

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

Bakalářské kombinované studium  
2009 – 2012

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Malika Jumakenova

Peče o pracovníky, sociální program a zaměstnanecké výhody ve  
společnosti Monster Worldwide CZ

**Praha 2012**

**Vedoucí bakalářské práce:**  
Mgr. Hana Bartošová

**JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE**

Bachelor Combined (Part-Time) Studies  
2009 - 2012

**BACHELOR THESIS**

Malika Jumakenova

Employee care, social program and benefits in Monster Worldwide  
CZ Company

**Prague 2012**

**The bachelor thesis work supervisor:**  
Mgr. Hana Bartošová

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 30. 03. 2012

*Malika Jumakenova*

vlastnoruční podpis

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce Mgr. Haně Bartošové za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce.

## Anotace

Tato bakalářská práce je zaměřena na problematiku zaměstnaneckých výhod a benefitů, zejména na sociální péči o pracovníky a návrh na zlepšení nabídky benefitů. Práce směřuje ke zjištění úrovně spokojenosti zaměstnanců s programem zaměstnaneckých výhod ve společnosti Monster Worldwide CZ. Pro zjištění potřebných informací bylo ve společnosti provedeno dotazníkové šetření .

## Klíčové pojmy

Zaměstnanecký benefit, obecná charakteristika a základní pojmy, daň z příjmů, zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecké výhody, sociální program, péče o pracovníky, výkonnost a spokojenost pracovníků.

## Annotation

This thesis is focused on employee benefits, particularly on employee social care and a proposal of improving and innovation of benefits delivery.

The work aims to determine the level of employees satisfaction especially at Monster Worldwide CZ Company. The survey has been completed to collaborate above statement.

## Key words

Employee benefits, general characteristics and basic concepts of income tax, employee, employer, employee benefits, social program, care of staff performance and satisfaction.

# OBSAH

<b>OBSAH</b> .....	<b>7</b>
<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>1. PÉČE O PRACOVNIKY SOCIÁLNÍ PROGRAM A ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY</b> .....	<b>10</b>
1.1 PÉČE O PRACOVNIKY.....	10
1.1.1 ORGANIZACE PRACOVNÍ DOBY A PRACOVNÍHO REŽIMU.....	10
1.2 SOCIÁLNÍ PROGRAM.....	10
1.3 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY.....	15
1.3.1 TŘÍDĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD.....	17
1.3.2 VĚCNÉ TŘÍDĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD.....	18
1.3.3 TŘÍDĚNÍ BENEFITŮ Z HLEDISKA ZPŮSOBU POSKYTOVÁNÍ.....	19
1.3.4 CÍLE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	21
1.3.5 PROBLÉMY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	22
1.3.6 PŘEDPOKLADY ZVÝŠENÍ EFEKTIVITY ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD.....	22
1.4 DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	23
1.4.1 DĚLENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z HLEDISKA DAŇOVÝCH DOPADŮ.....	23
1.4.2 DAŇOVÝ REŽIM BENEFITŮ U ZAMĚSTNAVATELŮ V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE.....	24
1.5 BENEFITY V ČESKÝCH FIRMÁCH.....	24
1.5.1 PAYWELL 2011-ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY A TRENDY ODMĚŇOVANÍ V ČR.....	26
<b>2. VYBRANÉ DRUHY BENEFITŮ</b> .....	<b>28</b>
2.1 POUKÁZKY SODEXO PASS.....	28
2.2 PŘÍSPĚVKY NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	31
<b>3. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY V PRAXI</b> .....	<b>34</b>
3.1 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI MONSTER WORLDWIDE CZ.....	34
3.1.1 ZÁKLADNÍ ÚDAJE A OBLAST PODNIKÁNÍ.....	34
3.1.2 STRUČNÁ HISTORIE FIRMY.....	36
3.1.3 CHARAKTERISTIKA BENEFITŮ POSKYTOVANÝCH VE SPOLEČNOSTI.....	40
3.2 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	45
3.3 NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	54
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>56</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>58</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ TABULEK A GRAFŮ</b> .....	<b>60</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>61</b>

# ÚVOD

Lidské zdroje jsou nepostradatelným faktorem, který ovlivňuje výkon podniku. Společnosti si čím dál více uvědomují, že jejich úspěšnost a konkurenceschopnost jsou závislé převážně na lidech, kteří společnost utvářejí.

V zájmu každého podniku mělo by být zajištění spokojenosti pracovníků, jelikož spokojený zaměstnanec je ochoten se firmě odvděčit svou pracovitostí, spolehlivostí, a přispět tak k rozvoji a prosperitě firmy. I přes tato zjištění je problematika péče o pracovníky a zaměstnaneckých výhod stále podceňovaná zejména u malé společnosti

K docílení této spokojenosti mohou podniky využívat kromě jiného rozmanité škály zaměstnaneckých benefitů.

V dnešní době jsou zaměstnanecké výhody téměř samozřejmostí. Příkladem jsou stravenky, které byly v minulosti považovány za nadstandardní výhodu, zatímco dnes jsou poskytovány ve většině podniků jako základní a automaticky se očekávaný benefit. Pro manažerské pozice je pak téměř samozřejmostí služební vůz, notebook či mobil, které mohou případně využívat i pro soukromé účely.

Zaměstnanecké benefity se v České republice staly aktuálním tématem až v několika posledních letech. Důvodem je na jedné straně rostoucí prosperita a stabilita podniků, na straně druhé potřeba přilákat a udržet kvalitní zaměstnance a přispívat k dobré pracovní atmosféře a pracovním podmínkám.

Cílem mé bakalářské práce je prostudovat vybrané zaměstnanecké benefity a na jejich základě analyzovat péči o pracovníky, sociální program a zaměstnanecké výhody a tyto poznatky pak využít při rozboru systému zaměstnaneckých výhod ve společnostech Monster Worldwide CZ a následně je pak doplnit návrhy na zlepšení tohoto systému k docílení maximální spokojenosti zaměstnavatele a zaměstnanců.

Výše stanoveného cíle chci dosáhnout splněním těchto cílů:

- definovat pojmy péče o pracovníky, sociální program a zaměstnanecké výhody
- zhodnotit danou problematiku na konkrétním případě společností
- provést metodu dotazování zaměstnanců a zjištění jejich spokojenosti
- zformulovat závěrečné doporučení společnosti Monster Worldwide CZ



Zaměstnanecké výhody a benefity popisují hlavně z pohledu společnosti. Výsledky mé bakalářské práce mohou být přínosné hlavně pro vedení a oddělení lidských zdrojů společnosti Monster Worldwide Cz.

# 1 Péče o pracovníky, sociální program a zaměstnanecké výhody

## 1.1 Péče o pracovníky

Nejdůležitějším zdrojem organizace vedle finančních, materiálových a informačních zdrojů, jsou pracovníci. Lidské zdroje patří mezi nejnákladnější položky ve finanční sféře společnosti. Úspěšnost nebo neúspěšnost firmy na trhu určuje fakt, jak lidé, hospodaří s finančními, materiálovými a informačními zdroji firmy. S uvědoměním si tohoto důsledku vidíme stále se zvyšující zájem zaměstnavatelů o pracovníky a o péči o ně.

Neexistuje univerzální definice péče o pracovníky. V různých zemích je tento pojem chápán odlišně, a to především díky místním zvyklostem a různé míře uzákonění. Péče o pracovníky je jedním z významných nástrojů vytváření zaměstnavatelské pověsti, je to nástroj pro získávání, stabilizace a motivování pracovníků organizace.

Nejširší pojetí péče o pracovníky zahrnuje organizaci pracovní doby a pracovního režimu, pracovní prostředí, bezpečnost práce a ochranu života a zdraví, personální rozvoj pracovníků, služby poskytované pracovníkům, případně jejich rodinám a péči o životní prostředí<sup>1</sup>

### 1.1.1 Organizace pracovní doby a pracovního režimu.

Pracovní doba, která determinuje časovou využitelnost pracovníka také do jisté míry zasahuje do jeho volného času, životního způsobu a životní úrovně, zároveň uspokojuje jeho mimopracovní potřeby, jako například zdraví a reprodukci pracovních schopností.<sup>2</sup> Zákon stanovuje maximální hodnoty délky pracovní doby a to zpravidla během týdne a dne s ohledem na některé skupiny pracovníků (mladistvé) nebo v závislosti na pracovním režimů.

Pružný neboli flexibilní režim vychází vstříc jak pracovníkům, tak i zaměstnavateli. Pracovník, do jisté míry, může být panem svého času. Na druhé straně zaměstnavateli vyhovuje např. snižování provozních nákladů, a to na pracovní místa, osvětlení, topení apod. Co se týče flexibility délky pracovní doby rozlišujeme:

- zkrácenou pracovní dobu (častěny pracovní úvazek)-a to buď pravidelnou a nepravidelnou
- smlouvu na roční počet odpracovaných hodin.

---

<sup>1</sup> Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 2004. 2001, s. 321 - 336.

<sup>2</sup> Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 2004. 2001, s. 322

Z hlediska flexibility tykající se umístění pracovní doby jde o tzv. pružnou (klouzavou) pracovní dobu. Zvláštními případy mohou být sdílení pracovního místa (job sharing) či distanční práce (práce z domova)<sup>3</sup>

### **Pracovní prostředí.**

Jde o fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické a další faktory, které ovlivňují pracovníka v průběhu pracovního procesu. Pracovní prostředí působí především na pracovní pohodu, výkon a zdravotní stav pracovníka. Důležité jsou i mezilidské vztahy, zejména ty pracovní.

### **Bezpečnost práce a ochrana života a zdraví.**

Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost provádět opatření, jejichž cílem je odstranit příčiny ohrožení života a zdraví pracovníků a vytvořit bezpečné pracovní podmínky<sup>4</sup>

### **Personální rozvoj**

V zajmu samotného zaměstnavatele je mít vzdělané pracovníky, kteří jsou připravení na změny. Vzdělávání pozitivně ovlivňuje zaměstnance a ovlivňuje jejich motivaci a spokojenost. Rozvoj kariery pracovníků ovšem taky patří do personálního rozvoje<sup>5</sup>.

### **Služby poskytované pracovníkům a jejich rodinám.**

Je jich celá řada a jejich počet se neustále rozšiřuje. Mezi nejznámější z nich patří:

- stravování zaměstnanců
- zařízení, které slouží k osobní hygieně, oddechu a ukládání osobních věcí pracovníka
- zdravotní služby
- poskytování pracovních oděvu a ochranných pracovních pomůcek
- doprava do zaměstnání
- poradenské služby zaměřené na rozvoj kariery, práva, vzdělávání, financí apod.
- sociální služby (zlepšení životních podmínek, programy pro ženy na mateřské dovolené a ženy s dětmi, další poradenské služby pracovníkovi)

---

<sup>3</sup> Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 2004. 2001, s.327

<sup>4</sup> Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 2004. 2001, s.331

<sup>5</sup> Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 2004. 2001, s.333

## **Péče o životní prostředí**

Péče o přírodní prostředí v organizacích většinou ukládají zákony. Organizace nejenže soustřeďuje pozornost na pracovní prostředí na pracovišti, ale i na obytné a přírodní prostředí v zázemí organizace. Stávající, ale i potenciální pracovníci při srovnávání společnosti nejčastěji hodnotí právě péči o pracovníky a odměňování. Firmy by měli věnovat náležitou pozornost těmto oblastem.

Rozeznáváme následující kategorie péče o pracovníky<sup>6</sup>

1. Individuální nebo osobní služby

2. Skupinové služby orientované na sportovní a společenské aktivity, kluby pro penzionovaný personál a pomoc dobročinným organizacím.

Individuální služby bývají poskytovány jednotlivcům a měli by napomáhat při řešení jejich vlastních problémů.

Mezi individuální služby patří pomoc v případě:

- nemoci
- úmrtí blízké osoby
- rodinných problémů
- problému v zaměstnání
- penzionování zaměstnance

### **Nemoc.**

Jde o pomoc nepřítomným pracovníkům z důvodu nemoci. Urychlení návratů pracovníka do práce je hlavním důvodem. Příkladem může být návštěva u pracovníka. Cíl návštěvy by měl ukázat zaměstnanci, že firma a kolegové májí o něho starost a pomoci mu překonat pocit osamění a následně mu poskytnout praktickou radu nebo pomoc.

---

<sup>6</sup> Armstrong, M.: Personální management. Praha: Grada Publishing, 1999., s.821-827

### **Úmrtí blízké osoby.**

Jedna se o období, kdy lidé potřebují pomoc a podporu. Organizace může pracovníkovi umožnit čerpat dny volna, ale může se i podílet na uspořádání pohřbu a záležitosti pozůstalosti.

### **Rodinné problémy.**

Pokud má organizace opravdový zájem o své pracovníky, pak by neměla ignorovat i soukromé záležitosti pracovníků prostřednictvím konzultací.

### **Problémy v zaměstnání.**

V tomto případě se jedná o problémy s interpersonálními vztahy. Řešením do jisté míry je konzultace s pověřenou osobou, která by měla poradit zaměstnanci hledajícímu pomoc.

### **Penzionování zaměstnanců.**

Organizace často poskytují služby přípravy odchodu pracovníku do důchodu s nastávající změnou v jejich životě.

Skupinové služby tvoří stravovací zařízení nebo poskytování stravenek na obědy, sportovní a společenská zařízení a zařízení s péčí o děti.

Péčí o pracovníky v organizaci reprezentují tři druhy zájmu:

1. Celospolečenské zájmy a cíle týkající se občanských práv, zdraví a sociálního rozvoje člověka.
2. Individuální zájmy a cíle člověka, uspokojování jeho potřeb.
3. Cíle zaměstnavatele týkající se zabezpečení potřebných pracovníků, rozvoje jejich pracovních schopností, motivace, výkonů a vytváření zdravých pracovních vztahů.

Armstrong<sup>7</sup> se zabývá péčí o pracovníky a na rozdíl od jiných autorů však zaměstnanecké výhody nepovazuje jako součást péče o pracovníky. Hlavním projevem je růst produktivity práce. Roste morálka pracovníků a jejich loajalita vůči firmě. Takové služby pomáhají zlepšovat dobrou pověst zaměstnavatele a následovně napomáhá udržení klíčových zaměstnanců a zbuduje zájem kvalitních potenciálních uchazečů o práci.

Hlavním proti je argument, že sociálních péčí poskytuje stát a tudíž není třeba duplikovat to, co již existuje a dále argument, že soukromé záležitosti zaměstnanců a jejich mimopracovní

---

<sup>7</sup> Armstrong, M.: Personální management. Praha: Grada Publishing, 1999., s. 819 - 820

zájmy se nemají tykat jejich zaměstnavatelů. Známým negativem je fakt, že jsou takové služby pracovníky považovány za samozřejmost a slábne jejich motivační faktor.

Poskytování péče o pracovníky se opírá o sociální odpovědnost organizací za ty, kteří pro ně pracují, jde o pochopení, že zaměstnanci jsou oprávněni dostat za jejich práci více než mzdu, zaměstnanecké výhody a zajištění zdraví a bezpečnosti při vykonání práce. Především mají právo být považováni za lidské bytosti.

Z hlediska Herzbergovy teorie dvoufaktorového modelu je péče o pracovníky zařazena mezi faktory hygieny, ovšem jako takový tento faktor redukuje pocit nespokojenosti pracovníků. Armstrong si tedy klade otázku nikoliv „Zda a proč péče o pracovníky?“, ale „Jaký druh péče o pracovníky?“

Dle mého názoru je třeba znát své pracovníky a vědět co je motivuje a co přispívá k jejich spokojenosti. Pokud se jedná o velkou společnost pak hraje úlohu prostředníka přímý nadřízený resp. manažer. Průběžná kontrola potřeby pracovníků je doporučovaná a pozitivně vnímána jak zaměstnavateli, tak i pracovníky. Ze získaných informací může personální útvar dělat závěry a následně zpracovat vhodný „balík“ péče o pracovníky.

## ***1. 2 Sociální program***

Dle literatury<sup>8</sup> jsou otázky sociálního rozvoje pracovníků vtěleny do samostatného dokumentu a ten pak definuje sociální program konkrétní společnosti. Hlavní podstatou je závazek organizace vyčlenit ze svých rozpočtů dostatečné finanční prostředky na krytí sociálních výdajů.

Použití finančních prostředků ke krytí sociálních výdajů může být různorodé. Jedno z možných členění tvoří sociální program organizaci, je<sup>9</sup>:

- zařizování osobních účtů
- příspěvek zaměstnavatele na stravování
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění
- příspěvek zaměstnavatele na ubytování
- sociální výpomoc

---

<sup>8</sup> Němec, O.: Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. VŠE v Praze, 2002. nemec, 2002, s.119

<sup>9</sup> Dvořáková, Z. a kolektiv: Personální řízení 1. VŠE v Praze, 2001. s. 151 - 152

- příspěvek zaměstnavatele na dětskou rekreaci

Do oblasti sociálního rozvoje patří další oblasti sociální péče jako např.:

- zdravotní péče
- sociální, personální a právní služby
- rekreace
- půjčky
- doprava do a ze zaměstnání

### ***1.3 Zaměstnanecké výhody***

„Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují též položky, které nejsou přímo odměnou, jako například každoroční dovolená na zotavenou.“<sup>10</sup>

Podle Koubka<sup>11</sup> zaměstnanecké benefity jsou formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům za to, že jsou jejími zaměstnanci.

Na rozdíl od mezd a dalších forem odměňování nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci, k postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci a k zásluhám.

Dvořáková<sup>12</sup> zaměstnanecké výhody definuje jako širokou paletu rozmanitých požitků, služeb, zboží a sociální péčí, za které by zaměstnanec musel jinak platit. Zaměstnavatel je poskytuje ke mzdě za vykonanou práci. Mohou mít peněžitou formu nebo podobu výhod peněžité hodnoty. Tvoří část příjmu ze závislé činnosti a znamenají dodatečná zvýhodnění zaměstnance. Jedná se např. o závodní stravování, dopravu do a ze zaměstnání, služební vůz, nadstandardní zdravotní péči, penzijní připojištění, příspěvky na rekreaci, zvýhodněný nákup produktů zaměstnavatele aj.

Poskytování zaměstnaneckých výhod je dnes obvykle ve většině středních a velkých soukromých podniku. Zaměstnanci menších podniku se bez benefitů bohužel často musejí

---

<sup>10</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*, str. 595.

<sup>11</sup>KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*, str. 319.

<sup>12</sup>DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*, str. 338.

obejit, protože jejich zaměstnavatel se ne vždy dobře orientuje v dané problematice a obava se například navýšení administrativy.

Ve státním sektoru je struktura zaměstnaneckých výhod odlišná a způsob jejich poskytování dány jiným charakterem organizací a podniku i platnými právními předpisy.

Podle Armstronga chtějí firmy poskytováním zaměstnaneckých výhod dosáhnout níže uvedených cílů:

- poskytnout atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak i udržet vysoce kvalitní zaměstnance,
- uspokojovat osobní potřeby zaměstnanců,
- posilovat oddanost a vědomí závazků zaměstnanců vůči organizaci,
- poskytovat některým zaměstnancům daňové zvýhodnění způsob odměny.

Jde především o vytváření příznivého postoje pracovníků k organizaci. Tyto postoje pak mohou dlouhodobě zlepšit výkon organizace.

Zaměstnanecké benefity vykazují několik charakteristik:

- nejsou závislé na zásluhách, ale často se jejich rozsah a struktura zlepšuje se statusem zaměstnance a délkou trvání pracovního poměru,
- zpravidla nestimulují ke krátkodobému výkonu,
- nemusí být vnímány jako výhody všemi zaměstnanci (penzijní připojištění u mladých pracovníků),
- někdy jsou zavedeny proto, že kopírují konkurenci, demonstrují morální závazky a nejsou podloženy racionální analýzou,
- jsou velmi rozmanité a u velkých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým firmám, které nabízejí jen omezený počet,
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovních podmínek než jako nadstandardní péči,
- nelze předložit jasný důkaz o tom, že benefity přitahují uchazeče o zaměstnání, je však pravděpodobné, že odrazuje zaměstnance, aby ukončili pracovní poměr,



- benefity mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu<sup>13</sup>.

### **1.3.1 Třídění zaměstnaneckých výhod<sup>14</sup>**

Zaměstnanecké benefity tvoří věcně různorodý okruh statků a služeb poskytovaných z různého důvodu, různým cílovým skupinám pracovníků, různými způsoby i s různými daňovými dopady a proto je lze třídit z několika hledisek.

#### **Třídění z hlediska důvodu poskytování**

Z hlediska důvodu poskytování zaměstnanecké výhody se dělí do tří hlavních skupin:

- povinné zaměstnanecké výhody pro zaměstnavatele, vyžadované zákonem či jinými obecně platnými předpisy,
- smluvní zaměstnanecké výhody, vyplývající z kolektivní smlouvy organizace,
- dobrovolné zaměstnanecké výhody, které vyjadřují cíle personální politiky firmy, její snahy o spokojenost zaměstnanců a získání dobré pověsti či posílení pozice organizace na trhu práce.

#### **Třídění z hlediska cílových skupin zaměstnanců**

Z hlediska cílové skupiny, na kterou se zaměstnanecké výhody zaměřují, je můžeme rozdělit na:

- individuální, benefity orientované na konkrétní osoby a jejich osobní záležitosti
- skupinové, poskytované větším skupinám nebo všem zaměstnancům;

Důležitým elementem individuálních forem péče o zaměstnance je její důvěrnost. Při navrhování, zdokonalování a správě skupinových benefitů poskytovaných zaměstnancům podniku hraje většinou rozhodující roli odbor řízení lidských zdrojů. Ten by měl posoudit náklady spojené s poskytováním jednotlivých druhů benefitů, jejich reálnou potřebu a poptávku po nich, dostupnost obdobných služeb v místě podniku apod..

<sup>13</sup> KLEIBL, J. aj. *Řízení lidských zdrojů*, str. 168.

<sup>14</sup> Kapitola zpracována zejména dle literatury URBAN, J. *Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita*.

*Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

K tzv. segmentaci zaměstnaneckých výhod dochází, pokud je nárok na jednotlivé benefity vázán na určité kategorie zaměstnanců, tj. je-li spojován například s délkou zaměstnání, postavením ve společnosti a dalšími skutečnostmi. Spousta firem nabízí více výhod zejména manažerům či klíčovým zaměstnancům. Příkladem může být užívání služebního automobilu pro soukromé účely, poskytnutí notebooku, mobilního telefonu, hrazení dopravy do zaměstnání, bezplatné ubytování atd.

### ***1.3.2 Věcné třídění zaměstnaneckých výhod***

Věcné třídění benefitů se rozděluje do tří kategorií:

1. Zaměstnanecké benefity poskytované často na pracovišti. K jejich hlavním formám patří:

- příspěvek na stravování (ve formě stravenek nebo závodního stravování),
- občerstvení na pracovišti (voda, káva, čaj či další nápoje, prodejní automaty),
- nadstandardní pracovní volno (delší placená dovolená, krátké pátky, studijní volno), vzdělávání a rozvoj zaměstnanců nad rámec potřeb organizace
- placené zaměstnavatelem manažerské kurzy, jazykové kurzy, kurzy práce na PC apod., odborné knihy a časopisy, konference a další vzdělávací aktivity,
- zajištění dopravy do a ze zaměstnání či příspěvek na hromadnou, místní nebo,
- meziměstskou dopravu.

2. Hmotné vybavení a pracovní pomůcky zaměstnance, které slouží i pro osobní potřebu. Mezi tyto benefity patří zejména:

- notebook a další pracovní pomůcky,
- bezplatné služby telefonních operátorů (mobilní telefon),
- osobní automobil k soukromému použití, popř. i s benzinovou kartou,
- ošatné,
- bezplatné nebo zvýhodněné ubytování.

3. Zaměstnanecké výhody osobní a sociální povahy. Mezi tyto benefity lze zahrnout především:

- zdravotní péče o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,

- jesle či školky pro děti, pořádání dětských táborů,
- příspěvek na dovolenou, na sportovní, rekreační a kulturní aktivity,
- finanční výpomoc,
- pojištění a připojištění,
- zvýhodněné hypoteční úvěry nebo příspěvky,
- zvýhodněné spotřebitelské úvěry,
- finanční, právní, daňové a osobní poradenství,
- platové dorovnání v případě nemoci (tzv. sick days),
- dárky a dárkové šeky (kosmetika, restaurace, nákup různého zboží) při
- prodej podnikových produktů za zvýhodněné ceny apod.

### ***1.3.3 Třídění benefitů z hlediska způsobu poskytování***

Z hlediska způsobů poskytování zaměstnaneckých výhod můžeme benefity rozdělit na:

- plošně poskytované (fixní) benefity, kdy zaměstnavatel poskytuje stejné zaměstnanecké výhody všem pracovníkům bez ohledu na to, zda o ně mají nebo nemají zájem,
- pružný systém (kafetérie), jde o individualizaci výhod podle aktuálních potřeb zaměstnance, který dostává možnost si poskytované požitky vybírat z nabídky a svou volbu periodicky opakovat,
- kombinace plošného a flexibilního systému, která může ušetřit administrativu spojenou s kafetérií u výhod, o které je mezi zaměstnanci všeobecný zájem.

#### **Kafetérie systém**

Kafetérie systém spočívá v tom, že si pracovník v rámci stanoveného rozpočtu vybírá z firemního balíčku benefity podle vlastních preferencí a tak může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat jejich čerpání. Rozdílem oproti plošně poskytovaným zaměstnaneckým výhodám je možnost volby a předem stanovený limit<sup>15</sup>. Bodový limit však může být pro jednotlivé skupiny zaměstnanců diferencovaný (např. v závislosti na délce zaměstnání, postavení v organizaci atd.). Vyjádření limitu v bodech je výhodné, jelikož

---

<sup>15</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 14.

umožňuje rovnocenné ocenění výhod, které mají pro zaměstnavatele nejen různé nákladové, ale i daňové dopady.

Nabídku výhod a služeb poskytovaných v rámci systému kafetérie může tvořit např.<sup>16</sup>:

- výplata přiznané částky v hotovosti (ročně nebo kumulativně za několik let),
- pojištění (životní, penzijní připojištění aj.),
- kumulovaný volný čas (dřívější odchod do důchodu, delší dovolená, delší
- pracovní volno na vzdělávání, kratší pracovní týden nebo rok),
- příspěvek na odpočinek a aktivity ve volném čase (rekreaci, rehabilitaci,
- sportovní a kulturní aktivity apod.),
- věcné požitky (např. služební byt, služební vůz, produkty zaměstnavatele apod.),
- zvýhodněné půjčky od zaměstnavatele,
- poradenství (právní, daňové, psychologické aj.),
- účast na zisku,
- podíl na akcích.

Tento systém má své výhody, které se uplatňují především u větších organizací. Patří k nim především to, že umožňuje:

- uspokojit potřeby pracovníků s různými preferencemi a napomoci dosáhnout

některých specifických cílů organizace

-pružněji reagovat na změny v poptávce zaměstnanců po benefitech,

-rozšířit portfolio nabídky benefitů,

-ušetřit na nákladech na zaměstnanecké výhody, o které není velký zájem,

-zvýšit povědomí o nákladech na benefity mezi zaměstnanci,

-opřít správu a poskytování výhod o informační technologie, a tak usnadnit čerpání výhod.

Mezi nevýhody systému patří naopak to, že zpravidla vyžaduje vysokou investici spojenou s přípravou benefitů (jejich volbu a vymezení, nasmlouvání dodavatelů, řízení jejich nákladů

---

<sup>16</sup> 7 DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*, str. 340.

apod.) a to, že ve srovnání s plošným systémem výhod je většinou administrativně náročnější. Další nevýhoda systému pro zaměstnance spočívá v tom, že pracovníci nemusejí vždy rozpoznat své aktuální a zejména perspektivní potřeby, vyberou si nevhodně a protože nelze měnit výběr průběžně, ale spíše v delších intervalech, ponесou po nějakou dobu důsledky svého nevhodného výběru<sup>17</sup>.

Aby tento systém efektivně fungoval, je třeba pravidelně provádět průzkum motivační struktury a potru zaměstnanců, sledovat vývoj mezd a benefitů u konkurence, aktualizovat nabídku zaměstnaneckých výhod a radně informovat o poskytovaných benefitech všechny zaměstnance.

### **1.3.4 Cíle zaměstnaneckých benefitů**

Cíle zaměstnaneckých benefitů definuje např. Armstrong, a to:

- poskytnout atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak i udržet kvalitní zaměstnance,
- uspokojovat osobní potřeby pracovníků,
- posilovat oddanost a vědomí závazku pracovníků vůči organizaci,
- poskytovat některým pracovníkům daňově zvýhodněný způsob odměny.

Důvodem, proč zaměstnavatelé k odměňování svých pracovníků používají zaměstnanecké výhody, je především to, že mohou:

- zlepšovat konkurenceschopnost podniku na trhu práce a tak usnadňovat získávání a udržení zaměstnanců,
- omezovat nespokojenost a fluktuaci zaměstnanců,
- podporovat relaxaci, rozvoj a sociální zázemí zaměstnanců, a tím nepřímo i jejich výkonnost,
- zlepšovat zaměstnanecké vztahy, podporovat hrdost zaměstnavatele,
- přinášet zaměstnavateli i zaměstnancům daňové výhody,
- vytvářet podnikům možnost úspor nákladů spojených s pořizováním benefitů ve velkém a nabízet je zaměstnancům za nižší než tržní cenu,
- nepodléhat natolik ve srovnání s finančním odměňováním inflaci,

---

<sup>17</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*, str. 322.

-umožňovat firmám po určitou dobu disponovat se zdroji investovanými do výplaty benefitů<sup>18</sup>.

### **1.3.5 Problémy zaměstnaneckých benefitů<sup>19</sup>**

Zaměstnanecké benefity mají především zaměstnance motivovat a podporovat jejich spokojenost v práci, ale i přes svá pozitiva přinášejí i problémy:

- benefity často i přes své značné náklady nemají dostačující motivační význam, a tím i ani přímý vliv na výkon pracovníků,
- zaměstnanci je často chápou jako přirozenou součást pracovního vztahu a nikoli jako nadstandardní péči a neuvědomují si jejich hodnotu,
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit,
- často jsou poskytovány mechanicky, na základě srovnání s jinými podniky, kopírováním tržních trendů

### **1.3.6 Předpoklady zvýšení efektivity zaměstnaneckých benefitů**

K hlavním podmínkám zvýšení motivačního působení a efektivity zaměstnaneckých benefitů patří následující zásady:

-stanovení podnikových cílů v oblasti motivace pracovníků.

-zjišťování požadavků a potřeb zaměstnanců v oblasti zaměstnaneckých výhod a pravidelné ověřování toho, jak jsou zaměstnanci s poskytovanými výhodami spokojeni (např. Anonymní dotazníkové šetření mezi zaměstnanci)

-pravidelné zjišťování úrovně zaměstnaneckých benefitů u konkurence

-sledování nových trendů v poskytování zaměstnaneckých výhod.

-převedení administrace zaměstnaneckých výhod na specializovanou dodavatelskou společnost (outsourcing)

-může být efektivní zejména u menších organizací.

---

<sup>18</sup>URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č.

<sup>19</sup> 12 Kapitola zpracována dle literatury URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

Zaměstnanci často neznají kompletní nabídku zaměstnaneckých benefitů nebo jich nevyužívají v plném rozsahu, zaměstnavatelé naopak často mylně předpokládají, že zaměstnanec je informován v dostačující míře. Chybou v komunikaci bývá i těžko pochopitelný výklad benefitů. Efektivní je zasílat informace o novinkách zaměstnancům a připomínat jim nabídky zaměstnaneckých výhod.

#### ***1.4 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů***

Pro firmu i zaměstnance je důležité také finanční hledisko jednotlivých zaměstnaneckých výhod. Poskytování benefitů, které se u zaměstnance zdaní, není optimální a u zaměstnanců to vyvolává spíše negativní reakci. Zákon umožňuje ve vybraných oblastech poskytovat výhody, které přináší i daňové úlevy<sup>20</sup>.

##### **1.4.1 Dělení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňových dopadů<sup>21</sup>**

Jedním z hlavních aspektu při poskytování zaměstnaneckých výhod je jejich daňové hledisko. Náklady na poskytování zaměstnaneckých výhod mohou nebo nemusí být pro organizaci daňově uznatelným nákladem.

Benefit také může nebo nemusí být osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a spadat do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. V zásadě tak mohou ve vztahu k daňovým dopadům nastat tři základní situace:

1. Benefit je daňově uznatelným nákladem a zároveň je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Do této kategorie patří například příspěvek na stravování, penzijní připojištění, životní pojištění, vše s určitými limity.
2. Benefit je daňově neuznatelným nákladem a zároveň je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Tato kategorie zahrnuje například příspěvky na kulturní akce, sport, nápoje na pracovišti, zaměstnanecké půjčky a další.
3. Benefit je daňově neuznatelným nákladem a zároveň není osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a vstupuje do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Patří sem například benzínové karty, různé slevy na zboží apod.

---

<sup>20</sup> HOLOMEK, P. Zaměstnanecké benefity dnes. *Moderní řízení*. 2007, č. 12, str. 65.

<sup>21</sup> Kapitola zpracována dle literatury URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

Za nejvýhodnější lze považovat takové zaměstnanecké výhody, 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 uznatelným výdajem (nákladem).

#### **1.4.2 Daňový režim benefitů u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře**

Zaměstnavatel má několik možností, jak financovat zaměstnanecké benefity. Výdaje na úhradu zaměstnaneckých benefitů může zaměstnavatel hradit ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů).

Zákon o daních z příjmů také umocňuje poskytování některých výhod na vrub daňových výdajů (nákladů).

### ***1.5 Benefity v českých firmách***

Vzhledem ke stávajícímu nedostatku kvalifikovaných pracovníků podniky v České republice začínají zavádět opatření na udržení svých klíčových zaměstnanců.

Na rozdíl od zahraničních firem, kde již delší dobu fungují poměrně sofistikované systémy zaměstnaneckých benefitů zaměřených především na budoucnost (např. penzijní systémy, zdravotní péče, pojištění pro případ smrti atd.), český systém se ve většině případů zatím omezuje jen na nabídku krátkodobých benefitů s okamžitým efektem (např. příspěvky na stravování, delší dovolená, příspěvky na sport a rekreaci, poskytování služebního vozidla i pro soukromé účely apod.).

Lze předpokládat, že v ČR se bude situace časem měnit ve prospěch dlouhodobých benefitů obdobně, jako tomu je v tradičních zemích EU<sup>22</sup>.

Zaměstnanecké benefity můžeme rozdělit v ČR do dvou skupin.

První tvoří výhody, které má většina podniků (např. příspěvek na stravování, penzijní připojištění, příspěvky na rekreaci).

Druhou tvoří takové, které jsou buď specifické pro určitý typ společnosti (např. možnost odkoupení výrobků společnosti se slevou), nebo se na našem trhu pod vlivem globalizace začínají se teprve usazovat (např. opce či systém flexibilních zaměstnaneckých výhod)<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*, str. 18.

<sup>23</sup> KAZDOVÁ, A. Změna komunikace a benefitů: impulsy pro stabilizaci. *HRM: Human Resource Management*. 2008, č. 2, str. 34-35.



Čím větší společnost, tím širší škálu benefitů svým zaměstnancům nabízí.

Částečnou formu zvýhodnění pro zaměstnance používá 93 % velkých českých společností. Vyplývá to i z průzkumu mezi firmami Czech Top 100, který uskutečnila agentura Ogilvy Public Relations.

Mezi stovkou největších firem, působících v ČR, jsou po stravenkách nejrozšířenější penzijní připojištění spolu se školeními a vzdělávacími kurzy. Nejméně využívaná je naopak možnost nákupu firemních akcií<sup>24</sup>.

**Tabulka 1. Nejčastěji poskytované benefity stovkou největších firem v ČR**

<b>Benefit</b>	<b>Procento firem ze žebříčku Czech Top 100</b>
Příspěvek na stravování (stravenky, jídlo v práci)	97 %
Penzijní připojištění	86 %
Školení a kurzy	86 %
Sport, kultura, rekreace a volný čas	78 %
Služební vozidlo	75 %
Zvýhodněné půjčky	50 %
Pracovní volno	47 %
Životní pojištění	42 %
Nepeněžité dary	36 %
Manažerské programy; nákup firemních výrobků se slevou	33 %
Přechodné ubytování	25 %
Sleva při nákupu vyřazených aut, mobilů	22 %
Příspěvek na hromadnou dopravu	19 %
Možnost nákupu akcií firmy	14 %

*Zdroj: průzkum Ogilvy Public Relations<sup>25</sup>.*

<sup>24</sup> Motivace pro dobré zaměstnance. *Profit*. 2008, č. 9 str. 34.

<sup>25</sup> Poznámka: Podniky, které mají kolektivní smlouvy *Zdroj: ISPP*

### *1.5.1 PayWell 2011 – Zaměstnanecké výhody a trendy odměňování v ČR<sup>26</sup>*

Společnost PricewaterhouseCoopers každoročně zpracovává studii odměňování PayWell. Tato studie je v České republice zpracovávána již od roku 1992. V roce 2011 se studie účastnilo 152 firem. Pro potřeby studie byla definována skupina tzv. rychle rostoucích společností (tzv. TOP 20%). Dle studie PayWell 2011 se zaměstnanecké výhody člení na finanční výhody, pracovní pomůcky, volný čas a služby pro zaměstnance.

Nejpopulárnějším zaměstnaneckým benefitem v Česku dle studie Pay Well 2011 je 5 týdnů dovolené, tedy o týden více, než firmám nařizuje zákon. Na druhém místě se umístily stravenky. Následují občerstvení na pracovišti a penzijní připojištění. Novým trendem jsou benefity, které mají zaměstnancům usnadnit spojení práce a péče o děti, např. příspěvek na školné, chůvu či jesle.

Další významnou zaměstnaneckou výhodou je podpora stravování a vybavení pracovníka pracovními pomůckami. Roste také obliba kapitálového životního pojištění. Pracovníkům se také vychází vstříc tomu, že se stále častěji umožňuje parkování soukromého automobilu u společnosti - na vlastním nebo pronajatém parkovišti nebo v garážích.

#### Dovolená

Nárok na stejně dlouhou dovolenou mají všichni zaměstnanci ve většině (81 %) společností v Česku. Nárok na 5 týdnů dovolené mají zaměstnanci 82 % firem. Hromadné čerpání dovolené využívá 21 % společností a průměrná délka hromadné dovolené je 10 dní.

#### Stravování

Tolik populární benefit jako stravenky poskytuje svým zaměstnancům celých 76 % společností. Hodnota jedné stravenky na den dosahuje v průměru 75 Kč. Firmy, které mají vlastní stravovací zařízení, přispívají v průměru 46 Kč

#### Penzijní připojištění

Penzijní připojištění patří stále mezi nejčastěji poskytované finanční výhody. Svým zaměstnancům jej nabízí již 72 % zaměstnavatelů. Zatímco v roce 2010 vyžadovalo příspěvek ze strany zaměstnance 29 % společností, v roce 2011 jej vyžaduje 62 % společností.

---

<sup>26</sup> [www.pwc.cz](http://www.pwc.cz)

Firmy přispívají na penzijní připojištění měsíčně v průměru 1730 Kč vrcholovému managementu, 740 Kč střednímu managementu a 600 Kč ostatním zaměstnancům. Tento příspěvek využije v průměru 65 % zaměstnanců.

## 2. Vybrané druhy benefitů

Zaměstnavatelé mají na výběr širokou nabídku benefitů, které mohou svým zaměstnancům poskytovat. V této kapitole popíší vybrané zaměstnanecké výhody.

### **Příspěvek na stravování zaměstnanců**

Jedná se o jeden z nejrozšířenějších zaměstnaneckých benefitů. Poskytování či zajištění stravování je zakotveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen zákoník práce), kde podle § 236 je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

### **Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti**

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti a občerstvení slouží ke zlepšení sociálních podmínek zaměstnanců.

### **Poskytováním pitné vody na pracovišti<sup>27</sup>**

Ustanovení § 53 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., s účinností od 1. 1. 2008, stanoví, že objekty určené pro pracovní činnost musí být zásobeny pitnou vodou, a to v množství ,které pokrývá potřeby pití zaměstnanců a zajištění první pomoci.

#### **2.1. Poukázky Sodexo Pass**

Společnost Sodexo s.r.o. nabízí nejširší nabídku poukázek pro zaměstnance a obchodní partnery v České republice.

Firma je držitelem certifikátu BS EN ISO 9001: 2000, který potvrzuje kvalitu jejích služeb. Mateřská společnost Sodexo byla založena již roku 1966. Nyní Sodexo působí v 80 zemích světa. Na trhu v České republice působí od roku 1992 a její poukázky využívá denně kolem 500 000 uživatelů. V České republice jsou jedničkou na trhu poukázek.

---

<sup>27</sup> Zpracováno dle literatury PILAŘOVÁ, I. Zaměstnanecké benefity v roce 2008, *Účetnictví v praxi*.2008, č. 10, str. 4-5.

### Obr. 1. Logo společností Sodexo



Poukázky jsou v dnešní době nejrozšířenějším motivačním nástrojem. Splňují podmínky tzv. nepeněžního plnění a jsou zaměstnanci chápány jako benefit, jako něco navíc. Poukázky je možné uplatnit v několika oblastech:

- stravenky GastroPASS - příspěvek na stravování,
- poukázky RelaxPASS - příspěvek na kulturu a sport,
- poukázky HolidayPASS - příspěvek na dovolenou,
- poukázky VitalPASS - příspěvek na vitamíny, zdravou výživu, volně prodejné léky i na preventivní a nadstandardní zdravotní péči,
- poukázky SmartPASS – příspěvek na prohloubení nebo rozšíření vědomostí např. v jazykových a počítačových kurzech.

Speciální poukázkou je pak FlexiPASS, která v sobě zahrnuje služby všech výše uvedených poukázek kromě GastroPASS.

Systém poukázek je velmi výhodný, jednoduchý a časově nenáročný. Objednávka může být učiněna elektronicky. Systém poukázek Sodexo Pass je administrativně nenáročný na rozdíl od systému kafetérií.

Další obrovskou předností poukázkového systému je síť provozoven, které poukázky Sodexo Pass přijímají. Poukázky lze uplatnit v restauracích a prodejnách potravin, v divadlech, kinech a fitness centrech, cestovních kancelářích, hotelech, vzdělávacích a zdravotnických zařízeních, lékárnách atd.

Společnost Sodexo Pass poukázky jsou opatřeny nejmodernějšími bezpečnostními prvky. V rámci bezpečnosti jsou poukázky zasílány bezpečnostní agenturou.

Poukázka FlexiPASS je výjimečná pro svou mnohostrannost, ale také pro svou daňovou výhodnost. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, § 6 odst. 9 písm. d) – Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky, osvobozuje benefit od daně z příjmu pro zaměstnance za následujících podmínek:

"...nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat:

- rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení,
- předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení
- nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce ...“

**Obr. 2. Vzor univerzální poukázky FlexiPASS**



Poukázky Sodexo Pass tedy splňují zákonný požadavek na nefinanční formu benefitů, tak aby zaměstnanec neplatil z obdržené částky daň a odvody na zdravotní a sociální pojištění. Firmy tímto způsobem mohou zaměstnance odměnit vyšší hodnotou, tedy jim reálně zvýšit čistý příjem.

Poukázky mají ještě další výhodu. Podle zákona se daňové osvobození týká také rodinných příslušníků, tj. i oni mohou poukázky využívat. Zaměstnavatel v podstat tímto způsobem hradí svému zaměstnanci návštěvu fitness centra stejně dobře jako jeho rodinnému příslušníkovi divadelní představení nebo vstupenky na koncert či jejich školné na jazykové škole.

### **Poskytování příspěvku formou stravenek<sup>28</sup>**

V současné době je nejběžnější formou tohoto benefitu poskytování stravenek, protože nejméně zatěžují administrativu zaměstnavatele a umožňují zaměstnanci stravovat se v libovolné provozovně veřejného stravování. Poskytnutí stravenek se považuje za zajištění stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů. Rozhodnutí o způsobu uplatnění poskytnuté stravenky je tedy pouze na zaměstnanci.

<sup>28</sup> Zpracováno dle literatury MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 48-49.

**Obr. 3. Vzor univerzální poukázky GastroPASS**



Poskytnutou stravenku může totiž zaměstnanec použít nejen k zakoupení hotového jídla ve veřejném stravovacím zařízení, ale rovněž podle svého uvážení může stravenkou zaplatit nákup potravin.

Výše hodnoty stravenky není nijak omezena, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Také není zákonem stanoveno, za jakou částku z nominální hodnoty bude stravenka prodávána zaměstnanci.

### ***2.2. Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění***

Penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění jsou pro zaměstnavatele jednou z nejvýhodnějších forem poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Penzijní připojištění se státním příspěvkem je forma spoření, podporovaná státem, která umožňuje zajistit si finanční prostředky na stáří. Písemnou smlouvu s penzijním fondem může uzavřít fyzická osoba starší 18 let s trvalým pobytem na území ČR. Na účet tohoto penzijního fondu účastník zasílá příspěvky a po celou dobu spoření získává nárok na státní příspěvek. Ten je na konto účastníka připisován automaticky za každý řádně a včas zaplacený měsíční příspěvek. Výše státního příspěvku na kalendářní měsíc závisí na výši příspěvku účastníka.

Soukromé životní pojištění je finanční produkt kryjící riziko smrti.

### ***2.3. Odborný rozvoj zaměstnanců***

Každá společnost by měla zabezpečit odborný rozvoj zaměstnanců. Podle § 227 zákoníku práce zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Touto péčí se rozumí zejména:

zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace, zvyšování kvalifikace.

Prohlubováním kvalifikace se podle § 230 zákoníku práce rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

Zvýšením kvalifikace se podle § 231 zákoníku práce rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

### **Příspěvek na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání**

Úhrada jízdenek, doprava zajištěná podnikem nebo poskytování příspěvku na dopravu a podobné výhody, které podnik poskytuje svým zaměstnancům, rovněž považujeme za zaměstnaneckou výhodu.

### **Přechodné ubytování zaměstnanců**

Aby získaly a udržely kvalifikované zaměstnance, poskytují některé podniky svým zaměstnancům, majícím trvalé bydliště ve vzdálených lokalitách, přechodné ubytování v místě výkonu práce.

### **Nadlimitní cestovní náhrady**

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu cestovní náhrady. Dle Zákoníku práce je stanovena výše náhrad, na kterou má zaměstnanec nárok. Poskytnutí vyšších cestovních náhrad zaměstnancům v současnosti patří k významným zaměstnaneckým benefitům.

### **Dary a jiná nepeněžitá plnění**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat také další plnění ve formě darů k různým životním příležitostem. Často se setkáváme s dary k příležitosti uzavření sňatku, narození dítěte, k dovršení určitého věku, k odchodu do důchodu atd. Dary mohou být poskytnuty formou peněžního i nepeněžního plnění. Běžné jsou také různé šeky nebo poukázky, které umožňují zaměstnanci určitou možnost výběru daru.

Za jiná nepeněžitá plnění poskytovaná zaměstnancům považujeme plnění ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací, sportovní a jiná zařízení, příspěvky na různé kulturní nebo sportovní akce nebo příspěvky na rekreaci pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky.



## **Příspěvek na ošatné**

Příspěvek na ošatné poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům za účelem pořízení oblečení určitého typu (např. kostýmky či obleky), které vyžaduje, aby si zaměstnanci do zaměstnání oblékali.

## **Poskytování motorového vozidla k soukromým účelům**

Služební automobil je v dnešní době od určité pracovní pozice standardem. V praxi je velmi časté, že pracovník má možnost využívat služební vůz i pro soukromé účely. Můžeme považovat poskytnutí automobilu jako jednu z možných forem zaměstnaneckých benefitů.<sup>32</sup> Zaměstnavatel může zaměstnancům pro služební i soukromé účely poskytovat vozidlo zahrnuté do obchodního majetku, najaté formou finančního nebo operativního pronájmu nebo i vypůjčené vozidlo. Zaměstnanec toto vozidlo používá na základě smluvního vztahu uzavřeného se zaměstnavatelem. O jeho použití pro svou soukromou potřebu rozhoduje sám, k jednotlivým jízdám nepotřebuje souhlas zaměstnavatele.

Náklady na pohonné hmoty spotřebované pro soukromé jízdy vyúčtování spotřeby pohonných hmot se nejčastěji provádí tak, že zaměstnanci jsou na základě dokladů o nákupu zaměstnavatelem proplaceny veškeré náklady (jak soukromé tak služební). Na konci měsíce se pak na základě počtu ujetých kilometrů pro soukromé účely (např. dle knihy jízd) stanoví částka k úhradě, která odpovídá spotřebě pohonných hmot pro soukromé jízdy, a to včetně vyúčtování DPH.<sup>29</sup>

## **Mobilní telefon poskytnutý zaměstnanci i pro soukromé účely**

Používání služebního mobilního telefonu i pro soukromé účely ve většině firem od určité pozice téměř samozřejmostí. Způsob používání mobilních telefonů pro služební i soukromé účely ve většině případů upravuje vnitřní směrnici firmy.

Poskytnuté služby:

**bezplatná výpůjčka** (možnost využít mobilní telefon k soukromým hovorům),

**bezplatné soukromé hovory**, které hradí za zaměstnance zaměstnavatel.

---

<sup>29</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*, str. 91.

### **3 Zaměstnanecké benefity v praxi**

Svoje Poznatky o zaměstnaneckých benefitech, které byli rozebrané v teoretické části práce jsem se pokusila aplikovat na společnost Monster Worldwide CZ.

Charakteristika systému zaměstnaneckých výhod společnosti je doplněna mými návrhy na zlepšení tohoto systému k docílení spokojenosti jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatele.

Pro zjištění spokojenosti zaměstnanců se současným systémem zaměstnaneckých benefitů jsem sestavila krátký dotazník, ve kterém zjišťuji, jaké zaměstnanecké výhody zaměstnanci využívají, jak jsou s nimi spokojeni a co očekávají od systému zaměstnaneckých výhod poskytovaných jejich zaměstnavatelem.

Dotazník obsahuje 10 otázek a je anonymní. Dotazník byl předán všem 20 zaměstnancům společnosti, přičemž vyplněných se vrátilo 20. Návratnost tedy činí 100 % z celkového počtu zaměstnanců.

V následujícím textu prezentuji výsledky dotazníkového šetření. Pro lepší orientaci a větší přehlednost je zachováno pořadí otázek dle dotazníku. Nejdříve je uvedena otázka z dotazníku a u každé z nich je zobrazen graf nebo tabulka s výsledky doplněnými o stručné hodnocení.

#### ***3.1. Představení společnosti Monster Worldwide CZ***

##### ***3.1.1 Základní údaje a oblast podnikání***

Monster je světovou jedničkou v poskytování komplexních online služeb pro nábor zaměstnanců a hledání práce na internetu.

Pro uchazeče o zaměstnání, kteří hledají novou práci anebo přemýšlejí o změně kariéry, Monster má podrobné návody, jak se komplexně na náborový proces připravit a získat maximum z nabízených pracovních příležitostí. Monster Worldwide provozuje stránky s nabídkou volných míst v 56 zemích světa a 60 lokálních jazycích. Na stránkách Monster je možné hledat práci kdekoli na světě. Působí ve většině evropských zemí, v Severní Americe, Mexiku, v Latinsko-amerických zemích, v Indii a Číně, Austrálii a dalších.

**Obr. 4. Logo společností Monster**



Sídlo společnosti je v Maynardu, Massachusetts, Spojené Státy Americké.

Monster působí v České republice ve třech lokalitách:

1. Václavské náměstí, Praha, sídlo Monster Technologies Prague
2. Luxembourg Plaza, Praha, sídlo Monster.cz a European Shared Services (Finance, Insights, Interactive, Fraud, Payroll, HR a Audit)
3. Brno, Customer Service pro všechny evropské pobočky společnosti Monster

Identifikační číslo firmy (IČO) je 25772449.

Bližší informace o společnosti lze najít na internetových stránkách [www.monster.cz](http://www.monster.cz) nebo [www.monster.com](http://www.monster.com)

V předmětu podnikání má uvedeno následující:

- poradenská činnost v oblasti personalistiky,
- inzertní činnost,
- vydavatelské a nakladatelské činnosti,
- grafické práce a kresličské práce,
- zprostředkování obchodu,
- poskytování software a poradenství v oblasti hardware a software,

- zpracování dat, služby databank, správa sítí,
- poradenská činnost v oblasti společenských věd a rozvoje osobnosti,
- reklamní činnost a marketing,
- pořádání odborných kurzů, školení a jiných vzdělávacích akcí včetně lektorské činnosti,
- činnost podnikatelských, finančních, organizačních a ekonomických poradců,
- služby v oblasti administrativní správy a služby organizačně hospodářské povahy,
- činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence.

### ***3.1.2 Stručná historie firmy***

Značka Monster je známa na celém světě.

Založen v roce 1994 Jeffem Taylorem, se stal Monster rychle globální sítí s vedoucím postavením na trhu online recruitmentu. Lokální obsah v jazykových mutacích 23 zemí definuje standardy a metody setkávání nabídky s poptávkou na poli pracovních příležitostí. Společnost je členem S&P 500 Indexu.

V roce 1994 vydala společnost The Monster Board tiskovou zprávu, která přivedla na tyto kariérní stránky širokou veřejnost. Monster byl prvním veřejným vyhledávačem práce na internetu; první databází životopisů na světě a také prvním vyhledávačem, který používal automatické agenty pro vyhledávání a upozornění na nabídky práce.

V roce 1999 se společnost The Monster Board přejmenovala na Monster.com, po fúzi se společností Online Career Center.

V roce 2000 získal Monster do svého portfolia společnost JOBTRAK, která měla vytvořeno partnerství s více než 1 500 univerzitními centry.

Ve stejném roce spustil Monster stránku Monstermoving.com, která měla za cíl poskytovat flexibilním uchazečům o práci informace nutné pro úspěšnou relokační.

V roce 2003 se společnost The Monster Board přejmenovala na Monster Worldwide, Inc. a její akcie se začaly obchodovat na Nasdaq pod symbolem „MNST“.

V dubnu 2002 koupil Monster URL adresu a obchodní známku Jobs.com.

V roce 2004 Monster koupil největší evropský pracovní portál Jobpilot a tím vstoupil na český trh.

V roce 2007 spustil Monster mobilní služby v oblasti vyhledávání práce a kariérního poradenství v Americe a Evropě.

V roce 2008 získal Monster technologii Trovix, sémantický vyhledávač práce a nástroj pro přesné nalezení vhodných uchazečů o práci a pro ně vyhovujících nabídek práce.

V roce 2010 koupil Monster od společnosti Yahoo! svého rivala HotJobs.

## **Monster v Praze**

1999-Kancelář Job Pilot s pěti zaměstnanci byla otevřena na Praze 5

2002-Job Pilot je převzat společností Adecco

2003-Bylo přijato rozhodnutí o přestěhování tohoto úřadu do střediska pro rozvoj za účelem zajišťování vývoje softwaru a obchodních služeb pro téměř všechny součásti společnosti Monster v celosvětovém měřítku.

V tomto roce se společnost přestěhovala do budovy Darex.

2004-Kancelář Monster začíná rychle růst, na konci roku 2004 dosáhla kancelář počtu 100 zaměstnanců.

V roce 2004 se Praha stala východoevropským centrem pro Monster/Job Pilot a začala fungovat také jako místo se sdílenými službami sestavením malého týmu pro vkládání dat o prodeji.

2005-Počet zaměstnanců kanceláře dosáhl čísla 150.

2006-Praha byla vybrána jako 5.středisko EU.

Monster rozšiřuje funkci sdílených sazeb přidáním týmu pro inkaso úvěru a odhalování podvodu a dalších malých týmu podporujících prodej k Praze.

2007-Monster otevírá v Praze středisko sdílených služeb pro Evropu. Jeho kancelář je na Flóře v obchodním centru Luxembourg Plaza. Monster se v Praze rozrůstá na více než 450 zaměstnanců.

**Obr. 5. Luxembourg Plaza-sídlo společností Monster**



**Obr. 6. Společenské prostory společností Monster**





**Obr. 7:Kanceláře společností Monster**



**Obr. 8:Recepce společností Monster**



### ***3.1.3 Charakteristika benefitů poskytovaných ve společnosti.***

Monster je nadnárodní společnost se širokým programem zaměstnaneckých benefitů. Klíčem k úspěchu jsou zaměstnanci prvotřídních kvalit, a proto své zaměstnance odměňuje nadstandardními benefity.

Společnost si uvědomuje, že jsou zaměstnanci a jejich práce nejdůležitějším zdrojem a tak se snaží maximálně uspokojit jejich potřeby a zamezit případnému odchodu zaměstnanců ke konkurenci.

Je to globální společnost, kde najdeme nejrůznější národnosti, talenty a individuality. Pravidelně v řadách zaměstnanců zjišťuje, jaké benefity jsou pro ně nejzajímavější, a tak vybírá ty nejrelevantnější formy výhod, které odrážejí jejich potřeby a zájmy.

Aby byla zachována úroveň vzdělání ve firmě, pořádá společnost Monster nejrůznější školení zaměstnanců. Jde jednak o školení vyplývající ze zákona (bezpečnost práce, školení řidičů), tak i odborná školení (prezentační a obchodní dovednosti) a jazykové kurzy.

Všichni zaměstnanci, kteří pracují více než 30 hodin týdně, mají nárok na benefit společnosti Monster:

- Stravenky
- Jazykové kurzy
- Členství ve fitness centrech
- Rozšířena preventivní zdravotní péče
- Plán penzijních výhod
- Program podílů na úspěchu
- Týden dovolené navíc nad zákonem stanoveny nárok
- Společenské akce
- Pracovní pomůcky
- 4 dny placeného volna (tzv. sick days)
- Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti
- Financování odborných školení



## **Stravenky**

Společnost Monster poskytuje stravenky v denní hodnotě 90Kc. Na této hodnotě se společnost podílí příspěvkem 55%, zbytek 45% hradí zaměstnanec formou měsíční srážky ze mzdy. Stravenky nezvyšují základ daně, na rozdíl od zvýšení hrubé mzdy, jsou zahrnuty do základů výpočtu zdravotního a sociálního pojištění.

Nárok:

Každý zaměstnanec má nárok na stravenky od prvního pracovního dne. Stravenky se poskytují na pracovní dny kalendářního měsíce.

## **Jazykové kurzy**

Společnost spolupracuje s jazykovou školou a poskytuje všem zaměstnancům možnost zlepšit si své jazykové znalosti. Jazykové kurzy probíhají v době od 8:00 a do 18:00 hod. v objektu společnosti Monster. Každá skupina má obvykle 3 až 5 členů, lze využít i individuální hodiny.

Nárok:

Všichni zaměstnanci mají nárok na týdenní jazykové kurzy od začátku svého zaměstnání u společnosti. Společnost si vyhrazuje právo odejmout zaměstnanci tuto výhodu, jestliže:

- docházka zaměstnance do jazykového kurzu klesne pod 50%

- zaměstnanci opakovaně navštěvuje jinou jazykovou skupinu

## **Příspěvek na členství ve fitness centru:**

Všichni zaměstnanci mohou požádat o členství ve fitness centru, které je v současné době organizováno ve spolupráci s několika významnými fitness centry.

Nárok:

Tato výhoda je dostupná všem zaměstnancům po uplynutí jejich zkušební doby (3 měsíce). Členská karta platí od individuálního počátečního dne do konce smluvního období.

Programy:

Členská karta umožňuje svému držiteli neomezený přístup do fitness centra a zahrnuje škálu členských výhod, jako například volné vstupenky pro přátele, rodinu a kolegy, seznámení s tělocvičnou, slevy na nadstandardní služby jako jsou masáže, solárium, osobní trénink a další. Společnost přispívá 50% z ceny.

## **Rozšířena preventivní prohlídka**

Za účelem naplnění povinnosti zajištění preventivní zdravotní péče stanovené místním zákonem práce a jako “kompenzaci” Společnost poskytuje každému zaměstnanci volný přístup do privátního zdravotního střediska. Každý zaměstnanec má nárok na tento program od prvního dne účinnosti pracovní smlouvy. Účast v tomto programu je pro každého zaměstnance volitelná.

## **Plán společnosti Monster pro penzi a spoření**

Penzijní plán společnosti Monster je považován za rozšiřující doplněk ke státnímu penzijnímu systému. Nenahrazuje národní penzijní program. Zaměstnavatel přispívá na pojistné konto zaměstnance podle podvínků popsaných dále. Penzijní plán společnosti je volitelný. Nicméně, plán nabízí daňové stimuly a statní příspěvek.

Pro zaměstnance ze třetích zemí a Evropské unie je vytvořen místo penzijního plánu plán spoření.

Nárok:

Tento program výhod je poskytován všem zaměstnancům po dovršení jejich zkušební doby (3 měsíce).

Programy:

Zaměstnanci si mohou zvolit ze dvou základních balíčků.

### *1. Standard*

Penzijní plán zahrnuje dva druhy strategie pojistek, kde je možné zvolit penzijní pojištění se státním příspěvkem nebo životní pojištění nebo kombinaci obou.

Doporučení:

Tento program je pro zaměstnance, kteří jsou občany Evropské Unie, a plánují odejít do penze v České republice s dodatečnými finančními zdroji k penzi.

**Tabulka 2. Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity**

Příspěvek do programu	Příspěvek společnosti ve hrubé mzdě
0-499	0%
500-999	2%
1000-1500	3%

### *2.Spořicí účet*

Penzijní plán pro občany zemi mimo Evropskou unii a ty, kteří neplánují odejít do penze v České republice.

**Tabulka 3: Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity**

Příspěvek do programu	Příspěvek společnosti ve hrubé mzdě
0-499	0%
500-999	2%
1000-1500	3%

### **Program podílů na úspěchu**

Program:

Program podílů na úspěchu zajišťuje, aby všichni zaměstnanci dostali možnost podílet se na úspěchu společnosti Monster prostřednictvím plánu, který poskytuje finanční odměny založené jak na výkonnosti společností, tak i na výkonnosti individuální.

Nárok:

Všichni stali zaměstnanci společností Monster v celosvětovém měřítku, kteří nemají nárok na jakýkoliv jiný pobídkový finanční plán společností Monster nebo bonusový plán, byli přijati před 1. říjnem současného fiskálního roku, a jsou zaměstnaní s termínem platby, mají nárok na účast. Fiskální rok společností Monster je totožný s kalendářním rokem.

Novým zaměstnancům s nárokem v současném kalendářním roce bude přiznaná poměrná účast podle dat a jejich přijetí.

Jak to funguje:

Jestliže společnost Monster Worldwide dosáhne 100% svého cílového zisku, bude mít zaměstnanec nárok na bonus ve výši 7.5% své roční mzdy. Skutečný bonus jednotlivce kolísá pod a nad touto částkou v závislosti na osobní výkonnosti po dobu zaměstnání během roku. Prahová hodnota planu pro financování je 85% cílové výkonnosti; v tomto bodě začíná financování. Od tohoto prahu narůstá financování stejným poměrným přírůstkem, až k maximu financování planu, které představuje 115% cílové hodnoty.

Financování bonusu při prahové, cílové a maximální hodnotě:

Při výkonnosti 85% je financováno 3.75% mzdy nebo 50% cílové hodnoty

Při výkonnosti 100% je financováno 7.5% mzdy nebo 100% cílové hodnoty

Při výkonnosti 115% je financováno 11.25% mzdy nebo 150% cílové hodnoty

Manažeři přiděli vyplacení bonusu jednotlivým pracovníkům podle jejich výkonnosti ve srovnání s jejich individuálními cíli, s ohledem na výkonnost ostatních pracovníků s nárokem v pracovní skupině. V době plánování individuálního bonusu jsou předložena pravidla vyplacení s doporučeným procentuálním rozpětím založeným na ročním zhodnocení výkonnosti. Určení výše odměny pro každého pracovníka je zcela v pravomoci společnosti.

### **Společenské akce**

Zaměstnanci jsou zváni na každoročně pořádané společenské akce, jako například vánoční večírek anebo oslavy firemního výročí.

Příležitostně pořádá Monster pro své zaměstnance výjezdní outdoorové akce (pro jednotlivá oddělení nebo několik oddělení společně). Zaměstnanci se při takových akcích poznávají i v situacích, která z pracoviště neznají a tvoří se tak kolektiv, pracující jako tým (teambuilding).

### **Sick days**

Poskytnutím benefitů „sick days“ společnost nabízí svým zaměstnancům možnost zůstat určitý počet dní doma (4 dny), aniž by zaměstnanec musel přinést neschopenku od lékaře. Díky tomu se zaměstnanci vyhnou výraznému snížení platu v prvních dnech nemoci.

## **Financování odborných školení**

Společnost Monster dbá na profesní rozvoj svých zaměstnanců, a proto podporuje vzdělávání zaměstnanců celkovou nebo částečnou úhradou odborných školení a vysokoškolského vzdělání na základě vyberu zaměstnance po dohodě s nadřízeným manažerem. Školení se však musí týkat oblasti pracovního zařazení daného zaměstnance.

## **Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti**

Všem zaměstnancům společnosti je umožněn bezplatný odběr pitné vody, kávy, čaje z nápojového automatu.

## **Pracovní pomůcky**

Poskytování mobilního telefonu, služebního automobilu nebo počítače společnost Monster považuje za motivační faktor, avšak poskytuje tyto výhody jen těm zaměstnancům, kteří tyto pracovní pomůcky potřebují ke své práci.

Parkování služebního vozů není problém, neboť společnost disponuje prostorným parkovištěm v hlavní budově.

## **3.2 Výsledky dotazníkového šetření**

Pro zjištění zda li zaměstnanci společnosti Monster jsou spokojeni se současným systémem zaměstnaneckých benefitů jsem sestavila krátký dotazník<sup>30</sup>, ve kterém zjišťuji, jaké zaměstnanecké výhody zaměstnanci využívají, do jaké míry jsou s nimi spokojeni a co očekávají od systému zaměstnaneckých výhod poskytovaných jejich zaměstnavatelem. Dotazník obsahuje 10 otázek a je anonymní.

Dotazník byl předán všem 20 zaměstnancům společnosti. Návratnost činila 100 % z celkového počtu zaměstnanců.

V následujícím textu prezentuji výsledky dotazníkového šetření. Pro lepší orientaci je zachováno pořadí otázek dle dotazníku. Nejdříve je uvedena otázka z dotazníku a u každé z nich je zobrazen graf nebo tabulka s výsledky doplněnými o stručné hodnocení.

### ***Otázka č. 1: Jak jste spokojeni se současnými zaměstnaneckými výhodami?***

---

<sup>30</sup> Dotazník byl vypracován dle literatury DUDA, J. *Zaměstnanecké výhody v systému řízení lidských zdrojů*.

V první otázce byly vyjmenovány zaměstnanecké výhody, které společnost v současné době nabízí.

V následující tabulce jsou uvedena procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí

**Tabulka 4. Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity ve společnosti Monster Worldwide CZ**

Druh zaměstnaneckých výhod	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nevyužívám
Stravenky	90%	10%	0%	0%	0%
Jazykové kurzy	80%	10%	0%	0%	10%
Členství ve fitness centrech	40%	10%	10%	0%	40%
Rozšířena preventivní zdravotní péče	80%	15%	0%	0%	5%
Plán penzijních výhod	70%	15%	5%	0%	10%
Program podílů na úspěchu	80%	10%	10%	0%	0%
Týden dovolené navíc + 4 dny sick days	90%	10%	0%	0%	0%
Poskytování nealkoholických nápojů	50%	20%	10%	0%	20%
Financování odborných školení	60%	15%	0%	0%	25%

*Zdroj: vlastní práce*

Z uvedené tabulky vyplývá, že zaměstnanci společností jsou nejvíce spokojeni s programem podílů na úspěchu, příspěvkem na stravování, příspěvkem na týden dovolené navíc a rozšířenou preventivní zdravotní péčí.

Tyto benefity hodnotí shodně 80% respondentů jednou z možností ANO. V menším počtu je využíváno členství ve fitness centrech, kterou nečerpalo 40 % zaměstnanců.

Financování odborných školení hodnotí 60 % respondentů kladně, 25 % tento benefit vůbec nevyužívá.

S velkou pravděpodobností se jedná o zaměstnance, kteří průběžná odborná školení ke své profesi nepotřebují (např. recepční). Skoro polovina dotázaných vůbec nevyužívá možnost

spotřeby pitné vody z barelů na pracovišti. Tito zaměstnanci zřejmě dávají přednost konzumaci vlastních chycených či teplých nápojů. Ti, kteří tuto možnost využívají, jsou s ní vesměs spokojeni.

**Otázka č. 2: Kterou ze současných zaměstnaneckých výhod nejvíce preferujete a proč?**

V této otázce se měli respondenti slovně vyjádřit, kterou ze současných zaměstnaneckých výhod nejvíce preferují a z jakého důvodu. Odpovědi reprezentuje následující tabulka.

**Tabulka 5. Nejvíce preferované zaměstnanecké výhody**

Druh zaměstnaneckých výhod	odpověď v %
Příspěvek na stravování/stravenky	90%
Týden dovolené navíc + 4 dny sick days	90%
Plán penzijních výhod	80%
Rozšířena preventivní zdravotní péče	80%

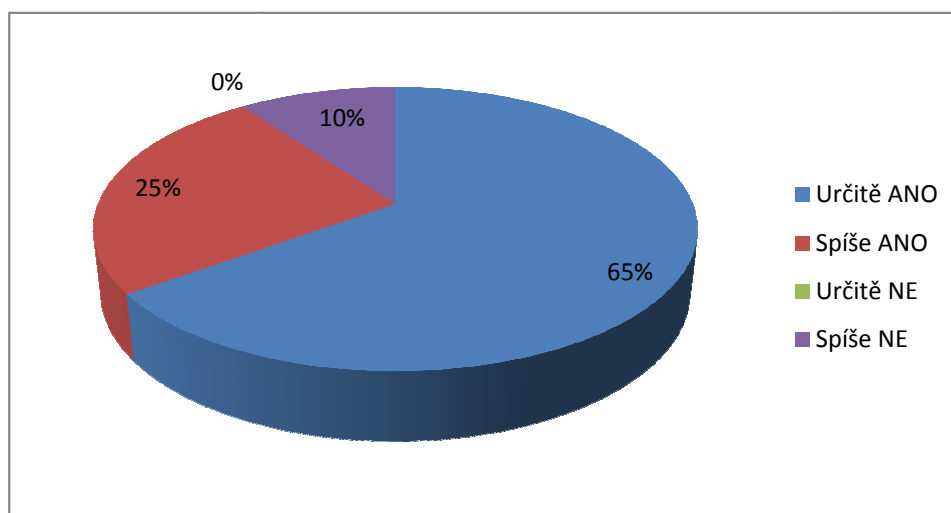
*Zdroj: vlastní práce*

Odpovědi navazují na výsledky z předcházející otázky. Z výsledků této otázky můžeme určit pořadí preference benefitů, se kterými jsou zaměstnanci nejvíce spokojeni.

**Otázka č. 3: Myslíte si, že jste dobře informováni o tom, jaké zaměstnanecké výhody můžete v současné době využívat a za jakých podmínek?**

Třetí otázka se týkala o dostatečné informovanosti zaměstnanců o možnostech čerpání zaměstnaneckých benefitů. Odpovědi dotázaných znázorňuje následující graf.

**Graf 1. Informovanost zaměstnanců o možnostech čerpání benefitů**



*Zdroj: vlastní práce*

Z výsledků vyplývá, že 90 % zaměstnanců je dostatečně informováno o zaměstnaneckých výhodách. Pracovníci jsou informováni formou oběhu interních směrnic.

Téměř 10 % dotázaných si myslí, že není dostatečně informováno.

***Otázka č. 4: Pokud jste v předchozí otázce odpověděli Spíše NE nebo Určitě NE, uveďte prosím, co je příčinou špatné informovanosti. Pokud jste odpověděli Určitě ANO nebo Spíše ANO, nevyplňujte.***

Otázka je navázaná na předchozí dotaz ohledně informovanosti zaměstnanců. Jednu z možností NE v předešlé otázce zaškrtno 10 % dotázaných, tedy 2 zaměstnanci. V jednom případě je chyba na straně zaměstnance, který se nezajímá o možnosti čerpání zaměstnaneckých výhod. V druhém případě je dle názoru respondenta problém na straně zaměstnavatele, který v nedostatečně míře informuje o zaměstnaneckých výhodách.

I když procento nespokojených je nízké, doporučila bych společnosti věnovat větší pozornost informování zaměstnanců o nárocích a možnostech čerpání benefitů. K tomu může využít sdělení nebo vyvěšení na nástěnce.

Domnívám se že verbální komunikace o této problematice je důležitá a měla by probíhat např. prostřednictvím vedoucích každého oddělení.

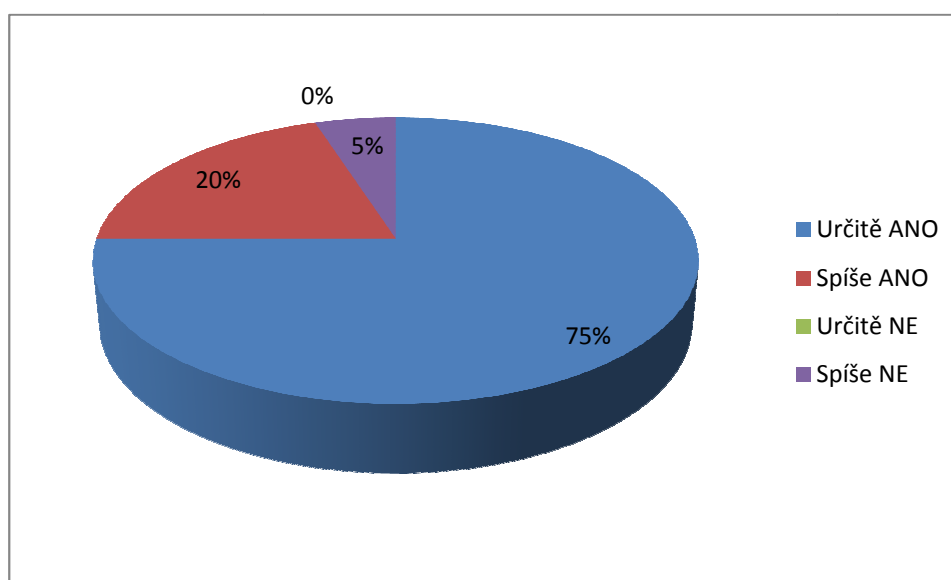


**Otázka č. 5: Myslíte si, že Monster Worldwide má dobře vypracovaný systém zaměstnaneckých výhod?**

Na tuto otázku reagovalo kladně 95 % dotazovaných zaměstnanců. Pouze jeden zaměstnanec hodnotí společnost jako podnik, který nemá příliš dostačující systém zaměstnaneckých výhod.

Toto hodnocení je pro společnost pozitivní a dává jí informaci, že při sestavování systému zaměstnaneckých výhod vychází svým zaměstnancům vstřícně a systém benefitů přispívá ke spokojenosti zaměstnanců. Strukturu odpovědí na tuto otázku znázorňuje následující graf.

**Graf 2 Názor zaměstnanců na kvalitu systému zaměstnaneckých výhod**

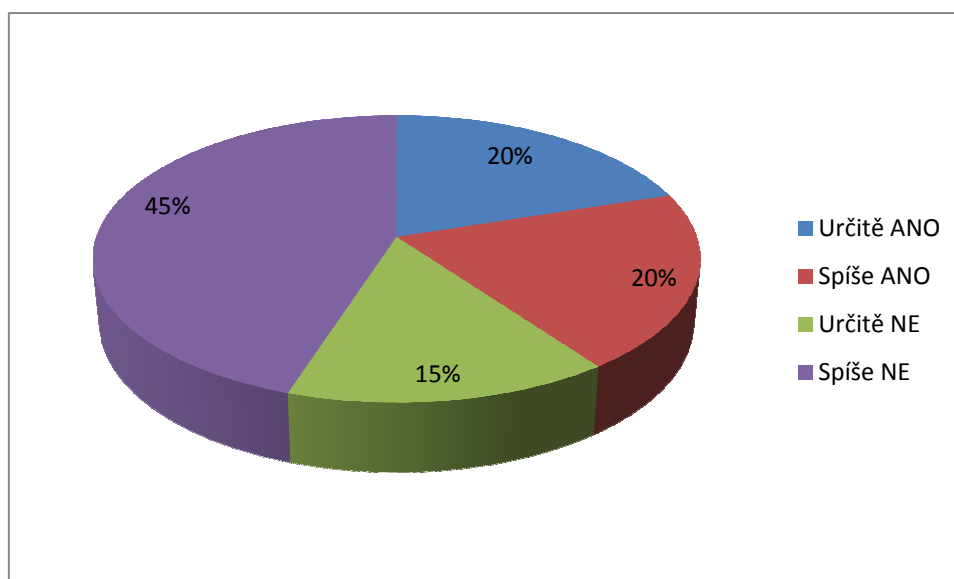


*Zdroj: vlastní práce*

**Otázka č.6: V případě volby, dali byste přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod ve stejné výši (pozn. zvýšení mzdy „v čistém“ bude nižší než hodnota poskytnuté zaměstnanecké výhody o odvedené daně a pojištění)?**

Odpovědi na tuto otázku byly velmi vyrovnané, rozšíření zaměstnaneckých výhod upřednostňuje 40 % respondentů.

**Graf 3. Přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod**



*Zdroj: vlastní práce*

**Otázka č. 7: Zaškrtněte druhy zaměstnaneckých výhod, které u současného zaměstnavatele nejvíce postrádáte (můžete označit více možností).**

V této otázce Pracovníci mohli sami navrhnout benefit nebo se vyjádřit, že žádný druh zaměstnanecké výhody nepostrádají. Respondenti mohli uvést více možností, čehož využili několik zaměstnanců.

**Tabulka 6. Benefity, které zaměstnanci nejvíce postrádají**

Druh zaměstnaneckých výhod	Počet odpovědí
příspěvek na dopravu	2
zvýhodněné zaměstnanecké půjčky	1
Sodexo systém-Flexi Pasy	2
příspěvek na ošatné	1
příspěvek na dovolenou	2
firemní školka	3
prémie/13.plat	1
žádné	8

*Zdroj: vlastní práce*

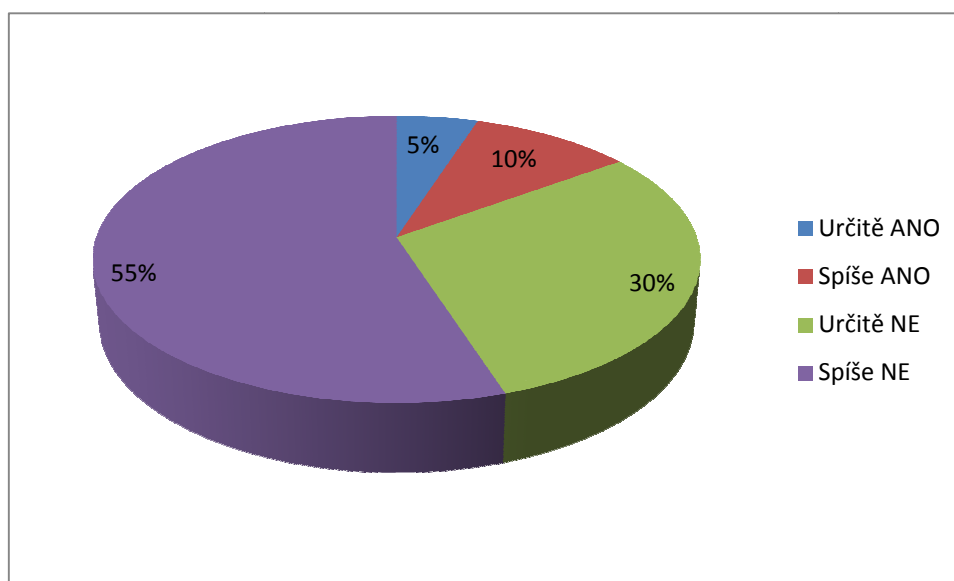
Téměř čtvrtina dotázaných zaměstnanců nepostrádá v systému zaměstnaneckých výhod žádný benefit, 3 zaměstnanců by uvítalo příspěvek na firemní školku, 3 zaměstnanci příspěvek na Flexi Pasy a 3 pracovníci by rádi využili příspěvek na dovolenou.

Pouze jeden zaměstnanec by v nabídce rád našel příspěvek na zvýhodněné půjčky a další 2 zaměstnance by rádi dostali příspěvek na ošatné a 13.plat .

***Otázka č. 8: Měla by podle Vás být výše zaměstnaneckých výhod závislá na pozici ve firmě?***

Dle názoru většiny respondentů by výše poskytovaných benefitů neměla být závislá na pracovní pozici, některou z odpovědí NE uvedlo 85 % pracovníků. 15 % pracovníků se přiklání k možné závislosti výše benefitů na pracovní pozici.

**Graf 4. Závislost výše benefitů na pracovní pozici**

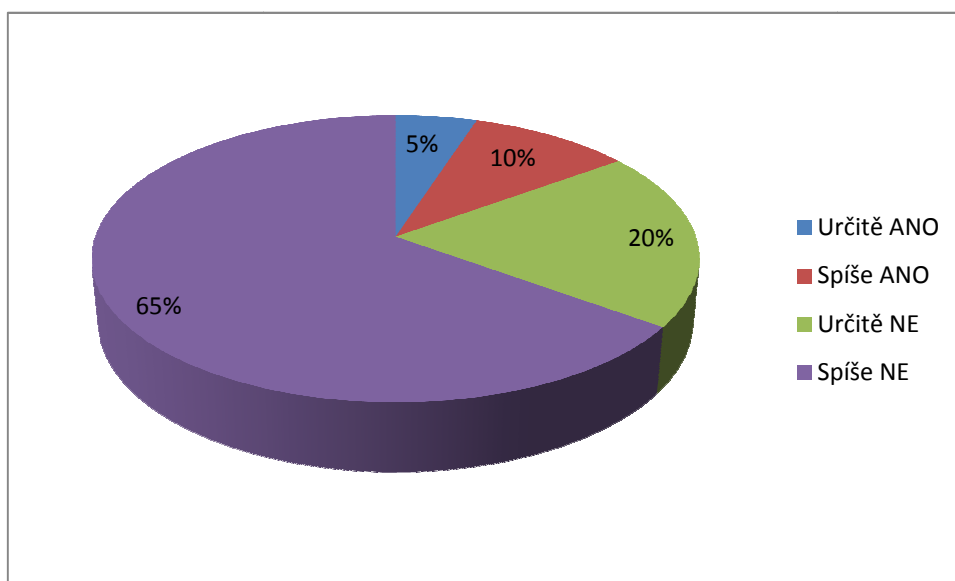


***Otázka č. 9: Měla by podle Vás být výše zaměstnaneckých výhod závislá na pracovních výsledcích zaměstnance?***

U této otázky se zaměstnanci přiklání spíše k variantě, že výše zaměstnaneckých výhod by neměla být závislá na pracovních výsledcích zaměstnance.

Některou z odpovědí NE zvolilo 85 % dotázaných.

**Graf 5. Závislost výše benefitů na pracovních výsledcích**

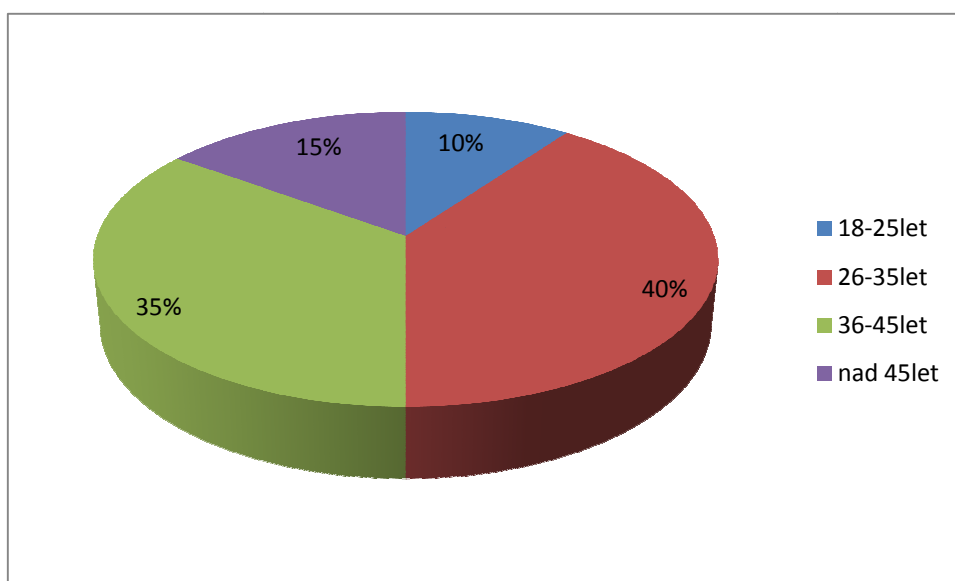


*Zdroj: vlastní práce*

Na závěr dotazníku jsem zařadila identifikační otázky jako např. věku, pohlaví a počtu odpracovaných let ve společnosti Monster Worldwide.

V níže uvedeném grafu můžeme vidět, že ve společnosti je většina zaměstnanců starších 25 let. Starší kategorie 50 – 65 let v podniku je málo zastoupena.

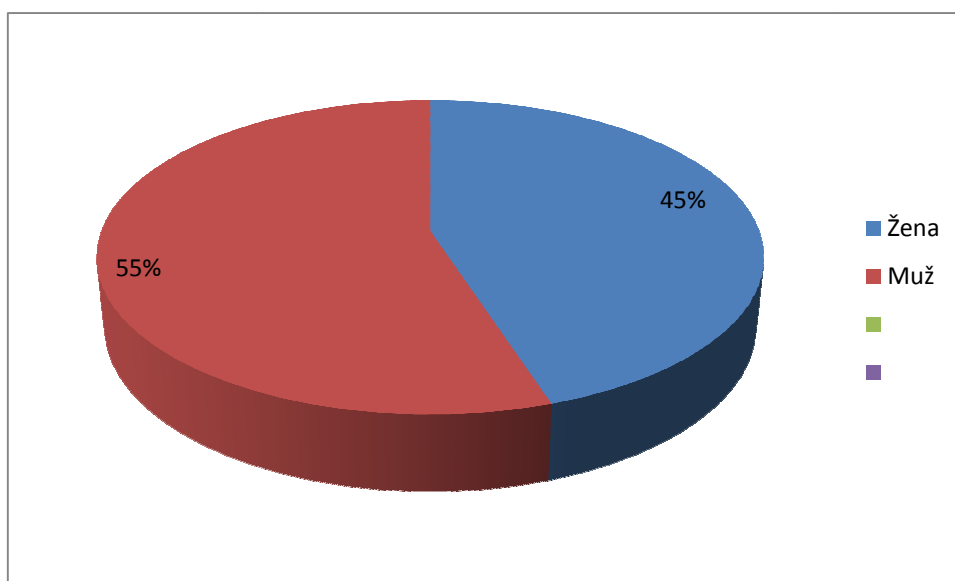
**Graf 6. Věková struktura respondentů**



*Zdroj: vlastní práce*

V další otázce bylo zjištěno, že většinu zaměstnanců společnosti tvoří muži.

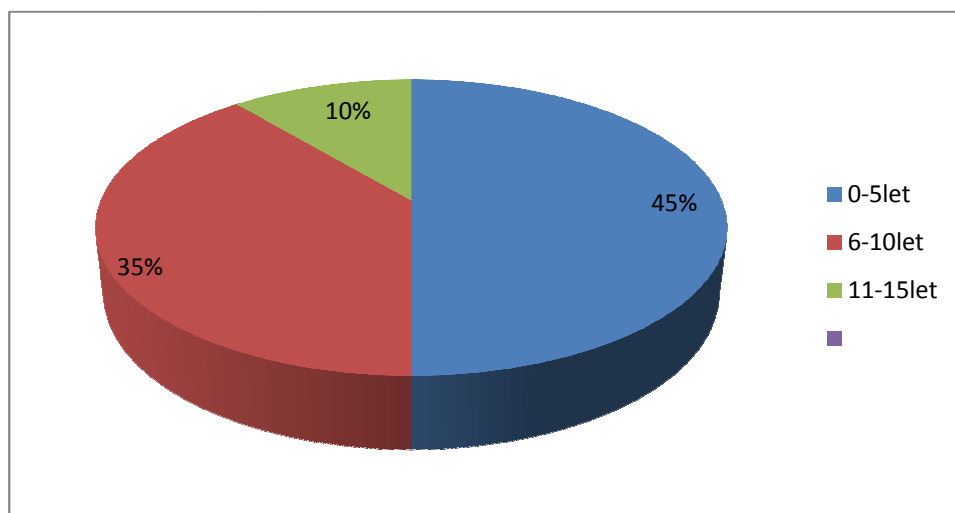
**Graf 7. Rozdělení respondentů dle pohlaví**



*Zdroj: vlastní práce*

Poslední otázka by se měla zaměřit na počet let odpracovaných ve společnosti. Z grafu vyplývá, že nejvíce zaměstnanců pracuje ve společnosti krátce, maximálně 5 let.

**Graf 8. Rozdělení respondentů dle počtu odpracovaných let ve společnosti Monster Worldwide**



*Zdroj: vlastní práce*

### ***3.3 Návrhy a doporučení***

Společnost Monster dle mého názoru nabízí ucelený a velmi pestrý systém zaměstnaneckých výhod. Tento systém zahrnuje stravenky, jazykové kurzy, členství ve fitness centrech, rozšířenou preventivní zdravotní péči, plán penzijních výhod, program podílu na úspěchu, týden dovolené navíc nad zákonem stanoveny narok, společenské akce, pracovní pomůcky, 4 dny placeného volna tzv. sick days, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, financování odborných školení a možnost využívání pitné vody v barelech na pracovišti.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že jsou zaměstnanci ve větší míře se zaměstnaneckými výhodami spokojeni. Přesto se ukazuje, že je zde prostor pro zlepšení. Z provedeného dotazníkového šetření bylo zjištěno, že někteří pracovníci by si přáli zavést další zaměstnanecké výhody, které v současné době společnost neposkytuje. Jedná se především o příspěvek na firemní školku, Flexi pasy, na dopravu do a ze zaměstnání.

#### **Příspěvek na penzijní připojištění**

Většina respondentů v dotazníku uvedla, že je velice spokojena s příspěvkem na penzijní připojištění. Vzhledem k velkému zajmu tohoto benefitů, rada bych přesto doporučila možnost zvýšení tohoto příspěvku.

#### **Příspěvek na ošatné**

Příspěvek na ošatné zaškrtnla pouze jedna žena, což je pochopitelné, ženy by rády dostaly od zaměstnavatele příspěvek, aby se mohly hezky oblékat. Je třeba upozornit, že takový příspěvek je možné poskytovat, pouze pokud zaměstnavatel po svých zaměstnancích vyžaduje určitý typ oblečení, například, aby ženy chodily do zaměstnání v kostýmcích a muži v obleku.

#### **Příspěvek na dopravu**

Dalším benefitem, který by někteří zaměstnanci uvítali, je příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Tohoto benefitů by však pravděpodobně nevyužívali všichni zaměstnanci, navrhovala bych proto zavedení benefitů pouze v rámci systému volitelných výhod.

## **Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod**

V rámci dotazníku byl rovněž zkoumán zájem pracovníků o systém volitelných výhod v rámci finančního limitu. Naprostá většina zaměstnanců by tento systém čerpání zaměstnaneckých výhod uvítala.

Do nabídky benefitů bych navrhovala zahrnout následující výhody:

- příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání,
- příspěvek na kulturní akce,
- příspěvek na dovolenou a rekreaci,
- flexibilní systém zaměstnaneckých výhod.

Druhou variantou, jak může společnost v této oblasti vyjít svým zaměstnancům vstříc, je poskytování poukázek, kdy si zaměstnanec může sám vybrat, za co danou poukázku utratí. Společnost by měla stanovit finanční limit na jednoho zaměstnance dle svého uvážení. Uvedené poukázky nabízí například společnosti Chéque Déjeuner nebo Sodexo Pass. Tyto společnosti nabízejí poukázky, na které lze čerpat dovolené, kulturu, sport či vzdělání. Nevýhodou je, že poukázky akceptují jen vybraní obchodníci.

Možnost navýšení hrubé mzdy, nebo navýšení zaměstnaneckých výhod

Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že 40% dotazovaných zaměstnanců by dalo přednost navýšení hrubé mzdy před rozšířením nabídky zaměstnaneckých benefitů.

Poskytování ostatních zaměstnaneckých benefitů, které společnost nabízí, bych doporučila ponechat za stávajících podmínek. Konečné rozhodnutí však vždy zůstává na organizaci a na jejích finančních možnostech.

## ZÁVĚR

Zaměstnanecké benefity jsou aktuálním tématem. V mnoha případech mají zvýhodněný daňový režim. Slouží především k posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci. Počet a charakter benefitů vychází z možností zaměstnavatele, potřeb pracovníků a ze srovnání s nabídkou obdobných zaměstnavatelů na trhu práce, jsou obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo individuálních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci.<sup>31</sup>

V České republice patří v současnosti k nejrozšířenějším zaměstnaneckým benefitům příspěvek na stravování, nepeněžní plnění ve formě příspěvku na rekreaci, příspěvek na penzijní připojištění nebo příspěvek na soukromé životní pojištění.

U mnoha firem je rovněž běžné hradit zaměstnancům lístky do kina, divadla nebo permanentky do fitcentr apod. Zaměstnanci na významných manažerských pozicích mají vedle běžných benefitů také k dispozici např. služební mobilní telefon, služební vůz nebo notebook, které používají i pro soukromé účely.

I v období finanční krize řada firem využívala zaměstnanecké výhody k získání či udržení kvalifikovaných zaměstnanců. Více než dříve zaměstnavatele zajímá, zda jsou poskytované zaměstnanecké výhody daňově uznatelným nákladem, který umožní snížení jeho daňového zatížení.

Za nejvýhodnější lze považovat takové zaměstnanecké výhody, 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 uznatelným výdajem (nákladem).

Dílním cílem bylo na základě dotazníkového šetření zjistit spokojenost zaměstnanců se současným systémem zaměstnaneckých benefitů v konkrétním podniku a navrhnout změny, které povedou k větší spokojenosti a k optimalizaci systému jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

První, teoretická část je zaměřena na definice zaměstnaneckých výhod, jejich typy a členění. Dále jsou popsány cíle, možnosti dosažení efektivnosti benefitů a také problémy, se kterými se můžeme při aplikaci zaměstnaneckých výhod setkat.

---

<sup>31</sup> PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*, str. 11.



Druhá část práce zahrnuje charakteristiky několika zaměstnaneckých výhod a jejich dopady jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Ve třetí části jsem teoretické poznatky aplikovala na společnosti Monster Worldwide CZ. Na základě dotazníkového šetření jsem zjišťovala spokojenost zaměstnanců společností se současným systémem zaměstnaneckých výhod.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci považují systém zaměstnaneckých výhod společností za dobře propracovaný. Shodují se i na dobré dostupnosti informací o možnostech čerpání benefitů. Nejvíce spokojeni jsou s příspěvkem na penzijní připojištění, týdne dovolené navíc a na stravování. Z nabízených benefitů není jediný, se kterým by zaměstnanci byli zásadně nespokojeni. Příliš využívaný není příspěvek na sportovní akce a rovněž možnost využívání pitné vody na pracovišti.

Z dotazníků bylo dále zjištěno, že téměř polovina zaměstnanců nepostrádá v systému výhod žádný benefit. Pokud respondent nějaký benefit postrádal, z dotazníkového šetření bylo dále zjištěno, že někteří zaměstnanci v systému zaměstnaneckých výhod postrádají příspěvek na ošatné, na dopravu do a ze zaměstnání a firemní školku. Příspěvek na ošatné však nedoporučuji, jelikož společnost nevyžaduje po zaměstnancích určitý typ oblečení. Příspěvek na dopravu bych navrhovala zavést pouze v rámci systému volitelných výhod, jelikož tento příspěvek by nevyužívali všichni zaměstnanci.

Dalším doporučením je rozšíření dosavadních výhod o volitelný systém zaměstnaneckých výhod v rámci finančního limitu, do kterého by zaměstnavatel mohl zařadit příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, příspěvek na kulturní akce a příspěvek na rekreaci. Každý zaměstnanec by si tak mohl zvolit takové výhody, které nejvíce preferuje, a nemusí být odkázán na nabídkou benefitů, o které nemá zájem. Díky zavedení tohoto systému může společnost docílit větší spokojenosti zaměstnanců, stability a lepšího pracovního prostředí.

Domnívám se, že cíle mé bakalářské práce byly naplněny a poznatky z dotazníkového šetření může společnost Monster Worldwide CZ v budoucnu využít pro zefektivnění svého systému zaměstnaneckých výhod.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Tištěné publikace a časopisy

- d'AMBROSOVÁ, H. aj. *Abeceda personalistiky 2009*. 3. vyd. Jihlava: Anag, 2009. 382 s. ISBN 978-80-7263-512-2.
- ARMSTRONG, M.: *Personální management*. Praha:Grada Publishing, 1999.
- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BĚHOUNEK, P. Automobil v podnikání. Příloha časopisu *Účetnictví v praxi*. 2008, č. 6.
- BĚHOUNEK, P. Poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely. *Daně a právo v praxi*. 2006, č. 6, s 33 – 39.
- DUDA, J. *Zaměstnanecké výhody v systému řízení lidských zdrojů*. Disertační práce. Brno: MZLU v Brně, 2004. 158 s.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. A kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H.Back, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kolektiv: *Personální řízení 1*. VŠE v Praze, 2001.
- HOLOMEK, P. Zaměstnanecké benefity dnes. *Moderní řízení*. 2007, č. 12,s. 64 – 68.
- JANOUSHKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada, 2005. 113 s. ISBN 80-2471-364-0.
- KAZDOVÁ, A. Změna komunikace a benefitů: impulsy pro stabilizaci. *HRM:Human Ressource Management*. 2008, č. 2, s 34 – 35.
- KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd.Praha: C.H.Back, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KOUBEK, J. *ABC praktické personalistiky*. 2. vyd. Praha: Linde, 2000. 400 s.ISBN 80-86131-25-4.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: Aspi, a.s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- MOTIVACE PRO DOBRÉ ZAMĚSTNANCE. *Profit*. 2008, č. 9, s. 33 – 34.
- NĚMEC, O.: *Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci*. VŠE v Praze, 2002.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. Praha: Linde, 2008. 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.

PILAŘOVÁ, I. Zaměstnanecké benefity v roce 2008. *Účetnictví v praxi*. 2008, č. 10, s. 4 – 9.

VNITŘNÍ PŘEDPISY SPOLEČNOSTI MONSTER WORLDWIDE CZ

VYBÍHAL, V. *Zdaňování příjmů fyzických osob 2008: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2008. 216 s. ISBN 978-80-247-2536-9.

URBAN, J. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. *Mzdy & personalistika v praxi*. 2005, č. 10.

### **Internetové zdroje**

*Monster Worldwide CZ*

<http://www.monster.cz>

[http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-v-kurzu-jsou-pojisteni-a-vernostni-programy-1in-podnikani.aspx?c=A111103\\_1678916\\_podnikani\\_sov](http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-v-kurzu-jsou-pojisteni-a-vernostni-programy-1in-podnikani.aspx?c=A111103_1678916_podnikani_sov) 17.11.2011

<http://www.pwc.com/cz/cs/index.jhtml>

<http://www.sodexo.cz/czc/>

## SEZNAM OBRÁZKŮ TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1. Nejčastěji poskytované benefity stovkou největších firem v ČR

Tabulka 2. Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity

Tabulka 3 Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity

Tabulka 4.:Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity ve společnosti

Monster Worldwide CZ

Tabulka 5. Nejvíce preferované zaměstnanecké výhody

Tabulka 6. Benefity, které zaměstnanci nejvíce postrádají

Graf 1. Informovanost zaměstnanců o možnostech čerpání benefitů

Graf 2. Názor zaměstnanců na kvalitu systému zaměstnaneckých výhod

Graf 3. Přednost zvýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod

Graf 4 Závislost výše benefitů na pracovní pozici

Graf 5: Závislost výše benefitů na pracovních výsledcích

Graf 6 Věková struktura respondentů

Graf. 7 Rozdělení respondentů dle pohlaví

Graf. 8 Rozdělení respondentů dle počtu odpracovaných let ve společnosti

Obr. 1.:Logo společností Sodexo

Obr. 2.:Vzor univerzální poukázky FlexiPASS

Obr. 3.:Vzor univerzální poukázky GastroPASS

Obr. 4.:Logo společností Monster

Obr. 5.:Luxembourg Plaza-sídlo společností Monster

Obr. 6.:Společenské prostory společností Monster

Obr. 7.:Kanceláře společností Monster

Obr. 8.:Recepce společností Monster

# **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Dotazník

# DOTAZNÍK

## 1. JAK JSTE SPOKOJENI SE SOUČASNÝMI ZAMĚSTNANECKÝMI VÝHODAMI?

VYJÁDŘETE SE KE KAŽDÉMU ŘÁDKU ZVLÁŠTĚ.

DRUH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	URČITĚ ANO	SPIŠE ANO	SPIŠE NE	URČITĚ NE	NEVYUŽÍVÁM
STRAVENKY					
JAZYKOVÉ KURZY					
ČLENSTVÍ VE FITNESS CENTRECH					
ROZŠÍŘENA PREVENTIVNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE					
PLÁN PENZIJNÍCH VÝHOD					
PROGRAM PODÍLŮ NA ÚSPĚCHU					
TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC + 4 DNY SICK DAYS					
POSKYTOVÁNÍ NEALKOHOLICKÝCH NÁPOJŮ					
FINANCOVÁNÍ ODBORNÝCH SKOLENÍ					

## 2. KTEROU ZE SOUČASNÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD NEJVÍCE PREFERUJETE A PROČ?

## 3. MYSLÍTE SI, ŽE JSTE DOBRĚ INFORMOVANI O VŠECH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHODÁCH, KTERÉ MŮŽETE V SOUČASNÉ DOBĚ VYUŽÍVAT A ZA JAKÝCH PODMÍNEK?

URČITĚ ANO  SPÍŠE ANO  SPÍŠE NE  URČITĚ NE

**4. POKUD JSTE V PŘEDCHOZÍ OTÁZCE ODPOVĚDĚLI SPÍŠE NE NEBO URČITĚ NE, VYZNAČTE PROSÍM, CO JE PŘÍČINOU ŠPATNÉ INFORMOVANOSTI. POKUD JSTE ODPOVĚDĚLI URČITĚ ANO NEBO SPÍŠE ANO, NEVYPLŇUJTE.**

DŮVOD JE NA VAŠÍ STRANĚ - NEZAJÍMÁTE SE.

DŮVOD JE NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE - ŠPATNÁ DOSTUPNOST INFORMACÍ.

**5. MYSLÍTE SI, ŽE MONSTER WORLDWIDE PATŘÍ K PODNIKŮM S DOBRĚ VYPRACOVANÝM SYSTÉMEM ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD?**

URČITĚ ANO  SPÍŠE ANO  SPÍŠE NE  URČITĚ NE

**6. V PŘÍPADĚ VOLBY, DALI BYSTE PŘEDNOST ZVÝŠENÍ HRUBÉ MZDY PŘED ROZŠÍŘENÍM ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD VE STEJNÉ VÝŠI (POZN. ZVÝŠENÍ MZDY „V ČISTÉM“ BUDE NIŽŠÍ NEŽ HODNOTA POSKYTNUTÉ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY O ODVEDENÉ DANĚ A POJIŠTĚNÍ)?**

URČITĚ ANO  SPÍŠE ANO  SPÍŠE NE  URČITĚ NE

**7. ZAŠKRTNĚTE DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD, KTERÉ U SOUČASNÉHO ZAMĚSTNAVATELE NEJVÍCE POSTRÁDÁTE (MŮŽETE OZNAČIT VÍCE MOŽNOSTÍ).**

<b>DRUH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD</b>	
<b>PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU</b>	
<b>ZVÝHODNĚNÉ ZAMĚSTNANECKÉ PŮJČKY</b>	
<b>SODEXO SYSTÉM-FLEXI PASY</b>	
<b>PŘÍSPĚVEK NA OŠATNÉ</b>	
<b>PŘÍSPĚVEK NA DOVOLENOU</b>	
<b>FIREMNÍ ŠKOLKA</b>	
<b>PRÉMIE/13.PLAT</b>	
<b>ŽÁDNÉ</b>	

**8. MĚLA BY PODLE VÁS BÝT VÝŠE ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD ZÁVISLÁ NA POZICI VE FIRMĚ?**

URČITĚ ANO  SPÍŠE ANO  SPÍŠE NE  URČITĚ NE

**9. MĚLA BY PODLE VÁS BÝT VÝŠE ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD ZÁVISLÁ NA PRACOVNÍCH VÝSLEDČÍCH ZAMĚSTNANCE?**

URČITĚ ANO  SPÍŠE ANO  SPÍŠE NE  URČITĚ NE

**NA ZÁVĚR PROSÍM O VYPLNĚNÍ NĚKOLIKA DEMOGRAFICKÝCH ÚDAJŮ:**

**VAŠE VĚKOVÁ KATEGORIE**

18 – 25 LET  36 – 45 LET

26 – 35 LET  NAD 45 LET

**POHLAVÍ**

ŽENA  MUŽ

**POČET ODPRACOVANÝCH LET VE SPOLEČNOSTI MONSTER WORLDWIDE**

0 – 5 LET  11 – 15 LET

6 – 10 LET  NAD 15 LET

**VELICE VÁM DĚKUJI ZA VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU. POKUD CHCETE COKOLIV DODAT K TĚTO PROBLEMATICE, MŮŽETE SE VYJÁDŘIT ZDE.**