

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Zaměstnanecké benefity a jejich uplatnění ve firmě

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Natálie TOTHOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Petr Kout, CSc.

Znojmo, 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Zaměstnanecké benefity a jejich uplatnění ve firmě zpracovávala samostatně pod odborným vedením vedoucího bakalářské práce Ing. Petra Kouta, CSc. A v seznamu použité literatury jsem uvedla všechny použité literární a odborné zdroje.

V Praze dne 30. Dubna 2019

.....
Natálie Tothová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu Ing. Petru Koutovi, CSc. Za cenné připomínky při zpracování bakalářské práce. Mé poděkování patří také zaměstnancům společnosti Louwman Motor Praha, s.r.o. a KODE Autodoprava, s.r.o. za jejich ochotu a vstřícnost při poskytování potřebných informací pro vypracování praktické části.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Natálie TOTHOVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Zaměstnanecké benefity a jejich uplatňování ve firmě
Název (v angličtině)	Employee benefits and their application in a company

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem práce je na základě analýzy poskytování zaměstnaneckých benefitů v konkrétní firmě a spokojenosti s nimi vytvořit návrh případných změn a doporučení.

Postup práce:

1. Rešerše literárních pramenů.
2. Popis poskytovaných benefitů v praxi českých podniků.
3. Analýza aktuálního stavu poskytování benefitů na základě dotazníkového šetření v konkrétním podniku.
4. Zhodnocení výsledků šetření.
5. Navržení změn v poskytování zaměstnaneckých benefitů v konkrétním podniku.

Metody: Analýza, komparace, pozorování, dotazování, literární rešerše, matematické a statistické šetření

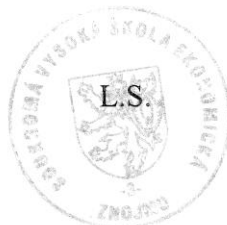
Rozsah práce: 40 - 55


Seznam odborné literatury:


1. HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 2. 2018.* 11. vyd. Olomouc: ANAG, 2018, 1296 s. ISBN 978-80-7554-115-4.
2. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 256 s. ISBN 978-80-7552-514-7.
3. ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další.* 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2018, 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2018

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2019




Natálie TOTHOVÁ
student


Ing. Petr KOUT, CSc.
vedoucí bakalářské práce


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


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

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku zaměstnaneckých benefitů a jejich uplatňování ve vybraných společnostech.

Práce je rozdělena do dvou částí. V první části využívám poznatků z odborných publikací. Popisuji funkci zaměstnaneckých benefitů a jejich členění, zmiňuji současné trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů a dále se věnuji deskripci jednotlivých benefitů a jejich daňovým dopadům.

V druhé části práce analyzuji současný stav odměňování ve dvou vybraných společnostech, kde bylo provedeno dotazníkové šetření. To bylo zaměřeno na spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity ze strany jejich zaměstnavatele. V závěru navrhuji možné změny a doporučení.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, daňové zvýhodnění, dotazníkové šetření

ABSTRACT

Bachelors thesis is focused on employee benefits matters and their usage in selected companies.

Thesis is splited in two parts. In first part I use finding from special publications. I describe function of employee benefits and their division, mention current trends in providing employee benefits. Furthermore I describe particular benefits and their taxation.

In second part I analyze actual/current status of commissions in two selected companies where was made an investigation by questionnaire which was orientated on employees satisfaction with provided benefits by their employer. In resume I suggest possible changes and recommendations.

Key words: employee benefits, taxation, investigation by questionnaire

OBSAH

1	ÚVOD	9
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	10
3	TEORETICKÁ ČÁST	11
3.1	ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	11
3.1.1	Motivace	11
3.2	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	12
3.2.1	Problematika zaměstnaneckých benefitů.....	13
3.3	ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	13
3.3.1	Členění z hlediska způsobu poskytování	14
3.3.2	Členění z hlediska charakteru.....	15
3.3.3	Členění z věcného hlediska	16
3.3.4	Členění z hlediska daňového dopadu	16
3.4	TRENDY V POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ	17
3.4.1	Nejčastěji nabízené zaměstnanecké benefity.....	19
3.5	DESKRIPCE VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	20
3.5.1	Příspěvky na stravování zaměstnancům	20
3.5.2	Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti	21
3.5.3	Vzdělávání zaměstnanců	22
3.5.4	Služební vozidlo i pro soukromé účely	24
3.5.5	Příspěvky na kulturní a sportovní aktivity.....	25
3.5.6	Příspěvky na penzijní a soukromé životní pojištění	25
3.5.7	Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu	26
3.5.8	Předškolní zařízení	27
4	PRAKTICKÁ ČÁST	29
4.1	LOUWMAN MOTOR PRAHA, S.R.O.	29
4.1.1	Profil společnosti	29
4.1.2	Vývoj společnosti	30
4.1.3	Benefity poskytované společností Louwman	30
4.1.4	Vyhodnocení dotazníkového šetření v pobočkách Toyota Louwman Praha a Kladno	31
4.1.5	Výsledky průzkumu ve společnosti Toyota Louwman	37
4.2	KODE AUTODOPRAVA, S.R.O.	39
4.2.1	Profil společnosti	39
4.2.2	Vývoj společnosti	39
4.2.3	Benefity poskytované společností KODE	40

4.2.4	Vyhodnocení dotazníkového šetření	41
4.2.5	Výsledky průzkumu ve společnosti KODE Autodoprava, s.r.o.	48
4.3	SHRnutí VÝSLEDKŮ	49
4.3.1.1	Návrh na změn pro společnost Louwman Motor Praha, s.r.o.	50
4.3.2	Návrh opatření pro společnost KODE Autodoprava, s.r.o.	51
5	ZÁVĚR.....	52
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
7	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ	57
7.1	SEZNAM TABULEK	57
7.2	SEZNAM GRAFŮ.....	57
8	SEZNAM PŘÍLOH	58
9	PŘÍLOHY	59
	PŘÍLOHA Č. 1 – ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOL. LOUWMAN MOTOR PRAHA, S.R.O. K 31. 12. 2017	59
	PŘÍLOHA Č. 2 – ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOLEČNOSTI KODE AUTODOPRAVA, S.R.O.	60
	PŘÍLOHA Č. 3 – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	61

1 ÚVOD

Zaměstnanecké benefity, známé též jako zaměstnanecké výhody, jsou v dnešní době stále více předmětem diskusí a debat, ve kterých hrají roli nejen zaměstnavatelé a zaměstnanci, resp. zaměstnanecké odbory, ale i vláda. Společnosti se na trhu práce předbíhají v nabízení nejrůznějších benefitů, současně potenciální i stávající zaměstnanci jich vyžadují stále více a mají čím dál větší nároky. Na dnešním trhu práce nabízí většina zaměstnavatelů svým zaměstnancům alespoň jeden benefit.

Benefity jsou dobře fungujícím nástrojem, pomocí něhož se dají motivovat zaměstnanci k lepším výkonům, zlepšuje jejich loajalitu k zaměstnavateli a též jsou pro podnik jednou z možností, jak se odlišit od konkurence. Ovšem, poskytování zaměstnaneckých benefitů je nejen otázkou možností podniku, ale především správné volby. Špatně zvolené zaměstnanecké benefity mohou mít takový dopad, že zaměstnanci začnou nabývat dojmu, že výhody, které mají, jsou samozřejmostí nikoli výhodou. Ačkoli na ně nemají právní nárok. Často se můžeme setkat i se situací, kdy zaměstnanci ani nevědí, že se jedná o benefit natož jakou hodnotu benefit má. Nebo se situací, kdy nabízený benefit je natolik spjatý s výkonem práce, že opět není vnímán jako výhoda. A tomu je, dle mého názoru, potřeba věnovat pozornost.

K poskytování zaměstnaneckých výhod zaměstnavatele může zaměstnavatele vést řada daňových zvýhodnění, které může, zvolí-li vhodné benefity, využít ke snížení svých nákladů, což vede k nižším odvodům do státního rozpočtu. Tato skutečnost pokazuje na skutečnost, že poskytování zaměstnaneckých benefitů není záležitostí pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i státu.

Teoretickou část ve své práci rozdělují do pěti kapitol. V první kapitole se věnují pojmu odměňování zaměstnanců a motivaci, v druhé kapitole představují benefity, v této kapitole zmiňují i jejich problematiku, ve třetí kapitole se dostávají k jednotlivým členěním. Dále ve čtvrté kapitole se zaměřují na trendy mezi zaměstnaneckými benefity. V poslední kapitole se věnují deskripci vybraných zaměstnaneckých benefitů, jejich daňové znatelnosti na straně zaměstnance a zaměstnavatele.

V praktické části zkoumám zaměstnanecké benefity ve vybraných společnostech

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem bakalářské práce je popsat a vymezit zaměstnanecké benefity, zjistit jaký vliv mají na daňovou povinnost a odvod pojistného a jaké možnosti mají podniky pro jejich uplatňování. V teoretické části bude využita uvedená literatura, internetové zdroje a interní materiály podniku.

V praktické části bude cílem zjistit, jaké zaměstnanecké benefity jsou nabízeny ve vybraných společnostech, jak jsou s nimi zaměstnanci spokojeni a zda mají vliv na jejich motivaci k lepším výkonům na jejich pracovní pozici. K získání informací o zaměstnaneckých benefitech bude využito vypracovaných dotazníků, které budou do společnosti předány prostřednictvím odpovědných pracovníků, kteří je poskytnou jednotlivým zaměstnancům k vyplnění. Dotazníky budou vyplňovány formou zaškrtování nabízených možností, případně doplnění odpovědi, je-li tato možnost v nabídce.

Na základě získaných informací budu vyhodnocovat situace v podnicích a vypracuji doporučení, které budu moci spolu s výsledky šetření poskytnout zkoumaným společnostem.

V bakalářské práci bylo využito analýzy, komparace, pozorování, dotazování, literární rešerše, matematického a statistického šetření.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Odměňování zaměstnanců

Odměňování můžeme považovat za nejstarší součást personálního řízení. V současné době je odměňování pracovníků upravováno v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů), a to v § 109 a následujících.

Zaměstnanec vykonávající práci má nárok na odměnu, která může mít podobu mzdy, či platu. Z ekonomického hlediska jde o cenu práce, která byla zaměstnancem odvedena. Právě tato cena byla důvodem, proč zaměstnanec dal svou pracovní sílu k dispozici.

Z právního hlediska je odměna za práci základním pracovněprávním nárokem zaměstnance a základní povinností zaměstnavatele. Ovšem je potřeba chápat odměňování i jinak než jen odměnu za práci. Ve skutečnosti totiž jde o systém obsahující soubor různých plnění ze stran zaměstnavatele, včetně zaměstnaneckých výhod, pracovních podmínek a dalších prvků, které napomáhají uspokojování potřeb zaměstnance. (Šubrt, 2018, s. 18)

Odměňování úzce souvisí s motivací. Je to jeden z neúčinnějších motivačních nástrojů pro stávající i potenciální zaměstnance.

3.1.1 Motivace

M. Armstrong (2006, s. 252) vysvětluje motivaci, jako vnitřní důvod, proč něco děláme. Týká se faktorů, které ovlivňují lidi tak, aby se chovali a jednali určitými způsoby. Lidé jsou motivováni, když věří, že jejich počínání povede k dosažení cíle.

Rozeznáváme dva typy motivace:

Motivaci vnitřní – dochází k ní, když lidé mají pocit, že je práce nějakým způsobem naplňuje, dává pocit odpovědnosti a pravomoci a cítí, že tato práce může přispět k rozvíjení jejich dovedností a případně může vést i ke kariérenímu růstu.

Motivace vnější – tuto motivaci tvoří odměny, např. zvýšení platu, uznání, pochvala nebo povýšení, ale také tresty v podobě disciplinárního řízení, kritiky nebo i odepření platu.

3.2 Zaměstnanecké benefity

V literatuře můžeme narazit na různé definice:

„Benefit je něco, co zaměstnanec dostává nad rámec mzdy, má ho motivovat k práci a přispívat k větší pracovní pohodě. Pro zaměstnavatele by mělo mít jeho zajištění co nejnižší náklady“ (Benešová a spol., 2004, s. 6).

„Jako benefity či zaměstnanecké benefity označujeme plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy; na tyto benefity není právní nárok – jsou fakultativní, nepovinné ze strany zaměstnavatele; existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu nebo dohody v individuální pracovní či podobné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, popř. dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě“ (Pelc, 2011, s.7).

Zaměstnanecké benefity jsou příjmy zaměstnance, jak v peněžní, tak v nepeněžní formě, které jsou poskytovány nad rámec jejich sjednané mzdy, přispívají k motivaci a spokojenosti zaměstnanců. Zda organizace bude zaměstnanecké benefity nabízet, v jaké míře a jaké si zvolí, je čistě na zaměstnavateli. Ale měl by je zvolit tak, aby v kombinaci s odměňováním přispívaly ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce. Což je klíčové pro získávání nových kvalifikovaných pracovníků a pro udržení těch stávajících. (Macháček, 2017, s. 1)

Michael Armstrong (2007, s. 595) tvrdí, že normální výhody poskytované podnikem mají zřídka přímý, nebo bezprostřední vliv na výkon. Mohou však vytvářet lepší postoje zaměstnanců k podniku a posilují tak dlouhodobě jejich oddanost, angažovanost a celkový výkon organizace. (Armstrong, 2007, s. 595)

Zaměstnanecké benefity bývají poskytovány plošně, tedy pro všechny zaměstnance stejně, či systémem Cafeteria, kdy si zaměstnanci vybírají z nabídky benefitů. Pouze ve výjimečných případech se uvádějí v individuálních smlouvách se zaměstnanci, kdy se přihlíží k jejich zásluhám, postavení, či k době zaměstnání v podniku.

Benefity však nejsou dobré pouze k motivaci pracovníků a k získávání dobré pozice na trhu práce, ale pokud jsou zvoleny tak, že se zaměřují na volný čas zaměstnance, vytváří se rovnováha mezi zaměstnaneckým soukromým a pracovním životem. Zaměstnanec tak dostává pocit důležitosti, spokojenosti a to se může promítnout do jeho pracovního výkonu či

komunikace se zákazníky a pracovním kolektivem. Spokojení zaměstnanci o své práci mluví s okolím, což přispívá k šíření dobrého jména a povědomí o společnosti. Tímto způsobem jsou správně zvolené zaměstnanecké benefity přínosné i pro zaměstnavatele. A zvolí-li zaměstnavatel správné benefity i po daňové stránce, konkrétně ty, které jsou dle ZDP daňově uznatelnými výdaji, může si tak snížit svůj daňový základ.

3.2.1 Problematika zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů však má svá rizika. Často totiž poskytované benefity nemají přímý motivační význam, tedy bezprostřední vliv na výkon pracovníků. Zaměstnanci totiž nemusí benefit chápat jako nadstandard, a naopak ho chápou jako přirozenou součást pracovního poměru, proto je velmi obtížné takovéto benefity rušit, jakmile už jsou zavedeny.

Dalším rizikem je, že nevyhovují všem zaměstnancům. Tato problematika se především týká plošně poskytovaných benefitů. Jako příklad můžeme uvést, že mladý zaměstnanec bude mít nižší potřebu penzijního připojištění nebo nadstandardní zdravotní péče než zaměstnanec vyššího věku.

Největším problémem však bývá fakt, že podniky využívají benefitů ke konkurenceschopnosti na trhu práce, než aby se soustředily na konkrétní potřeby svých zaměstnanců. Dochází tedy sice k růstu množství nabízených výhod, ale jejich motivační působnost se nenavýšuje. (Urban, 2017, s. 148)

3.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

„Zaměstnanecké výhody tvoří zpravidla věcně různorodý okruh statků a služeb poskytovaných z různého důvodu, různým cílovým skupinám zaměstnanců, různými způsoby i s různými daňovými dopady. Lze je proto třídit z řady hledisek“ (Urban, 2005).

Můžeme je například dělit z hlediska způsobu poskytování, z hlediska charakteru, z věcného hlediska, nebo z hlediska daňových dopadů. Samozřejmě je možné nalézt v různých literaturách další jiná hlediska členění zaměstnaneckých benefitů.

3.3.1 Členění z hlediska způsobu poskytování

Z tohoto hlediska můžeme benefity členit na:

1. úhrnné (plošné - či fixní),
2. volitelné.

Jako plošně poskytované benefity bývají označovány ty, které v úhrnu čerpají všichni zaměstnanci, nebo většina z nich. (Pelc, 2011, s. 21).

V tomto případě jsou benefity stanoveny zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Pak je pouze na zaměstnanci, zda dané výhody využije. Do této kategorie patří např. příspěvek na stravování, na penzijní připojištění nebo životní pojištění, mobilní telefony, dovolená nad rámec zákona apod.

Volitelný způsob poskytování benefitů, též označovaný jako Cafeteria systém, spočívá v tom, že zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a rovněž stanoví roční limit bodů pro každého zaměstnance. Ten si může vybrat dle svého uvážení z nabízených benefitů právě ty, které mu nejvíce vyhovují a v rámci svého bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů dle svých preferencí (Macháček, 2017, s. 2).

Tento způsob poskytování zaměstnaneckých výhod je výhodný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele (organizaci). Jde o úspornější systém, který poskytuje možnost větší kontroly nákladů. Vzhledem k vývoji společnosti a ke změnám i v hodnotové orientaci lidí se snižuje potřeba některých tradičních výhod a dá se na nich ušetřit. Naopak se však objevily nové zaměstnanecké potřeby a zaměstnanecké výhody, které je mohou uspokojovat, mohou mít silný motivační náboj a náklady na ně jsou tedy efektivněji vynakládány. Tím, že je systém hospodárnější a zaměstnanci si sami vybírají z výhod, se výrazně zvyšuje všeobecná informativnost o zaměstnaneckých výhodách. Díky sledování výběru zaměstnaneckých benefitů mezi zaměstnanci, je umožněno účelnější vynakládání prostředků a je možné rozšiřovat škálu zaměstnaneckých výhod o prestižnější a přitažlivější výhody. Takový přístup může vést k tomu, že soubor nabízených výhod povede k získávání a stabilizaci pracovníků. (Koubek, 2009, s. 321–322)

Nevýhodou volitelného systému je to, že je náročnější na přípravu. Práce volbou nabízených benefitů, dojednávání konkrétních podmínek, zajišťování dodavatelů jednotlivých benefitů

a následná administrativa může spoustu zaměstnavatelů odradit. Pracovníci také nemusejí vždy vhodně odhadnout, co je pro ně momentálně i do budoucna vhodným benefitem. Jejich výběr se jim tedy s postupem času může zdát nevhodný. Ale jelikož se výběr dělá většinou na delší období, nemohou své rozhodnutí do určitého okamžiku změnit. Takže se může projevit jejich nespokojenost a mohou si stěžovat na neochotu organizace změnit jejich volbu. (Urban, 2005; Bartoníčková, 2003)

3.3.2 Členění z hlediska charakteru

Z tohoto hlediska jsou benefity ze strany zaměstnavatele děleny na finanční a nefinanční, ze strany zaměstnance pak na peněžní a nepeněžní příjem.

Finančním benefitem se rozumí finanční částka, kterou zaměstnavatel vydá přímo zaměstnanci. Takovým příspěvkem může být například příspěvek na dovolenou. Nefinanční benefit je ten, jež je poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele, jako je například poskytování služebního motorového vozidla, vlastních výrobků a služeb za nižší cenu, než je cena obvyklá. (Pelc, 2011, s. 18)

Cenou obvyklou se rozumí cena, která by byla dosažena při prodeji stejného, popřípadě obdobného majetku nebo při poskytování stejné nebo obdobné služby v obvyklém obchodním styku v tuzemsku ke dni ocenění. (Zákon č. 151/1997 Sb., § 2)

Peněžní příjmy jsou pro zaměstnance výhody, které jsou poskytovány peněžní formou nebo formou poukázek. Principem je, aby tyto výhody ušetřily zaměstnancům peníze. K nepeněžním zaměstnaneckým výhodám, někdy označovaným jako nepřímé odměny, zase patří vstupenky na kulturní a sportovní aktivity, kulturní a společenské akce, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely. (Pelc, 2011, s. 19)

3.3.3 Členění z věcného hlediska

Z věcného hlediska se na benefity můžeme dělit na 3 skupiny:

1. Na zaměstnanecké výhody, které mají vztah k práci. K hlavním zástupcům patří např. stravování na pracovišti, zajištění dopravy do zaměstnání, příspěvek na hromadnou, místní nebo meziměstskou dopravu.
2. Hmotné vybavení a pracovní pomůcky, které slouží i pro osobní potřebu. Tyto benefity se nemusí vázat pouze na zaměstnancovu pracovní potřebu, ale i na jeho postavení v organizaci. Nejčastěji se poskytují notebooky a další výpočetní technika, mobilní telefon, osobní automobil k soukromému užívání, benzinové karty, příspěvek na odívání apod.
3. Zaměstnanecké benefity sociální a osobní povahy. Zde se uvádí výhody spojené se zdravotní péčí jak o zaměstnance, tak o jejich rodiny (lázeňské pobyty, lékařské procedury, vitamíny, očkování a masáže), pojištění a připojištění, finanční, či právní poradenství, jesle či školky pro děti.

Dle pana Koubka (2009, s. 320), se v Evropských zemích zaměstnanecké výhody dělí především do tří skupin. Na výhody sociální povahy, jako jsou důchodová pojištění, životní pojištění, příspěvky na rekreaci dětí apod. Dále výhody mající vztah k práci, což je například stravování, vzdělání hrazené organizací a nakonec výhody spojené s postavením v organizaci. Zde se uvádí například prestižní automobily pro vedoucí pracovníky, nárok na oděv a jiné náklady reprezentace apod.

3.3.4 Členění z hlediska daňového dopadu

Vzhledem k tomuto členění, mohou nastat tři základní situace. Náklady spojené s poskytováním zaměstnaneckých výhod totiž mohou i nemusí být pro zaměstnavatele nákladem daňově uznatelným. Podobně tak může i nemusí být tento benefit na straně zaměstnance příjmem od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti osvobozen.

Mluví-li se o mimořádně výhodných benefitech, myslí se tím takové benefity, které jsou (případně jen do určitého limitu) daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a současně na straně zaměstnance (opět případně do limitu) osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Zároveň nejsou zahrnovány do vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Částečně výhodnými zaměstnaneckými benefity jsou například ty, které jsou (při splnění zákonných podmínek) na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Nebo nejsou tyto zaměstnanecké benefity na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (jedná se o plnění ze sociálního fondu zaměstnavatele) a u zaměstnance jsou daňově a odvodově zvýhodněné, nejsou tedy součástí vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011, s. 17–18)

„Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem, který snižuje základ daně z příjmů“ (Macháček, 2017, s. 3).

3.4 Trendy v poskytování benefitů

Na trhu práce je obrovská poptávka po kvalitních zaměstnancích. Nezaměstnanost v České republice je velmi nízká (2,4 %), což se nedá říct o počtu volných míst, a proto se personalisté organizací snaží oslovit nejen ty, kteří zatím zaměstnání nejsou, ale i ty, kteří jsou již zaměstnání v jiných organizacích, a to zaváděním nových zaměstnaneckých benefitů a navyšováním mezd a užíváním tzv. predátorských praktik. Organizace, které nezatraktivní své nabídky, mohou mít s náborem nových pracovních sil značné problémy. Benefity jsou pro uchazeče jedno z významných lákadel. Často jim je na začátku nabízena základní škála zaměstnaneckých výhod a po odpracování určité doby přibývají další výhody, jako je 13. plat, nebo dny dovolené navíc. (Kubešová, 2018; Kubelková, 2018)

V České republice převládá nabízení především těch benefitů, které jsou orientované krátkodobě anebo hmotného charakteru jako jsou stravenky, služební vozy i pro soukromé účely atp. Kdežto v Evropě mají hlavní roli benefity dlouhodobé, jež jsou zaměřeny především na budoucnost, mezi které patří penzijní systémy, zdravotní péče, pojištění pro případ smrti a benefity, které podporují volnočasové aktivity. (Prokešová, 2012)

Dnešní zaměstnanci požadují benefity, k nimž patří spíše osobní rozvoj, vzdělávání, flexibilita, vyváženost pracovního a soukromého života a zdraví. Mladé generace zaměstnanců mají větší nároky na vybavení pracovišť, čemuž se firmy v českých zemích snaží v rámci možností přizpůsobit.

Čím dál častěji jsou zaměstnanecké výhody nabízeny formou systému Cafeteria, objevují se nové trendy, které se k nám pomalu dostávají ze zahraničí. Často jsou to benefity týkající se budování pracovního kolektivu, péče o zdraví zaměstnanců a benefity týkající se pracovní doby.

Jedním z takových moderních trendů, který si mezi zaměstnanci nachází své příznivce, je práce z domova, umožňující zaměstnancům pracovat několik dní v týdnu z pohodlí domova. Nebo můžeme uvést benefit, který je v praxi uplatňován velice krátce, tzv. pětihodinovou pracovní dobu při zachování mzdy.

Tento benefit začal být uplatňován v praxi na základě průzkumu, kdy se ukázalo, že zaměstnanci využívají efektivně jen 45 % času stráveného v práci, ostatní čas tráví např. sledováním sociálních sítí, chatováním apod. Proto se některé společnosti přiklonily k využití pětihodinové pracovní doby, kdy jsou jejich zaměstnanci plně koncentrováni a plně využívají pracovní dobu k plnění úkolů.

3.4.1 Nejčastěji nabízené zaměstnanecké benefity

Ve skutečnosti se nabízené výhody vždy neshodují s požadovanými, jak nám dokazuje výsledek průzkumu z roku 2016 provedený personální agenturou Grafton Recruitment.

Tabulka č. 1 Nejposkytovanější a nejžádanější benefity

Poskytované benefity	Poř.	Žádané benefity
Stravenky	1.	Jazykové vzdělání
Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů	2.	13. / 14. plat / pravidelné bonusy
Firemní večírky	3.	Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů
Pružná pracovní doba	4.	Pružná pracovní doba
Firemní mobilní telefon k soukromým účelům	5.	Home office
Jazykové vzdělání	6.	Stravenky
Občerstvení na pracovišti	7.	Sick days
13. / 14. plat / pravidelné bonusy	8.	Vzdělávání / Training Program
Teambuilding a sportovní aktivity	9.	Firemní mobil k soukromým účelům
Home office	10.	Možnost napracovat si hodiny

Zdroj: Grafton Recruitment, 2016 in Macháček 2017

Jak je patrné z tabulky č. 1, na první příčce nabízených benefitů se tyčí stravenky. V dnešní době se skutečně jedná o nejposkytovanější zaměstnanecký benefit a nabízí ho naprostá většina firem. Ačkoli mezi žádanými benefity je až na šesté příčce.

Zaměstnanci totiž stravenky považují spíše za standard nežli za výhodu. Při výběru zaměstnání mají uchazeči zájem o jiné benefity.

„Mezi benefity, o které mají uchazeči o práci největší zájem, letos vede 13. nebo dokonce 14. plat, příspěvky na bydlení a služební vůz i k soukromým účelům. Zájem roste také o osobního kouče,“ uvádí marketingová manažerka Grafton Recruitment na základě novějšího průzkumu. Jenže i přesto, že 13. nebo 14. plat figuruje v žebříčku preferovaných benefitů mezi nejžádanějšími a přálo by si ho mít téměř 90 % účastníků průzkumu, tak pouze necelých 60 % jej skutečně má. (Hanzlová, 2018; Hovorková, 2017)

Aby nabízené zaměstnanecké benefity odpovídaly těm požadovaným, je přímo nemožné. Jak již bylo řečeno, každý zaměstnanec má individuální potřeby. Zároveň jsou zaměstnanci ovlivněni externím prostředím. Porovnávají benefity nabízené jejich zaměstnavatelem s těmi, které poskytují zaměstnavatelé jiných společností a v některých případech si neuvědomují, že se jedná o společnosti v jiných odvětvích, o společnosti jiných velikostí, jinou zaměstnaneckou strukturou, a dokonce jinou strategií.

3.5 Deskripce vybraných zaměstnaneckých benefitů

Tato část je zaměřena především na nejtypičtější benefity. A to příspěvky na stravování zaměstnanců, vzdělávání zaměstnanců, služební vozidlo i na soukromé účely, příspěvky na kulturní a sportovní vyžití, příspěvek na soukromé životní pojištění a na penzijní připojištění, prodej výrobků nebo služeb za nižší cenu, než je cena obvyklá, delší dovolená nad rámec zákonné výměry, předškolní zařízení. U jednotlivých benefitů je uveden jejich popis a daňové zatížení.

3.5.1 Příspěvky na stravování zaměstnancům

Příspěvky na stravování patří k nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým benefitům.

V § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP) se uvádí, že zaměstnavatel je povinen umožnit stravování všem zaměstnancům s výjimkou zaměstnanců vyslaným na pracovní cestu.

Pojem „umožnit stravování“ lze chápat jako poskytnutí volna a zajištění prostoru pro stravování, nikoli jako zajištění jídla. (Zákon č. 262/2006 Sb., § 236)

Zaměstnavatel může stravování poskytovat:

1. ve vlastním zařízení;
2. prostřednictvím jiných subjektů.

Při stravování ve vlastním zařízení jsou daňovými výdaji na straně zaměstnavatele výdaje na provoz zařízení, kromě nákupu potravin, ty jsou daňovým výdajem pouze do výše částky vybrané za stravování od zaměstnanců. Zaměstnavatelé často poskytují příspěvky ze sociálního fondu. Ten je pro zaměstnavatele nedaňovým výdajem. (Pelc, 2011, s. 38)

V druhém případě je stravování zajišťováno prostřednictvím jiných subjektů. Jiným

subjektem rozumíme zařízení, jako jsou bufety, restaurace apod. V tomto případě poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům stravenky buď za úplatu anebo zcela bezplatně, přičemž jim vzniká nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Daňově uznatelnými výdaji jsou pro zaměstnavatele, dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), příspěvky až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance na pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. (Zákon č. 586/1992 Sb., § 24)

3.5.2 Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti

Existují dva pohledy na nealkoholické nápoje na pracovišti. V jednom případě jde o benefit, což znamená, že zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízí i jiné nealkoholické nápoje, než je pitná voda či ochranné nápoje, ve druhém případě se jedná právě o ochranné nápoje a pitnou vodu.

Nejprve je vhodné říci, že zaměstnavatel má určité povinnosti vůči zaměstnancům, které v tomto případě upravuje zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dle § 2 písm. b) tohoto zákona je zaměstnavatel povinen zásobovat pracoviště vodou. Podobné nařízení lze nalézt i v zákoníku práce. Pro zaměstnavatele z toho jednoduše plyne, že jeho zaměstnanci potřebují přístup k pitné vodě, aby mohli dodržovat pitný režim.

Pitnou vodu definuje § 3 zákona o ochraně veřejného zdraví. Ten říká, že pitnou vodou je veškerá voda určená k pití, vaření, používání v potravinářství, určená k péči o tělo apod. bez ohledu na to jakého je původu, v jakém skupenství je dodávána a jakým způsobem je dodávána. Samozřejmě jsou kladeny i určité hygienické podmínky. (Zákon č. 258/2000 Sb., § 3)

Ochranný nápoj je zaměstnavatel povinen svým zaměstnancům poskytnout, pokud je zaměstnanec vystaven špatným mikroklimatickým podmínkám. Jedná se o nápoje, které mají zaměstnance ochránit před zátěží, teplem, či chladem a může zvyšovat odolnost lidského organismu. (BOZP.cz, c2019)

Z daňového hlediska se výdaje, které jsou pro zaměstnavatele povinné, považují za výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, jsou daňově účinné, a to bez

limitů. U zaměstnance se jedná a nepeněžní příjem nezahrnovaný do předmětu daně, a tudíž z něj daň z příjmů fyzických osob neplatí.

Za zaměstnanecký benefit se tedy považuje, jak už bylo řečeno, jiný nealkoholický nápoj krom těch, které je zaměstnavatel povinen poskytovat. Zaměstnavatel je hradí ze sociálního fondu, tudíž jsou jeho nedaňovým výdajem. Pro zaměstnance jsou tyto nealkoholické nápoje nepeněžním příjmem, který je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen a není zahrnovaný do vyměřovacího základu pro pojistné. (Pelc, 2011, s. 42–43)

3.5.3 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávací kurzy jsou čím dál více využívanějším benefitem, ať se jedná o ty, které rozvíjejí profesní dovednosti nebo kurzy jazykové.

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje dle §227 ZP:

1. školení a zaučení,
2. odbornou praxi absolventů škol,
3. prohlubování kvalifikace,
4. zvyšování kvalifikace. (Zákon č. 262/2006, § 227)

Je však vhodné podotknout, že zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, uvádí ještě jednu formu odborného rozvoje, a to rekvalifikaci prováděnou zaměstnavatelem.

Jako benefit nelze chápat všechny tyto formy odborného rozvoje. Za benefity, v tuzemsku momentálně velmi oblíbené, jsou brány prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Prohlubováním kvalifikace je upraveno dle §230 ZP. Prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a umožňuje zaměstnanci vykonávat sjednanou práci, nebo udržování a obnovování této kvalifikace. Prohlubování kvalifikace je pro zaměstnance povinností, a pokud se zaměstnanec zrovna účastní nějakého školení a prohlubování kvalifikace, považuje se to za pracovní výkon, za který mu přísluší odměna.

Co se týče nákladů vynaložených na prohlubování kvalifikace, je povinen všechny hradit zaměstnavatel. Jestliže chce ale zaměstnanec absolvovat finančně náročnější prohlubování kvalifikace, než zaměstnavatel požaduje, může se na nákladech podílet.

Zvýšením kvalifikace se podle §231 ZP rozumí změna hodnoty kvalifikace, neboli dosažení

nového stupně kvalifikace, např. pro výkon nové vyšší funkce, pro kterou dosud zaměstnanec kvalifikaci neměl. Anebo se zvýšením kvalifikace rozumí získání či rozšíření kvalifikace.

Zvyšování kvalifikace se uskutečňuje formou studia, vzděláváním, školením, nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže se jedná o činnost v souladu s potřebou zaměstnavatele.

V §205 ZP je stanoveno, že účast na školeních, a tedy i zvyšování kvalifikace, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady pro řádný výkon práce, zasahující do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou mu přísluší náhrada mzdy nebo platu, jež je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele (Macháček, 2017, s. 86–87)

Zaměstnavatel se zaměstnancem může před zvýšením kvalifikace uzavřít tzv. kvalifikační dohodu, definovanou §234 ZP, ve které se zaměstnavatel zavazuje k poskytování pracovních úlev a hmotnému zabezpečení, zaměstnanec se touto smlouvou zavazuje k setrvání u zaměstnavatele po sjednanou dobu, přičemž dohodnutá doba setrvání v zaměstnání začíná zvýšením této kvalifikace. (Zákon č. 262/ 2006, § 234)

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 108).

Z hlediska daně z příjmů ze závislé činnosti jde o benefit osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti, pokud je kurz uhrazen poskytovateli přímo zaměstnavatelem. Pokud by ale zaměstnavatel poskytl zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši ceny kurzu, ze kterého by měl zaměstnanec školení uhradit, už by dani z příjmu podléhal a stejně tak by se započítával do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. U zaměstnavatele opět záleží na tom, zda vynaložené náklady souvisí s jeho předmětem činnosti. Zda se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění, zaměstnavatel nemusí brát v potaz. (KLEINOVÁ, 2017)

3.5.4 Služební vozidlo i pro soukromé účely

Automobil poskytnutý i na soukromé cesty, tzv. manažerské vozidlo, je benefitem poskytovaným především zaměstnancům ve vyšších pozicích. Takové vozidlo je poskytováno bezplatně zaměstnavatelem zaměstnanci pro služební i soukromé účely a nemusí se jednat pouze o osobní automobil, ale i o dodávku, nákladní automobil či dokonce motocykl.

Zaměstnanci využívající tento benefit mohou vozidlo využívat dle svého uvážení a nepotřebují k jednotlivým osobním cestám souhlas zaměstnavatele. Nejčastěji využívají vozidlo k cestám do zaměstnání, na dovolené apod.

Daňově se služební automobil i pro soukromé účely na straně zaměstnance řeší dle §6 odst. 6 ZDP z něhož vyplývá, že za příjem zaměstnance se považuje 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý měsíc (včetně započatého) poskytnutí vozidla. Ono jedno procento se připočítává k základu daně i v případě, že je vozidlo poskytnuto až poslední den v měsíci.

Na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými náklady v plné výši všechny, které jsou spojené s provozem vozidla, jako jsou odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, havarijní pojištění, pojištění odpovědnosti apod., nezahrnují se sem ale náklady na pohonné hmoty, které byly během soukromého užívání vozu spotřebovány. Ty si zaměstnanec hradí sám. Může však nastat situace, kdy na základě dohody sepsané v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě, netrvá zaměstnavatel na úhradě pohonných hmot, které byly na zaměstnancově soukromé cestě spotřebovány, jsou tyto náklady pro zaměstnavatele daňově uznatelnými a pro zaměstnance by byly zdanitelným nepeněžním příjmem zaměstnance. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl, že bude hradit pohonné hmoty za zaměstnance i bez sjednání této výhody v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě, stávají se tyto náklady pro zaměstnavatele daňově neuznatelnými a pro zaměstnance by daná částka byla zdanitelným nepeněžním příjmem. (Macháček, 2017, s. 103–107)

3.5.5 Příspěvky na kulturní a sportovní aktivity

Daňové řešení těchto benefitů se liší podle toho, zda jsou zaměstnavatelem poskytovány formou peněžního nebo nepeněžního plnění.

Zákon o daních z příjmů říká, že od daně na straně zaměstnance jsou osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. (Zákon č. 586/1992 Sb., § 6)

Poskytne-li zaměstnavatel příspěvek nepeněžní formou, což bývá nejčastěji formou poukazů, vstupenek, průkazek apod., zaměstnanci se příspěvek nedaní, ani se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné, a zaměstnavateli, který zpravidla takovéto benefity poskytuje ze sociálního či jiného fondu, vzniká daňově neuznatelný výdaj.

Jde-li o případ, kdy je příspěvek poskytován peněžní formou, může se zaměstnavatel obrátit na §24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, dle kterého jsou daňovými výdaji zaměstnavatele výdaje vynaložené na práva zaměstnanců plynoucí z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní, či jiné smlouvy. U zaměstnance se v tomto případě jedná o zdanitelný příjem a započítává se do vyměřovacího základu. (Macháček, 2017, s. 125–130; Zákon č. 586/1992 Sb., § 24)

3.5.6 Příspěvky na penzijní a soukromé životní pojištění

Zaměstnanec se na svém penzijním připojištění se státním příspěvkem, doplňkovém penzijním spoření a soukromém životním pojištění může podílet sám, ale v rámci benefitů může zaměstnanci na tato pojištění přispívat i zaměstnavatel.

Soukromým životním pojištěním pro daňové účely podle zákona o dani z příjmů rozumíme pojištění:

1. pro případ dožití (pojištěný se dožije určitého věku nebo dne uvedeného v pojistné smlouvě),
2. pro případ smrti nebo dožití (pojištění končí smrtí nebo dožitím dne, uvedeného v pojistné smlouvě), nebo
3. na důchodové pojištění (pojištěný se dožije věku uvedeného v pojistné smlouvě, jak počátek výplaty důchodu). (Macháček, 2010)

Daňovým řešením těchto benefitů se u zaměstnance zabývá §6 odst. 9 písm. p) ZDP a u zaměstnavatele §24 odst. 2 písm. j) ZDP.

U zaměstnance je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen příspěvek v úhrnu maximálně do 50 000 Kč za kalendářní rok od téhož zaměstnavatele, nehledě na to, jak je limit mezi jednotlivá pojištění rozdělen. Příjem nad limit 50 000 Kč je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob na straně zaměstnance.

Zaměstnavateli umožňuje zákon o daních z příjmů uplatnit tento benefit jako daňový výdaj, a to v plné výši, vyplývá-li tento benefit z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní, či jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek ve finanční podobě, je tento příjem zaměstnanci v plné výši spolu s jeho mzdou zdaněn a je zahrnut do vyměřovacího základu. (Macháček, 2017, s. 58–61)

3.5.7 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu

V tomto případě zaměstnavatel prodává svým zaměstnancům produkty a služby za cenu nižší, než je cena, za kterou prodává jiným kupujícím. Rozdíl mezi obvyklou cenou a sníženou cenou je nepeněžním příjmem zaměstnance. Vzniklý rozdíl je benefitem zaměstnance, který není osvobozen od daně z příjmů a je tedy připočten ke mzdě zaměstnance a následně zdaněn. Příjem rovněž vstupuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011, s. 67)

U zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými náklady:

1. výrobní náklady na zhotovení výrobků,
2. náklady spojené s poskytováním služeb zaměstnancům,
3. nákupní ceny zboží poskytované se slevou zaměstnancům,
4. daňová zůstatková cena hmotného majetku. (Macháček, 2017, s. 162)

3.5.8 Předškolní zařízení

Tento benefit je velmi žádaný vzhledem k nedostatku míst ve státem zřizovaných zařízeních a k vysokým cenám v soukromých zařízeních. Zaměstnavatelé často poskytují svým zaměstnancům výhody související s umístěním dětí zaměstnanců do předškolních zařízení.

S účinností od 1. 1. 2016 došlo k vymezení předškolního zařízení pro účely daně z příjmů v § 35bb odst. 6 ZDP.

Předškolním zařízením se tedy rozumí:

1. mateřská škola podle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí,
2. zařízení péče o dítě v dětské skupině ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb.,
3. zařízení péče o dítě předškolního věku provozované na základě živnostenského oprávnění, pokud je charakter takto poskytované péče srovnatelný s předešlými dvěma body. (Macháček, 2018, s. 167; Zákon č. 586/1992 Sb., § 35bb)

Zaměstnavatel má několik možností, jak svým zaměstnancům tento benefit poskytnout.

Ing. Krbečková a Plesníková (2018, s. 47) ve své publikaci uvádí tyto možnosti:

1. Provoz vlastní mateřské školy
 1. zapsané do školského rejstříku, nebo
 2. nezapsané do obchodního rejstříku;
2. Poskytnutí nepeněžního příspěvku na pobyt dětí v zařízeních jiných subjektů;
3. Poskytnutí peněžního příspěvku na pobyt dětí v zařízeních péče o děti předškolního věku.

Buď tedy může zaměstnancům umožnit užívat předškolní zařízení, kterých je majitelem, a to za cenu nižší, než je cena obvyklá, či zcela zdarma. Příjem v této podobě je pro zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP příjmem osvobozeným, zároveň se tento příjem nezapočítává do vyměřovacího základu pro pojistné. Pro zaměstnavatele jsou výdaje na provoz vlastního předškolního zařízení daňově uznatelnými výdaji do výše zdanitelných příjmů z provozu tohoto předškolního zařízení.

Druhou variantou je, že vlastníkem předškolního zařízení je třetí osoba a zaměstnavatel umožňuje užívat toto zařízení formou nepeněžního plnění. Pro zaměstnavatele je v tomto případě klíčové, zda je plnění poskytováno ze sociálního fondu, nebo je-li se zaměstnancem sjednáno jako pracovněprávní nárok.

Pokud je plnění poskytováno ze sociálního fondu zaměstnavatele, jde o výdaj nedaňový, jde-li o případ pracovněprávního nároku, je výdaj daňově účinný, a to bez limitu. Pro zaměstnance způsob poskytnutí stejně rozhodují, jako pro zaměstnavatele. Příjem poskytnutý ze sociálního fondu je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a zaměstnanci se nezahrnuje ani do vyměřovacích základů, ale pokud je výdaj na straně zaměstnavatele daňově účinným, je u zaměstnance tento příjem dílčím základem daně.

Třetí variantou je, že zaměstnavatel poskytuje příplatky na předškolní zařízení. Ovšem je opět podstatné, zda jde o pracovněprávní nárok zaměstnance, nebo nikoli. Pokud zaměstnavatel poskytuje příspěvek na základě dohody sepsané v kolektivní či individuální smlouvě, jde o jeho daňový výdaj bez limitu. V druhém případě je příspěvek poskytován ze sociálního fondu zaměstnavatele a jde o výdaj daňově neuznatelný. Na straně zaměstnance se však jedná o příjem neosvobozený od daně z příjmů a je součástí vyměřovacího základu pro pojistné. (Pelc, 2011, s. 93–96)

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V této části bakalářské práce se zabývám analýzou a srovnáváním zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech. U každé společnosti je uveden profil společnosti, provedeno dotazníkové šetření a to následně vyhodnoceno.

Dotazník obsahuje 14 otázek. Je uspořádán tak, že první tři otázky slouží ke zjištění demografických údajů účastníků dotazníkového průzkumu a ostatní jsou zaměřeny na poskytování zaměstnaneckých benefitů a jejich využívání. Odpovědi na otázky jsou zpracovány v grafech, které jsou ve většině případů doplněny o komentář.

Dotazník byl poskytnut dvěma společnostem. Společnosti Louwman Motor Praha, s.r.o. – na pobočky Praha, Kladno, které se zaměřují na distribuci vozů Toyota, byly dotazníky poskytnuty v elektronické podobě pověřené osobě, která je dále v tištěné podobě poskytla zaměstnancům. Vyplněných se jich vrátilo 14.

Druhé společnosti, KODE Autodoprava, s.r.o., byl dotazník poskytnut zasláním v elektronické podobě odpovědné osobě, která dotazník dále poskytla zaměstnancům. Vyplněných dotazníků se z této společnosti vrátilo 11.

Po vyhodnocení dotazníkového šetření byly výsledky poskytnuty společností.

4.1 Louwman Motor Praha, s.r.o.

4.1.1 Profil společnosti

Společnost Louwman Motor Praha, s.r.o. (dále jen Louwman) byla založena dne 31. května 2005 a 31. října téhož roku byla společnost zapsána do obchodního rejstříku Městského soudu v Praze.

Sídlo společnosti je v Praze 5 – Stodůlky, na adrese Sárská 2664/3. Společnost působí jako autorizovaný dealer značky Toyota a od roku 2009 také jako autorizovaný dealer pro značku Lexus.

Ke konci roku 2017 zaměstnávala společnost celkem 68 stálých zaměstnanců. V hlavní provozovně v Praze 5 a ve vedlejší provozovně v Kladně, kde jsem výzkum prováděla, je zaměstnáno celkem 41 stálých zaměstnanců.

Základní kapitál společnosti je 200 000 Kč. Aktiva k 31. 12. 2017 byla 604 761 000 Kč, Výsledek hospodaření ke konci roku 2017 činil 9 514 000 Kč a byl použit k uhrazení ztráty z minulých let. (Výroční zpráva 2017)

4.1.2 Vývoj společnosti

Společnost Louwman prošla jistým vývojem. Původně byla společnost založena jako 100% dceřiná společnost firmy SUMMIT MOTORS CZECH REPUBLIC s.r.o. za účelem prodeje automobilů TOYOTA. Její vlastní prodejní činnost byla zahájena až k datu 1. dubna 2006. V tuto dobu se společnost začala zabývat též i servisními aktivitami, jako jsou opravy silničních vozidel, karoserií apod. Ke dni 31. října 2007 došlo k prodeji společnosti, kdy se novým vlastníkem stala společnost LOHOMIJ B.V. se sídlem v Nizozemském království. Roku 2009 se díky akvizicím společnost Louwman rozrostla o autosalony Toyota v Praze na Zličíně, v Ústí nad Labem a v Příbrami. Dále byla roku 2013 otevřena další pobočka dealerství pro prodej a servis vozů značky Toyota v Kladně a roku 2017 byla dokončena výstavba nového prodejního a servisního střediska vozů značky Lexus v Praze 5 ve Stodůlkách.

V důsledku aktivit probíhajících od roku 2009 se zvýšil personál společnosti Louwman z původních 12 zaměstnanců v roce 2006 na téměř 100 zaměstnanců.

4.1.3 Benefity poskytované společností Louwman

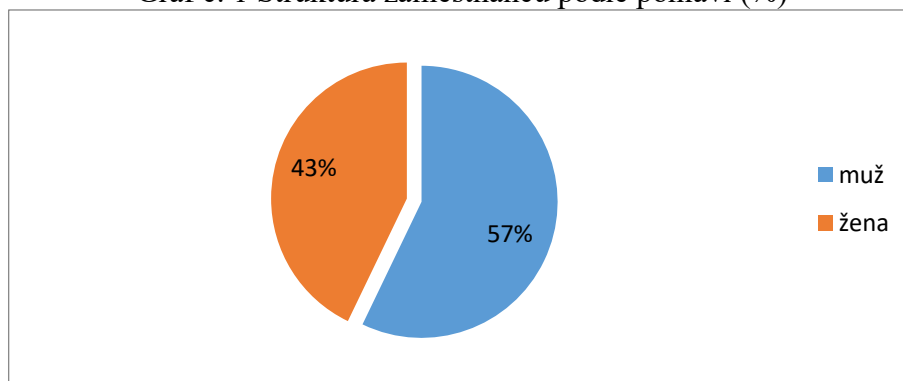
Společnost nemá žádnou vnitřní směrnici, ve které by byli uvedeny poskytované benefity a způsoby, jakými jsou poskytovány. Zaměstnanci mají své benefity rozepsány v pracovní smlouvě a k nim uvedené jednotlivé podmínky.

Společnost uvedla, že poskytuje všem svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 100 Kč, pět dní dovolené navíc, tři dny navíc, nealkoholické nápoje na pracovišti, služební telefony pro zaměstnance mají zvýhodněný paušál, který je v nadstandardní výši, tedy je více než dostačující a jeho překročení tímto tarifem zamezeno. Služební vozidla i k soukromým účelům mají pouze zaměstnanci na manažerských pozicích a fleetoví specialisté, zde se postupuje podle zákona o dani z příjmů, plus si náhrady za soukromé cesty hradí zaměstnanec. Dále společnost koncem každého roku koná večírek pro všechny pobočky. Rozpočet na tento večírek se pohybuje kolem 300 000 Kč.

4.1.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření v pobočkách Toyota Louwman Praha a Kladno

Otázka č. 1: Pohlaví?

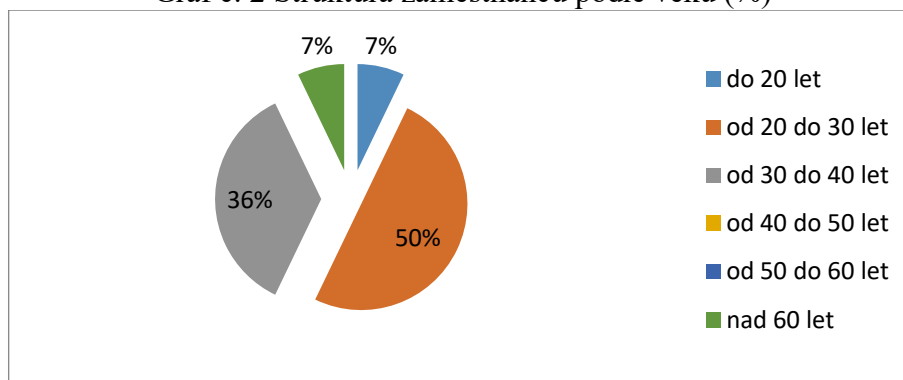
Graf č. 1 Struktura zaměstnanců podle pohlaví (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 2 Věk?

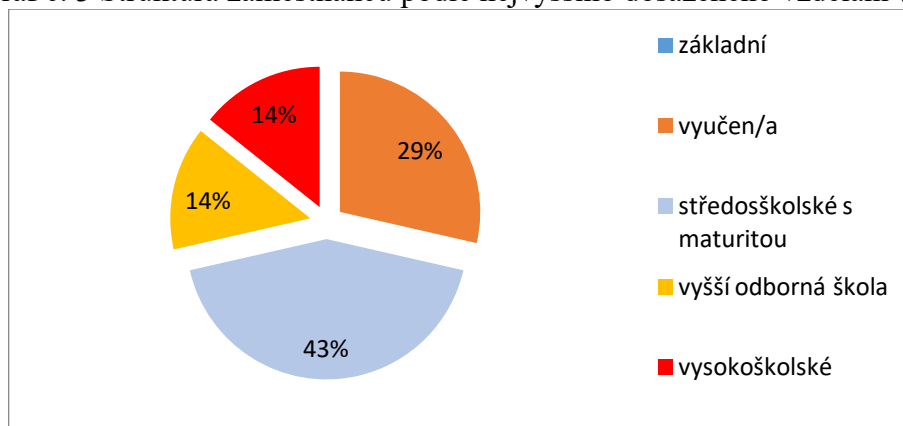
Graf č. 2 Struktura zaměstnanců podle věku (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

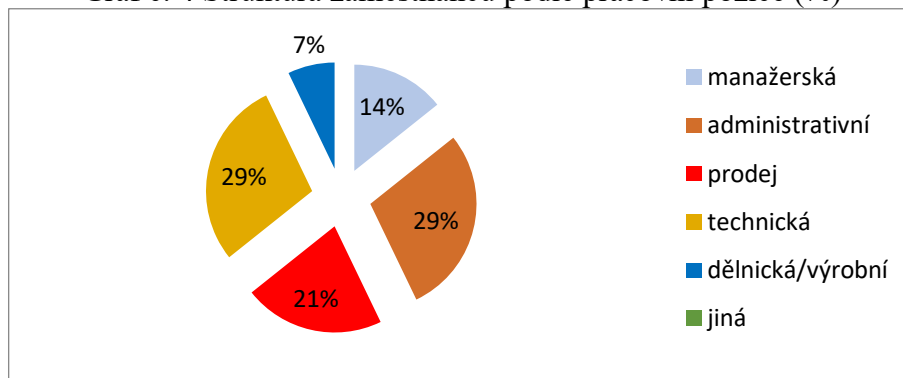
Graf č. 3 Struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 4 Jaká je Vaše Pracovní pozice?

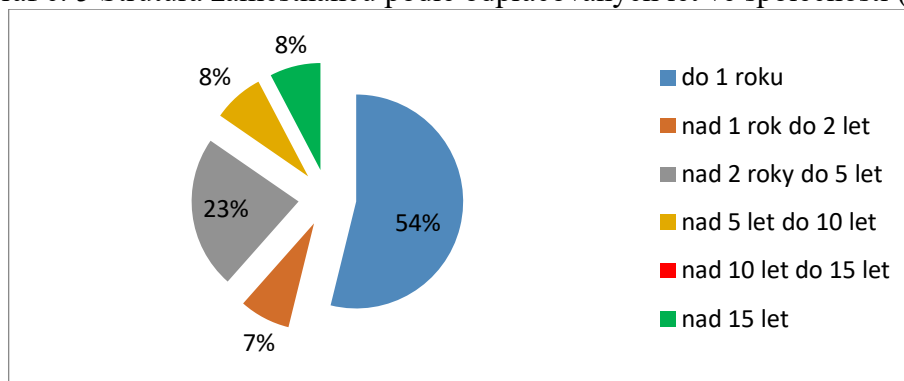
Graf č. 4 Struktura zaměstnanců podle pracovní pozice (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 5 Jak dlouho jste zaměstnán/a u stávajícího zaměstnavatele?

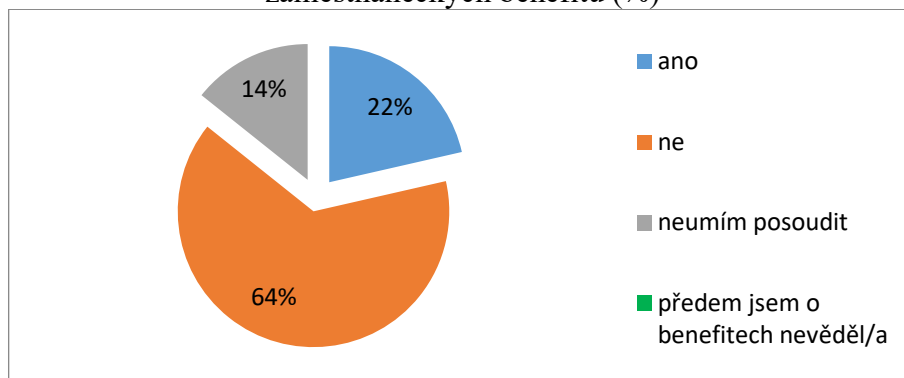
Graf č. 5 Struktura zaměstnanců podle odpracovaných let ve společnosti (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 6 Byly pro Vás zaměstnanecké benefity jedním z faktorů, kvůli kterým jste se rozhodl/a ucházet o práci v této společnosti?

Graf č. 6 Rozhodnutí zaměstnanců pracovat pro zaměstnavatele v závislosti na nabídce zaměstnaneckých benefitů (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 7 Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje?

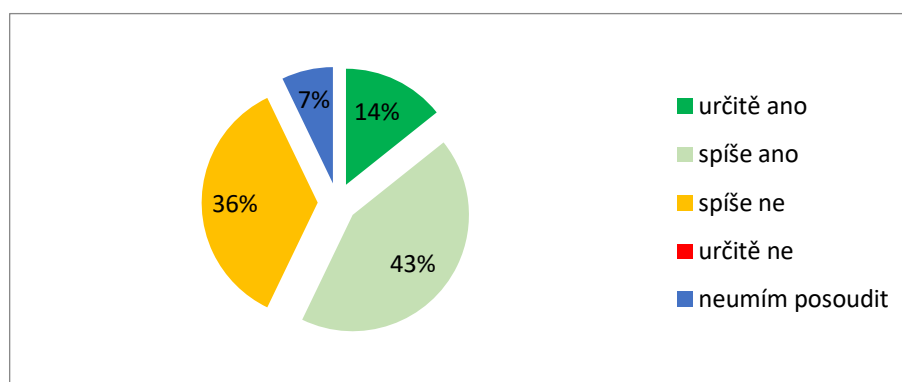
Graf č. 7 Povědomí zaměstnanců o poskytovaných benefitech (počet zaměstnanců)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 8 Jste s nabídkou zaměstnaneckých benefitů spokojen/a?

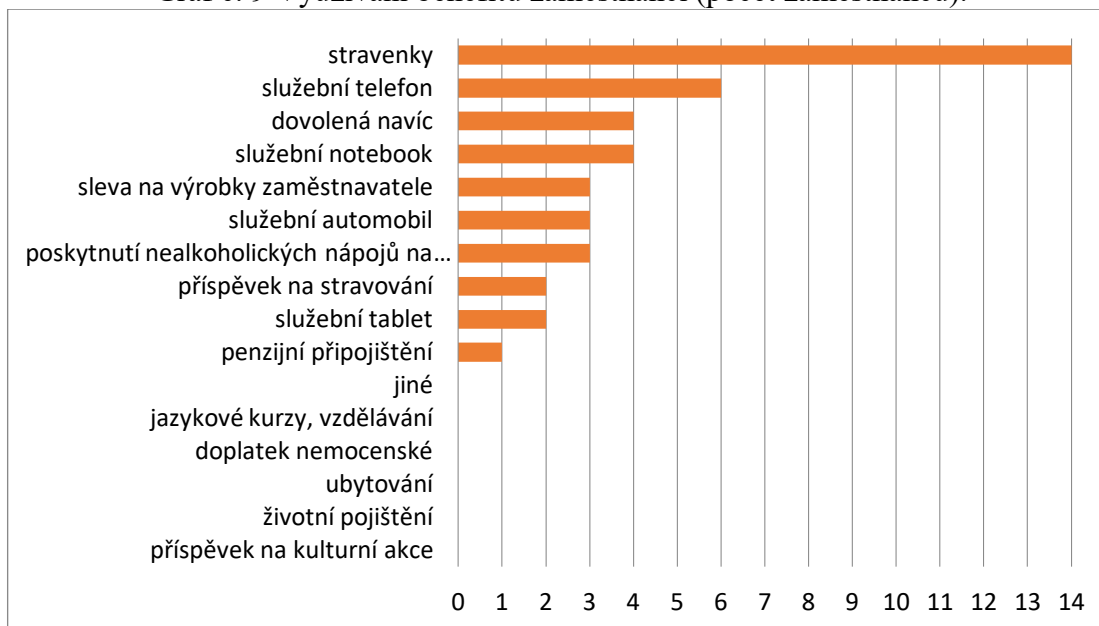
Graf č. 8 Spokojenost s nabídkou benefitů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 9 Jaké benefity osobně využíváte?

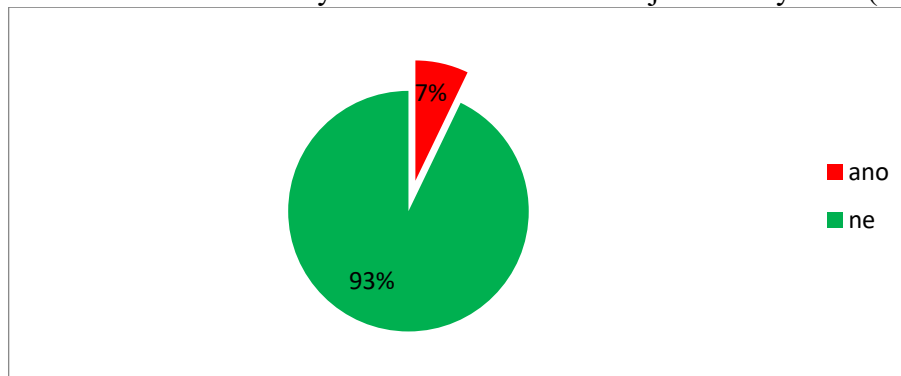
Graf č. 9 Využívání benefitů zaměstnanci (počet zaměstnanců).



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 10 Je pro Vás některý z benefitů nadbytečný?

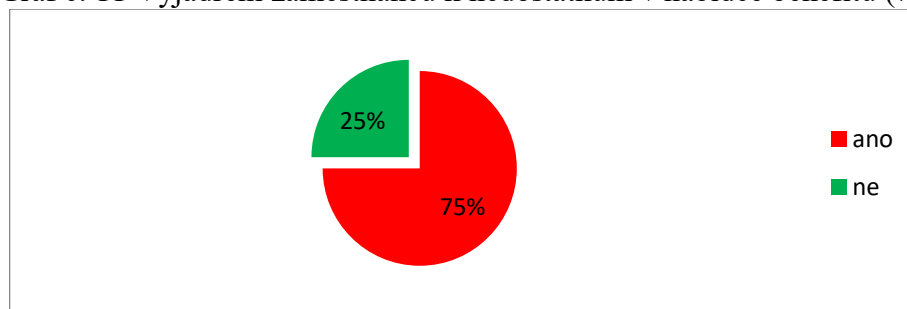
Graf č. 10 Vnímání určitých benefitů zaměstnanci jako nadbytečné (%).



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 11 Chybí Vám některý benefit, který byste rád/a využíval/a?

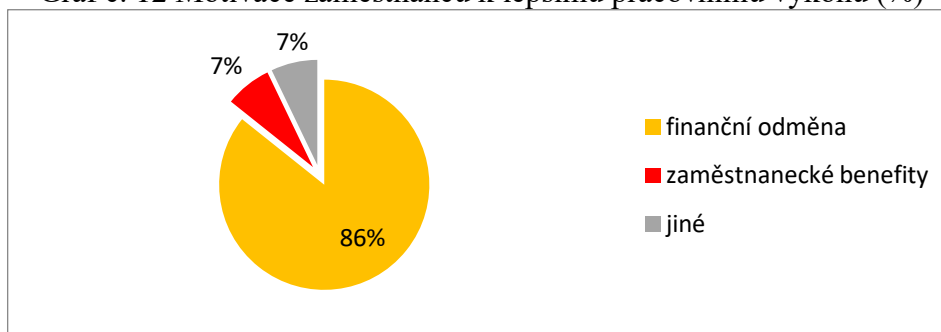
Graf č. 11 Vyjádření zaměstnanců k nedostatkům v nabídce benefitů (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 12 Co Vás více motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

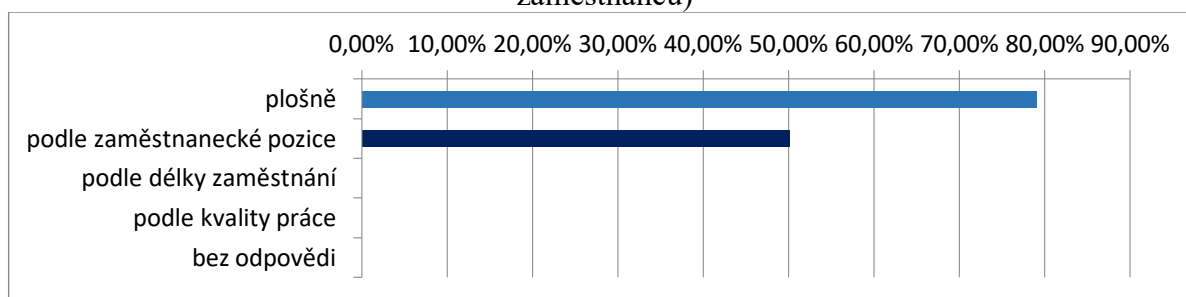
Graf č. 12 Motivace zaměstnanců k lepšímu pracovnímu výkonu (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 13 Jak jsou nastaveny zaměstnanecké benefity ve společnosti, kde pracujete?

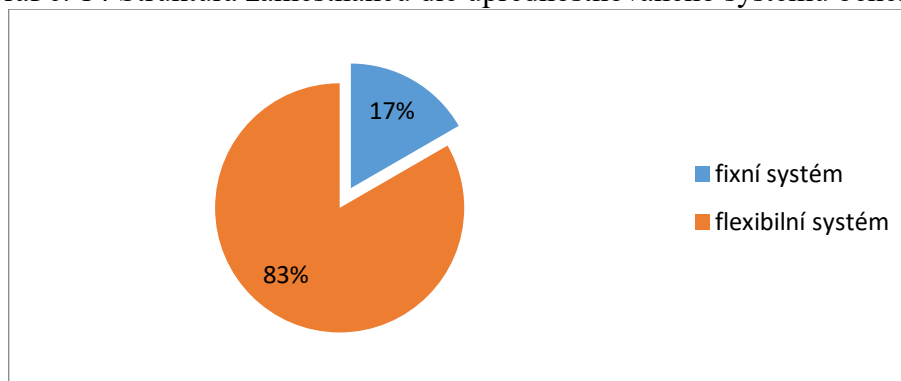
Graf č. 13 Způsob nastavení benefitů ve společnosti z pohledu zaměstnanců (počet zaměstnanců)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 14 Jakému systému zaměstnaneckých benefitů byste dal/a přednost?

Graf č. 14 Struktura zaměstnanců dle upřednostňovaného systému benefitů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

U **Otázky č. 7** pouze dva zaměstnanci uvedli jiný bonus, než byl uveden v nabídce. Uvedli, že jim zaměstnavatel poskytuje Sick days.

V **otázce č. 10** uvedl jeden zaměstnanec Sick days.

Na **otázku č. 11** neodpověděli dva respondenti. Dalších šest respondentů odpovědělo, že jim v nabídce nějaké benefity chybí. V šesti případech by zaměstnanci ocenili služební automobil, ve dvou případech byla zmíněna Multisport karta a ve třech případech bylo uvedeno penzijní připojištění. Dále byly zmíněny jazykové kurzy, hrazení cestovních nákladů, příspěvky na dovolenou či vánoční prémie.

V **otázce č. 12** zvolil pouze jeden respondent možnost jiné a uvedl pohyblivou složku odměn.

Otázku č. 14 ponechali dva zaměstnanci nevyplněnou.

4.1.5 Výsledky průzkumu ve společnosti Toyota Louwman

Ve vybraných pobočkách společnosti Louwman Motor Praha, s.r.o. bylo vyplněno 14 dotazníků. Dotazník vyplnilo osm mužů a šest žen, z toho 50% dotazovaných uvedlo, že jejich věková hranice je mezi 20 až 30 lety. Na otázku nejvyššího dosaženého vzdělání uvedlo šest respondentů středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou, čtyři respondenti uvedli, že jsou vyučeni, dále dva uvedli, že vystudovali vyšší odbornou školu a dva vystudovali vysokou školu.

Dotazník vyplnili dle dotazníkového šetření čtyři zaměstnanci na technické pozici, čtyři zaměstnanci pracující v administrativě, tři prodejci a dva zaměstnanci na manažerské pozici. Sedm respondentů uvedlo, že u zaměstnavatele jsou zaměstnání teprve prvním rokem.

Dle výsledků šetření nebyly zaměstnanecké benefity pro zaměstnance důvodem k ucházení se o pozici v této společnosti. Tuto skutečnost uvedlo devět z dotazovaných zaměstnanců. Co se nabídky benefitů týče, všichni z dotazovaných uvedli, že mají v nabídce stravenky, šest zaměstnanců vybrali možnost sleva na výrobky od zaměstnavatele, služební notebook a mobilní telefon. Služební automobil uvedli pouze dva zaměstnanci, v jednom případě se jednalo o respondenta na manažerské pozici a v druhém případě o prodejce. Ostatní vybrané zaměstnanecké benefity byly vybrány pouze jedním až třemi zaměstnanci. Položku jiné doplnili pouze dva zaměstnanci o položku Sick Days. Z nabízených benefitů se jako nejvíce využívané ukázaly právě stravenky.

Padesát sedm procent zaměstnanců je s nabízenými zaměstnaneckými benefity spokojeno, 36 % procent však uvedlo, že s nimi spíše spokojených není. V nabídce benefitů shledává pouze jeden zaměstnanec Sick days jako nadbytečný benefit. Dále 75 % zaměstnanců (což odpovídá devíti zaměstnancům) však v nabídce benefitů něco postrádá. Jako nejvíce postrádaný benefit se na základě dotazníkového šetření ukázal služební automobil, který by uvítalo šest zaměstnanců.

Jako nejvíce motivující z dotazníku vyšla finanční odměna, kterou vybralo dvanáct zaměstnanců.

Zaměstnanci se dále v 80 % shodli, že ve společnosti jsou benefity poskytovány plošně a 50 % se shodlo, že jsou poskytovány dle zaměstnanecké pozice. Ve vícero případech byly v jednom dotazníku vyplněny obě možnosti. Existují tedy benefity, které mají všichni zaměstnanci nastavené stejně, ale jsou doplňovány o výhody podle pozic.

4.2 KODE Autodoprava, s.r.o.

4.2.1 Profil společnosti

Společnost KODE Autodoprava, s.r.o. (dále jen KODE) vznikla a zahájila svou činnost dne 22. října 2010 zapsáním do Obchodního rejstříku u Městského soudu v Praze. Sídlo společnosti se nachází v obci Velká Dobrá na adrese Alžběty Noskové 374 s místem podnikání v obci Sýkořice v okrese Rakovník.

Hlavním předmětem podnikání společnosti KODE je dle Obchodního rejstříku silniční motorová doprava, nákladní vnitropodniková i mezinárodní doprava.

Společnost má vlastní zázemí, jehož součástí je vlastní čerpací stanice, parkovací plocha pro vozový park, který čítá více než 50 vozových souprav, které se společnost snaží mít v co největší rozmanitosti. Zastoupení mají od nejjednodušších sklápěcích vozidel, přes plachtové soupravy až k nejvyšší třídě cisternových souprav na chemické produkty.

Společnost úzce spolupracuje se společnostmi KODE Servis, s.r.o., AK assurance, s.r.o., KODE SMP, s.r.o., EKODALI, s.r.o., KODE Ftv, s.r.o. a společností Panos-Investments, a.s. A je členem ČESMAD BOHEMIA a HOSPODÁŘSKÉ KOMORY ČESKÉ REPUBLIKY.

V současnosti je u společnosti zaměstnáno zhruba 50 zaměstnanců.

Základní kapitál společnosti KODE Autodoprava je 200 000 Kč, Aktiva k 31. 12. 2017 činí 37 422 000 Kč a výsledek hospodaření před zdaněním za rok 2017 byl ve výši 1 470 000 Kč. (Výroční zpráva 2017)

4.2.2 Vývoj společnosti

Ačkoli společnost vystupuje pod jménem KODE Autodoprava, s.r.o. teprve od roku 2010, její kořeny sahají o něco hlouběji. V roce 1991 začali pan Jan Komínek s panem Romanem Dědkem soukromně podnikat ve stavebnictví s vlastní výrobou stavebních prvků. V průběhu podnikání pořídili ojeté nákladní vozy, které majitelé sami obsluhovali zprvu pouze pro rozvoz vlastních produktů a s postupem času i pro potřeby zákazníků. Doprava se tak stala jejich další nabízenou službou.

Úspěch s nabízením přepravy byl natolik velký, že se podnik přeorientoval a zaměřil přímo na podnikání v silniční dopravě a to zejména na takový typ silniční dopravy, který byl jinými dopravci opomíjený. Jednalo se o přepravu návěsovými cisternami, tedy přepravu bitumenů a minerálních olejů.

Své působení postupně rozšiřoval od vnitrostátní přepravy do celé Evropy. V dnešní době patří k nejpravidelnějším destinacím přepravy Belgie, Dánsko, Francie Nizozemsko, Polsko, Španělsko dokonce i Velká Británie.

Roku 2003 získává společnost certifikaci systému managementu jakosti ČSN EN ISO 9001 a v roce 2006 certifikát na přepravu krmiv a potravinářských surovin GMP B 4.1. / Good manufacturing practise.

Roku 2010 vzniká nově společnost KODE Autodoprava, s.r.o., která navazuje na předchozí společnost a jednatelem se stává pan Komínek a jeho žena, která působí zároveň jako finanční ředitelka společnosti.

4.2.3 Benefity poskytované společností KODE

Po rozhovoru s vedením společnosti byla zjištěna skutečnost, že společnost nemá na své zaměstnanecké benefity zavedenou řádnou vnitřní směrnici a to z toho důvodu, že společnost žádné benefity nenabízí.

Vedení uvedlo, že jediný benefit, který nabízí, je příspěvek na ubytování zaměstnanci, který pochází z Ukrajiny. Ten má tento benefit uvedený v pracovní smlouvě a výše příspěvku od zaměstnavatele se pohybuje cca ve výši 3.000 Kč, zbytek ceny ubytování si zaměstnanec hradí sám.

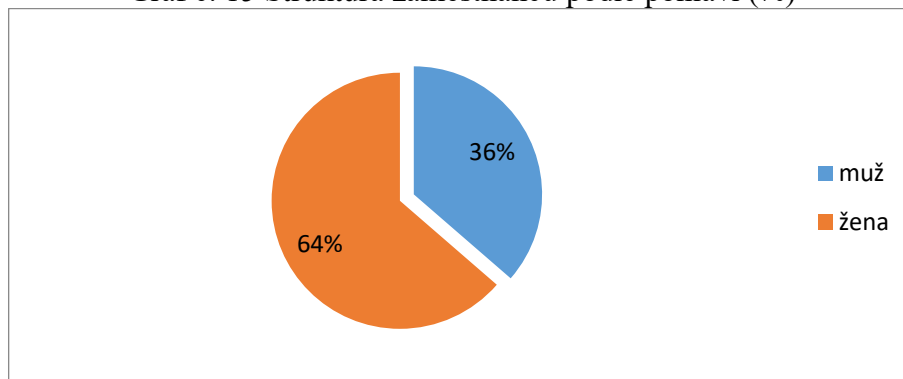
Vozy a elektronika, které zaměstnanci využívají, jim jsou poskytovány pouze k výkonu práce a to především zaměstnancům na pozici techniků, kteří musí být i mimo pracovní dobu v pohotovosti a být ve spojení s řidiči společnosti.

Školení probíhající ve společnostech jsou poskytována ze zákona. Jedná se o školení BOZP a školení řidičů.

4.2.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Otázka č. 1: Pohlaví?

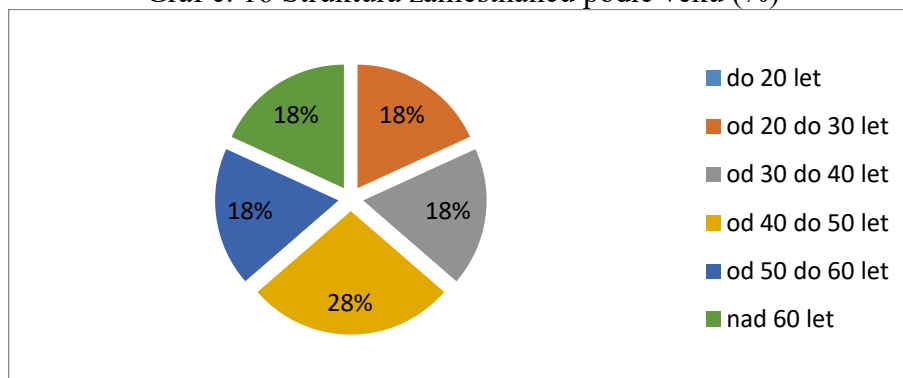
Graf č. 15 Struktura zaměstnanců podle pohlaví (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 2 Věk?

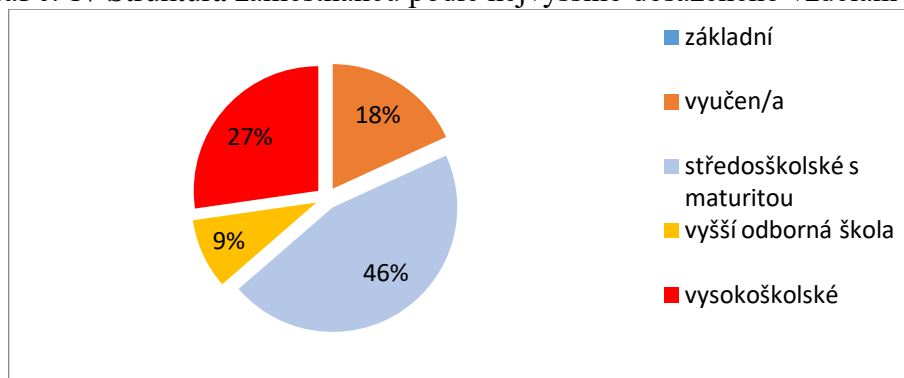
Graf č. 16 Struktura zaměstnanců podle věku (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

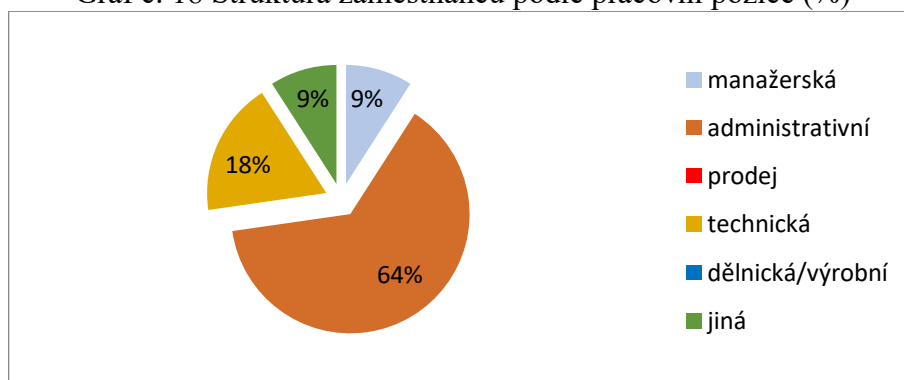
Graf č. 17 Struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 4 Jaká je Vaše Pracovní pozice?

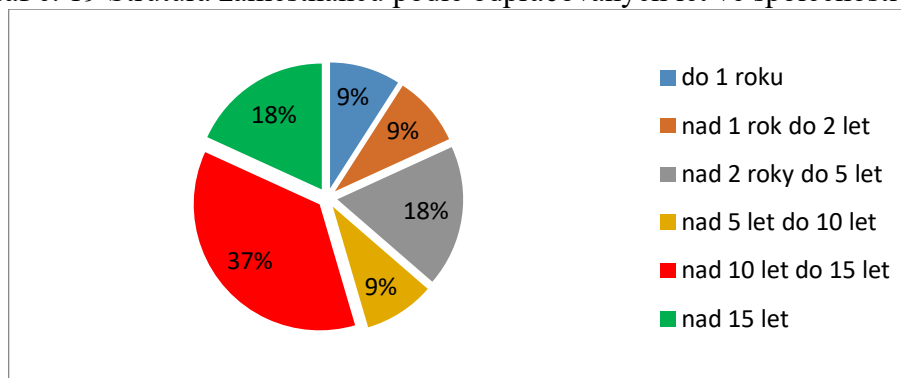
Graf č. 18 Struktura zaměstnanců podle pracovní pozice (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 5 Jak dlouho jste zaměstnán/a u stávajícího zaměstnavatele?

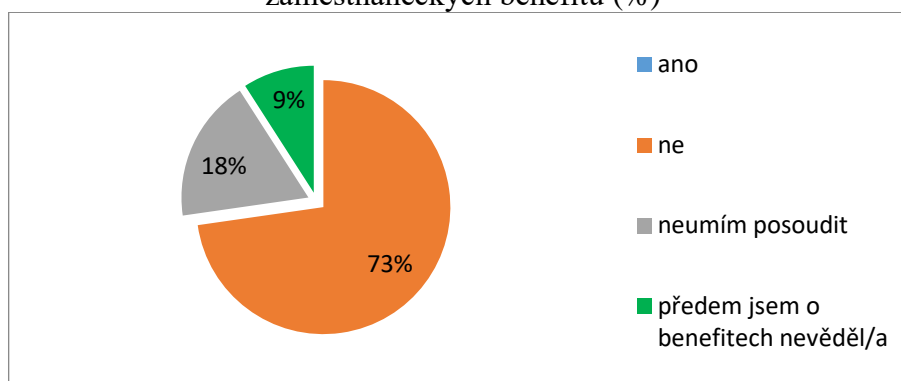
Graf č. 19 Struktura zaměstnanců podle odpracovaných let ve společnosti (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 6 Byly pro Vás zaměstnanecké benefity jedním z faktorů, kvůli kterým jste se rozhodl/a ucházet o práci v této společnosti?

Graf č. 20 Rozhodnutí zaměstnanců pracovat pro zaměstnavatele v závislosti na nabídce zaměstnaneckých benefitů (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 7 Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje?

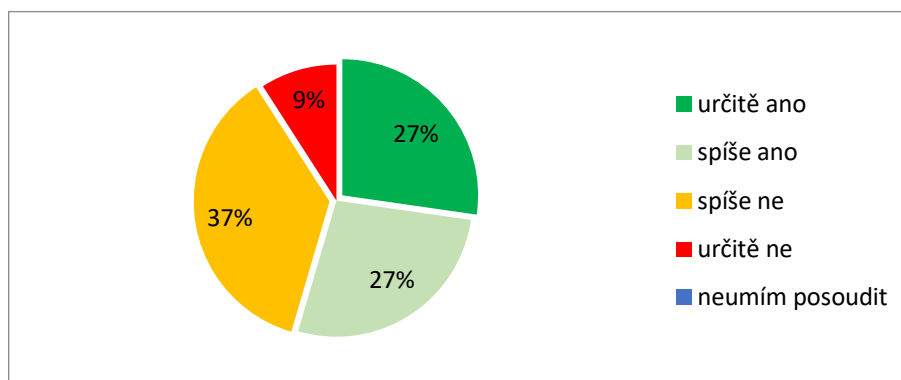
Graf č. 21 Povědomí zaměstnanců o poskytovaných benefitech (počet zaměstnanců)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 8 Jste s nabídkou zaměstnaneckých benefitů spokojen/a?

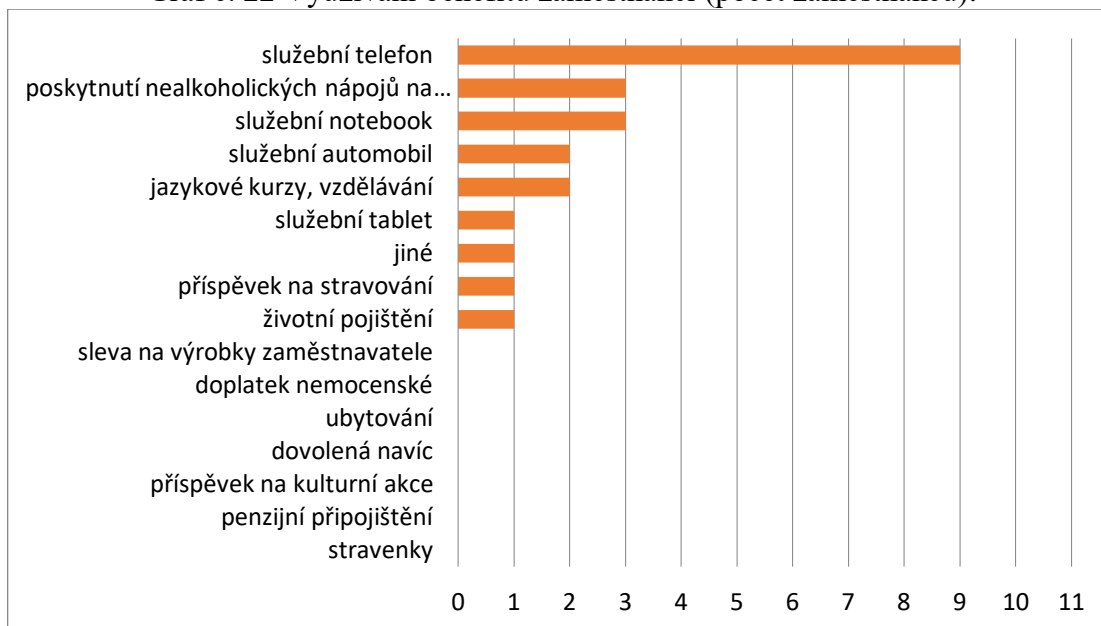
Graf č. 22 Spokojenost s nabídkou benefitů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 9 Jaké benefity osobně využíváte?

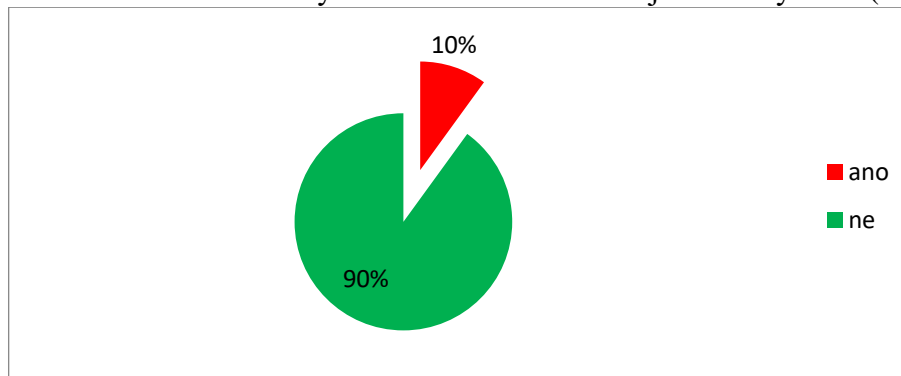
Graf č. 22 Využívání benefitů zaměstnanci (počet zaměstnanců).



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 10 Je pro Vás některý z benefitů nadbytečný?

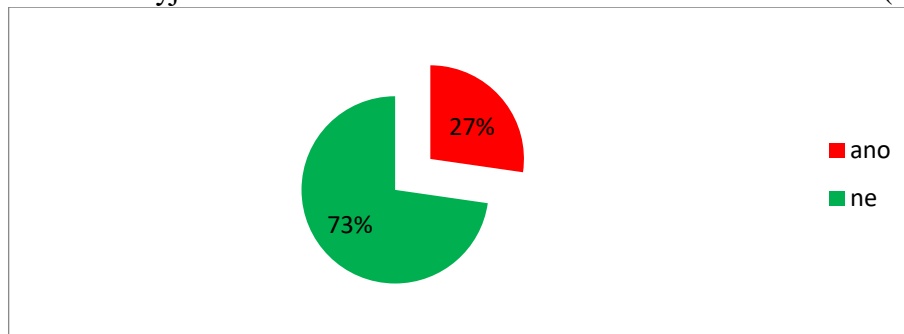
Graf č. 23 Vnímání určitých benefitů zaměstnanci jako nadbytečné (%).



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 11 Chybí Vám některý benefit, který byste rád/a využíval/a?

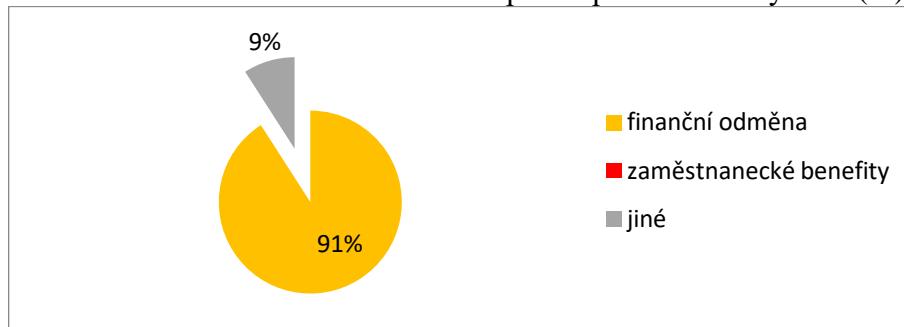
Graf č. 24 Vyjádření zaměstnanců k nedostatkům v nabídce benefitů (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 12 Co Vás více motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

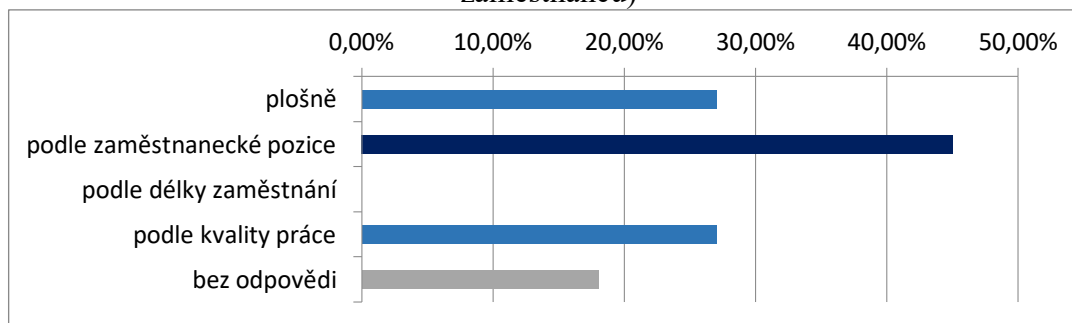
Graf č. 25 Motivace zaměstnanců k lepšímu pracovnímu výkonu (%)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 13 Jak jsou nastaveny zaměstnanecké benefity ve společnosti, kde pracujete?

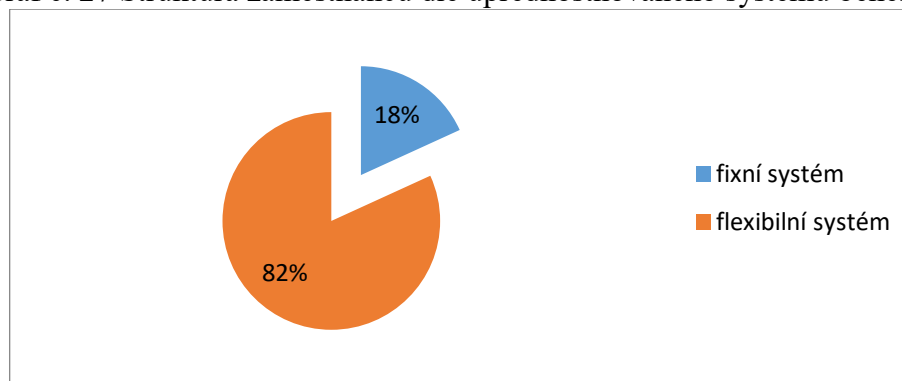
Graf č. 26 Způsob nastavení benefitů ve společnosti z pohledu zaměstnanců (počet zaměstnanců)



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Otázka č. 14 Jakému systému zaměstnaneckých benefitů byste dal/a přednost?

Graf č. 27 Struktura zaměstnanců dle upřednostňovaného systému benefitů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

U **otázky č. 4** byla v jednom případě uvedena možnost jiné, bohužel však respondent neuvedl, jakou pracovní pozici má.

U **otázky č. 7** byla ve dvou případech uvedena možnost jiné. Respondenti uvedli Home office a finanční odměnu, což bylo zřejmě myšleno jako finanční bonus.

Otázku č. 10 nezodpověděl jeden z respondentů.

U **otázky č. 11** uvedli tři respondenti několik benefitů, které jim v nabídce chybí. Jednalo se o dovolenou navíc, stravenky a sick days. Dovolenu navíc by ocenili dva zaměstnanci.

U **otázky č. 12** uvedli dva respondenti, co je více motivuje k lepšímu výkonu. Ani v jednom případě se nejednalo o ohodnocení. Jeden z respondentů uvedl, že ho více motivuje časová náročnost, druhého motivuje klidná atmosféra na pracovišti a dobrý kolektiv. Jinak byla vždy vybrána možnost finanční odměna.

Na **otázku č. 13** neodpověděli dva respondenti. Další dva respondenti zvolili dvě z nabízených možností, a to v obou případech možnosti podle kvality práce a podle zaměstnanecké pozice.

4.2.5 Výsledky průzkumu ve společnosti KODE Autodoprava, s.r.o.

Ve společnosti KODE Autodoprava, s.r.o. vyplnilo dotazník 11 stálých zaměstnanců. Jednalo se z větší části o ženy, přesněji šlo o sedm žen a čtyři muže. Společnost zaměstnává dle dotazníků dva zaměstnance ve věku nad 60 let, nejčastěji však byla uvedena věková hranice od 40 do 50 let. Pět respondentů vystudovalo střední školu ukončenou maturitní zkouškou, pouze tři vystudovali vysokou školu. Dotazník vyplnili především zaměstnanci pracující na administrativní pozici. Vzhledem k odpovědím k určení pracovní pozice respondentů je zřejmé, že dotazník nevyplnili žádní zaměstnanci na pozici řidiče, které společnost s jistě zaměstnává

Více než polovina respondentů, kteří dotazník vyplnili, jsou u společnosti zaměstnání více jak 10 let. A nikdo z dotazovaných zaměstnanců neuvedl benefity jako důvod, proč se rozhodl pro společnost KODE pracovat. Jako nejvíce motivující uváděli zaměstnanci finanční odměnu.

Co se týče nabízených benefitů, je nejvíce zastoupen služební telefon. Ten v průzkumu uvedlo devět zaměstnanců. Druhým nejuváděnějším benefitem byly nealkoholické nápoje na pracovišti. Tento benefit však dle mého názoru mohli uvést všichni zaměstnanci, což poukazuje na skutečnost, že v dnešní době, takovýto zaměstnancem poskytovaný benefit, jako benefit vnímán není. Obdobně to zřejmě bude v případě této společnosti i u benefitu vzdělávání. Při pohledu na zaměstnanci využívané benefity, je hned patrné, že služební telefon je nejvyužívanější zaměstnaneckou výhodou. A i když u některých benefitů můžeme sledovat nižší využívání, tak 90 % zaměstnanců uvedlo, že neshledává žádný benefit nadbytečným a 73 % jich uvedlo, že jim ani žádný zaměstnanecký benefit nechybí.

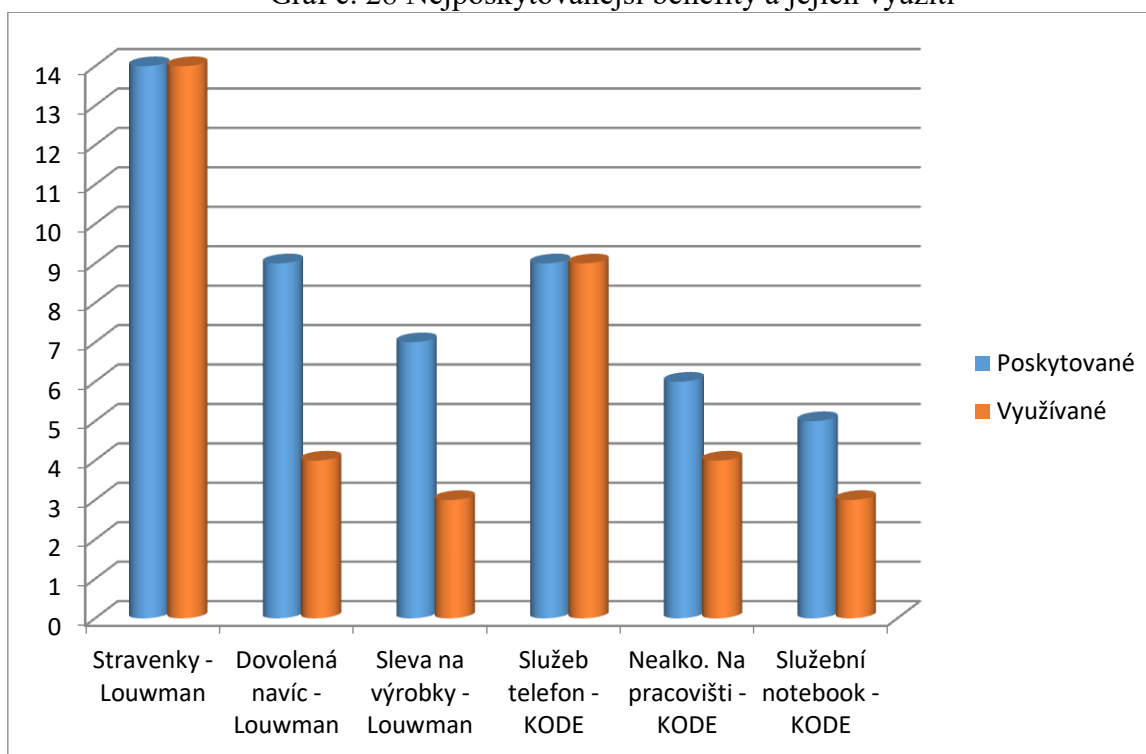
Na otázku ohledně nastavení benefitů odpovídali zaměstnanci vícero způsoby. Ve dvou případech vybrali respondenti dvě odpovědi, ve dvou případech ne zvolili ani jednu z možností. Z průzkumu však vyšlo, že 45 % zaměstnanců se shodují v názoru, že benefity jsou ve společnosti nastaveny plošně a pokud by si měli vybrat, tak 82 %, tedy devět z jedenácti, by upřednostnilo flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých benefitů.

4.3 Shrnutí výsledků

Celkem vyplnilo dotazník 25 respondentů, třináct žen a dvanáct mužů.

Na základě dotazníkového šetření v obou společnostech tedy můžeme vybrat tři neposkytovanější benefity z každé společnosti a promítnout jejich využívání.

Graf č. 28 Nejposkytovanější benefity a jejich využití



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Z grafu je zřejmé, že dle odpovědí zaměstnanců jsou nejčastěji poskytnuté a zároveň maximálně využívané stravenky ve společnosti Louwman a služební telefony ve společnosti KODE. Nejméně využívané, ačkoli nejvíce nabízené benefity, jsou dovolená navíc a sleva na výrobky, které poskytuje společnost Louwman.

V dotazníkovém šetření, kdy byla zjišťována spokojenost se zaměstnaneckými benefity, byla spokojenost 54 % a 61 %. Je dost pravděpodobné, že tyto výsledky odráží skutečnost, že celkem dvanáct zaměstnanců uvedlo benefity, v nabídce benefitů u svého zaměstnance něco postrádá.

Ve společnosti Louwman byl nejhojněji mezi požadovanými zaměstnaneckými výhodami zastoupen služební automobil. V některých případech byl požadován alespoň příspěvek na dopravu. Služební automobil je společností v současné době nabízen pouze vybraným zaměstnaneckým pozicím.

Způsob, jakým jsou zaměstnanecké benefity poskytovány, byl v obou společnostech zaměstnanci volen kombinovanou formou. Dle zaměstnanců ve společnosti Louwman jde především o plošně nabízené benefity v kombinaci s výhodami závislých na zaměstnanecké pozici. Zaměstnanci ve společnosti KODE uvedli, že v jejich společnosti se jedná hlavně o benefity závislé na pozici zaměstnance. Necelých 20 % dotazovaných zaměstnanců, nevybralo ani jednu z možností. Tato skutečnost vyvolává otázku, zda jsou zaměstnanci dobře seznámeni s nabídkou benefitů, způsobem jakým jsou poskytovány a zda si zaměstnanci uvědomují, co vůbec zaměstnaneckým benefitem je.

Je zvláštní, že se v obou společnostech objevují benefity, které má kupříkladu pouze jeden zaměstnanec, nebo že nealkoholické nápoje na pracovišti nevedlo více zaměstnanců.

Zaměstnanci ve zkoumaných společnostech především preferují finanční ohodnocení. Pouze malé procento uvedlo, že benefity hrály roli při výběru jejich zaměstnání a téměř nikdo neuvedl, že by je benefity nějakým způsobem motivovali k lepším pracovním výkonům.

Žádná ze společností nenabízí benefity flexibilně, ačkoli by tomu zaměstnanci dávali přednost. Přitom se s využitím flexibilního systému dá vyvarovat některým problematikám. Pokud si zaměstnanci sami zvolí benefity, které by nejvíce odpovídaly jejich potřebám, zvýší se jejich přehled o hodnotách užívaných benefitů, budou s benefity více spokojeni a mohli by je brát opravdu jako výhodu a nikoli samozřejmost či nutnost k zaměstnání.

4.3.1.1 Návrh na změn pro společnost Louwman Motor Praha, s.r.o.

Vzhledem k významné nespokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity bych doporučila přehodnocení nabízených benefitů a snažit se vyhovět potřebám zaměstnanců. Ti by dle dotazníku ocenili služební vůz. Pokud by společnost na tento benefit odmítla přistoupit, stálo by za uvažovanou proplácení cest do práce, či nabídnout vůz pouze k cestám do zaměstnání a místa bydliště. Poskytnutím vozů by se zároveň zvýšilo množství automobilů této značky v okolí a jízdy zaměstnanců by byly zároveň reklamou. Zaměstnanci, kteří by měli vůz k dispozici by o vozech mohli hovořit z vlastní zkušenosti. Také je

reprezentativnější, pokud zaměstnanci automobilové společnosti řídí vozy jejich značky, nežli vozy konkurence. Dále by nebyl špatné na základě podrobnějšího průzkumu uvážit, zda nějaký benefit, nenahradit takovým, který by zaměstnanci využili mimo pracoviště, a byl pro ně odměnou. Většina zaměstnanců v této společnosti má sedavé zaměstnání. Společnost by tedy mohla zaměstnancům nabízet Multisport karty či nějaké sportovní či kulturní vyžití. Mohlo by to značně pozvednout vztah zaměstnanců k zaměstnavateli.

4.3.2 Návrh opatření pro společnost KODE Autodoprava, s.r.o.

V této společnosti je zásadní skutečnost, že zaměstnanci uvádí, že od zaměstnavatele obdržují zaměstnanecké benefity a přitom ve skutečnosti, dle výpovědi vedení, žádné nemají. Ukazuje to na špatnou informovanost zaměstnanců.

Doporučuji tedy, aby zaměstnavatel objasnil tuto skutečnost svým zaměstnancům, prostřednictvím elektronické pošty, či nějakého oběžníku. Určitě by též nebylo špatné zvážit, zda zaměstnancům neposkytnout alespoň jeden z benefitů, které byly uvedeny v otázce č. 11 dotazníkového šetření.

Pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnancům dovolenou navíc, získal by sice více odpočaté zaměstnance, kteří by tímto mohli být více motivovaní k lepším pracovním výkonům, ale zároveň by to znamenalo, že zaměstnavatel bude muset zaměstnancům proplatit tyto volné dny v plné výši, odvést sociální a zdravotní pojištění. Přitom zaměstnanec ale nebude se podílet na vytváření zisku.

Alternativní možností by byl příspěvek na dovolenou, který by zaměstnavatel poskytl zaměstnanci nepeněžní formou. Takovýto benefit by byl pro zaměstnance daňově osvobozeným příjmem, částka přesahující 20.000 Kč, by byla zdanitelným příjmem zaměstnance a byla by zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele by poskytnutá částka představovala do výše 20 000 Kč za jednoho zaměstnance za rok nedaňový výdaj. Částka přesahující daný limit bude daňovým výdajem, stejně tak jako pojistné, které hradí zaměstnavatel sám za sebe z oné částky přesahující daný limit.

5 ZÁVĚR

Spokojenost zaměstnanců by měla být v dnešní době prioritou každého zaměstnavatele. Proto je důležité, aby byly zvoleny správné motivační prostředky, které by přispěli k dlouhodobé spokojenosti zaměstnanců. Ačkoli můj průzkum ukázal na skutečnost, že finanční odměna je upřednostňována, je jasné, že každý zaměstnanec ocení i benefit, který napomůže uspokojit jeho potřeby, či k zabezpečení nejen sebe ale třeba i své rodiny. Bohužel však málokterý benefit funguje jako dlouhodobý motivátor.

V současnosti se stávají nejžádanějšími benefity právě ty, díky kterým mohou zaměstnanci trávit více času se svou rodinou, např. práce z domova, příspěvek na dovolenou i pro příslušníky zaměstnancovi rodiny, nebo dovolená navíc. Stále více si zaměstnanci začínají uvědomovat, že je důležité soustředit se i na budoucnost a proto se také zvyšuje zájem příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění.

Společnosti, kvůli individuálním potřebám svých zaměstnanců, začínají používat flexibilní systém zaměstnaneckých benefitů. S takovýmto systémem si zaměstnanci sami zvolí benefity, které nejlépe uspokojí jejich potřeby, uvědomí si hodnoty svých benefitů a zvýší se i jejich celkový přehled o tom, jaké benefity jim zaměstnavatel nabízí. Pokud je systém dobře nastavený, vede k oboustranné spokojenosti. Pro zaměstnavatele to znamená, že může využít daňová zvýhodnění a zaměstnanec může získat odměnu bez jakýchkoli odvodů.

K tomu aby zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům správné benefity, které by podpořili jejich spokojenost a tvořivost, je potřeba své pracovníky dobře znát. Zaměstnancům totiž nejde pouze o finanční ohodnocení, ale chtějí i pocit uznání, důležitosti a prospěšnosti pro firmu, dobré pracovní vztahy a chtějí cítit uspokojení z vlastní práce. Pokud se zaměstnavateli podaří takovéto tužby zaměstnanci splnit, zaměstnanec bude s větší chutí vykonávat svou práci, za níž ho zaměstnavatel opět řádně odmění. Takováto souhra pak povede k tomu, že zaměstnanec nebude mít potřebu odcházet, nebo na své zaměstnání nahlížet, jako na nepříjemnou povinnost. Dobrým způsobem, jak dobře poznat očekávání, potřeby a tužby svých zaměstnanců, je otevřená komunikace mezi vedením společnosti a zaměstnanci a jejich vzájemná spolupráce.

Důležité však je věnovat pozornost i možnostem, které má zaměstnavatel, přesněji věnovat pozornost jeho finančním zdrojům. Menší společnosti s největší pravděpodobností nabídnou svým zaměstnancům pouze pár benefitů, nebo je neposkytne všem, případně si neposkytne

žádné. Velké podniky naopak mohou poskytnout nejrůznější benefity, které přináší naopak tu nevýhodu, že zaměstnanci o svých benefitech ztrácí přehled a objevují se benefity, které jsou z větší části nevyužité.

U velkých podniků jsou benefity zdá se využívány jako lákadlo pro nové zaměstnance. Naří se tak konkurovat na trhu práce jiným podnikům. S momentální nízkou nezaměstnaností je totiž pro firmy stále těžší získat dobré a kvalifikované pracovníky jen na nabídku finanční odměny.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th ed. London: KOGAN PAGE, 983 s. ISBN 0-7494-4631-5.

ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BENEŠOVÁ, Jana a spol., 2004. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 45 s. ISBN 978-80-905552-6-6.

KOUBEK, Josef, 2009. *Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3

KRBEČKOVÁ, Marie, Jindřiška PLESNÍKOVÁ, 2018. FKSP, *Sociální fondy. benefity a jiná plnění*. 6. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

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

MACHÁČEK, Ivan, 2010. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

PELC, Vladimír, 2011. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. vyd. Praha: Anag, 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků – Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

Seznam legislativy

Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku. In: Sbíрка zákonů. 17. 6. 1997. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů. 13. 05. 2004. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. In: Sbíрка zákonů. 20. 11. 1992. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: Sbíрка zákonů. 14. 07. 2000. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů. 13. 05. 2004. ISSN 1211-1244.

Seznam elektronických zdrojů

KLEINOVÁ, Andrea, 2017. Benefity pro zaměstnance: Z těchto nemusíte odvádět daň z příjmu. In: *E15* [online]. Praha: CZECH NEWS CENTER a.s., 7. 05. 2017 [cit. 06. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/benefity-pro-zamestnance-z-tychto-nemusite-odvadet-dan-z-prijmu-1332164>

Pitný režim na pracovišti. Jaké má ze zákona zaměstnavatel povinnosti při poskytování ochranných nápojů?, c2019. In: *BOZP.cz* [online]. Praha: CRDR, spol. s.r.o. [cit. 06. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pitny-rezim-ochranne-napoje/>

HANZLOVÁ, Kateřina, 2018. O vánoční večírky nemáme zájem. Zaměstnanci z výrobního segmentu chtějí nové benefity. In: *Grafton Recruitmen* [online]. Praha: Grafton Recruitment, 2018 [cit. 06. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/blog/2018/01/o-vanocni-vecirky-nemame-zajem-zamestnanci-z-vyrobniho-segmentu-chteji-nove-benefity>

HOVORKOVÁ, Kateřina, 2017. Tradiční benefity netáhnou, lidé chtějí příspěvek na bydlení nebo relax. In: *iDNES.cz* [online]. Praha: MAFRA, a. s, 12. 10. 2017 [06. 04. 2019]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zamestnani-odmena-benefity-sport-vzdelavani.A171011_123524_podnikani_kho

PROKEŠOVÁ, Světlá, 2012. Šárka Drbová, Deloitte: Hitem v oblasti zaměstnaneckých benefitů je zakládání firemních školek. In: *CFO World* [online]. Praha: IDG Czech Republic, a. s., 13. 03. 2012 [06. 04. 2019]. Dostupné z: <https://cfoworld.cz/trendy/sarka-drbova-deloitte-hitem-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu-je-zakladani-firemnich-skolek-1561>

KUBEŠOVÁ, Andrea, 2018. Trh práce 2018 – Jaké firmy dosáhnou úspěchu?. In: *VimVic.cz* [online]. Praha: VimVic.cz, 08. 04. 2018 [cit. 06. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/trh-prace-2018-jake-firmy-dosahnou-uspechu>

KUBELKOVÁ, Karina, 2018. Výzvy na trhu práce: mnoho firem se uchyluje k predátorským praktikám. In: *BusinessInfo.cz* [online]. Praha: CzechTrade, 10. 05. 2018 [cit. 06. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyzvy-na-trhu-prace-mnoho-firem-se-uchyluje-k-predatorskym-praktikam-108933.html>

BARTONÍČKOVÁ, Monika, 2003. Nefinanční výhody pro zaměstnance neboli benefity jsou pracovníky stále žádanější. In: *Euro.cz* [online]. Praha: Mladá fronta, a.s., 04. 08. 2003 [cit. 06. 04. 2009]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/nefinancni-vyhody-pro-zamestnance-neboli-benefity-jsou-pracovniky-stale-zadanejsi-867154>

URBA, Jan, 2005. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. In: *mzdovapraxe.cz*. [online]. Praha: Wolterskluwer ČR, a.s., 6. 10. 2005.[cit. 2018-12-17]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

Firemní publikace

Výroční zpráva 2017. Praha: Louwman Motor Praha s.r.o., 2018, 31 s. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=508713>

Výroční zpráva 2017. Praha: KODE Autodoprava s.r.o., 2018, 40 s. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=401209>

7 SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

7.1 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Nejposkytovanější a nejžádanější benefity	19
--	----

7.2 Seznam grafů

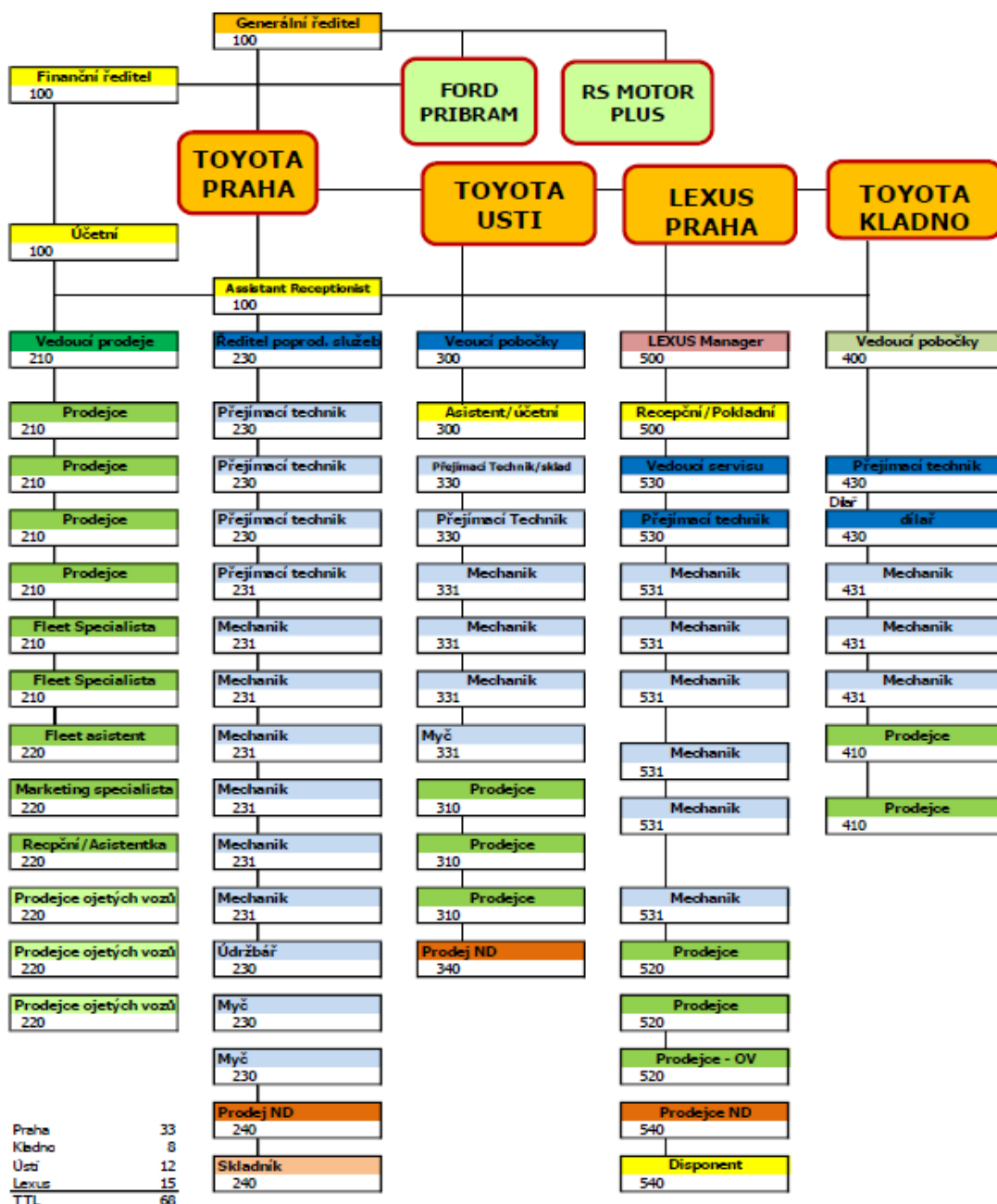
Graf č. 1 Struktura zaměstnanců podle pohlaví (%)	31
Graf č. 2 Struktura zaměstnanců podle věku (%)	31
Graf č. 3 Struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání (%)	32
Graf č. 4 Struktura zaměstnanců podle pracovní pozice (%)	32
Graf č. 5 Struktura zaměstnanců podle odpracovaných let ve společnosti (%)	33
Graf č. 6 Rozhodnutí zaměstnanců pracovat pro zaměstnavatele v závislosti na nabídce zaměstnaneckých benefitů (%)	33
Graf č. 7 Povědomí zaměstnanců o poskytovaných benefitech (počet zaměstnanců)	34
Graf č. 9 Využívání benefitů zaměstnanci (počet zaměstnanců).	35
Graf č. 10 Vnímání určitých benefitů zaměstnanci jako nadbytečné (%).	35
Graf č. 11 Vyjádření zaměstnanců k nedostatkům v nabídce benefitů (%)	36
Graf č. 12 Motivace zaměstnanců k lepšímu pracovnímu výkonu (%)	36
Graf č. 13 Způsob nastavení benefitů ve společnosti z pohledu zaměstnanců (počet zaměstnanců)	36
Graf č. 14 Struktura zaměstnanců dle upřednostňovaného systému benefitů	37
Graf č. 15 Struktura zaměstnanců podle pohlaví (%)	41
Graf č. 16 Struktura zaměstnanců podle věku (%)	41
Graf č. 17 Struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání (%)	42
Graf č. 18 Struktura zaměstnanců podle pracovní pozice (%)	42
Graf č. 19 Struktura zaměstnanců podle odpracovaných let ve společnosti (%)	43
Graf č. 20 Rozhodnutí zaměstnanců pracovat pro zaměstnavatele v závislosti na nabídce zaměstnaneckých benefitů (%)	43
Graf č. 21 Povědomí zaměstnanců o poskytovaných benefitech (počet zaměstnanců)	44
Graf č. 22 Využívání benefitů zaměstnanci (počet zaměstnanců).	45
Graf č. 23 Vnímání určitých benefitů zaměstnanci jako nadbytečné (%).	45
Graf č. 24 Vyjádření zaměstnanců k nedostatkům v nabídce benefitů (%)	46
Graf č. 25 Motivace zaměstnanců k lepšímu pracovnímu výkonu (%)	46
Graf č. 26 Způsob nastavení benefitů ve společnosti z pohledu zaměstnanců (počet zaměstnanců)	46
Graf č. 27 Struktura zaměstnanců dle upřednostňovaného systému benefitů	47
Graf č. 28 Nejposkytovanější benefity a jejich využití	49

8 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Organizační struktura spol. Louwman Motor Praha, s.r.o. k 31. 12. 2017	59
Příloha č. 2 – Organizační struktura společnosti KODE Autodoprava, s.r.o.	60
Příloha č. 3 – Dotazníkové šetření	61

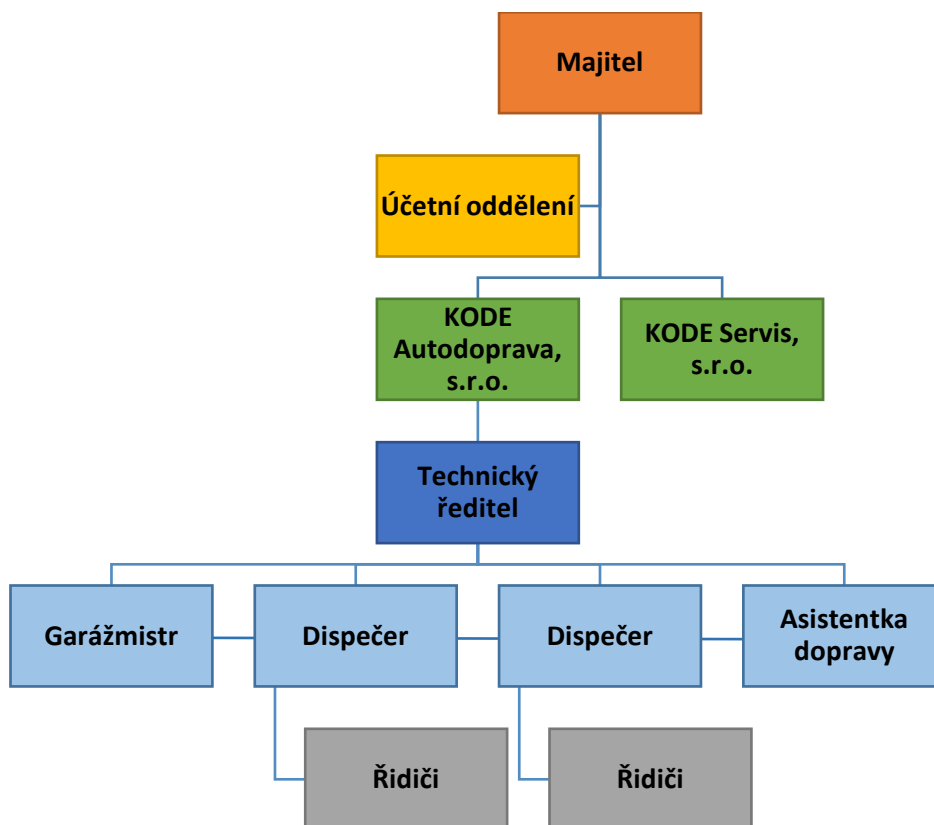
9 PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Organizační struktura spol. Louwman Motor Praha, s.r.o. k 31. 12. 2017



Zdroj: Výroční zpráva 2017

Příloha č. 2 – Organizační struktura společnosti KODE Autodoprava, s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování

Příloha č. 3 – Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření – Zaměstnanecké benefity

Dobrý den,

Jsem studentkou Soukromé vysoké školy ekonomické. V tomto roce budu zpracovávat bakalářskou práci na téma „Zaměstnanecké benefity a jejich uplatňování ve firmě“. Chtěla bych Vás požádat o spolupráci a vyplnění následního dotazníku, který použiji jako podklad k vypracování mé bakalářské práce. Dotazník je anonymní. Výsledky budou také poskytnuty vedení Vaší společnosti. Předem Vám děkuji za jeho vyplnění.
Natálie Tothová

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Zaměstnavatel:

1) Pohlaví?

- muž
- žena

2) Věk?

- do 20 let
- od 20 do 30 let
- od 30 do 40 let
- od 40 do 50 let
- od 50 do 60 let
- nad 60

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

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

4) Jaké je vaše pracovní pozice:

- manažerská
- administrativní
- prodej
- technická
- dělnická / výrobní
- jiná – uveďte jaká:

5) Jak dlouho jste zaměstnán/a u stávajícího zaměstnavatele?

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

6) Byly pro vás zaměstnanecké benefity jedním z faktorů, kvůli kterým jste se rozhodl/a ucházet o práci v této společnosti?

- ano
- ne
- neumím posoudit
- předem jsem o benefitech nevěděl/a

7) Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje? (označte všechny, o kterých víte)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> stravenky | <input type="checkbox"/> služební telefon |
| <input type="checkbox"/> penzijní připojištění | <input type="checkbox"/> služební notebook |
| <input type="checkbox"/> životní pojištění | <input type="checkbox"/> služební tablet |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na stravování | <input type="checkbox"/> příspěvek na kulturní akce |
| <input type="checkbox"/> poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti | <input type="checkbox"/> ubytování |
| <input type="checkbox"/> jazykové kurzy, vzdělání | <input type="checkbox"/> dovolená navíc |
| <input type="checkbox"/> služební automobil | <input type="checkbox"/> doplatek nemocenské |
| <input type="checkbox"/> sleva na výrobky zaměstnavatele | |
| <input type="checkbox"/> jiné – uveďte jaké: | |

8) Jste s nabídkou zaměstnaneckých benefitů spokojen/a:

- určitě ano
 spíše ano
 spíše ne
 určitě ne
 neumím posoudit

9) Jaké benefity osobně využíváte?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> stravenky | <input type="checkbox"/> služební tablet |
| <input type="checkbox"/> penzijní připojištění | <input type="checkbox"/> příspěvek na kulturní akce |
| <input type="checkbox"/> životní pojištění | <input type="checkbox"/> ubytování |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na stravování | <input type="checkbox"/> dovolená navíc |
| <input type="checkbox"/> poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti | <input type="checkbox"/> doplatek nemocenské |
| <input type="checkbox"/> jazykové kurzy, vzdělání | <input type="checkbox"/> služební telefon |
| <input type="checkbox"/> služební notebook | <input type="checkbox"/> služební automobil |
| <input type="checkbox"/> sleva na výrobky zaměstnavatele | |
| <input type="checkbox"/> jiné – uveďte jaké: | |

10) Je pro Vás některý z benefitů nadbytečný?

- ne
 ano – uveďte jaký:

11) Chybí Vám některý benefit, který byste rád/a využíval/a?

- ne
 ano – uveďte jaký:

12) Co Vás více motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu?

- finanční odměna
 zaměstnanecké benefity
 jiné ohodnocení – uveďte jaké:

13) Jak jsou nastaveny zaměstnanecké benefity ve společnosti, kde pracujete?

- plošně
 podle zaměstnanecké pozice
 podle délky zaměstnání
 podle kvality práce

14) Jakému systému zaměstnaneckých benefitů byste dal/a přednost?

- fixnímu (zaměstnavatel Vám nabídne určité druhy benefitů)
 flexibilní (můžete si vybrat z určité nabídky benefitů)