

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci

Veronika Hájková

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Veronika Hájková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci

Název anglicky

Labour costs and perks in an organization

Cíle práce

Cílem diplomové práce je optimalizace struktury benefitů z hlediska daňového zatížení a motivace. Na základě výsledků analýzy mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti budou navrženy úpravy vedoucí k optimalizaci stávajícího stavu.

Metodika

Metodou diplomové práce je rešeršní zpracování získaných informací z odborné literatury, příslušných zákonných norem a dalších dostupných materiálů. Získané informace budou podkladem pro analýzu mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve zvolené organizaci. Vlastní šetření bude provedeno na základě průzkumu formou dotazníku. Výsledky budou staticky vyhodnoceny pomocí tabulek a grafického znázornění. Pomocí komparace s obecnými poznatky bude navržena optimální struktura mzdových benefitů pro zvolenou organizaci.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Mzda, plat, zaměstnanecké benefity, náklady, daň, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů : nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceida personalisty*. Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-395-1.

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

KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

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

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-275-4.

ZÁKONÍK PRÁCE zákon č. 262/2006 Sb,

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 10. 10. 2015

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci" 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 neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 3. 2016

Poděkování

Touto cestou děkuji Ing. Jitce Šiškové, Ph.D., za odborné vedení a cenné připomínky při zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat firmě, která mi poskytla informace k praktické části.

Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci

Labour costs and perks in an organization

Souhrn

Diplomová práce „Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci“ se zabývá analýzou mezd a mzdových nákladů, které v dnešní době tvoří nedílnou součást politiky každé organizace. Práce je rozdělena do dvou hlavních částí. Teoretická část je zaměřena především na teorii mezd a mzdových nákladů. Dále podrobně charakterizuje zaměstnanecké benefity, jejich formy, členění a trendy, přičemž velká část je věnována systému poskytování jednotlivých zaměstnaneckých benefitů a následně pak daňové uznatelnosti na straně zaměstnance a zaměstnavatele.

Praktická část se zabývá analýzou současného systému odměňování a poskytování benefitů ve vybrané společnosti, kdy velká pozornost byla věnována výši nákladů, které musí vybraný podnik vynaložit na systém poskytovaných benefitů. Prostřednictvím dotazníkového šetření mezi zaměstnanci vybrané organizace byla zjišťována celková spokojenost či nespokojenost s poskytovanými benefity. Na základě těchto získaných informací je v závěru práce vyhodnocena struktura dosud poskytovaných benefitů, a zároveň byl vytvořen návrh začlenění nových forem benefitů do celkové struktury odměňování.

Klíčová slova: mzda, plat, zaměstnanecké benefity, náklady, daň, zaměstnanec, zaměstnavatel, sociální a zdravotní pojištění, společnost

Summary

The dissertation „Labour costs and perks in an organization“ occupies with analysis of wages and labour costs, which nowadays forms an inseparable part of policy in each organization. The dissertation is divided into 2 main parts. The theoretical part is focused mainly on the theory of wages and labour costs. Then it defines employee benefits, their kinds, classification (or structure) and trends, the large part is devoted to the system of providing constituent employee benefits and follow up tax-deductibility of interest on the side of employees and employers.

The practical part is concerned with analysis of the present-day system of remuneration and providing benefits in a selected company. The great attention was paid to height of costs, which a selected company must spend on the provided benefits. The overall level of satisfaction/unsatisfaction with provided benefits was investigated by means of questionnaire survey among employees in a selected company. The structure of up to now provided benefits was evaluated on the basis of information collected during the survey and created a dissertation conclusion. At the same time there was a proposal for integration of new kinds of benefits into the overall remuneration system.

Keywords: wage,salary, employee benefits, costs, tax (duty), employee, employer,social and health insurance, company

OBSAH

1 Úvod	9
2 Cíl a metodika práce	11
3 Literární rešerše	12
3.1 Mzda a mzdové náklady	12
3.2 Zaměstnanecké benefity (výhody)	17
3.3 Jednotlivé zaměstnanecké benefity	23
4 Vlastní práce	37
4.1 Představení společnosti.....	37
4.2 Zaměstnanci.....	38
4.3 Odměňování zaměstnanců.....	42
4.4 Poskytované benefity	43
4.5 Dotazníkové šetření.....	47
4.6 Srovnání.....	56
4.7 Změny v poskytovaných benefitech	59
5 Závěr	69
6 Seznam použitých zdrojů	71
7 Přílohy	72
7.1 Příloha č. 1 - Seznam tabulek.....	72
7.2 Příloha č. 2 - Seznam grafů	72
7.3 Příloha č. 3 - Seznam obrázků.....	73
7.4 Příloha č. 4 - Dotazník	73

1 Úvod

Mezi nejdůležitější cíle každé společnosti patří dobře nastavený systém odměňování. Systém odměňování by měl být vytvořen tak, aby co nejvíce motivoval zaměstnance k efektivním pracovním výkonům, byl přijatelný z hlediska finančních možností společnosti a zároveň sloužil k získávání nových pracovníků.

Aby byly maximálně naplňovány cíle organizace, měli by být pracovníci řádně motivováni. To však není úplně jednoduché, neboť na motivaci působí celá řada faktorů jak pozitivních, tak i negativních. Hlavním motivem zaměstnanců je finanční odměna, mzda či plat, která jim náleží za odvedenou práci. Za nadstandardní výkony (práce přesčas, v noci, o víkendy, o svátky) dostávají zaměstnanci příplatky, prémie nebo osobní ohodnocení. Nedílnou součástí jsou také osobní pochvaly a uznání za kvalitně odvedenou práci od nadřízených pracovníků.

Další, a v poslední době velmi atraktivní možností, jak ohodnotit práci zaměstnanců je poskytování zaměstnaneckých benefitů. V dnešní době téměř každý zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům benefity. Zaměstnavatel nabízí svým pracovníkům zaměstnanecké výhody v různých podobách peněžního i nepeněžního plnění. Peněžní benefity jsou spojeny s poskytováním různých druhů poukázek, které zaměstnanci ušetří vlastní peněžní prostředky. Jedná se o velmi hojně využívaný zaměstnanecký benefit, mezi který se řadí především příspěvek na penzijní připojištění, soukromé životní pojištění, stravování, dopravu, rekreaci atd. Zaměstnanecký benefit lze také označit jako odměnu, která je nad rámec mzdových nároků. Zaměstnanecké výhody jsou získávány v souvislosti s pracovním poměrem a to v závislosti na pracovním zařazení, typu práce a délce pracovního poměru.

Poskytované zaměstnanecké benefity jsou v mnoha případech daňově a odvodově zvýhodněny, jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Zvýhodnění se týká odvodů na sociálním pojištění, zdravotním pojištění a daně z příjmu. Právě daňová uznatelnost vynaložených nákladů na zaměstnanecké benefity hraje významnou roli při rozhodování o jejich poskytnutí. Zaměstnavatel se těmito alternativními nástroji odměňování snaží optimalizovat svůj daňový základ a vyhnout se tak daňovému zatížení ze strany státu. Je tedy nezbytně nutné znát problematiku daňové uznatelnosti, odvodových povinností a účetních postupech týkajících se jednotlivých zaměstnaneckých výhod.

Znalost těchto aspektů vede k vybudování funkčního a přínosného systému zaměstnaneckých výhod každé společnosti.

O poskytování a množství nabízených benefitů rozhoduje zaměstnavatel. Charakter zaměstnaneckých benefitů a množství je obvykle závislé na ekonomické situaci zaměstnavatele a na přání a potřebách zaměstnanců. Nabídka benefitů je velmi široká a jsou velké rozdíly v jejich oblíbenosti, jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

2 Cíl a metodika práce

Cílem diplomové práce je analyzovat současnou situaci mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve zvolené organizaci. Na základě získaných informací vyhodnotit strukturu poskytovaných benefitů a navrhnout nová řešení odměňování zaměstnanců.

V diplomové práci byly použity metody a metodologické postupy, se kterými autorka pracovala při zpracování své práce. Rešeršní zpracování dostupné literatury bylo používáno zejména v teoretické části práce.

Analýza vybrané společnosti, statistické vyhodnocení dotazníkového šetření a jeho grafické znázornění, modelové výpočty vzorových variant odměňování, komparace výsledků s obecnými poznatky, syntéza získaných výsledků a návrh optimální struktury odměňování jsou vědecké metody, které autorka používala v praktické části.

V závěru diplomové práce je optimální návrh, jak upravit odměňování zaměstnanců a zlepšit poskytování benefitů.

3 Literární řešerše

Tato kapitola je stručně věnována mzdě a mzdovým nákladům. Dále jsou zde velmi podrobně charakterizovány benefity a to především z hlediska daňové a odvodové povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance.

3.1 Mzda a mzdové náklady

Mzda či plat je odměna za práci zaměstnance vyplácená ve výplatním termínu a to zpravidla měsíčně, pozadu. Podmínky odměny za práci vyplývají ze smluv mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které jsou stanoveny zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoně stanoveno jinak. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba. [1] Odměna je za práci, která byla vykonána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Mezi základní pojmy týkající se mzdy patří:

Čistá mzda – hrubá mzda – sociální a zdravotní pojištění – daň z příjmu

Reálná mzda – skutečná hodnota výdělku

Minimální mzda – představuje nejnižší částku, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Pro rok 2016 činí v ČR minimální mzda 9 900,-Kč/měsíc.

Průměrná mzda - představuje podíl mzdy bez osobních nákladů, průměrná mzda zahrnuje příplatky, doplatky, prémie, odměny, náhrady, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky, které byly v daném měsíci zúčtovány k výplatě, v čtvrtém čtvrtletí roku 2015 činila průměrná měsíční mzda 26 467,-Kč/měsíc.

Mzdové formy:

- a) Časová mzda – je základní a univerzální forma mzdy, kterou lze uplatnit u jakéhokoliv druhu práce. Forma hodinového mzdového tarifu je závislá na počtu skutečně odpracovaných hodin v měsíci. Forma měsíčního mzdového tarifu je mzda odvozena z počtu odpracovaných dnů v měsíci. Výhodou časové mzdy je srozumitelnost, jistota výdělku a jednoduchá administrativa při plánování mzdových nákladů. Nevýhodou časové mzdy pro zaměstnavatele je poskytnutí jistého výdělku, který zaměstnance nemotivuje k vykonávání práce nad rámec

povinností. Proto se tato mzda běžně doplňuje provizemi, prémie, osobním ohodnocením apod. [2]

- b) Úkolová mzda – tato forma mzdy je uplatňována především u zaměstnanců ve výrobě, kde značný podíl závisí na ručně vykonané činnosti. Je zde uplatněna norma času, která stanoví spotřebu času na jednotku produkce nebo norma množství, která stanoví množství produkce za jednotku času. Výhodou úkolové mzdy je stimulace zaměstnance k nadstandartnímu výkonu. Na druhé straně nevýhody tvoří nadměrné fyzické vypětí, nedodržování pracovních postupů a zhoršení kvality práce. Používání úkolové mzdy je omezeno zákoníkem práce a to § 103 odst. 1 písm. k/zákoníku práce. [3]
- c) Podílová mzda – je kombinací časové a úkolové mzdy, která se uplatňuje především v obchodní činnosti a některých službách. Podílová mzda s garantovaným základem je základní plat s provizemi za prodané množství nebo poskytnuté služby. Na tuto mzdu může také navazovat zálohová podílová mzda, kdy zaměstnanec dostane zálohu, která je pak odečtena od jeho provize. Tato varianta mzdové formy je vhodná především pro pracovníky, kteří mají v prodeji značné meziměsíční či sezónní výkyvy. [3]

Doplňková nebo také pohyblivá složka mzdy oceňuje nadstandartní pracovní výkon zaměstnanců. Často se používá ke zvýšení nedostatečné pobídkovosti časové mzdy. Pohyblivé složky mohou být nárazové nebo periodicky se opakující. Jedná se zpravidla o tyto formy:

- a) Prémie - doplňují časovou nebo úkolovou mzdu. Prémie se vyplácejí např. za věrnost, přítomnost, kvalitu, produktivitu, příkladně plnění povinností nebo nadstandartní výkon. Vyplácení je upraveno předem stanovenými pravidly (skupiny zaměstnanců, kritéria hodnocení zaměstnanců, období vyplácení či způsob stanovení prémie).
- b) Osobní ohodnocení – stanovuje manažer na základě systematického hodnocení zaměstnance. Smyslem tohoto ohodnocení je stimulovat zaměstnance k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu. Osobní ohodnocení se zpravidla stanovuje procentem ze mzdového tarifu.
- c) Provize – se používá především při odměňování v obchodě a ve službách, kde je mzda závislá na prodaném množství nebo poskytnutých službách. Provize je

určena procentem z obrátu, tržeb či zisku. Další možností je pevná sazba za jednotku prodeje. Provize stimuluje k nadstandardním výkonům zaměstnance. Zaměstnanci, jehož mzda je zcela závislá na provizi za prodané zboží nebo poskytnuté služby, může postrádat jistotu výdělku a bývá často vystavován pracovnímu stresu.

- d) Podíl na výsledcích hospodaření – zaměstnavatel ohodnotí své zaměstnance za dosažení očekávaných výsledků hospodaření organizace. Smyslem je stabilizovat zaměstnance a posílit sounáležitost zaměstnanců s vykonávanou prací a realizovanými cíli organizace. [3]

Fyzické osoby dosahují příjmu ze zaměstnání, podnikání, pronájmu atd., které podléhají odvodům vůči státu. Tyto odvody lze rozdělit do dvou skupin:

- 1) pojistné (sociální a zdravotní)
- 2) daň z příjmu

Obě formy těchto odvodů představují povinnost odvést státu část dosaženého příjmu prostřednictvím jiné osoby, zejména v případě příjmu ze závislé činnosti, kdy tyto odvody sráží zaměstnavatel. Tyto odvody je nutno spočítat ve správné výši a to dle aktuálních právních úprav.

Sociální pojištění se v České republice řídí zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Sociální je zpravidla odváděno státní správě sociálního zabezpečení. Poplatníkem sociálního pojištění je zaměstnavatel, zaměstnanec, OSVČ a dobrovolní účastníci důchodového pojištění. Sociální pojištění je tvořeno třemi samostatnými složkami:

- 1) důchodové pojištění (28%) z této části jsou hrazeny starobní důchody a jiné penze
- 2) nemocenské pojištění (2,3%) pokrývá nemocenské dávky
- 3) příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2%) z tohoto jsou hrazeny aktivní politika zaměstnanosti – rekvalifikační kurzy)

Zdravotní pojištění se v České republice řídí zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů a slouží primárně k úhradě zdravotní péče. Zdravotní pojištění musí platit veškeré fyzické osoby v České republice, výjimku tvoří důchodci a studenti, za které pojištění hradí stát.

Část pojistného za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Pojistné není odváděno přímo státu, ale přímo pojišťovně, u které je pojištěnec evidován. [4]

Daň z příjmu fyzických a právnických osob je v České republice upravována zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů. Poplatníky daně jsou veškeré fyzické osoby, které mají na území České republiky trvalé bydliště, nebo které se zde obvykle zdržují. Předmětem daně z příjmu fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti

a funkčních požitků, ze samostatné výdělečné činnosti, z kapitálového majetku, z nájmu a ostatní. Sazba daně je stanovena na 15% ze základu daně. Vypočtená záloha na daň je upravována daňovými zvýhodněními. Vypočtená záloha na daň je odvedena příslušnému finanční úřadu.

Sazby pro rok 2016 na sociálním a zdravotním pojištění jsou uvedeny v postupu výpočtu čisté mzdy. Nadále jsou tam uvedeny daňová zvýhodnění pro rok 2016, které lze uplatňovat.

Postup výpočtu čisté mzdy

1) Výpočet hrubé mzdy

Hrubá mzda neboli mzdový náklad zaměstnavatele je tvořena součtem nárokových složek, které náleží zaměstnanci za práci odvedenou za příslušný kalendářní měsíc. Hrubá mzda se skládá z těchto nárokových složek:

- základní mzda (časová, úkolová, podílová)
- přesčasová mzda (mzda a příspěvek za přesčasové hodiny včetně příplatků za práci v neděli, o svátcích a noční práci)
- příplatky za práci ve stížených podmínkách
- náhrada mzdy (dovolená, svátek, pracovní neschopnost)

2) Výpočet pojištění

Zaměstnavatel je povinen odvést za zaměstnance zákonem předepsané srážky ze mzdy. Jedná se o sociální pojištění a zdravotní pojištění.

- celkové sociální pojištění (31,5 %)
- zaměstnanec 6,5 % z hrubé mzdy
- zaměstnavatel 25 % z hrubé mzdy

- celkové zdravotní pojištění (13,5 %)
 - zaměstnanec 4,5 % z hrubé mzdy
 - zaměstnavatel 9 % z hrubé mzdy

3) Záloha na daň

Základem daně je příjem ze závislé činnosti zvýšený o odvody zaměstnance na sociálním a zdravotním pojištění, vzniká tzv. super hrubá mzda. Z vypočtené zálohy na daň lze odečíst daňová zvýhodnění.

Daňová zvýhodnění pro rok 2016:

- sleva na poplatníka 24 840,-Kč/rok
- sleva na první dítě 13 404,-Kč/rok, na druhé dítě 17 004,-Kč/rok, na třetí dítě 20 604,-Kč/rok
- sleva na studenta 4 020,-Kč/rok
- sleva na manžela či manželku ve společné domácnosti 24 840,-Kč/rok
- sleva na umístění dítěte v předškolním zařízení až do 9 900,-Kč/rok
- sleva na invaliditu I. a II. stupně 2 520,-Kč/rok, invalidita III. stupně 5 040,-Kč/rok
- sleva na držitele průkazu ZTP/P 16 140,-Kč/rok

Příklad

Měsíční hrubá mzda zaměstnance činí 23 500,-Kč, uplatňuje slevu na poplatníka a jedno dítě.

1) Hrubá mzda - 23 500,-Kč

521 /331 - účtován závazek vůči zaměstnanci a zároveň vzniká daňově uznatelný náklad.

2) Sociální pojištění zaměstnavatel - $23\,500 \times 25\% = 5\,875$

Zdravotní pojištění zaměstnavatel - $23\,500 \times 9\% = 2\,115$

524/336 - vznik závazku vůči institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, jedná se o daňově uznatelný náklad sociálního a zdravotního pojištění.

Sociální pojištění zaměstnanec - $23\,500 \times 6,5\% = 1\,528$

Zdravotní pojištění zaměstnanec - $23\,500 \times 4,5\% = 1\,058$

331/336 - pojištění, které platí zaměstnanec, snižuje závazek vůči zaměstnanci.

3) Super hrubá mzda - $23\,500 + 5\,875 + 2\,115 = 31\,490$

Zaokrouhlení zdaňovacího základu - 31 500

Záloha na daň z příjmu - $31\,500 \cdot 15\% = 4\,725$

Daňová zvýhodnění - $2\,070 + 1\,117 = 3\,187$

Záloha na daň po slevách - $4\,725 - 3\,187 = 1\,538$

331/342 - o zálohu na daň se zmenší závazek vůči zaměstnanci a zároveň vzniká závazek vůči finančnímu úřadu.

4) Čistá mzda - $23\,500 - 1\,528 - 1\,058 - 1\,538 = \mathbf{19\,376,-Kč}$

Vzniklý závazek vůči správě sociální zabezpečení - $5\,875 + 1\,528 = 7\,403,-Kč$

Vzniklý závazek vůči zdravotní pojišťovně - $2\,115 + 1\,058 = 3\,173,-Kč$

Vzniklý závazek vůči finančnímu úřadu - $1\,538,-Kč$

3.2 Zaměstnanecké benefity (výhody)

Pojem benefit může být vnímán ve dvou rovinách a to historickou a aktuální. Benefice byla dříve divadelním představením ve prospěch člena hereckého souboru, dnes se jedná o kulturní akci, jejíž výtěžek je určen k humanistickým účelům. V lenním právu¹ znamenalo beneficium (obročí) statek udělovaný králem na prokázané služby. Původně beneficium bylo uděleno na dobu života, později dědičně. V církevním právu obroční představuje důchod spojený s vykonáním jakéhokoliv církevního úřadu. V současné době se označení benefitů používám v různých termínech. Vždy záleží na hledisku tematizace, např. personalistika na daném tématu sleduje efekty vedoucí k optimalizaci pracovní síly na pracovišti. Obecně je benefit označován jako výhoda či prospěch někoho, ve srovnání s jiným. Prvním důvodem poskytnutí benefitů je, že se benefity nezdaňují a jsou tedy pro zaměstnavatele levnější, může jich poskytnout více, než by byl schopen sruze peníze. Druhým důvodem, proč poskytovat benefity je cílenost. Kvalitní rozložení benefitů může fungovat ve prospěch zaměstnance velmi atraktivně, např. kombinace stravenek, dovolené navíc, příspěvek na penzi a sportovní aktivity, může, zvednou kvalitu života zaměstnance. Neposkytovat dnes benefity, znamená špatnou vizitku pro zaměstnavatele. [5]

Zaměstnavatel, který poskytuje zaměstnanci benefity v České Republice, se musí řídit zejména těmito právními předpisy:

¹ Lenní (též manské) právo je souhrn zásad upravující vzájemné poměry mezi lenním pánem (seniorem) i lenním držitelem (vasallem) jest původu germánského. (Ottův slovník naučný)

- Zákon č. 218/200 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty
- Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších novel
- Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojišťovně
- Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb
- Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích
- Pokyn MF ČR pro sponzorské dary odborové organizaci u státního podniku [6]

„Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují složky, které nejsou přímou odměnou. Cíle politiky a praxe zaměstnaneckých výhod organizace jsou:

- poskytnout atraktivní konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak i udržet vysoce kvalitní pracovníky
- uspokojovat osobní potřeby pracovníků
- posilovat oddanost a vědomí závazku pracovníků vůči organizaci
- poskytovat některým lidem daňově zvýhodněný způsob odměny“ [7]

Uvedené výhody nemají přímý vliv na výkon zaměstnance, přesto však ovlivňují jeho postoje k organizaci a vedou k určité spokojenosti konkrétního jedince. Systémy zaměstnaneckých výhod se v jednotlivých organizacích liší. Odměňování ovlivňuje především strategie, cíle společnosti a ekonomické podmínky. Čtyři základní cíle, které by měli zaměstnanecké výhody splňovat:

- konkurenceschopnost vůči ostatním firmám
- nákladovou efektivnost
- přizpůsobení jednotlivým potřebám a preferencím pracovníků v nejvyšší možné míře

Organizace si dle svého uvážení rozhoduje o rozsahu a formách zaměstnaneckých výhod, o způsobu informování a možnosti rozsahu volitelnosti. Informace, o které výhody a v jakém rozsahu mají zaměstnanci zájem, by měl management získat z průzkumů uvnitř organizace. Předpokladem vnímání a ocenění zaměstnaneckých výhod pracovníky, je průběžná oboustranná komunikace mezi organizací a pracovníky. Důležité je, aby výhody byly pro pracovníky přitažlivé a odpovídaly jejich potřebám. Zaměstnanecké výhody mají různé podoby. Organizace využívají systémy pevně daných nebo volitelných výhod. Armstrong (2007) uvádí jako hlavní typy zaměstnaneckých výhod:

- penzijní systémy
- osobní jistoty (úrazové či životní pojištění posilující osobní jistotu pracovníka a jeho rodiny)
- finanční výpomoc (půjčky, pomoc při stěhování, slevy na služby poskytované organizací)
- osobní potřeby (různé formy dovolené, péče o děti, poradenství, nabídka rekreačního zařízení)
- podnikové automobily a pohonné hmoty
- jiné výhody (stravování, příplatky na ošacení, úhrada telefonních výdajů, mobilní telefony) [7]

Dle průzkumů se v ČR na předních místech umisťují především benefity s krátkodobým charakterem tj. s okamžitým efektem – příspěvek na stravování (stravenky, jídlo v práci), delší dovolená, zdravotní dny volna, benefity v oblasti kultury, sportu, rekreace a volného času, zvýhodněné půjčky, penzijní připojištění, poskytnutí služebního vozidla i k soukromým účelům, školení, kurzy.

Formy poskytování zaměstnaneckých benefitů:

- 1) Fixní způsob – zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu stanoví základní zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance. Na zaměstnanci už pak je, zda určené benefity využije či ne. Nevýhodou tohoto systému je, že zaměstnavatel investuje peníze do benefitů, o které zaměstnanci nemusí mít vůbec zájem.
- 2) Flexibilní způsob – zaměstnavatel stanoví firemní balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoví rovněž roční finanční limit pro každého zaměstnance. Každý

zaměstnanec si z tohoto balíčku vybere takové benefity, které mu nejvíce vyhovují. Při výběru benefitu vychází zaměstnanec ze stanoveného finančního limitu a může čerpat benefity podle vlastních preferencí. [8]

Členění benefitů

1) Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

- a) mimořádně zvýhodněné benefity – jedná se o benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem, zaměstnanec je v tomto případě osvobozen od daně z příjmu fyzických osob a zároveň nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociální a zdravotního pojištění
 - penzijní připojištění a soukromé životní pojištění
 - příspěvek na stravování
 - poskytnutí pracovního oblečení
 - školení, vzdělávání
 - prodej bytu zaměstnanci
- b) benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodou – benefit je pro zaměstnavatele daňovým výdajem a na straně zaměstnance daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti, ale není součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, nebo pro zaměstnavatele není benefit daňovým výdajem a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmu fyzických osob osvobozeny a nejsou součástí vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění
 - doprava do zaměstnání
 - přechodné (bezplatné) ubytování pro zaměstnance
 - prodloužená dovolená
 - zboží a služby zaměstnavatele za nižší cenu
 - využití majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance
- c) benefity, které nejsou daňovým výdajem pro zaměstnavatele, ale jsou daňově a odvodově zvýhodněné pro zaměstnance
 - sociální výpomoc nejbližším pozůstalým
 - zdravotnická zařízení
 - sport, kultura, rekreace
 - dary zaměstnancům [9]

2) Z hlediska věcného

- a) bezprostřední podpora zaměstnaneckého vztahu – příspěvek na dopravu nebo ubytování v případě zhoršené dopravní obslužnosti nebo nedostatku zaměstnanců s příslušnou profesí
- b) osobní kvalifikace, rozvoj a vzdělávání – je velmi významné i z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatele z důvodů tvorby znalostí zaměstnanců
- c) zdravotní aspekty života zaměstnanců – závodní lékař, individuální zdravotní péče, komplexní zdravotní péče, vitamíny, léčivé přípravky, očkování, zdravotní obuv, sick day, rekondiční, rehabilitační, relaxační pobyty v lázních aj.
- d) sociální aspekty života zaměstnanců – podpory a půjčky v obtížných životních situacích
- e) benefity pro volný čas – sportovní nebo kulturní charakter

3) Z hlediska výdajů zaměstnavatele

- a) finanční – zaměstnavatel na poskytnutý benefit vydá finanční prostředek (příspěvek na dovolenou)
- b) nefinanční - je poskytovaný bez finančního výdaje zaměstnavatele (poskytnutí vlastních výrobků či služeb za nižší cenu)

4) Z hlediska formy příjmu zaměstnance

- a) peněžní – zaměstnanec obdrží příslušnou finanční částku
- b) nepeněžní – bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům (rekreační, sportovní, kulturní oblast)

5) Z hlediska času

- a) jednorázové – poskytnutí bezúroční půjčky
- b) krátkodobé – příspěvek na stravování a nápoje
- c) dlouhodobé – příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

6) Z hlediska diferenciac

- a) dle charakteru činnosti zaměstnance a jeho vlivem na zdraví a zastávané funkce v zaměstnanecké struktuře
- b) dle počtu odpracovaných let zaměstnance u zaměstnavatele

7) Další členění

- a) plošné – benefity čerpají všichni zaměstnanci či většina z nich (příspěvek na stravování, penzijní připojištění, jazykové kurzy)
- b) volitelné – při dodržení stanovených podmínek pro jejich čerpání si zaměstnanec vybírá benefity dle svých potřeb v rámci nabízených výhod [5]

Trendy v poskytování benefitů

Zaměstnanecká poptávka po benefitech je v jednotlivých sektorech hospodářství a profesích různá. Poptávka po benefitech bude v budoucnu různorodější, neboť vyjadřuje profesní a mimoprofesní orientaci. Mezi tyto benefity patří především stravenky a služební auto i pro soukromé účely. Trendem v Evropě je poskytování dlouhodobých benefitů se zaměřením na budoucnost, tedy penzijní systémy, zdravotní péče, pojištění pro případ smrti. Lze předpokládat, že se situace v ČR změní a v budoucnu se budou poskytovat benefity s dlouhodobým charakterem. V posledních letech se rozšiřuje nabídka volitelných benefitů. Při dodržení rámcových parametrů tato výhoda umožňuje zaměstnancům výběr benefitu dle individuálních preferencí. Zaměstnanci pocházejí z rozdílných věkových, sociálních či zájmově jiných orientovaných skupin, kde má každý jinou prioritu svých sociálních potřeb. Dochází k pevnějším strategickým a taktickým záměrům personální politiky zaměstnavatele s cílem důslednější motivace zaměstnanců. Podstatným trendem je informovanost zaměstnavatelů a zaměstnanců o výhodách, možnostech využívání a aktuálních daňových a odvodových povinnostech. Pravidelný průzkum, který provádí každý rok ING pojišťovna a Svaz průmyslu dopravy ČR, ukázal v posledních pěti letech, že devět z deseti firem poskytuje svým zaměstnancům jako benefit mobilní telefon. Benefity, které v posledních letech velmi posílily, jsou vzdělání, jednorázové odměny a příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění. Zaměstnavatelé také investují v posledních letech do zdraví svých zaměstnanců, zejména do pravidelných lékařských prohlídek a podpory sportovních aktivit. Velký pokles byl zaznamenán u stravenek. V roce 2013 poskytovalo stravenky 82 % v roce 2014 už jen 74 % zaměstnavatelů. [10]

Tabulka č. 1: Vývoj zaměstnaneckých benefitů 2010 – 2014

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

Zdroj: [14]

3.3 Jednotlivé zaměstnanecké benefity

Následující kapitola je podrobněji věnována zaměstnaneckým benefitům z hlediska daňové a odvodové povinnosti.

Mimořádně zvýhodněné benefity

Jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově i odvodově nejvýhodnější. Dle zákona o dani z příjmů, jsou plně daňovým výdajem zaměstnavatele a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Penzijní připojištění je velmi výhodná forma spoření, která je podporována státem. Řídí se zákonem č. 42/1994 Sb., v platném znění. Zajišťuje finanční prostředky na stáří. Pokud je penzijní připojištění zajištěno již na začátku pracovního věku, lze část

naspořených prostředků využít dříve. Pravidla pro státní příspěvek se od roku 2013 zpřísnila. Státní příspěvek je poskytován již od částky 300,-Kč při měsíční frekvenci vkladu. Dříve pro státní podporu stačilo vkládat měsíčně 100,-Kč. Minimální výše státního příspěvku měsíčně činí 90,-Kč a maximální výše činí 230,-Kč. Na penzijní připojištění může za velmi výhodných podmínek přispívat zaměstnavatel a to libovolnou částkou. Zaměstnavatel může zahrnout příslušné platby do daňových výdajů. Zaměstnanec je od daňové povinnosti osvobozen.

Soukromé životní pojištění je společně s penzijním připojištěním jedním z nejvíce využívaných benefitů. Na tento produkt může zaměstnavatel zaměstnancům přispívat až 100 % měsíčního pojistného. [11]

- daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu, v případě pokud jde o pracovně právní nárok
- daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů do společného limitu 24 000,-Kč za rok pro oba druhy pojištění
- pojistné – neplatí se [5]

Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel je dle § 236 zákoníku práce povinen zaměstnancům zajistit ve všech směnách stravování. Tato povinnost se nevztahuje k situaci, kdy je pracovník vyslán na služební cestu. Zaměstnavatel nemá povinnost přímo zajistit stravování svým zaměstnancům, ale má povinnost umožnit stravování zaměstnancům. Poskytování stravování je dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu organizace. Dále mohou být dohodnuty další podmínky pro vznik práv na toto stravování a to ve výši finančního příspěvku zaměstnavatele. Stravování může být také poskytnuto dalším třem skupinám zaměstnanců, pokud tak bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě.

Stravování může být dále poskytnuto:

- zaměstnanci, který pracoval u zaměstnavatele do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu
- zaměstnanci, který čerpá dovolenou
- zaměstnanci, který je dočasně v pracovní neschopnosti

Stravování ze strany zaměstnavatele je zajišťováno zpravidla prostřednictvím následujících forem:

- závodní stravování zajišťované ve vlastním zařízení (závodní kuchyně s jídelnou, popř. kantýna provozovaná zaměstnavatelem)
- zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů (stravovací zařízení jiného provozovatele, dovoz stravy od dodavatele s nebo bez výdeje ve vlastním zařízení, stravování v restauracích na základě zakoupených stravenek)
 - daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu
 - daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů bez limitu
 - pojistné – neplatí se [5]

Příspěvek na stravování je do výše 55 % ceny z jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit do výše 55 % jako daňově uznatelný náklad pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. V případě, že by chtěl zaměstnavatel přispívat nad rámec zákona, bude se jednat o nedaňový náklad zaměstnavatele.

Zaměstnavatel má dvě možnosti, jak poskytovat nealkoholické nápoje na pracovišti:

- 1) poskytování nealkoholických nápojů jako zákonná povinnost zaměstnavatele – zaměstnavatel musí zaměstnancům na pracovišti poskytnout neperlivou vodu a ochranné nápoje podle zákona o zajištění dalších podmínek na pracovišti
 - daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu
 - daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů bez limitu
 - pojistné – neplatí se
- 2) poskytování nealkoholických nápojů jako benefit – zaměstnavatel poskytuje včetně pitné vody další nealkoholické nápoje, které nejsou stanoveny zákonem
 - daň z příjmu zaměstnavatel – není daňový výdaj, platba ze sociálního fondu
 - daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů bez limitu
 - pojistné – neplatí se [5]

Pracovní oblečení

Jednotné pracovní oblečení je určeno zaměstnavatelem pro výkon práce. Povinnost jednotného pracovního oblečení je stanoveno ve vnitřních předpisech, kolektivní smlouvě, individuální smlouvě či v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní oblečení musí být označeno identifikační značkou zaměstnavatele (obchodní jméno, ochranná známka nebo firemní barvy apod.). Výdaje na pořízení a údržbu pracovního oblečení jsou nákladem zaměstnavatele vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. [12]

- daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu
- daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je vyjmut z předmětu daně, prostředky na udržování pracovního oděvu jsou vyjmuty z předmětu daně
- pojistné – neplatí se

Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům příspěvek na běžné občanské oblečení takzvané ošatné.

- daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovní právní nárok
- daň z příjmů zaměstnanec – peněžní příjem je zdaňovaným předmětem daně z příjmu fyzických osob
- pojistné – platí se

Ochranné pracovní pomůcky nejsou pro zaměstnance benefitem. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout osobní ochranné pomůcky a to bezplatně do trvalého užívání nebo na dobu nezbytně nutnou.

- daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu – limitem je věcná povinnost podle zvláštních zákonů
- daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je vyjmut z předmětu daně příjmů
- pojistné – neplatí se [5]

Školení a vzdělávání

Jedná se o velmi významný interní faktor, který přispívá ke zvýšení kvalit zaměstnanců. Stále více organizací se přiklání k integrovanému přístupu ke vzdělání, který je kombinovaný vzděláváním na pracovišti, vzděláváním ve třídách či samostudium. Odborný

rozvoj zaměstnanců je poskytován zpravidla jinými podnikatelskými subjekty. Jedná se především o různé školení, kurzy nebo další školské vzdělávání za úplaty. Zaměstnavatel dle zákona musí provádět školení BOZP a školení řidičů. Mezi oblíbené rozvojové programy patří: jazykové kurzy, odborná školení, manažerské vzdělávání odborné kvalifikace a studium při zaměstnání nebo kurzy práce s počítačem zaměřené na jednotlivé programy.

- daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu
- daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů bez limitu
- pojistné – neplatí se [5]

Prodej bytu zaměstnanci

Někteří zaměstnavatelé vlastní byty, které svým zaměstnancům pronajímají. V případě, že zaměstnavatel se rozhodne byty prodat, zpravidla nabízí v první řadě možnost odkoupení bytu zaměstnancům, kteří v dané chvíli byt obývají. Zaměstnavatel může byt zaměstnanci prodat za nižší cenu, než cenu zjištěnou. Rozdíl mezi cenou zjištěnou a cenou nižší (zaměstnaneckou cenou) jakožto nepeněžní příjem zaměstnance je ze základu daně vyjmut, pokud měl zaměstnanec v bytě bezprostředně před jeho koupí dva roky trvalé bydliště. [12]

- daň z příjmu zaměstnavatel – nemá vliv na daňový základ
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je vyloučen ze základu daně z příjmů
- pojistné – neplatí se [5]

Benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodou

Při splnění zákonných podmínek je daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, je-li tak dohodnuto v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, nebo je tak rozhodnuto ve vnitřním předpisu. Na straně zaměstnance je osvobozen zčásti (do výše limitu), nebo není od daně z příjmů fyzických osob osvobozen a je tak součástí pro vyměřovací základ odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

Doprava do zaměstnání

Jedná se o příspěvek, který zaměstnavatel zaměstnanci, ve většině případů, měsíčně přispívá na dopravu do zaměstnání. Na straně zaměstnavatele se jedná buď o výdaj ze sociálního fondu, nebo pokud je plnění dohodnuto v kolektivní, individuální smlouvě či je

dohodnuto vnitřním předpisem a jedná se o pracovněprávním nároku, je to taktéž pro zaměstnavatele daňový výdaj. Pro zaměstnance příspěvek na dopravu do zaměstnání je zdaňován jako příjem ze závislé činnosti. [15]

- daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovně právní nárok
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je dílčím základem daně z příjmu FO
- pojistné – platí se – příjem je součástí vyměřovacího základu pro pojistné

V případě, že zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu osob, může svým [5] zaměstnancům popřípadě jeho rodinným příslušníkům poskytnout bezplatné či zlevněné jízdné. Jedná se o tzv. režijní jízdenky železničních drah, městských aj. dopravních podniků. Účtování [12]

- daň z příjmu zaměstnavatel – daňově irelevantní, nemá vliv na daňový základ
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je osvobozen od daně z příjmů FO
- pojistné – neplatí se [5]

Přechodné ubytování pro zaměstnance

Dalším benefitem, který zaměstnavatel zaměstnanci může poskytnout, je přechodné ubytování. Pro danou pracovní pozici, i při současné míře nezaměstnanosti bývá problém získat kvalifikovaného pracovníka. Zaměstnanci, který pochází ze vzdáleného bydliště, může zaměstnavatel poskytnout přechodné ubytování v místě výkonu práce, než si zaměstnanec pořídí své vlastní bydlení. Aby hodnota přechodného ubytování poskytnuta zaměstnanci byla osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti, musí splňovat následující podmínky:

- musí se jednat o nepeněžitě plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce
- obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště
- osvobozeno je nepeněžitě plnění do maximální měsíční výše 3 500,-Kč

Jedná se nepeněžitě plnění, proto hodnota přechodného ubytování bude hrazena poskytovateli ubytovacích služeb. V případě, že zaměstnavatel bude poskytovat peněžní příspěvek na přechodné ubytování zaměstnance, bude plná výše příspěvku podléhat zdanění daní z příjmu a rovněž bude součástí pro vyměření základu pro zdravotní a sociální pojištění.

Veškeré výdaje, které jsou spojené s přechodným ubytováním pro zaměstnance, jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, pokud je tak uvedeno v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno vnitřní předpisem. [8]

- daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu pokud je pracovně právním nárokem
- daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je osvobozen do limitu 3 500,-Kč měsíčně
- pojistné – nepeněžní příjem není do limitu 3 500,-Kč měsíčně součástí vyměřovacích základů pro pojistné [5]

Prodloužená dovolená

Dle § 213 odst. 1 zákoníku práce vzniká zaměstnanci za kalendářní rok nárok na dovolenou ve výši nejméně čtyř týdnů. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře může na základě vnitřních předpisů dovolenou prodloužit. Dovolená může být prodloužena o dny, ale také o celý týden. Prodloužená dovolená je vnímána zaměstnanci jako velmi oblíbený benefit.

Dovolenu může zaměstnanec prodloužit také pouze určitým skupinám, např. zaměstnancům, kteří pracují u zaměstnavatele delší počet let, zaměstnancům, kteří pracují v nepřetržitém provozu či zaměstnancům, kteří vykonávají práci fyzicky či duševně náročnou atd., vše se odvíjí od vnitřních předpisů.

Zaměstnancům dle § 109 odst. 3 zákoníku práce být dovolena prodloužená nesmí. Prodloužit dovolenou svým zaměstnancům nesmí stát, územně samosprávním celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. Těmto zaměstnancům náleží ze zákona jeden týden prodloužená dovolená. Zákoník práce rovněž nedovoluje prodloužovat dovolenou pedagogickým a akademickým pracovníkům vysokých škol, jejichž dovolená činí osm týdnů. [1]

- daň z příjmu zaměstnavatel – daňový výdaj bez limitu pokud je pracovně právním nárokem
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je součástí obecného základu daně z příjmů fyzických osob
- pojistné – příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné [5]

Zboží a služby zaměstnavatele za nižší cenu

Velmi často využívaným benefitem je nákup zboží nebo služby zaměstnancem od zaměstnavatele za nižší cenu, než je cena, za kterou zaměstnavatel zboží či služby prodává jiným zákazníkům. Výhoda pro zaměstnance spočívá v tom, že za výrobek nebo službu nemusí zaplatit obvyklou cenu. Rozdíl mezi obvyklou cenou a sníženou cenou, kterou zaplatí zaměstnanec je nepeněžním příjmem zaměstnance.

- daň z příjmu zaměstnavatel – daň z příjmů je irelevantní nemá vliv na daňový základ
- daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů FO
- pojistné – příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné [5]

Využívání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnanci mají možnost používat zaměstnancův majetek k soukromým potřebám. Jedná se o majetek zaměstnavatele, který zaměstnanec užívá:

- 1) k výkonu závislé činnosti, k výkonu zaměstnání a zároveň tyto věci zaměstnanec používá i pro soukromé účely
- 2) k výkonu závislé činnosti běžně nepoužívá, ale zaměstnavatel je umožní jednorázově, na vymezený čas použít k soukromým účelům

Velmi oblíbeným benefitem pro zaměstnance je využití služebního automobilu i pro soukromé účely. Poskytnutí služebního motorového vozidla je zejména pro zaměstnance na řídicích pozicích.

- daň z příjmu zaměstnavatel – na straně zaměstnavatele je z hlediska daně z příjmů irelevantní, nemá vliv na daňový základ
- daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů FO – zaměstnancům v zákonem určené výši 1% měsíčně ze vstupní ceny vozidla (min. 1 000,-Kč)
- pojistné – nepeněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné [5]

Varianty využití motorového vozidla k soukromým účelům:

- 1) zaměstnanec platí náklady za PHM spotřebované při soukromých jízdách sám (tuto variantu lze také uplatnit způsobem, že PHM zaplatí zaměstnavatel a poté je předepíše zaměstnanci k úhradě)
- 2) náklady na PHM spotřebované při soukromých jízdách hradí zaměstnavatel
- 3) náklady na PHM platí zaměstnavatel, v pracovní smlouvě je tato varianta uvedena jako naturální součást mzdy
- 4) v pracovní smlouvě je sjednaný pracovněprávní nárok, že zaměstnavatel platí zaměstnanci určenou částku na soukromé účely
 - daň z příjmu zaměstnavatel – a) nemá vliv na daňový základ, daňově irelevantní, nevzniká žádná daňová souvislost, b) náklady na PHM pro soukromý provoz zaměstnance platí zaměstnavatel, náklady nejsou daňovým výdajem, c) náklady na PHM pro soukromý provoz zaměstnance platí zaměstnavatel, náklady jsou sjednány jako naturální mzda, proto jsou daňovým výdajem, d) náklady na PHM pro soukromý provoz zaměstnance platí zaměstnavatel, náklady jsou sjednány, dohodnuty jako pracovně právní nárok, proto jsou daňovým výdajem
 - daň z příjmů zaměstnanec – a) náklady na PHM pro svůj soukromý provoz platí zaměstnanec, jeho zdaňovaným nepeněžním příjmem je 1 % se vstupní ceny vozidla, b) nepeněžní plnění (zaměstnavatel zaplatil za zaměstnance) je příjmem zaměstnance ze závislé činnosti, c) příjem ve formě naturální mzdy je příjmem ze závislé činnosti, d) příjem je příjmem ze závislé činnosti

- pojistné – a) pojistné podléhá 1 % ze vstupní ceny vozidla, b) pojistnému podléhá nejen 1 % ze vstupní ceny vozidla, ale i hodnota nepeněžního příjmu, c) pojistnému podléhá nejen 1 % ze vstupní ceny vozidla, ale i hodnota naturální mzdy, d) pojistné podléhá nejen 1 % ze vstupní ceny vozidla, ale i hodnota pracovněprávního nároku [5]

Využití dalšího majetku zaměstnavatele k soukromým účelům zaměstnance je především služební telefon (např. zaměstnavatel platí zaměstnanci soukromé hovory, zpravidla do určitého limitu) nebo notebook. Jedná se zpravidla o věci v majetku zaměstnavatele, které jsou běžně používány k výkonu práce.

- daň z příjmu zaměstnavatel – na straně zaměstnavatele je z hlediska daně z příjmů irelevantní, nemá vliv na daňový základ
- daň z příjmů zaměstnanec – nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů FO
- pojistné – nepeněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné [5]

Benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem

Benefity jsou plněny ze sociálního fondu zaměstnavatele. Pro zaměstnance je tento benefit daňově i odvodově zvýhodněn, čili jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a jsou vyjmuty z vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Sociální fond je účelově vytvořený fond, kde jsou vyčleněny finanční prostředky pro potřeby, které by byly kryty z fondu kulturních a sociálních potřeb. V případě, že fond kulturních a sociálních potřeb neexistuje, je vše financováno ze sociálního fondu. Z daňového hlediska jsou fondy rovnocenné. Sociální fond v soukromé sféře je tvořen na základě rozhodnutí zaměstnavatele. Tvořen může být například z určeného procenta z hrubých mezd zaměstnanců. Pro pracovníky, kteří pracují ve státní sféře, je fond tvořen 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy na náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť.

Zaměstnavatel může tvořit libovolný počet takovýchto fondů s různými názvy. Sociální fond tvořený z prostředků zaměstnavatele je určen bez rozdílů všem zaměstnancům. Ze

sociálního fondu lze poskytnout jakákoliv plnění. Vždy je potřeba mít stanovený daňový a odvodový režim pro zaměstnance.

Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Dle zákona č. 586/1992 Sb. §4 odst. 1 písm. k) náklady na sociální výpomoc nejbližším pozůstalým zaměstnanec nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že právo na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým zaměstnanec může zaměstnavatel poskytnout pouze z FKSP, ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění. Sociální výpomoc poskytnutá nejbližším pozůstalým zaměstnanec z FKSP, ze sociálního fondu, resp. zisku po zdanění, a to až do výše 15 000,-Kč, je osvobozena od daně z příjmů. V případě postižení živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na území, na nichž byl vyhlášen nouzový stav, může sociální výpomoc nejbližším pozůstalým činit až 30 000,-Kč. Sociální výpomoc přesahující od daně osvobozenou částku je zdanitelným příjmem u příjemce (§ 10 ZDP ostatní příjmy – je nutné podat daňové přiznání). [13]

- daň z příjmu zaměstnavatel – výdaj je placen ze sociálního fondu
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je do limitu osvobozen od daně z příjmů FO
- pojistné – neplatí se [5]

Zdravotnická zařízení

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat zdravotní péči v podobě vitamínů a odborných přípravků k posílení organismu a jiné položky z lékařského sortimentu, očkování proti chřipce a jiná očkování, rehabilitace, rehabilitační pomůcky, výrobu ortopedických pomůcek a brýlí, kontaktní čočky, zhotovení zubních protéz, rehabilitační pomůcky, ošetření zubů, odstranění kosmetických vad apod. Jedná se o poskytnutí benefitu formou nepeněžního plnění, což znamená, že zaměstnavatel zboží či službu zaplatí přímo zdravotnickému zařízení a pak poskytne zaměstnanci, nebo mu předá poukázku, na kterou lze zboží či službu odebrat.

- daň z příjmu zaměstnavatel – výdaj na užití zdravotnického zařízení je placen ze sociálního fondu
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je bez limitu osvobozen od daně z příjmů FO
- pojistné – neplatí se [5]

Sport, kultura, rekreace

Zaměstnavatelé často poskytují svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům nepeněžité benefity, které mají velkou tradici. Jedná se o přispívání na sportovní a kulturní vyžití či na rekreační pobyty včetně rehabilitace a zájezdy, a to tuzemské i zahraniční. Výše příspěvků nejsou omezeny s jedinou výjimkou: jde-li o poskytnutí rekreace, částka je omezena ve výši 20 000,-Kč za kalendářní rok. Nárok na tyto benefity vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení je varianta, kdy zaměstnavatel je majitelem rekreačního zařízení. Zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům užití objektu zdarma či za cenu nižší, než je cena obvyklá. [6]

- daň z příjmu zaměstnavatel – výdaj na provoz vlastního rekreačního zařízení je daňovým výdajem do výše zdanitelných příjmů z provozu zařízení
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je bez limitu osvobozen od daně z příjmů FO
- pojistné – neplatí se [5]

Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění je forma, kdy je rekreace zajišťována třetími subjekty nebo samostatně zaměstnavatelem. Daňově není pojem rekreace definován, to znamená, že obsah vymezí zaměstnavatel ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě organizace. Může se jednat například o letenku, zapůjčení obytného automobilu nebo dalších potřeb na dovolenou.

- daň z příjmu zaměstnavatel – výdaj je placen ze sociálního fondu
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je do limitu 20 000,-Kč/rok je osvobozen od daně z příjmů FO
- pojistné – neplatí se [5]

Výše příplatku zaměstnancům na rekreaci je stanoven v kolektivních smlouvách, zásadách sociálních fondů nebo v individuálních smlouvách. Jedná se o peněžní plnění zaměstnancům či jejich rodinným příslušníkům.

- daň z příjmu zaměstnavatel – výdaj je placen ze sociálního fondu, nebo v případě pracovněprávního nároku daňový výdaj bez limitu
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je zdaňován daní z příjmů FO
- pojistné – platí se [5]

Mezi kulturní akce patří divadelní a filmová představení, návštěva galerií, výstav, muzeí, hradů, zámků a jiných památek. Další kulturní akcí je vánoční večírek pořádaný pro zaměstnance v restauračním zařízení, se zajištěním občerstvení, přípitku, hudby a předání drobného dárku. Mezi sportovní benefity patří pronájem tělocvičny nebo hřiště, vstupné do plaveckého bazénu, posilovny, sportovních klubů apod. Příspěvek na kulturní pořady a sportovní aktivity lze poskytnout v peněžním a nepeněžním plnění.

a) peněžní plnění

- daň z příjmu zaměstnavatel – výdaj je placen ze sociálního fondu, nebo v případě pracovněprávního nároku daňový výdaj bez limitu
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je zdaňován daní z příjmů FO
- pojistné – platí se

b) nepeněžní plnění

- daň z příjmu zaměstnavatel – výdaj je placen ze sociálního fondu
- daň z příjmů zaměstnanec – příjem je bez limitu osvobozen od daně z příjmů FO
- pojistné – neplatí se [5]

Dary zaměstnancům

Dary zaměstnancům mají peněžní či nepeněžní povahu. Poskytují se:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci, při požáru, živelných pohromách a při jiných mimořádných událostech
- při pracovních výročích 5, 10, 15 nebo 20 let
- při životních výročích 50 let a každých dalších 5 let věku
- při prvním odchodu do starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu

Celková výše darů může činit nejvýše 15 % ze základního přídělku. Výše darů je stanovena v kolektivní smlouvě nebo předpisu zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele je tento náklad za benefit nedaňový. Zaměstnanec je osvobozen od zdanění.

Tabulka č. 2: Dary zaměstnancům

Dary	Daňový režim zaměstnance	Pojistně
Pracovní výročí		
peněžní dar	zdaňován	platí se
nepeněžní dar	do 2 000,- Kč osvobozeno	neplatí se
	nad 2 000,-Kč zdaňováno	platí se
Životní výročí		
peněžní dar	zdaňován	platí se
nepeněžní dar	do 2 000,-Kč osvobozeno	neplatí se
	nad 2 000,-Kč zdaňováno	platí se

Zdroj: [5]

4 Vlastní práce

Čtvrtá kapitola je praktickou částí diplomové práce, která je zaměřena na zjištění současného systému odměňování a poskytování benefitů ve vybrané společnosti.

Cílem diplomové práce je analyzovat současnou situaci mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve zvolené organizaci. Na základě získaných informací vyhodnotit strukturu poskytovaných benefitů a navrhnout nová řešení odměňování zaměstnanců

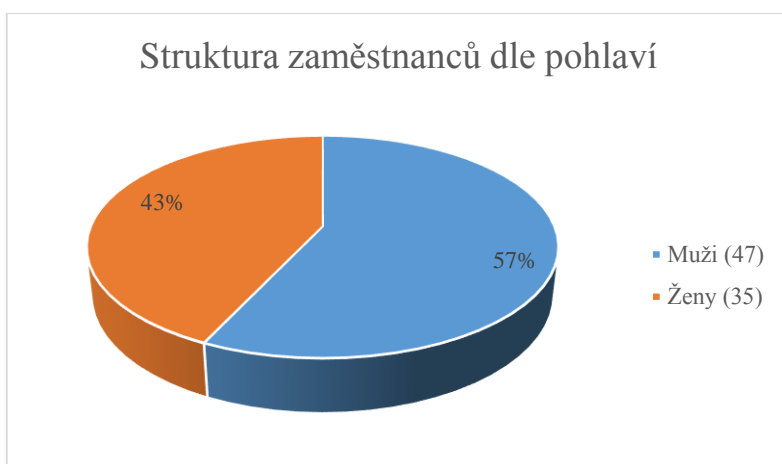
4.1 Představení společnosti

Společnost XY je nejstarším papírenským výrobcem ceninového a speciálního druhu papíru a kartonů v České a Slovenské republice. Společnost byla založena v roce 1997 čtyřmi akcionáři a navazuje na více než padesátiletou tradici výroby ceninového papíru. Ceninový papír obsahuje různé způsoby jištění proti padělání. Slouží k ochraně dokumentů a jejich zajištění proti padělání. V současnosti se ve společnosti XY vyrábí přes tisíc různých druhů ceninového papíru s odlišnou technickou specifikací dle požadavků zákazníka. Mezi další produkty společnosti patří papír pro daňové kolky, akcie, jízdenky, poštovní známky, šekové knížky, poukázky, stravenky, vstupenky, vysvědčení, cestovní pasy, občanské a řidičské průkazy atd. Papír vyráběný společností XY je používán jak pro domácí, tak i pro zahraniční trh. Kvalita výrobků je oceňována nejen na domácím trhu, ale také v nejvyspělejších státech Evropské unie, kam je exportována převážná část výroby. Dle exportu dosahuje společnost 90% celkové produkce a zboží je exportováno do více než 70 zemí celého světa. Společnost XY disponuje jedinečným know-how, moderní papírenskou technologií, vlastním vývojem a výzkumem, spolu se zajištěním výroby kontrolními a bezpečnostními systémy. Významnou hodnotu má společnost ve vysoké odbornosti a tvůrčí schopnosti zaměstnanců. Od roku 2009 je společnost držitelem certifikátu systému managementu jakosti ČSN ISO 9001:2009 na Výrobu, zpracování a prodej ceninového a speciálního druhu papíru. V souvislosti s rozvojem společnosti, vnímá společnost zodpovědnost k životnímu prostředí. Cílem tohoto certifikátu je prosazování environmentálně vhodného, sociálně prospěšného a ekonomicky života schopného obhospodařování lesů.

4.2 Zaměstnanci

V současné době společnost XY zaměstnává 82 zaměstnanců, z toho čtyřicet sedm mužů a třicet pět žen. Struktura zaměstnanců dle pohlaví odpovídá náplni činnosti společnosti. Vývoj zaměstnanců ve společnosti kolísá, což je ovlivněno především požadavky trhu a v posledních letech hospodářskou krizí. Tým zaměstnanců je sestavený ze zkušených a kvalifikovaných odborníků, kteří se pohybují ve strojírenské, technické, chemické a obchodní sféře.

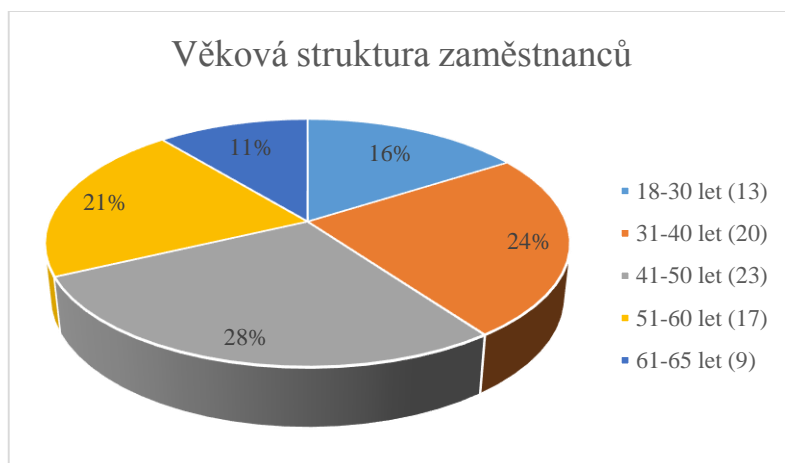
Graf č. 1: Struktura zaměstnanců dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

V následujícím grafu č. 2 je viditelná věková struktura zaměstnanců, která je různorodá. Ve společnosti pracuje nejvíce zaměstnanců ve věku 41-50 let, dále pak následují zaměstnanci ve věku 31-40 let. Vedení společnosti nejen využívá znalosti a zkušenosti zaměstnanců vyššího věku, ale příležitost začíná dávat také mladým zaměstnancům, kteří jsou perspektivní pro budoucnost společnosti. Průměrný věk zaměstnanců ve společnosti je 44 let, průměrný věk mužů je 43 let a průměrný věk žen je 45 let.

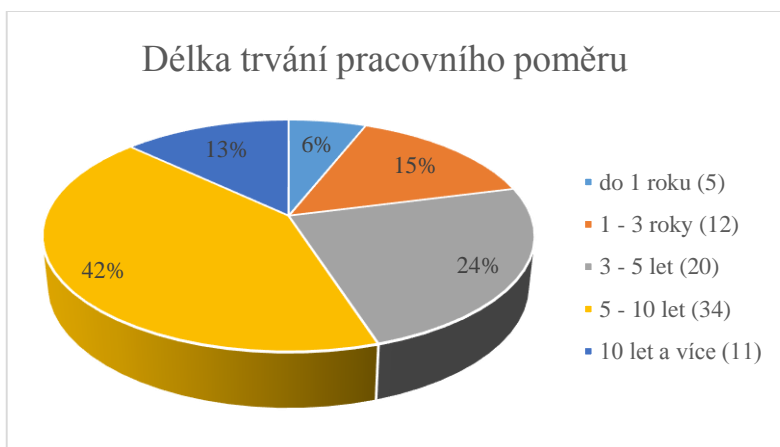
Graf č. 2: Věková struktura zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká na základě pracovní smlouvy dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Při nástupu do zaměstnání nastupuje zpravidla každý zaměstnanec na dobu určitou a to vždy na jeden kalendářní rok, jehož součástí je tříměsíční zkušební lhůta. Po uplynutí jednoho roku je v případě zájmu, jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele pracovní smlouva převedena na dobu neurčitou. V současné době běží pěti zaměstnancům pracovní poměr na dobu určitou. V rámci trvání pracovního poměru je v grafu č. 3 znázorněna délka trvání pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti XY. Pracovní poměr trvá u skoro poloviny zaměstnanců v rozmezí mezi 5 až 10 lety. Dle interního materiálu, ze kterého autorka práce čerpala, se jedná především o pracovníky ve věku 45 až 60 let. Z informačního šumu bylo zjištěno, že pracovníci jsou zvyklí na určitou pracovní a společenskou rutinu a nechtějí měnit zaměstnání, proto setrvávají u zaměstnavatele XY. Dvacet čtyři procent pracuje ve společnosti 3 - 5 let, což je optimální a pro firmu výhodné z důvodu znalosti prováděné práce.

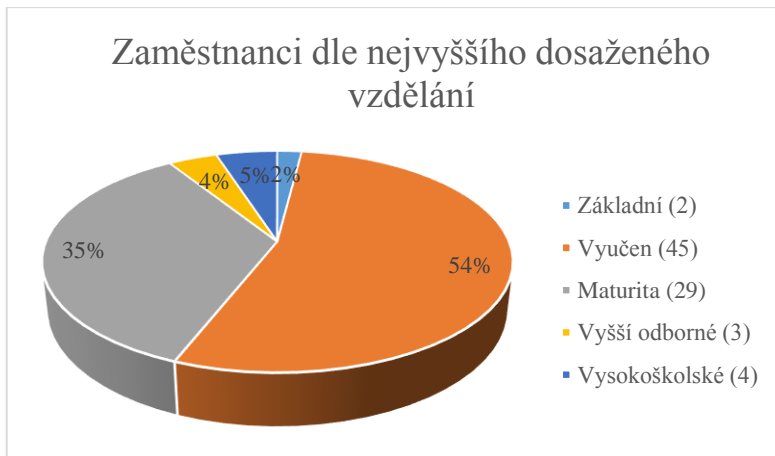
Graf č. 3: Délka trvání pracovního poměru



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu č. 4 je viditelné rozdělení zaměstnanců dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Ve společnosti XY pracuje nejvíce lidí s výučním listem, hned poté následují zaměstnanci s maturitou.

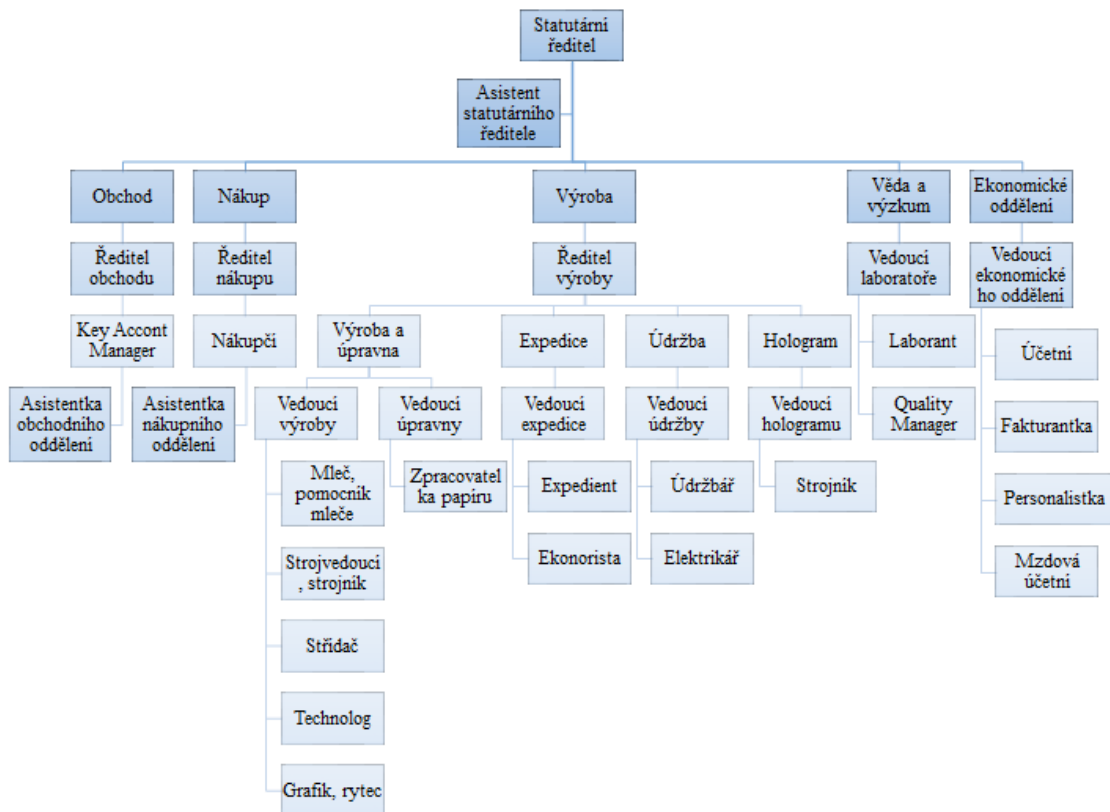
Graf č. 4: Zaměstnanci dle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Struktura společnosti XY je viditelná na obrázku č. 1: Organizační struktura společnosti XY. V čele společnosti stojí statutární ředitel, který má pod sebou pět oddělení – obchod, výroba, nákup, ekonomické oddělení, věda a výzkum. Přímými podřízenými statutárního ředitele jsou ředitelé a vedoucí pracovníci pro dané oddělení.

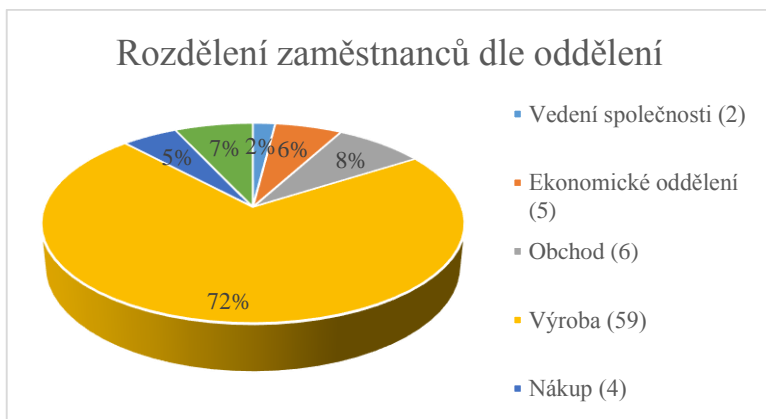
Obrázek č. 1: Organizační struktura společnosti XY



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 5 znázorňuje, kolik zaměstnanců pracuje v každém oddělení společnosti. Z grafu je viditelné, že nejvíce zaměstnanců pracuje ve výrobě a nejméně ve vedení společnosti, za kterým dále následuje nákup se čtyřmi zaměstnanci.

Graf č. 5: Rozdělení zaměstnanců dle oddělení



Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Odměňování zaměstnanců

Odpovědnost za mzdový řád společnosti nese generální ředitel, který odpovídá za schválení prémie jednotlivých zaměstnanců a schválení navrženého navýšení fixní nebo hodinové mzdy. Vedoucí pracovníci odpovídají za stanovení prémie jednotlivých zaměstnanců a navržení zvýšení fixní nebo hodinové mzdy. Mzdové ohodnocení je stanoveno na základě typu práce stanoveného v pracovní smlouvě. Odměna je závislá na funkčním místě a vykonávané činnosti. Kvalifikační předpoklady pro výkon vybraných pracovních činností jsou uvedeny v popisech funkčních míst.

THP pracovníci jsou tzv. nevýrobní pracovníci a mají stanovenou fixní mzdu. THP pracovníci pracují 7,5 hodiny týdně od pondělí do pátku zpravidla od 7:00 do 15:00, nebo jak určí vedoucí pracovník.

Dělnické profese mají za odvedenou práci stanovenou hodinovou mzdu. Ve společnosti XY jsou dělnické profese, které jsou vykonávány na základě dvousměnného provozu od pondělí do pátku a to zpravidla od 6:00 do 14:00 (ranní směna) a od 14:00 do 22:00 (odpolední směna). Společnost má vytvořené dělnické pozice, u kterých je zapotřebí nepřetržitý provoz, tedy provoz který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po sedm dní v týdnu. Tyto pozice jsou vykonávány na základě krátkého a dlouhého pracovního harmonogramu. Ve všední dny od pondělí do čtvrtka se střídá ranní (6:00 – 14:00), odpolední (14:00 – 22:00) a noční směna (22:00 – 6:00) vždy po osmy hodinách. Od pátku se směny přejíždějí na dvanáctihodinové a to pouze ranní (6:00 – 18:00) a noční (18:00 – 6:00), které trvají po celý víkend až do pondělního rána.

Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech a to v době nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami nebo ve dnech pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nemůže přesáhnout v jednotlivých týdnech více než osm hodin a sto padesát hodin za kalendářní rok.

Při splnění základních podmínek se ke mzdě připočítávají příplatky:

Příplatek za práci přesčas náleží zaměstnanci, který pracuje nad rámec týdenní pracovní doby a to v maximální výši a) 25 % při práci konané v pracovní den b) 100 % průměrného výdělku při práci konané ve dnech nepřetržitého odpočinku a v noci. Za vykonaný přesčas nabízí zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno. V tomto případě nenáleží zaměstnanci příplatek a mzda je vyplácena v základním tarifu. Příplatek za práci o svátek přísluší zaměstnanci ve výši 100 % průměrného výdělku. Příplatek za odpolední a noční směnu je

vyplácen zaměstnanci, který odvádí odpolední a noční směnu v nepřetržitém provozu. Za odpracování minimálně pěti hodin v odpolední směně činí výše příspěvku 3,-Kč na hodinu. Při noční směně za stejných podmínek činí výše příspěvku 6,-Kč na hodinu. Příplatek za práci ve ztíženém a zdravotně rizikovém prostředí přísluší zaměstnanci ve výši 10 % z hrubé mzdy.

Odměny k základní mzdě zaměstnanci náleží za pracovní pohotovost, který drží pracovní pohotovost mimo místo výkonu práce a to ve výši a) 60,-Kč na den v pracovní dny, b) 80,-Kč ve dnech nepřetržitého odpočinku a ve svátky. Tato odměna je vyplácena, i v případě, že k vykonané práci nedošlo. Mimořádné odměny jsou rozděleny na jednorázové (za splnění neopakovatelného úkolu), mimořádné (za výjimečné zásluhy) a jubilejní (pracovní výročí).

Společnost má stanoveno, že může, ale také nemusí vyplácet měsíční, kvartální a roční prémie a to na základě využívání odborných předpokladů, osobních vlastností, dle dosahovaného dlouhodobého výkonu a komplexně posuzovaných výkonů práce.

V podniku XY jsou poskytovány dvě náhrady mzdy a to za práci ve svátek, při prostojích z důvodu odstávky, či zastavení výroby. Náhrada za práci ve svátek přísluší zaměstnanci v případě, že svátek připadl na pracovní den ve výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec nemůže začít s výkonem práce například z důvodu odstávky nebo zastavení výroby a organizace ho nepřeveďte na jinou práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % z hrubé mzdy.

4.4 Poskytované benefity

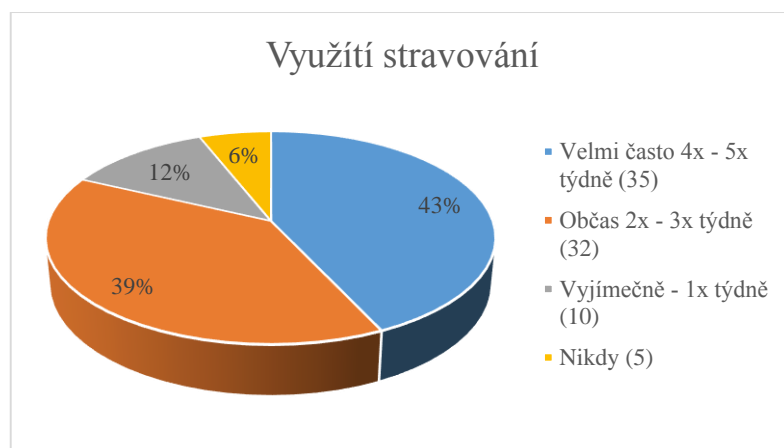
V této části jsou představeny benefity společnosti XY, které v současné době poskytuje svým zaměstnancům:

- příspěvek na stravování
- příspěvek na penzijní připojištění
- služebního telefonu pro soukromé účely
- služební vozidlo používané pro soukromé účely
- odborný rozvoj zaměstnanců
- příspěvek na dojíždění
- prodloužená dovolená
- akce pořádané zaměstnavatelem

- příspěvek na sport, kulturu a jiné volnočasové aktivity
- peněžní dar v případě pracovního výročí

Společnost zajišťuje **stravování** svým zaměstnancům prostřednictvím jiných subjektů. Do společnosti je každý všední den dováženo jídlo od dvou smluvních provozovatelů. Od společnosti ABC jsou dováženy chlazená jídla a druhým smluvním provozovatelem je společnost XYZ, která dováží teplá jídla. Každý zaměstnanec má na výběr z několika jídel. Od společnosti ABC si může každý zaměstnanec vybrat z šesti druhů a od XYZ ze tří druhů teplých jídel. V areálu společnosti je pro zaměstnance vybudována jídelna s malou kuchyňkou, kde jsou vydávány teplé obědy. Zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům 50 % z ceny jednoho jídla. Z interní dokumentace firmy autorka vytvořila přehled, jak často zaměstnanci využívají možnost stravování, kterou zaměstnavatel poskytuje. Z grafu č. 6 vyplývá, že nejčastěji zaměstnanci využívají stravování 4x až 5x týdně. Dle materiálů, které byly autorce poskytnuty, je viditelné, že se jedná především o pracovníky a pracovníce, kteří pracují v nepřetržitém provozu. Taktéž jsou ve firmě zaměstnanci, kteří možnost stravování nevyužívají vůbec.

Graf č. 6: Využití stravování



Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že má zaměstnanec založené **penzijní připojištění**, zaměstnavatel na tento účet přispívá určité procenta z hrubé mzdy každý měsíc. Nárok vzniká po odpracování jednoho roku a jednoho měsíce ve společnosti, výše příspěvku činí 1 % z hrubé mzdy. Po dvou letech se nárok zvyšuje na 2 % z hrubé mzdy. Po tříletém působení ve společnosti vzniká nárok na příspěvek ve výši 3 % z hrubé mzdy, který už je poté maximální. Tento

benefit využívá zhruba 85 % zaměstnanců. Zaměstnanci využívají především tyto penzijní fondy: Allianz PS, KB PS, ČS PS a ČSOB PS.

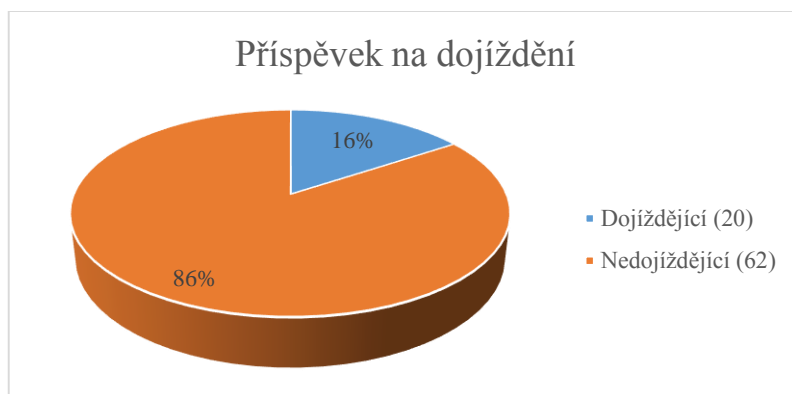
Benefit ve formě **služebního telefonu** je přidělován dle vykonávané pozice ve společnosti. Služební telefon má přiděleno 22 zaměstnanců. V současné době má společnost sjednané neomezené tarifní volání pro každé telefonní číslo, které zajišťuje firma Telefónica O2. V případě neomezeným tarifům mohou zaměstnanci telefon využívat i k soukromým účelům. Ve chvíli, kdy zaměstnanec využije tarif nad rámec, například stahování písniček, her nebo kupování jízdenek v MHD mimo pracovní potřebu, bude to zaměstnanci na konci měsíce vyúčtováno a předloženo k zaplacení.

Ve společnosti XY jsou pro zaměstnance vymezeny dva druhy vozidel a to **referentské a manažerské vozidlo**. Referentské vozidlo slouží k přepravě zaměstnance na služební cestě automobilem, který vlastní zaměstnavatel. Manažerská vozidla mají k dispozici statutární ředitel, výrobní ředitel, obchodní ředitel a dva obchodní zástupci. Tyto vozidla nejsou sjednány v rámci pracovní smlouvy, ale pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V případě, že zaměstnanec soukromé vozidlo využívá k soukromým účelům, jedná se o nepeněžní příjem, který je ve výši 1 % měsíčně ze vstupní ceny vozidla nutno zdanit a zahrnout do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zaměstnanec hradí pouze poměrnou část na pohonné hmoty, které spotřebuje na soukromé účely.

U zaměstnanců, u kterých je potřebné neustálé prohlubování znalostí, jsou hrazeny **kurzy** a to nejen tuzemské, ale i zahraniční. V první řadě se jedná především o jazykové kurzy, dále se jedná o kurzy daňové a účetní kurzy, manažerské nebo různé technické kurzy. Ve společnosti probíhá každý týden výuka anglického jazyka, která je rozdělena do tří skupin (začátečníci, mírně pokročilý a pokročilý). Hodinová dotace pro tento kurz je 1,5 hodiny pro každou skupinu. Tento kurz navštěvuje v současné době jedenáct zaměstnanců. Pro zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj bez limitu. Pro zaměstnance je tento benefit jako nepeněžní příjem, tudíž je osvobozen od daně z příjmu bez limitu.

Příspěvek na dojíždění je přidělován zaměstnancům, kteří nebydlí v místě výkonu práce. Na tento příspěvek dosáhne zaměstnanec po skončení tříměsíční zkušební lhůty. V současné době příspěvek čerpá 16% zaměstnanců. Tedy dvacet zaměstnanců do místa výkonu práce dojíždí.

Graf č. 7: Příspěvek na dojíždění



Zdroj: vlastní zpracování

Sazba za 1 km je určena dle hrubé mzdy zaměstnance (viz tabulka č. 3).

Příklad: zaměstnanec, který dojíždí za prací 10 km a pobírá měsíční hrubou mzdu 17 000,-Kč. V tomto případě má zaměstnanec nárok na příspěvek na dojíždění ve výši 200,-Kč každý měsíc.

Tabulka č. 3: Příspěvek na dojíždění

Hrubá mzda (Kč)	Cena za 1 km/Kč
10 000 - 15 000	25
15 001 - 20 000	20
20 001 - 25 000	15
25 000 +	10

Zdroj: vlastní zpracování

Společnost XY poskytuje svým zaměstnancům **dovolenou** v délce trvání 25 dní (5 týdnů), tedy o jeden týden nad rámec standardní délky dovolené. Jedná se o velmi oblíbený benefit. Toto plnění je poskytováno na základě kolektivní smlouvy. Pro zaměstnavatele je prodloužená dovolená daňově uznatelným nákladem. Pro zaměstnavatele je poskytnutí dovolené navíc daňový výdaj bez limitu. Zaměstnanci je příjem zdaněn jako ze závislé činnosti a je součástí vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

Pro zlepšení a stmelení vztahů na pracovišti pořádá zaměstnavatel pro své zaměstnance dvakrát do roka **firemní akce**. Každý rok v červnu pořádá firma sportovní den, kde se zaměstnanci můžou zúčastnit různých sportovních aktivit: tenis, ping pong, šipky nebo

petang. Pro první tři umístěné v jednotlivých kategoriích jsou vždy připravené zajímavé ceny. Během dne je pro zaměstnance zajištěno občerstvení (nealkoholické nápoje a grilovaná kýta). V průběhu prosince je pro zaměstnance pořádán vánoční večírek, kde je zajištěna večeře, příchůtek, bohatá tombola a živá hudba. Navíc v tento večer obdrží každý zaměstnanec čokoládovou vánoční kolekci a kalendář pro následující rok.

Každý půl rok má zaměstnanec nárok na příspěvek ve výši 500,-Kč na **sport, kulturu či volnočasovou aktivitu**. Zaměstnanec předloží v účetním oddělení účtenku za jednu z nabízených aktivit, která mu je následně proplacena.

Poslední benefit je zaveden od roku 2014. Zaměstnanec, který odpracoval ve firmě deset let, má nárok na **peněžní dar** ve výši 10 000,-Kč. Při dvacetiletém výročí věrnosti společnosti vzniká zaměstnanci nárok na peněžní dar ve výši 20 000,-Kč. V roce 2016 budou tímto benefitem obdarováni čtyři zaměstnanci, kteří ve společnosti působí deset let.

4.5 Dotazníkové šetření

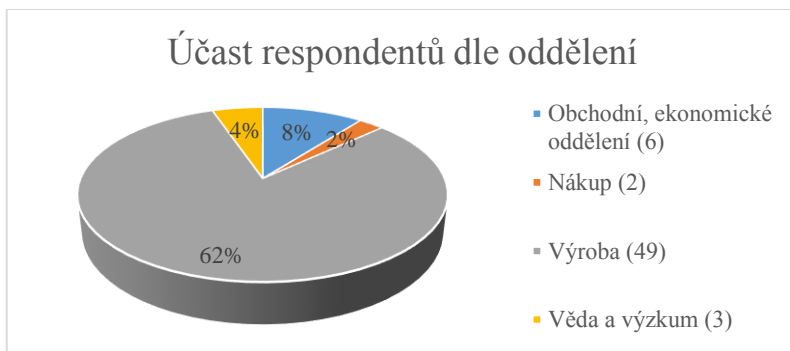
Dotazníkové šetření bylo provedeno mezi zaměstnanci společnosti XY v měsíci leden 2016. Cílem bylo zjistit spokojenost se mzdovým systémem a nastaveným systémem zaměstnaneckých výhod. V první části dotazníku se autorka zaměřila na to, zda si zaměstnanci myslí, že jsou spravedlivě ohodnoceni za svou práci a dále se zaměřila především na to, jaké benefity zaměstnanci využívají nejvíce, které naopak postrádají a jak si u zaměstnanců stojí benefity ve srovnání se zvýšením platu. Dotazník byl rozdán všem osmdesáti dvěma zaměstnancům včetně vedení společnosti. Dotazník vyplnilo a vrátilo šedesát zaměstnanců, což představuje 76 %.

V úvodu dotazníkového šetření autorka respondenty upozornila, že se jedná o velmi jednoduchý a časově nenáročný dotazník, který je anonymní. Pouze první otázka se vztahuje k informaci, v jakém oddělení pracují. Dále byl zmíněn účel, pro který je šetření prováděno a poděkování za ochotu a čas, který dotazníku věnovali. Vzor dotazníku v příloze č. 4.

1) V jakém oddělení pracujete?

- a) obchodní, ekonomické oddělení
- b) nákupu
- c) výroba
- d) věda a výzkum

Graf č. 8: Účast respondentů dle oddělení



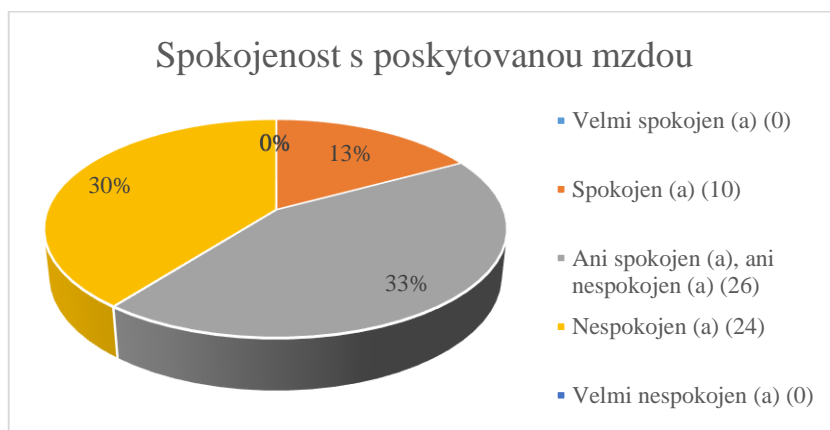
Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo nejvíce respondentů z výrobního oddělení, což mohlo být předpokládáno z důvodu, že toto oddělení disponuje s nejvyšším počtem zaměstnanců z celé organizační struktury. Poté následovali zaměstnanci z obchodního a ekonomického oddělení, vědy a výzkumu. Z nákupního oddělení se dotazníkového šetření zúčastnili pouze dva zaměstnanci.

2) Jste spokojen (a) se mzdou, kterou dostáváte za odvedenou práci?

- a) velmi spokojen (a)
- b) spokojen (a)
- c) ani spokojen (a), ani nespokojen (a)
- d) nespokojen (a)
- e) velmi nespokojen (a)

Graf č. 9: Spokojenost s poskytovanou mzdou



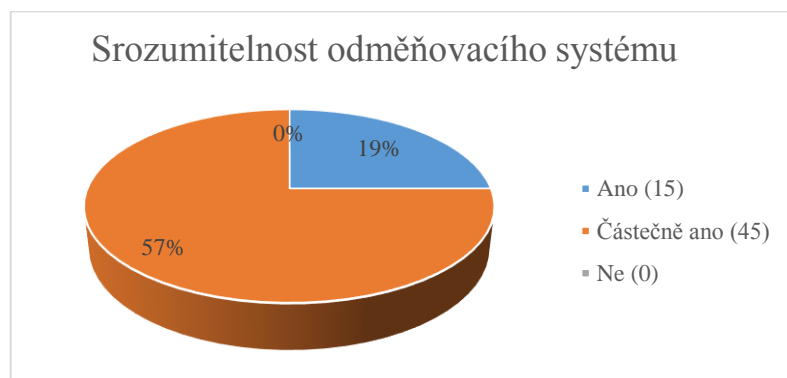
Zdroj: vlastní zpracování

Velmi spokojen se mzdou není ani jeden respondent. Deset zaměstnanců je spokojeno. Dvacet šest zaměstnanců uvedlo, že není ani spokojeno a ani nespojenou s poskytovanou mzdou. Za číslem dvacet čtyři stojí zaměstnanci, kteří jsou se mzdou nespokojeni.

3) Je současný systém odměňování pro Vás jasný a srozumitelný?

- a) ano
- b) částečně ano
- c) ne

Graf č. 10: Srozumitelnost odměňovacího systému



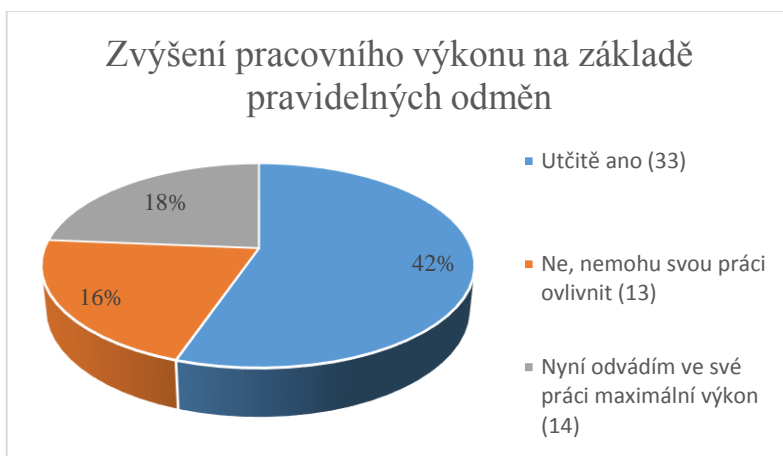
Zdroj: vlastní zpracování

Pro velkou většinu respondentů je současný systém odměňování srozumitelný částečně. Patnáct zaměstnanců sdílí systém odměňování za jasný a srozumitelný. Žádný z respondentů neuvedl, že by systému odměňování neporozuměl.

4) Domníváte se, že by se Váš pracovní výkon zvýšil, pokud byste byli motivováni pravidelnými odměnami?

- a) Určitě ano
- b) Ne, nemohu svou práci ovlivnit
- c) Nyní odvádím ve své práci maximální výkon

Graf č. 11: Zvýšení pracovního výkonu na základě pravidelných odměn



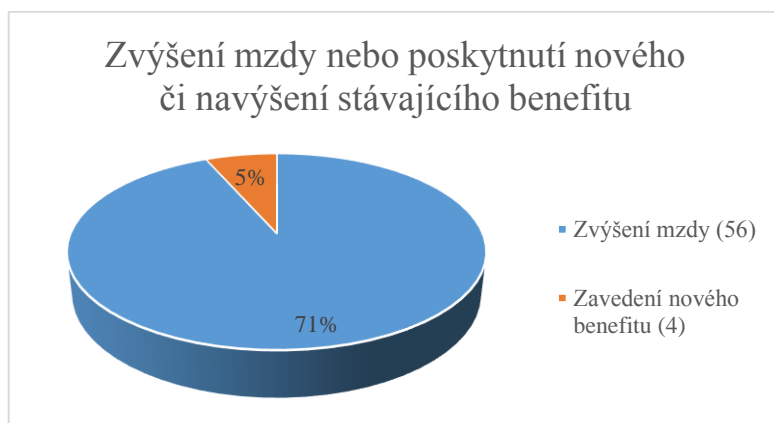
Zdroj: vlastní zpracování

Při poskytování pravidelných odměn by 42 % zaměstnanců zvýšilo svůj pracovní výkon. 18 % odpovědělo, že již nyní odvádí při své práci maximální výkon a 16 % pracovníků nemůže svou práci ovlivnit.

5) Preferovali byste spíše zvýšení mzdy nebo poskytnutí nového benefitu ve stejné výši?

- a) zvýšení mzdy
- b) zavedení nového či navýšení stávajícího benefitu

Graf č. 12: Zvýšení mzdy nebo poskytnutí nového či navýšení stávajícího benefitu



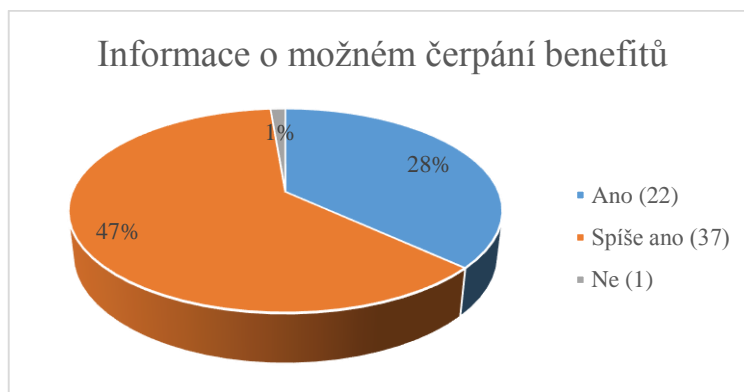
Zdroj: vlastní zpracování

71 % zaměstnanců odpověděla, že by preferovali zvýšení mzdy před poskytnutím nového benefitu. Pouze čtyři respondenti by měli zájem o nový benefit.

6) Obdrželi jste dostatečné informace o možnostech čerpání zaměstnaneckých výhod?

- a) ano
- b) částečně ano
- c) ne

Graf č. 13: Informace o možné čerpání benefitů



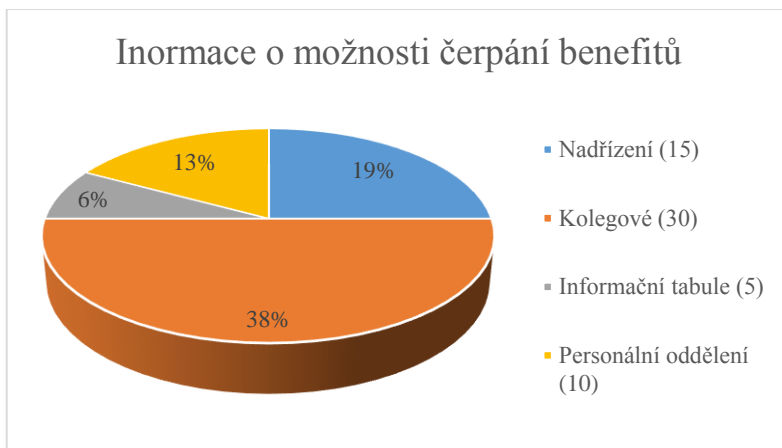
Zdroj: vlastní zpracování

Cílem této otázky bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni o možnostech čerpání poskytovaných benefitů. Třicet sedm respondentů si myslí, že jsou spíše informováni o možnostech čerpání benefitů ve společnosti XY. Dvacet dva respondentů odpovědělo, že jsou informováni. Jeden respondent odpověděl, že není dostatečně informován.

7) Ze kterých informačních zdrojů se dozvídáte o možnostech čerpání firemních benefitů?

- a) nadřízení
- b) kolegové
- c) informační tabule
- d) personální oddělení

Graf č. 14: Informace o možnosti čerpání benefitů



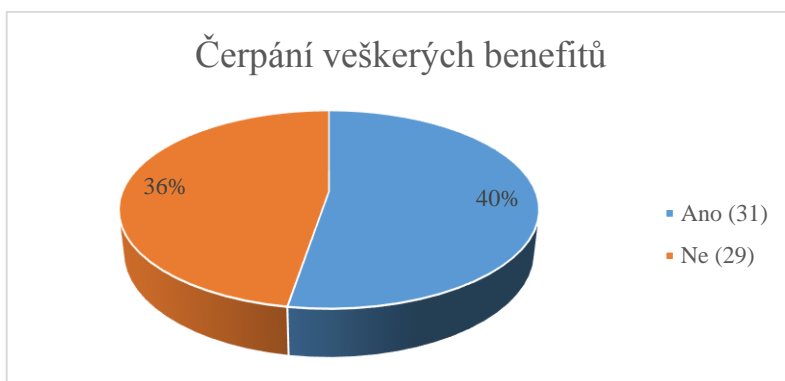
Zdroj: vlastní zpracování

Polovina respondentů odpověděla, že o možnostech čerpání benefitů se dozvídá od svých kolegů. Patnáct zaměstnanců od svých nadřízených a ostatní zaměstnanci vyhledávají informace na informačních tabulích a personálním oddělení.

8) Čerpáte veškeré benefity, na které máte nárok? (Příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na sport, kulturu a jiné volnočasové aktivity, akce pořádané zaměstnavatelem)

- a) ano
- b) ne

Graf č. 15: Čerpání veškerých benefitů



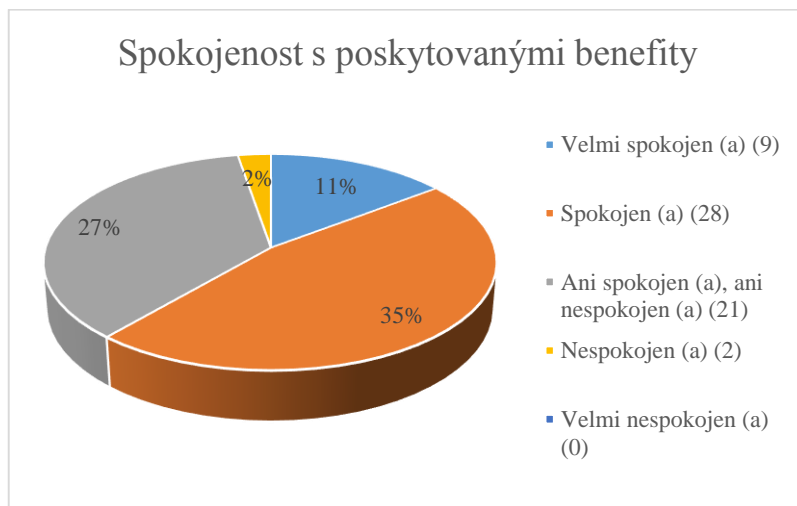
Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi z této otázky měly poukázat na to, zda zaměstnanci čerpají dotazované benefity. Dle odpovědí respondentů čerpá všechny benefity třicet jedna zaměstnanců a dvacet devět nečerpá všechny uvedené benefity.

9) Jste spokojen (a) s benefity, které Vám zaměstnanec poskytuje?

- a) velmi spokojen (a)
- b) spokojen (a)
- c) ani spokojen (a), ani nespokojen (a)
- d) nespokojen (a)
- e) velmi nespokojen (a)

Graf č. 16: Spokojenost s poskytovanými benefity



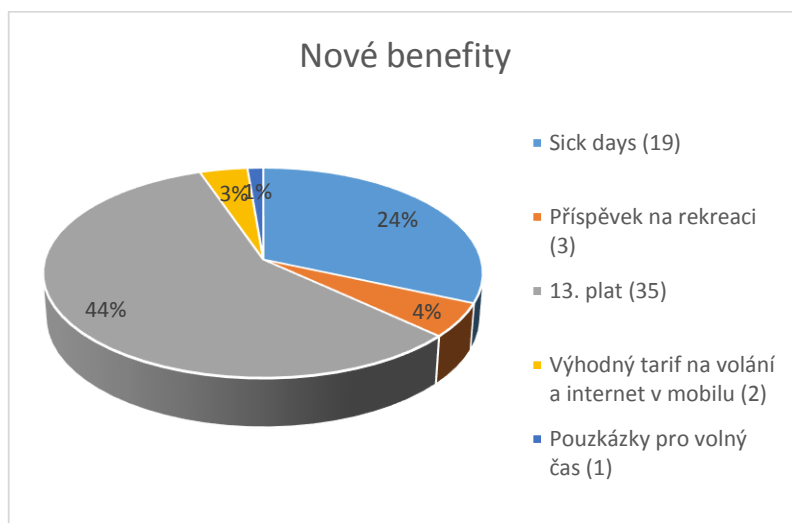
Zdroj: vlastní zpracování

Položením této otázky autorka získala zpětnou vazbu na to, zda jsou zaměstnanci s poskytnutými benefity spokojeni nebo nejsou. S poskytovanými benefity je velmi spokojeno pouze devět respondentů. Dvacet osm respondentů je spokojeno a dvacet jedna respondentů není ani spokojeno, ale ani nespokojeno. Dva zaměstnanci jsou nespokojeni.

10) Jaký z následujících benefitů byste uvítali jako nový?

- a) sick days
- b) příspěvek na rekreaci
- c) 13. plat
- d) výhodný tarif na volání a internet v mobilu
- e) poukázky pro volný čas

Graf č. 17: Nové benefity



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka byla zaměřena na to, jaké benefity by zaměstnanci uvítali jako nové. Do nabídky autorka zvolila takové benefity, které jsou velmi oblíbené, a zaměstnavatel je v současné době nenabízí. Čtyřicet čtyři procent zaměstnanců by preferovalo 13. plat, na druhém místě se umístil sick days. O příspěvek na rekreaci, výhodný tarif na volání a internet v mobilu, o poukázky pro volný čas má zájem malé množství zaměstnanců.

Návrhy a řešení na základě získaných informací z dotazníkového šetření

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že třicet procent z dotazovaných zaměstnanců není spokojeno se svou mzdou a třicet tři procent je i není se mzdou spokojeno. Vedení společnosti by se mělo zaměřit a přehodnotit odměňování zaměstnanců ve firmě. Neboť

mzda za odvedenou práci je hlavním motivem zaměstnance k tomu, aby kvalitně odváděl svou pracovní práci.

Otázka na zvýšení pracovní výkonnosti v případě pravidelných odměn získala zajímavé výsledky. 42 % zaměstnanců by svůj pracovní výkon zvýšilo. Společnost má v současné době možnost vyplácet měsíční, kvartální a roční prémie. Dle dotazníkového šetření nemají zaměstnanci přehled, na základě jakého rozhodnutí a za co jsou jim přidělovány prémie. Což vyplývá i z otázky č. 3, kde 45 % zaměstnanců odpovědělo, že systému odměňování rozumí částečně. Z tohoto důvodu by bylo optimální řešení nastavení odměn dle tabulkového systému, aby bylo pro každého zaměstnance srozumitelné, za co je odměna přidělena popřípadě, kdy má na jakou odměnu nárok. U dělnických profesí by se mohlo například jednat o prémie: za dosaženou kvalitu, za pracovní nasazení, za snížení počtu vadného zboží, za dodržení termínů. TH pracovníkům přidělovat prémie: za nadměrné množství získaných zakázek, za spolehlivost, za plnění nadstandardních úkolů.

Zvýšení hrubé mzdy nebo zvýšení stávajícího benefitu je popsáno v bodě 4.4, kde je číselně vyjádřeno pro a proti, jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Jaké benefity společnost nabízí je velmi častou otázkou při přijímacích pohovorech od potenciálních zaměstnanců. Otázka č. 6 a 7 spolu úzce souvisí. Čtyřicet sedm respondentů odpovědělo, že spíše vědí o možnostech čerpání, z čehož vyplývá, že o některých možnostech nejsou dostatečně informováni. Třicet zaměstnanců se dozvídá o možnostech čerpání od kolegů, což vede také k nekalému šíření informací. Společnost i přes informační tabuli, která se nachází ve společných prostorech firmy, by mělo vedení sjednotit informace ohledně poskytování benefitů a prezentovat je na společné schůzce se zaměstnanci, která je zpravidla konána jednou za čtvrt roku.

Spokojenost s poskytovanými benefity není úplně jednoznačná. Zaměstnanci jsou i nejsou spokojeni se zaměstnaneckými výhodami. Pro větší uspokojení a motivaci k lepším výkonům v práci by bylo dobré zavést další benefit. Zaměstnanci by uvítali jako nový benefit například třináctý plat nebo sick days.

4.6 Srovnání

Výsledky, získány dotazníkovým šetřením, byly vyžádány vedením společnosti pro větší přehled o tom, co zaměstnanci požadují. Největší diskuze u vedení vznikla nad otázkou číslo pět, zda by zaměstnanci preferovali spíše zvýšení mzdy nebo poskytnutí nového benefitu, popřípadě navýšení stávajícího benefitu ve stejné výši. Zaměstnanci měli na výběr dvě odpovědi a to zvýšení mzdy nebo zavedení nového benefitu, či navýšení stávajícího benefitu. Padesát šest respondentů odpovědělo zvýšení mzdy a pouze čtyři zaměstnanci by uvítali zavedení nového benefitu či navýšení stávajícího benefitu. Společnost XY měla v plánu v horizontu jednoho roku změnit stávající systém v přispívání na penzijní připojištění. Stávající systém je nastaven tak, že zaměstnanci vzniká nárok na přispívání po odpracování jednoho roku a jednoho měsíce ve firmě a to ve výši 1 %, 2 % a 3 % z hrubé mzdy, vždy navýšen po roce. Tedy po tříleté působnosti má zaměstnanec nárok na 3 % a to je maximum. Nový plán je nastaven tak, že by každý zaměstnanec dostával měsíční příspěvek ve výši 500,-Kč, nárok by zůstal po jednom roce a měsíci působnosti ve firmě. Cílem této kapitoly je ukázat, jaký rozdíl je ve výši celkových nákladů zaměstnavatele a čistého příjmu zaměstnance ve třech různých případech:

- a) stávající systém příspěvku na penzijní připojištění ve výši 3 %
- b) zaměstnanci náleží příspěvek na penzijní připojištění 500,-Kč
- c) zaměstnanci je zvýšena hrubá měsíční mzda o 500,-Kč

Příklad: zaměstnankyně pracuje ve společnosti XY čtyři roky na pozici zpracovatelka papíru. Žije v místě výkonu práce, nevyužívá možnost stravování a má založené penzijní připojištění. Uplatňuje si slevu na poplatníka. Hrubá mzda bez osobního ohodnocení a prémie činí 12 500,-Kč měsíčně.

Tabulka č. 4 poukazuje na výši mzdových nákladů na základě uvedeného příkladu, přičemž se operuje se základním předpokladem, že je poskytována hrubá mzda ve výši 12 500,-Kč. Zaměstnavatel za pracovníci odvádí vždy 34 % mzdy na pojistném (sociální a zdravotní pojištění). Ze superhrubé mzdy je následně vypočten jak celkový mzdový náklad zaměstnavatele, tak i výše čisté mzdy pracovnice.

Tabulka č. 4: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele a čisté mzdy zaměstnance při uplatnění příspěvku na penzijní připojištění

Operace	Mzda s příspěvkem na penzijní připojištění 3 %	Mzda s příspěvkem na penzijní připojištění	Zvýšená mzda
Hrubá mzda	12 500	12 500	13 000
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 %)	1 125	1 125	1 170
Sociální pojištění zaměstnavatel (25 %)	3 125	3 125	3 250
Odvody zaměstnavatel celkem (34 %)	4 250	4 250	4 420
Mzdové náklady na zaměstnance (superhrubá mzda)	16 750	16 750	17 420
Dílčí měsíční základ daně	16 800	16 800	17 500
Záloha na daň z příjmu (15 %) bez slev	2 520	2 520	2 625
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070
Záloha na daň po uplatnění slevy	450	450	555
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)	563	563	585
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 %)	813	813	845
Odvody zaměstnanec celkem (11 %)	1 376	1 376	1 430
Čistá mzda bez příspěvku na penzijní připojištění	10 674	10 674	11 015
Příspěvek na penzijní připojištění	375	500	0
Čistá mzda s příspěvkem na penzijní připojištění = benefit	11 049	11 174	11 015
Celkové mzdové náklady zaměstnavatele při uplatnění benefitu zaměstnancům	17 175	17 300	17 420

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 4 je patrné, že mzdové náklady zaměstnavatele na danou zaměstnankyni činí 16 750,-Kč, z nichž částka ve výši 4 250,-Kč představuje výši sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnavatel za zaměstnankyni. Hrubá mzda je snížena o daň z příjmu ze závislé činnosti ve výši 450,-Kč a pojistném na sociálním a zdravotním pojištění ze strany zaměstnance ve výši 1 375,-Kč. Čistý příjem zaměstnance je 10 675,-Kč.

V tomto případě je viditelný rozdíl ve výši příspěvku na penzijním připojištění. Zaměstnavatel v současné době zaměstnankyni přispívá ve výši 375,-Kč (tedy 3 % z vyměřovacího základu, hrubé mzdy ve výši 12 500,-Kč). V případě změny přispívání by se zvýšil čistý příjem zaměstnankyně z důvodu daňového zvýhodnění o 125,-Kč. Tato částka není sice okamžitě likvidní, nicméně pro zaměstnankyni představuje přínos v budoucnosti

a lze jí považovat za formu čisté mzdy. Výše záloh na sociálním a zdravotním pojištění se nemění jak pro zaměstnankyni, tak pro zaměstnavatele. Nadále zaměstnavateli zůstávají stejné mzdové náklady, i za situace, že by žádný benefit ve formě příspěvku na penzijní připojištění neexistoval.

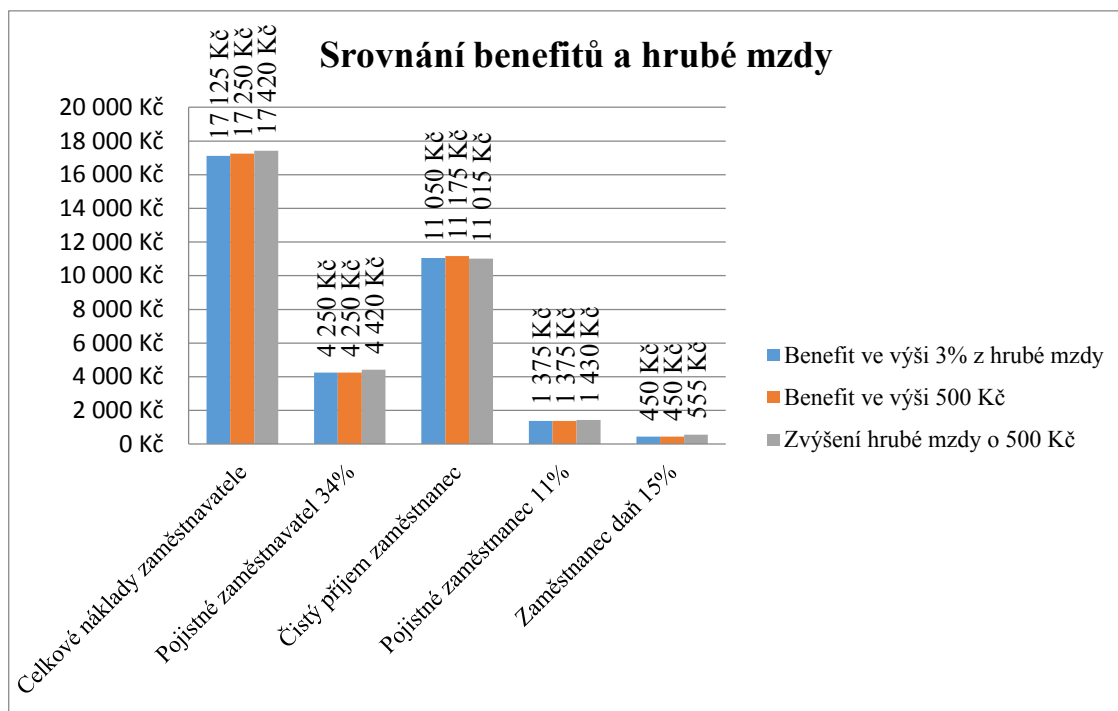
V případě zvýšení hrubé mzdy o 500,-Kč jsou celkové mzdové náklady zaměstnavatele vyšší než v předcházejícím případě. Důvodem je fakt, že zvýšením hrubé mzdy zaměstnavatel odvádí za zaměstnance vyšší pojistné na sociálním a zdravotním pojištění, zatímco poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění vliv na odvody nemá (to je výhoda pro zaměstnavatele, kdy nemusí odvádět další náklady na sociálním a zdravotním pojištění, jestliže výše příspěvku na penzijní připojištění nepřesáhne částku 40 tis. Kč měsíčně).

Je-li zaměstnankyni zvýšena hrubá mzda o 500,-Kč, je její čistý příjem o 159,-Kč nižší, než v případě poskytnutí stejné částky v podobě příspěvku na penzijní připojištění. Zaměstnanci je o 105,-Kč sražena vyšší záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti. O 54,-Kč se zvýší odvod na sociálním a zdravotním pojištění pro zaměstnance.

Grafické znázornění je viditelné v grafu č. 18. V případě této zaměstnankyně jsou částky rozdílné v řádkách sta korun. Větší rozdíl by byl u zaměstnance, který pobírá vyšší měsíční hrubou mzdu. Na základě vypočtených údajů by pro zaměstnankyni byla výhodnější, změněna v systém příspěvků na penzijní připojištění. Pro zaměstnavatele zůstává nejvýhodnější současný systém příspěvků. Výhodná situace pro zaměstnankyni je v případě,

že by zaměstnavatel zvýšil hrubou mzdu a ponechal současný systém příspěvků, ale s touto variantou není v porovnání počítáno.

Graf č. 18: Srovnání benefitů a hrubé mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

4.7 Změny v poskytovaných benefitech

V návaznosti na uvedené možnosti změny ve výši příspěvku na penzijní připojištění je změnit stávající benefit a poskytovat všem zaměstnancům poté, co odpracují první tři měsíce ve společnosti (po zkušební době), příspěvek na penzijní připojištění ve výši 500,-Kč. Tabulka č. 5 stanovuje celkové náklady zaměstnavatele při změně tohoto benefitu.

Nejdříve však bylo posuzováno, jaké jsou celkové náklady podniku XY v současné době, tedy při uplatňování výše příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 %, 2 %, 3 %, přičemž se příspěvek poskytuje po prvním roce působení ve společnosti, resp. po druhém a třetím. Celkem 5 zaměstnanců na tento příspěvek nedosáhne, zbylých 77 ano, přičemž výše nákladů zaměstnavatele vychází z hrubé mzdy zaměstnance. Výhodou je, že se nemusí z této částky odvádět pojistné, což oceňují právě zaměstnavatelé.

Tabulka č. 5: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele na benefit příspěvku na penzijní připojištění dle současného stavu

Operace	Počet zaměstnanců	Výše nákladů zaměstnavatele na měsíc v Kč	Výše nákladů zaměstnavatele ročně v Kč
Příspěvek na PP ve výši 0 %	5	0	0
Příspěvek na PP ve výši 1 %	15	3 000	36 000
Příspěvek na PP ve výši 2 %	20	9 200	110 400
Příspěvek na PP ve výši 3 %	42	22 680	272 160
Celkem	82	34 880	418 560

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z tabulky č. 5, v současné době většina zaměstnanců podniku XY dosáhne na příspěvek na penzijní připojištění ve výši 3 % hrubé mzdy. Bylo dále zjištěno, že 5 zaměstnanců nemá na tento příspěvek vůbec nárok. Celkem tak při kalkulaci zjištěných údajů lze uvažovat, že náklady podniku XY na tento benefit v současnosti činí celkem 34 880,-Kč měsíčně a ročně 418 560,-Kč.

Následující tabulka č. 6 ukazuje, jak se změní výše mzdových nákladů za situace, že dojde ke změně uplatňovaného benefitu, a to příspěvku na penzijní připojištění. Jak již vyplynulo z textu výše, podniku XY je doporučováno, aby všem svým zaměstnancům bez rozdílu, poté, co ukončí zkušební dobu, vyplácel benefit příspěvku na penzijní připojištění ve výši 500,-Kč.

Tabulka č. 6: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele na benefit příspěvku na penzijní připojištění dle nového návrhu ve srovnání s původní úpravou

Operace	Počet zaměstnanců	Výše nákladů zaměstnavatele na měsíc v Kč	Výše nákladů zaměstnavatele ročně v Kč
Příspěvek na PP ve výši 500 Kč	82	41 000	492 000
Příspěvek na PP ve výši 0 % až 3 % hrubé mzdy zaměstnance	82	34 880	418 560
Rozdíl v Kč		+ 73 440/rok	

Zdroj: vlastní zpracování

Ačkoliv bylo zjištěno, že náklady zaměstnavatele při změně vyplácení a struktury benefitu příspěvku na penzijní připojištění vzrostou o celkem 73 440,-Kč za rok, nelze tyto náklady brát jenom v poměru k vyšším financím, které bude muset podnik XY vynaložit. Zároveň je totiž možno očekávat vyšší spokojenost a motivaci zaměstnanců, což povede k jejich vyšším výkonům a následně také ke zvýšení tržeb zákazníků. Dle předpokladu se sice zvýší náklady zaměstnavatele.

Součástí praktické části diplomové práce je také poukázat na konkrétní náklady podniku XY nejenom při uvažovaných mzdách zaměstnanců v jednotlivých odděleních podniku, ale především poukázat na výši nákladů na jednotlivé benefity. I zde by bylo možno docílit dalších změn, což by opětovně vedlo k vyšší loajalitě pracovníků se zaměstnavatelem.

Při vytvoření tabulky č. 7 byly uvažovány tyto položky:

- Příspěvek na stravování – využívá ho v současnosti celkem 67 zaměstnanců, zaměstnavatel přispívá každému zaměstnanci celkem 50,-Kč na oběd, dle počtu odpracovaných dnů v měsíci (obvykle 21).
- Příspěvek na penzijní připojištění – dle výše uvedeného, jak bylo řešeno v předcházejícím textu.
- Služební telefon k soukromým účelům – využívá jej 22 zaměstnanců spíše na vedoucích pozicích, jedná se o proplácení měsíčního paušálu v průměrné výši 1 000,-Kč měsíčně.

- Služební vozidlo – k dispozici celkem 5 zaměstnancům na nejvyšších pozicích podniku XY. Zaměstnavatel přispívá částkou 2 000,-Kč měsíčně,
- Odborný rozvoj zaměstnanců – zde lze hovořit o dvou formách rozvoje, jedná se jak o vzdělávání přímo na pracovišti (kurzy na zvyšování znalostí anglického jazyka), tak o vzdělávání mimo pracoviště (zajištění kurzů na osvojení si technických a jiných odborných znalostí). Zaměstnavatel tímto způsobem přispívá každému zaměstnanci na jeho rozvoj 3 000,-Kč ročně.
- Příspěvek na dojíždění - již dříve bylo uvedeno, že příspěvek na dojíždění se vykalkuluje dle vzdálenosti (počtu km) od místa bydliště zaměstnance k sídlu podniku, přičemž sazba za 1 km se odlišuje dle výše hrubé mzdy pracovníka. Průměrně zaměstnavatel přispívá jednomu zaměstnanci částkou 300,-Kč měsíčně.
- Jeden týden dovolené navíc – zde se vždy vychází z hrubé mzdy zaměstnance, přičemž zároveň musí být odvedeny zálohy na zdravotní a sociální pojištění,
- Teambuildingové akce pro nové a současné zaměstnance, vánoční večírek apod. Zde činí celkové náklady zaměstnavatele za celý rok 20 000,-Kč.
- Příspěvek na sport, kulturu a jiné volnočasové aktivity – celkem zaměstnavatel od roku 2016 přispívá každému zaměstnanci částkou ve výši 1 000,-Kč ročně,
- Pracovní výročí – v roce 2016 budou takto odměněni celkem 4 zaměstnanci, každý po 10 tis. Kč (jedná se o jednorázovou částku).

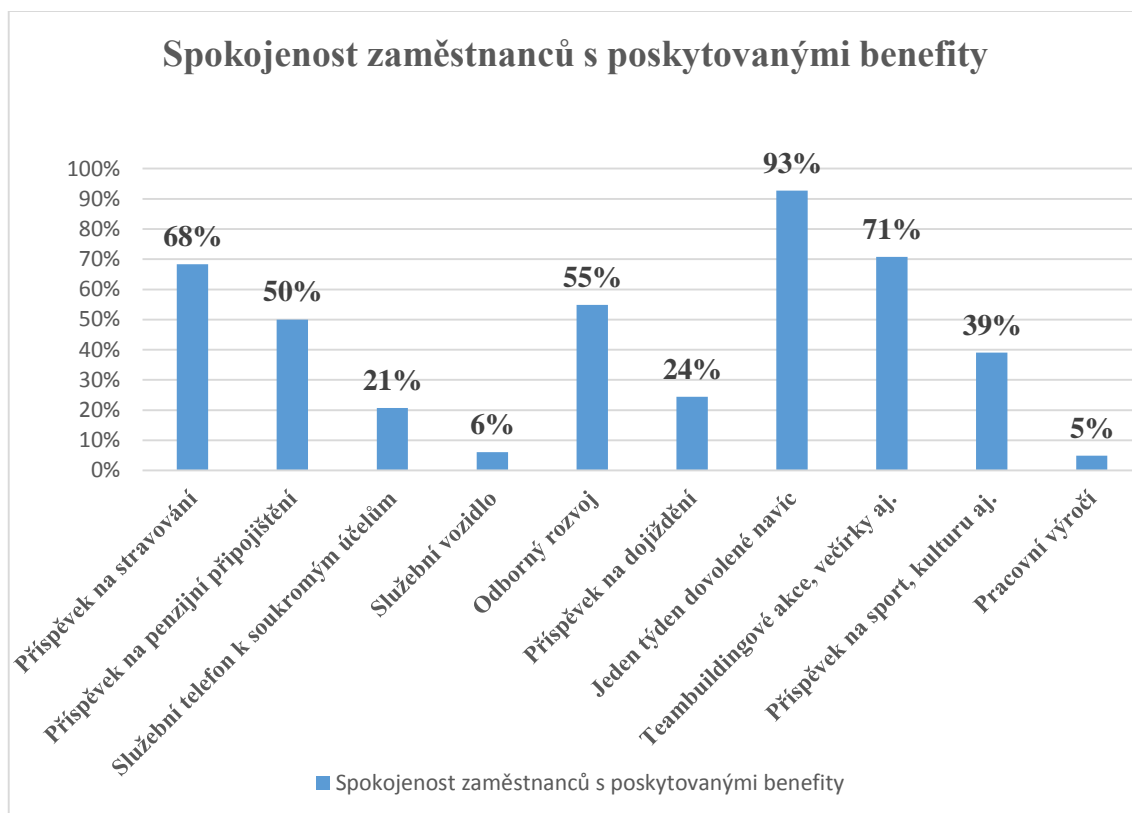
Tabulka č. 7: Výpočet nákladů na poskytované benefity v současnosti

Název benefitu	Počet zaměstnanců, kterým je benefit vyplácen	Výše nákladů zaměstnavatele na měsíc v Kč	Výše nákladů zaměstnavatele ročně v Kč
Příspěvek na stravování	67	70 350	844 200
Příspěvek na penzijní připojištění	77	34 880	418 560
Služební telefon k soukromým účelům	22	22 000	264 000
Služební vozidlo	5	10 000	120 000
Odborný rozvoj	56	14 000	168 000
Příspěvek na dojíždění	20	6 000	72 000
Jeden týden dovolené navíc	82	65 600	787 200
Teambuildingové akce, večírky aj.	X	1 667	20 000
Příspěvek na sport, kulturu aj.	82	6 833	82 000
Pracovní výročí	4	3 333	40 000
Celkem	X	167 663	2 011 960

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je z výše uvedeného patrné, v současnosti podnik XY poskytuje celkem 10 zaměstnaneckých benefitů, které představují pro tuto společnost náklad v celkové výši 2 mil. Kč ročně. Při zjišťování dalších informací přímo od zaměstnanců bylo zjištěno, že s řadou z nich nejsou spokojeni. Informace poskytlo všech 82 zaměstnanců. Graf č. 19 pak uvádí míru jejich spokojení se všemi, které dnes podnik poskytuje. Tyto výsledky pak povedou k tomu, že některé z nich budou revidovány, jiné zcela vyřazeny a začleněny nové dle výsledků dotazníkového šetření.

Graf č. 19: Spokojenost zaměstnanců podniku XY s poskytovanými benefity



Zdroj: vlastní zpracování

Při pohledu na graf č. 19 je patrné, že nejvíce jsou respondenti jakožto zaměstnanci podniku XY spokojeni s týdnem dovolené navíc, s příspěvkem na stravování, s možností účastnit se teambuildingových akcí. Ačkoliv u některých benefitů je spokojenost zaměstnanců s nimi nízká, zde je nutno poukázat na fakt, že tyto benefity jsou určeny jen malému okruhu zaměstnanců, kteří jsou spokojeni s jejich nabídkou.

Tabulka č. 8 poukazuje na to, které z benefitů budou pro další roky fungování podniku XY ponechány v nezměněné podobě, které sice budou ponechány, ale dále revidovány, a které budou odstraněny zcela.

Tabulka č. 8: Revize systému poskytovaných benefitů v podniku XY

Název benefitu	Benefit ponechán v nezměněné podobě	Benefit revidován	Benefit odstraněn
Příspěvek na stravování	NE	ANO	NE
Příspěvek na penzijní připojištění	NE	ANO	NE
Služební telefon k soukromým účelům	ANO	NE	NE
Služební vozidlo	ANO	NE	NE
Odborný rozvoj	NE	ANO	NE
Příspěvek na dojíždění	ANO	NE	NE
Jeden týden dovolené navíc	ANO	NE	NE
Teambuildingové akce, večírky aj.	ANO	NE	NE
Příspěvek na sport, kulturu aj.	NE	ANO	NE
Pracovní výročí	ANO	NE	NE
Počet ponechaných benefitů v nezměněné podobě	6		
Počet revidovaných benefitů	4		
Počet odstraněných benefitů	0		

Zdroj: vlastní zpracování

Jak bylo zaznamenáno do tabulky č. 8, v určité formě budou ponechány veškeré benefity (odstraněn nebude žádný). V nezměněné podobě budou ponechány benefity služební telefon k soukromým účelům, služební vozidla, příspěvku na dojíždění, jednoho týdne dovolené navíc a jednorázových příspěvků k pracovnímu výročí zaměstnanců.

S ohledem na informace uváděné výše bylo rozhodnuto, že dojde k revizi následujících benefitů (viz tabulka č. 9):

- příspěvek na stravování – zaměstnanci nebudou pobírat již příspěvek na stravování, nýbrž jim bude k dispozici na každý měsíc určitý počet stravenek (bude odpovídat počtu dnů, jež minulý měsíc odpracovali), každá stravenka bude ve výši 85,-Kč, přičemž 55 % bude hradit zaměstnavatel, zbytek (45 %) si doplatí zaměstnanec, na tento benefit bude mít nárok každý zaměstnanec od začátku pracovního poměru,
- příspěvek na penzijní připojištění – nově bude mít každý zaměstnanec nárok na příspěvek ve výši 500,-Kč bez rozdílu,
- odborný rozvoj – snížení příspěvku na 2 000,-Kč ročně,
- příspěvek na kulturu, sport aj. – zvýšení příspěvku na 1 500 Kč ročně

Tabulka č. 9: Výpočet nákladů na poskytované benefity v dalších letech

Název benefitu	Počet zaměstnanců, kterým bude benefit určen	Výše nákladů zaměstnavatele na měsíc v Kč	Výše nákladů zaměstnavatele ročně v Kč
Příspěvek na stravování	82	80 934	971 208
Příspěvek na penzijní připojištění	65	32 500	390 000
Odborný rozvoj	60	10 000	120 000
Příspěvek na sport, kulturu aj.	40	5 000	60 000
Celkem	X	128 434	1 541 208

Zdroj: vlastní zpracování

Následně je ještě nutné připočítat k nákladům na revidovaný systém náklady na benefity, které zůstaly v nezměněné podobě. Výsledky jsou prezentovány v tabulce č. 10.

Tabulka č. 10: Celkové náklady na nově revidovaný systém benefitů podniku XY

Název benefitu	Počet zaměstnanců, kterým bude benefit určen	Výše nákladů zaměstnavatele na měsíc v Kč	Výše nákladů zaměstnavatele ročně v Kč
Příspěvek na stravování	82	80 934	971 208
Příspěvek na penzijní připojištění	65	32 500	390 000
Služební telefon k soukromým účelům	22	22 000	264 000
Odborný rozvoj	60	10 000	120 000
Příspěvek na sport, kulturu aj.	40	5 000	60 000
Služební vozidlo	5	10 000	120 000
Příspěvek na dojíždění	20	6 000	72 000
Jeden týden dovolené navíc	82	65 600	787 200
Teambuildingové akce, večírky aj.	X	1 667	20 000
Pracovní výročí	4	3 333	40 000
Celkem	X	237 034	2 844 408

Zdroj: vlastní zpracování

Jestliže je tedy uvažován nový systém zaměstnaneckých benefitů, bez nově přidaných, činí celkové náklady podniku 2,8 mil Kč, což nyní představuje o necelý 1 mil. Kč více, než při původním stavu, který nyní v podniku XY platí. Lze však očekávat, že tento systém povede k vyšší motivaci, spokojenosti a k vyššímu pracovnímu výkonu zaměstnanců.

Na základě zjištěných informací z dotazníkového šetření zaměstnanců bylo navrženo, že se do systému poskytovaných benefitů začlení i následující benefity (viz tabulka č. 11):

- 13. plat
- sick days
- příspěvek na rekreaci
- poukázky pro volný čas

Tabulka č. 11: Náklady na nově začleněné systému benefitů do podniku XY

Název benefitu	Počet zaměstnanců, kterým bude benefit určen	Výše nákladů zaměstnavatele na měsíc v Kč	Výše nákladů zaměstnavatele ročně v Kč
13. platu	82	X	1 648 200
Výpočet 13. platu			
Výše 13. platu		15 000	
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 %)		1 350	
Sociální pojištění zaměstnavatel (25 %)		3 750	
Odvody zaměstnavatel celkem (34 %)		5 100	
Mzdové náklady na 1 zaměstnance		20 100	
Sick days - 3 dny ročně	82	X	492 000
Příspěvek na rekreaci – 3 000 Kč ročně na zaměstnance	82	X	246 000
Poukázky pro volný čas – pro každého zaměstnance 20 poukázek v hodnotě 100 Kč ročně	82	X	164 000
Celkem	X	X	2 550 200

Zdroj: vlastní zpracování

Při revidovaném systému zaměstnaneckých benefitů v podniku XY lze očekávat, že celkové náklady společnosti budou nově činit 5,3 mil. Kč.

5 Závěr

Diplomová práce se věnovala problematice mzdových nákladů, které jsou společnostmi vynakládány. Obecně lze hovořit o tom, že zaměstnanec je to nejdůležitější, co má podnik k dispozici. Jsou to právě jeho pracovníci, které lze považovat za zásadní intelektový kapitál, s nímž může společnost disponovat. Nejde však jen o to, že jej má podnik k dispozici, ale je vždy důležité, aby struktura zaměstnanců dostatečně kvalifikovaná, měla nejenom odborné znalosti, ale také potřebné kompetence.

Osobními náklady jsou myšleny náklady, které musí společnost vynaložit nejenom na mzdy svých zaměstnanců, ale také na příslušné odvody, které musí odvádět za své pracovníky, jak ji určuje příslušný zákon. Je to pojistné, tedy zálohy na zdravotní a sociální pojištění, které dohromady činí 34 % z hrubé mzdy zaměstnance. Mzdovými náklady je poté myšlen součet těchto odvodů a hrubé mzdy zaměstnance. Zaměstnavatel má však povinnost odvést ze mzdy pracovníka zdravotní a sociální pojištění ve výši 11 % a zálohu na daň.

Pro každý podnik je však důležité, aby si dokázal udržet svého zaměstnance co nejdéle. To však dnes není možné bez toho, pokud by zaměstnancům zaměstnavatel nenabídl dostatečně motivační systém odměňování. Jeho součástí je také rozmanitá nabídka zaměstnaneckých benefitů. V podstatě se jedná o určité výhody, které jsou dle odborné literatury poskytovány všem zaměstnancům pouze za to, že ve společnosti pracují.

Již v úvodu práce bylo hovořeno o tom, že systém odměňování a jeho přesně nastavená politika je jedním z nejdůležitějších podnikových cílů. Každý podnik by totiž měl politiku odměňování strukturovat tak, aby byla motivující především pro samotného pracovníka, měla by vést k tomu, že se zaměstnanec bude cítit ve své práci spokojený, bude mu činit radost z toho, co dělá, což následně povede také k jeho vyššímu pracovnímu výkonu. Systém odměňování by měl být navíc atraktivní i pro nové zaměstnance, které se bude snažit podnik zlákat k práci zde.

Pro společnosti je vždy podstatné pohlížet na jednotlivé formy odměňování tak, aby je dále daňově nezatěžovaly. Proto jsou také využívány daňově zvýhodněné zaměstnanecké výhody, jako např. stravenky, které lze považovat za jeden z nejoblíbenějších benefitů mezi zaměstnanci vůbec.

Diplomová práce si kladla za cíl zanalyzovat současnou situaci mzdových nákladů a strukturu zaměstnaneckých benefitů v konkrétním podniku XY. K tomu bylo nutné

nejdříve zpracovat základní teoretická východiska řešené problematiky. K tomu posloužila metoda analýzy sekundárních literárních publikací.

Následně poté bylo přistoupeno ke zpracování praktické části práce. Vybrána byla konkrétní společnost, jednalo se o výrobní podnik. Vzhledem k tomu, že si jeho majitel nepřál, aby byl podnik jednoznačně identifikován, je označován jako podnik XY. V současnosti v něm pracuje celkem 82 zaměstnanců, přičemž převážná část z nich v oddělení výroby jako dělníci (celkem se jedná o 59 zaměstnanců).

V diplomové práci byla pozornost zaměřena především na vymezení a analýzu, jakou výši nákladů musí podnik XY vynaložit na systém poskytovaných benefitů. Součástí toho bylo také zjistit, jak jsou zaměstnanci se současným systémem odměňování spokojeni, co jim chybí, jak jednotlivé typy zaměstnaneckých benefitů využívají apod.

Ukázalo se, že většina oslovených zaměstnanců se současnou mzdou není spokojena, nicméně systém nastavených zaměstnaneckých benefitů jim spíše vyhovuje. Při dalším rozboru výsledků z dotazníkového šetření se ukázalo, že některé benefity jsou využívány méně, jiné naopak více. Zaměstnanci také poukazovali na to, že by měli zájem o začlenění nových zaměstnaneckých výhod, jako je např. 13 plat, sick days nebo příspěvek na rekreaci.

Na základě těchto skutečností tak byl vytvořen návrh začlenění nových forem benefitů do celkové struktury odměňování. Lze očekávat, že v případě akceptace revidovaného systému zaměstnaneckých benefitů povede ke zvýšení motivace, spokojenosti a vyššího pracovního výkonu zaměstnanců, což se následně promítne i do vyšších tržeb celého podniku.

6 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

- [1] ZÁKON č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*
- [2] DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9
- [3] ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 208 s. ISBN 978-80247-4151-2
- [4] VALOUCH, P. *Daňové tipy (a triky) pro fyzické osoby 2009 jak ušetřit na dani z příjmů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing 2010. 128 s. ISBN 978-80-247-3332-6
- [5] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0
- [6] KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ J. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3. vyd. Praha: ANAG, 2012. 192 s. ISBN 978-80-7263-722-5
- [7] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3
- [8] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1
- [9] KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3
- [11] ARNOLDOVÁ, A. *Sociální zabezpečení I*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 352 s. ISBN 978-80-247-3724-9
- [12] PELC, V. *Daňový průvodce pro mzdové účetnictví*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 166 s. ISBN 978-80-7400-300-4
- [13] ZÁKON č. 586/1992 Sb., *o dani z příjmů*
- [15] D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalistiky*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 488 s. ISBN 978-80-7263-869-7

Internetové zdroje

- [10] Idnes.cz [cit. 2016-01-25] Dostupný z: <http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity->
- [14] CFO wor posiluji-d4m-/podnikani.aspx?c=A140903_153848_podnikani_zuk
<http://cfoworld.cz/ostatni/zamestnanecke-benefity-v-centru-pozornosti-je-vzdelavani-nejvice-poklesl-zajem-o-stravenky-3177>

7 Přílohy

7.1 Příloha č. 1 - Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj zaměstnaneckých benefitů 2010 – 2014

Tabulka č. 2: Dary zaměstnancům

Tabulka č. 3: Příspěvek na dojíždění

Tabulka č. 4: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele a čisté mzdy zaměstnance při uplatnění příspěvku na penzijní připojištění

Tabulka č. 5: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele na benefit příspěvku na penzijní připojištění dle současného stavu

Tabulka č. 6: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele na benefit příspěvku na penzijní připojištění dle nového návrhu ve srovnání s původní úpravou

Tabulka č. 7: Výpočet nákladů na poskytované benefity v současnosti

Tabulka č. 8: Revize systému poskytovaných benefitů v podniku XY

Tabulka č. 9: Výpočet nákladů na poskytované benefity v dalších letech

Tabulka č. 10: Celkové náklady na nově revidovaný systém benefitů podniku XY

Tabulka č. 11: Náklady na nově začleněné systému benefitů do podniku XY

7.2 Příloha č. 2 - Seznam grafů

Graf č. 1: Struktura zaměstnanců dle pohlaví

Graf č. 2: Věková struktura zaměstnanců

Graf č. 3: Délka trvání pracovního poměru

Graf č. 4: Zaměstnanci dle nejvyššího dosaženého vzdělání

Graf č. 5: Rozdělení zaměstnanců dle oddělení

Graf č. 6: Využití stravování

Graf č. 7: Příspěvek na dojíždění

Graf č. 8: Účast respondentů dle oddělení

Graf č. 9: Spokojenost s poskytovanou mzdou

Graf č. 10: Srozumitelnost odměňovacího systému

Graf č. 11: Zvýšení pracovního výkonu na základě pravidelných odměn

Graf č. 12: Zvýšení mzdy nebo poskytnutí nového či navýšení stávajícího benefitu

Graf č. 13: Informace o možné čerpání benefitů

Graf č. 14: Informace o možnosti čerpání benefitů

Graf č. 15: Čerpání veškerých benefitů

Graf č. 16: Spokojenost s poskytovanými benefity

Graf č. 17: Nové benefity

Graf č. 18: Srovnání benefitů a hrubé mzdy

Graf č. 19: Spokojenost zaměstnanců podniku XY s poskytovanými benefity

7.3 Příloha č. 3 - Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Organizační struktura společnosti XY

7.4 Příloha č. 4 - Dotazník

DOTAZNÍK
SPOKOJENOST SE ZAMĚSTNANECKÝMI VÝHODAMI

Vážení pracovníci,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění přiloženého dotazníku týkajícího se zaměstnaneckých výhod. Získané informace budou sloužit pouze pro zpracování diplomové práce.

Cílem dotazníku je zjistit Vaše názory a postoje k dané problematice a na základě zpracovaných výsledků navrhnout taková opatření, která by přispěla k Vaší spokojenosti ve společnosti. Prosím, přistupujte k jeho vyplnění zodpovědně a otevřeně.

Vyplnění dotazníku je anonymní a jeho vyplnění Vám nezabere více jak 5 minut. Pro měřitelnost průzkumu prosím o vyplnění všech otázek.

Předem Vám děkuji za spolupráci a za čas strávený nad dotazníkem.

Veronika Hájková

1) V jakém oddělení pracujete?

- a) obchodní, ekonomické oddělení
- b) nákupu
- c) výroba
- d) věda a výzkum

2) Jste spokojen (a) se mzdou, kterou dostáváte za odvedenou práci?

- a) velmi spokojen (a)
- b) spokojen (a)
- c) ani spokojen (a), ani nespokojen (a)
- d) nespokojen (a)
- e) velmi nespokojen (a)

3) Je současný systém odměňování pro Vás jasný a srozumitelný?

- a) ano
- b) částečně ano
- c) ne

4) Domníváte se, že by se Váš pracovní výkon zvýšil, pokud byste byli motivováni pravidelnými odměnami?

- a) určitě ano
- b) ne, nemohu svou práci ovlivnit
- c) nyní odvádím ve své práci maximální výkon

5) Preferovali byste spíše zvýšení mzdy nebo poskytnutí nového benefitu ve stejné výši?

- a) zvýšení mzdy
- b) zavedení nového či navýšení stávajícího benefitu

- 6) **Obdrželi jste dostatečné informace o možnostech čerpání zaměstnaneckých výhod?**
- a) ano
 - b) částečně ano
 - c) ne
- 7) **Ze kterých informačních zdrojů se dozvídáte o možnostech čerpání firemních benefitů?**
- a) nadřízení
 - b) kolegové
 - c) informační tabule
 - d) personální oddělení
- 8) **Čerpáte veškeré benefity, na které máte nárok? (Příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na sport, kulturu a jiné volnočasové aktivity, akce pořádané zaměstnavatelem)**
- a) ano
 - b) ne
- 9) **Jste spokojen (a) s benefity, které Vám zaměstnanec poskytuje?**
- a) velmi spokojen (a)
 - b) spokojen (a)
 - c) ani spokojen (a), ani nespokojen (a)
 - d) nespokojen (a)
 - e) velmi nespokojen (a)
- 10) **Jaký z následujících benefitů byste uvítali jako nový?**
- a) sick days
 - b) příspěvek na rekreaci
 - c) 13. plat
 - d) výhodný tarif na volání a internet v mobilu
 - e) poukázky pro volný čas