

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Zaměstnanecké benefity**

Zaměstnanecké benefity

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **KLÁRA MALIMÁNKOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Radka Vejmelková

Znojmo, 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma zaměstnanecké benefity zpracovala samostatně pod odborným vedením vedoucí Ing. Radky Vejmelkové bakalářské práce a že veškeré použité zdroje jsem uvedl v Seznamu použité literatury.

V Brně dne 5.9.2020

.....

Klára Malimánková

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí Ing. Radce Vejmelkové za cenné rady a připomínky při zpracování této bakalářské práce.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Klára MALIMÁNKOVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Zaměstnanecké benefity
Název (v angličtině)	Employee benefits

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem práce je na základě dotazníkového šetření u konkrétní společnosti vyhodnotit stávající zaměstnanecké benefity. Výsledkem této práce bude navrhnout takové zaměstnanecké benefity, které budou přínosem jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.

Postup práce:

1. Zpracovat literární rešerši na dané téma.
2. Analýza stávajících zaměstnaneckých benefitů u konkrétní společnosti.
3. Provést a vyhodnotit dotazníkové šetření u konkrétní společnosti.
4. Na základě zjištěných informací navrhnout možná zlepšení.
5. Zhodnotit navrhnutá řešení.

Metody: Deskripce, literární rešerše, analýza, dotazníkové šetření.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vyd. Praha: Grada, 2015, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
3. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., akt. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 146 s. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978- 80-7478-000-4.
4. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011, 240 s. ISBN 978-80- 87212-66-0.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2019

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2020



Klára MALIMÁNKOVÁ
student


Ing. Radka VEJMELKOVÁ
vedoucí bakalářské práce


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
garant studijního oboru


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce je zaměřena na zaměstnanecké benefity poskytované u konkrétní společnosti. Na toto téma je potřeba pohlížet jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Pro zaměstnance mohou benefity rozhodovat o jeho motivaci, spokojenosti a loajálnosti vůči společnosti. Pro zaměstnavatele můžou být benefity klíčovým aspektem při výběrovém řízení potenciálních zaměstnanců, kdy se může výrazně odlišit od konkurence. V dnešní době nízké nezaměstnanosti hrají zaměstnanecké benefity velkou roli.

Cílem této bakalářské práce je provést analýzu stávajících benefitů u konkrétní společnosti. Provést průzkum spokojenosti mezi zaměstnanci a navrhnout takové řešení benefitů, které povede k větší spokojenosti jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatele. Součástí této práce bude finanční analýza konkrétního návrhu řešení a jeho daňovým dopadem.

Klíčová slova: Zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, daňový dopad

ABSTRACT

This bachelor thesis is focused on employee's benefits provided by specific company. It is important to describe this topic from employee's side and also from employer's perspective. Employee's benefits could be decision factors of employee's motivation, satisfaction and loyalty against company. On the other hand, for employer the benefits could be a key aspect in terms of interviews with potential new employees where is necessary to be a different compare to the market. In now days when is low number of unemployment are employee's benefits a big advantage.

Aim of this bachelor thesis is analyse current benefits in specific company. Make a research with employee's how they are satisfied with current benefits and propose new benefit/s which will lead to higher satisfaction on both sides. In practical part will be calculation of proposed benefit/s with tax impact.

This bachelor thesis is focused on employee's benefits provided by specific company. It is important this topic describe from employees' side and also from employer's perspective. For employees company benefits could be a key aspect in terms of potential new job

Key words: Employee's benefits, employee, employer, tax impact

OBSAH

1	Úvod.....	8
2	Cíl práce a metodika	9
3	Teoretická část.....	10
3.1	Definice a význam zaměstnaneckých benefitů.....	10
3.1.1	Právní úprava zaměstnaneckých benefitů	11
3.1.2	Členění a poskytování benefitů.....	13
3.1.3	Zaměstnanecké benefity nejčastěji poskytované zaměstnavatelem	15
3.1.4	Vybrané benefity z pohledu daní z příjmů.....	16
3.1.4.1	Stravování zaměstnanců ve vlastním stravovacím zařízení nebo poskytované zaměstnavatelem prostřednictvím jiných subjektů	16
3.1.4.2	Penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění	17
3.1.5	Praktický příklad porovnání výhodnosti benefitu oproti zvýšení mzdy	21
3.1.6	Nejpoužívanější benefity v České republice	24
3.1.7	Netradiční benefity v České republice.....	27
3.2	Shrnutí teoretické části	29
3.2.1	Provádění průzkumů platů a zaměstnaneckých benefitů:	29
4	Praktická část.....	30
4.1	Představení společnosti společnosti Fabory CZ Holding s.r.o.	30
4.1.1	Základní údaje o společnosti:.....	30
4.1.2	Vznik společnosti	31
4.1.3	Zaměstnanecké benefity Fabory CZ Holding s.r.o.....	32
4.2	Metodika dotazníkového šetření.....	34
4.2.1	Vyhodnocení otázek z dotazníkového šetření	35
4.3	Návrh řešení na základě dotazníkového průzkumu.....	45
4.4	Daňová optimalizace vybraného benefitu	48
4.5	Daňový návrh řešení příspěvku na dopravu nebo poskytnutí autobusové přepravy	51
5	Závěr	53
6	Seznam použité literatury.....	54
7	Online zdroje	55
8	Seznam tabulek, obrázků a grafů	56
9	Přílohy.....	57

1 Úvod

Tématem zaměstnaneckých benefitů se v současné době musí zabývat každý zaměstnavatel. Toto téma jsem si vybrala z praktických důvodů. Již 10 let se pohybuji ve finančním prostředí, a posledních 8 let v pozici vedoucí, tzn., že se účastním velice často pohovorů s případnými kandidáty poměrně často. Již během pohovoru si píšu poznámky, co zaměstnanec zajímá a co by mohlo být pro případného kandidáta u nás zajímavého. Někdy se bohužel setkáváme s vysokým očekáváním ze strany potencionálního zaměstnance a již vím, že není v mých silách některé benefity nabídnout. Proto jsem se rozhodla zpracovat bakalářskou práci na téma „Zaměstnanecké benefity“ abych měla příležitost proniknout více do dané oblasti a mít možnost ovlivnit firemní benefity, pokud to bude pro obě strany, zajímavé.

V důsledku nízké nezaměstnanosti stojí právo volby více na straně zaměstnance v dnešní době. Zaměstnanec, pro kterého je otázka zaměstnaneckých benefitů klíčová, se může kdykoliv rozhodnout, že současné zaměstnanecké benefity již pro něj nejsou atraktivní a začne se poohlížet po jiném zaměstnavateli, kde mu chybějící benefity dokážou poskytnout. Proto je třeba z pozice zaměstnavatele neustále udržovat své benefity jako konkurenceschopné a u zaměstnanců oblíbené. K tomuto mohou sloužit pravidelné dotazníky spokojenosti, kde zaměstnavatel dokáže rozpoznat potencionální riziko vyšší fluktuace.

Avšak ne vždy je podstatou poskytnout zaměstnanci pouze finanční benefity. Díky přicházející nové generaci tzv. „mileniálů“ je třeba vnímat jiný pohled na život a životní hodnoty. Tito zaměstnanci nechtějí už jen chodit do práce za pevnou mzdu, ale očekávají něco navíc nad rámec standardu.

Nejdříve bude definováno, co vlastně „benefit“ znamená, jak je zaměstnanecký benefit chápán odbornou literaturou podle odborníků a jak je můžeme členit.

V praktické části bakalářské práce se zaměříme u konkrétní společnosti Fabory CZ Holding s. r. o., na aktuální zaměstnanecký balíček benefitů.

2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je zjistit aktuální stav zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Fabory CZ Holding s. r. o., a zároveň spokojenost zaměstnanců s těmito poskytovanými benefity.

V teoretické části je cílem definovat pojem zaměstnanecké benefity a určit jejich význam pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Důležitou částí v teoretické části bude popsat jednotlivé zaměstnanecké benefity s jejich daňovým dopadem pro zaměstnance i pro zaměstnavatele z pohledu zákoníku práce, z pohledu zákona o dani z příjmů a z pohledu zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

V praktické části je provedeno dotazníkové šetření ve společnosti Fabory CZ Holding s. r. o., s cílem zjistit spokojenost zaměstnanců s aktuální nabídkou benefitů a stručný pohled a vnímání dané problematiky. Ty zde budou stručně popsány. Dotazník je rozeslán elektronicky všem zaměstnancům s emailovou adresou. Zaměstnanci, kteří nevládní emailovou adresu je dotazníkové šetření distribuováno prostřednictvím vedoucích zaměstnanců společnosti Fabory CZ Holding s.r.o. Dotazník se skládá z 12 otázek, které jsou zaměřeny spolu s osobními a demografickými daty na otázky spokojenosti s aktuálním balíčkem zaměstnaneckých benefitů a jejich důležitost pro zaměstnance.

Na základě analýzy z dotazníkového šetření a vyhodnocení jednotlivých kritérií, které vycházejí z dotazníku je navrženo neoptimálnější řešení nového benefitu, které může být přínosem pro zaměstnance a zároveň přínosem pro zaměstnavatele z pohledu výdajů.

3 Teoretická část

3.1 Definice a význam zaměstnaneckých benefitů

Obecně je jako benefit označována nějaká výhoda nebo prospěch někoho ve srovnání s jiným, tedy benefit účastníka nějakého systému jako výhoda plynoucí z takového účastenství.

Zaměstnanecké výhody se staly jedním z fenoménů personální práce posledních let, alespoň pokud jde o nejrůznější moderní formy mimo mzdového odměňování typu stále populárnějších tzv. Cafeterií. Poskytování odměny nad rámec mzdy je vlastně historickou záležitostí známou i ze socialistické éry v podobě fondu kulturních a sociálních potřeb, jehož různé obdoby mnohé firmy provozují dosud. (Šteinfeld, Galuška, 2004, s. 10)

V současném pojetí se však nejedná o rozdávání kolekcí a rekreací v zastaralých podnikových ubytovnách, ale zejména se sleduje zlepšení motivace zaměstnanců při současné snaze vyplácet odměnu daňově efektivněji než formou mzdy. Oproti vyspělým zemím má Česká republika stále co dohánět. (Šteinfeld, Galuška, 2004, s. 10)

Podle Urbana jsou zaměstnanecké výhody součástí odměny, jež nemá přímý vztah k pracovním výsledkům. Plní úlohu péče o zaměstnance, mohou však přihlížet i k délce zaměstnání, funkci a náročnosti pozice. K hlavním důvodům, proč je podniky poskytují, patří snaha získat a udržet kvalitní zaměstnance. Benefity většinou nevedou k růstu výkonu zaměstnanců, mohou však přispět k jejich stabilitě. (Urban, 2013, s. 93)

Dle Armstronga zaměstnanecké výhody slouží osobním potřebám pracovníků, jsou nástrojem zvyšování jejich oddanosti organizaci a demonstrují to, že jejich zaměstnavatelé pečují o jejich blahobyt a pohodu. Nikoliv všem zaměstnavatelům jde o péči a blahobyt pracovníků, ale stejně jako ti, kterým o to jde, rovněž nabízejí zaměstnanecké výhody, aby si zajistili konkurenceschopnost celkového souboru hmotných odměn. (Armstrong, 2009, s. 382)

Pelc označuje plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy jako benefity nebo zaměstnanecké benefity; na tyto benefity není právní nárok – jsou fakultativní, nepovinné ze strany zaměstnavatele; existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu, dohody v individuální pracovní nebo podobné smlouvě mezi

zaměstnavatelem a zaměstnancem, popř. dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě. (Pelc, 2011, s. 7)

Vedle pohyblivé části platu, využívá stále více zaměstnavatelů nejrůznější benefity – zaměstnanecké výhody, jež mají motivační funkci. Mají v zaměstnanci vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět pro ni co nejlepší práci. (Pelc, 2011, s. 16)

Poskytování benefitů je součástí personální politiky, účinným nástrojem personálního managementu, jež přispívá k přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců, ke zvýšení jejich loajality, motivace a produktivity, snížení fluktuace, a s tím souvisejících nákladů. Je to způsob odlišení se od konkurence, snaha po získání konkurenční výhody, též posílení firemní kultury, je ochranou a budováním reputace, zvyšováním hodnoty značky. V neposlední řadě poskytování benefitů znamená zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele. (Pelc, 2011, s. 17)

Z výše uvedených definic vyplývá, že zaměstnanecké benefity jsou výhody, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům navíc ke mzdě. Nejsou právně nárokovatelné a mohou se lišit podle postavení zaměstnance v organizaci. Hlavním cílem nabídky benefitů je posilování loajality k dané firmě u stávajících zaměstnanců zvyšování a udržování atraktivity u zaměstnavatele pro potenciální nové kvalitní zaměstnance.

3.1.1 Právní úprava zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnancům nevzniká právní nárok na zaměstnanecké benefity. Je to pouze na vůli zaměstnavatele, zda je zaměstnancům poskytne nebo nikoli. Pokud si zaměstnavatelé chtějí uplatnit jejich daňové zvýhodnění a stejně tak mají být výhodné pro zaměstnance, je třeba věnovat pozornost i právním předpisům České republiky. Zaměstnanecké benefity upravují především tyto předpisy: (Krbečková, Plesníková, 2014):

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších novel
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších novel
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní sociální politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších novel

- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších novel
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších novel

Zákoník práce v rámci plnění zaměstnaneckých benefitů umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění a různá plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů. Toto plnění nemusí vycházet pouze z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu společnosti, ale může být sjednáno pouze v pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Podle Macháčka se jedná např. o plnění:

- **Odstupné, upravováno zákoníkem práce, § 67 a 68** – zaměstnanci náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku jeho průměrného výdělku podle délky pracovního poměru,
- **cestovní náhrady podle § 151 až 189** – zákoník práce stanoví stravné při tuzemské pracovní cestě a stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě pouze v minimální výši,
- **odborný rozvoj zaměstnanců podle § 227 až 235 zákoníku práce** – vymezuje zaškolení a zaučení zaměstnanců, současně stanoví minimální výši pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace zaměstnanců. (Macháček, 2017, s. 7)

Zákon o daních z příjmů upravuje nejenom zaměstnanecké benefity z daňového hlediska. U zaměstnance se řeší, jestli příjem získaný poskytnutým benefitem je nebo není předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud příjem je předmětem daně, potom zákon o dani z příjmů řeší, zda plnění je osvobozeno od daně podle § 6 odst. 9. U zaměstnavatele se řeší, zda jsou výdaje vynaložené na poskytování zaměstnaneckých benefitů daňově uznatelné nebo nikoliv. Daňově uznatelné výdaje upravuje zákon o dani z příjmů, § 24, zejména § 24, odst. 2, písm. j) bodu 5. Výdaje, které nejsou daňově účinné, upravuje § 25 Zákona o daních z příjmů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti - Tento zákon upravuje pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje

pojistné na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění. Základem pojistného zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny. (Zákon č. 589/1992 Sb., 1992)

Zákon č. 582/1992 Sb., o pojistném na veřejné všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších novel, se mění s účinností k 1. lednu 2015 na zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Základem pojistného zaměstnance podle zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, § 3, odst. 1 je dílčí základ daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků podle zákona upravujícího daně z příjmů. (Zákon č. 582/1992 Sb., 1992)

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších novel upravuje výši tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb, další příjmy a hospodaření s fondem v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky. (Vyhláška č. 114/2002 Sb., 2002) (Jehlářová, 2015)

3.1.2 Členění a poskytování benefitů

Benefity nelze možno dělit pouze z jednoho hlediska, ale je nutné na něj nahlížet z více pohledů. Benefity můžeme členit podle výdajů zaměstnavatele, věcného hlediska, podle formy příjmu na straně zaměstnavatele i zaměstnance.

Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti benefitů je třeba členit benefity:

- na mimořádně výhodné benefity, které jsou daňovým výdajem pro zaměstnavatele a pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu
- na benefity s dílčí výhodností, které jsou výhodnější buď pro zaměstnavatele, nebo zaměstnance

(Macháček, 2017, s. 17)

Z hlediska věcného můžeme rozlišovat benefity zaměřené:

- na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním

zařazením, např. na dopravu nebo na ubytování

- na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, např. jazykové kurzy, vzdělávací kurzy, aj.
- na zdravotní aspekty života zaměstnanců, např. závodní lékařská péče, příspěvek na dovolenou, dovolená navíc, vakcíny proti chřipce apod.
- na sociální aspekty života zaměstnanců, např. podpory a půjčky v obtížných sociálních situacích
- na benefity pro volný čas, např. sportovní, kulturní aktivity

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele benefity členíme:

- na finanční benefity, jedná se o finanční výdaj zaměstnavatele
- na nefinanční benefity, benefit je poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele např. poskytování vlastních výrobků za nižší cenu, než je cena obvyklá nebo poskytnutí služebního motorového vozidla i pro soukromé účely zaměstnance

Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance rozdělujeme benefity:

- na peněžní, kdy zaměstnanec obdrží příslušnou finanční částku jako benefit
- na nepeněžní, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům bezplatné nebo zvýhodněné služby

(Macháček, 2017, s. 18 - 19)

Z hlediska času dělíme benefity:

- benefity jednorázové (okamžité), např. poskytnutí bezúročné půjčky
- benefity krátkodobé, např. příspěvky na stravování
- benefity dlouhodobé, např. příspěvky na penzijní připojištění

(Pelc, 2011, s. 22)

3.1.3 Zaměstnanecké benefity nejčastěji poskytované zaměstnavatelem

- příspěvky na stravování, zejména formou poskytování stravenek,
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců (zvyšování kvalifikace),
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků,
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance,
- příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- příspěvky na soukromé životní pojištění,
- příspěvky na masážní, rehabilitační a posilovací služby,
- nákup vitamínových přípravků,
- očkování proti chřipce,
- zvýhodněné zápůjčky zaměstnancům,
- dary k životním a jiným výročím,
- podpora při neštěstí v rodině, při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci nebo nepříznivé finanční situaci zaměstnance,
- prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá,
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti,
- bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely,
- zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání,
- poskytnutí bezplatného přechodného ubytování,
- opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií,
- podpora přátelských vztahů na pracovišti,

- zřizování firemních školek,
- umožnění práce z domova (home office),
- delší dovolená nad rámec zákonné výměry,
- příspěvek na hlídání dětí,
- nadstandardní lékařská péče, atd.,

(Macháček, 2017, s. 5)

3.1.4 Vybrané benefity z pohledu daní z příjmů

3.1.4.1 Stravování zaměstnanců ve vlastním stravovacím zařízení nebo poskytované zaměstnavatelem prostřednictvím jiných subjektů

Dle § 236 Zákoníku práce se uvádí, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

Zaměstnavatel může poskytovat stravování zaměstnancům ve vlastním stravovacím zařízení nebo jej zajišťovat pomocí jiných subjektů. Příspěvek na stravování může být v peněžní nebo nepeněžní formě. Výše nákladů, které může zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů se liší podle toho, jakým způsobem je stravování ze strany zaměstnavatele řešeno. Daňové řešení na straně zaměstnance pak závisí od formy příspěvku na zvýhodněné stravování.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

Daňovými výdaji jsou náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 9 písm. b) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň tři hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny

v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu (§ 25 odst. 1 písm. j) ZDP)

Ze stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů. (§ 24 odst. 2 písm. j.) bod 4 ZDP)

Daňové řešení na straně zaměstnance:

Od daně z příjmu fyzických osob (jako je příjem zaměstnance) je osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům je spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. (§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP)

Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:

Nepeněžní příspěvky na stravování jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto příspěvků neodvádí.

3.1.4.2 Penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění se řídí těmito daňovými režimy:

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

Zaměstnavatel může náklady vynaložené na příspěvky zaměstnanců na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zahrnout do daňových výdajů, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na výše uvedené příspěvky vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

Daňové řešení na straně zaměstnance:

U zaměstnance je od daně z příjmů osvobozena – platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000,- Kč ročně jako:

- Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti.
- Příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění v EU, na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění.
- Příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „soukromé životní pojištění“), za podmínky, že výplata pojistného plnění je v pojistné smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne pojištěný věku 60 let, že podle podmínek pojistné smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, a že je pojistná smlouva uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.

Dojde-li před skončením doby 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy nebo před rokem, ve kterém pojištěný dosáhne 60 let, k výplatě pojistného plnění ze soukromého životního pojištění, jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, nebo k předčasnému ukončení smlouvy, osvobození zaniká a příjmem podle § 6, ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky příspěvků na pojistné, které byly u pojištěného v roce výplaty nebo předčasného ukončení smlouvy a v uplynulých 10 letech od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny; toto se neuplatní v případě plnění, kdy došlo ke vzniku nároku na starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění nebo v případě smrti a s výjimkou pojistných smluv, u nichž nebude vyplaceno pojistné plnění nebo odkupné a zároveň rezerva, kapitálová hodnota nebo odkupné bude přímo převedeno na jinou smlouvu soukromého životního pojištění splňující podmínky pro daňové osvobození příspěvků zaměstnavatele; tento příjem není příjmem vypláceným plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti; zaměstnanec je povinen oznámit svému zaměstnavateli nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala, že nárok na daňové osvobození příspěvků hrazených zaměstnavatelem za jeho soukromé životní pojištění zanikl. (§ 15 odst. 5 a 6 ZDP)

Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na životní pojištění, které jsou osvobozené od daně z příjmů, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z nich neodvádí. Částky, které nejsou u zaměstnance osvobozené od daně z příjmů, se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

Vzdělávání zaměstnanců:

Tuzemské zákony umožňují poskytovat benefity týkající se odborného rozvoje. Jde o následující daňové režimy:

Odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

Daňovými výdaji u zaměstnavatele jsou náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení

nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu (např. § 230 zákoníku práce) a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP)

Daňové řešení na straně zaměstnance:

U zaměstnance jsou od daně osvobozena – nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti); toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům. (§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP)

Odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení

Částky, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto příjmů neodvádí. Částky vynaložené na vzdělávání, které jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem, se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné.

V případě vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele se uplatňují tyto daňové režimy:

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

Výdaje na vzdělávání zaměstnanců (jejich rodinných příslušníků), které nesouvisí s předmětem činnosti (podnikáním) zaměstnavatele nemůže zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj, a to ani v případě, že právo na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (§ 25 odst. 1 písm. j) ZDP)

Daňové řešení na straně zaměstnance:

Od daně je osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji

(náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě použití vzdělávacích zařízení a knihovny zaměstnavatele. (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP)

Odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení

Nepeněžní příspěvky na vzdělávání osvobozené od daně z příjmů fyzických osob se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. Peněžní prostředky jsou zdanitelným příjmem, a proto se zahrnují do vyměřovacího základu a odvádí se z nich pojistné.

3.1.5 Praktický příklad porovnání výhodnosti benefitu oproti zvýšení mzdy

Správně zvolené zaměstnanecké benefity mohou být jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele výhodnější než vlastní zvýšení mzdy o stejnou částku. Příklad níže uvádí dvě varianty, kdy ve variantě A zaměstnavatel (právnícká osoba) zaměstnanci vyplatí mimořádnou odměnu ve výši 30 000 Kč, ve variantě B zaměstnavatel uhradí zaměstnanci jednorázový příspěvek na jeho soukromé životní pojištění ve stejné výši 30 000 Kč.

Varianta A

Zaměstnanec:

Tabulka 1 - Macháček, Varianta A - Zaměstnanec

Popis	Částka
Odměna	30 000 Kč
Soc. a zdrav. pojištění z odměny (34 %)	10 200 Kč
Super hrubá mzda	40 200 Kč
Zvýšení záloh na daň o částku (15 %)	6 030 Kč
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	3 300 Kč

Zdroj: Macháček, 2017, s. 18

Čistý příjem zaměstnance: 30 000 Kč – 6 030 Kč – 3 300 Kč = 20 670 Kč

Zaměstnavatel:

Tabulka 2 - Macháček, Varianta A - Zaměstnavatel

Popis	Částka
Odměna (mzdový náklad)	30 000 Kč
Soc. a zdrav. pojištění z odměny (34 %)	10 200 Kč
Daňový náklad zaměstnavatele	40 200 Kč

Zdroj: Macháček, 2017, s. 18

U zaměstnavatele dojde ke zvýšení jeho daňově uznatelných nákladů o částku 40 200 Kč a o stejnou částku ke snížení základu daně, takže při sazbě daně z příjmů právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů o částku $40\,200\text{ Kč} \cdot 0,19 = 7\,638\text{ Kč}$

Celkové výdaje zaměstnavatele: $40\,200\text{ Kč} - 7\,638\text{ Kč} = 32\,562\text{ Kč}$

Varianta B

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci 30 000 Kč/rok na jeho soukromé životní pojištění.

Zaměstnanec:

Podle §6, odst. 9, písm. p.) ZDP je v roce 2017 od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena výše 50 000 Kč ročně na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění při splnění podmínek uvedených v tomto ustanovení zákona.

Tabulka 3 - Macháček, Varianta B - Zaměstnanec

Popis	Částka
Příspěvek zaměstnavatele	30 000 Kč
Čistý příjem zaměstnance (na účtu u pojišťovny)	30 000 Kč

Zdroj: Macháček, 2017, s. 18

Čistý příjem zaměstnance (na účtu u pojišťovny) 30 000 Kč.

Zaměstnavatel:

Pokud je poskytnutí příspěvku na životní pojištění zaměstnance obsaženo v kolektivní nebo pracovní smlouvě, je jakákoliv výše příspěvku daňovým nákladem zaměstnavatele s odvoláním na 24, odst. 2, písm. j) bod 5 ZDP.

Tabulka 4 - Macháček, Varianta B - Zaměstnavatel

Popis	Částka
Příspěvek zaměstnavatele	30 000 Kč
Daňový náklad zaměstnavatele	30 000 Kč

Zdroj: Macháček, 2017, s. 18

U zaměstnavatele dojde ke zvýšení jeho daňově uznatelných nákladů o částku 30 000 Kč a o stejnou částku ke snížení základu daně, takže při sazbě daně z příjmů právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmů o částku $30\,000\text{ Kč} \cdot 0,19 = 5\,700\text{ Kč}$.

Celkové výdaje zaměstnavatele $30\,000\text{ Kč} - 5\,700\text{ Kč} = 24\,300\text{ Kč}$.

Tabulka porovnání obou variant

Tabulka 5 - Macháček, Varianta A – Porovnání

Varianta A			
Zaměstnanec benefit	30 000 Kč	čistý příjem	30 000 Kč
Zaměstnanec odměna	30 000 Kč	čistý příjem	20 670 Kč
Úspora benefitu	9 330 Kč		

Zdroj: Macháček, 2017, s. 18

Tabulka 6 - Macháček, Varianta B - Porovnání

Varianta B			
Zaměstnavatel benefit	30 000 Kč	výdaje	24 300 Kč
Zaměstnavatel odměna	30 000 Kč	výdaje	32 562 Kč
Úspora benefitu	8 262 Kč		

Zdroj: Macháček, 2017, s. 18

(Macháček, 2017, s. 18)

3.1.6 Nejpoužívanější benefity v České republice

Pro ukázkou nejpoužívanějších benefitů v České republice mě zaujal článek viz níže, který zcela věcně popisuje aktuální situaci. Jedná se o článek navazující na průzkum, který provedla personální agentura Grafton Recruitment mezi 1485 respondenty ze všech krajů ČR a 15 sektorů trhu v roce 2018.

I když je dnes ve většině firem nabídka benefitů skutečně bohatá, zaměstnavatelé stále naráží na nespokojenost zaměstnanců. „Důvodem je skutečnost, že nabídka firem často nereflektuje preference a potřeby lidí,“ komentuje Jitka Součková. „Z průzkumu v některých případech vyplývají opravdu propastné rozdíly mezi tím, co firmy poskytují, a tím, o co mají zaměstnanci skutečný zájem. Například běžně nabízené vánoční večírky, firemní akce, občerstvení na pracovišti anebo slevy na firemní výrobky dnes zaměstnanci nepovažují za benefit, ale běžný standard. Jako benefit kupodivu nevnímají ani bonus za doporučení nového zaměstnance, přitom jde o výhodu, kterou se firmy často chlubí a hojně ji nabízejí. Naopak velký hlad mezi zaměstnanci panuje po placené dovolené v délce 5 a více týdnů, individuálním rozpočtu na osobní růst, možnosti práce z domova a v případě dělnických pozic i po benefitech souvisejících se zdravotním volnem nebo proplácením prvních dnů nemocenské, s čímž však firmy často zacházejí jako se šafránem. Výjimkou není ani situace, kdy firmy sice svým zaměstnancům časovou flexibilitu nabízejí, ale nechtějí ji inzerovat ve svých nabídkách, a to i přesto, že to může být klíčovým argumentem pro získání více uchazečů.“

Tabulka 7 - KarieraWeb.cz - 10 benefitů

10 benefitů, kde zájem uchazečů převyšuje nabídku zaměstnavatelů	TOP 10 nejžádanějších benefitů
13. plat	13. plat / 14. plat
Dovolená více než 5 týdnů	Bonusy / prémie
Bonusy / prémie	Flexibilní pracovní doba
Služební vůz i k soukromým účelům	Dovolená 5 týdnů
Individuální rozpočet na osobní růst	Dovolená více než 5 týdnů
Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti	Individuální rozvržení pracovní doby
Práce z domova	Možnost občasné práce z domova
Úhrada nákladů na mezinárodní zkoušky / certifikace	Auto i pro soukromé účely
Vánoční odměny (jiné než výkonové)	Stravenky
Příspěvek na dovolenou	Zdravotní volno

Zdroj: www.karieraweb.cz

Na spodních příčkách žebříčku se umístily i stravenky anebo možnost využívat telefon nebo notebook i k osobním účelům. Není to však tím, že by je zaměstnanci již nepožadovali. Naopak, berou je již jako samozřejmost, a proto by je zaměstnavatelé rozhodně neměli z balíčku benefitů vyřazovat. Určitě by také měli upravit hodnotu poskytovaných stravenek alespoň na běžnou hodnotu. Z průzkumu vyplynulo, že firmy nejčastěji poskytují stravenky v hodnotě 80 Kč, v oboru informačních technologií 90 Kč. Stravenky v hodnotě nad 100 Kč dostává jen 7 % českých zaměstnanců.

Obecně budou firmy muset v zájmu udržení loajality svých lidí nabídku benefitů přehodnotit. „Už jen z důvodu, že stále větší vliv na trhu práce získává generace tzv. mileniálů, která díky tomu, že vyrostla v kolébce moderních technologií, nechápe, proč je nutné pracovat od-do na jednom místě, když svou práci může díky technologiím často udělat odkudkoliv a kdykoliv, navíc ve stejné kvalitě a rychlosti,“ vysvětluje Jitka Součková. „Často se mylně uvádí, že tato generace má oproti předchozím generacím zcela odlišné preference, není to však pravda. Stejně jako v případě jejich rodičů k jejich prioritám patří vyváženost pracovního a soukromého života, jen si o výhody, které ji umožní, umí lépe říci a mají k tomu velmi silné argumenty. Generace X k diskuzi o pracovních podmínkách nebyla vychována a pravidla bere často jako neměnná. Generace mileniálů je o nich naopak připravena diskutovat.“ (Karieraweb.cz, 2019)

Další článek, který mě zaujal je už z roku 2020, kde můžeme jasně porovnat, že potřeby zaměstnanců se neustále vyvíjí a je třeba neustále sledovat trendy co je nejvíce populární u zaměstnanců a co se například už osvědčilo z těchto trendů u zaměstnavatele.

Zatímco ještě před deseti lety musel pracovníkovi stačit stálý měsíční plat a stravenky, v dnešní době se výčet zaměstnaneckých benefitů výrazně rozrůstá.

Různé průzkumy ukázaly, že lidé nejvíce preferují ty benefity, které jim umožní skloubit pracovní a osobní život. Například průzkum pracovního portálu Jobs.cz odhalil, že lidé nejvíce touží po prodloužené dovolené (5-6 týdnů dovolené ročně). Portál Platy.cz zjistil, že pro zaměstnance je rovněž důležitá flexibilní pracovní doba a sickdays.

Pokud hledáte novou práci, kromě pracovní náplně a osobních sympatií vůči dané firmě by vás mělo zajímat i to, jaké benefity daná firma nabízí, protože ty do velké míry ovlivní váš pracovní život a zároveň jsou pro vás signálem, že si daný zaměstnavatel svých lidí váží. Rovněž u daných benefitů přemýšlejte, zda sednou na míru vaší osobnosti.

Dovolená navíc

Ze zákona má zaměstnanec nárok na 4 týdny dovolené, ale v mnohých firmách je už dnes zvykem poskytovat 5 až 6 týdnů volna v roce. Toto ocení hlavně vášniví cestovatelé nebo rodiče malých dětí, kteří tak nemusí na celé prázdniny shánět hlídání svých ratolestí.

V některých firmách dokonce zavedli neomezenou dovolenou. Můžete se s ní setkat například ve firmě Artin, Eyelevels nebo Dayswaps. Neomezená dovolená však neznamená, že zaměstnanec tráví celý rok na Maledivách a svému nadřízenému posílá plážové fotky. Je to spolupráce, založená na vzájemné důvěře a zodpovědném rozvržení jednotlivých úkolů. Tzn. zaměstnanec si může jednotlivé projekty rozvrhnout tak, aby toho v některé části roku stihnul hodně, přičemž v jiné části roku si může dovolit nepracovat.

Remote

Tento exoticky znějící pojem se začíná rychle zabydlovat v mnoha pracovních inzerátech. Jedná se o úplnou nebo částečnou spolupráci na dálku. Toto pracovní uspořádání vám dává mnoho výhod. Jednou z nich je třeba možnost bydlení v levnějším městě. Můžete tak žít třeba v Pardubicích, ale přitom pobírat pražský plat. Další kapitolou je možnost dlouhodobého cestování případně snadnější péče o děti, pokud onemocní nebo mají

prázdniny ve škole.

S remote se můžete setkat hlavně u IT pozic, v marketingu, administrativě. Poslední dobou však firmy zjišťují, že vzdálená spolupráce může fungovat i v oblasti zákaznického servisu (tzn. pracovník klientům odepisuje a odpovídá na telefonáty z domova).

Příspěvek na pojištění

Řada firem vychází vstříc těm zaměstnancům, kteří myslí na zadní vrátka a chtějí být pojištěni pro případ nenadálé životní situace, nebo se chtějí zajistit na stáří. Firmy zaměstnancům obvykle přispívají na životní pojištění nebo penzijní spoření.

Oproti ostatním benefitům má tento výhodu v tom, že se jedná o dlouhodobý dosah. Zaměstnavatel se tak přímo podílí na zajištění lepší budoucnosti pro svého zaměstnance. Po tomto benefitu se určitě vyplatí sáhnout.

Multisport karta

V mnoha firmách je dnes samozřejmostí Multisport karta, díky které můžete jít jednou denně na sportoviště a do relaxačního zařízení. Navštěvovat tak můžete fitness centra, taneční školy, bazény, wellness centra a další.

Uvolněné pracovní prostředí

Řada firem začíná upouštět od stroze vypadajících kanceláří i sešňerované hierarchie. Dnes už je běžné, že si lidé tykají i se svými nadřízenými a je zde nastavena plochá organizační struktura. Uvolněná atmosféra se odráží i na vzhledu pracovních prostor. Někde najdete odpočinkový pokoj plný sedacích boxů a velkých obrazovek, na kterých si můžete zahrát videohry. Jinde si můžete zahrát s kolegy basketbal ve firemní tělocvičně, zahrát stolní fotbal nebo zaboxovat. Poslední dobou začíná být v mnoha firmách oblíbená společná terasa, na které se pravidelně koná celofiremní grilování. Jedna nejmenovaná pražská IT firma má dokonce své sídlo v útulné vile, ve které je společná firemní sauna, zahrada i bazén. (Porovnej24.cz, 2020)

3.1.7 Netradiční benefity v České republice

Nejvíce zaměstnanců by mělo zájem o benefit v podobě pětihodinové pracovní doby, mezi mladými do 26 let by o tuto výhodu stála polovina dotázaných. Na 40 procent zaměstnanců

by pak chtělo profitovat z úspěchu svého zaměstnavatele a mít podíl na zisku. Mnohem více by přitom tento benefit zajímal muže (49 procent) než ženy (31 procent). Podobně populární by byla i neomezená dovolená, kterou během loňského roku zavedlo několik českých firem.

Z netradičních benefitů souvisejících se zdravím je pro zaměstnance nejzajímavější možností přítomnost maséra přímo na pracovišti. Jeho služby by ocenilo 22 procent lidí, a to převážně ženy. Zaměstnané ženy mají také větší zájem o kurzy jógy, kurzy snižování váhy nebo akupunkturu, v celkovém souhrnu obou pohlaví se však zájem zaměstnanců o tyto benefity pohybuje pod hranicí deseti procent.

Za zajímavější považují benefit v podobě stipendia pro děti. Mezi lidmi okolo 40 let věku by o něj stála téměř čtvrtina dotázaných. Podobně atraktivní by pro zaměstnance byla i bezplatná možnost konzultace s právníkem. Okolo desetiny zaměstnanců by využilo možnost konzultace s psychologem.

Z dalších benefitů zaujme zmrazení vajíček za účelem odložení těhotenství. Zatímco v zahraničí se o něm veřejně mluví již několik let, v Česku jde zatím o výrazně menšinovou záležitost. Jako benefit by ho uvítala necelá dvě procenta oslovených žen. Podobně nezajímavou nabídku by pro české zaměstnance představovalo pojištění proti krádeži identity. Oba benefity se umístily na samém konci žebříčku 15 netradičních benefitů. Větší zájem projeví Češi například i o pojištění domácích mazlíčků a o kurz odvykání kouření. (E15.cz, 2019)

3.2 Shrnutí teoretické části

Při sestavování zaměstnaneckých benefitů je pro firmu důležitá nejen jejich výhodnost a nevýhodnost z daňového hlediska, ale také konkurenceschopnost a atraktivnost pro stávající a potencionální zaměstnance. Proto je nutné pravidelně monitorovat a aktualizovat nabídku benefitů dle aktuálních trendů.

3.2.1 Provádění průzkumů platů a zaměstnaneckých benefitů:

Platové a zaměstnanecké průzkumy shromažďují informace o platu (tržní hodnocení) a zaměstnanecké výhody porovnání s dalšími organizacemi poskytnout informaci, jak jednotlivé pozice jsou ohodnoceny napříč různými organizacemi. Měřítko je vždy stejný název pozice nebo oddělení.

Cílem těchto průzkumů je právě srovnání, která pomůže organizaci:

- Udržovat konkurenceschopnost v oblasti platů a zaměstnaneckých benefitů, a zvýšit atraktivnost u lidí s potřebnou kvalifikací
- Určit platy pro individuální pozice, nové pozice v rámci organizace a vybudovat stupnici mezd
- Vytvořit interní směrnici k platovým ohodnocením jak uvnitř společnosti, tak vůči trhu
- Provádět roční kontroly, zda pozice je stále ve stejném ohodnocení.

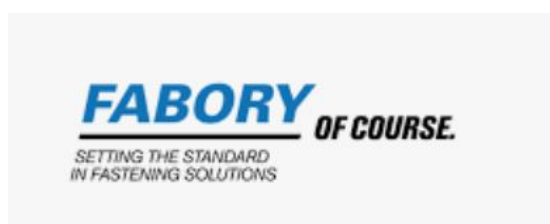
(Armstrong, 1996, s. 160)

4 Praktická část

V této části práce se věnuji popisem a analýzou jednotlivých druhů zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům ve vybrané společnosti. U této společnosti představím její profil, vyhodnotím dotazníkové šetření a vyhodnotím provedené zkoumání.

4.1 Představení společnosti společnosti Fabory CZ Holding s.r.o.

Obrázek 1 - Logo společnosti Fabory



Zdroj: www.fabory.com

4.1.1 Základní údaje o společnosti:

Obchodní jméno: Fabory CZ Holding s.r.o.

Právní forma: společnost s ručením omezeným

Sídlo: K Letišti 1825/1a, 627 00 Šlapanice

Datum zápisu: 4. října 1996

Základní kapitál: 100 000,- Kč

IČO: 25357425

Statutární orgán: jednatel

Předmět podnikání: výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona

4.1.2 Vznik společnosti

Fabory je od roku 1947 adresou, na které naleznete všechna potřebná řešení týkající se spojovacích prvků, instalací a spojování jako takového. Kromě spojovacího materiálu nabízí také profesionální nářadí, nástroje, průmyslové produkty a bezpečnostní ochranné prostředky. Fabory vzniklo na půdě Nizozemí, kde působí dodnes.

Společnost Fabory sídlí v 10 zemích napříč Evropou. V České republice vznikla Fabory CZ Holding s.r.o. v roce 1996. Dne 1. září 2011 se společnost Fabory stala součástí Grainger International, společnosti z Fortune 500, hlavním severoamerickým dodavatelem široké řady výrobků.

V současnosti jedná jménem společnosti jednatelé Ronald Ernst Baarslag sídlící v Nizozemsku a Vincent Horace Draa sídlící v USA. Sídlo společnosti Fabory Group se nachází ve městě Tilburg v Nizozemí, kde byla původně založena jako rodinná firma. V České republice se nachází sídlo společnosti v Brně – Šlapanicích.

Převážná většina zákazníků je ze strojírenského a stavební průmyslu, z oboru kovových výrobků, z oboru elektrických spotřebičů a instalací. Součástí základny zákazníků jsou malé podnikatelské subjekty, firmy vykonávající údržbu a opravy, jakož i výrobci originálního zařízení.

V současnosti má Fabory pobočky v Belgii, Číně, České republice, Francii, Maďarsku, Slovensku, Polsku, Portugalsku, Španělsku, Rumunsku, Nizozemí, Velké Británii a Spojených státech.

Počet zaměstnanců společnosti Fabory CZ na začátku roku 2020 činil kolem 200 zaměstnanců. Pobočka Fabory CZ Holding s.r.o. v České republice je velice důležitá jak z pohledu logistiky, tak i z pohledu financí, jelikož zastřešuje veškerou distribuci, díky centrálnímu skladu v Brně a podporu financí pro všechny ostatní evropské pobočky, díky centru sdílených služeb taktéž v Brně.

Společnost Fabory CZ Holding s.r.o. používá moderní informační databázi SAP, který zavedla v roce 2002. SAP umožňuje on-line propojení se všemi evropskými pobočkami i s USA. Díky tomu každý zaměstnanec má možnost získat veškeré potřebné aktuální informace vždy a všude.

Cílem Fabory CZ Holding s.r.o. je stát se jedničkou na světovém trhu v oblasti spojovacího materiálu a náradí. Díky tomu došlo na přelomu 2019/2020 k rozšíření skladu jak v České republice, Nizozemí, ale i v Číně. A to za účelem zvyšování kvality a úrovně poskytovaných služeb.

V současné době je Fabory CZ Holding s.r.o. držitelem certifikátů ISO 9001 – systém kvality a 14001 – systém environmentální management v českém a anglickém jazyce.

4.1.3 Zaměstnanecké benefity Fabory CZ Holding s.r.o.

Firma Fabory CZ Holding s.r.o. v současné době nabízí tyto benefity:

Stravenky

Zaměstnanci dostávají za každý odpracovaný den v měsíci stravenku v hodnotě 100,- Kč. Z toho 55,- Kč je hrazeno zaměstnavatelem, zbylá částka je stržena zaměstnanci. Zaměstnanci na plný úvazek dostávají stravenky na stravenkovou kartu. Zaměstnanci na částečný úvazek, kteří splňují interní kritéria pro vydání stravenky mají možnost výběru stravenkové karty nebo stále papírové stravenky.

Penzijní připojištění a životní pojištění

Po uplynutí zkušební doby mají zaměstnanci možnost získat od společnosti příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění do výše 3 % měsíčního příjmu. Zaměstnanec si nechává strhávat příspěvek ze mzdy a tou samou částkou až do výše limitu přispívá společnost zaměstnanci na účet penzijní nebo životní pojišťovny.

Home office

Zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům pracujících na administrativních pozicích možnost práce z domova. Každý zaměstnanec může čerpat až 3 dny týdně, které musí být řádně nahlášeny zaměstnancem svému vedoucímu. V případě potřeby se může jednat i o více dnů, vše záleží na domluvě zaměstnance a zaměstnavatele.

Multisport karta

Mezi nabízené benefity patří Multisport karta, která je celou částkou hrazena zaměstnancem, zaměstnanec má navíc možnost pořídit jednu další kartu pro svého rodinného příslušníka. Tato karta umožňuje za měsíční částku, která je zaměstnanci stržena z měsíční mzdy přístup

na jedno sportoviště denně zdarma. Mezi sportoviště se počítá fitness centrum, sauna a bazén. Aktuální seznam všech institucí, které kartu přijímají je na webu společnosti Multisport.

Sick Days

Společnost poskytuje svým zaměstnancům 3 dny tzv. sick days. To znamená, že zaměstnanec může třikrát do roka bez udání důvodu nepřejít do práce. Je třeba, ale dodat, že je to nenárokovatelná položka. Vždy je třeba schválení od vedoucího.

Občerstvení na pracovišti

Na každém patře společnosti je kuchyňka, která je pravidelně doplňována. Zaměstnanec má možnost si uvařit na náklady společnosti kávu a čaj. Dále je k dispozici filtrovaná studená a teplá voda.

Částečně flexibilní pracovní doba

Zaměstnanec má možnost flexibilního začátku a konce pracovní doby. Zaměstnanec by měl být přítomen na pracovišti mezi 9 a 14 hodinou. I v tomto případě záleží na individuální domluvě vedoucího týmu se svými podřízenými. Stanovená podmínka se tedy může lišit napříč odděleními, ale vždy je stanovené rozmezí, kdy by měl být zaměstnanec přítomen. Taktéž je nutnost splnit hodinový fond během aktuálního měsíce dle pracovní smlouvy.

Pět týdnů dovolené

Mezi další benefity patří pět týdnů dovolené, což je u spousty společností již bráno jako samozřejmost, nikoliv jako benefit. I vláda ČR se v posledních měsících zabývá možností uzákonit pátý týden jako povinný. V současnosti dle platné legislativy má každý zaměstnanec právo na čtyři týdny dovolené.

Mobilní telefon nebo zvýhodněný tarif

Služební telefon mají k dispozici všichni vedoucí pracovníci a zaměstnanci na klíčových pozicích. Zaměstnanci mají možnost využívat mobilní telefon i pro soukromé účely.

Pro všechny zaměstnance je možnost získat zvýhodněný tarif nejen pro sebe, ale i pro své rodinné příslušníky.

Notebook

Notebook má k dispozici každý zaměstnanec dle pracovní pozice výhradně pro pracovní záležitosti a je třeba souhlas přímého nadřízeného.

Školení a kurzy

V rámci firmy je možnost účastnit se různých kurzů a školení. V poslední době se jednalo například o školení, jak zvládat stres, efektivní komunikace, jak správně prezentovat a kurzy práce s Microsoft Excelem. Většinou se jednalo i interní školení, které vykonávali zaměstnanci společnosti, kteří v dané oblasti měli letité zkušenosti a mohli tak obohatit své kolegy.

4.2 Metodika dotazníkového šetření

Byl vytvořen dotazník, který obsahoval 10 otázek, kde si zaměstnanci mohli volit z nabízených možností odpovědí. V poslední otázce v dotazníku mohli zvolit 5 libovolných benefitů dle svých požadavků. Vzor použitého dotazníku je uveden v příloze bakalářské práce.

Ve společnosti pracuje 200 zaměstnanců z toho 112 mužů a 88 žen, tj. 56 % mužů a 44 % žen. Dotazník byl rozeslán prostřednictvím webové stránky [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com) všem, kteří vlastní emailovou adresu. Těm, kteří emailovou adresu nevlastní, byl dotazník předán vedoucím pracovníkem. Ze všech dotázaných odpovědělo 174 respondentů, což je 87 % všech zaměstnanců.

4.2.1 Vyhodnocení otázek z dotazníkového šetření

Jaké je Vaše pohlaví?

- Žena
- Muž

Na tuto otázku odpovědělo 174 respondentů, z toho 103 mužů a 71 žen.

Graf 1 - Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní práce autora

Věková kategorie

- do 25 let
- 26–35
- 36–45
- 46 a více

Na otázku odpovědělo 174 respondentů. Největší počet zaměstnanců je ve věkové kategorii 26-35 let, což je 88 zaměstnanců, v kategorii do 25 let se nachází 60 zaměstnanců, v rozmezí 36-45 let má společnost v současné době 19 zaměstnanců a v kategorii 46 a více je 7 zaměstnanců.

Graf 2 - Věková kategorie respondentů



Zdroj: Vlastní práce autora

Dosažené vzdělání

- Vyučen/a
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborná škola
- Vysokoškolské vzdělání

Na otázku odpovědělo 174 respondentů. 25 zaměstnanců odpověděli, že se vyučili, 70 zaměstnanců dosáhlo středoškolského vzdělání, 19 zaměstnanců dosáhlo vyššího odborného vzdělání a 60 zaměstnanců dosáhlo na vysokoškolské vzdělání.

Graf 3 - Dosažené vzdělání



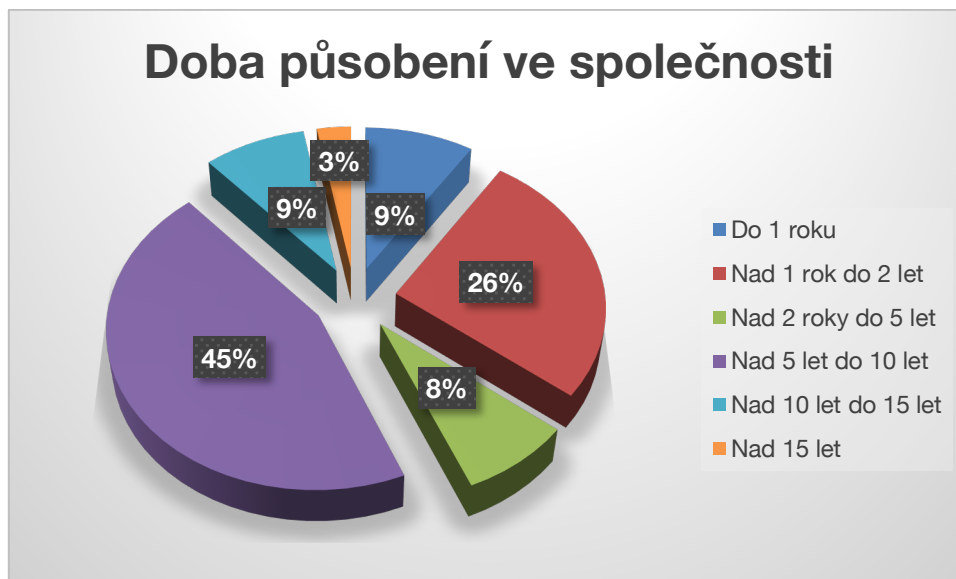
Zdroj: Vlastní práce autora

Doba působení ve společnosti

- Do 1 roku
- Nad 1 rok do 2 let
- Nad 2 roky do 5 let
- Nad 5 let do 10 let
- Nad 10 let do 15 let
- Nad 15 let

Z grafu vyplývá, že ve společnosti je převaha zaměstnanců pracujících pro společnost mezi 5 až 10 lety s počtem 78 zaměstnanců, tzn., že společnost je velmi stabilní a zaměstnancům se ve společnosti líbí ať už je zaměstnanecké benefity oslovily nebo ne. Dále druhou největší skupinou je od 1 roku do 2 let s počtem 60 zaměstnanců. Na třetím místě se umístila kategorie do 1 roku s 16 zaměstnanci a hned za ní kategorie mezi 10 a 15 lety s 15 zaměstnanci. Nad 15 let je momentálně ve firmě 5 zaměstnanců.

Graf 4 - Doba působení ve společnosti

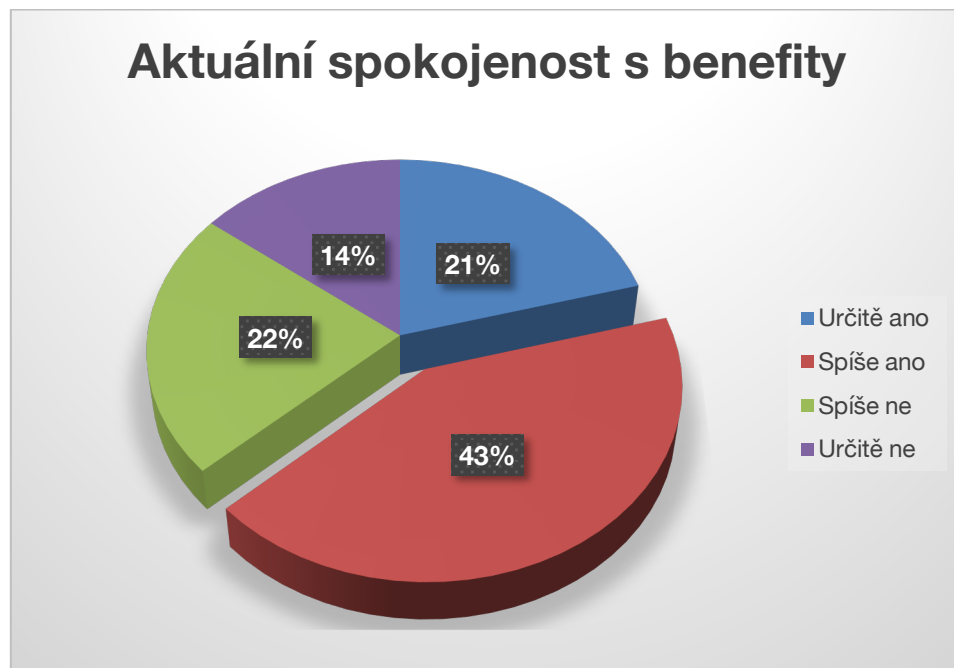


Zdroj: Vlastní práce autora

Jste spokojeni s aktuální nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

Graf 5 - Spokojenost s aktuálními benefity



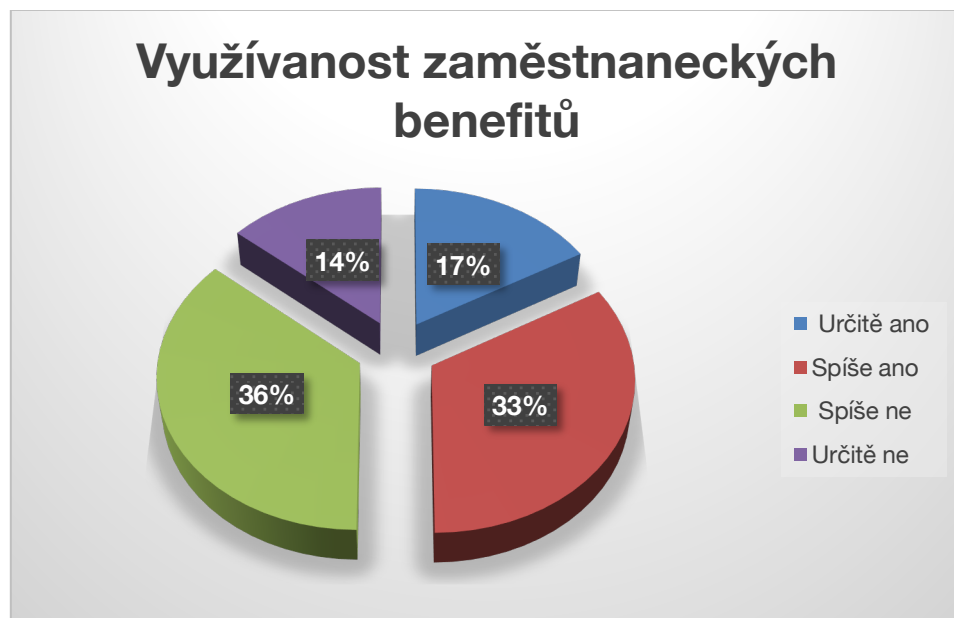
Zdroj: Vlastní práce autora

Využíváte většinu zaměstnaneckých benefitů?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

Z grafu je zřejmé, že 50 % zaměstnanců je s aktuálními benefity spokojeno. 14 % zaměstnanců benefity nevyužívá a 36 % zbylých zaměstnanců spíše nevyužívá, než využívá.

Graf 6 - Využívanost zaměstnaneckých benefitů



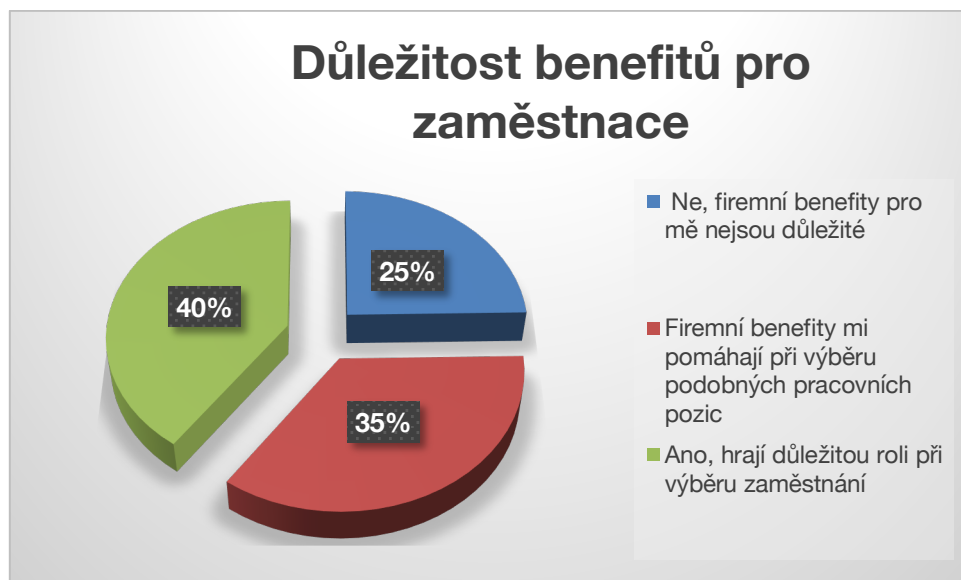
Zdroj: Vlastní práce autora

Jsou pro Vás benefity důležité při výběru zaměstnání?

- Ne, firemní benefity pro mě nejsou důležité
- Firemní benefity mi pomáhají při výběru podobných pracovních pozic
- Ano, hrají důležitou roli při výběru zaměstnání

Další otázka z dotazníku nám částečně odpovídá i na předcházejících 14 % zaměstnanců, kteří odpověděli, že benefity nevyužívají. V této skupině se můžou nacházet zaměstnanci, kteří v otázce důležitosti benefitů pro zaměstnance odpověděli, že firemní benefity pro ně nejsou důležité.

Graf 7 - Důležitost benefitů pro zaměstnance



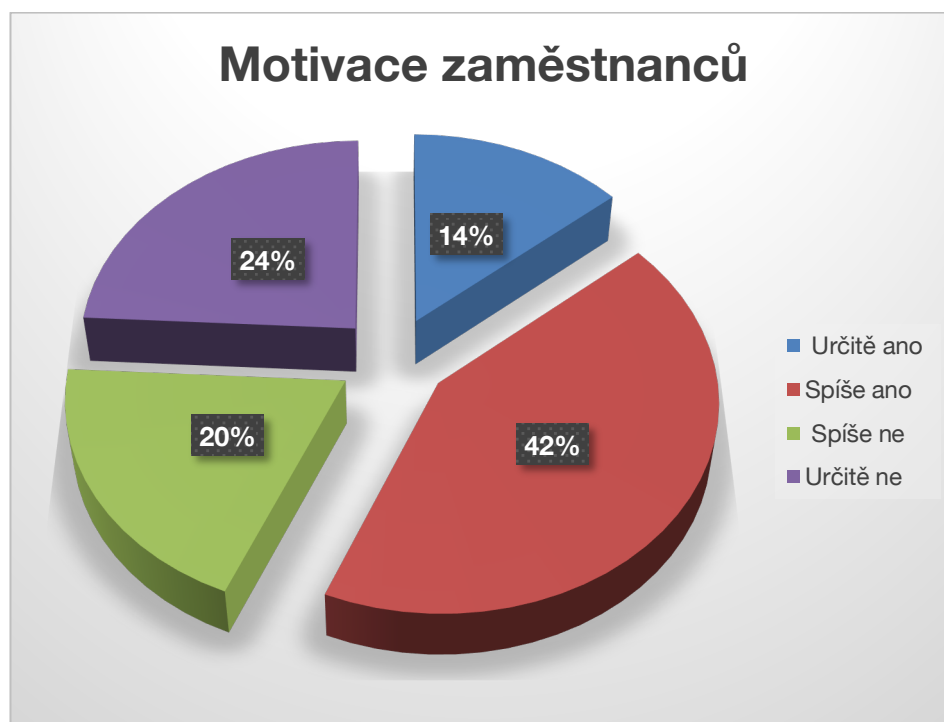
Zdroj: Vlastní práce autora

Motivují Vás benefity formou zaměstnaneckých benefitů k lepším výsledkům?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

Otázka, jestli benefity motivují zaměstnance k lepším výkonům vyšla s 44 % zaměstnanců, které zaměstnanecké benefity k lepším výsledkům nemotivují, více jak polovina respondentů odpověděla, že ano, tzn., že otázka zaměstnaneckých benefitů je opravdu důležitá a je třeba dělat pravidelné dotazníky, aby společnost mohla případně rychle a efektivně reagovat na případné změny v potřebách zaměstnanců.

Graf 8 - Motivace zaměstnanců



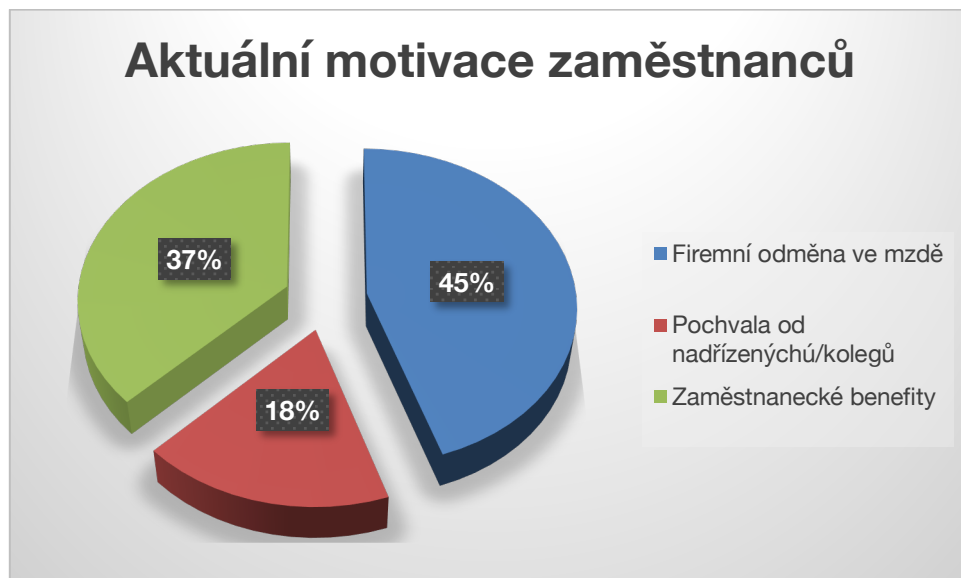
Zdroj: Vlastní práce autora

Co Vás nejvíce motivuje k lepším pracovním výsledkům?

- Firemní odměna ve mzdě
- Pochvala od nadřízených/kolegů
- Zaměstnanecké benefity

Stále na prvním místě vede odměna ve mzdě, tzn. finanční prostředky, které zaměstnanci mohou využít na cokoliv je potřeba. Na druhém místě jsou zaměstnanecké benefity a na třetím místě pochvala od kolegů/nadřízených.

Graf 9 - Aktuální motivace zaměstnanců



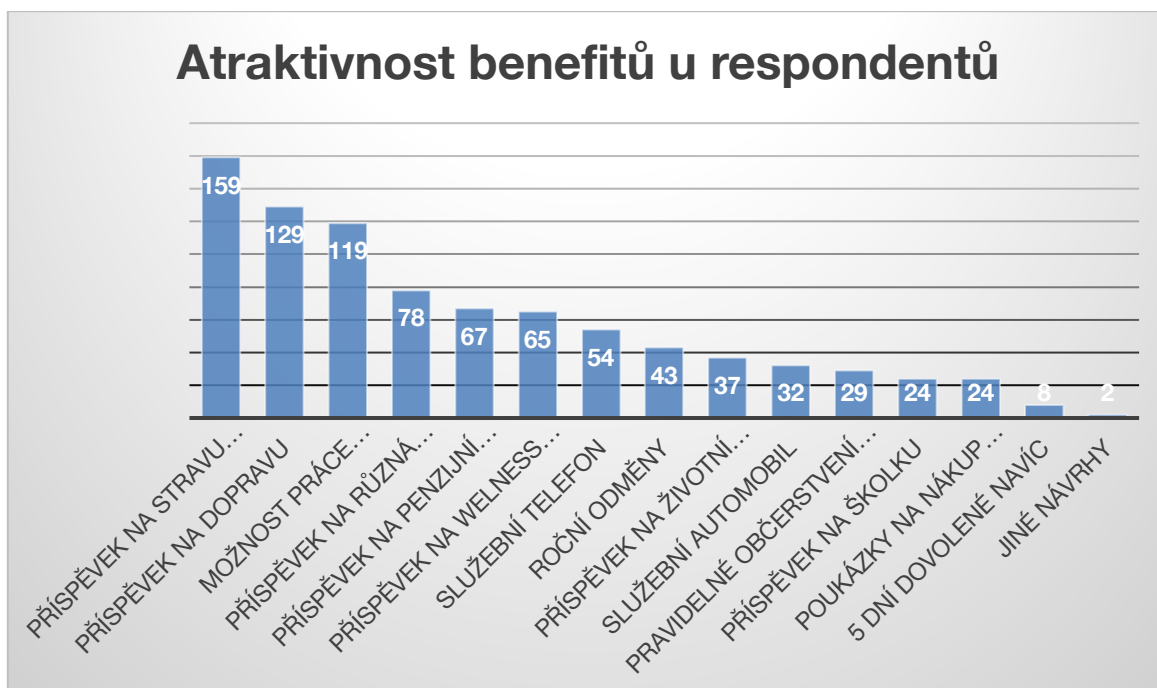
Zdroj: Vlastní práce autora

Který z následujících benefitů by vás nejvíce oslovil? (zaškrtněte 5 pro Vás nejvíce atraktivních)

- Příspěvek na stravu (obědy, stravenky)
- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na školku
- Příspěvek na dopravu
- Příspěvek na různá pracovní a životní jubilea (pracovní výročí ve firmě, narození dítěte, svatba)
- Příspěvek na wellness procedury (sauna, masáže, fitness)
- 5 dní dovolené navíc
- Služební telefon
- Služební automobil
- Možnost práce z domova (home office)
- Poukázky na nákup vitamínů
- Pravidelné občerstvení na pracovišti (ovoce, zelenina, sladkosti)
- Roční odměny
- Jiné návrhy

Pokud mám vybrat opravdu 5 benefitů podle našich respondentů, tak se jedná o příspěvek na stravu nebo stravenky jako takové, dále příspěvek na dopravu, práce z domova, příspěvek na různé pracovní nebo osobní jubilea a v neposlední řadě příspěvek na penzijní připojištění.

Graf 10 - Atraktivnost benefitů u respondentů



Zdroj: Vlastní práce autora

4.3 Návrh řešení na základě dotazníkového průzkumu

Tuto kapitolu věnuji návrhem řešení u vybraných stávajících zaměstnaneckých benefitů a přidáním některých dalších druhů zaměstnaneckých benefitů. Cílem této snahy je snížit fluktuaci ve společnosti Fabory CZ Holding s.r.o. stávajících zaměstnanců prostřednictvím optimalizace zaměstnaneckých benefitů.

Za účelem užšího rozboru informací, získaných vyhodnocením dotazníků, bylo provedeno porovnání respondentů, rozdělených do několika skupin na základě kritérií z otázek č. 1 – č. 4. Formou tabulky jsou srovnány podíly odpovědí na jednotlivé otázky. Pro lepší orientaci, jsou nejpočetnější odpovědi respondentů zvýrazněny. Dále bude vytvořena tabulka s pěti nejoblíbenějšími benefity z každé sledované oblasti.

Pohlaví

Prvním kritériem bylo pohlaví respondenta. Vypovídací schopnost tohoto kritéria byla mírně snížena faktem, že 59 % respondentů tvořili muži. I přesto se dokázali v první pětici několikrát shodnout. Mezi nejžádanější benefity patří příspěvek na stravu, kde se muži s ženami shodli. Dále pak ženy považují jako atraktivní benefit práci z domova oproti

mužům, kteří preferují příspěvek na pracovní/životní jubilea. Příspěvek na penzijní připojištění je u žen na třetím místě oproti mužům, kteří tento příspěvek umístili na páté místo. Na třetím místě u mužů se řadí příspěvek na dopravu, který mají ženy hned na čtvrtém místě. Muži dále preferují roční odměny a ženy příspěvek na pracovní/životní jubilea, které umístily na páté místo.

Tabulka 8 - Nejoblíbenější benefity – ženy/muži

Nejoblíbenější benefity		
	ženy	muži
1.	příspěvek na stravu	příspěvek na stravu
2.	možnost práce z domova (home office)	příspěvek na pracovní/životní jubilea
3.	příspěvek na penzijní pojištění	příspěvek na dopravu
4.	příspěvek na dopravu	roční odměny
5.	příspěvek na pracovní/životní jubilea	příspěvek na penzijní pojištění

Zdroj: Vlastní práce autora

Věková kategorie

Kritérium věkové kategorie ukázalo, že 60 respondentů ve věkové skupině do 25 let nejsou s benefity spokojeni vůbec, věková kategorie 25-36 let částečně, a zbylé dvě kategorie zaměstnanců jsou s aktuálními benefity spokojeni nebo je nevyužívají, tudíž nemohou říci, zda jsou s nimi spokojeni nebo nespokojeni. Je zajímavé, že především u mladých zaměstnanců je soustředění nejen na mzdu, ale i na poskytované benefity společnosti. U zaměstnanců s věkem 36 let a více už míra poskytovaných benefitů nehraje tak významnou roli. Toto dotazníkové šetření tedy opravdu dokazuje, jak je důležité sledovat aktuální benefity na trhu a poptávku po nich. Pokud firma usne tzv. „na vavřínech“. Může se stát, že během několika let bude podrobena větší fluktuaci zaměstnanců právě kvůli zaměstnaneckým benefitům.

Tabulka 9 - Nejoblíbenější benefity podle věkové kategorie

Nejoblíbenější benefity				
	do 25 let	26-35 let	36 -45 let	46 a více
1.	příspěvek na stravu	příspěvek na stravu	příspěvek na stravu	příspěvek na stravu
2.	příspěvek na dopravu	možnost práce z domova (home office)	možnost práce z domova (home office)	možnost práce z domova (home office)
3.	roční odměny	příspěvek na dopravu	příspěvek na dopravu	příspěvek na penzijní pojištění
4.	Služební telefon	příspěvek na penzijní pojištění	příspěvek na pracovní/životní jubilea	příspěvek na pracovní/životní jubilea
5.	možnost práce z domova (home office)	příspěvek na pracovní/životní jubilea	příspěvek na penzijní pojištění	roční odměny

Zdroj: Vlastní práce autora

Doba, po kterou zaměstnanec pracuje ve firmě

Názory člověka se mění s věkem, ale také s tím, jak dlouho pracuje v jedné společnosti. V obecné rovině se dá říct, že čím déle je člověk v jedné společnosti na stejném pracovním místě, tím více stoupá jeho nespokojenost a požadavky na jeho ocenění. Pokud během působení ve firmě člověk změní pracovní pozice, dá se říci, že je člověk motivován jinými hodnotami než jen zaměstnanecké benefity. Především se jedná o náplň práce, kariérní postup, vyšší mzda a zodpovědnost. Proto je obtížné tyto zaměstnance motivovat přes zaměstnanecké benefity, na druhou stranu, pokud budou mít možnost dále profesně růst tak není třeba tuto skupinu zaměstnanců považovat za rizikovou.

Dosažené vzdělání

Nejen věk má vliv na názory člověka, ale určitým způsobem hraje roli i dosažené vzdělání. Lidé mohou sdílet stejné hodnoty i přes různě dosažené vzdělání, ale už nemusí sdílet stejné potřeby. Tabulka níže nám ukazuje, že příspěvek stravu je pro všechny respondenty stejně důležitý a považují ho víceméně za standard. Kromě respondentů, kteří mají výuční list většina preferuje možnost práce z domova. Tento stav ovlivňuje i fakt, že firma má spoustu lidí v mladém věku právě ve skladu, kde práce z domova s ohledem na jejich náplň práce je vyloučena. Dále je zajímavé stále se objevující příspěvek na dopravu. Tento fakt můžeme přikládat skutečnosti, že firma se nachází mimo zónu 100+101, která je v Brně standardní a je tedy třeba počítat s příplatkem za další zónu.

Tabulka 10 - Nejoblíbenější benefity - Dosažené vzdělání

Nejoblíbenější benefity - Dosažené vzdělání				
	vyučen/a	středoškolské s maturitou	vyšší odborná škola	vysokoškolské vzdělání
1.	příspěvek na stravu	příspěvek na stravu	příspěvek na stravu	příspěvek na stravu
2.	příspěvek na dopravu	možnost práce z domova (home office)	možnost práce z domova (home office)	možnost práce z domova (home office)
3.	roční odměny	příspěvek na dopravu	roční odměny	příspěvek na penzijní pojištění
4.	příspěvek na penzijní pojištění	příspěvek na penzijní pojištění	Služební telefon	roční odměny
5.	možnost práce z domova (home office)	roční odměny	příspěvek na dopravu	příspěvek na dopravu

Zdroj: Vlastní práce autora

4.4 Daňová optimalizace vybraného benefitu

Cílem této kapitoly je ukázat daňové řešení u preferovaného benefitu jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že příspěvek na stravu, penzijní připojištění a home office již firma poskytuje rozhodla jsem se vybrat příspěvek na dopravu nebo poskytnutí autobusové přepravy a nabídnout firmě optimální řešení tohoto příspěvku.

Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání

Poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu spadá do těchto daňových režimů:

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

Jde o využití volných míst v dopravních prostředcích. Zaměstnavatelům žádné další náklady při poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek svým zaměstnancům (jejich rodinným příslušníkům) nevznikají, a proto nelze dotčené náklady z pohledu zákona o dani z příjmů regulovat.

Daňové řešení na straně zaměstnance:

Zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek jsou osvobozena od daně z příjmů. (§ 6 odst. 9 písm. e) ZDP)

U zaměstnavatelů provozujících veřejnou dopravu osob jsou nepeněžní výhody ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob.

Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:

Jedná se o příjem, který je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, nezahrnuje se proto do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z něho pojistné.

V případě dopravy zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání zajišťované zaměstnavatelem hovoříme o následujících daňových režimech:

Daňový řešení na straně zaměstnavatele:

Daňovým výdajem jsou výdaje na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

Daňový řešení na straně zaměstnance:

Plnění zaměstnavatele formou zajištění dopravy (svozu) zaměstnanců do a ze zaměstnání je na straně zaměstnance zdanitelný příjem. Při zabezpečování dopravy vlastním dopravním prostředkem nebo smluvně zabezpečeným, ve výši ceny obvyklého jízdného (např. autobus).

Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:

Plnění formou zajištění dopravy zaměstnanců do zaměstnání je pro účely pojistného považováno za zaúčtovaný příjem, který u zaměstnance není osvobozen od daně z příjmů. Plnění se proto zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání jedná se o tyto daňové režimy:

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

Při poskytování peněžního příspěvku zaměstnancům na dopravu do a ze zaměstnání jsou náklady vynaložené zaměstnavatelem na tyto příspěvky daňovým výdajem, a to v rozsahu v jakém právo zaměstnanců na jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP)

Daňové řešení na straně zaměstnance:

Hodnota peněžního příspěvku na dopravu zaměstnance do a ze zaměstnání je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.

Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení:

Peněžní příspěvek na dopravu je zdanitelným příjmem, a proto se v plném rozsahu zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z něho pojistné.

4.5 Daňový návrh řešení příspěvku na dopravu nebo poskytnutí autobusové přepravy

V první fázi jsem si zjistila, kolik stojí měsíční jízdné v Brně v rámci zóny 100+101 a kolik, když přidáme třetí zónu. Aktuální cena jízdného pro 100+101 činí 550 Kč. Při přidání další zóny už cena vyšplhá na 830 Kč. Rozdíl ceny tedy činí 330 Kč, a tuto cenu jsem navrhla jako příspěvek na dopravu pro všechny zaměstnance.

Ve druhé fázi jsem si zjistila, kolik stojí lístek na 60 minut běžné přepravy v Brně. Cena jízdného činí 25 Kč. Tuto částku jsem vynásobila dvěma (cesta tam a zpět) a dále vynásobila počtem pracovních dnů, kdy mi vyšla částka 1100 Kč (částka je vypočítána při počtu 22 pracovních dnů).

Jako příklad jsem vybrala zaměstnance s hrubou mzdou 20 000 Kč viz tabulka níže, z které vyplývá, že pokud zaměstnanec nebude dostávat příspěvek ani využívat autobusovou přepravu bude daň, kterou odvede činit 4020 Kč před slevami. Pokud se rozhodne využívat autobusovou přepravu na straně zaměstnance nevznikne žádná změna. Kdyby si zaměstnanec vybral možnost příspěvku na dopravu, tak by daň činila 4086 Kč.

Z pohledu zaměstnavatele je výhodnější jednoznační autobusová přeprava. Pokud by zaměstnanec využil příspěvek na dopravu, náklady zaměstnavatele by činili 27 242 Kč. Pokud by naopak zaměstnanec využil autobusovou přepravu náklady by činili 21 309 Kč. Jedná se o rozdíl 5 933 Kč, což už není zanedbatelná částka.

Tabulka 11 - Dopravné

		Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
		Příspěvek	Autobus	Příspěvek	Autobus
1	Základní mzda zaměstnance	20000	20000	20000	20000
2	Srovnání zvýšení mzdy a využití firemního autobusu	20330	21100	20330	21100
4	Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance 11%	-	-	2236	2200
5	Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele 34%	6912	0	-	-
6	Základ pro zálohu na daň ze závislé činnosti	-	-	27242	26800
7	Záloha na daň zaměstnance 15%	-	-	4086	4020
8	Čistý příjem zaměstnance 15%	-	-	14008	13780
9	Daň z příjmů zaměstnavatele 19%	0	209	-	-
10	Náklady zaměstnavatele	27242	21309	-	-
11	Výhoda pro zaměstnavatele (nižší náklady)	5933		-	
12	Výhoda pro zaměstnance (vyšší mzda)		-		228

Zdroj: Vlastní práce autora

Oslovila jsem několik autodoprov v Brně, které osobně znám z dob, kdy jsem hodně cestovala do zahraničí a firma hojně využívala těchto služeb. Většinou se majitelé autodoprov znají osobně i si vzájemně vypomáhají právě při nabídkách, které sami nemohou splnit. Konkrétně se jedná o tři firmy:

- krejci-roman@volny.cz
- mikrobus-doprava@email.cz
- post@bptrans.cz

S nabídkou se mi ozvala zatím jedna společnost, kterou jsem předložila vedení společnosti.

5 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývá strukturou a popisem jednotlivých druhů zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům. Dále se zabývá analýzou typů zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům s ohledem na daňové zatížení. Také se práce zabývá zpracováním návrhu na zlepšení situace a optimalizaci poskytování benefit včetně daňových aspektů z pohledu zaměstnavatele.

První část práce tvoří teoretické poznatky z oblasti zaměstnaneckých benefitů. Zabývá se základními pojmy, jejich významem, způsobem poskytování, daňovými a legislativními předpisy. Hlavními zdroji pro zpracování teoretické části byly publikace Vladimíra Pelce a Ivana Macháčka. Podstatným zdrojem byl také zákon o daních z příjmů.

V praktické části je představena společnost Fabory CZ Holding s.r.o. s její historií, oborem působnosti i počtem zaměstnanců. Dále jsou zde popsány aktuální benefity společnosti, které firma svým zaměstnancům poskytuje.

Dále je provedeno vyhodnocení dotazníkového šetření, který byl zaměstnancům s emailovými adresami poslán prostřednictvím webové stránky www.monkeysurvey.com. Zaměstnanci, kteří nemají přístup k emailovým adresám byl předán dotazník prostřednictvím vedoucích pracovníků. Hlavním cílem tohoto průzkumu bylo zjistit, zda zaměstnanci jsou informováni, jaké benefity firma svým zaměstnancům poskytuje, jaké benefity by naopak uvítali a zda by měli zájem o jiné benefity, než jsou jim aktuálně poskytovány. Dotazníkového šetření se účastnilo 174 zaměstnanců z 200, tzn. převážná většina.

V poslední části bakalářské práce je navržen příspěvek na dopravu nebo autobusová přeprava, kterou by si společnost najala. Byla provedena kalkulace obou možností s výhodami pro zaměstnance a pro zaměstnavatele. Z výsledků je patrné, že finančně převažuje výhoda na straně zaměstnavatele, ale na druhou stranu si myslím, že pokud se firma rozhodne tento benefit zaměstnancům nabídnout tak to bude výhodné i pro zaměstnance z pohledu dostupnosti a frekvence spojů.

Před odevzdáním bakalářské práce jsem předložila výsledky dotazníkového šetření a návrh příspěvku na dopravu nebo přepravu autobusem. Firma přislíbila, že navrhnutým řešením se bude zabývat na nejbližší poradě a pokud dojde k realizaci, že budu nedílnou součástí týmu.

6 Seznam použité literatury

ARMSTRONG, Michael. *Employee reward*. London: Institute of Personnel and Development, c1996. People and organisations, 406 s. ISBN 0-85292-623-5.

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada), 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2

JEHLÁŘOVÁ Martina. *Zaměstnanecké benefity*. Brno, 2015. Bakalářská práce. Mendelova univerzita v Brně. Provozně ekonomická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Jana MERVARTOVÁ

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Daně (Wolters Kluwer ČR), 256 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. Praktik (Leges), 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0

URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. Právo - edice pro právo a management, 144 s. ISBN 978-80-905247-4-3.

ŠTEINFELD, Jakub, GALUŠKA Pavel. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 128 s. ISBN 80-86395-81-2

Zákony

§ 6 odst. 9 písm. a), b), d) Zákona o daních z příjmů

§ 15 odst. 5 a 6 Zákona o daních z příjmů

§ 24 odst. 2 písm. j.) bod 3-5 Zákona o daních z příjmů

§ 25 odst. 1 písm. j) Zákona o daních z příjmů

Zákon č. 582/1992 Sb., 1992)

Zákon č. 589/1992 Sb., 1992)

Vyhláška č. 114/ 2002 Sb., 2002

7 Online zdroje

Průzkum: Netradičním benefitům vévodí pětihodinová pracovní doba. *E15.cz* [online].
ČTK: CZECH NEWS CENTER, 2019, 11. února 2019 [cit. 2020-09-01]. Dostupné z:
<https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/pruzkum-netradicnim-benefitum-vevodi-petihodinova-pracovni-doba-1356177>

TOP 3 benefity českých zaměstnanců: peníze, dovolená nad rámec zákona a flexibilita. *Karieraweb.cz* [online]. 19. 10. 2018 [cit. 2019-12-29]. Dostupné z:
<https://kariera.ihned.cz/c1-66300390-top-3-benefity-ceskych-zamestnancu-penize-dovolena-nad-ramec-zakona-a-flexibilita>

Zaměstnanecké benefity 2020, aneb po kterých se vyplatí sáhnout. *Porovnej24.cz* [online].
Praha: Porovnej24, 2020, 20.3.2020 [cit. 2020-09-01]. Dostupné z:
<https://www.porovnej24.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-2020>

8 Seznam tabulek, obrázků a grafů

Tabulka 1 - Macháček, Varianta A - Zaměstnanec	21
Tabulka 2 - Macháček, Varianta A - Zaměstnavatel	22
Tabulka 3 - Macháček, Varianta B - Zaměstnanec	22
Tabulka 4 - Macháček, Varianta B - Zaměstnavatel	23
Tabulka 5 - Macháček, Varianta A – Porovnání	23
Tabulka 6 - Macháček, Varianta B - Porovnání	23
Tabulka 7 - KarieraWeb.cz - 10 benefitů	25
Tabulka 8 - Nejoblíbenější benefity – ženy/muži	46
Tabulka 9 - Nejoblíbenější benefity podle věkové kategorie	47
Tabulka 10 - Nejoblíbenější benefity - Dosažené vzdělání	48
Tabulka 11 - Dopravné	51
Obrázek 1 - Logo společnosti Fabory	30
Graf 1 - Pohlaví respondentů	35
Graf 2 - Věková kategorie respondentů	36
Graf 3 - Dosažené vzdělání	37
Graf 4 - Doba působení ve společnosti	38
Graf 5 - Spokojenost s aktuálními benefity	39
Graf 6 - Využívanost zaměstnaneckých benefitů	40
Graf 7 - Důležitost benefitů pro zaměstnance	41
Graf 8 - Motivace zaměstnanců	42
Graf 9 - Aktuální motivace zaměstnanců	43
Graf 10 - Atraktivnost benefitů u respondentů	45

9 Přílohy

Příloha I: Dotazník

Vážený zaměstnanci,

Jsem studentkou 3. ročníku SVŠE Znojmo a zpracovávám bakalářskou práci na téma: Zaměstnanecké benefity. Se souhlasem Vaší společnosti, bych Vás tímto, chtěla poprosit o pár minut Vašeho času a vyplnění následujících otázek, které budou sloužit jako podklad k vypracování mé bakalářské práce. Dotazník je anonymní a předem děkuji za Váš čas při jeho vyplňování.

Klára Malimánková

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- žena
- muž

2. Věková kategorie

- Do 25 let
- 26-35 let
- 35-45 let
- 46 a více

3. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

- vyučen/a
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborná škola
- vysokoškolské vzdělání

4. Jak dlouho pracujete ve firmě?

- do 1 roku
- nad 1 rok do 2 let
- nad 2 roky do 5 let
- nad 5 let do 10 let
- nad 10 let do 15 let
- nad 15 let

5. Jste spokojený(á) s poskytováním zaměstnaneckých benefitů ve firmě?

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

6. Využíváte většinu zaměstnaneckých benefitů?

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

7. Motivují Vás odměny formou zaměstnaneckých benefitů k vyššímu výkonu?

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

8. Jsou pro Vás benefity důležité při výběru zaměstnání?

- ne, firemní benefity pro mě nejsou důležité
- firemní benefity mi pomáhají v rozhodování při výběru podobných pracovních příležitostí
- ano, hrají důležitou roli při výběru zaměstnání

9. Co Vás nejvíce motivuje k lepším pracovním výkonům?

- finanční odměna ve mzdě
- morální odměna (pochvala od nadřízených, kolegů...)
- zaměstnanecké výhody (benefity)

10. Který z uvedených benefitů byste měl/a největší zájem? (zaškrtněte 5 pro Vás nejvíce atraktivních)

- Příspěvek na stravu (obědy, stravenky)
- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na školku
- Příspěvek na dopravu
- Příspěvek na různá pracovní a životní jubilea (pracovní výročí ve firmě, narození dítěte, svatba)
- Příspěvek na wellness procedury (sauna, masáže, fitness)
- 5 dní dovolené navíc
- Služební telefon
- Služební automobil
- Možnost práce z domova (home office)
- Poukázky na nákup vitamínů
- Pravidelné občerstvení na pracovišti (ovoce, zelenina, sladkosti)
- Roční odměny
- Jiné návrhy