

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

**Zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnance a
zaměstnavatele u vybrané obchodní korporace**

Černá Anna

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Anna Černá

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybrané obchodní korporace

Název anglicky

Providing employee benefits from the perspective of employees and employers at a selected business corporation

Cíle práce

Cílem práce bude u vybraného subjektu nalézt optimální řešení jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů s ohledem na platnou právní úpravu, ekonomické a daňové dopady a další aspekty spojené s jejich poskytováním a dále s ohledem na závěry z empirického výzkumu.

Metodika

- shromáždění a prostudování literatury pro zpracování zadané práce s využitím metody excerptce
- rozřídění dle předem stanovených klíčových znaků a provedení obsahové analýzy právních textů jednotlivých částí
- získání podkladů pro analytickou část práce – konzultace s odborníky, rozhovory, statistická data
- vyhodnocení získaných dat metodou syntézy pro zpracování aplikační části práce
- sumarizace výsledků, vlastní zjištění
- vyhodnocení, diskuze a závěr s využitím metody komparace teoretické a aplikační části práce

Doporučený rozsah práce

30-40

Klíčová slova

Zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity, motivace, odměňování, pracovní právo, firemní benefity

Doporučené zdroje informací

ADAIR, J. E. Efektivní motivace. Praha: Alfa Publishing, 2004. ISBN 80-86851-00-1

ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků 1. čes. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 9788024728902

BĚLOHLÁVEK, F. Jak řídit a vést lidi : testy, případové studie, styly řízení, motivace a hodnocení. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0505-9

JANOUSHKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: Grada Publishing, 2005. 113 s. ISBN 8024713640

KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., HÜTTLOVÁ, E. Stimulace pracovníků a tvorba mzdových soustav : Určeno pro stud. Fak. podnikohospod. [VŠE Praha]. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1994. ISBN 80-7079-988-9

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 9788074780004

PELC, V. Zaměstnanecké benefity v roce 2011 : daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 9788087212660

URBAN, J. Motivace a odměňování pracovníků : co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Bc. Mgr. Veronika Jarolínová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 7. 10. 2020

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 12. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybrané obchodní korporace" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. března 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr., Bc. Veronice Dodamgoda Arachchige, Ph. D., za její odborné vedení, vstřícnost a užitečné rady pro vypracování této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat personálnímu oddělení zkoumaného subjektu za užitečné informace potřebné k dotazníkovému šetření. V poslední řadě bych chtěla poděkovat blízké rodině a přátelům za podporu.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u vybrané obchodní společnosti

Abstrakt

Tématem bakalářské práce je komparace zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u zkoumaného subjektu. Vybraným subjektem je odštěpný závod Hello bank! sídlící Praze, jehož mateřská banka, sídlící v Paříži ve Francii, je BNP Paribas Personal Finance SA.

Bakalářská práce se člení na dvě části: teoretickou a praktickou. Teoretická část vymezuje základní pojmy vztahující se k zaměstnaneckým benefitům. Zabývá se členěním zaměstnaneckých benefitů a v neposlední řadě se věnuje také jednotlivým druhům zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v souladu s platnými právními předpisy podle Zákoníku práce.

V praktické části práce je provedena analýza aktuálních zaměstnaneckých výhod uvnitř organizace Hello bank!. Analýza je provedena na základě rozhovorů a dotazníkového šetření provedených s vybranými zaměstnanci dotčeného subjektu a poukazuje převážně na spokojenost zaměstnanců s benefity organizace a také analyzuje určité nedostatky v poskytování benefitů.

Závěrečná část práce obsahuje vyhodnocení provedené na základě výsledků z dotazníkového šetření. Dále se zabývá zaměstnaneckými benefity z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele na základě zákona o daních z příjmů. V závěru práce jsou učiněna doporučení a navrženy změny k větší spokojenosti zaměstnanců v Hello bank!.

Klíčová slova: Zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity, motivace, odměňování, pracovní právo, firemní benefity.

Providing Employee Benefits from the Perspective of Employees and Employers at the Selected Business Corporation

Abstract

The topic of this bachelor thesis is a comparison of employee benefits from the perspective of the employee and the employer at the researched subject. The selected entity is the Hello bank! headquartered in Prague, where the parent bank, headquartered in Paris, France, is BNP Paribas Personal Finance SA.

The bachelor thesis is divided into two parts: theoretical and practical. The theoretical part defines the basic concepts related to employee benefits, deals with the classification of employee benefits and last but not least also deals with individual types of employee benefits provided in accordance with applicable legislation under the Labor Code.

In the practical part of the work is an analysis of current employee benefits within the organization Hello bank!. The analysis is carried out on the basis of interviews and a questionnaire survey conducted with selected employees of the entity concerned, points mainly to employee satisfaction with benefits and also analyzes certain shortcomings in the provision of benefits.

The final part of the work contains an evaluation performed on the basis of the results of a questionnaire survey. It also deals with employee benefits from the perspective of the employee and the employer on the basis of the Income Tax Act. At the end of the work, recommendations are made and changes are proposed to increase employee satisfaction at Hello bank!.

Keywords: Employee, employer, employee benefits, motivation, remuneration, labor law, company benefits

1. Obsah

1. Obsah.....	8
1. Úvod.....	10
2. Cíl práce a metodika	11
2.1. Cíl práce	11
2.2. Metodika	11
3. Teoretická východiska	13
3.1. Pracovněprávní vztah	13
3.1.1 Subjekty	13
3.2. Definice zaměstnaneckých benefitů.....	14
3.3. Členění zaměstnaneckých benefitů	14
3.3.1. Členění zaměstnaneckých benefitů dle způsobu poskytování	15
3.3.2. Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce	16
3.3.3. Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o daních z příjmů	17
3.4. Vývoj zaměstnaneckých benefitů	18
4. Vlastní práce	20
4.1. Hello bank! a její historie	20
4.2. Organizační struktura	21
4.3. Přehled zaměstnaneckých benefitů	21
4.3.1. Příspěvek zaměstnavatele na stravování	22
4.3.2. Relax days	22
4.3.3. Otcovská poporodní péče a doplatek zaměstnavatele.....	23
4.3.4. Cafeterie Hello benefity	23
4.3.5. MultiSport karta	24
4.3.6. Hello dobrovolnictví	25
4.3.7. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění	25
4.3.8. Příspěvek zaměstnavatele na kapitálové životní pojištění	26
4.3.9. Pracovní výročí u zaměstnavatele.....	26
4.4. Vlastní výzkumné šetření	26
4.4.1. Identifikace respondentů.....	26
4.5. Výsledky dotazníkového šetření	29
4.5.1. Informativnost o stávajících zaměstnaneckých výhodách.....	29
4.5.2. Popularita zaměstnaneckých benefitů.....	30
4.5.3. Hodnocení spokojenosti	31
4.5.4. Budoucí zaměstnanecké benefity.....	32
5. Výsledky a diskuse	35

5.1. Spokojenost zaměstnanců	35
5.2. Návrh nového řešení	35
6. Závěr.....	37
7. Seznam použitých zdrojů	39
8. Přílohy.....	41

Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační schéma Hello bank!	21
Obrázek 2: Počet respondentů na jednotlivých pobočkách.....	27
Obrázek 4: Pohlaví respondentů	27
Obrázek 3: Věkové schéma – Hello bank!.....	27
Obrázek 5: Organizační struktura.....	28
Obrázek 6: Délka pracovního poměru Hello bank!	29
Obrázek 7: Informativnost zaměstnanců o benefitech Hello bank!.....	30
Obrázek 8: Spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů	32
Obrázek 9: Vliv benefitů na nástup do zaměstnání.....	34

Seznam tabulek

Tabulka 1: Zaměstnanecké benefity Hello bank! dle oblíbenosti	31
Tabulka 2: Budoucí benefity Hello bank!.....	33

Seznam použitých zkratk

apod.	a podobně
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
HB!	Hello bank!
HR	lidské zdroje (Human Resources)
např.	například
tzv.	takzvaný
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zákoník práce

1. Úvod

Zaměstnanecké benefity neboli výhody jsou v současnosti velice důležité, jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Zaměstnanecké benefity poukazují na to, jak zaměstnavateli záleží na spokojenosti jeho zaměstnanců, která vede k větší efektivnosti práce.

Zaměstnanec v současné době vnímá benefity jako samozřejmé. Je to z důvodu toho, že se benefity vyskytují u převážné části společností. Benefity pro budoucího uchazeče o pracovní místo mohou být jednou z klíčových věcí pro volbu zaměstnavatele na pracovním trhu. Měly by tedy budoucího zaměstnance zaujmout.

Aktuálně patří mezi jedny z nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých benefitů například příspěvek na stravování, dovolená stanovená nad rámec zákoníku práce, příspěvek na penzijní pojištění a MultiSport benefit.

V současné době jsou společnosti ohledně zaměstnaneckých benefitů velice flexibilní a snaží se vytvořit benefity pro své zaměstnance „na míru“. Je to z toho důvodu, že se jejich situace soukromá či pracovní může u zaměstnavatele nebo zaměstnance velice snadno a rychle změnit. Například v současném „covidovém“ roce převládají benefity home office (práce z domova), nadstandardní zdravotní péče apod.

Cílem bakalářské práce je u vybrané obchodní korporace, konkrétně u odštěpného závodu Hello bank!, nalézt optimální řešení pro zaměstnance a zaměstnavatele, při poskytování zaměstnaneckých benefitů u zkoumaného subjektu. Po dokončení analýzy budou následně navržena řešení ke zlepšení situace ve společnosti.

Bakalářská práce je rozdělena do tří částí. První část vymezuje základní pojmy jako jsou především zaměstnanec a zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity jako takové, zaměstnanecké benefity a jejich poskytování dle zákoníku práce a zákona o daní z příjmu. Druhá část bakalářské práce bude zaměřena na praktickou analýzu aktuální nabídky zaměstnaneckých benefitů ve společnosti. Závěrečná část práce se zabývá vyhodnocením na základě zjištěných informací a následně činí návrhy na zlepšení situace společnosti.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Cílem bakalářské práce je nalezení optimálního řešení pro zaměstnance a zaměstnavatele při poskytování zaměstnaneckých benefitů v Hello Bank! v Praze a odhalení určitých problémů s poskytováním benefitů v rámci zkoumaného subjektu. Na základě vyhodnocení bude navrženo optimální řešení pro zaměstnance a zaměstnavatele v rámci zkoumaného subjektu.

2.2. Metodika

Metodicky se bakalářská práce dělí na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy v souvislosti se zaměstnaneckými benefity. Aplikována byla metoda analýzy právnických textů. Teoretická část se zejména zabývá charakteristikou zaměstnaneckých benefitů a jejich členěním. Dále se tato část zabývá právní úpravou z hlediska zákoníku práce a také z hlediska daňového zvýhodnění.

Praktická část bude rozdělena na dvě části. V první části jsou uvedeny základní informace o zkoumaném subjektu, organizační struktura zkoumaného subjektu a jeho systém zaměstnaneckých výhod. Druhá část praktické části se věnuje výzkumu a analýze zaměstnaneckých výhod uvnitř zkoumaného subjektu. Tato druhá část bude založena na vyhodnocení ze standardizovaných rozhovorů personálních pracovníků a na základě kvantitativní metody výzkumu, která bude provedena dotazníkem.

Tato kvantitativní metoda výzkumu neboli dotazník, bude probíhat u kmenových zaměstnanců v rámci zkoumaného subjektu a jeho pobočkách sídlících po celé České republice. V dotazníkovém šetření nebude konkrétně určena cílová skupina respondentů. Bude se jednat o náhodný výběr respondentů určitých poboček a jejich vyhodnocení budou zcela anonymizována. V tomto polostrukturovaném dotazníku jsou začleněny uzavřené, polouzavřené nebo také polootevřené otázky.

Cílem je, na základě zjištěných preferencí a hodnocení spokojenosti zaměstnaneckých benefitů určitých poboček zkoumaného subjektu, provést odborná vyhodnocení, ve kterých bude sledována nabídka zaměstnaneckých benefitů, jejich informativnost, využitelnost a spokojenost v rámci zkoumaného subjektu.

Na základě vyhodnocení získaných dat budou představeny návrhy na zlepšení aktuální situace vhodné jak pro zaměstnance, tak pro samotného zaměstnavatele. Budou

zde zaměstnanecké benefity na základě zákona č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů.
a to konkrétně z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele u specifických typů benefitů, které
jsou v rámci zkoumaného subjektu poskytovány.

3. Teoretická východiska

3.1. Pracovněprávní vztah

Závislá práce je vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena jinak podle zvláštních předpisů. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr, právní vztahy založené na dohodách o pracích vykonávané mimo pracovní poměr.¹

Pracovněprávní vztahy tedy vznikají na základě výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je možné říci, že se jedná o vztahy tzv. kolektivní povahy.²

3.1.1 Subjekty

Mezi základní pojmy zařadíme zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce základním pracovněprávním vztahu.³

Toto ustanovení základním způsobem vymezuje zaměstnance, jakožto smluvní stranu základního pracovněprávního vztahu. Je zde patrný osobní charakter vztahu, stejně jako podřízenost při vykonávání zadaných úkolů je typická pro předmět pracovněprávního vztahu. Zaměstnancem se tedy může stát fyzická osoba, která má právní osobnost a svéprávnost. Obě tyto vlastnosti vznikají dosažením patnáctého roku věku, což se jedná i o věk, kdy je možné uzavřít smlouvu či dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁴

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé činnosti v základním pracovněprávním vztahu.

Podobně jako ustanovení § 6 Zákoníku práce, se zde vymezuje zaměstnavatel jako smluvní strana základního pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel může být, jak fyzická, tak i právnická osoba, pro níž zaměstnavatel vykonává závislou činnost.⁵

¹ § 3 zákona č. 262/2006 Sb.

² GUARD7. *Co jsou pracovněprávní vztahy*. 2022

³ § 6 zákona č. 262/2006 Sb.

⁴ HŮRKA, Petr. *Komentář k Zákoníku práce - 5. vydání*. 2015, s. 16 (§ 6 ZP)

⁵ Tamtéž, s. 17.

3.2. Definice zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity či zaměstnanecké odměňování pochází z latinského slova *beneficium*, který známe v doslovném překladu: “dobrodiní”, a jeho další význam je také prospěch. Už v době starověkého Říma se objevovalo slovo *beneficium* v římském právu, konkrétně v dědictví. Jednalo se např.: *Beneficium abstinendi* tzn. právo odmítnout předlužené dědictví, *Beneficium divisionis*, právo na rozdělení dluhu mezi více dědiců, které bylo zavedené až za římského císaře Hadrianuse, vládnoucího v letech 117 n.l. až 138 n.l.⁶

Zaměstnanecké benefity v praxi označujeme jako zaměstnanecké výhody poskytované nad rámec finančního ohodnocení, které mají v literatuře mnoho různých definicí. Podle Jana Urbana jsou zaměstnanecké benefity definovány jako zaměstnanecké výhody, které jsou součástí odměny a nemají přímý vztah k pracovním výsledkům. Hlavním důvodem, proč je organizace poskytují svým zaměstnancům, je potřeba získání a udržení si kvalitních zaměstnanců, kteří budou se svou organizací spokojeni a v některých případech, aby zvládli snadno sloučit požadavky jak osobního, tak i pracovního života. Z dlouhodobého hlediska zaměstnanecké výhody přispívají k výkonnosti zaměstnanců a jejich efektivitě.⁷

Podle Ivana Macháčka zaměstnanecké benefity jsou poskytovány zaměstnancům, buď peněžitě nebo nepeněžitě, jejich zaměstnavatelem nad rámec jejich sjednané mzdy, a to vede k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti a dobrému pracovnímu vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na pracovišti.⁸

3.3. Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mohou mít formu peněžitou či nepeněžitou. Mají různé způsoby členění a typické znaky pro členění. Nezákladnějším typem členění zaměstnaneckých výhod jsou zaměstnanecké výhody sociální, do kterých můžeme zařadit například příspěvek na životní pojištění nebo příspěvek na důchodové pojištění apod. Dalším typem zaměstnaneckých výhod jsou pracovní benefity, kam můžeme zařadit příspěvek na stravování, slevu na produkty daného subjektu či bezplatnou rekvalifikaci

⁶ <https://cs.wikipedia.org/wiki/Beneficium>

⁷ URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* 2017, s. 145.

⁸ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 3. 2013, s. 15.

zaměstnanec. Posledním členěním zaměstnaneckých výhod jsou výhody spjaté s pracovní pozicí zaměstnanec, kdy zaměstnanec s vyšší pracovní pozicí má k dispozici benefity na soukromé jako jsou služební automobil a mobilní telefon.⁹

Zaměstnanecké benefity lze členit podle různých kritérií a hledisek. Jan Urban vyčlenil benefity do tří hlavních skupin, kterými jsou benefity týkající se práce, benefity osobní a sociální povahy a benefity zahrnující pracovní pomůcky, sloužící i pro osobní potřebu. Podrobnější popis členění zaměstnaneckých benefitů do tří skupin představuje Příloha č. 1.¹⁰

3.3.1. Členění zaměstnaneckých benefitů dle způsobu poskytování

Zaměstnanecké benefity jsou udělovány peněžitou či nepeněžitou formou a můžeme je členit podle druhu poskytování zaměstnancům, a to dvěma způsoby: plošný (fixní) způsob poskytování benefitů a pružný (flexibilní) způsob poskytování benefitů.

Plošný způsob poskytování u tzv. fixních benefitů zaměstnancům má zaměstnavatel povinnost stanovit, v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech, základní zaměstnanecké výhody stanovené pro všechny zaměstnance, a je jen na nich, jestli výhody využijí. Lze tedy říct, že se jedná o poukázkový systém.

Do tohoto způsobu můžeme zařadit např. mobilní telefon, notebook, stravenky, poskytnuté občerstvení na pracovišti, příspěvky na životní pojištění či penzijní připojištění, příspěvky na kulturní a sportovní aktivity (MultiSport) a manažerské vozidlo.

Druhým způsobem členění je **pružný neboli flexibilní způsob poskytování benefitů**. Jedná se o tzv. Cafeteria systém. V dnešní době se jedná o nejvíce oblíbený systém, kde zaměstnavatel stanoví soubor zaměstnaneckých výhod a k němu uvede roční limit bodů pro jednoho pracovníka (např. podle jeho pracovní pozice, podle počtu odpracovaných let v zaměstnání, podle splněných cílů za určité období apod.)

Zaměstnanec si díky tomu může vybrat takový benefit, který je pro něj nejvíce výhodný.¹¹

Podle Michaela Armstronga systémy flexibilních benefitů poskytují zaměstnancům možnost si vybrat typ a rozsah zaměstnaneckých benefitů v rámci určitého rozsahu, které jim jejich zaměstnavatel nabídne.

⁹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*, 2015 s. 319.

¹⁰ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. 2013, s. 16

¹¹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. 2013, s. 15.

Důvodů pro zavedení flexibilních benefitů je mnoho, ale hlavními důvody jsou například uspokojení různých potřeb zaměstnanců a zlepšení jejich názoru na hodnotu celého souboru, kdy si pracovníci mohou rozhodnout, které benefity chtějí, a jaké jim budou vyhovovat nejvíce k jejich životnímu stylu, než aby přijímali výhody, o kterých si jejich zaměstnavatel myslí, že jsou pro ně vhodné. Dalším důvodem pro zavedení výhod je získávání a udržení si stálých zaměstnanců, pomoc k harmonizaci pracovních podmínek např. při fúzi a umožnění zaměstnancům k získávání lepších hodnot za peníze vynaložené na jejich zaměstnanecké benefity.¹²

Zaměstnanecké benefity mohou tedy být poskytovány všem zaměstnancům organizace či pouze vybrané skupině. V dalších případech mohou být poskytovány individuálně.¹³

Souhrn benefitů dle způsobu poskytování podle Ivana Macháčka jsou viz příloha č. 2 viz níže.

3.3.2. Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vedle mzdy a platu dle zákoníku práce dále jen ZP, může zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout i zaměstnanecké benefity, které jsou nenárokovou složkou mzdy zakotvené v kolektivní smlouvě nebo vnitřních předpisech uvnitř podniku.¹⁴

Pojem zaměstnanecké výhody či benefity ZP České republiky přímo neobsahuje, ale jsou zde uvedeny minimální standardy péče o zaměstnance jako jsou například stravování zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, prohlubování kvalifikace apod. Je teda na uvážení zaměstnavatele, jestli poskytne zaměstnancům výhody a v jakém rozsahu.¹⁵

Tento zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé činnosti. Zaměstnanecké benefity v tomto zákoně nejsou přímo zahrnuty. Na základě toho vyplývá, že zaměstnanecké výhody jsou zcela na vůli zaměstnavatele je poskytnout zaměstnancům či ne.¹⁶

Účel a smysl výše zmíněného zákona je vyjádřen především v zásadách pracovněprávních vztazích, kterými jsou například zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, zásada zaměřená na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, zásada

¹² ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 2009, s. 390.

¹³ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. 2013, s. 16.

¹⁴ HAUZAROVÁ, Michaela, *Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 1. díl*. 2021.

¹⁵ HEJZLAROVÁ, Alice, PATÁKOVÁ, Veronika. *Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity*. 2019.

¹⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi*. 2020, s. 145.

spravedlivého odměňování zaměstnance, zásada pro řádný výkon práce zaměstnance v souladu s opravnými zájmy zaměstnavatele a zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.¹⁷

V šesté části ZP, konkrétně (§ 109- §150) se vyskytují pojmy jako jsou: mzda, plat, odměna z dohody, odměna za pracovní pohotovost, srážky z příjmů pracovněprávních vztahů apod.

§ 140 Odměna za pracovní pohotovost, kdy za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.¹⁸

3.3.3. Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o daních z příjmů

Tato kapitola bakalářské práce je zaměřena na daňové řešení zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Výše uvedený zákon vymezuje příjmy fyzických i právnických osob a stanovuje příjmy, které podléhají zdanění či příjmy, které jsou od daně osvobozeny.

Na straně zaměstnance se vždy musí posuzovat, zda se jedná o příjem, který je předmětem daně podle §6, a který stanovuje příjmy ze závislé činnosti. Příjem, který podléhá této výše uvedené dani nebo je od této daně osvobozen je stanoven na základě § 6 odst. 9 ZDP.¹⁹

Příjmy, které jsou považovány podle § 6 jsou příjmy z pracovněprávního, služebního, členského či obdobného poměru a funkčního požitku. Dále se sem řadí příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným či komanditisty v komanditní společnosti a také i příjmy likvidátora nebo člena orgánu právnické osoby.

Zaměstnavatel se poté opírá o § 24 odst. 2 písm. j) ZDP, dále o § 25 odst. 1 ZDP, kde jsou zobrazeny daňově neuznatelné výdaje (náklady).

Daňově uznatelnými výdaji (náklady) na straně zaměstnavatele podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, výdaje na péči o zdraví a výdaje na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců. Tyto výdaje platí, pokud se jedná o práva zaměstnanců vycházející z kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů zaměstnavatele, z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem či jiné smlouvy jako

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §1, §1a, odst. 1, písm. a), b), c), d)

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §,114, §116, §117, §118, §140.

¹⁹ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2013, s. 23.

například je manažerská smlouva nebo pokud ZDP nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak.²⁰

ZDP stanoví dle zákona daňové řešení jinak, to jest situace, kdy je daňová uznatelnost vynaložených výdajů neboli nákladů daňově omezena. Jedná se například o následující ustanovení zákona.

Daňově uznatelnými náklady nejsou nepeněžní plnění poskytována zaměstnavatelem pracovníkovi ve formě příspěvku na kulturní a sportovní akce, dále nepeněžní plnění poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci formou využívat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) ZDP bodech 1 až 3 podle znění § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Dalšími daňově uznatelnými výdaji nejsou výdaje převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnance nebo jiných osob podle § 25 odst. 1 písm. k) ZDP, dále výdaje na reprezentaci, za kterou se považuje pohoštění, občerstvení a dar podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Dále daňově uznatelná není hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracoviště dle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP.²¹

3.4. Vývoj zaměstnaneckých benefitů

Nejúspěšnějším a tím pádem nejvíce používaným benefitem, se v posledních letech stal u zaměstnanců příspěvek na stravování, který se zvýšil z 71 % na 72 %. Zvýšilo se také množství firem, které umožňují dovolenou nad rámec zákona, a to z 34 % na 38 %. U zaměstnanců je nejvíce oblíbeným příspěvek na penzijní či životní pojištění.

Další změnou zaměstnaneckých výhod, která prošla vývojem je výhoda vzdělávání zaměstnanců. Dříve u zaměstnavatelů převládalo vzdělávání technického původu, dnes je na řadě vzdělávání jazyků. Důvodem je větší počet zahraničních zaměstnavatelů na českém trhu práce.

Na oblasti volnočasových aktivit lze vidět vývoj zaměstnaneckých benefitů. Dříve byly oblíbené příspěvky na rekreaci v závodních střediscích nebo volné vstupenky do bazény či posiloven, dnes už to jsou benefity na sportovní a volnočasové aktivity, které může využít sám zaměstnanec ale i celá jeho rodina.²²

²⁰ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2013, s. 24–25.

²¹ § 25 ods. 1 písm. h), k), t), zm) zákona č. 586/1993 Sb., o daních z příjmů.

²² TREXIMA. *Benefity 2019: Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli*. 2019.

Zaměstnanecký benefit home office prošel v posledních letech velkou změnou. V roce 2019 tato výhoda byla nejžádanější výhodou vůbec. To se vše ale změnilo s příchodem celosvětové pandemie koronaviru v roce 2020. V důsledku bezpečnostních opatření veškeré firmy převedli své zaměstnance na práci z domova, a to se ukázalo jako efektivní řešení pro úspory za nájmy a provoz kanceláří. Dnes se tento benefit nepovažuje jako benefit takový.²³

²³ HAVELKOVÁ, Eva. *Zaměstnanecké benefity v roce 2021. Zaměstnanecké benefity v roce 2021*. 2021

4. Vlastní práce

V této části bakalářské práce bude představena bankovní instituce Hello bank!, která sídlí v Praze, Ostravě, Brně a Českém Krumlově. Tento bankovní institut v roce 2021 sečetl celkem 547 zaměstnanců v České republice.

Zkoumaný subjekt je charakteristický svojí historií, směrem podnikání, zaměstnaneckou kulturou a nabídkou zaměstnaneckých výhod. Popisy a zdroje informací o této společnosti vychází na základě z dostupných informací, rozhovorů se zaměstnanci společnosti a HR oddělením a v neposlední řadě z webových stránek.

4.1. Hello bank! a její historie

Bankovní instituce Hello bank! je součástí největší evropské finanční instituce BNP Paribas. Hello bank! je také pobočkou francouzské banky BNP Paribas Personal Finance SA. HB! působí v 6 zemích Evropy. Hlavní pilíře banky pro správné fungování jsou udržitelnost, digitální myšlení a nové způsoby práce.

Předchůdcem Hello bank! byl od roku 1996 do roku 2015 Cetelem jako poskytovatel nebankovních úvěrů, poté došlo v roce 2015 k převedení Cetelemu na dnešní společnost Hello bank!. Jako první generální ředitel, ještě dřívějšího Cetelemu, se stal Jean-Luc Steinhauslin. V roce 1997 Cetelem započal svou obchodní činnost jako poskytovatel spotřebitelských úvěrů.

V roce 2015 došlo k přeshraniční fúzi s mateřskou bankou a v tom samém roce Cetelem získal bankovní licenci a stal se bankovní institucí. Pod výše zmíněnou licenci, kterou banka získala jen na základě splnění přísných regulačních norem ČNB, mohla nabízet své služby jako jsou např. spořicí účty, osobní půjčky, kreditní karty apod.

Od roku 2017 se český odštěpný závod BNP Paribas Personal Finance SA jmenuje Hello bank!.²⁴

V příloze se nachází logo odštěpného závodu Hello bank! a partnerské společnosti BNP Paribas. Banka se mnohokrát umístila na předních místech žebříčku soutěže CZECH TOP 100. Naposledy se tak však stalo v roce 2016, kdy získala 4. umístění za kategorii: Hodnocení firemní komunikace.

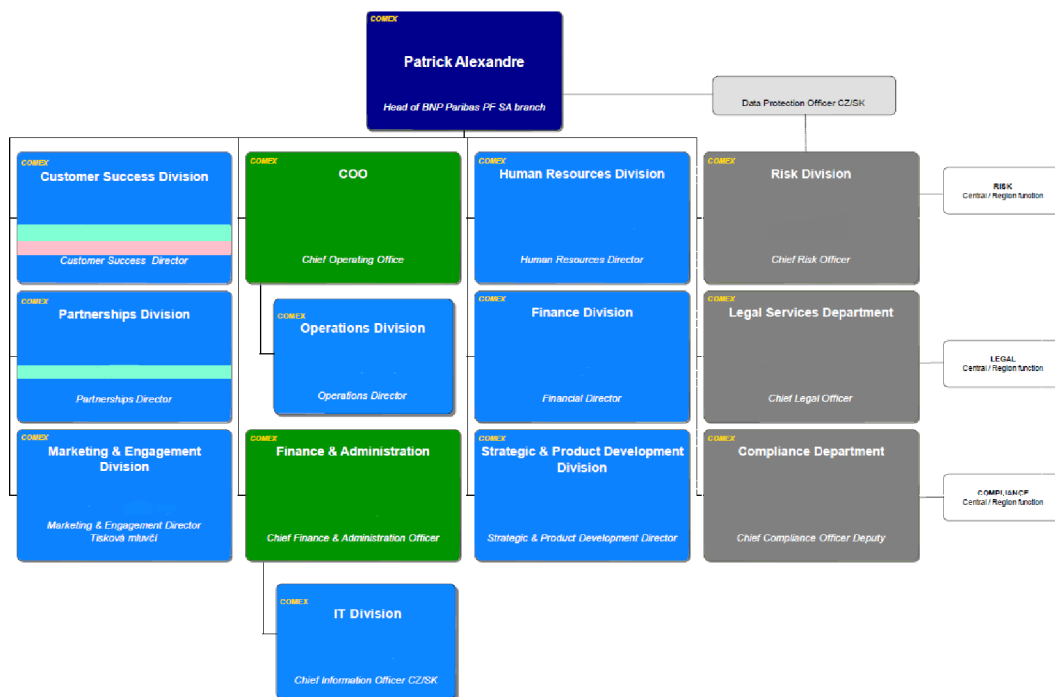
²⁴ Hello bank!. *Hello bank! Banka pro vaše nákupy. O nás.*

4.2. Organizační struktura

Hello bank! neboli odštěpný závod BNP Paribas Personal Finance SA má čtyři pobočky v České republice a to: Praha, Ostrava, Zlín a Český Krumlov. Celkově zaměstnává 547 zaměstnanců. Z toho je 365 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, 95 na zkrácený úvazek a 87 na dohodu o pracovní činnosti.

Současným generálním ředitelem je Patrick Alexandre. Hello bank! má hlavní sídlo v Praze. Organizační struktura banky je velice rozsáhlá. Banka je rozdělena na 11 hlavních oddělení neboli divizí, kde různé divize jsou rozdělena na další oddělení. V každém oddělení je manažer neboli vedoucí pracovník, který má buď pod sebou přímo zaměstnance nebo dalšího manažera, který má následně pod sebou další zaměstnance.²⁵

Obrázek 1: Organizační schéma Hello bank!



Zdroj: interní dokument: Organizační struktura

4.3. Přehled zaměstnaneckých benefitů

Tato část vlastní práce bude zaměřena na charakterizaci zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Hello bank!. Podrobnosti, které jsou zde zobrazeny jsou převzaty z interního předpisu zkoumaného subjektu. Tento interní dokument se zaměřuje nejvíce na

²⁵ PIŠŤÁKOVÁ, Lubomíra. *Systém zaměstnaneckých výhod*. 2021

otázky typu jako jsou například jaký je předmět plnění daného benefitu, kdo benefit může využívat a jaké je jeho zdanění.

4.3.1. Příspěvek zaměstnavatele na stravování

Tento příspěvek je poskytován všem aktivním zaměstnancům v pracovním poměru, včetně zaměstnanců ve zkušební a výpovědní době. Tento benefit není poskytován zaměstnancům na DPP, DPČ, zaměstnancům mimoevidenčního stavu apod. Tento nárok na příspěvek vzniká zaměstnancům pouze za odpracované dny (min. 4 odpracované hodiny), kdy za každý odpracovaný den náleží zaměstnanci jedna e-stravenka.

Předmětem plnění je poskytování příspěvku skrze formu e-stravenky v hodnotě 100,- Kč na den, z čehož 26,- Kč hradí zaměstnanec. Tyto e-stravenky jsou nahrávány na Edenred kartu. Toto nahrávání se realizuje jednou za měsíc zpětně za předchozí měsíc a to obvykle 15. dne v měsíci.

Zdanění příspěvku na stravování probíhá na základě e-stravenky v hodnotě 100,- Kč. Z této částky hradí zaměstnanec formou srážky ze mzdy částku 26,- Kč, což je 26 % z hodnoty e-stravenky. Částka 55,- Kč neboli 55 % z hodnoty stravného, je poskytována zaměstnavatelem v souladu s § 24 odst. 2, písm. j) bod. 4 zák. č. 586/1992 Sb., o daní z příjmů v plném znění. Částka 19,- Kč, tedy 19 % z hodnoty e-stravenky, je poskytována jako daňově neuznatelný náklad.

Příspěvek na stravování nenáleží zaměstnanci v době čerpání dovolené, pracovního volna, pracovní neschopnosti, volna při ošetřování člena rodiny a účasti na školení se zajištěným stravováním.²⁶

4.3.2. Relax days

Relax days neboli dny volna na zotavenou. Jsou dny volna poskytovány nad rámec zákonné výměry dovolené. Tento benefit je poskytován všem aktivním zaměstnancům v pracovním poměru po zkušební době. Neposkytuje se zaměstnancům na DPP, DPČ a zaměstnancům mimoevidenčního stavu. Tento nárok vzniká k 1. ledna a lze ho využít po vyčerpání všech dnů zákonné dovolené nebo ho lze navázat či spojit s dovolenou.

Maximální počet relax days je stanoven na 10 dnů za kalendářní rok. Tento počet se stanovuje na základě následujícího vzorce: velikost úvazku x výměra relax days, na kterou má zaměstnanec právo podle schématu níže.

²⁶ PIŠŤÁKOVÁ, Lubomíra. *Systém zaměstnaneckých výhod*. 2021, s. 6.

Vznik nároku a jeho poměrná část při nástupu během roku je, pokud zaměstnanec nastoupí do společnosti v prvním kvartálu daného roku, vznikne mu tedy nárok na 10 dnů relax days čili 80 hodin. Pokud zaměstnanec nastoupí do společnosti ve druhém kvartálu v daném roce, vznikne mu nárok na 7,5 dne relax days čili 60 hodin. Pokud zaměstnanec nastoupí ve třetím kvartálu v daném roce, má nárok na 5 dnů relax days neboli 40 hodin. A nakonec, když zaměstnanec nastoupí v posledním kvartálu v roce, zaměstnanec nemá nárok na relax days, protože je ve zkušební době.²⁷

Relax days není možné čerpat méně než půlden a nelze jej převést či proplácet z jednoho kalendářního roku do druhého kalendářního roku.²⁸

4.3.3. Otcovská poporodní péče a doplatek zaměstnavatele

Otcovská poporodní péče, nazývána také otcovská dovolená, je dovolená pro otce trvající v rozmezí 7 kalendářní dnů jdoucích za sebou, a to v prvních týdnech života jeho novorozeného dítěte. Daný otec musí být zapsán na matrice jako otec dítěte.

Otcovská dovolená je peněžitá dávka, která napomáhá k posílení vazeb otce s dítětem a jeho rodinou.

Doplatek zaměstnavatele je benefit, který zaměstnavatel vyplácí otci během otcovské dovolené a to ve 100 % výši jeho základní měsíční mzdy. Dovolenu je možné čerpat pouze do 6 týdnů od narození dítěte. Tento nárok na dovolenou se neváže na počet narozených dětí, tedy při narození vícero dětí se nárok na otcovskou dovolenou nezvyšuje.

Zdanění otcovské dovolené činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den hrazeného ze sociálního pojištění. Doplatek zaměstnavatele do 100 % je určen pro aktivní zaměstnance v pracovním poměru. V tomto případě se nejedná o nemocenskou dávku, ale o peněžitý příjem zaměstnance, který vstupuje do měsíčního daňového základu, tedy daní se a odvádí se z ní zdravotní a sociální pojištění, dle platné legislativy.²⁹

4.3.4. Cafeterie Hello benefity

Cafeterie je nepeněžní plnění poskytované ročním příspěvkem pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou či neurčitou po ukončení zkušební doby. Tento

²⁷ Tamtéž, s. 7.

²⁸ PIŠŤÁKOVÁ, Lubomíra. *Systém zaměstnaneckých výhod*. 2021, s. 8.

²⁹ Tamtéž, s. 9.

příspěvek není však určen pro zaměstnance na DPP, DPČ, ve výpovědní lhůtě, v době neplaceného volna, na mateřské, rodičovské a v dalších typech mimoevidenčního stavu. Poskytovatelem Cafeterie je společnost Edenred CZ s. r. o.

Příspěvek do Cafeterie Hello je určen zejména na: cestování a ubytování, vzdělávání jako jsou například jazykové kurzy a autoškola, kulturní akce zahrnující kino, divadlo apod., sportovní aktivity, zdraví, které zahrnuje např. masáže, rehabilitace, lékárnu, optiku, zdravotní potřeby, wellness apod.

Výše Cafeterie závisí na počtu souvisle odpracovaných let u zaměstnavatele, kde náleží zaměstnanci roční příspěvek ve výši 6.000, - Kč, když se nachází po zkušební době a odpracoval méně než 1 rok. Zaměstnanci, který je v pracovním poměru více než 1 rok a méně než 2 roky, náleží roční příspěvek ve výši 8.000, - Kč. Zaměstnanci, který je zaměstnán více než 3 roky a méně než 5 let, náleží příspěvek ve výši 12.000, - Kč. Zaměstnanci pracujícím souvisle více než 5 let a méně než 10 let náleží roční příspěvek ve výši 14.000, - Kč. Zaměstnanci, který je zaměstnán více než 10 let a méně jak 15 let, náleží příspěvek ve výši 16.000, - Kč., a zaměstnanec pracující ve firmě déle jak 15 let, náleží roční příspěvek ve výši 18.000, - Kč.

Datum pro výpočet ročního příspěvku je 10.1. daného roku. Poměrná část ročního příspěvku do Cafeterie je připisována kvartálně a to k 15.1., 15.4., 15.10. daného roku.

Cafeterii lze využít prostřednictvím Edenred Benefit Card. Dále lze využít prostřednictvím poukázek Ticket Multi, Ticket Academica, Ticket Medica, Ticket Holiday a Ticket Sport&Kultura. Tyto poukázky jsou vyrobené papírovou formou a jsou platné u smluvených partnerů poskytovatele pro uvedené oblasti využití Cafeterie. Dále lze využít skrze Platební bránu, e-ticket a benefity na fakturu.

Příspěvek na Cafeterii Hello Benefity je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a také není součástí vyměřovacího základu pro odvody na sociálních a zdravotních pojištění ze strany zaměstnance.³⁰

4.3.5. MultiSport karta

MultiSport karta je volnočasový zaměstnanecký benefit, který umožňuje zaměstnancům každý den volný či zvýhodněný vstup do některého z více jak 2 000 relaxačních a pohybových zařízení ve 360 městech v České republice. Celoročně je možné vybírat z více než 260 různých aktivit.

³⁰ PIŠŤÁKOVÁ, Lubomíra. *Systém zaměstnaneckých výhod*. 2021

Využití MultiSport karty je možné všem zaměstnancům v pracovním poměru, po ukončení zkušební doby či zaměstnancům na DPP, DPČ pracující ve společnosti déle jak 1 rok. Není určeno pro zaměstnance na DPP, DPČ pracující ve společnosti méně než 1 rok, ve výpovědní lhůtě, na mateřské, rodičovské a v dalších typech mimoevidenčního stavu.³¹

Ve společnosti Hello bank! pro zaměstnanecký benefit MultiSport karta, činí pro zaměstnance měsíční poplatek ve výši 730,- Kč.

4.3.6. Hello dobrovolnictví

Hello dobrovolnictví spočívá v tom, že zaměstnavatel poskytuje 2 dny v kalendářním roce pro Hello dobrovolnictví a to 1 den pro individuální dobrovolnictví a 1 den pro firmou organizované aktivity.

Jinak řečeno zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy v rozsahu 2 pracovních dní v případě účasti zaměstnance na akcích v rámci „Hello dobrovolnictví“, kdy tato účast u zaměstnance je uznána jako překážka v práci z důvodu obecného zájmu podle zákoníku práce.³²

4.3.7. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění

Příspěvek na toto pojištění je poskytován zaměstnancům, kteří mají založeno výše uvedené pojištění a aktivně si jej platí. Příspěvek není poskytován zaměstnancům po dobu mateřské či rodičovské dovolené.

Tento příspěvek zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje pravidelnou částkou, a to přímo na účet pojišťovny zaměstnance.

V prvním roce v pracovním poměru se příspěvek nevyplácí. V pracovním poměru, kdy zaměstnanec je v bance déle jak jeden rok a méně než dva roky, mu přísluší od zaměstnavatele příspěvek na penzijní pojištění do výše 1.000, - Kč měsíčně. U zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá déle jak dva roky, náleží příspěvek od zaměstnavatele až do výše 2.000, - Kč měsíčně.

Zaměstnavatel přispívá pouze na pojištění, které splňuje podmínky podle § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních pojištění, a proto příspěvek není zahrnován do základu daně z příjmu fyzických osob.³³

³¹ PIŠŤÁKOVÁ, Lubomíra. *Systém zaměstnaneckých výhod*. 2021, s. 10.

³² Tamtéž, s. 11.

³³ Tamtéž, s. 11.

4.3.8. Příspěvek zaměstnavatele na kapitálové životní pojištění

Toto pojištění se sjednává na základě pojistné smlouvy mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou zaměstnance. Pojistná částka toho příspěvku a pojistné plnění zaměstnance je stanoveno pojišťovnou podle věku a pracovní pozice pojištěného zaměstnance.

Tento benefit není určen pro zaměstnance na DPP, DPČ, ve výpovědi, na mateřské, rodičovské a v dalších typech mimoevidenčního stavu.

Pokud zaměstnanec již využívá i příspěvek na penzijní spoření, tak souhrnná měsíční částka příspěvku zaměstnavatele na kapitálové životní pojištění a penzijní pojištění je maximálně ve výši 2.000, - Kč.³⁴

4.3.9. Pracovní výročí u zaměstnavatele

Tento benefit je určen pro všechny zaměstnance, kromě zaměstnanců na DPP, DPČ a zaměstnance v typech mimoevidenčního stavu.

Zaměstnanec, který dosáhne pracovního jubilea 10 let trvání pracovního poměru, získává příspěvek do Cafeterie Hello Benefits v hodnotě 7.000, - Kč. Tento bonus poté získává každých 5 let.

Další variantou tohoto příspěvku je první odchod do starobního důchodu či invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně. Kdy tento příspěvek do Cafeterie Hello Benefits je v hodnotě 10. 000,- Kč. Nicméně pro tuto variantu není starobní důchod považován jako předčasný odchod do důchodu.³⁵

4.4. Vlastní výzkumné šetření

Výzkumné šetření probíhalo formou dotazníkového šetření, který byl poskytnut zaměstnancům společnosti Hello bank!, pouze na pobočkách v Praze, Ostravě a Brně. Celkový počet dotazovaných zaměstnanců je 511. Celkový počet respondentů, který se jej zúčastnilo bylo 395. Podle statistiky dotazníkového šetření, byl průměrný čas vyplňování dotazníků 4, 5 minuty.

4.4.1. Identifikace respondentů

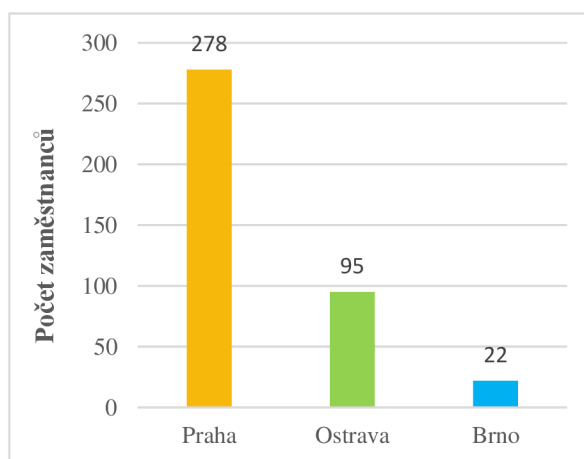
První otázka byla zaměřena na identifikaci respondentů, konkrétně jejich počet na jednotlivých pobočkách Hello bank!. Z níže uvedeného obrázek č. 2 je očividné, že největší

³⁴ PIŠŤÁKOVÁ, Lubomíra. *Systém zaměstnaneckých výhod*. 2021, s. 13.

³⁵ Tamtéž, s. 14.

poměr zaměstnanců, kteří vyplnili dotazníkové šetření, se nachází na pobočce Praha. Počet respondentů na pobočce Praha je 278 a nejmenší počet respondentů se nachází na pobočce Brno, 22 zaměstnanců.

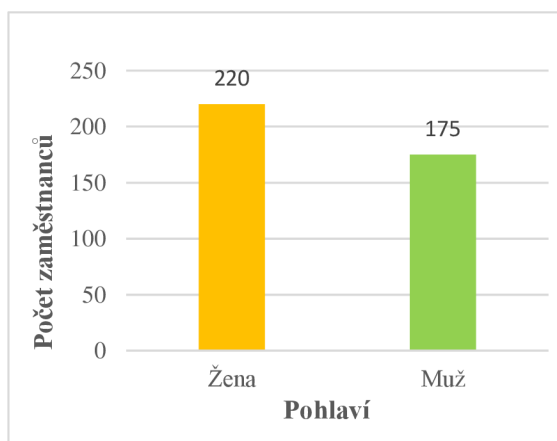
Obrázek 2: Počet respondentů na jednotlivých pobočkách



Zdroj: vlastní zpracování

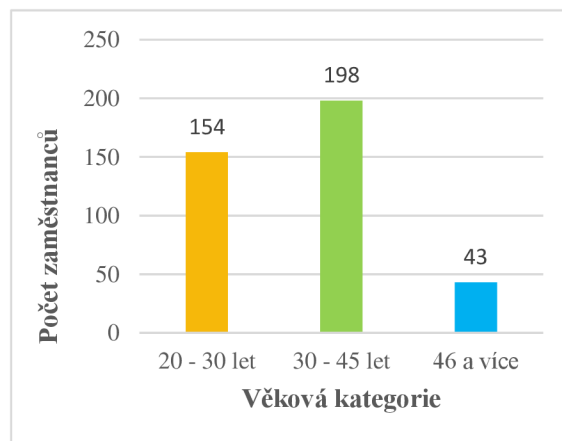
Další část výzkumného šetření se zaměřila na pohlaví respondentů a míru věkové kategorie respondentů. Z níže uvedených výsledků na obrázku č. 3. a 4., je patrné, že ve společnosti Hello bank! je zaměstnáno nepatrně větší počet žen než mužů z celkového počtu respondentů. Konkrétně dotazníkové šetření vyhotovilo 220 žen, což je 55,7 % a 175 mužů. Větší poměr žen může být důsledkem toho, že v bance převládají účetní oddělení, divize zákaznického úspěchu, finanční a administrativní divize a v neposlední řadě oddělení zákaznického servisu.

Obrázek 3: Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 4: Věkové schéma – Hello bank!



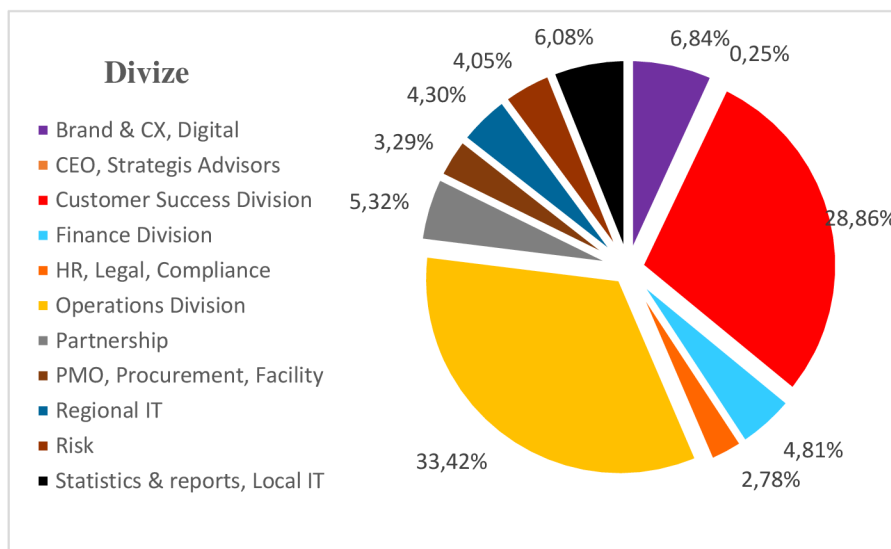
Zdroj: vlastní zpracování

Na základě celkového počtu respondentů společnosti Hello bank!, je nejvíce zastoupena věková kategorie středního věku v rozmezí 30 až 45 let, ve věku nad 45 let ve společnosti pracuje pouze 43 respondentů, kde se převážně jedná o pohlaví ženské.

Na otázku, která se týkala jejich pracovní pozice, odpovědělo 76,5 % respondentů, že jsou zaměstnání jako zaměstnanci, kteří mají nad sebou specifickou osobu tzv. manažera či vedoucího. U zbylých 23,5 % respondentů odpovědělo, že jejich pracovní pozice je vedoucí čili jsou nadřízení určitým osobám, za které zodpovídají, a zároveň mohou být podřízeni dalšímu vedoucímu pracovníkovi.

Otázka: „Zvolte název Vašeho oddělení (divize)“. Podle průzkum vyplývá, že společnost Hello bank! je rozdělená na několik divizí V níže uvedeném obrázku je patrné, že největší zastoupení má provozní divize (Operations Division), kdy jejím účelem je provozování obchodu. Na druhou stranu, oddělení s nejmenším zastoupením je oddělení neboli pozice výkonného ředitele (CEO). Podrobnější vyhodnocení všech respondentů, jsou zobrazeny v obrázku č. 5 viz níže.

Obrázek 5: Organizační struktura

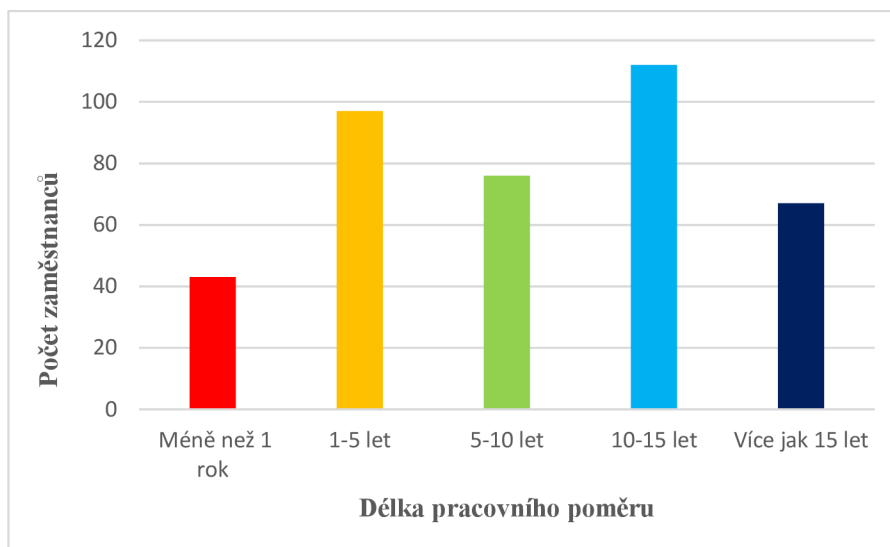


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka: „Jak dlouho ve společnosti Hello bank! pracujete?“ byla nejvíce zastoupena kategorie zaměstnanců pracujících v bance 10 až 15 let. Nejméně zastoupenou skupinou respondentů byla skupina, kdy pracovní poměr trval nanejvýš jeden rok.

Na základě statistik z níže uvedeného obrázku č. 6, je patrné, že společnost Hello bank! si zakládá na udržitelnosti svých zaměstnanců, zajímá se o ně a stará se o jejich spokojenost.

Obrázek 6: Délka pracovního poměru Hello bank!



Zdroj: vlastní zpracování

4.5. Výsledky dotazníkového šetření

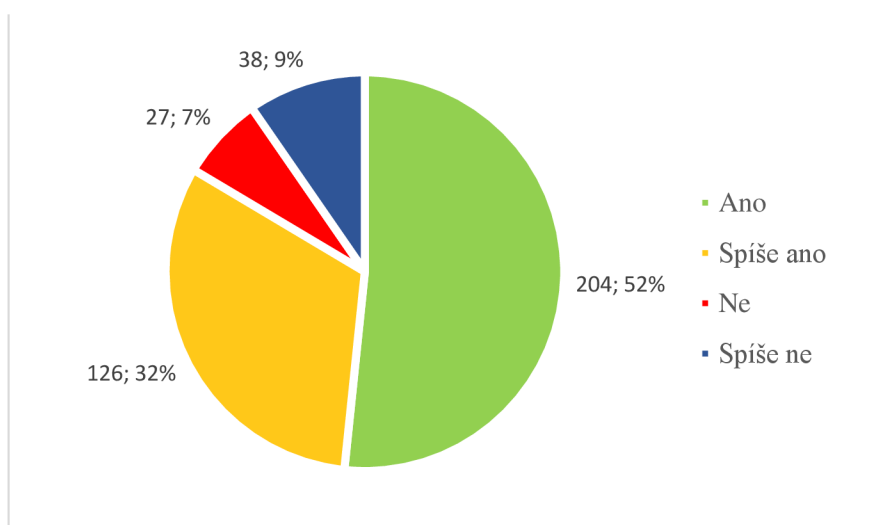
V níže uvedených podkapitolách jsou zobrazeny konečné odpovědi jednotlivých respondentů na otázky z dotazníkového šetření zaměřené na zaměstnanecké benefity.

4.5.1. Informativnost o stávajících zaměstnaneckých výhodách

Druhá část dotazníkového šetření je zaměřena na stávající zaměstnanecké benefity. První otázka se zabývala znalostí a informativností o zaměstnaneckých výhodách.

Otázka: „Byl/a jste obeznámen/a o nabídce zaměstnaneckých benefitů, které jako zaměstnanec Hello bank! můžete využívat?“. Z hlediska informativnosti zaměstnaneckých výhod si zkoumaný subjekt vede dobře, protože na otázku odpovědělo 52 % respondentů ano, 32 % respondentů spíše ano, 9 % respondentů spíše ne a pouze 9 % respondentů odpovědělo ne.

Obrázek 7: Informativnost zaměstnanců o benefitech Hello bank!



Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 84 % respondentů z celkového počtu respondentů, byla informována o zaměstnaneckých benefitech, které mohou využít. Jedná se tedy o převážnou většinu ze všech respondentů. Vzhledem k tomu, že se jedná o vysoké procento, tak lze konstatovat, že společnost Hello bank! dobře informuje své zaměstnance o nabídce zaměstnaneckých výhod. Na druhou stranu se ale najde 16 % respondentů, kteří odpověděli záporně, tudíž by společnost Hello bank! měla brát tohle procento v potaz a snažit se pravidelně a aktivně informovat své zaměstnance o své nabídce benefitů, a to především informovat nově příchozí zaměstnance.

4.5.2. Popularita zaměstnaneckých benefitů

Druhá otázka, která se zabývá zaměstnaneckými benefity je otázka: „Jaké benefity nejvíce využíváte“. Jednoznačně se na prvních třech příčkách žebříčku umístily benefity jako jsou: Cafetérie, dovolená nad rámec zákona a příspěvek na stravování v podobě stravenek. Na těchto třech umístěních se společně shodli respondenti ze všech dotazovaných poboček. V opačném případě lze na základě odpovědí říci, že na posledních třech příčkách se jako nejméně oblíbené benefity staly: Jeden den volna na individuální dobrovolnictví, zázemí pro kola a sprchy, odměna k životnímu výročí.

Dalším dost nepopulárním benefitem, který zaměstnanci zmínili, ale není v nabídce benefitů, je Arval. Arval je součástí společnosti BNP Paribas a nabízí zaměstnancům slevu již na ojeté automobily. Tento benefit je podle respondentů nejméně oblíbeným benefitem

celkově. Podle průzkumu z předchozího ústního sdělení je možné říci, že tuto zaměstnaneckou výhodu už ani sama společnost Hello bank! aktivně nenabízí.

V níže zobrazené tabulce č. 1, jsou zobrazeny zaměstnanecké benefity, které Hello bank! nabízí. Respondenti v dotazníkovém šetření tyto benefity seřazovali podle toho, jak moc je využívají a jak moc jsou pro ně důležité.

Tabulka 1: Zaměstnanecké benefity Hello bank! dle oblíbenosti

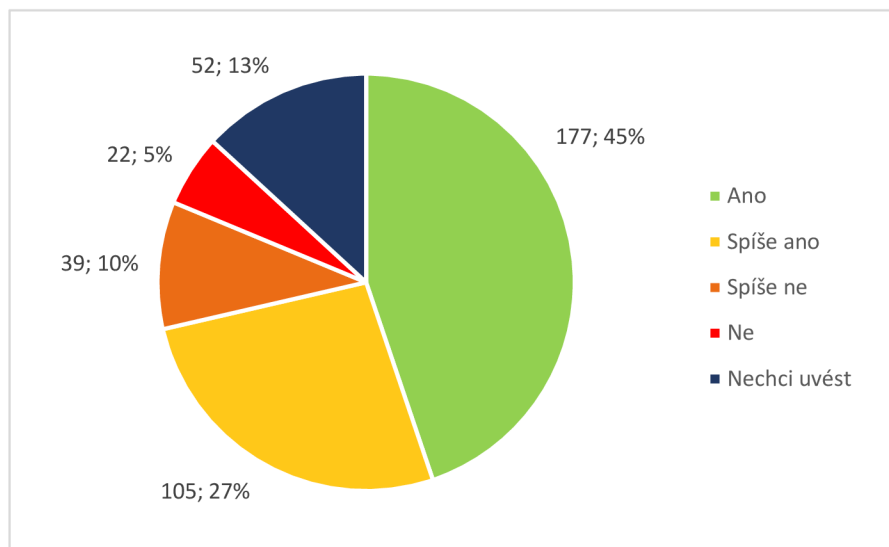
Místo	Název benefitu
1	Dovolená – volno nad rámec zákona
2	Cafeterie
3	Příspěvek na stravné
4	Penzijní připojištění
5	Flexibilní pracovní doba
6	MultiSport karta
7	Životní pojištění
8	Káva a čaj ve společných kuchyňkách
9	Odměna k pracovnímu výročí
10	Odměna k životnímu výročí
11	Partnerské slevy (Datart, Euronics...)
12	Zázemí pro kola a sprchy
13	Otcovská dovolená
14	Dobrovolnictví
15	Arval

Zdroj: vlastní zpracování

4.5.3. Hodnocení spokojenosti

Vzhledem k výše zmiňované otázce, týkající se oblíbenosti a využitelnosti zaměstnaneckých benefitů, byla respondentům nabídnuta otázka: „Jste spokojen/a s aktuální nabídkou zaměstnaneckých benefitů?“ Převážná většina dotazovaných respondentů odpověděla kladně, a to v přepočtu 72 % z celkového počtu respondentů a dalších 15 % respondentů odpovědělo záporně a 13 % respondentů bylo nestranných. Z níže uvedeného obrázku č. 8 bylo zjištěno, že zaměstnanci společnosti Hello bank! jsou s nabídkou zaměstnaneckých benefitů převážně spokojeni.

Obrázek 8: Spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

Při ověřování spokojenosti zaměstnanců s jednotlivými výhodami na sociodemografických údajích byla prokázána závislost mezi celkovou spokojeností s nabídkou zaměstnaneckých benefitů a věkovou kategorií respondentů a s druhem pracovní pozice respondentů.

V případě závislosti s celkovou spokojeností benefitů se prokázala závislost ve dvou případech sociodemografických ukazatelích. Prvním ukazatelem je závislost na věkové kategorii respondentů, kde dílčí korelační koeficient dosahoval hodnoty $r_{yx3.x1x2x4x5} = -0,161$. Zde se jedná o velmi nízkou závislost. Druhým ukazatelem je druh pracovní pozice respondentů, kde parciální koeficient dosahoval hodnoty $r_{yx3.x1x2x4x5} = 0,774$. Zde se jedná o středně silnou závislost mezi celkovou spokojeností respondentů s nabídkou benefitů a pracovní pozicí respondentů. Na základě parciálních koeficientů vyplývá, že vyšší spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých benefitů je u respondentů s nižším pracovním umístěním. Výstup z programu Statistica je obsahem přílohy č. 6.

4.5.4. Budoucí zaměstnanecké benefity

Na závěr dotazníkového šetření byla respondentům nabídnuta otázka zaměřující se na možnost budoucích zaměstnaneckých výhod. Tato otázka by měla přispět k větší spokojenosti zaměstnanců s benefity Hello bank!, a zároveň by měla zjistit nedostatky v nabídce zaměstnaneckých výhod. V rámci této otázky bylo zaměstnancům nabídnuto 8

možností viz tabulka č. 2 níže, kdy respondenti měli možnost zvolit, zda by daný benefit využívali či nevyužívali nebo že nevědí, zda by jej využili.

Na základě vyhodnocení je zřejmé, že respondenti odpověděli nejčastěji „Ano“ na home office a příspěvku na dopravu. Dále nejčastěji respondenti odpověděli „ne“ u nabídky parkovacího místa, či příspěvku na parkování. Možný důvod tohoto výsledku může být tím, že respondenti převážně dojíždí hromadnou dopravou či bydlí v blízkosti pobočky Hello bank!. V případě zavedení tohoto benefitu, by souhlasilo pouhých 22,5 % z celkového počtu respondentů.

Další výhodu, na kterou respondenti nejčastěji odpověděli „ne“ byla výhoda zřízení firemní školky. Důvod, proč je toto nejčastější záporná odpověď je, protože respondenti buď nemají děti nebo jejich děti jsou už starší na docházení do firemní školky.

Odpověď „nevím“ byla nejvíce volena u benefitu „levnější MultiSport karta“, který by v případě zavedení využilo 148 respondentů. Při dalších případech, kdy odpověděli respondenti „nevím“ ve vysokém procentu z celkového počtu respondentů je důsledkem to, že respondenti nejsou s daným benefitem podrobně obeznámeni.

Tabulka 2: Budoucí benefity Hello bank!

Benefit	Ano	Ne	Nevím
Příspěvek na dopravu	294 (74,4 %)	67 (17 %)	34 (8,6 %)
Firemní školka	131 (33,2 %)	166 (42 %)	98 (24,8 %)
Příspěvek na home office	306 (77,5 %)	13 (3,3 %)	76 (19,2 %)
Teambuildingové akce	187 (47,3 %)	142 (35,9 %)	66 (16,7 %)
Levnější MultiSport karta	148 (37,5 %)	44 (11,1 %)	203 (51,4 %)
Parkovací místo či příspěvek na parkování	89 (22,5 %)	227 (57,5 %)	79 (20 %)
Příspěvek na dresscode	192 (48,6 %)	146 (37 %)	57 (14,4 %)
1x týdně protahování v práci s trenérem	186 (47,1 %)	166 (42 %)	43 (10,9 %)

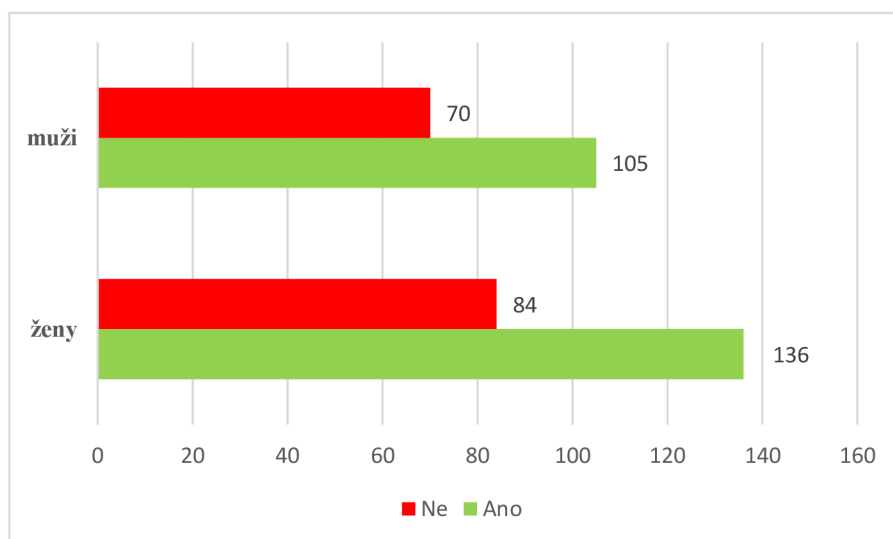
Zdroj: vlastní zpracování

V rámci této otázky, byla zaměstnancům nabídnuta i otevřená otázka, kdy respondenti mohli vyjádřit svůj názor na zaměstnanecké benefity a napsat návrh na budoucí zaměstnanecké benefity. Tato otázka měla nízkou odezvu. Důvodem bylo zvolení otevřené otázky a zaměstnanci jej přeskakovali pro zkrácení času u vyplňování dotazníku. Při celkovém počtu 395 respondentů tuto otázku vyplnilo pouze 130 respondentů. Z celkového počtu respondentů, kteří se zaměřili na tuto otázku, vyplynuly následující informace.

Nejčastějšími budoucími benefity se staly například jednorázový finanční bonus jako 13. plat, levnější MultiSport karta nebo zcela zdarma, výhodnější slevy na Hello bank! produkty a poslední nejčastější výhodou je příspěvek na internet či náklady v rámci home officu.

Poslední otázka byla zaměřena na to, zda se respondenti při výběru zaměstnání rozhodovali podle nabídky zaměstnaneckých benefitů Hello bank! a zda byla pro ně rozhodující. V níže uvedeném obrázku č. 9 je patrné, že 241 respondentů odpovědělo „ano“ nabídka benefitů byla pro ně rozhodující při výběru zaměstnání a zbylých 154 respondentů odpovědělo „ne“.

Obrázek 9: Vliv benefitů na nástup do zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

5. Výsledky a diskuse

5.1. Spokojenost zaměstnanců

Na základě východisek z dotazníkového šetření lze říct, že u společnost Hello bank! jsou zaměstnanci převážně spokojeni s nabídkou zaměstnaneckých benefitů a jejím poskytováním a žádný z respondentů není nespokojen. Podle průzkumu jsou respondenti dobře obeznámeni s nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Toto zjištění bylo provedeno na základě kladných odpovědí zaměstnanců, kteří takto odpověděli u převážné většině otázek v dotazníkovém šetření. Z toho také vyplývá, že zaměstnavatel a zaměstnanec je spokojen se systémem odměňováním, pracovním prostředím a jejich hodnocením. Mezi nejužitečnější a nejvíce přínosné benefity pro zaměstnance jsou například cafeterie systém, dovolená poskytovaná nad rámec zákona a příspěvek na stravování. Na druhé stranu jsou pro pracovníky daného subjektu nejméně přínosné benefity jako jsou například otcovská dovolená, den volna na dobrovolnictví a příspěvek v podobě slevy na ojeté automobily od společnosti Arval.

Z průzkumu možných budoucích zaměstnaneckých výhod vzešlo, že pracovníci zkoumaného podniku mají veliký zájem o benefit spojený s příspěvkem na vynaložené náklady při práci z domova. Další benefit, který by pracovníci velice rádi uvítali, je příspěvek na dopravu do práce, levnější poplatek za vedení MultiSport karty či více teambuildingových akcí.

5.2. Návrh nového řešení

Na základě průzkumu vyplynulo, že pracovníci společnosti Hello bank! jsou s nabídkou zaměstnaneckých výhod spokojeni, a to i s jejím poskytováním. Avšak se najdou benefity, se kterými nejsou až tak moc spokojeni. Mezi tyto benefity patří například druhý poplatek za MultiSport kartu, který od nového roku se zvýšil z 690,- Kč na 730,- Kč měsíčně. Tento benefit je, na základě odpovědí respondentů, málo používaný, může to být z vysoké ceny či neznalosti výhod tohoto benefitu. Autorka této práce navrhuje řešení pro tento benefit, a to je snížení ceny MultiSport karty. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný výdaj (náklad). Autorka práce se domnívá, že při snížení poplatku MultiSport karty, by tento benefit využívalo více zaměstnanců společnosti Hello bank! a zaměstnanci by byli více pohybově aktivní, tudíž by byli více spokojeni.

Dalším benefitem, který by autorka práce navrhla je příspěvek na náklady spojené s provozem home office jako je například elektřina, voda a ostatní náklady vč. amortizace. Tento příspěvek by měl být ve výši 50,- Kč za den.

Další výhodou, kterou by zaměstnanci velice rádi uvítali, je příspěvek na hromadnou dopravu. Tento příspěvek by byl poskytnut zaměstnancům, kteří bydlí v jiném místě než se daná pobočka Hello bank! nachází.

6. Závěr

Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány peněžitou či nepeněžitou formou nad rámec mzdy či platu. Svými vlastnostmi jde o specifické benefity, které zaměstnavatel poskytuje jen na vlastním uvážení a není nijak nucen je poskytovat podle platného právního předpisu.

Základním cílem každé organizace, při přijímání nových zaměstnanců by mělo být přijímat osoby, které jsou dostatečně kvalifikovány a namotivovány, a to všechno s minimálními výdaji. V případě, kdy obchodní korporace, chce docílit stanovených cílů, je vhodné přemýšlet o možnosti personálního marketingu tzn. odejít od myšlenky získávání různých pracovníků podle aktuálních potřeb společnosti, ale docílit k aktivnímu působení na pracovním trhu. Jedná se o situaci, kdy společnost usiluje o to získat a udržet si své pracovníky.

Úspěšnou společností se může stát pouze ta společnost, jež je dobře informována o nabídce a poptávce na trhu práce a která si uvědomuje své možnosti a potřeby pro získávání nových pracovníků. Na trhu práce jsou určena konkrétní stanovy. Daný kandidát pro novou pracovní pozici posuzuje pracovní nabídky jako zboží a zaměstnavatel společnosti, konkrétně personální pracovník, zastává místo prodejce daného zboží, tedy pracovní pozici. Obdobně jak je to na dalších trzích, musí podnik být lepší, jak určité konkurence.

Cílem této bakalářské práce je u vybrané obchodní korporace zjistit a provést odborná vyhodnocení ve kterých bude sledována nabídka zaměstnaneckých benefitů, jejich informativnost, využitelnost a spokojenost, a to na základě zjištěných preferencí a hodnocení spokojenosti zaměstnaneckých benefitů určitých poboček zkoumaného subjektu. Daná východiska jsou postavena se zřetelem na platnou právní úpravu, dopady ekonomické a daňové a další hlediska spojená s jejich poskytováním a dále se zřetelem na vyhodnocení výzkumu provedeném na empirickém pozorování.

V praktické části autorka představila systém zaměstnaneckých benefitů u zkoumaného subjektu. Dále provedla dotazníkové šetření, ze kterého vyplynulo, že zaměstnanci zkoumaného subjektu jsou dobře obeznámeni s nabídkou zaměstnaneckých benefitů a jsou s ní převážně spokojeni. Toto zjištění bylo provedeno, na základě kladných odpovědí zaměstnanců, který takto odpověděli u převážné většiny otázek v dotazníkovém šetření. Z toho také vyplývá, že zaměstnavatel a zaměstnanec je spokojen se systémem odměňování, pracovním prostředím. Následně autorka provedla, v rámci dotazníkového šetření, zjištění o budoucích benefitech podniku, které by zaměstnanci rádi uvítali.

U konkrétních témat výzkumu, lze říct, že zkoumaný subjekt si zakládá na udržitelnosti a spokojenosti svých zaměstnanců uvnitř podniku. Dále se vyskytla u dotazovaných relativní shoda na tom, že nabídka zaměstnaneckých benefitů měla pro ně vliv při zvolení budoucího zaměstnání u zkoumaného subjektu. Spokojenost s dílčími zaměstnaneckými benefity zkoumaného subjektu byla na všech pobočkách stejná. Pro zaměstnance jsou nejvíce důležité a přínosné benefity jako jsou například cafeterie systém, dovolená poskytována nad rámec zákonné úpravy a příspěvek na stravování.

Z průzkumu možných budoucích zaměstnaneckých výhod vzešlo, že pracovníci zkoumaného podniku mají veliký zájem o benefit spojený s příspěvkem vynaložený na náklady při práci z domova a příspěvek na veřejnou dopravu do práce.

Dále autorka práce zjistila podle průzkumu, že zkoumaný subjekt má pestrou nabídku zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance, kteří jsou s nabídkou spokojeni až na pár nedostatků, u kterých autorka práce navrhla případná řešení pro nadstandardní spokojenost zaměstnanců.

7. Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.

KAHLE, Bohuslav. VYSOKAJOVÁ, Margerita. HŮRKA, Petr. RANDLOVÁ, Nataša. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář, 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš.* Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.

PIŠŤÁKOVÁ, Lubomíra. *Systém zaměstnaneckých výhod*. Praha. 2021. Interní dokument.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání*. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-247-5508-3.

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

Internetové zdroje

CZECH TOP 100. *Hodnocení firemní komunikace – CZECH TOP 100* [online].

CZECH TOP 100 2022 [cit. 20.02.2022]. Dostupné

z: <https://www.czechtop100.cz/cs/projekty/zebrický/hodnoceni-firemni-komunikace>.

EPRAVO.CZ. *Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity*. [online].

[cit. 2020-11-2]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html?mail>.

GUARD7. *Co jsou pracovněprávní vztahy*. [online]. [cit. 05.03.2022]. Dostupné z: <https://www.guard7.cz/lexikon/co-jsou-pracovnepravni-vztahy..>

HAVELKOVÁ, Eva. *Zaměstnanecké benefity v roce 2021*. [online]. Money. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>.

HELLO BANK!. *Hello bank! Banka pro vaše nákupy.* [online]. Dostupné z: <https://www.hellobank.cz/o-nas/>.

HELLO BANK!. *Mapa všech poboček a bankomatů!* Hello bank! Banka pro vaše nákupy [online]. Dostupné z: <https://www.hellobank.cz/kontakty/pobocky/>

PORTAL POHODA.cz. *Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 1. díl.* [online]. [cit.2021-10-2]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-1/>.

TREXIMA. *V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů.* [online]. Zlín: Trexima, spol. s. r. o. 2019. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu/>.

Legislativa

ČESKO. Zákon č. 262/ 2006 Sb. Ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce.

ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb. Ze dne 20. listopadu 1992, o daních z příjmů.

ČESKO. Zákon č. 589/1992 Sb. Ze dne 20. listopadu 1992, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

8. Přílohy

Příloha č. 1: Členění zaměstnaneckých benefitů podle doc. Jana Urbana	42
Příloha č. 2: Členění zaměstnaneckých benefitů dle způsobu poskytování.....	42
Příloha č. 3: Logo společnosti Hello bank!	43
Příloha č. 4: Seznam poboček společnosti Hello bank! v České republice	43
Příloha č. 5: Závislost celkové spokojenosti respondentů se zaměstnaneckými benefity na sociodemografických datech společnosti Hello bank!	44
Příloha č. 6: Dotazníkové šetření ve společnosti Hello bank!	44

Příloha č. 1: Členění zaměstnaneckých benefitů podle doc. Jana Urbana

Benefity související s prací	Pracovní pomůcky	Benefity osobní a soc. povahy
Příspěvek na dopravu	Osobní automobil (i k soukromým účelům)	Příspěvek na dovolenou
Vzdělávání a rozvoj nad rámec potřeb organizace	Podpora při dopravě do a ze zaměstnání	Příspěvek při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance
Příspěvek na stravování (stravenky)	Služební mobil/ notebook	Nabídka vlastních produktů a služeb za výhodnější cenu
Příspěvek na sportovní a kulturní akce	Poskytnutí bezplatného či zvýhodněného bydlení	Příspěvek na stavební spoření
Sleva na produkty firmy	Příspěvek na pracovní oděvy a ošacení zaměstnanců	Nadstandardní zdravotnická péče o zaměstnance a jeho rodinu
Občerstvení na pracovišti		Příspěvek na péči o děti
Příspěvky na dovolenou		Příspěvek na sportovní, rekreační a kulturní aktivity
Dovolená nad rámec stanoveným zákonem (Sick days, home office)		Pojištění a připojištění (životní, penzijní, kapitálové, úrazové, apod.)
		Speciální příležitosti (vánoce, narození dítěte, svatba, ukončení školy)

Zdroj: vlastní zpracování³⁶

Příloha č. 2: Členění zaměstnaneckých benefitů dle způsobu poskytování

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem:		
Všem zaměstnancům	Určité skupině zaměstnanců	Individuálně
Penzijní připojištění	Služební auto	Podpory při špatné situaci v rodině (živelná pohroma, závažná nemoc)
Životní pojištění	Podpora při dopravě do a ze zaměstnání	Příspěvek při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance
Příspěvek na stravování	Služební mobil/ notebook	
Příspěvek na sportovní a kulturní akce např. MultiSport karta	Poskytnutí bezplatného přechodného ubytování	
Sleva na produkty firmy		
Občerstvení na pracovišti		
Příspěvky na rekvalifikaci		
Dovolená nad rámec stanoveným zákonem (Sick days, home office)		
Příspěvky na dovolenou		

Zdroj: vlastní zpracování³⁷

³⁶ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* 2017. s. 145-146.

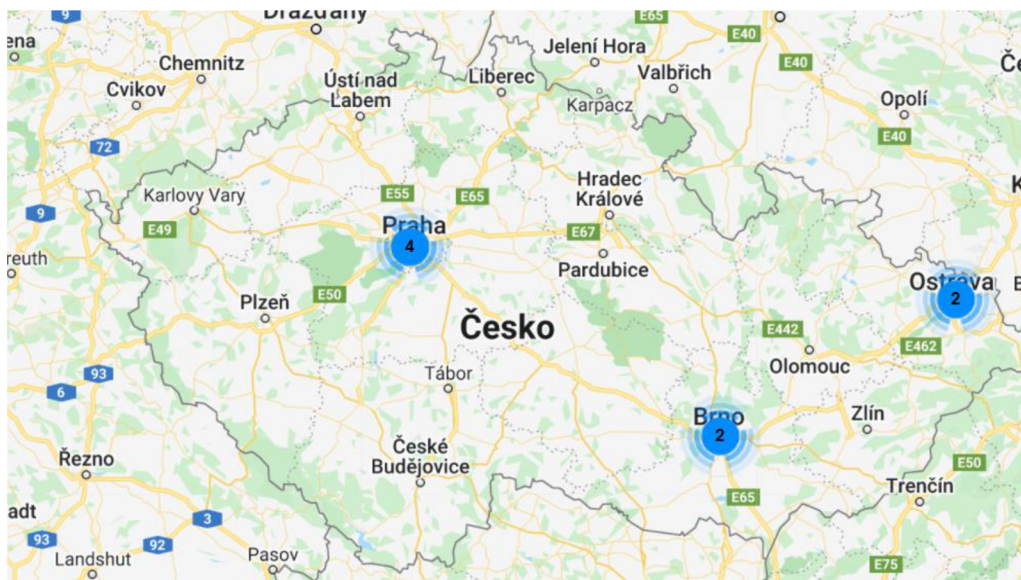
³⁷ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 3. 2013. s. 16.

Příloha č. 3: Logo společnosti Hello bank!



Zdroj:³⁸

Příloha č. 4: Seznam poboček společnosti Hello bank! v České republice



Zdroj:³⁹

³⁸ HELLO BANK!. *Hello bank! Banka pro vaše nákupy*

³⁹ HELLO BANK!. *Mapa všech poboček a bankomatů!*

Příloha č. 5: Závislost celkové spokojenosti respondentů se zaměstnaneckými benefity na sociodemografických datech společnosti Hello bank!

Proměnná	Proměnné obsažené v rovnici ; ZP: Spokojenost (Tabulka5)						
	b* v	Parciál. korelace	Semipar. korelace	Tolerance	R ²	t(389)	p-hodn.
Pohlaví	-0,058830	-0,092155	-0,057928	0,969555	0,030445	-1,82535	0,068715
Věk	-0,106696	-0,161308	-0,102304	0,919367	0,080633	-3,22370	0,001372
Pobočka	0,052412	0,079507	0,049922	0,907263	0,092737	1,57310	0,116510
Pracovní pozice	0,781032	0,774212	0,765632	0,960953	0,039047	24,12577	0,000000

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha č. 6: Dotazníkové šetření ve společnosti Hello bank!

Dobrý den/ Ahoj

věnujte prosím chvíli svého času vyplněním mého dotazníku.

Dotazník je určen pro vytvoření bakalářské práce – Zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnance a zaměstnavatel u vybrané obchodní korporace.

Předem mockrát děkuji.

Čemá Anna

1) Jste?

- a) Muž
- b) Žena

2) Do jaké věkové kategorie patříte?

- a) 20–30 let
- b) 30–45 let
- c) 46 a více

3) Na jaké pobočce Hello bank! pracujete?

- a) Praha
- b) Ostrava
- c) Brno

4) Napište název Vašeho oddělení (divize).

5) Vyberte Vaši pracovní pozici.

- a) Zaměstnanec
- b) Vedoucí pracovník

6) Jak dlouho zde pracujete?

- a) Méně než 1 rok
- b) 1-5 let
- c) 5-10 let
- d) 10-15 let
- e) Více jak 15 let

7) Jste spokojen/ a s aktuální nabídkou zaměstnaneckých benefitů?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne
- e) Nechci uvést

8) Seřad'te tyto benefity podle vaší oblíbenosti/využitelnosti.

- a) Dovolená – volno nad rámec zákona
- b) Penzijní připojištění
- c) Káva a čaj ve společných kuchyňkách
- d) Příspěvek na stravné
- e) Odměna k životnímu výročí
- f) Flexibilní pracovní doba
- g) Cafeterie
- h) Životní pojištění
- i) MultiSport karta
- j) Odměna k pracovnímu výročí
- k) Arval
- l) Zázemí pro kola a sprchy
- m) Otcovská dovolená
- n) Dobrovolnictví
- o) Partnerské slevy (Datart, Euronics...)

9) Napište zaměstnanecké benefity, které byste uvítali.

10) Byla nabídka zaměstnaneckých benefitů pro Vás rozhodující pro výběr tohoto zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

Zdroj: vlastní zpracování