanci ke svým soukromým účelům, 232 služebních vozů, které využívají zaměstnanci pro pracovní cesty a 1 369 ostatních, což jsou vozy určené pro techniky, kteří jezdí každý den k pravidelným výjezdům či k nahlášeným unikům plynu. Ročně řidiči v GasNetu najezdí 23,5 mil. kilometrů, a proto se společnost snaží všechny zaměstnance proškolit na defenzivní jízdu, nyní je proškolen 35 % všech zaměstnanců. Plánováno je v roce 2022 proškolit všechny zaměstnance (GasNet, 2021).

Graf 3 Otázka č. 3: Jaké z níže uvedených zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společností GasNet využíváte?

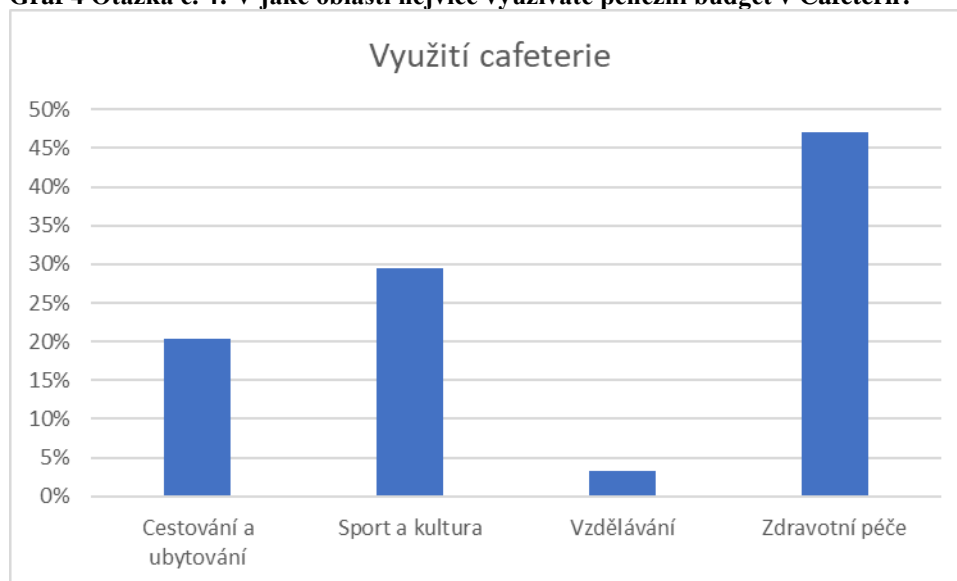


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Na otázku využití peněžních prostředků v cafeterii uvedlo nejvíce zaměstnanců kategorii zdravotní péče. Z celkového počtu 1404 zaměstnanců ji uvedlo 660 dotazovaných tj. 47 %. Druhou příčku obsadila kategorie sport a kultura, kterou uvedlo 29 % zaměstnanců (413 respondentů) a 20 % cestování a ubytování (286 respondentů). Nejméně respondenti využívají cafeterii na vzdělávání a to 3 % (45 respondentů).

Vzhledem k rostoucím cenám léků, zdravotních produktů či služeb v oblasti péče o tělo je patrné, že zaměstnanci finanční prostředky využijí právě raději na tyto položky než na vzdělání. Pokud chce mít zaměstnavatel kvalitní a kvalifikovaný personál, tak by měl investovat do vzdělání zaměstnanců z vlastních finančních prostředků.

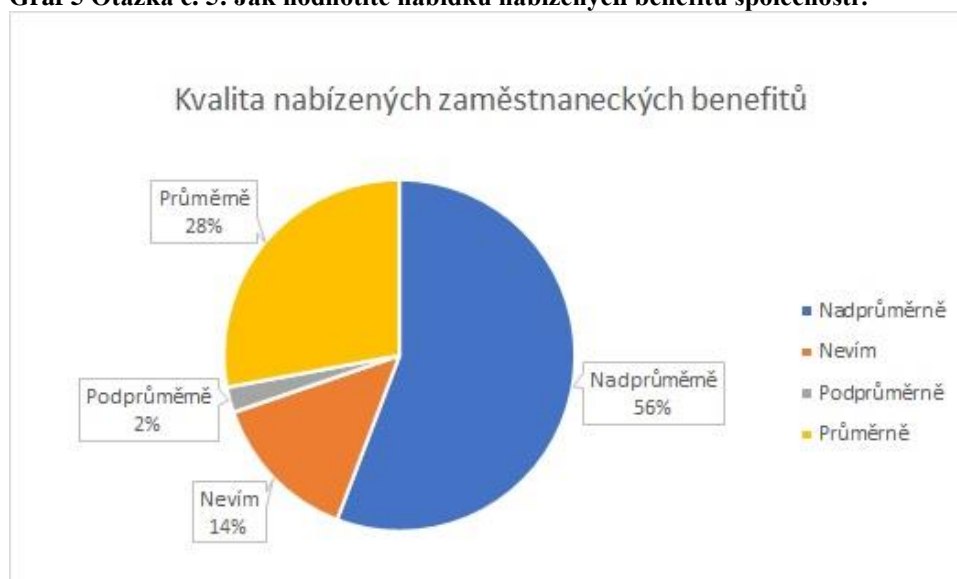
Graf 4 Otázka č. 4: V jaké oblasti nejvíce využíváte peněžní budget v Cafeterii?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka číslo 5 se zaměřuje na to, jak zaměstnanci hodnotí kvalitu nabízených zaměstnaneckých benefitů. Dle níže uvedeného grafu č. 5 více než polovina zaměstnanců je hodnotí nadprůměrně a to 56 % to je 784 dotazovaných. Průměrně hodnotí benefity 28 % dotazovaných. Odpověď nevím použilo 14 % zaměstnanců a pouze 2 % zaměstnanců je hodnotí podprůměrně (33 dotazovaných). Průměrně či nadprůměrně je hodnotí 84 % dotazovaných, což je pro společnost velice příznivé číslo.

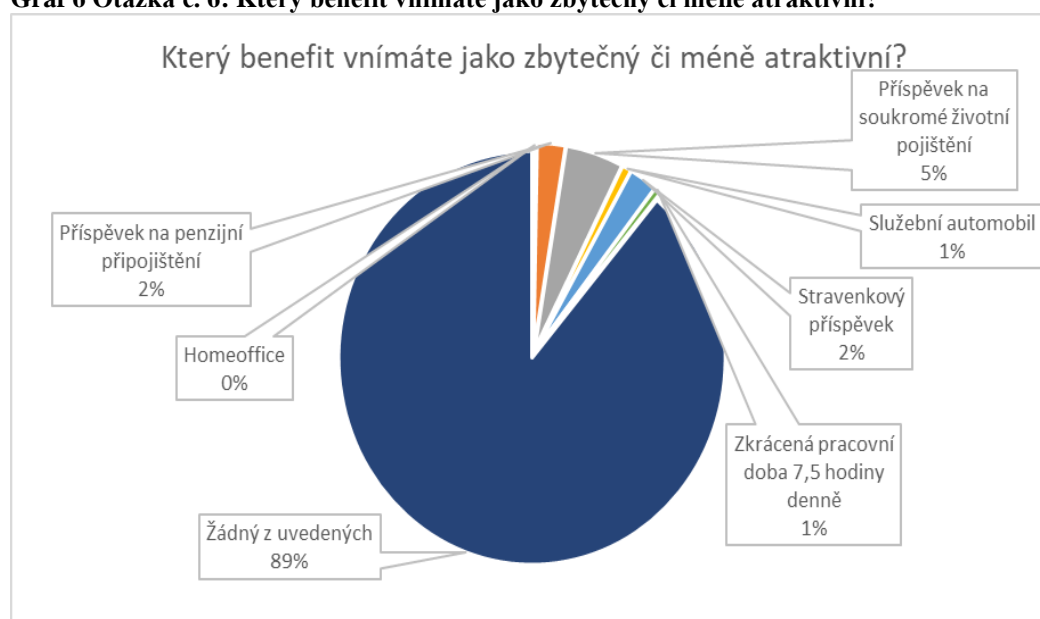
Graf 5 Otázka č. 5: Jak hodnotíte nabídku nabízených benefitů společnosti?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Šestá otázka dotazníku zaměstnanců směřovala k nadbytečnosti nabízených benefitů. Nejvíce dotazovaným nepřijde žádný z nabízených benefitů nadbytečný, a to 89 % zaměstnancům dle níže uvedeného grafu č. 6. Zbylí dotazovaní vybrali jako méně atraktivní příspěvek na soukromé životní pojištění, nejspíš z toho důvodu, že 66 % využívá finanční benefit na příspěvek na penzijní připojištění, životní pojištění přijde zbytečné 2 % zaměstnanců a 2 % zaměstnanců vnímá jako méně atraktivní také stravenkový příspěvek. Jedno procento zaměstnanců zvolila služební automobil a méně než jedno procento home office.

Graf 6 Otázka č. 6: Který benefit vnímáte jako zbytečný či méně atraktivní?

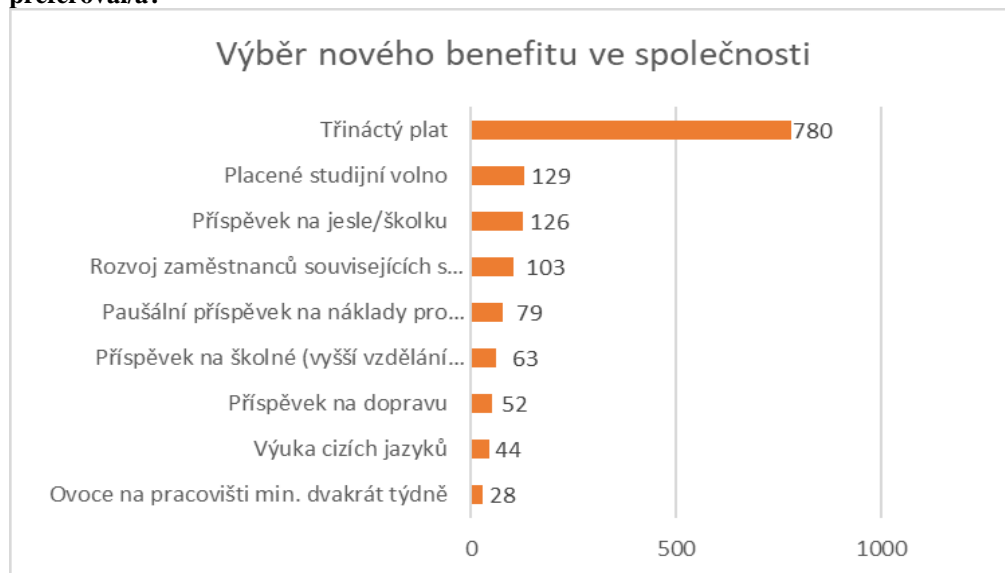


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Následující otázka číslo 7 v grafu č. 7 dala prostor zaměstnancům, aby sdělili, jaký další benefit by uvítali ve společnosti. Vzhledem k tomu, že společnost poskytuje rozsáhlou nabídku benefitů, tak byly vybrány ty benefity, které se objevují u jiných větších společností. Nejčastěji dotazovaní volili třináctý plat a to 55 % (780 dotazovaných) druhou nejčastější odpovědí bylo placené studijní volno, které zvolilo 129 dotazovaných a 9 % zaměstnanců by uvítalo příspěvek na jesle či školku (126 dotazovaných). Necelých 8 % zaměstnanců by si vybralo rozvoj související s náplní jejich práce a více než 5 % příspěvek ve formě paušálu na náklady, které souvisí s prací z domova (energie či internet). Příspěvek na školné v souvislosti s vyšším vzděláním zaměstnance by si vybralo 4 %

dotazovaných. Příspěvek na dopravné zvolilo jen 3,7 % zaměstnanců a nejméně zaměstnanců (28 dotazovaných) zvolilo ovoce na pracovištích minimálně dvakrát týdně.

Graf 7 Otázka č. 7: Kdyby byla možnost výběru dalších zaměstnaneckých benefitů, jaké byste preferoval/a?

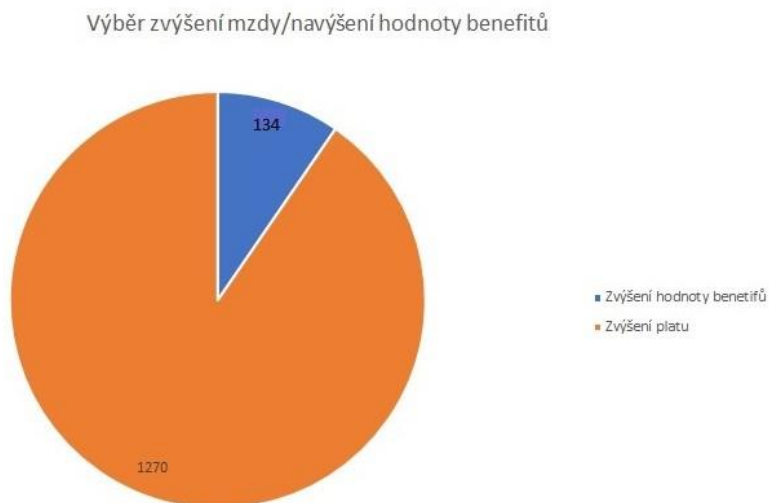


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Významná část respondentů (90 % dotazovaných), dle níže uvedeného grafu č. 8, by byla raději, kdyby zaměstnavatel zvýšil hrubou mzdu o 3 000 Kč, než aby zvýšil budget zaměstnaneckých benefitů o 3 000 Kč, tuto druhou možnost zvolilo 134 respondentů. Podle 4. 1. Výpočet mzdy s poskytovaným benefitem je však výhodnější, aby zaměstnavatel navýšil hodnotu zaměstnaneckých benefitů nikoli zvýšil hrubou mzdu.

Dotazovaní si vybrali možnost zvýšení hrubé mzdy nejspíše kvůli tomu, že nemají dostatek informací ohledně vazby zaměstnaneckých benefitů a daňových odvodů a že to je pro ně jistější, jelikož hrubá mzda je po zvýšení již daná, zaměstnanecké benefity se řídí podle aktuální kolektivní smlouvy, která se každé dva roky aktualizuje a mění.

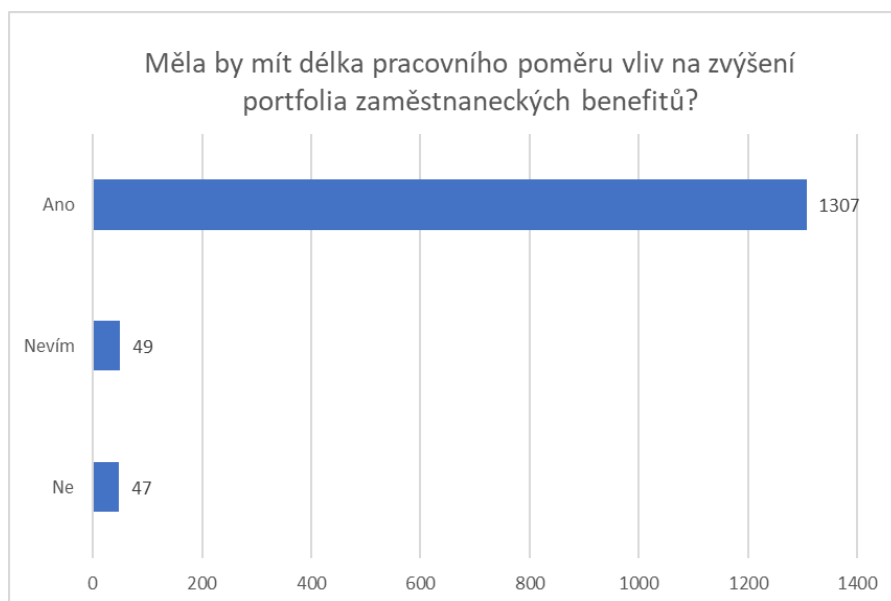
Graf 8 Otázka č. 8: Pokud by zaměstnavatel nabídnul zvýšení mzdy o 3 000 Kč či zvýšení hodnoty benefitů o 3 000 Kč, co byste si vybral/a?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Na otázku číslo 9, zda by měla mít vliv délka pracovního poměru na velikosti portfolia či výše hodnoty zaměstnaneckých benefitů valná většina dotazovaných odpověděla kladně a to 93 %, to je 1 307 respondentů. Nevím zvolilo 49 dotazovaných a odpověď ne 47 jedinců.

Graf 9 Otázka č. 9: Měla by mít délka pracovního poměru vliv na zvýšení portfolia zaměstnaneckých benefitů?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Poslední otázka č. 10, která se týkala zaměstnaneckých benefitů byla otázka, zda by zaměstnanci uvažovali o odchodu ze společnosti z důvodu zrušení zaměstnaneckých benefitů či zrušení části benefitů. Většina dotazovaných by nezvažovala odchod, pouze u 3 % dotazovaných by to byl důvod k podání výpovědi. Tato jednoznačná odpověď je pro společnost velice důležitá, nicméně by to nemělo znamenat to, že by společnost měla uvažovat o zúžení jejich nabídky.

Graf 10 Otázka č. 10: Pokud by zaměstnavatel zrušil část benefitů byl by to pro Vás důvod k odchodu ze společnosti?

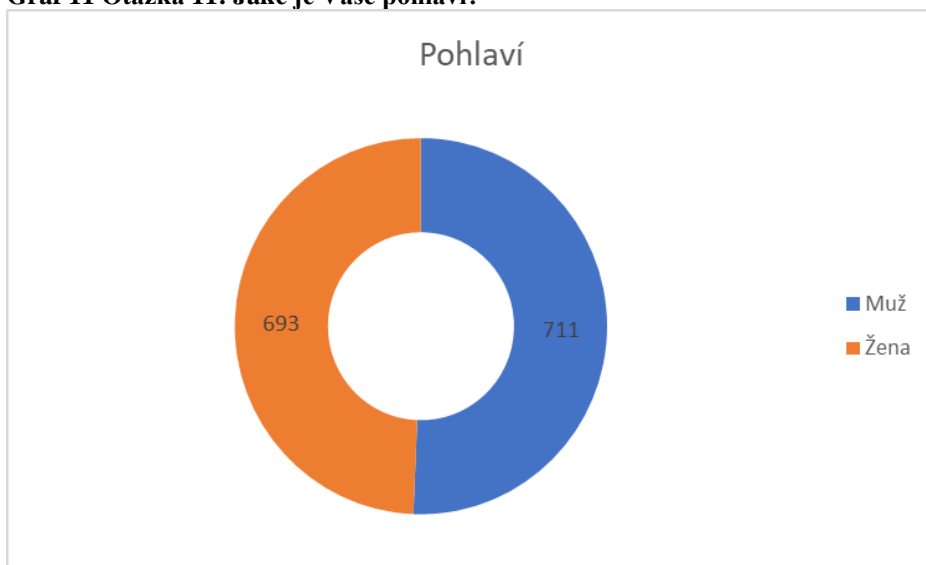


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

4. 6. 2 Identifikace respondentů

Základní informace o respondentech byly získány ze socio-geografických otázek, které byly položeny až na konci dotazníku, jednou z těchto otázek bylo pohlaví respondenta. Ze všech 1 404 respondentů se dotazníku účastnilo 51 % mužů (711 respondentů) a 49 % žen (693 respondentů) dle níže uvedeného grafu č. 8.

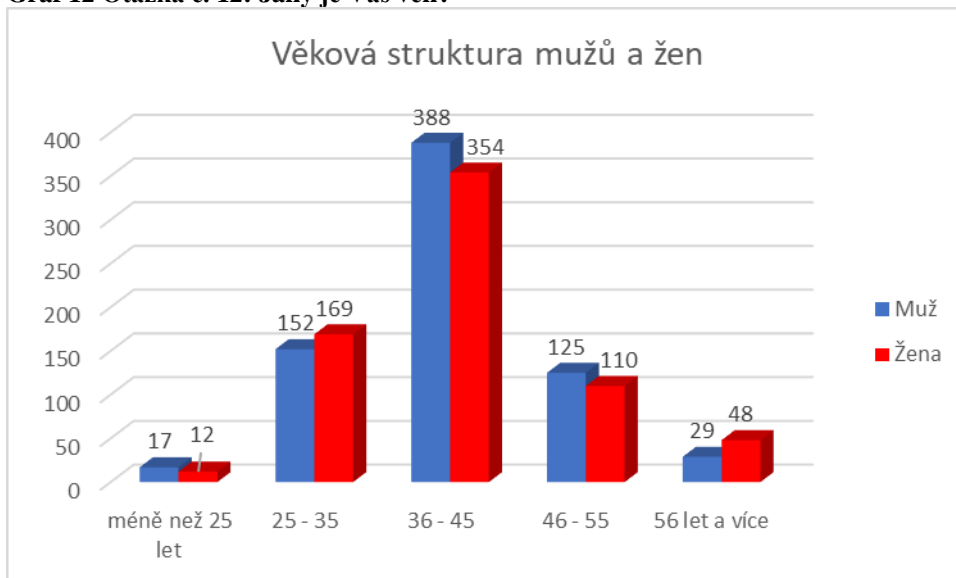
Graf 11 Otázka 11: Jaké je Vaše pohlaví?



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Další otázkou byl zjišťován věk respondentů. Odpověď na tuto otázku byla rozdělena do pěti věkových tříd podle níže uvedeného grafu č. 12. Největší skupinou byli zaměstnanci ve věkovém rozmezí 36–45 let, kterých je celkem 742. To je 52 % ze všech respondentů a z této skupiny je 388 mužů a 354 žen.

Graf 12 Otázka č. 12: Jaký je Váš věk?

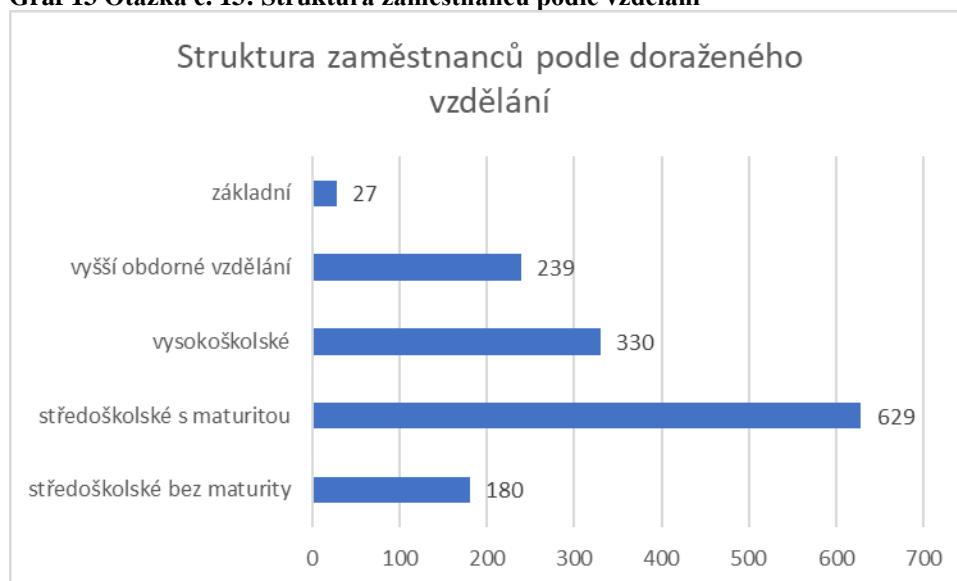


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Druhou nejpočetnější skupinou bylo věkové rozmezí 25–35 let a z toho bylo 47 % mužů a 53 % žen. Další věková skupina 46–55 let měla zastoupení 235 zaměstnanců tj. 16 % z celkového počtu respondentů. Do skupiny zaměstnanců, kterým je 56 let a více spadá 29 mužů a 48 žen. Nejmladším zaměstnancům, kterým je 25 let a méně je pouze 2 % ze všech respondentů. Podle níže uvedeného grafu je viditelné, že obě pohlaví jsou zastoupena rovnoměrně ve všech věkových skupinách. Podle informací z HR je průměrný věk zaměstnanců 45 let. Nejmladšímu zaměstnanci je 19 let a nejstaršímu 68 let

Nejvíce zaměstnanců má nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou a to 45 % (629 respondentů). Minimální základní vzdělání má pouze 1,9 % zaměstnanců (27 respondentů) a středoškolské vzdělání bez maturity 13 % (180 respondentů). To jsou nejčastěji zaměstnanci, kteří pracují v terénu na nižších pozicích a kteří jsou zároveň ve společnosti zaměstnání delší dobu. Nyní požaduje společnost po uchazečích o zaměstnání minimálně středoškolské vzdělání s maturitou. Vyšší odborné vzdělání má 17 % zaměstnanců (239) respondentů.

Graf 13 Otázka č. 13: Struktura zaměstnanců podle vzdělání



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

4.7 Rozhovor se zaměstnanci

V této kapitole je interpretován rozhovor se dvěma zaměstnanci společnosti GasNet. Prvním zaměstnancem je vedoucí připojení a rozvoje plynárenského zařízení, který vede tým dvanácti podřízených zaměstnanců a bude dále v této kapitole označena

jako zaměstnanec č. 1. Druhým zaměstnancem, který poskytl rozhovor je specialistka plynových zařízení a nadále je označena jako zaměstnanec č. 2. Dotazované si přály zůstat v anonymitě. Oběma dotazovaným byly položeny stejné otázky, které byly předem připraveny a byly zaměřené na zjištění názoru na aktuální nabízené zaměstnanecké benefity a jejich případným návrhům na změnu. Oba rozhovory byly provedeny jednotlivě s každou zaměstnankyní zvlášť a oba byly nahrávány na diktafon. V příloze č. 2 Řízené rozhovory je upravená a zkrácená verze jsou uvedeny nejdůležitější poznatky.

Řízené rozhovory byly doplňkovým prostředkem k dotazníkovému šetření. Záměrně jsem vybrala jednoho zaměstnance, který má vedoucí post a pracuje ve společnosti patnáct let. Druhým zaměstnancem je benjamínek, který pracuje ve společnosti rok a půl. Pro oba zaměstnance jsou zaměstnanecké benefity důležité, nicméně ne tak, že by kvůli nim odešli pracovat do jiné společnosti.

Mezi nejdůležitější benefity řadí oba home office, který je rozhodně velkým plusem pro ženy, které mají děti či pro zaměstnankyně, které zvažují nástup na poloviční úvazek při mateřské dovolené. Zaměstnanec, který je na pozici vedoucího, vnímá, že by společnost mohla lépe informovat své zaměstnance o změnách v nabízených benefitech. Potažmo více lpět na vedoucí zaměstnance, kteří jsou k tomuto kompetentní, aby veškeré změny a aktualizace ohledně benefitů probírali důkladněji se svými podřízenými. Zaměstnanec, který pracuje ve společnosti kratší dobu, vnímá informování společnosti jako dostatečné. Nicméně na otázku, zda se společnost pravidelně zajímá o spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity odpověděli oba, že se až tolik nezajímá, a i když ve společnosti funguje interaktivní robot Arnold, což je určitá forma online dotazníku, tak na toto téma dlouhou dobou žádný dotazník nebyl.

Pro zaměstnance č. 1 neměl vliv nabízených benefitů při ucházení se o pracovní místo, jelikož v té době to nebylo tolik aktuální téma při poptávání se po práci, druhého zaměstnance nabídka benefitů zaujala, nicméně v popředí byla náplň práce. Nejvíce oba osobně využívají кафетерии a home office. V кафетерии chválí velký výběr možností využití, ať už nákup medikamentů nebo velký výběr sportovního využití. Zaměstnanec č. 1 nevnímá zkrácenou pracovní dobu jako benefit, protože často pracuje i mnohem déle, druhý zaměstnanec nevyužívá příspěvek na penzijní připojištění, ale má v plánu si ho založit a finanční benefit rozdělit vyjma životního pojištění také na ono penzijní

připojištění. Ani jeden z dotazovaných nevyužívá služební auto pro soukromé účely, pouze pro firemní cesty.

Co se týká firemních akcí či výjezdů mimo své pracovní působiště, kvůli koronavirovým opatřením je většina těchto akcí online. Po zlepšení situace by měla společnost dále pokračovat v pořádání teambuildingových akcí. Oba zaměstnanci se shodují na tom, že společnost nepřispívá zaměstnancům na chod domácnosti, pokud je nařízená práce z domova z důvodu zhoršené epidemiologické situace, ale jistě by tento příspěvek uvítali. Zaměstnanec č. 1 má přehled o tom, jaké benefity podléhají dani z příjmu a které nikoli, avšak zaměstnanec č. 2 si touto otázkou není jistý. Oba zaměstnanci by ocenili zaměstnanecké benefity týkající se vzdělávání, které by posunovaly kvalifikační úroveň zaměstnanců a také benefity, které by zaměstnance více motivovaly a byly vázané na výkon zaměstnanců.

5 Výsledky a diskuse

Tato kapitola se zabývá vyhodnocením výsledků dotazníkového šetření společnosti GasNet, kterého se zúčastnila více než polovina zaměstnanců a zhodnocení řízených rozhovorů se dvěma zaměstnanci společnosti.

Dále jsou v této kapitole navrženy změny, které budou představeny vedení společnosti ke zlepšení aktuální situace nejen v období Covidu-19, ale aby byly trvale udržitelné pro chod společnosti současně se spokojeností zaměstnanců.

5.1 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Je nutné vzít v potaz, že dotazníkového šetření se zúčastnilo 58 % respondentů z celkového počtu 2 411 zaměstnanců, takže výsledky nelze vztáhnout na všechny zaměstnance ve společnosti GasNet, nešlo ani o náhodný výběr, dotazník byl zaslán všem zaměstnancům, ale vyplnili ho pouze ti jedinci, kteří o to měli zájem.

Ve sledované společnosti je poměr mužů a žen rovnoměrně rozložený, ze všech 1 404 dotazovaných bylo 733 mužů a 693 žen. Věkové rozložení mezi muži a ženami je také rovnoměrné. Nejvíce zaměstnanců je ve věku od 36 do 46 let, druhou nejpočetnější skupinou je věkový interval mezi 25 a 35 lety. Ve struktuře zaměstnanců podle vzdělání dominuje středoškolské vzdělání s maturitou, které má 629 zaměstnanců a následuje vysokoškolské vzdělání, které má 330 zaměstnanců společnosti. Nejméně zaměstnanců má pouze základní vzdělání. Většina zaměstnanců jsou dlouhodobí zaměstnanci společnosti GasNet. Nejvíce zaměstnanců pracuje ve společnosti 6 až 10 let a to 544 respondentů. Dále následuje interval 11 až 15 let, do kterého spadá 451 zaměstnanců.

Z dotazníkového šetření vyšlo najevo, že valná část zaměstnanců je spokojena s tím, jaké jsou zaměstnanecké benefity poskytovány ve společnosti, jelikož téměř 85 % zaměstnanců hodnotí benefity nadprůměrně či průměrně a 89 % zaměstnanců nepřijde zbytečný žádný z nabízených benefitů. Nejvíce využívají služební IT techniku, Cafeteria systém a dny osobního volna (sick days) a více zaměstnanců využívá benefitní finanční příspěvek na penzijní připojištění než na životní pojištění. Pár jedinců nezvolilo stravenkový příspěvek, který dostávají všichni zaměstnanci bez výjimek, což svědčí o nedostatečné informovanosti zaměstnanců. Z dotazníku vyplynulo, že necelá třetina

zaměstnanců nemá dostatečné informace ohledně nabídky a změn v zaměstnaneckých benefitech. V cafeterii nejméně využívají finanční prostředky na vzdělávání či nákup knih a nejvíce je uplatňují na zdravotní péči.

Více než polovina zaměstnanců by si přála třináctý plat jako jeden z benefitů, který společnost neposkytuje a na dalších příčkách se umístilo placené studijní volno či příspěvek na jesle nebo soukromou školku a paušální příspěvek na energie pro zaměstnance, kteří dlouhodobě pracují z domova. Pokud by si měli vybrat, zda má zaměstnavatel přispět do benefitního budgetu či zvýšit hrubou mzdu, vybrali by si raději zvýšení hrubé mzdy, která je ale v konečném zúčtování nižší než příspěvek do benefitního balíčku, který nezvyšuje základ daně a odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Dotazovaní by uvítali možnost poskytování zaměstnaneckých benefitů podle odpracovaných let a téměř všichni se na tom shodli, tento výsledek není nijak překvapující, jelikož ve společnosti pracují věrní dlouholetí pracovníci, a protože mají všichni zaměstnanci nárok na 90 % benefitů shodně bez ohledu na to, jak dlouho jsou u společnosti zaměstnaní či jaké vykazují pracovní výsledky, budou z těchto výsledků vycházet navrhované změny pro společnost v následující kapitole 5.3.

5.2 Navrhovaná doporučení

Nejpodstatnějším zjištěným poznatkem je pro zaměstnavatele to, že jsou zaměstnanci spokojeni s nabídkou aktuálního portfolia benefitů a že to takto funguje. Zaměstnanci nepožadují zásadní změny a je pro ně tento systém motivující. Největší slabinou je nedostatečná informovanost zaměstnanců ohledně nabízených benefitů, kterou potvrzuje jak dotazníkové šetření, tak rozhovor s vedoucím zaměstnancem. Zaměstnanci mají také jisté mezery v přehlednosti daňových dopadů jednotlivých zaměstnaneckých benefitů. Posledním negativem je to, že mají všichni zaměstnanci bez výjimek stejné benefity i jejich finanční výši a mnozí by uvítali drobné rozlišování dle délky pracovního vztahu. Pokud by nadále pokračovala opatření proti šíření Covid-19, měla by se společnost zamyslet nad zavedením příspěvků na energie domácností u zaměstnanců, kteří mají nakázaný home office. Vzhledem k tomu, že se jedná o plynárenskou společnost, tak by se nabízela varianta smlouvy s dodavatelem plynu, která by umožňovala zaměstnancům zvýhodněnou sazbu zemního plynu pro domácnosti.

Vedení společnosti by také mělo zhodnotit nabídku v Cafeterii systému, jelikož nejméně zaměstnanců využívá benefity k nákupu kurzů či jiných vzdělávacích prostředků, i když zaměstnavatel na tuto nabídku platí outsourcingové společnosti. Místo toho by mohl zúžit nabídku v Cafeterii jen na oblasti zdravotní péče, cestování a sportovních aktivit a uspořené finanční prostředky věnovat na cílené vzdělávací kurzy pro své zaměstnance, jejich zajištěním a dohlédnutím, že se účastní velká většina pracovníků na jednotlivé oblasti vzdělávání. Pro účetnické oddělení by byly vhodné kurzy v oblasti Českého daňového systému a pro technická oddělení kurzy v oblasti plynovodních přípojek. Zaměstnanci raději volí benefity, které se týkají jejich volného času, nikoliv vzdělávání, které se týká jejich pracovní pozice. Vzhledem k tomu, že většina poboček společnosti je ve větších městech, tak je žádoucí, aby Cafeterie nebyla zúžená na minimum nabídek.

V níže uvedené tabulce č. 10 jsou porovnány aktuální zaměstnanecké benefity a navrhovaná doporučení podle finančního rozdělení. V této tabulce je počítáno pouze se zaměstnaneckými benefity, které jsou již schválené v nové kolektivní smlouvě. V poslední aktualizaci kolektivní smlouvy bylo garantováno každoroční zvýšení mezd o 4 % všem zaměstnancům, proto i z tohoto důvodu společnost každoročně zvyšuje budget mzdových nákladů.

Tabulka 10 Stávající benefity na navrhované změny

Benefit	2022	2023
	stávající situace v tis. Kč	návrh v tis. Kč
Cafeterie systém	34 410	20 110
Příspěvek na penzijní připojištění	27 528	27 528
Příspěvek na energie pro zaměstnance na HO	X	6 000
Zavedení pravidelných vzdělávacích akcí	X	2 011
Celkem	61 938	55 649

Zdroj: vnitropodnikové informace spol. GasNet, vlastní zpracování

Pokud by se snížil budget na volitelné příspěvky na 10 000 Kč na jednoho zaměstnance a místo toho by společnost zařadila příspěvek 500 Kč měsíčně na podporu zaměstnanců, kteří pracují nuceně z domova po dobu půl roku pro 2 000 zaměstnanců

(pro výpočet bylo zvoleno vyšší číslo, pokud by byla Covidová situace vážná, v dnešní době pracuje z domova v průměru 800 zaměstnanců z celé společnosti) a vyplácela ho měsíčně buď do budgetu cafeterie, ze kterého by zaměstnavatel nemusel odvádět zálohu na daň z příjmu, což je ale spojeno s vyššími náklady za administrativu nebo do mzdy, ale tato částka by byla krácená o daň a vstupovala by do základu daně pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Uspořené finanční prostředky by vyšly také na vzdělávací kurzy, pokud by se každý zaměstnanec účastnil kurzu dvakrát do roka při ceně jednoho kurzu za 500 Kč, stálo by to společnost ročně 2 mil Kč. Pokud by společnost zvolila navrhovaný model, tak by v roce 2023 uspořila v této oblasti více než 6 mil. Kč, které by mohla investovat do jiných požadavků zaměstnanců.

Následující tabulka č. 11 porovnává ostatní finanční i nefinanční benefity a jejich navržená doporučení, která by odlišovala délku pracovního poměru mezi zaměstnanci a poskytovanými benefity, což by spoustu zaměstnanců uvítalo. Dle navrhovaného doporučení by se zaměstnanci dělili do třech kategorií. První kategorie zaměstnanci, kteří nastupují do zaměstnání až do 5 let zaměstnaneckého poměru a druhou kategorií pracovníci zaměstnaní 5 až 10 let a poslední kategorií je skupina zaměstnanců, kteří jsou zaměstnaní 10 let a více. Nynější situace je taková, že nárok na zaměstnanecké benefity mají všichni stejně, což není špatné řešení pro nastupující pracovníky, kteří mají stejné výhody jako loajální zaměstnanci, kteří jsou ve firmě 10 let. Firma by si měla těchto zaměstnanců více považovat, a nejen jim poskytovat k pracovnímu jubileu jednorázové odměny.

Do navrhovaných opatření spadá rozdělení finančních prostředků do budgetu Cafeterie systému, z nynějšího balíku 15 000 Kč by v počátku měli zaměstnanci pouze 10 000 Kč, po pěti letech 15 000 Kč a po deseti letech 18 000 Kč, což by korespondovalo i s věkem zaměstnanců. Mladší osoby poptávají rozhodně méně léků či lázeňských pobytů než starší osoby. Podobné rozdělení se týká i příspěvku na penzijní připojištění či životní pojištění. Vzhledem k tomu, že si zaměstnanci mohou přispívat na oba finanční nástroje, tak by bylo vhodné opět zvýhodnit zaměstnance s poměrem delším než 10 let, pro ně by byl nastaven příspěvek 15 000 Kč, pro nižší skupinu by byl příspěvek 12 000 Kč a pro skupinu s nejkratší odpracovanou dobu příspěvek 8 000 Kč. Sick days neboli dny osobního volna a dovolená by byla opět rozdělena podle stupňů odpracování. Dle tabulky by se mohli zaměstnanci dostat až na 7 dní osobního volna a 30 dní dovolené ročně.

Tabulka 11 Návrh benefitů podle délky pracovního poměru

Benefit	Stávající situace	Navržené doporučení		
		při nástupu	5–10 let	10 let a více
Cafeterie systém	15 000 Kč	10 000 Kč	15 000 Kč	18 000 Kč
Příspěvek na penzijní či životní pojištění	12 000 Kč	8 000 Kč	12 000 Kč	15 000 Kč
Sick days	až 5 dní	2 dny	5 dní	7 dní
Dovolená	25 dní	22 dní	25 dní	30 dní
Třináctý plat	nyní není tento benefit poskytován	bez nároku	s nárokem	s nárokem

Zdroj: vnitropodnikové informace spol. GasNet, vlastní zpracování

Ostatní benefity by zůstaly beze změny a každý zaměstnanec by na ně měl nárok od počátku nástupu do zaměstnání. Jedná se o stravenkový příspěvek ve výši 82 Kč, poskytnutí IT techniky a příspěvek na služební mobilní telefon a služební mobilní tarif a zkrácená pracovní doba.

Pokud by tento návrh uspokojoval zaměstnance současně v souladu s hodnotovým rámcem zaměstnavatele, mohla by společnost uspořit finanční prostředky, které by mohla věnovat v budoucnu do nových benefitů, které byly dle dotazníkového šetření na prvním místě a to např. třináctý plat, který by nebyl poskytován všem zaměstnancům, ale opět podle stupně odpracovaných let případně by mohla zvážit studijní volno či příspěvek na jesle nebo na dopravu. Momentálně ale společnost nad třináctým platem neuvažuje, jelikož kolektivní smlouva je nyní aktuálně podepsaná a platná do roku 2025 a až po této době dojde k její aktualizaci.

Dalším navrhovaným benefitem je podpora zdravého životního stylu, a to díky čerstvému ovoci či zeleniny na pracovišti. Největší pobočky společnosti jsou v Praze, Brně a v Ústí nad Labem. Společnost by zajišťovala čerstvé ovoce a zeleninu dvakrát týdně, a to v pondělí a ve středu na tyto jmenované pobočky. Finanční limit by byl 1 000 Kč za jednu dodávku na jednu pobočku. Zajištění občerstvení je pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem a pro zaměstnance je osvobozeno od daně z příjmu a nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet mzdy. Pro občerstvení by bylo vymezeno místo

v kuchyňce, která se nachází v každém patře jednotlivých poboček. Pokud by ovoce a zelenina nebyla zkonsumována, mohla by být poskytnuta v pátek odpoledne pro uklízečky či pro ostrahu, která objekty hlídá i o víkendech.

V neposlední řadě by měla společnost pravidelně zjišťovat míru spokojenosti svých zaměstnanců, jedná se o velkou společnost, která má působení po téměř celé České republice. Posledním nejobecnějším návrhem ke změně je pravidelná zpětná vazba od všech zaměstnanců, nejen aby vedení společnosti vědělo, jak se jejich zaměstnanci cítí a zda by chtěli něco změnit, ale také aby zaměstnanci dostali pocit, že jim vedení naslouchá a zajímá se o jejich názor.

6 Závěr

Tato diplomová práce je rozdělena na dvě části. V první části je věnována teoretickým poznatkům dané problematiky, která se týká odměňování zaměstnanců, jeho systémům odměňování, legislativního ukotvení a vybraným případům odměňování zaměstnanců z účetnického hlediska. Dále teoretické zhodnocení zaměstnaneckých benefitů, které úzce souvisí se systémem odměňování zaměstnanců a podrobné daňové dopady na zaměstnavatele a zaměstnance a také determinace pojmů týkající se řízení lidských zdrojů, motivace a stimulu. Veškerá teoretická část je podložena odbornou literaturou.

Druhá část se věnuje výpočtům mzdy s vybraným zaměstnaneckým benefitem a jejich simulaci při účtování. Dále se zabývá konkrétní účetní jednotkou, u níž je proveden rozbor aktuálně poskytovaných benefitů a podrobná charakteristika podniku včetně chování společnosti při epidemiologických opatřeních. Pro účely této práce bylo zaměstnancům společnosti zasláno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnila více než polovina pracovníků a také byl proveden rozhovor se dvěma zaměstnanci společnosti.

Cílem této diplomové práce byl vývoj a analýza zaměstnaneckých benefitů ve sledované společnosti. Po analýze dotazníkového šetření a rozhovorů se zaměstnanci společnosti byla zjištěna velká míra spokojenosti zaměstnanců s aktuální nabídkou benefitů. Menší nedostatky byly objeveny při informovanosti zaměstnanců, kdy jedna třetina dotazovaných neví, kde najde veškeré potřebné informace o aktuálních změnách a pravděpodobně je z velké části chyba na straně vedoucích zaměstnanců. Vedení společnosti by mělo apelovat na dodržování sdělování veškerých změn týkajících se nejen benefitů, ale také ostatních důležitých informací ze strany vedoucích pracovníků.

Dalším doporučením bylo změnit strukturu finančních benefitů a rozdělit uspořenou část na zavedení pravidelných vzdělávacích akcí. Pokud by měla pokračovat opatření proti šíření Covidu-19, tak bylo navrženo také zvážit příspěvek na energie pro zaměstnance, kteří jsou dlouhodobě na home office. Pro podporu zdravotního stavu a imunitního systému zaměstnancům bylo doporučeno dodávat dvakrát týdně čerstvé ovoce a zeleninu na tři největší pobočky v České republice. Posledním návrhem byla změna benefitů podle délky pracovního poměru a rozdělení zaměstnanců do skupin podle jejich loajality vůči společnosti.

Návrh změn společně s výstupy této diplomové práce byly předloženy vedení společnosti, které může sloužit jako doplňkový podklad při optimalizaci zaměstnaneckých benefitů.

Odměňování pracovníků je součástí řízení lidských zdrojů a má velký vliv na jejich motivaci. Pokud jsou zaměstnanci dobře motivovaní, tak se to odráží na pozitivních výsledcích společnosti. Podniky kalkulují s mnoha faktory, ale ten lidský je jedním z nejdůležitějších, na kterém stojí celá strategie. Zaměstnanecké benefity by měly být doplňkem ke mzdě, neměly by být samozřejmostí a rozhodně by měly mít motivační charakter, proto je důležité jim věnovat dostatečné množství času, péče a pozornosti na jejich úpravu a poskytování. Je třeba sledovat aktuální trendy, měnící se požadavky zaměstnanců a podle toho také jednat. To, co je aktuální a žádané dnes nemusí být zítra. To platí i v této nejisté době plných opatření, která se týkají Covidu-19. Klíčem k dosažení efektivnosti poskytování benefitů je pravidelné informování zaměstnanců.

Lze předpokládat, že zaměstnanecké benefity budou směřovat více k podpoře zdraví zaměstnanců a sladění jejich profesního a soukromého života. Zaměstnavatelé by tento neustále se měnící trend vývoje měli brát v potaz a měli by tomu věnovat dostatek pozornosti. Stále velmi oblíbeným benefitem je Cafeteria systém, kde si každý zaměstnanec vybere to, co je pro něj přínosné. Naopak mladší zaměstnanci, kteří budují rodinu vítají spíše home office či pružnou pracovní dobu, aby pro ně bylo snazší sjednotit pracovní i soukromý život. Při úpravě a plánování struktury benefitů musí firmy přihlížet k novým trendům požadovaných benefitů, aby byla splněna motivace zaměstnanců.

7 Seznam použitých zdrojů

ALLEN, Tim, 2021. The Pandemic Is Changing Employee Benefits. Harvard Business Review [online]. Massachusetts: Harvard Business Publishing, 2021 [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://hbr.org/2021/04/the-pandemic-is-changing-employee-benefits>

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0469-2.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

Benefity Café, 2022. Benefity Café [online]. Praha: Edenred CZ [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://gasnet.benefitycafe.cz/>

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al. Abeceda personalisty. Olomouc: ANAG, [2007]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-512-2.

Covid-19 mění svět zaměstnaneckých benefitů: zájem roste o služební auta a sick days, 2020. Grafton Recruitment [online]. Praha: Grafton Recruitment [cit. 2022-02-22]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2020/tiskove-zpravy-2020/covid-19-meni-svet-zamestnaneckych-benefitu>

ČUPKOVÁ KOLANOVÁ, Karin a Petr FRISCH, 2018. Nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci ve formě pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru. Účetní-portál [online]. Bohuňovice: Účetní Portál [cit. 2021-11-30]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/nepenezni-plneni-poskytovane-zamestnanci-ve-forme-porizeni-zbozi-nebo-sluzeb-zdravotniho-lecebneho-hygienickeho-a-obdobneho-charakteru-626-v.html>

DOSTÁL, Dalibor, 2017. Nečekejte žádnou kávu. Cafeterie pomáhá firmám s benefity pro zaměstnance. BusinessInfo.cz [online]. Praha: CMI News [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/necekejte-zadnou-kavu-cafeterie-pomaha-firmam-s-benefity-pro-zamestnance>

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

Firmám se daří, nabízejí zaměstnancům více benefitů než loni, 2015. NN [online]. Praha: NN Životní pojišťovna a NN Penzijní společnost [cit. 2022-02-22]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/firmam-se-dari-nabizeji-zamestnancum-vice-benefitu-nez-loni.html>

JAKEŠOVÁ, Dana, 2021. Benefity v roce 2021: Firmy cílí na zdraví a pohodu svých zaměstnanců. Idu.cz [online]. Praha: MAFRA [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/benefit-zamestnanec-prace-zamestnani-firma-zamestnavatel-bonus-pracovnik-zamestnanecke-vyhody-home-o.A210114_121246_podnikani_daja

JANÁKOVÁ, Jana a Pavlína MAZANCOVÁ. Základy účetnictví: sbírka příkladů a testů ke cvičením. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická UJEP v Ústí nad Labem, 2007. ISBN 978-80-7044-967-7.

HAUZAROVÁ, Michaela, 2021. Stravenkový paušál v praxi. Portál-pohoda [online]. Jihlava: STORMWARE [cit. 2021-11-15]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/stravenkovy-pausal-v-praxi>

KLEIBL, Jiří a jiní. Řízení lidských zdrojů. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. 264 s. ISBN 80-717-9389-2

Kolektivní smlouva společností skupiny GasNet: Úplné znění ke dni 1. 4. 2021, 2021. Praha.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-368-3.

MATLÁK, Ján. 2015. Zosúladienie pracovného a rodinného života a poisťovací systém. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita IN: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma Sladování rodinného a pracovního života., 2015. ISBN 978-80-210- 8121-5.

MOSTÝN, Milan, 2008. Flexibilní formy práce aneb jak to vidí zaměstnavatelé. Flexibilní formy práce aneb jak to vidí zaměstnavatelé [online]. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR,

2008 [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/ankety-a-setreni/2011-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>

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

PLAMÍNEK, Jiří. Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3664-8.

Průzkum mezd a benefitů ukázal, že čeští zaměstnavatelé jsou štedří. Průzkum mezd a benefitů ukázal, že čeští zaměstnavatelé jsou štedří [online]. Praha: H4 production, 2018 [cit. 2021-8-20]. Dostupné z: <https://www.bankovnictvionline.cz/neprehlednete/pruzkum-mezd-benefitu-ukazal-ze-cesti-zamestnavatele-jsou-stedri>

Průzkum AMSP ČRS: Stravenky v kontextu Zaměstnaneckých benefitů, 2018. AMSP ČR [online]. Praha: ppm factum research [cit. 2022-02-22]. Dostupné z: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2018/11/TZ-2018-11-12-stravenky_pr%C5%AFzkum_2018.pdf

Průzkum: Význam zaměstnaneckých benefitů roste. HR NEWS [online]. Praha: IVITERA, 2018, 31.07.2018 [cit. 2021-8-24]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/pruzkum-vyznam-zamestnaneckych-benefitu-roste-id-3456281>

RABANG, Imelda. The Evolution Of Employee Benefits And The Impact Of Future Workplace Trends. Bold Business [online]. New York: Bold Business [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://www.boldbusiness.com/society/employee-benefits-future-workplace-trends/>

SKÁLOVÁ, Jana a kolektiv, 2020. Podvojně účetnictví 2020. 26. vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-1034-6.

STROUHAL, Jiří, 2014. Účetnictví: velká kniha příkladů. 2014. Brno: BizBooks. ISBN 978-80-265-0154-1.

STÝBLO, Jiří. Personální řízení v malých a středních podnicích. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-097-X.

ŠVEJDOVÁ, Zuzana, 2021. Epidemie koronaviru proměnila vyplácení firemních benefitů. IROZHLAS.cz [online]. Praha: iROZHLAS.cz [cit. 2021-11-30]. Dostupné z:

https://www.irozhlas.cz/ekonomika/firemni-benefity-koronavirus-homeoffice_2103201621_zuj

The Evolution of Employee Benefits in the Modern Workplace, 2019. California Choice [online]. Orange, California: California Choice [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://www.mycalchoice.com/the-evolution-of-employee-benefits-in-the-modern-workplace/>

TRACY, Brian. Zaměstnejte ty nejlepší lidi a udržte si je: 21 jednoduchých, osvědčených a ihned použitelných technik. Praha: Synergie, 2015. ISBN 978-80-7370-433-9.

TURECKIOVÁ, Michaela. Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Praha: Grada, 2004. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

URBAN, Jan. 10 kroků k vyššímu výkonu pracovníků: jak snadno a účinně předcházet nedostatkům v práci. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3955-7.

VEINBENDER, Kristina, 2021. Většina firem práci z domova podporuje, ale provozní náklady neproplácí. E15.cz [online]. Praha: CZECH NEWS CENTER [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/vetsina-firem-praci-z-domova-podporuje-ale-provozni-naklady-neproplaci-1384167>

VESELÁ, Šárka, 2017. Zaměstnanecké benefity a daně. GT News [online]. Praha: Grant Thornton Czech Republic [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>

Výroční zpráva společnosti GasNet, s.r.o., 2021. Veřejná sbírka listin [online]. Ústí nad Labem: GasNet [cit. 2021-12-30]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=66974829&subjektId=632096&spis=561639>

Výroční zpráva společnosti GasNet Služby, s.r.o., 2021. Veřejná sbírka listin [online]. Brno: GasNet Služby [cit. 2021-12-30]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=66754250&subjektId=562811&spis=737594>

Právní předpisy:

Vyhláška ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb č. 310/1995 Sb.

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

Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb.

Zákon o mzdě č. 1/1992 Sb.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník

Příloha č. 2 Řízený rozhovor

Analýza zaměstnaneckých benefitů GasNet

Vážení kolegové,
chtěla bych Vás tímto požádat o pomoc a spolupráci.
Píši diplomovou práci na téma Zaměstnanecké benefity ve firmách a trend jejich vývoje.
Dotazník se zaměřuje na zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnancům společnosti
a díky Vaším odpovědím dokážu více přiblížit spokojenost či nespokojenost se
zaměstnaneckými benefity, které nám poskytuje společnost GasNet.
Dotazník je anonymní a výsledky tohoto dotazníku budou využity pouze pro danou
diplomovou práci.
Děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku.

Kolik let pracujete ve společnosti GasNet?

- méně než 1 rok
- 1 - 5 let
- 6 - 10 let
- 11 - 15 let
- více než 15 let

Víte, kde naleznete potřebné informace o poskytovaných benefitech?

- Ano
- Ne
- Nevím, zda znám všechny možnosti nalezení informací o benefitech

Jaké z níže uvedených zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společností GasNet využíváte?

- Služební mobilní telefon
- Služební notebook
- Služební automobil pro soukromé účely
- Homeoffice
- Cafeteria systém
- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Sick days - osobní volno
- Stravenkový příspěvek
- Zkrácená pracovní doba 7,5 hodiny denně

V jaké oblasti nejvíce využíváte peněžní budget v Cafeterii?

- Zdravotní péče
- Cestování a ubytování
- Vzdělávání
- Sport a kultura

Jak hodnotíte nabídku nabízených benefitů společností?

- Nadprůměrně
- Průměrně
- Podprůměrně
- Nevím, jaká je nabídka poskytovaných benefitů/neznám nabídku ostatních společností

Který benefit vnímáte jako zbytečný či méně atraktivní?

- Služební elektroniku (notebook, mobilní telefon)
- Služební automobil
- Homeoffice
- Cafeteria systém
- Příspěvek na soukromé životní pojištění
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Sick days - osobní volno
- Stravenkový příspěvek
- Zkrácená pracovní doba 7,5 hodiny denně
- Žádný z uvedených

Kdyby byla možnost výběru dalších zaměstnaneckých benefitů, jaké byste preferoval/a?

- Příspěvek na jesle/školku
- Příspěvek na školné (vyšší vzdělání zaměstnance)
- Příspěvek na dopravu
- Třináctý plat
- Placené studijní volno
- Výuka cizích jazyků
- Rozvoj zaměstnanců souvisejících s jejich náplní práce (kurzy, semináře, školení)
- Paušální příspěvek na náklady pro zaměstnance dlouhodobě na HO
- Ovoce na pracovišti min. dvakrát týdně

Pokud by Vám zaměstnavatel nabídnul, že si můžete vybrat, zda chcete zvýšit hrubou mzdu o 3 000 Kč nebo navýšit hodnotu zaměstnaneckých benefitů o 3 000 Kč, co byste si vybral(a)?

- Zvýšení platu
- Zvýšení hodnoty benefitů

Měla by mít délka pracovního poměru u společnosti GasNet vliv na výši zaměstnaneckých benefitů a jejich portfolio?

- Ano
- Ne
- Nevím

Pokud by zaměstnavatel zrušil významnou část benefitů byl by to pro Vás důvod k odchodu ze společnosti GasNet?

- Ano
- Ne

Jaké je Vaše pohlaví?

- Žena
- Muž

Jaký je Váš věk?

- Méně než 25 let
- 25 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- 56 let a více

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- středoškolské bez maturity
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské

Příloha č. 2

Otázka č. 1: Jak dlouho pracujete ve společnosti GasNet?

Zaměstnanec č. 1:

Sedm let.

Zaměstnanec č. 2:

Rok a půl

Otázka č. 2: Jsou pro Vás zaměstnanecké benefity důležité při výběru jiného zaměstnání případně důvod k odchodu ze zaměstnání?

Zaměstnanec č. 1:

Pokud bych chtěla změnit z nějakého důvodu zaměstnání a měla bych na výběr u společnosti, která poskytuje zaměstnanecké benefity a která ne nebo je jejich výběr a finanční částka výrazně omezena, tak bych asi volila tu, která benefity nabízí. Určitě by to ale nebyl důvod k odchodu z mého nynějšího zaměstnání.

Zaměstnanec č. 2:

Nepatří to na ty nejdůležitější příčky, ale ano důležité jsou, nicméně bych neodešla od GasNetu, protože vedle za rohem dávají o pár korun navíc.

Otázka č. 3: Jaké jsou pro Vás obecně největší výhody, které společnost poskytuje svým zaměstnancům v rámci zaměstnaneckých benefitů?

Zaměstnanec č. 1:

Za mě jednoznačně home office, který byl ve společnosti zaveden už před Covidem, ale každý zaměstnanec měl určitý počet hodin na měsíc, kdy mohl pracovat z domova. Nyní je to neomezené, což já jako matka vítám a plně chápu své podřízené, které mají děti a pracují z domova skoro pořád.

Zaměstnanec č. 2:

Rozhodně home office a Cafeteria systém. Plánuji v nedaleké budoucnosti otěhotnět a díky možnosti home office bych chtěla po krátké době nastoupit zpět do zaměstnání na poloviční úvazek.

Otázka č. 4: Myslíte, že společnost dostatečně informuje zaměstnance o poskytovaných benefitech? A jak by to měla případně změnit?

Zaměstnanec č. 1:

Jako vedoucí vím, že informovat zaměstnance by měl hlavně nadřízený, který dostává jako první informace od nejvyššího managementu. Já tuto úlohu plním a každý měsíc se setkávám se svými podřízenými na schůzkách v MS Teams, kde mimo pracovních záležitostí řeším případné informace o všech vnitropodnikových změnách. Již jsem se ale setkala s tím, že někteří kolegové na vedoucích postech tyto pravidelné schůzky nedělají a spoléhají na to, že si to zaměstnanci zjistí na intranetu společnosti.

Zaměstnanec č. 2:

Myslím, že dostatečně informuje své zaměstnance.

Otázka č. 5: Zajímá se Váš zaměstnavatel pravidelně o Vaši spokojenost s benefity? A pokud ano, můžete vyjádřit svůj případný návrh na změnu?

Zaměstnanec č. 1:

Vedení společnosti ví, že naše nabídka benefitů je vysoko nad průměrem v České republice, a proto se až tolik o názor zaměstnanců bohužel nezajímá.

Zaměstnanec č. 2:

Každý pátek nám e-mailem přijde dotazník tzv. robot Arnold, který se náš ptá na otázky z určité pracovní oblasti např. BOZP, ale nepamatuji si, že za tu dobu, co jsem zde zaměstnaná, by se nějaký týkal zaměstnaneckých benefitů.

Otázka č. 6: Bylo pro Vás důležité portfolio nabízených benefitů při ucházení se o nynější pracovní místo?

Zaměstnanec č. 1:

Při ucházení se o zaměstnání jsem neměla tolik informací o zaměstnaneckých benefitech, které společnost v tu dobu nabízela, ale později při seznámení se s nimi, jsem byla ráda, co vše máme k dispozici.

Zaměstnanec č. 2:

Ano, mimo náplň práce mě zaujala i pestrá nabídka zaměstnaneckých benefitů.

Otázka č. 7: Které benefity osobně využíváte nejvíce?

Zaměstnanec č. 1:

Příspěvek na penzijní připojištění využívám v plném finančním rozsahu, home office a кафетерии. Ráda sportuji a využívám např. permanentky do plaveckého bazénu. Navíc jsem instruktorkou jógy a každý týden mám hodiny jógy, kde mohou účastnice platit benefiční kartou a

vidím to pro ně jako velký benefit. Například pro ty, co mají rodiny a v dnešní době zdražování by si třeba ani nemohly dovolit jít každý týden na jógu, do bazénu či kamkoliv jinam. Samozřejmě využívám služební telefon i notebook. Asi není benefit, který bych plně nevyužívala vyjma služebního auta k soukromým účelům.

Zaměstnanec č. 2:

Jak už jsem říkala, tak nejvíce asi home office a pak cafeterii systém, kde je možnost využít tyto finanční prostředky na nákup léků či na masáže. Jsou to takové peníze navíc, díky kterým si mohu udělat radost pro sebe.

Otázka č. 8: A které nejméně?

Zaměstnanec č. 1:

Nejméně asi zkrácenou pracovní dobu, jako vedoucí většinou pracuji přes čas, ani si nepamatuji, kdy jsem pracovala jen 7,5 hodin, ale chápu, že pro uchazeče o práci je to lukrativní benefit.

Zaměstnanec č. 2:

Nevyužívám příspěvek na penzijní připojištění, protože mám zřízené životní pojištění kvůli hypotéce, ale mám v plánu si založit i penzijní připojištění a částku poskytovanou zaměstnancem si rozložit do obou finančních produktů.

Otázka č. 9: Máte možnost využívat firemní automobil, popř. pro jaké účely? A pokud ne, měla byste zájem o služební automobil např. pro soukromé účely?

Zaměstnanec č. 1:

Ano, vedu tým několika lidí, kteří pracují mimo Ústí nad Labem na pobočkách v Chomutově či Kladně. Mám vlastní automobil, takže pro soukromé účely auto nepotřebuji, navíc bych musela mít vyšší základ daně pro odvod zálohy na daň.

Zaměstnanec č. 2:

Ano, jezdím párkrát do roka na naše jiné pobočky, ale pro služební auto pro soukromé účely bych zájem neměla.

Otázka č. 10: GasNet je velká firma, která má pobočky po celé ČR, pořádá společnost nějaké spojené např. s přednáškou o firemních aktuálních tématech či s odbornými semináři?

Zaměstnanec č. 1:

Před pár lety se jezdilo dvakrát až třikrát do roka ať už na jednodenní školení či na delší dobu spojené s utužováním kolektivu. Byli jsme např. na Moravě, na Vysočině či na Lipně. Bohužel s příchodem covidu je vše online a jezdí se spíše výjimečně v menším počtu lidí.

Zaměstnanec č. 2:

Zatím jsme byli a školení v Praze pouze jednou. Kamarádka, která pracuje ve firmě jako účetní pracuje z domova již druhým rokem a své kolegy vídá pouze přes videohovory, takže ta neměla ještě ani jednu šanci se nějakého školení zúčastnit. Snad se tato situace zlepší a společnost bude pořádat více firemních akcí.

Otázka č. 11: Pokud jste delší dobu na home office z důvodu nařízení společnosti při nepříznivé epidemiologické situaci dostáváte nějaké příspěvky na služby v domácnosti? V dnešní době jsou ceny energie docela velkým tématem.

Zaměstnanec č. 1:

Minulý rok jsme měli povinný home office, ale bohužel jsme žádnou kompenzaci neobdrželi a pokud vím, tak to odbory nemají ani v plánu.

Zaměstnanec č. 2:

Bohužel ne, ale aspoň nějaký symbolický příspěvek by určitě pomohl mnohým zaměstnancům.

Otázka č. 12: Víte které benefity podléhají dani z příjmu fyzických osob a které nikoli?

Zaměstnanec č. 1:

Ano vím, např. třináctý plat či odměny, které jsou vypláceny se mzdou podléhají dani z příjmu a Cafeteria systém nepodléhá dani.

Zaměstnanec č. 2:

Nejsem si úplně jistá, které ano a které ne.

Otázka č. 13: Jaký zaměstnanecký benefit, který Vás zaměstnavatel neposkytuje byste nejvíce uvítala? A proč?

Zaměstnanec č. 1:

Rozhodně nějaké, který by byly vázané na výkon zaměstnance, aby to mělo motivační charakter a také příspěvky na další vzdělávání či určitý počet dnů studijního placeného volna např. pokud někdo studuje vysokou školu či přemýšlí o tom, zda do toho jít.

Zaměstnanec č. 2:

Uvítala bych možnost kvartálních či půlročních odměn za vykonanou práci v daném období. Nynější zaměstnanecké benefity jsou téměř všechny shodné pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, jak kvalitně zaměstnanec pracuje. Dále bych chtěla, abychom měli možnost placených kurzů či seminářů s tematikou pro naše pracovní pozice, momentálně nic takového neexistuje.