

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Optimalizace systému benefitů u konkrétní nevýdělečné
organizace**

Bc. Josef Németh

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Josef Németh

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Optimalizace systému benefitů u konkrétní nevýdělečné organizace

Název anglicky

Optimization the Benefits System for a Specific Nonprofit Organization

Cíle práce

Hlavním cílem práce bude vytvoření návrhu na optimalizaci současného systému benefitů u konkrétní nevýdělečné organizace.

Metodika

Na základě prostudovaných odborných zdrojů a právních předpisů bude sestavena literární rešerše. Ta bude obsahovat základní právní rámec k tématu a popis existujících benefitů. Dále bude popsán současný stav systému benefitů u konkrétní nevýdělečné organizace. Budou zjištěny možnosti zaměstnavatele a potřeby zaměstnanců. Poté bude navržena optimalizace současného systému benefitů tak, aby odrážela možnosti zaměstnavatele a potřeby zaměstnanců.

Doporučený rozsah práce

60 až 80 stran

Klíčová slova

Optimalizace, zaměstnanecký benefit, zaměstnavatel, zaměstnanec, daňové zvýhodnění, motivace

Doporučené zdroje informací

- BRŮHA, D. – BUKOVJAN, P. – ČORNEJOVÁ, H. – KALVODA, A. – LEŠTINSKÁ, V. – PELECH, P. – ROUČKOVÁ, D. – SCHMIED, Z. – STÝBLO, J. – ŠENK, Z. – VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2018*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-120-8.
- HOFFMAN, R. – CASNOCHA, B. – YEH, C. – BREUEROVÁ, A. *Spokojený zaměstnanec: váš spojenec*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-283-3.
- KRBEČKOVÁ, M. – PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-722-5.
- MERLÍČKOVÁ RŮŽIČKOVÁ, R. *Neziskové organizace : vznik, účetnictví, daně*. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-825-3.
- PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.
- RYNEŠ, P. *Podvojný účetnictví a účetní závěrka : průvodce podvojným účetnictvím k 1.1.2016*. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-994-6.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Štáfek, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 25. 2. 2020

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Optimalizace systému benefitů u konkrétní nevýdělečné organizace" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 10.03.2021

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucímu diplomové práce Ing. Pavlu Štáfkovi, Ph.D., který mi pomohl ještě před samotným psaním diplomové práce a po celou dobu mi byl nápomocen, dále mojí ženě a mým nejbližším za trpělivost a podporu a také zaměstnancům Magistrátu města Prostějov, kteří mi byli při vypracování práce nápomocni a poskytli mi potřebné materiály.

Optimalizace systému benefitů u konkrétní nevýdělečné organizace

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá analýzou a zhodnocením zaměstnaneckých benefitů ve vybrané organizaci, kde na základě dotazníkového šetření u zaměstnanců byla zjištěna spokojenost se stávajícím systémem benefitů v souvislosti se zjištěním mezer a příležitosti v možnostech benefičního plnění za účelem zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zvýšení přitažlivosti organizace jakožto zaměstnavatele. A to hlavně z toho důvodu, že zaměstnanecké benefity jsou určitým lákadlem pro potenciální zaměstnance, ale také motivátorem na udržení spokojenosti stávajících zaměstnanců. Tyto benefity mají tedy funkci nejen motivační a stabilizační, ale díky nim se posiluje pozitivní vztah zaměstnance vůči zaměstnavateli. Součástí diplomové práce jsou také návrhy na zlepšení stávajícího systému benefitů a nastínění jejich dopadu do stávajícího fungování systému benefitů. Tato diplomová práce má rovněž sloužit jako pomůcka pro subjekty (nejen zaměstnavatele), kteří chtějí zvýšit povědomí o zaměstnaneckých benefitech, jejich trendech a způsobech jejich uplatnění v praxi.

Klíčová slova: optimalizace, zaměstnanecký benefit, zaměstnavatel, zaměstnanec, daňové zvýhodnění, motivace

Optimization the Benefits System for a Specific Nonprofit Organization

Abstract

The diploma thesis deals with the analysis and evaluation of employee benefits in a selected organization, where on the basis of a questionnaire survey of employees, was found the satisfaction with the existing system of benefits in connection with the identification of gaps and opportunities in the possibilities of benefits, in order to increase employee satisfaction and increase the attractiveness of the organization as an employer. This is mainly due to the fact that employee benefits are attractive for potential employees, but also a motivator for maintaining the satisfaction of existing employees. Therefore, have these benefits not only a motivational and stabilizing function, but also strengthen the employee's positive relationship with the employer. The diploma thesis also includes suggestions for improving the existing benefits system and outlining their impact on the current functioning of the benefits system and it is also intended to serve as an aid for entities (not only employers) who want to raise awareness of employee benefits, their trends and ways to apply them in practice.

Keywords: optimization, employee benefit, employer, employee, tax advantage, motivation

Obsah

Seznam tabulek	11
Seznam obrázků	12
Seznam grafů	13
1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Teoretická východiska zaměstnaneckých benefitů	18
3.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů	18
3.1.1 Co je to benefit.....	18
3.1.2 Význam zaměstnaneckých benefitů.....	19
3.1.3 Členění zaměstnaneckých benefitů.....	20
3.2 Současné trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů	22
3.2.1 Benefity spojené s pracovní dobou a dovolenou	22
3.2.2 Benefity spojené se vzděláváním zaměstnanců	24
3.2.3 Benefity spojené s budováním kolektivu.....	25
3.2.4 Benefity spojené s péčí o zdraví zaměstnanců.....	25
3.2.5 Benefity spojené s právní pomocí.....	26
3.2.6 Benefity spojené s rodičovstvím.....	27
3.2.7 Poskytování benefitů.....	28
3.2.8 Benefity, které ztrácejí na významu nebo atraktivitě	28
3.3 Jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů.....	29
3.3.1 Benefity mimořádně daňově zvýhodněné.....	30
3.3.2 Benefity s daňovou a odvodovou výhodou dílčí	36
3.3.3 Benefity s omezenou výhodností	40
4 Optimalizace systému benefitů	47
4.1 Charakteristika konkrétní nevýdělečné organizace.....	47
4.1.1 Charakteristika statutárního města Prostějov	47
4.1.2 Trh práce v regionu	49
4.1.3 Charakteristika Magistrátu města Prostějov	51
4.2 Charakteristika benefitního systému na Magistrátu města Prostějov	52
4.3 Průzkum spokojenosti s benefity mezi zaměstnanci	60
4.3.1 Demografické složení dotázaných zaměstnanců	62
4.3.2 Struktura zaměstnanců podle délky zaměstnání	63

4.3.3	Benefity jako motivátor, jejich atraktivita v očích zaměstnanců	64
4.3.4	Spokojenost zaměstnanců s informacemi ohledně benefitů	67
4.3.5	Spokojenost s benefity	68
4.3.6	Náměty zaměstnanců na posun benefitního systému.....	71
5	Výsledky a diskuse	73
5.1	Úprava stávajících benefitů	74
5.2	Zavedení nových benefitů	81
5.3	Celkové dopady navržených opatření a možnosti zaměstnavatele	84
Závěr	86
Seznam použitých zdrojů	87
Přílohy	90

Seznam tabulek

Tabulka 1 Členění zaměstnaneckých benefitů.....	20
Tabulka 2 Vývoj počtu obyvatel a domů v letech 1869 - 2011	48
Tabulka 3 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 30.9.2020	49
Tabulka 4 Příjmy sociálního fondu pro rok 2020	52
Tabulka 5 Předpokládané výdaje sociálního fondu pro rok 2020	53
Tabulka 6 Výše příspěvku na ošacení podle typu pracovní pozice	54
Tabulka 7 Způsob úhrady stravovací poukázky	56
Tabulka 8 Zvýšení příspěvku na ošacení	75
Tabulka 9 Dopady navržených změn v benefitech hrazených ze sociálního fondu	85

Seznam obrázků

Obrázek 1 Katastrální území Prostějov.....	47
Obrázek 2 Mapa okresu Prostějov	49

Seznam grafů

Graf 1 Vývoj počtu obyvatel v letech 1860 – 2020	48
Graf 2 Vývoj nezaměstnanosti v Prostějově v letech 2010 – 2020	50
Graf 3 Četnost vyplnění dotazníku po dobu zpřístupnění	61
Graf 4 Doba vyplňování dotazníku.....	61
Graf 5 Věkové složení zaměstnanců.....	62
Graf 6 Dosažený stupeň vzdělání zaměstnanců.....	63
Graf 7 Délka praxe u zaměstnavatele	64
Graf 8 Motivátory pro lepší pracovní výkon	65
Graf 9 Názor na zvyšování benefitů podle délky praxe.....	66
Graf 10 Názor na zvyšování benefitů podle kvality práce.....	67
Graf 11 Celková spokojenost s benefitním systémem.....	68
Graf 12 Spokojenost s jednotlivými benefity	69
Graf 13 Volba benefitu z nabízených možností.....	71

1 Úvod

Při současném nedostatku kvalifikovaných pracovníků na trhu práce se zaměstnavatelé přetahují o kvalitní pracovní sílu. Pracovníky lákají především na vyšší mzdu, je však patrný také trend k nepeněžní motivaci. Tento typ motivace má vliv i na stávající zaměstnance, zabraňuje jejich vyšší fluktuaci. Jako lákadlo na potencionální zaměstnance, ale také na motivování a udržení spokojenosti stávajících zaměstnanců slouží zaměstnanecké benefity.

Tyto benefity mají tedy funkci nejen motivační a stabilizační, ale díky nim se posiluje pozitivní vztah zaměstnance vůči zaměstnavateli. Díky zaměstnaneckým benefitům totiž zaměstnanec pociťuje bližší vztah zaměstnavatele vůči sobě, je si vědom, že mu zaměstnavatel je ochoten dát něco více než mzdu a že se zaměstnavatel snaží vytvořit lepší pracovní podmínky pro zaměstnance. Důležitou roli hraje také zpětná vazba, aby zaměstnanci měli pocit, že mají vliv na strukturu svých benefitů.

Dle struktury benefitů tedy mohou zvyšovat kvalifikaci zaměstnanců, činit volnočasové aktivity dostupnějšími, pomoci se zajištěním na stáří či pomáhat řešit a překlenout závažné životní situace, se kterými se zaměstnanci za dobu trvání zaměstnání setkávají. Je proto dobré, když je na to zaměstnavatel připraven a dává zaměstnanci větší pocit jistoty, v podobě jakýchsi záchranných pilířů v systému benefitů.

Pro zaměstnavatele však není jednoduché vynaložit takové finanční prostředky, aby byli všichni zaměstnanci spokojení a nebylo zároveň ohroženo hospodaření zaměstnavatele. Proto je nutné vybírat vhodné varianty benefitů s ohledem na požadavky zaměstnanců, ale zároveň na jejich finanční náročnost a dopad na jejich spokojenost.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je analyzovat a zhodnotit zaměstnanecké benefity ve vybrané organizaci v souvislosti se spokojeností zaměstnanců s nimi. Součástí práce jsou také návrhy na zlepšení stávajícího systému benefitů. Dílčími cíli práce jsou:

1. Vytvořit rešerše, kde bude v teoretické rovině shrnuta problematika zaměstnaneckých benefitů.
2. Charakterizovat konkrétní organizaci a její zavedený systém benefitů.
3. Provést dotazníkové šetření u zaměstnanců za účelem zjištění spokojenosti se stávajícím systémem benefitů.
4. Zjistit mezery a příležitosti v možnostech benefitního plnění za účelem zvýšení spokojenosti zaměstnanců.
5. Zjistit mezery a příležitosti v možnostech benefitního plnění za účelem zvýšení přitažlivosti organizace jakožto zaměstnavatele.
6. Získané výsledky analyzovat a následně interpretovat.
7. Navrhnout změny v systému benefitů a nastínit jejich dopad do stávajícího fungování systému benefitů.

Tato diplomová práce má rovněž následně sloužit jako pomůcka pro subjekty (nejen zaměstnavatele), kteří chtějí zvýšit povědomí o zaměstnaneckých benefitech, jejich trendech a způsobech jejich uplatnění v praxi.

2.2 Metodika

V teoretické části jsou shrnuty jednotlivé pojmy a poznatky týkající se charakteristiky zaměstnaneckých benefitů, samotného pojmu benefit, významu zaměstnaneckých benefitů, členění zaměstnaneckých benefitů, současných trendů v oblasti zaměstnaneckých benefitů, benefitů spojených s pracovní dobou a dovolenou, se vzděláváním zaměstnanců, s budováním kolektivu, s péčí o zdraví zaměstnanců, s právní pomocí a s rodičovstvím. Dále je práce věnována poskytování

benefitů, benefitům, které ztrácejí na významu nebo atraktivitě, jednotlivým druhům zaměstnaneckých benefitů.

V metodické části diplomové práce je vycházeno z toho, že zaměstnanecké benefity jsou určitým lákadlem pro potenciální zaměstnance, ale také motivátorem na udržení spokojenosti stávajících zaměstnanců. Tyto benefity mají tedy funkci nejen motivační a stabilizační, ale díky nim se posiluje pozitivní vztah zaměstnance vůči zaměstnavateli.

Předmětem zájmu bylo ve vybrané organizaci zjistit, analyzovat a zhodnotit spokojenost se stávajícím systémem benefitů v souvislosti se zjištěním mezer a příležitosti v možnostech benefitního plnění za účelem zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zvýšení přitažlivosti organizace jakožto zaměstnavatele.

Aby bylo možno efektivně vyhodnotit v konkrétní organizaci poskytování benefitů, bylo nutné nejprve učinit analýzu současného stavu. Bylo nutné brát v potaz finanční možnosti zaměstnavatele, jeho potřeby, spokojenost zaměstnanců s benefity a míra jejich využívání.

Dotazník byl distribuován mezi všechny zaměstnance prostřednictvím odkazu na internetové stránky, kde byl umístěn. Dotazník obsahuje 15 otázek. Na jeho vyplnění měli zaměstnanci 10 dní. Otázky jsou ze 3 kategorií, první se zabývá demografickými a osobními údaji respondenta – pohlaví, věk, vzdělání, délka zaměstnání u zaměstnavatele. Druhá kategorie otázek se zaměřuje na preference daného respondenta – zda jsou benefity pro něj rozhodující pro výběr zaměstnání a co je jeho hlavním motivátorem k lepším pracovním výkonům. Třetí kategorie otázek se zaměřuje na spokojenost se stávajícími benefity a s jejich povědomím a schopnost zaměstnavatele seznámit s benefity zaměstnance. Poslední kategorie otázek se zaměřuje na názor na směřování úprav benefitů, ať už na doplnění určitého benefitu, nebo na způsob poskytování benefitů. Otázky jsou uzavřené a polouzavřené, selektivní a alternativní. Pro případný návrh benefitu je přítomna i otázka otevřená. K hodnotícím otázkám je použita škála o 4 nebo 6 stupních (Likertova škála) tak, aby se zaměstnanec vždy musel rozhodnout, jestli je spíše spokojen či spíše nespokojen a nemůže tak docházet k situaci, že zaměstnanec vždy volí střední cestu a tím pádem jeho názor ztrácí na ceně.

Součástí diplomové práce jsou také návrhy na zlepšení stávajícího systému benefitů a nastínění jejich dopadu do stávajícího fungování systému benefitů. Tato diplomová práce má rovněž sloužit jako pomůcka pro subjekty (nejen zaměstnavatele), kteří chtějí zvýšit povědomí o zaměstnaneckých benefitech, jejich trendech a způsobech jejich uplatnění v praxi.

Pro analýzu zjištěných výsledků byly použity sloupcové grafy horizontální a vertikální, výsečové a síťové grafy, dále tabulky.

3 Teoretická východiska zaměstnaneckých benefitů

3.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Pojem benefitů pro zaměstnance není v ČR a jejím pracovním prostředí žádnou novinkou. Už Tomáš Baťa poskytoval zaměstnancům zvýhodněné bydlení, možnost zvyšování kvalifikace nebo podporu během pracovní neschopnosti. Je tedy zjevné, že zaměstnanecké benefity jsou již zakořeněny v podvědomí naší společnosti. Ačkoliv jsou pro každého zaměstnance příjemným zpestřením svého ohodnocení, bere je již jako jakousi samozřejmost. V dnešní době je tedy těžké, aby takový benefit zaměstnance přilákal. V současném období nízké míry nezaměstnanosti se tedy můžeme setkávat se stále novými způsoby, jak zaměstnance odměnit, tedy s novými druhy zaměstnaneckých benefitů. (Batova-vila, [online]).

Zaměstnavatel by se měl vždy před výběrem zaměstnaneckých benefitů zaměřit na zaměstnance jako určitou cílovou skupinu, které budou poskytovány. Je nutné zohlednit práci, kterou zaměstnanec vykonává, ale také i jejich preference a přání. Zaměstnavatel by měl vždy pružně reagovat na momentální potřeby zaměstnance, protože nevhodným zvolením druhu zaměstnaneckých benefitů a způsobu jejich poskytování může zaměstnance demotivovat. Je vhodné vedle klasických známých benefitů zvolit vždy i nějaký netradiční, více originální, který budou zaměstnanci využívat (Macháček, 2013).

3.1.1 Co je to benefit

Benefit je slovo, který má většina populace spojený především se zaměstnáním či jinou činností, která přináší kromě finančního obohacení také jiné výhody, ať už materiálního, společenského, či kulturního rázu (Koubek, 2009).

Původ slova benefit lze spatřovat v latině ve slově „benefitium“, což znamená „dobrodiní“ nebo také „laskavost“.

Obecně je benefit jakousi výhodou či prospěch někoho, v porovnání s třetí osobou, která se jeví jako výhoda systému, kterého se osoba účastní a třetí osoba nikoliv. V praxi tako výhoda systému může přesvědčit osobu mimo tento systém, aby se stala jeho součástí. Na síle přesvědčovací schopnosti benefitů závisí jejich atraktivita, počet, dosah na cílové

skupiny a také aktuální potřeby jedince. Benefity jako takové bývají významným motivátorem a nástrojem na trhu práce (Koubek, 2009).

3.1.2 Význam zaměstnaneckých benefitů

Jak již bylo řečeno výše, benefity se staly významnou součástí mzdového ohodnocení zaměstnanců, protože mají nezanedbatelný vliv na jejich motivaci, samozřejmě vedle jejich platu, který stále zůstává motivátorem hlavním.

Cílem zaměstnaneckých benefitů je v zaměstnanci vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět pro ni co nejlepší práci. Význam benefitů lze definovat podle různých hledisek. *„Z hlediska ekonomického lze benefity chápat jako určitou možnost úspor mzdových nákladů pro zaměstnavatele s ohledem na daňové úlevy a úlevy v odvodech či jiná zvýhodnění“* (Pelc, 2011, s. 16). Pro zaměstnavatele je z ekonomického hlediska výhodnější zvážit odměnu formou daňově zvýhodněného benefitu než prostou finanční odměnou k platu. Poskytování benefitů nemá však jen význam ekonomický, zasahuje taktéž do dalších oblastí, zejména do personálního managementu firmy. Díky kvalitnímu a propracovanému systému benefitů je zaměstnavatel dravý na trhu práce, daří se mu nejen přilákat nové zaměstnance od konkurenčních firem či z řad nezaměstnaných, ale rovněž se mu efektivně daří udržet stávající kvalitní zaměstnance, zvyšuje jejich motivaci, věrnost, produktivitu a ve výsledku se úspěch v této oblasti promítne rovněž do ekonomické oblasti z důvodu nízké fluktuace a s tím spojených snížených nákladů v této oblasti (Pelc, 2011).

Dnes *„moderní firma nemůže očekávat, že smysl její korporátní existence se stane jediným smyslem života zaměstnance“* (Hoffman, Casnocha, Yeh, 2016, s. 54). Je proto nutné se zajímat o potřeby zaměstnanců, pokud si je chce zaměstnavatel z dlouhodobého hlediska udržet.

„Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy“ (Macháček, 2010, s. 1).

Benefity rovněž mohou být součástí krizového managementu zaměstnavatele – např. v případě rozmachu žloutenky v regionu (možnost epidemie) poskytne zaměstnavatel

příspěvek na očkování. „Obecně platí, že finanční náklady na prevenci nepřevyšují hospodářskou ztrátu způsobenou vyšší nemocností či případným nuceným uzavřením firmy“ (Pelc, 2011, str. 17). Preventivní význam benefitů v současné době nabírá na významu z toho důvodu, že pocit jakéhosi bezpečí je pro zaměstnance čím dál důležitější. Ať už jde o formy zvýšené hygieny, snadné přístupnosti dezinfekčních prostředků či například výše zmiňovaných příspěvků na očkování (Pelc, 2011).

3.1.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 1 Členění zaměstnaneckých benefitů

Členění zaměstnaneckých benefitů	
Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mimořádně výhodné – benefity, které jsou zcela nebo do limitu daňovým výdajem zaměstnavatele, a ze strany zaměstnance jsou taktéž zcela nebo do limitu osvobozeny od daně z příjmů FO a nezahrnují se ani do vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (neodvádí se z nich tedy pojistné), 2) Částečně výhodné – například na straně firmy jsou daňovým výdajem, z hlediska zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem se závislé činnosti, ale nezahrnují se do vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (neodvádí se z nich pojistné), nebo u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem (nejsou účinné z hlediska daní) a naproti tomu u zaměstnance jsou od daně z příjmů FO osvobozeny – nejsou tedy součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.
Z věcného hlediska	<ol style="list-style-type: none"> 1) Benefity bezprostředně podporující zaměstnanecké vztahy v souvislosti se zařazením práce, např. příspěvek na dopravu do zaměstnání, příspěvek na ubytování (je prakticky nutný benefit v lokalitách se špatnou dopravní obslužností či akutním nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců splňujících požadavky na požadované pracovní místo) či poskytování služebního vozidla i pro potřeby zaměstnanců v jejich volném čase. 2) Benefity pro osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, např. jazykové vzdělávání a další vzdělávací kurzy a výuka (takové benefity jsou důležité i z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatele – je to tvorba znalostního potenciálu zaměstnavatele i zaměstnanců). 3) Benefity pro zdravotní aspekty života zaměstnanců, např. závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče, příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc, komplexní zdravotní péče, poskytnutí vitamínů, léčivých přípravků (nákupy ve smluvních lékárnách), vakcíny proti chřipce, obecně očkování, poskytnutí zdravotní obuvi, služby očních specialistů, onkologický screening, manželské poradenství, poradenství při poruchách metabolismu, sick day (volný den na nemoc bez lékařského potvrzení, placené dny nemoci, posilující loajalitu k firmě), rekondiční, rehabilitační, relaxační pobyty v lázních aj. pro některé skupiny zaměstnanců a pro zaměstnance z vytipovaných pracovišť. 4) Benefity pro sociální aspekty života zaměstnanců, např. podpory a půjčky v obtížných či složitějších sociálních situacích – čím dál častěji využívané, například v dobách živelných pohrom – na překlenutí obzvláště závažných

	<p>životních situacích.</p> <p>5) Benefity pro volný čas, např. charakteru sportovního, kulturního, např. vstupy do různých sportovních zařízení (aerobic, fitness, spinning, plavání, sauna, tenis, squash, atd.).</p>
Z hlediska charakteru výdajů	<p>1) Finanční – zaměstnavatel musí na poskytnutí benefitu vynaložit určitý obnos finančních prostředků, bez nich takový benefit nelze poskytnout (např. příspěvek na dovolenou či příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění),</p> <p>2) Nefinanční – benefit je poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele (např. poskytování vlastních výrobků či služeb zaměstnancům za nižší cenu než cenu obvyklou, poskytnutí služebního motorového vozidla též pro soukromé potřeby zaměstnance).</p>
Z hlediska charakteru příjmů zaměstnance	<p>1) Peněžní – v tomto případě zaměstnanec přímo obdrží finanční částku,</p> <p>2) Nepeněžní – označují se obvykle jako nepřímé odměny, patří mezi ně zejména bezplatné či zvýhodněné služby poskytované zaměstnancům (v oblasti zdravotní, rekreační, sportovní, kulturní a jiných oblastech), poskytnutí služebního auta pro soukromé účely.</p>
Z hlediska působnosti	<p>1) Plošné – to jsou takové zaměstnanecké výhody, které jsou čerpány všemi zaměstnanci či většinou z nich (typičtí představitelé těchto benefitů jsou příspěvek na stravování, na penzijní připojištění nebo životní pojištění),</p> <p>2) Volitelné – lze jimi označit nabídku benefitů, z nichž si zaměstnanec sám vybírá, každý si může z nabízených požitků vytvořit benefitní systém přímo sobě na míru – systém dává zaměstnancům možnost vytvářet různé kombinace a uspokojit tak preferovaný druh potřeby.</p> <p>Plošné benefity jsou relativně stabilní – benefit je poskytován po vymezenou dobu, často více let. Volitelné systémy jsou pružné a nabízejí zaměstnanci možnost výběru, aby sám rozhodl, která varianta benefitů je pro něj nejvýhodnější. Vzhledem k tomu, že každý zaměstnanec má většinou rozdílné požadavky a představy o ideálním benefitu, by měl systém benefitů u zaměstnavatele směřovat k částečně či zcela volitelnému.</p>
Z hlediska času	<p>1) Benefity jednorázové – neboli okamžité, například jednorázová finanční pomoc – bezúročná půjčka či sociální výpomoc,</p> <p>2) Benefity krátkodobé – například příspěvky na stravování a nápoje,</p> <p>3) Benefity dlouhodobé – příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na životní pojištění.</p>
Z hlediska diferenciací zaměstnanců	<p>Zaměstnanecké benefity mohou být členěny ještě z hlediska diference zaměstnanců, například podle počtu odpracovaných let zaměstnance u daného zaměstnavatele, podle zastávané funkce v zaměstnanecké struktuře podniku nebo třeba podle charakteru činnosti zaměstnance a jejího vlivu na jeho zdraví.</p>

Zdroj: Vlastní práce dle Pelc (2011, s. 18-20)

Z hlediska charakteru příjmů zaměstnance v praxi dochází k různým kombinacím, kdy se lze setkat například s benefitním plněním finančním peněžním (příspěvek zaměstnavatele na rekreaci zaměstnance ve formě peněžního příspěvku zaměstnanci – poskytnutí finanční částky zaměstnanci) nebo například s benefitním plněním finančním nepeněžním (příspěvek zaměstnavatele na rekreaci zaměstnance ve formě možnosti

používat rekreační zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele). Podstatný je význam pojmu „nepeněžní“ plnění. Pojem prolíná nejen zákonem o dani z příjmů, ale i vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb, nutně musí být také užíván v podnikové kolektivní smlouvě či ve statutu sociálního fondu, popřípadě v individuálních pracovních a jiných smlouvách. Za nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci lze považovat takové plnění, kdy celkové náklady na činnost nebo akci jsou uhrazeny zaměstnavatelem a zaměstnanci jsou poskytnuty v plné hodnotě, nebo za cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele, pokud je tento příspěvek nižší než celková cena. Hodnota nepeněžního plnění je rozdíl mezi cenou nebo náklady hrazenými zaměstnavatelem z fondu a její částí hrazenou zaměstnancem. Protože zaměstnavatelem může být z fondu hrazena plná cena, může hodnota nepeněžního plnění představovat tuto plnou cenu. Nepeněžní například v případě možnosti používat zdravotnické zařízení znamená, že služba je zabezpečována třeba formou služby živnostníka, uskutečňované ve prospěch zaměstnavatele. Faktura za tyto služby je vystavena na účet zaměstnavatele a přímo poskytovateli služby uhrazena, zaměstnanec poté službu čerpá – jde tedy na straně zaměstnance o nepeněžní příjem (v podobě možnosti bezplatně uvedené služby použít) (Pelc, 2011).

3.2 Současné trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Největší měrou se na příchodích novinkách v oblasti zaměstnaneckých benefitů podílí zahraničí a zahraniční mateřské společnosti, které přejímají následně čeští zaměstnavatelé. Takových benefitů je hodně, proto je rozdělují do několika kategorií. „Všeobecně – trendy v oblasti zaměstnaneckých výhod směřují k posílení benefitů „šitých zaměstnancům na tělo“, s jejichž pomocí se zaměstnavatelé snaží získat a udržet kvalifikovanou a talentovanou pracovní sílu“ (Urban, 2017, str. 145). Benefity se dělí na spojené s pracovní dobou a dovolenou, se vzděláváním zaměstnanců, s budováním kolektivu, s péčí o zdraví zaměstnanců, s právní pomocí a s rodičovstvím (Urban, 2017).

3.2.1 Benefity spojené s pracovní dobou a dovolenou

Do skupiny těchto benefitů patří práce z domu (tzv. homeoffice), indispoziční volno (tzv. sick days), neomezená dovolená a neplacené volno pro očistu duše (tzv. sabbatical):

- A) Prvním takovým zaměstnaneckým benefitem je dnes již poměrně rozšířený tzv. homeoffice, kdy mohou zaměstnanci pracovat ze svého domova. Výhoda pro zaměstnance spočívá ve volném rozvržení pracovní doby během této doby, kdy vykonává práci z domova. Tento benefit je vítaný zejména u rodin, které pečují o malé děti, nebo u zaměstnanců, kteří pravidelně za práci musí dojíždět z větší vzdálenosti. Úskalím u této formy práce však bývá zajištění bezpečnosti a ochrana zdraví při práci (například prokazování pracovního úrazu – že se stal skutečně při plnění pracovních povinností). U tohoto benefitu je tedy nutná naprostá důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- B) V případech, kdy to umožňuje druh vykonávané práce, zaměstnavatelé přikračují ke zkrácení pracovní doby, například na 5 hodin denně při zachování zvýšení mzdy. Kromě spokojenosti má tento zaměstnanecký benefit efekt na zvýšenou koncentraci a efektivitu práce zaměstnanců, kteří využívají plně pracovní dobu na práci „nezabíjí“ čas jinak, například sledováním sociálních sítí.
- C) Dalším velmi rozšířeným zaměstnaneckým benefitem jsou tzv. sick days. Nejběžněji to znamená 3-5 dnů „dovolené“ v roce, která je určena na krátkodobé nemoci či nevolnosti a není na ně potřeba žádné potvrzení od lékaře. Zpravidla je poskytována zaměstnancům plná výše mzdy nebo platu.
- D) V zahraničí se lze setkat se zajímavým benefitem, který je u nás zatím pro zaměstnavatele zřejmě nepředstavitelný – neomezené čerpání dovolené. Zaměstnanci si mohou vybrat, kdy pracují a kdy čerpají dovolenou. Základem tohoto zaměstnaneckého benefitu je důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V praxi v některých společnostech zavedení této neomezené dovolené způsobilo, že zaměstnanci nečerpali tolik dovolené jako obvykle, nejspíše z obav o ztrátu zaměstnání nebo z důvodu, že by na něj bylo pohlíženo jako na člověka, který nechce pracovat a nemá dostatečnou pracovní náplň.
- E) Alternativou nebo určitým kompromisem k neomezené dovolené je tzv. „sabbatical“, jinak řečeno neplacené volno pro duševní očistu. Délka může být různá od několika týdnů do několika měsíců. Pro řadové zaměstnance zřejmě bez potenciálu. Je určena spíše pro vrcholový management – zaměstnance, kteří jsou pod velkým psychickým stresem, tlakem, vyčerpáním a dochází u nich ke snížení produktivity a později k syndromu vyhoření. Tito zaměstnanci bývají zpravidla

dobře placení, takže měsíc neplaceného volna uvítají pro odpočinek, dovolenou a výpadek mzdy jim nevadí. U běžných zaměstnanců by tento benefit neuspěl. Ti sice taky mohou postupně dospět do stádia vyhoření, ale v dnešní době si takřka nikdo nedovolí odjet na několikátýdenní či několikaměsíční (dobrovolnou) dovolenou, aniž by byl zajištěn pravidelným finančním příjmem. I u tohoto benefitu se však setkáváme s jevem, že bývá využíván jen málo. Důvodem jsou obavy zaměstnanců, že budou v mezidobí nahrazeni někým schopnějším a můžou v zaměstnavateli vzbudit dojem, že nejsou potřební (Urban, 2017).

3.2.2 Benefity spojené se vzděláváním zaměstnanců

Vzdělávání a další rozvoj zaměstnanců jsou důležitým předpokladem úspěšnosti zaměstnanců ve firmě. Tato úspěšnost je významným nástrojem jejich motivace. I přesto, že se považuje vzdělávání zaměstnanců za tradiční benefit, v dnešní době existují i zaměstnavatelé, u kterých můžeme najít i v této oblasti nové trendy. Jednoznačný trend je spatřován ve snaze přesunout veškeré kurzy a školení do online interaktivního prostředí, čímž dochází k úspoře časové náročnosti z hlediska nutnosti přemísťování a dopravy zaměstnanců na školení a z každého školení či kurzu. Dále je patrný trend ve směřování vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky v zaměstnání, etikety a chování ve společnosti. Cíl je jednoznačný, zlepšit sociální interakci zaměstnanců nejen mezi sebou, ale i s prostředním vně firmy a tím zlepšit i její image na trhu. Posledním a neméně významným trendem je podpora osobního rozvoje zaměstnanců, díky čemuž vydělá nejen jednotlivec, ale i zaměstnavatel nejen zvýšenými znalostmi a dovednostmi, ale také zvýšenou sebedůvěrou jedince, díky které může rozvinout zaměstnanec skrytý potenciál. Konkrétně se jedná o vzdělávací kurzy, jejichž výsledkem je nějaká přidaná hodnota v podobě certifikátu o jeho absolvování, diplomu a podobně. Dále se jedná o podporu a úlevy v případě zvyšování kvalifikace, například formou studijního volna. Spousta vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců by se ke zvýšení svého vzdělání pravděpodobně nedostala, kdyby mu to neumožnil zaměstnavatel skloubit se svým zaměstnáním. Poskytování volna pro studijní účely není sice ryzí zaměstnanecký benefit, ale z mého pohledu ho do této kategorie řadím, jelikož ho tak zaměstnanec zcela jistě vnímá (Urban, 2017).

3.2.3 Benefity spojené s budováním kolektivu

V dnešní době dozajista neexistuje příliš zaměstnavatelů, kteří by podceňovali sílu tzv. teambuildingu. Zaměstnanci díky tomu rychleji přilnou jeden ke druhému, najdou k sobě cestu a odbourají komunikační zábrany, které mohou v pracovním prostředí odbourávat stěží. Navíc se poznají i z jiné stránky a mnohdy radikálně změni předsudky či unáhlené závěry o svém kolegovi. Jen dobře fungující pracovní kolektiv odvádí efektivní a kvalitní práci. Z toho důvodu se pořádají pro zaměstnance rodinné výlety (pokud se poznají rodiny zaměstnanců, podvědomě považuje člověk kolegu za rodinného přítele), sportovní turnaje, večírky a teambulidingy v různých formách, které utužují pracovní kolektiv.

Nejnovějším trendem je teambuliding formou tzv. únikových her. Jedná se o krátký, intenzivní zážitek pro skupiny většinou přibližně 5-6 osob (lze však upravit pro větší počet), kdy poznáte, jak se který jedinec chová ve stresových situacích a pod tlakem. Jedná se o zdánlivě jednoduchý úkol – cíl, k jehož splnění je potřeba postupně se propracovat postupným plněním dílčích úkolů – hádanek, k jejichž řešení je potřeba postřeh, rozvaha, chladná mysl, spolupráce a soustředění. Kolektiv si tak vyzkouší, jak jedná pod tlakem a ve stresu, což jim dává možnost odhalit slabá místa v kolektivu – jedinec, který hůře zvládá stresové situace má možnost formou dalšího vzdělávání na tom pracovat – ale také silná místa v kolektivu, je možnost, že z „neviditelného“ zaměstnance se ukáže chladnokrevný velitel, který je schopen vést kolektiv. Díky tomuto se dá poté snadněji uvažovat i o personálních změnách, kdy dopředu víme, kdo už má jaké personální kvality i v jiných oblastech než jen ve vykonávané práci (Urban, 2017).

3.2.4 Benefity spojené s péčí o zdraví zaměstnanců

Zdraví zaměstnanců musí být pro zaměstnavatele prioritou, protože pouze zcela zdravý zaměstnanec může pro zaměstnavatele odvádět svou práci stoprocentně:

- A) V dnešní době plné spěchu, kdy se velké množství zaměstnanců stravuje v nepravidelných intervalech a hlavě často nezdravě, je spatřován trend zaměstnavatelů v péči o pravidelné občerstvení na pracovišti. Běžné již bývá poskytnout zaměstnancům bezplatně vodu, kávu či čaj, ale setkáváme se i s drobným občerstvením – ovoce, drobné sladkosti či pečivo. Někteří

zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům stravu po celou dobu práce. Zaměstnanci mají k dispozici tzv. občerstvovací bar, kam se dá kdykoli přijít a konzumovat občerstvení. Nemusí to nutně znamenat zdržení od práce, protože zaměstnanci, kteří se setkají u jídla, často řeší společně pracovní úkoly, ale také je to podporuje ke zdravějšímu životnímu stylu.

- B) K tomu notnou měrou přispívá také vybudování zón pro relaxaci na pracovišti, tzv. odpočívárny, kam mohou zaměstnanci odejít během pracovní doby nebo po jejím skončení a využít ji ke krátkému odpočinku. Součástí těchto míst bývají většinou pohodlná křesla či sedačky, příjemná odpočinková hudba, ale také herní prvky – například šipky, stolní fotbal a podobné hry, které nezaberou příliš mnoho času. Zatím zaměstnavatelé nepřistoupili na vybavení relaxačních zón herními konzolemi, asi vědí proč.
- C) V praxi se lze již setkat také s firemním masérem nebo jógou na pracovišti. I to je pro zaměstnance příjemným zpestřením náročného pracovního dne a posiluje tělo i ducha.
- D) V poslední řadě se lze setkat také s preventivními odběry na pracovišti, lékařské prohlídky nebo semináře v oblasti zdraví, neméně častá bývá také bezplatná odvykací léčba poskytovaná zaměstnancům, kteří jsou kuřáky.
- E) Novým trendem se stává také zdravotní pojištění, které zaměstnavatel platí svým zaměstnancům nebo na něj přispívá. V rámci tohoto benefitu si zaměstnanci nechávají proplácet léky, doplňky stravy, vitamíny, masáže, dioptrické brýle, zdravotní pomůcky nebo také například úhradu nadstandardního pokoje v případě pobytu v lékařském zařízení (Urban, 2017).

3.2.5 Benefity spojené s právní pomocí

Každý zaměstnanec se kdykoliv může dostat do situace, kdy bude potřebovat vyhledat odbornou právní pomoc. Jsou to různé situace – spoj s nájemníkem svého bytu, spor o majetek, reklamace, dědictví a spoustu dalších nepříjemných situací. Aby zaměstnavatelé ulevili svým zaměstnancům od přebytečných starostí s tím spojených, nabízí velmi často jako benefit konzultaci s právníkem či advokátem, nebo rovnou umožňují použít firemního právníka, je-li takový k dispozici. Velmi často také

zaměstnavatelé hradí zaměstnancům pojištění právní odpovědnosti s tím, že díky tomuto mají možnost zaměstnanci využít bezplatné právní služby nonstop každý den všechny dny v roce.

3.2.6 Benefity spojené s rodičovstvím

„Přestože lidé žijí v době, kdy je většina domácností dvoupříjmová a pracovní kariéra sociální norma a tudíž se stává i významnou lidskou potřebou, rodina stále zůstává tím nejdůležitějším“ (Benešová, Rozkocová, Sulovská, Valnohová, 2014, str. 16).

Rodinný život má velký vliv na profesní život zaměstnance. Nejvýznamnějším milníkem pro zaměstnance je bezesporu rodičovství, které pro něj znamená mnohdy úplnou změnu skladby svého času a mnohdy také nutnost celkového přehodnocení pracovního života. Určitý pocit sounáležitosti a větší fixace na zaměstnavatele způsobí jeho starost v tomto náročném období. Každý zaměstnanec si velmi dobře pamatuje, jak se k němu zaměstnavatel zachoval během náročného období a takový zážitek v paměti v mnohých případech rozhoduje o tom, jestli se zaměstnanec rozhodne odejít za lépe ohodnoceným pracovním místem. Rodinný přístup mnohdy převáží materiální stránku, kdy zaměstnanec zvolí raději jistotu solidního jednání zaměstnavatele, před více penězi v lepší nabídce. Peníze totiž v určitých situacích nepomohou.

Některé páry se tak soustředí na budování kariéry, že když už jsou se svým postavením či pozicí spokojeni, bývá už mnohdy skoro pozdě. V tomto ohledu někteří zaměstnavatelé poskytují jako benefit částečnou či úplnou úhradu nákladů spojených s odběrem a zmrazením vajíček a spermií, což by jim mělo v budoucnu výrazně pomoci při podobných problémech. Po skončení období čerpání peněžité pomoci v mateřství či rodičovského příspěvku, ať už se jedná o zaměstnance matku či otce, je zaměstnancem výzva v podobě skloubení rodinného a pracovního života. V tomto ohledu jsou známy trendy více i méně obvyklé. Mezi ty méně obvyklé patří bezesporu benefit pro ženy, které se chtějí do práce vrátit brzo po porodu. Takové zaměstnankyně mají jako benefit možnost pokrytí nákladů na kurýrní službu, která během pracovního dne vyzvedne nově odsáté mléko od matky, která je v práci a zaveze ho k dítěti. Mezi ty využívanější benefity patří firemní školky, dětské skupiny nebo také příspěvek na školku či jesle, a to z důvodu

přeplněností a nedostatečnou kapacitou předškolních vzdělávacích zařízení (Benešová, Rozkocová, Sulovská, Valnohová, 2014).

3.2.7 Poskytování benefitů

Nejnovějším trendem v oblasti poskytování benefitů je systém tzv. cafeteria. Tento moderní způsob poskytování benefitů znamená, že zaměstnanec může za předem daných podmínek sbírat určitý ekvivalent peněz (body, poukázky) na svém zaměstnaneckém účtu. Tyto body se potom následně uplatňují za položky z nabídky benefitů, které mohou být například vstupenky do divadla, poukazy na masáže, aquaparku, fitness vstupy, slevy na nákup různého zboží nebo slevové poukazy na dovolenou. Nákup probíhá obvykle online prostřednictvím e-shopu či i fyzicky na prodejnách smluvních partnerů pomocí klubové karty zabezpečené osobním kódem. K dispozici je i možnost vytištění papírových poukazů, kterými se dá u smluvních partnerů platit.

Zaměstnavatel u tohoto systému může reflektovat v počtu bodů (kreditů) dosažené pracovní výsledky zaměstnance, dobu trvání jeho zaměstnání u zaměstnavatele.

Výhodou tohoto systému je schopnost individualizovat poskytování benefitů na každého zaměstnance zvláště za účelem zvýšené motivace každého zaměstnance. Nevýhodou této nové podoby poskytování benefitů je zvýšená administrativní náročnost. V dnešní době však za tímto účelem vznikla řada firem, a tak poskytování benefitů řeší zaměstnavatelé formou outsourcingu.

3.2.8 Benefity, které ztrácejí na významu nebo atraktivitě

Tak jak se mění legislativa a pracovní trh, musí se nutně změny promítnout i do změn v zaměstnaneckých benefitech. Některé benefity dříve oblíbené ztrácejí svoji atraktivitu či své opodstatnění. Typickým příkladem je několikadenní volno, tzv. sick-days. Tento benefit vznikl jako reakce na stav, kdy první tři dny dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců (tzv. karenční doba) nebyly propláceny, z toho důvodu řešili zaměstnanci raději zdravotní indispozice čerpáním dovolené, což nebyl šťastný stav. Proto zaměstnavatele poskytují 3-5 dnů volna pro takové zdravotní indispozice, které nevyžadují delší rekonvalescenci. Dne 1.7.2019 došlo ke zrušení karenční doby, tj. zaměstnancům

se proplácí již dočasná pracovní neschopnost od prvního dne, tudíž tento (mimořádně velmi oblíbený) benefit ztrácí na významu, protože se z něj vlastně stal bonus k dovolené navíc. Určitá úskalí skýtá i moderní cafeteria systém, kdy někteří zaměstnanci poskytované kredity/body nečerpají, ať již z důvodu časové náročnosti výběru benefitů, či nevhodně zvoleného portfolia čerpaných výhod, tyto kredity/body pak následně bez využití propadají. Další zaměstnanci se snaží nevyčerpané benefity zpeněžit, což někteří zaměstnavatelé dokonce umožňují. Ve výsledku to také znamená nečerpání benefitů a tyto se mívají účinkem.

3.3 Jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole jsou benefity rozděleny do tří skupin podle jejich daňové a odvodové výhodnosti pro zaměstnavatele:

- 1) Benefity mimořádně zvýhodněné jsou pro zaměstnavatele a zaměstnance daňově i odvodově (pojistně) nejvýhodnější z daňového hlediska jsou, podle zákona o daních z příjmů, plně daňovým výdajem zaměstnavatele (popřípadě do limitu), u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a z toho důvodu nejsou součástí jejich vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.
- 2) Benefity s daňovou a odvodovou výhodou dílčí jsou při splnění zákonných podmínek daňovým výdajem na straně zaměstnavatele z důvodu dohodnutého nebo sjednaného pracovněprávního nároku (kolektivní smlouva) a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů zčásti nebo vůbec a je tak součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.
- 3) Benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem (jsou tedy plněním ze sociálního fondu zaměstnavatele), ale jsou daňově a odvodově zvýhodněné na straně zaměstnance a vyjmuté z vyměřovacích základů pro odvod pojistného (Pelc, 2011).

3.3.1 Benefity mimořádně daňově zvýhodněné

Jako benefity mimořádně daňově zvýhodněné jsou považovány takové benefity, jejichž výdaje na ně vynaložené, jsou za splnění podmínek pro zaměstnavatele výdaji daňově uznatelnými. Zpravidla jsou tyto benefity také u zaměstnanců osvobozeny od placení daně z příjmů fyzických osob a zároveň také od placení sociálního a zdravotního pojištění.

Mezi takové benefity patří příspěvky na penzijní připojištění či na životní pojištění, příspěvky a příplatky na stravování a nápoje, poskytnutí pracovního oblečení, odborný rozvoj zaměstnanců či prodej bytu zaměstnanci.

Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Vzhledem k tomu, že zákon o daních z příjmů a zákony a pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění mimořádně zvýhodňují příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění, se stávají takový benefit vyskytuje u zaměstnavatelů velmi často.

Z hlediska zaměstnavatele se jedná bez limitu o daňový výdaj (za předpokladu, že platba byla činěna jako pracovněprávní nárok). Z důvodů odvodů sociálního a zdravotního pojištění není poskytování příspěvků na penzijní připojištění, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění nad 24.000 Kč pro zaměstnavatele výhodné (Dlabačová, 2012). Z hlediska zaměstnance je v případě nepeněžního plnění do částky 24.000 Kč v součtu obou pojištění za rok takové plnění osvobozeno od daně z příjmů a rovněž není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Tento benefit bývá mezi zaměstnanci velmi oblíben, avšak ještě není zcela rozšířen. Stát samotný nabádá občany, aby nebyli lhostejní a snažili se sami snažit spořit na důchod a nebyli tak závislí na státním důchodu, nabádá zaměstnavatele, aby k takovému spoření přispívali, ale jsou stále částí státního aparátu, kde zaměstnanci takový příspěvek nedostávají, nebo jej dostávají v takové míře, že se raději rozhodnou pro jinou formu benefity (Dlabačová, 2012).

Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

V této části kapitoly jsou uvedeny daňové a pojistné souvislosti plateb zaměstnavatele na provozování vlastního stravovacího zařízení, příspěvku určenému

ke stravování, které je zajišťováno jinými subjekty (stravenky) a příplatku zaměstnavatele na stravování zaměstnanců ze sociálního fondu.

Platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení: Ve vlastním stravovacím zařízení lze poskytnout stravování i důchodcům, kteří před odchodem do důchodu pracovali v organizaci (Hanzlová, 2013). Z hlediska zaměstnavatele jsou daňovými výdaji výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení bez hodnoty potravin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový výdaj. Z hlediska zaměstnance je hodnota stravování poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům bez ohledu na jeho hodnotu od daně z příjmů fyzických osob osvobozena. Hodnota nepeněžního plnění je rovněž zcela vyjmuta i z vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění (Pelc, 2011).

Příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a příplatek na stravování: Jde o příspěvek zaměstnavatele na stravování jeho zaměstnanců v případě, pokud jej zabezpečují jiné subjekty stravovacích zařízení, například restaurace či bufety (Pelc, 2011).

Z hlediska zaměstnavatele jsou daňovými výdaji příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, většinou prostřednictvím tzv. stravenek. Maximální výše daňových výdajů je 55 % ceny jídla, maximálně však 70 % stravného vymezeného aktuální právní úpravou. Vyhláška č. 358/2019 Sb., ze dne 18.12.2019, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného stanovila maximální hranici takového stravného na 103,- Kč. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel může přispívat maximálně 72,- Kč na jedno jídlo zaměstnanci, aby byl takový výdaj zcela daňový. Maximální hodnota poskytovaných stravenek pro rok 2020 by tedy měla být 131,- Kč s tím, že zbylých 59,- Kč si zaměstnanci platí sami, nebo jim ještě zaměstnavatel přispívá formou příspěvku na stravování v libovolné výši, ale to je již nad rámec daňově uznatelných výdajů a prostředky plynou z pravidla ze zřízeného sociálního fondu. „*Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během jedné stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny*“ (Krbečková a Plesníková, 2018, str. 37) Příspěvek nelze uplatnit na stravování zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu (§ 163 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

Z hlediska zaměstnance je takové nepeněžní plnění od daně z příjmů fyzických osob osvobozeno a je rovněž vyjmuta z vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Pokud by však zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům peněžní příspěvek k úhradě stravování např. formou peněžní částky zahrnuté do jejich mzdy, jedná se na straně zaměstnance o peněžní příjem, podléhající zdanění dani z příjmů v příslušném měsíci. Totéž následně platí i pro odvody sociálního a zdravotního pojištění (Pelc, 2011). Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti: Zaměstnavatelé můžou poskytovat nealkoholické nápoje na pracovišti dvojitou formou. Ta první je poskytování nápojů jakožto ochranných, jelikož jim tuto povinnost ukládá zákon. Ta druhá je poskytování nápojů jako benefit. V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nápoje jako benefit na pracovišti, nejedná se o daňový výdaj, jelikož se poskytuje ze sociálního fondu, nikoliv ze zákonné povinnosti. U zaměstnance ale do daňového ani vyměřovacího základu tento nepeněžní příjem nezasahuje. Totéž platí u zaměstnanců v případě zákonné povinnosti poskytovat nápoje na pracovišti. U zaměstnavatele však jsou však náklady na nealkoholické nápoje poskytované v souvislosti se zákonnou povinností daňovými výdaji zcela bez limitu (Macháček, 2010).

Poskytnutí pracovního oblečení

„Jedná se o benefiční plnění především ve formě poskytnutí jednotného pracovního oblečení zaměstnanci identifikujícího zaměstnavatele“ (Pelc, 2011, str. 45). Do této kategorie patří nejen jednotný pracovní oděv, ale také ochranný oděv (smyslem pro zaměstnance, ale není benefitem, je ze zákona povinný) pro zaměstnance a také tzv. „ošatné“:

- A) **Jednotné pracovní oblečení:** Jsou zaměstnavatelé, kteří z nějakého důvodu (nejčastěji marketingového) poskytují svým zaměstnancům jednotné pracovní oblečení, jehož vzhled určuje zaměstnavatel. Aby bylo možno využít daňově a odvodově zvýhodněného režimu, je nutné dodržet podmínky stanovené zákonem. Zaměstnavatel k poskytování jednotného pracovního oblečení není ze zákona povinen, je to jen jeho rozhodnutí, proto výdaje na pořízení takového oblečení jsou výdajem zaměstnavatele na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, proto jsou výdaji daňovými. Z hlediska zaměstnance se nejedná o příjem, který by spadal do vyměřovacího základu pro odvod daně z příjmů či zdravotního nebo sociálního

pojištění za předpokladu splnění podmínek. Zaměstnavatel totiž musí v interním předpise stanovit povinnost zaměstnanců nosit jednotné pracovní oblečení pouze při výkonu zaměstnání. Takové pracovní oblečení musí být trvale a viditelně označeno identifikačními znaky zaměstnavatele (těmito znaky mohou být logo, obchodní jméno, barvy). Dle §5 odst. 1 zák. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a §3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nesmí být pracovní oblečení zaměnitelné s běžným občanským nebo společenským oblečením.

- B) Příspěvek na ošacení: Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům peněžní příplatek na běžné občanské oblečení, tzv. ošatné. V případě, že zaměstnavatel poskytuje tento příplatek v rámci dohodnutého pracovního nároku, jedná se o daňový výdaj bez limitu. V opačném případě by se o daňový výdaj nejednalo. Z pohledu zaměstnance se takový příplatek zahrnuje do daňového základu a do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění, tudíž daň a pojistné se z takového příplatku odvádí.
- C) Ochranné pracovní pomůcky: Nejde o benefit, zaměstnavatel je ze zákona povinen poskytovat u určených profesí nebo při určitých podmínkách ochranné prostředky. elikož je zaměstnavatel povinen tyto prostředky poskytovat, jedná se o výdaj daňový. Poskytnuté ochranné prostředky formou nepeněžního plnění a prostředky pro údržbu takovýchto poskytnutých ochranných prostředků (ať už peněžní či nepeněžní formou) nejsou součástí daňových základů zaměstnance. Daň z příjmů se odvádí pouze v případě, že se poskytnou ochranné prostředky peněžní formou – příspěvkem zaměstnanci. V takovém případě se odvádí i pojistné. Jinak nepeněžní plnění na poskytnutí prostředků a peněžní či nepeněžní plnění na jejich údržbu není součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Pelc, 2011).

Odborný rozvoj zaměstnanců

Dle § 227 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména: zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.

Výdaje na péči o osobní rozvoj zaměstnanců lze rozdělit do několika skupin. Jsou to výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele, výdaje na odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty, užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžité plnění, příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovněprávní nárok a motivační příspěvek žákům či studentům:

- A) Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele: Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel vlastní vzdělávací zařízení, které využívá pro odborný rozvoj svých zaměstnanců. Pro zaměstnavatele jsou výdaje vynaložené na provoz vlastního vzdělávacího zařízení a výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců daňové. Podmínka je, že odborný rozvoj zaměstnanců směřuje stejným směrem jako obor činnosti zaměstnavatele. Na straně zaměstnance je tento nepeněžní příjem osvobozen od daně a není zahrnut ve vyměřovacím základě pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.
- B) Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty: Pokud zaměstnavatel nevyužívá k odbornému rozvoji zaměstnanců vlastní vzdělávací zařízení, ale používá k tomu jiné podnikatelské subjekty za úplatu, je situace stejná jako v případě vlastního vzdělávacího zařízení, co se týče podmínek a daňové či odvodové povinnosti.
- C) Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění: Pokud zaměstnavatel nepeněžní formou umožňuje využívat vzdělávací zařízení zaměstnancům, které svým zaměřením nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, takové výdaje nejsou daňově uznatelné. Z pohledu zaměstnance nejsou prostředky poskytnuté nepeněžní formou zahrnuty do daňového a vyměřovacího základu pro odvod daně z příjmů, zdravotního a sociálního pojištění. Pokud by však byly příspěvky poskytovány formou peněžního plnění, jsou tyto příspěvky součástí základu daně a vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
- D) Příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovněprávní nárok: Jedná se o pravidelné příspěvky či příplatky zaměstnavatele na vzdělávání zaměstnanců v oborech, které nesouvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele. Pokud je přispívání na specifické vzdělávání zaměstnanců dohodnuto jako pracovněprávní nárok vyplývající z kolektivní smlouvy, nebo jiného vnitřního předpisu, je tento výdaj na benefit pro zaměstnavatele výdajem daňovým. Z hlediska zaměstnance ale

nejsou tyto příspěvky osvobozeny od daně z příjmů ani vyjmuty z vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

- E) Motivační příspěvek žákům, studentům: Zaměstnavatel může poskytovat motivační příspěvek žákům, studentům – jakožto svým budoucím zaměstnancům. Motivačním příspěvkem se rozumí jakési stipendium, různé formy příspěvků (na stravování, na ubytování, stipendium, jízdné apod.) (Pelc, 2011). Dle zákona o daních z příjmů č. 586/1992 Sb. § 24 odst. 2 písm. zu) „*jako daňové výdaje zaměstnavatele lze uznat výdaje do 5.000 Kč měsíčně, u studenta vysoké školy do 10.000 Kč měsíčně*“. Je nutno splnit další podmínky. S budoucím zaměstnancem je nutné sepsat obecnou smlouvu o poskytování příspěvku na vzdělání, které je přípravou na výkon dané profese. Dále je nutné, aby po skončení studia zaměstnanec nastoupil do pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli, který příspěvek poskytoval. Zákon však neurčuje, o jaký typ pracovněprávního vztahu se má jednat a jak dlouho má trvat. „*V případě, že dle sjednaných podmínek uvedených ve Smlouvě o smlouvě budoucí pracovní neuzavře příjemce pracovní smlouvu, je povinen vrátit motivační příspěvek poskytovateli do sjednané doby od obdržení písemné výzvy k vrácení motivačního příspěvku; strany se mohou dohodnout i jinak*“ (Macháček, 2019, str.93). Z pohledu budoucího zaměstnance – studenta – se jedná o příjem, který podléhá dani z příjmů fyzických osob, ale nevzniká povinnost odvodů zdravotního a sociálního pojištění (Zákon o dani z příjmů č. 586/1992 Sb. § 24 odst. 2 písm. zu, [online]).

Prodej bytu zaměstnanci

Zaměstnavatel může svému zaměstnanci prodat byt do osobního vlastnictví za cenu, která je nižší než cena na trhu nemovitostí. Rozdíl mezi tržní a prodejní cenou nemá vliv na daňový základ zaměstnavatele. U zaměstnance se jedná o nepeněžní benefit, který nevstupuje do jeho daňového základu při splnění několika podmínek. Tou první je, že byt musí být v majetku zaměstnavatele. Druhou je, že zaměstnanec má v tomto bytě trvalé bydliště a zároveň společná třetí podmínka, že toto bydliště tam musel mít zaměstnanec nejméně 24 kalendářních měsíců před prodejem. Poslední podmínkou je, že zaměstnanec musí mít od zaměstnavatele příjmy podle §6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, tj. ze závislé činnosti – klasický

zaměstnanecký poměr. Pokud jsou výše zmíněné podmínky splněny, nevstupuje tento nepeněžní příjem ani do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění (Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb. §6, [online]).

3.3.2 Benefity s daňovou a odvodovou výhodou dílčí

Benefit s daňovou a odvodovou výhodou dílčí je takový benefit, jehož výdaje jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné, nýbrž pro zaměstnance je hodnota benefitu součástí daňového základu pro výpočet daně z příjmů či vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. Dále je to takový benefit, jehož výdaje naopak nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné, ale zároveň je hodnota benefitu zproštěna odvodu daně z příjmů, zdravotního a sociálního pojištění.

Mezi takové benefity patří doprava do zaměstnání, přechodné ubytování pro zaměstnance, prodloužená dovolená, zdravotní dny volna, věrnostní a stabilizační plnění, odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu či používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance.

Doprava do zaměstnání

Na základě kolektivních smluv, vnitřních předpisů či různých individuálních dojednání může zaměstnavatel poskytovat peněžní i nepeněžní příspěvky na dopravu do zaměstnání. „Nepeněžní formou zaměstnavatel například nakoupí předplatné městské hromadné dopravy a případně zaměstnanec část jeho hodnoty zaměstnavateli uhradí. Zaměstnavatel, vedle příspěvku na dopravu do zaměstnání, může tuto dopravu zabezpečovat ve vlastní režii“ (Pelc, 2011, str. 59-60). V tomto případě se může jednat o bezplatné jízdenky či jízdenky se slevou. Tento příspěvek je vhodný zejména v lokalitách s horší dopravní dostupností či při velkém počtu dojíždějících zaměstnanců. Pro zaměstnavatele je výdaj na příspěvek zaměstnancům na dopravu do zaměstnání daňovým výdajem, pokud je sjednán v kolektivní smlouvě nebo v jiném vnitřním předpisu. Může být také pracovněprávním nárokem, i v tomto případě je pro zaměstnavatele výdajem daňovým. Z hlediska zaměstnance jde v obojím případě (plnění peněžní i nepeněžní) o zdanitelný příjem, který podléhá odvodu daní z příjmů fyzických osob. Tento příjem není od daně z příjmů osvobozen, protože se jedná o příjem, který byl dosažen v souvislosti se současným výkonem závislé činnosti. Takový příjem

zaměstnanec, ať už peněžní či nepeněžní, je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění (Pelc, 2011).

Přechodné ubytování pro zaměstnance

Někdy bývá složité zajistit pro danou pracovní pozici kvalifikovaného pracovníka v daném regionu. Za účelem získání kvalifikovaných zaměstnanců poskytují proto někteří zaměstnavatelé zaměstnancům, kteří pocházejí ze vzdálených lokalit jejich trvalého bydliště, úhradu přechodného ubytování v místě firmy, než si nový zaměstnanec pořídí vlastní bydlení (Macháček, 2010).

Aby mohl takový výdaj daňovým, musí být splněno více podmínek. Nesmí jít o ubytování na pracovní cestě, obec přechodného ubytování není shodná s obcí bydliště zaměstnanec a nesmí jít o ubytování v rodinném domě nebo bytě. Výdaj na přechodné ubytování je výdajem do limitu 3.500 Kč měsíčně. Pokud však přechodné ubytování je jako právo zaměstnanec zakotveno v kolektivní smlouvě či jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele, je tento výdaj daňovým bez limitu. Z hlediska zaměstnanec je od daně z příjmu osvobozena částka nepeněžního plnění do limitu 3.500 Kč měsíčně. Hodnota nad limit či jakékoliv peněžní plnění již podléhá zdanění daní z příjmů fyzických osob. Stejně tak to platí i pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění (Pelc, 2011).

Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům o týden (nebo i více) prodlouženou dovolenou nebo placené dny zdravotního volna, tzv. sick days. V případě sick days jde o poskytnutí pracovního volna zaměstnavatelem po dobu krátkodobých zdravotních problémů zaměstnanec bez nutnosti dokladovat zdravotní stav zaměstnanec potvrzením ošetřujícího lékaře. Pokud je tento benefit pracovněprávním nárokem zahrnutým v pracovní smlouvě či je dohodnut v kolektivní smlouvě či jiném vnitřním předpisu je výdaj na něj daňovým výdajem zaměstnavatele. Pro zaměstnanec je uvedený benefit příjmem ze závislé činnosti, a proto je takto i zdaňován daní z příjmů fyzických osob v plném rozsahu. Rovněž je tento příjem zahrnut do vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Macháček, 2019).

Věrnostní a stabilizační plnění

Především jsou to plnění věrnostního charakteru, poskytovaná z důvodu trvání zaměstnání zaměstnance po určitou dobu či příspěvky k určitému věku zaměstnance. Stabilizační příspěvek může mít podobu pravidelného příspěvku na ubytování a energie nebo příplatku do průměrné mzdy zaměstnance po dobu nemoci zaměstnance. Dále se může jednat o příspěvky zaměstnavatele k určitým sociálním situacím, jako jsou příspěvek na svatbu či při narození dítěte. Pokud je tento benefit pracovněprávním nárokem je výdaj na tento benefit pro zaměstnavatele výdajem daňovým bez limitu. Veškeré peněžní příspěvky, které zaměstnanci vyplácí zaměstnavatel, jsou posuzovány jako příjmy ze závislé činnosti a nejsou osvobozeny od daně z příjmů. Rovněž to platí i pro odvody pojistného na zdravotní a sociální pojištění. U odvodů pojistného je ale přípustná jedna výjimka. Jedná se o případ, kdy se do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění nezahrnuje plnění, které bylo poskytnuto starobnímu nebo plně invalidnímu důchodci (bývalému zaměstnanci) po uplynutí nejméně jednoho roku od skončení zaměstnání (Pelc, 2011).

Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu

Častým benefitem bývá nákup zboží či služeb zaměstnavatele zaměstnancem za nižší cenu, než za jakou je nabízeno ostatním kupujícím. Rozdíl mezi obvyklou cenou, za kterou zaměstnavatel prodává zboží či službu jiným zákazníkům a sníženou cenou, kterou zaplatil zaměstnanec, je nepeněžním příjmem zaměstnance (Pelc, 2011).

Pro tyto účely je klíčová obvyklá cena zboží nebo cena obdobného zboží, za kterou by bylo možné jej pořídit v momentě uskutečnění zdanitelného plnění. Pokud takovou cenu nelze určit, použije se výše celkových nákladů vynaložených na dodání zboží ke dni uskutečnění zdanitelného plnění (Dlabačová, 2012).

Takovéto poskytnuté nepeněžní plnění nemá vliv na daňový základ zaměstnavatele. U zaměstnance se jedná o příjmy ze závislé činnosti, proto rozdíl mezi obvyklou cenou a cenou, za kterou bylo zboží či služba prodána zaměstnanci, součástí daňového základu pro odvod daně z příjmů fyzických osob. Rovněž je tento nepeněžní příjem součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Pelc, 2011).

Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel může umožnit svému zaměstnanci používat svůj majetek k soukromým potřebám zaměstnance. Jde vždy o věci v majetku zaměstnavatele, které buďto zaměstnanec využívá k výkonu závislé činnosti a zaměstnavatel tyto věci umožňuje zaměstnanci využívat i pro soukromé účely nebo je zaměstnanec běžně nevyužívá, ale zaměstnavatel mu to umožní jednorázově a na vymezený čas. Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance zahrnuje:

- A) Služební vozidlo k použití i pro soukromé účely zaměstnance: Jde o případ, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání nejen pro služební, nýbrž i soukromé účely. Benefitní plnění nemá vliv na daňový základ zaměstnavatele. U zaměstnance je situace jiná. Pokud je mu poskytnut vůz bezplatně pro služební, ale i soukromé účely, považuje se pro účely daně z příjmů fyzických osob za příjem zaměstnance ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, minimálně však 1.000 Kč. Rovněž je toto nepeněžní plnění součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., §6 odst. 6, [online]).
- B) Používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance: Zaměstnavatel může zaměstnancům umožnit používat věci svěřené pro pracovní účely i pro soukromé účely. Jde o věci v majetku zaměstnavatele, které zaměstnanec jinak běžně používá k výkonu zaměstnání. Typickým příkladem je notebook či mobilní telefon, který může být využíván pro pracovní i soukromé účely. Pokud se rozhodne zaměstnavatel hradit za zaměstnance např. soukromé hovory z mobilního telefonu, jsou pro něj daňovými výdaji pouze v případě, že jsou předem dohodnuty jako pracovněprávní nárok či v jiné smlouvě. Pro zaměstnance je hodnota takových zaměstnavatelem uhrazených telefonních hovorů součástí daňového základu pro odvod daně z příjmů fyzických osob a také součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Pelc, 2011).
- C) Půjčování věcí zaměstnancům: Zaměstnavatel může zaměstnanci zapůjčit zdarma věc, kterou má ve svém majetku, ale zaměstnanec ji při výkonu práce běžně nevyužívá. Vypůjčení je jednorázové a časově vymezené. Jedná se například

o různé stroje či dopravní prostředky. Takovýto benefit nemá vliv na daňový základ zaměstnavatele, jelikož stroje půjčuje zdarm. U zaměstnance je rozdíl mezi cenou za vypůjčení a cenou obvyklou nepeněžním příjmem, který se stává součástí daňového základu pro odvod daně z příjmů fyzických osob a zároveň součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Pelc, 2011).

3.3.3 Benefity s omezenou výhodností

Do této oblasti spadají benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem, jsou plněním ze sociálního fondu zaměstnavatele a jsou pro zaměstnance daňově zvýhodněny a zvýhodněny také pro odvod pojistného. Mezi takové benefity patří sociální výpomoc nejbližším pozůstalým, benefity zaměřené na rekreaci, používání zdravotnických zařízení nebo služeb, předškolních zařízení a závodních knihoven, kulturu, sport, dary a půjčky zaměstnancům či sociální výpomoc zaměstnancům. Sociální fond jako takový není definován zákonem. Je to označení daňového režimu. Sociální fond je účelově vytvořený, účetně vytvořený peněžní fond, který slouží k uspokojování kulturní, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Jelikož neexistuje zákon, který by umožňoval tvorbu sociálního fondu jako daňový výdaj, je jeho vytváření výdajem nedaňovým (Pelc, 2011).

Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Zaměstnanec může obdržet jednorázovou sociální výpomoc nejbližším pozůstalým zaměstnance v mimořádně závažných případech a při řešení neočekávaných nebo tíživých sociálních situacích až 15.000 Kč, v případě postižení živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na nichž byl vyhlášen nouzový stav, může hodnota sociální výpomoci činit až 30.000 Kč. Sociální výpomoc je nevratná. Tento výdaj je hrazen ze sociálního fondu zaměstnavatele, tudíž není daňovým výdajem. U zaměstnanců je tato výpomoc osvobozena od daně z příjmů fyzických osob a odvodu zdravotního a sociálního pojištění v případě, že nepřekročí stanovený limit 15.000 Kč (30.000 Kč v případech stanovených výše) (Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., §4 odst. 1 písm. k, [online]).

Rekreace

Benefit v oblasti rekreace je poskytován ve formě rekreace formou užití vlastního zařízení, rekreace formou nepeněžního plnění nebo příplatků zaměstnancům na rekreaci:

- A) Rekreace formou užití vlastního zařízení: Jde o variantu, kdy zaměstnavatel, jenž je majitelem rekreačního zařízení, umožňuje svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům užití tohoto zařízení zdarma, nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá. Pro zaměstnavatele jsou výdaje na provoz takového zařízení daňovým výdajem pouze do limitu příjmů, které pro něj z provozu takového zařízení plynou. Pro zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění, které je od daně z příjmů a od odvodů zdravotního a sociálního pojištění osvobozeno.
- B) Rekreace formou nepeněžního plnění: Zaměstnanec může od zaměstnavatele obdržet benefit v podobě nepeněžního plnění na rekreaci zabezpečenou třetími stranami, což může být například letenka, půjčení karavanu a podobně. Podoba této rekreace je různorodá. Důležité je, aby podoba benefitu rekreace v případě formy nepeněžního plnění byla zakotvena v předpisech zaměstnavatele, protože je hrazena ze sociálního fondu. Pro zaměstnavatele je tento výdaj irrelevantní z hlediska daňových výdajů. Pro zaměstnance je vyjmut z daňového základu daně z příjmů fyzických osob a vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění pouze v případě, že se jedná o nepeněžní plnění a současně je tento příjem do limitu 20.000 Kč ročně. Do tohoto limitu se započítávají i prostředky poskytnuté pro rodinné příslušníky.
- C) Příplatky zaměstnancům na rekreaci: V případě, že zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na rekreaci formou peněžního příspěvku k měsíční mzdě, se jedná nejen o nedaňový výdaj z hlediska zaměstnavatele, ale rovněž z této částky musí zaměstnanec odvést daň z příjmů fyzických osob a rovněž je součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Pelc, 2011).

Zdravotnická zařízení

Benefity orientované na zdravotnické zařízení jsou poskytovány buďto formou užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění nebo formou příplatků na zdravotní péči.

- A) Užití zdravotnických zařízení jako nepeněžní plnění: Zaměstnavatel může zaměstnancům přispívat na užití zdravotnických zařízení, nákupem různých

zdravotních pomůcek či vitamínů formou nepeněžního příspěvku. Zaměstnavatel službu přímo zakoupí a zaměstnanci předá přímo zboží nebo například poukázku, která k využití služby zaměstnance opravňuje. Toto plnění lze poskytnout pouze nepeněžní formou, což znamená, že účetní doklad zní na jméno zaměstnavatele. Takové plnění je pro zaměstnance od daně z příjmů fyzických osob osvobozeno. Totéž platí i pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Co se týče zaměstnavatele, je to stejné jako v předchozích případech v kategorii benefitů s omezenou výhodností – jsou to výdaje hrazené ze sociálního fondu, jehož tvorba není daňovým výdajem.

- B) Příplatky na zdravotní péči: Zaměstnavatel může prostřednictvím sociálního fondu přispívat na zdravotní péči, pomůcky či vitamíny formou peněžních příspěvků neboli příplatků k měsíční mzdě. V takovém případě ale přichází zaměstnanec o výhodnost tohoto benefitu, jelikož se takové příspěvky automaticky stávají součástí daňového základu pro odvod daně z příjmů a rovněž součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného (Krbečková a Plesníková, 2018).

Předškolní zařízení, závodní knihovny

Benefit orientovaný na předškolní zařízení či závodní knihovny je poskytován formou užívání poskytnutého předškolního zařízení či závodní knihovny, dále užití takových zařízení formou nepeněžního plnění nebo příplatku na předškolní zařízení:

- A) Poskytnutí předškolního zařízení, závodní knihovny: Jde o variantu, kdy zaměstnavatel je majitelem předškolního zařízení, závodní knihovny a umožňuje svým zaměstnancům užití těchto zařízení zdarma nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá. V takovém případě výdaje na takové zařízení jsou daňově uznatelné pouze do limitu příjmů, které z jeho provozování plynou. Pro zaměstnance hodnota nepeněžního plnění není součástí daňových ani vyměřovacích základů.
- B) Používání předškolních zařízení formou užití zařízení jako nepeněžní plnění: Pokud zaměstnavatel takové zařízení nevlastní, ale umožní zaměstnancům využívat zařízení provozované třetí osobou formou nepeněžního plnění a hradí výdaje ze sociálního fondu, nejsou v takovém případě výdajem daňovým. Pokud je toto nepeněžní plnění sjednáno jako pracovněprávní nárok, jsou daňovým výdajem v celé výši. Nepeněžní příjem není součástí daňového ani vyměřovacího základu

zaměstnanců za předpokladu, že výdaj na jeho dosažení není daňový výdaj zaměstnavatele, tedy není hrazen jako pracovněprávní nárok, ale ze sociálního fondu. V opačném případě se odvádí pojistné i daň z příjmů fyzických osob.

- C) Příplatky na předškolní zařízení: Pokud zaměstnavatel vyplácí příspěvky – příplatky jako pracovněprávní nárok, jsou výdaji daňovými, pokud ne – vyplácí ze sociálního fondu – jsou výdaji nedaňovými. U zaměstnance jsou tyto příjmy součástí daňového a vyměřovacího základu vždy (Pelc, 2011).

Kultura a sport

Benefit je poskytován ve formě příspěvků na kulturní pořady a sportovní akce jako peněžní nebo nepeněžní plnění:

- A) Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění: Platí se ze sociálního fondu zaměstnavatele, proto jsou z hlediska daní neúčinné. Pro zaměstnance jsou takové příjmy od daně z příjmů fyzických osob a platby pojistného na zdravotní a sociální pojištění osvobozeny.
- B) Příplatky na kulturní pořady a sportovní akce jako peněžní plnění: Pokud zaměstnavatel hradí výdaje na toto plnění ze sociálního fondu, nejedná se o daňový výdaj. Pokud však takový příspěvek hradí jako pracovněprávní nárok, jedná se o výdaj daňový. Příjem je u zaměstnanců vždy součástí daňového a vyměřovacího základu (Pelc, 2011).

Dary zaměstnancům

Jedná se o dary peněžní a věcné, které jsou poskytovány zaměstnancům z určitého důvodu. Dary lze poskytovat i jiným osobám. Jedná se o občany, kteří se zúčastnili humanitárních akcí, pomohli při živelních pohromách a poskytli péči o zaměstnance.

- A) Nepeněžní dary poskytované ze sociálního fondu zaměstnavatele: Nepeněžní dary zaměstnancům, které jsou vypláceny ze sociálního fondu zaměstnavatele, nejsou pro zaměstnavatele daňovými výdaji. Pro zaměstnance jsou součástí daňového základu pro výpočet daně z příjmů fyzických osob. Dle §14 vyhlášky 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, však nejsou součástí daňového základu nepeněžité dary do celkové výše 2.000 Kč ročně, pokud tyto dary byly:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele
- za aktivitu humanitární, sociální
- za péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky
- při pracovních výročí 20 let (a každých dalších 5 let) výkonu práce u zaměstnavatele
- při životních výročí 50 let (a každých dalších 5 let) věku
- při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu III. stupně.

Pokud byl důvod poskytnutí nepeněžního daru jiný než v uvedeném seznamu, platila by se daň z příjmů fyzických osob i z částky do tohoto limitu. Z částky, která je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob, se neodvádí ani pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Z částky nad vyhláškou stanovený limit nebo u darů, které nesplňují stanovená kritéria, se odvádí pojistné v plné výši.

- B) Dary peněžní a nepeněžní jako pracovněprávní nárok: Pokud je výdaj na dar, jenž je peněžním i nepeněžním příjmem na straně zaměstnance, dohodnut nebo sjednán jako pracovněprávní nárok, je takový výdaj pro zaměstnavatele výdajem daňovým (§24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů). Pro zaměstnance se jedná o příjem ze závislé činnosti, a proto z něho odvádí daň z příjmů fyzických osob a pojistné na zdravotní a sociální pojištění (Hanzlová, 2013).

Půjčky zaměstnancům

Jinou formou sociální pomoci je poskytnutí půjčky zaměstnanci v případě těžké sociální situace nebo pro bytovou potřebu zaměstnance (Krbečková a Plesníková, 2018).

- A) Půjčky na bytové účely: Půjčka je poskytována ze sociálního fondu, takže její poskytnutí není daňový výdaj pro zaměstnavatele. Půjčka není součástí daňového ani vyměřovacího základu. *„Benefitem, zvýhodněním pro zaměstnance je, že zaměstnanec nemusí zaplatit obvyklý úrok (zaplatil úrok nižší než obvyklý, nebo úrok žádný) nebo nezaplatil žádný úrok z návratné půjčky na specifikované účely“* (Pelc, 2011, str. 107). Uvedené zvýhodnění je pro zaměstnance příjmem osvobozeným od daně z příjmů fyzických osob a od odvodu pojistného v případě, že půjčka na bytové účely nepřesáhne částku 100.000 Kč (v případě zaměstnance postiženého živelní pohromou do výše 1.000.000 Kč).

B) Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace: Jednotlivé případy tíživé finanční situace by měly být ve statutu sociálního fondu vyjmenovány; mělo by jít o výjimečné okolnosti, jejichž negativní působení není zaměstnanec schopen efektivně zvládnout, situace finanční nouze a s tím spojené životní tísně. Půjčku zaměstnavatel poskytuje ze sociálního fondu, tudíž je to pro něj výdaj nedaňový. Nepeněžní příjem plynoucí zaměstnanci v souvislosti s poskytnutím bezúročné půjčky (jako benefit je brán rozdíl mezi obvyklým úrokem a nižším nebo žádným úrokem, který mu byl poskytnut) je zproštěn od placení daně z příjmů fyzických osob do limitu půjčky 20.000 Kč, popřípadě 200.000 v případě půjčky zaměstnanci postiženého živelní pohromou. Nepeněžní příjem do stanovených limitů je rovněž zproštěn od placení pojistného na zdravotní a sociální pojištění (Pelc, 2011).

Sociální výpomoci zaměstnancům

Tento benefit je poskytován formou sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelných a jiných mimořádných událostí a formou dalších sociálních událostí, které nesplňují podmínku mimořádných událostí.

- A) Sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či jiné mimořádně závažné události s vyhlášením nouzového stavu: Ze sociálního fondu zaměstnavatele je možné poskytnout jednorázovou sociální výpomoc jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na nichž byl vyhlášený nouzový stav. Jelikož je platba hrazena ze sociálního fondu, nejedná se o daňový výdaj zaměstnavatele. Pro zaměstnance je takový příjem sociální výpomoci osvobozen od daně z příjmů fyzických osob do limitu 500.000 Kč za zdaňovací období. Pokud je splněna tato podmínka, příjem je rovněž osvobozen od placení pojistného na zdravotní a sociální pojištění.
- B) Další sociální výpomoci: Jde o sociální výpomoci, které nesplňují parametry sociálních výpomocí podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. o, zákona č. 586/1992 Sb., zákona o daních z příjmů (viz předchozí bod), a nejsou tedy na straně zaměstnanců osvobozeny od placení této daně. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec bez svého zavinění není schopen zabezpečit sebe nebo rodinu životní potřeby, případy, kdy

dojde k vykradení bytu, závažné dlouhodobé onemocnění, úmrtí v rodině, pohromy a katastrofy devastující trvalé bydliště (požáry, havárie, a podobně). Z takového příjmu zaměstnanec odvádí daň z příjmů fyzických osob, ale tento příjem je vyjmut z vyměřovacích základů pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Pelc, 2011).

4 Optimalizace systému benefitů

4.1 Charakteristika konkrétní nevýdělečné organizace

Ve vlastní práci je blíže prozkoumán a optimalizován systém zaměstnaneckých benefitů na Magistrátu města Prostějov. Město i jeho magistrát je stručně popsán v dalších podkapitolách.

4.1.1 Charakteristika statutárního města Prostějov

Prostějov – největší město regionu Prostějovsko, leží uprostřed Moravy. Rozkládá se na ploše 39,04 km², v nadmořské výšce 223 m.

Na základě dat Českého statistického úřadu zde žije přibližně 44 tisíc obyvatel. Prostějov je druhým největším městem Olomouckého kraje.

Obrázek 1 Katastrální území Prostějov



Zdroj: Wikipedia, c2011

V době nacistické okupace Prostějov tlačil na připojení Vrahovic, Držovic, Čechovic a Krasic. Tyto obce si tehdy ještě uhájily samostatnost. Další návrhy na připojení těchto obcí byly činěny v letech 1946–1947, ale uvedené obce s tím opět nesouhlasily a nepovažovaly to za výhodné. K připojení došlo až po komunistickém převratu, kdy bylo možné rozhodovat shora bez souhlasu obcí. V roce 1950 rozhodl Okresní národní výbor Prostějov o připojení těchto čtyř obcí k Prostějovu. V roce 1954 byly Vrahovice, Držovice

a Krasice rozhodnutím Krajského národního výboru opět osamostatněny. V roce 1963 byly k Prostějovu opět připojeny Krasice, v roce 1973 Vrahovice, 1976 Čechovice a Domamyslice, 1980 Mostkovice a 1981 Žešov. Po sametové revoluci se obyvatelé Mostkovic rozhodli pro opětovné osamostatnění obce. V roce 1990 se tam konalo referendum, ve kterém se 96 % občanů (při 80% účasti) rozhodlo pro oddělení Mostkovic od Prostějova. V roce 2006 se Držovice po referendu osamostatnily.

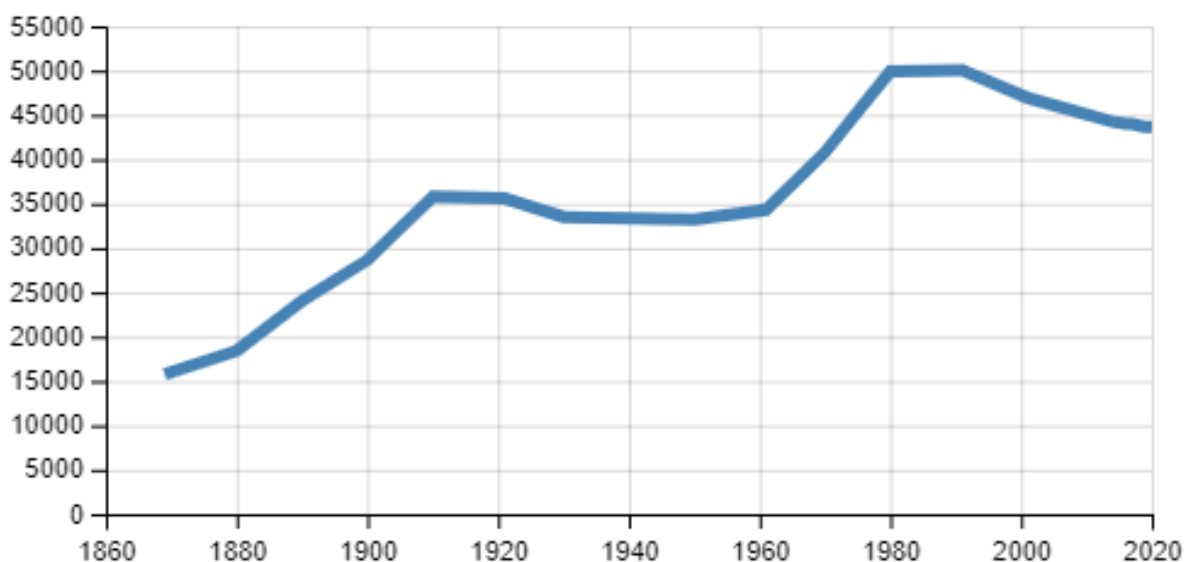
Tabulka 2 Vývoj počtu obyvatel a domů v letech 1869 - 2011

Místní části		1869	1880	1890	1900	1910	1921	1930	1950	1961	1970	1980	1991	2001	2011
Počet obyvatel	část Prostějov	18 475	21 290	24 075	28 659	35 783	35 588	38 412	39 146	39 559	41 572	47 267	48 898	46 910	44 857
	část Prostějov	1 349	1 539	1 718	2 052	2 595	2 959	3 619	4 659	4 869	4 922	5 086	5 546	5 590	5 988

Zdroj: Český statistický úřad, c2015

Nyní se Prostějov skládá z částí: Prostějov, Čechovice, Čechůvky, Domamyslice, Krasice, Vrahovice a Žešov.

Graf 1 Vývoj počtu obyvatel v letech 1860 – 2020



Zdroj: Český statistický úřad, c2020

Z grafu je patrné, že ve 20. století došlo k velkému nárůstu počtu obyvatel, zároveň však i to, že ve 21. století postupně dochází k jeho poklesu.

Obrázek 2 Mapa okresu Prostějov



Zdroj: Policie, c2020

4.1.2 Trh práce v regionu

Dle webu ministerstva práce a sociálních věcí bylo k 30.9.2020 v okrese Prostějov 1.871 nezaměstnaných, míra nezaměstnanosti činila 2,5 %, což je nejméně v celém Olomouckém kraji.

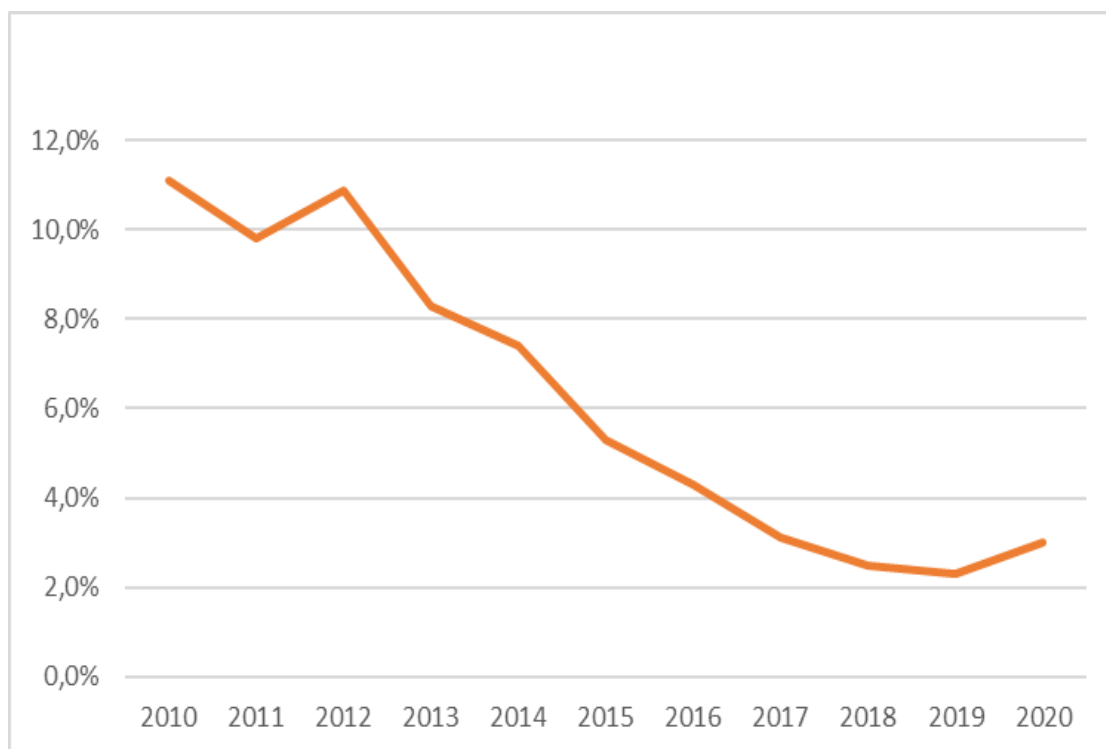
Tabulka 3 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 30.9.2020

NEZAMĚŠTNANOST V OLOMOUCKÉM KRAJI - stav k 30.9.2020	
město	nezaměstnanost v %
Olomouc	3,5
Prostějov	2,5
Přerov	4,5
Šumperk	3,8
Jeseník	4,4

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, c2020

Z výše uvedeného vyplývá, že v Prostějově je dlouhodobě nízká míra nezaměstnanosti a z toho důvodu je pro zaměstnavatele v Prostějově nesmírně důležité, aby věnovali důkladnou péči zaměstnaneckým benefitům, jelikož z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovníků dochází k přetahování zkušených pracovníků z firem do firem nejen na základě lepšího mzdového ohodnocení, ale rovněž na základě lepších či zajímavějších benefitů.

Graf 2 Vývoj nezaměstnanosti v Prostějově v letech 2010–2020



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, c2020

Mezi průmyslovými odvětvími má v současnosti prioritní postavení strojírenský průmysl. Ze zástupců prostějovského strojírenství můžeme jmenovat např. firmy MUBEA (členěnou na MUBEA-HZP s.r.o., Mubea IT Spring Wire s.r.o., Mubea Stabilizer Bar Systems s.r.o.) zabývající se výrobou stabilizátorů, nápravových pružin, přípravou a zušlechťováním materiálu; Hanácké železářny a pérovny, a.s., vyrábějící hlavně pružiny a pružící elementy; DT výhybkárna a strojírna, a.s. - výrobce výhybkových konstrukcí s dlouholetou tradicí a specializací na vývoj, konstrukci, výrobu, montáž a regeneraci výhybkových konstrukcí pro železniční, podzemní a tramvajové tratě. Dále BW TOPAS

Plus s.r.o.; Strojírenská společnost, spol. s r.o.; Strojírny Prostějov, a. s.; Železářny – Annahütte, spol. s r.o.; AMF Reece CR, s.r.o. atd.

Oděvní průmysl v Prostějově po celá desetiletí symbolizovala společnost OP Prostějov. Tato společnost však skončila v insolvenční a v roce 2014 došlo k demolici objektů, ve kterých dříve sídlila. Tradice výroby oděvů v našem městě ovšem i přesto nevytizela. Ze současných zástupců textilního průmyslu můžeme jmenovat např. firmu Toray Textiles Central Europe s.r.o. zabývající se výrobou polyesterových tkanin (centrála v Japonsku). Konfekční výrobou se zabývá také řada soukromých firem od velikostně středních až po drobné živnostníky, např. KAJA s.r.o.; Koutný spol. s r.o.; H & D a.s.; Cíl v. d. atd. Kromě oděvů z textilních materiálů se v Prostějově vyrábí konfekce z kůže a umělé kůže. Řadu let se firma GALA a.s. zabývá výrobou a distribucí sportovních míčů, turistických batohů, sportovních tašek všeho druhu a dalších výrobků.

Významnou pozici zaujímá v Prostějově stavebnictví. V tomto odvětví působí firmy, které jsou známé v celém kraji či dokonce v ČR, např. Dopravní stavby Holding a.s. a Pozemstav Prostějov a.s.

Z oblasti zpracovatelského průmyslu jmenujme firmy jako např. Sladovny Soufflet ČR, a.s.; Palírna U zeleného stromu, a.s.; PENAM, a. s.; dále Makovec, a. s. (výroba masných produktů) a další.

4.1.3 Charakteristika Magistrátu města Prostějov

Ke dni 30.9.2020 má Magistrát města Prostějova 314 zaměstnanců. V čele magistrátu stojí primátor Mgr. František Jura, který byl zvolen v roce 2018. Primátor má k dispozici 4 náměstky. Struktura magistrátu se skládá z výše jmenovaných vrcholných představitelů a dále ze zaměstnanců pověřených plněním úkolů krizového řízení, tajemníka magistrátu, pracovníka pověřeným řízením městské policie a v poslední řadě interního auditora. Nejdůležitější osobou je bezesporu tajemník, jež plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele vůči zaměstnancům úřadu. Ze své činnosti se zodpovídá primátorovi. Pod tajemníka magistrátu spadají odbor školství, kultury a sportu, finanční odbor, odbor kancelář primátora, odbor kancelář tajemníka, odbor rozvoje a investic, odbor občanských záležitostí, odbor sociálních věcí, stavební úřad, odbor územního plánování a památkové péče, odbor správy a údržby majetku města, odbor dopravy, odbor dotací a veřejných

zakázek, odbor životního prostředí, odbor správy a zabezpečení, odbor obecní živnostenský úřad a odbor informačních technologií (Prostějov, [online]).

4.2 Charakteristika benefičního systému na Magistrátu města Prostějov

Benefiční systém pro zaměstnance Magistrátu města Prostějov se řídí Kolektivní smlouvou uzavřenou na období od 1.1.2020 do 31.12.2021 mezi Mgr. Františkem Jurou, primátorem města, Ing. Blankou Vysloužilovou, tajemnicí Magistrátu města Prostějov a Základní organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací města Prostějova, která byla podepsána 19.12.2019. Kolektivní smlouva sjednává druhy a rozsah výhod, poskytovaných zaměstnavatelem z prostředků Sociálního fondu. Rozpočet sociálního fondu je tvořen z příjmů a výdajů, opakujících se periodicky. Hlavní příjem sociálního fondu je přiděl z rozpočtu města, který je tvořen 4 % z celkového objemu prostředků na platy a odměny na daný kalendářní rok. Pro rok 2020 byl schválen Zastupitelstvem města Prostějova dne 3.12.2019 ve výši 171.215.000 Kč, tudíž příjem sociálního fondu pro rok 2020 činí 6.848.600 Kč. Další příjem tvoří splátky půjček poskytnutých zaměstnancům, tyto tvoří pro rok 2020 částku 180.000 Kč. Z roku 2019 se převedl nevyčerpaný zůstatek sociálního fondu ve výši 61.400 Kč. Celkové příjmy sociálního fondu pro rok 2020 tedy jsou 7.090.000 Kč (Kolektivní smlouva města Prostějov, 2020).

Tabulka 4 Příjmy sociálního fondu pro rok 2020

Příjmy sociálního fondu 2020 (v tis. Kč)	
Zůstatek účtu k 31.12.2019	61,4
Příděl z rozpočtu města	6.848,6
Splátky půjček	180
CELKEM	7.090

Zdroj: Kolektivní smlouva na období 1.1.2020 – 31.12.2021

Plánované výdaje sociálního fondu pro rok 2020 jsou rozloženy do deseti kategorií, přičemž jejichž výše je plánována s ohledem na míru každoročního využívání jednotlivých benefitů hrazených ze sociálního fondu. Nejvíce nákladné jsou pro sociální fond příspěvky na stravování – stravenky. Pro rok 2020 je plánovaná výše příspěvků na stravování ve výši 2.640.000 Kč. Druhé nejnákladnější jsou příspěvky kulturu, tělovýchovu a sport, ve výši 1.700.000 Kč, následované příspěvky na penzijní připojištění ve výši 1.500.000 Kč. Významným výdajem sociálního fondu jsou příspěvky na rekreaci, léčebné pobyty

a rehabilitace, ve výši 800.000 Kč a výdaje na poskytnuté sociální půjčky ve výši 300.000 Kč. Další výdaje na peněžní odměny ve výši 95.000 Kč, sociální výpomoci 20.000 Kč, věcné dary 20.000 Kč, příspěvek na činnost odborové organizace 10.000 Kč a výdaje na služby peněžních ústavů ve výši 5.000 Kč, mají malý význam vzhledem k celkové výši očekávaných celkových výdajů ve výši 7.090.000 Kč (Kolektivní smlouva města Prostějov, 2020).

Tabulka 5 Předpokládané výdaje sociálního fondu pro rok 2020

Předpokládané výdaje sociálního fondu 2020 (v tis. Kč)	
Rekreace, léčebné pobyty a rehabilitace	800
Sociální výpomoci	20
Kultura, tělovýchova a sport	1.700
Stravování	2.640
Půjčky	300
Peněžní odměny	95
Věcné dary	20
Penzijní připojištění zaměstnanců	1.500
Příspěvek na činnost odborové org.	10
Služby peněžních ústavů	5
CELKEM	7.090

Zdroj: Kolektivní smlouva na období 1.1.2020 – 31.12.2021

Jednotlivé pilíře benefitního systému budou pospány v následujících kapitolách.

Příspěvek na ošacení

Tento příspěvek není hrazen ze sociálního fondu zaměstnavatele, ale je uplatňován jako nároková složka platu. Je tedy hrazen ze mzdových nákladů a jeho úprava tedy ovlivní jich výši. Zaměstnavatel ho poskytuje zaměstnancům, kteří vykonávají správní či administrativní činnosti, činnost interního auditora a dále činnosti řidiče pro členy vedení magistrátu, tedy zaměstnancům, kteří jsou povinni být na pracovišti řádně a přiměřeně upraveni v souladu se zvyklostmi zavedenými u zaměstnavatele, ve formě měsíčního příspěvku na úpravu zevnějšku, jehož výše je odstupňována dle funkčního zařazení zaměstnance nebo druhu práce. Pokud zaměstnanec odpracoval v příslušném kalendářním pololetí alespoň 60 dnů, a jeho pracovní poměr k zaměstnavateli v příslušném kalendářním pololetí trval alespoň 3 kalendářní měsíce, náleží mu příspěvek v plné výši. Pokud

zaměstnanec odpracoval v příslušném kalendářním pololetí méně než 60 dnů, nebo jeho pracovní poměr k zaměstnavateli v příslušném kalendářním pololetí netrval celé 3 kalendářní měsíce, příspěvek mu nenáleží. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na ošacení v částkách, které jsou měsíčně stanoveny v tabulce 6 (Kolektivní smlouva, 2020).

Tabulka 6 Výše příspěvku na ošacení podle typu pracovní pozice

Pracovní pozice	Výše měsíčního příspěvku (v Kč)
řadový zaměstnanec	300
vedoucí oddělení	400
vedoucí odborů, interní auditor	500
zaměstnanec organizačního oddělení	500
zaměstnanec pověřený vedením matriky	700
tajemník magistrátu	900
primátor, náměstci primátora	1000

Zdroj: Kolektivní smlouva na období 1.1.2020 – 31.12.2021

Při splnění podmínek pro přiznání příspěvku zaměstnanci je příspěvek poskytován pololetně zpětně podle délky trvání pracovního poměru v příslušném kalendářním pololetí.

Odměny a dary při pracovních a životních výročích

Odměny a dary při pracovních a životních výročích jsou poskytovány zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá nepřetržitě nejméně 1 rok. Odměny a dary při pracovních a životních výročích jsou poskytovány ze sociálního fondu a ze mzdových příspěvků zaměstnavatele (Kolektivní smlouva města Prostějov, 2020):

1. Ze sociálního fondu jsou poskytovány peněžní a nepeněžní dary až do výše 2.000 Kč při dosažení 55 let a každých dalších 5 let věku a při pracovních výročích 20 let a každých dalších 5 let doby celkové zaměstnání. V Kolektivní smlouvě jsou kritéria pro přiznání peněžní nebo nepeněžního daru při životních a pracovních výročích posuzovány podle délky zaměstnání u zaměstnavatele, a to:
 - a) do 5 let - do 1.000 Kč
 - b) do 10 let - do 1.500 Kč
 - c) nad 10 let - do 2.000 Kč

Konkrétní výši peněžního daru nebo nepeněžního daru u každého jednotlivého případu stanoví u zaměstnanců zařazených do magistrátu tajemník na návrh příslušného vedoucího odboru, u zaměstnanců zařazených do městské policie primátor na návrh ředitele městské policie. Výši daru u interního auditora stanoví primátor. V době splnění podmínky musí trvat pracovní poměr zaměstnance se zaměstnavatelem. Dar lze poskytnout pouze v roce vzniku nároku, tj. v roce dosažení životního či pracovního výročí. Za sledování skutečností podmiňujících vyplacení peněžního daru nebo nepeněžního daru odpovídá zaměstnavatel. O poskytnutí či neposkytnutí daru bude zaměstnavatel informovat výbor ZO vždy nejpozději do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po poskytnutí daru. Při souběhu pracovních a životních výročí v jednom kalendářním roce může být zaměstnanci poskytnut peněžité a nepeněžní dar až do výše 4.000 Kč. Nepeněžní dar je poskytován formou univerzálního dárkového šeku, jehož cena je stanovena dle platných kritérií uvedených výše.

2. Ze mzdových příspěvků zaměstnavatel poskytne v souladu s § 224 odst. 2 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnanci peněžní odměnu ze mzdových prostředků až do výše 10.000 Kč při dosažení 50 let věku zaměstnance a při prvním skončení pracovního poměru v souvislosti s přiznáním plného invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Při stanovení výše odměny se přihlíží k celkové době zaměstnání zaměstnance u zaměstnavatele.

Indispoziční volno

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům indispoziční volno bez povinnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti, s náhradou platu ve výši 100 % průměrného výdělku, v trvání 3 dnů v průběhu kalendářního roku, které mohou využít v případě nevolnosti či z jiných zdravotních důvodů. Indispoziční volno mohou čerpat zaměstnanci vykonávající práci v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou sjednanou v délce minimálně 1 roku. Nelze ho čerpat ve zkušební době, ve výpovědní době, v době čerpání dovolené, v době dočasné pracovní neschopnosti, po dobu ošetřování dítěte mladšího 15 - ti let nebo jiného člena domácnosti. Indispoziční volno nelze čerpat

tak, aby navazovalo bezprostředně na dovolenou či státní svátky (Kolektivní smlouva, 2020).

Práce z domova

Zaměstnavatel může zaměstnancům, u kterých to povaha práce dovoluje a u nichž výkon práce nevyžaduje přítomnost na pracovišti, ve výjimečných případech umožnit práci z domova, a to na základě žádosti podané zaměstnancem. Při výkonu práce z domova se na zaměstnance nevztahují ujednání o pružné pracovní době, ale zaměstnanec si rozvrhuje pracovní dobu sám dle své potřeby, kdy dodržuje 40 – ti hodinovou pracovní dobu týdně, s vyloučením výkonu noční práce a práce přesčas. Zaměstnanec je povinen čerpat nejdéle po 6 – ti hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech (Kolektivní smlouva, 2020).

Příspěvek na stravování

Ze sociálního fondu se poskytuje příspěvek na závodní stravování v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Podíl zaměstnavatele z rozpočtu města nepřesáhne 55 % ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V tabulce 7 jsme shrnuli způsob úhrady stravovací poukázky zaměstnavatele. Ten poskytuje stravovací poukázky (stravenky) v hodnotě 110 Kč na den. Způsob úhrady stravovací poukázky je stanoven tak, že zaměstnanec hradí 17 Kč, zaměstnavatel z rozpočtu města 60 Kč a příspěvek ze sociálního fondu činí 33 Kč (Kolektivní smlouva, 2020).

Tabulka 7 Způsob úhrady stravovací poukázky

Hodnota stravovací poukázky	Příspěvek zaměstnavatele z rozpočtu města	Příspěvek zaměstnavatele ze sociálního fondu	Úhrada zaměstnance
110 Kč	60 Kč	33 Kč	17 Kč

Zdroj: Kolektivní smlouva na období 1.1.2020 – 31.12.2021

Stravovací poukázky se poskytují zpětně po skončení měsíce za dny odpracované v předcházejícím kalendářním měsíci.

Týden neplaceného volna na péči o dítě

Zaměstnavatel poskytne podle svých provozních možností na žádost zaměstnance pečujícího o děti mladší 15 – ti let jeden týden neplaceného volna v kalendářním roce k další péči o děti. Podmínkou poskytnutí volna je vyčerpání dovolené, na kterou zaměstnanci ke dni čerpání neplaceného volna vznikl nárok (Kolektivní smlouva, 2020).

Podpora společensky odpovědného přístupu organizace

Zaměstnavatel se v Kolektivní smlouvě (2020) zavázal, že bude podporovat, aby jednou za rok mohli zaměstnanci ve své pracovní době odpracovat tento den pro schválenou neziskovou, charitativní, zdravotní nebo sociální organizace či pro školy nebo školky, jejichž zřizovatelem je město Prostějov. Zaměstnavatel aktivně vyhledává možnosti pro organizaci takové aktivity. Účast zaměstnance je však dobrovolná. Dále zaměstnavatel nejméně jednou za rok organizuje Den pro rodiny, během kterého umožní zaměstnancům, aby jejich děti či vnoučata strávily tento pracovní den s nimi na pracovišti, za účelem seznámení dětí či vnoučat s pracovním prostředím svých rodičů či prarodičů. Zaměstnavatel se tímto snaží o sladování pracovního a rodinného života.

Příspěvek na rekreaci

Příspěvek ze sociálního fondu lze poskytnout ve výši 2.000 Kč za kalendářní rok, a to až do 100% ceny. Pokud zaměstnanec nevyčerpá částku odpovídající příspěvku v roce 2020 zcela nebo z části, zaměstnavatel se v Kolektivní smlouvě (2020) zavázal částku odpovídající nevyčerpanému příspěvku deponovat na uvedený účel a převést do roku 2021. Zaměstnavatel musí umožnit zaměstnanci čerpat nevyužitou část příspěvku v roce 2021. Příspěvek takto nevyčerpaný do konce roku 2021 nelze čerpat v následujícím kalendářním roce. Příspěvek může být poskytnut zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval alespoň 1 rok. Příspěvek lze použít na (Kolektivní smlouva, 2020):

- a) rekreační pobyty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků v rekreačních zařízeních zaměstnavatele,
- b) pobyty, rekreaci, organizované zájezdy a na zájezdy zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, a to v tuzemsku i zahraničí,

- c) rekreaci dětí zaměstnanců (ozdravné a sportovní pobyty, letní tábory, lyžařské výcviky a organizované výlety),
- d) dopravu zaměstnanců na léčebné pobyty,
- e) na léčebnou rehabilitaci včetně masáží,
- f) na příspěvkovou lázeňskou péči.

Kultura, tělovýchova a sport

Ze sociálního fondu lze zaměstnancům a jejich dětem do 16 let věku přispívat na akce organizované nebo zprostředkované zaměstnavatelem. Mezi takové akce patří kulturní pořady a akce včetně dopravy, tělovýchovné branné a sportovní činnosti, předplatné nebo permanentní vstupenky do zařízení poskytujících tělovýchovné a sportovní činnosti, a to vše až do 70 % jejich ceny. Maximální částka není v Kolektivní smlouvě uvedena.

Péče o důchodce – bývalé zaměstnance

Důchodcům – bývalým zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval ke dni prvního odchodu do důchodu do starobního důchodu nebo do plného invalidního důchodu, zaměstnavatel z prostředků sociálního fondu (Kolektivní smlouva, 2020):

- 1) poskytne přání s drobným dárkem u příležitosti jejich významného životního výročí
- 2) uspořádá jedenkrát ročně setkání, určené pro důchodce
- 3) nabídne a umožní účast na akcích pořádaných zaměstnavatelem (bod 3.2.10), maximální výše příspěvku, který lze ze sociálního fondu důchodcům poskytnout je 50 %

Poskytování půjček a sociální výpomoci

Zaměstnancům lze na základě písemné smlouvy poskytnout návratnou půjčku ze sociálního fondu. Podmínkou pro poskytnutí půjčky je trvalý pracovní poměr a délka zaměstnání u zaměstnavatele nejméně 3 roky. Návratná půjčka může být čerpána pouze na některý z těchto účelů (Kolektivní smlouva, 2020):

- a) složení podílu do bytového družstva,

- b) rekonstrukce a modernizace bytu nebo domu pro vlastní bydlení,
- c) na koupi bytového zařízení (nábytek, elektronika, domácí spotřebiče, bytový textil, kuchyňské nádobí, zařízení pro vytápění a ohřev vody),
- d) na zvýšené náklady spojené se studiem dítěte zaměstnance.

Návratná půjčka je bezúročná a je poskytována za těchto podmínek:

- 1) zaměstnanci lze poskytnout půjčku do výše 20.000 Kč,
- 2) zaměstnanci nelze poskytnout současně dvě a více půjček,
- 3) přednost mají žadatelé, kteří ještě půjčku neobdrželi,
- 4) půjčené částky musí být použity na účely, na které byly poskytnuty,
- 5) každá půjčka je splatná nejpozději do 3 let od uzavření smlouvy o půjčce,
- 6) po skončení pracovního poměru je půjčka splatná nejpozději do 6 měsíců ode dne jeho skončení (možná výjimka – povoluje zaměstnavatel a výbor ZO),
- 7) půjčky nemohou být poskytovány na vypořádání společného jmění manželů a na vypořádání dědiců,
- 8) půjčku lze poskytnout pouze bezhotovostně (Kolektivní smlouva, 2020).

Ze sociálního fondu lze poskytovat i návratné bezúročné půjčky na překlenutí tíživé sociální nebo finanční situace až do výše 15.000 Kč, se splatností do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce. Při skončení zaměstnání je tato půjčka splatná nejpozději do 6 měsíců od skončení pracovního poměru. Jiné podmínky (jako na běžnou návratnou půjčku) se na půjčku pro překlenutí tíživé sociální nebo finanční situace nevztahují. Ze sociálního fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům v mimořádně závažných případech. Sociální nevratná výpomoc může v jednotlivých případech činit až 5.000 Kč (Kolektivní smlouva, 2020).

Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel měsíčně přispívá zaměstnancům na jejich penzijní připojištění ze sociálního fondu. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem získá po ukončení zkušební doby ten zaměstnanec, který má uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění s penzijní fondem. Příspěvek je stanoven absolutně, a to ve výši 350 Kč měsíčně bez ohledu na výši vkladu zaměstnance. Příspěvek na penzijní

připojištění zaměstnavatel poukazuje na účet zaměstnance u příslušného penzijního fondu, který si zaměstnanec sám vybral (Kolektivní smlouva, 2020).

Bezplatná výpůjčka vozidla zaměstnavatele

Zaměstnavatel nabízí zaměstnancům jako benefit bezplatné výpůjčky služebního vozidla. Za bezplatné používání vozidla je zaměstnanci za každý započatý měsíc, ve kterém auto využil, zvýšena jeho hrubá mzda o částku ve výši 1 % z pořizovací ceny vozidla. Toto zvýšení slouží pouze pro výpočet daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění (Kolektivní smlouva, 2020).

4.3 Průzkum spokojenosti s benefity mezi zaměstnanci

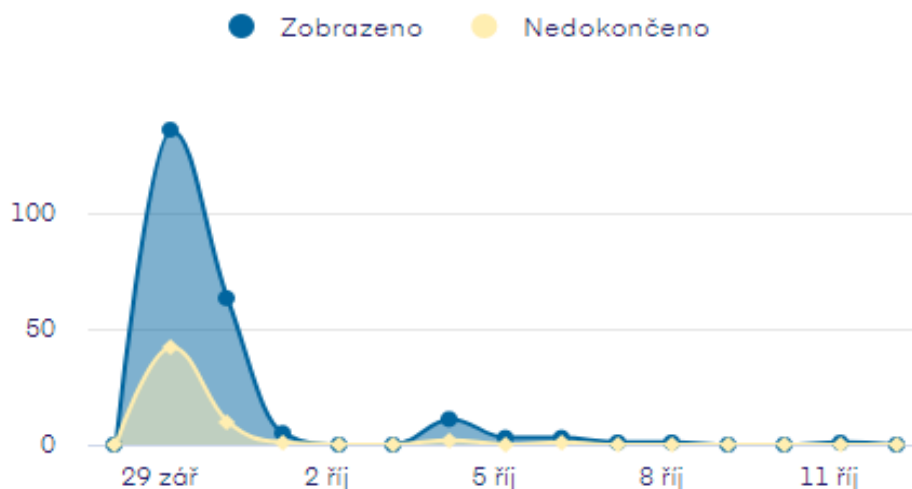
Za účelem efektivní optimalizace benefitního systému pro zaměstnance i s ohledem na spokojenost zaměstnanců, byla provedena anketa u zaměstnanců Magistrátu města Prostějova. Šetření bylo zaměřeno na celkovou spokojenost se systémem benefitů, spokojenost s poskytováním informací k benefitům, spokojenost s jednotlivými druhy poskytovaných benefitů, ale také na zjištění postoje k pružnosti benefitů podle odpracovaných let, výkonu a také na návrhy zaměstnanců k úpravám benefitního systému.

Dotazník obsahoval 4 demografické otázky a 11 otázek zaměřených na zaměstnanecké benefity a spokojenost s nimi. Podoba dotazníku je k nahlédnutí v Příloze č. 1. Mezi zaměstnance byl distribuován prostřednictvím odkazu v emailu po předchozí dohodě s tajemnicí magistrátu, která tento mail rozeslala a zaměstnance s uskutečňováním výzkumu seznámila.

Z celkového počtu 314 zaměstnanců si odkaz s dotazníkem otevřelo 223 zaměstnanců, z nichž úspěšně dokončilo 167 zaměstnanců a 56 zaměstnanců jej nedokončilo (viz graf 3). Úspěšnost dokončení dotazníku tedy činila 74,9 %. Jedná se o dostatečný vzorek, aby byly dostatečně zohledněny všechny názory zaměstnanců a byly patrné tendence všech skupin zaměstnanců, rozdělených podle stáří, praxe, či vzdělání.

Dotazník byl na odkazu přístupný od 29. září do 12. října 2020. Největší zájem o vyplnění byl hned zpočátku zveřejnění dotazníku. Ke konci přístupnosti dotazníku již odpovídaly pouze jednotky zaměstnanců i přes upozornění na blížící se uzavření ankety.

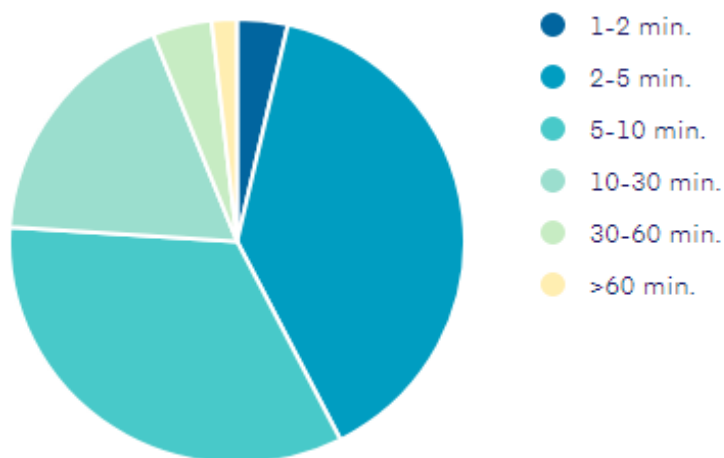
Graf 3 Četnost vyplnění dotazníku po dobu zpřístupnění



Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

O zájmu zaměstnanců o dotazník k zaměstnaneckým benefitům svědčí nejen nadpoloviční účast všech zaměstnanců, ale také i doba, po kterou zaměstnanci dotazník vyplňovali. To svědčí o tom, že zaměstnanci nad každou odpovědí dostatečně přemýšleli, tím pádem jsou odpovědi hodnotné. Vyplňováním dotazníku strávilo 51,5 % zaměstnanců dobu v rozmezí 5-30 minut. U zaměstnanců, kteří strávili vyplňováním dotazníků více než 30 minut je však pravděpodobné, že jeho vyplňování v průběhu přerušili a následně se k němu vraceli.

Graf 4 Doba vyplňování dotazníku



Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

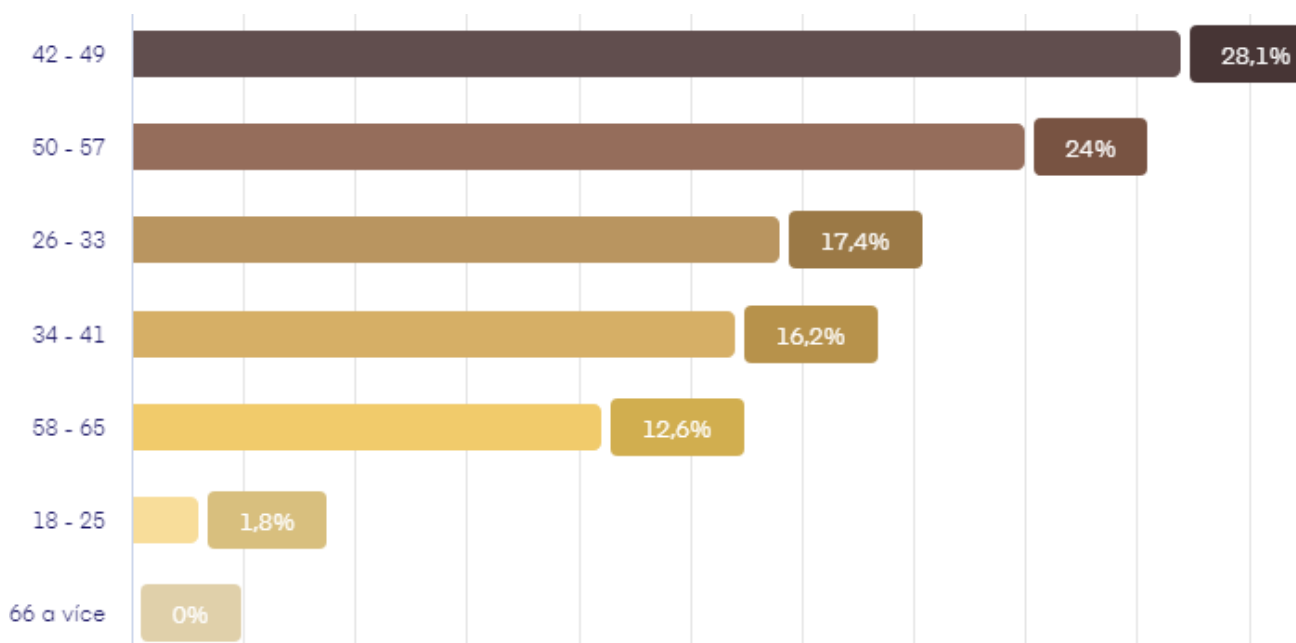
4.3.1 Demografické složení dotázaných zaměstnanců

Podle výsledků se dotazování na Magistrátu města Prostějova účastnilo 82,6 % žen a pouze 17,4 % mužů. Nabízí se otázka, zda necílit benefitní systém především na ženy. Toto však nelze aplikovat, aby nebyl benefitní systém pro zaměstnance svým způsobem diskriminační. Je proto na snadě spíše přidat vhodný benefit pro cílovou skupinu mezi volitelné tak, aby nebyl omezen komfort výběru benefitů u zaměstnanců mužského pohlaví. Přílišná cílenost benefitního systému na ženy by mohla také působit negativní předsudky vůči zaměstnavateli na trhu práce a mužů mezi zaměstnanci by mohlo ubývat.

V rámci demografických otázek byla v dotazníku zjištěna věková struktura dotazovaných a také dosažený stupeň vzdělání, aby byla posouzena vhodnost skladby benefitů. Mezi zaměstnanci není nikdo, kdo by pracoval i po nároku na starobní důchod. Z toho je patrná plynulá návaznost práce na odchod do starobního důchodu, ale také schopnost managementu nahradit odcházející zkušené zaměstnance mladšími kolegy.

Pouhých 1,8% dotazovaných zaměstnanců má věk v rozmezí 18-25 let. Zde se objevuje fakt, že zaměstnanci provádějí odborné činnosti, k nimž je potřeba odpovídající úroveň vzdělání – tedy vysokoškolské.

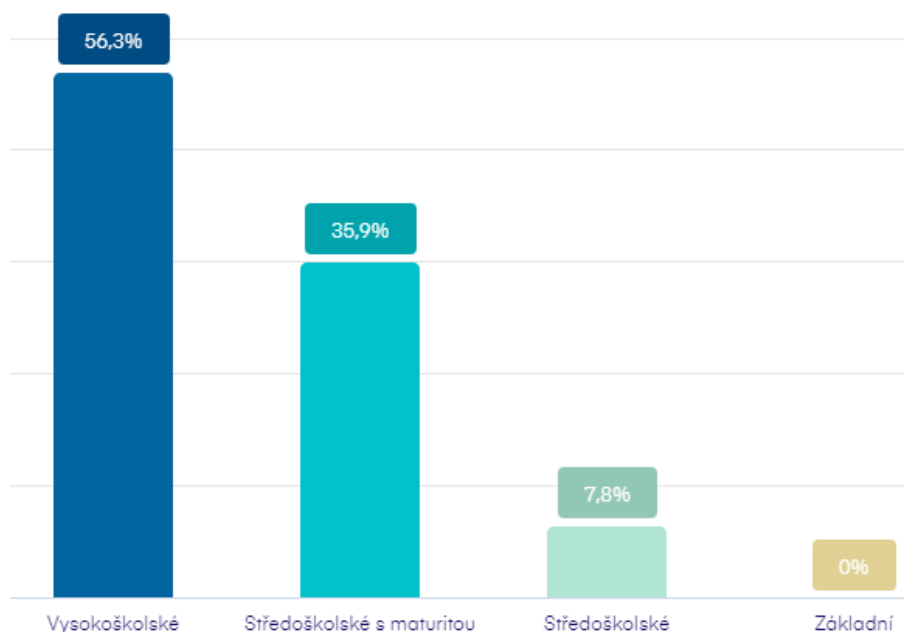
Graf 5 Věkové složení zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

S tímto úzce souvisí i další zjištěný fakt, že 56,3% zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání (pro účely dotazníku byla vyšší odborná škola započítána do vysokoškolského vzdělání).

Graf 6 Dosažený stupeň vzdělání zaměstnanců



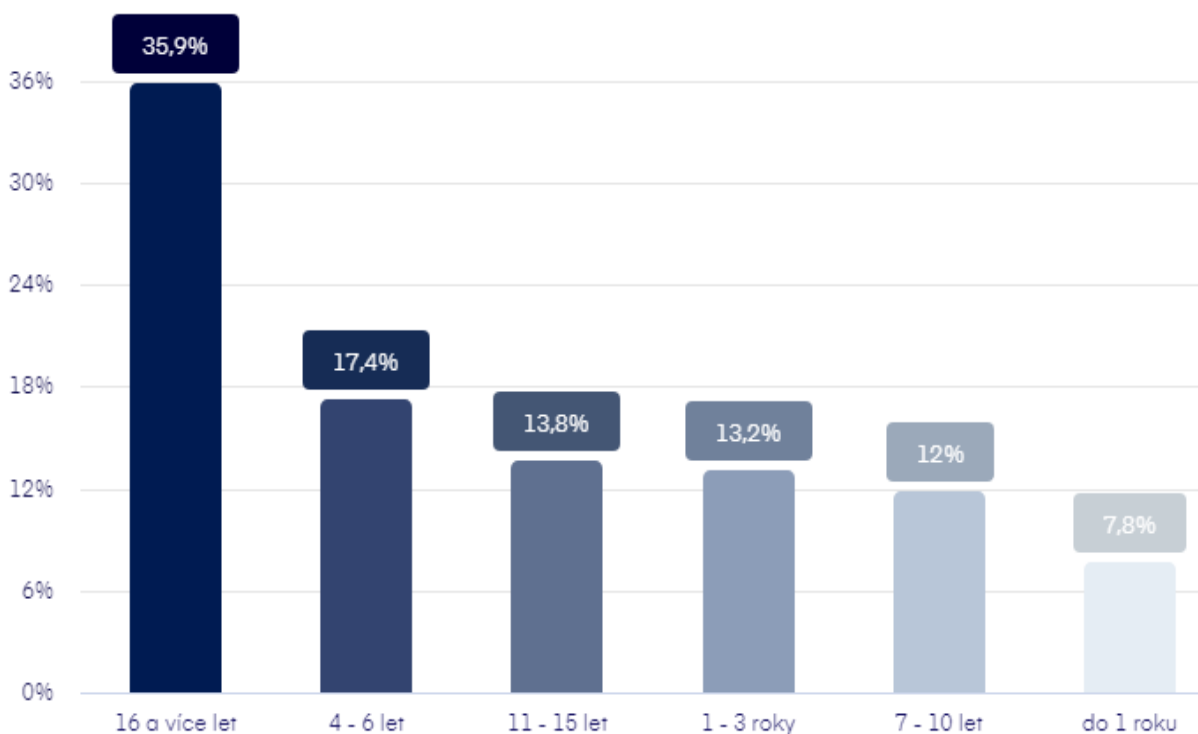
Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

Jelikož většina zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání, lze předpokládat, že mají větší nároky na různorodost benefitů s ohledem na širší rozhled a povědomí, které vyšší vzdělání zpravidla přináší. Je proto nutné neustále o benefiční systém pečovat, aby nehrozil stav, kdy budou kvalitní zaměstnanci odcházet nejen za lepšími finančními podmínkami, ale rovněž i za lepším benefičním systémem, který bude lépe vyhovovat jejich potřebám.

4.3.2 Struktura zaměstnanců podle délky zaměstnání

Byla zjištěna podstatná skutečnost, že nejpočetněji zastoupenou skupinou mezi dotazovanými (podíl 35,9 %) jsou zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele pracují 16 a více let a dále podíl osob, které pracují pro zaměstnavatele déle než 10 let, činí 49,7 %. Takřka polovina všech dotázaných zaměstnanců Magistrátu města Prostějov jsou tedy zkušení zaměstnanci a daří se je udržet.

Graf 7 Délka praxe u zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

4.3.3 Benefity jako motivátor, jejich atraktivita v očích zaměstnanců

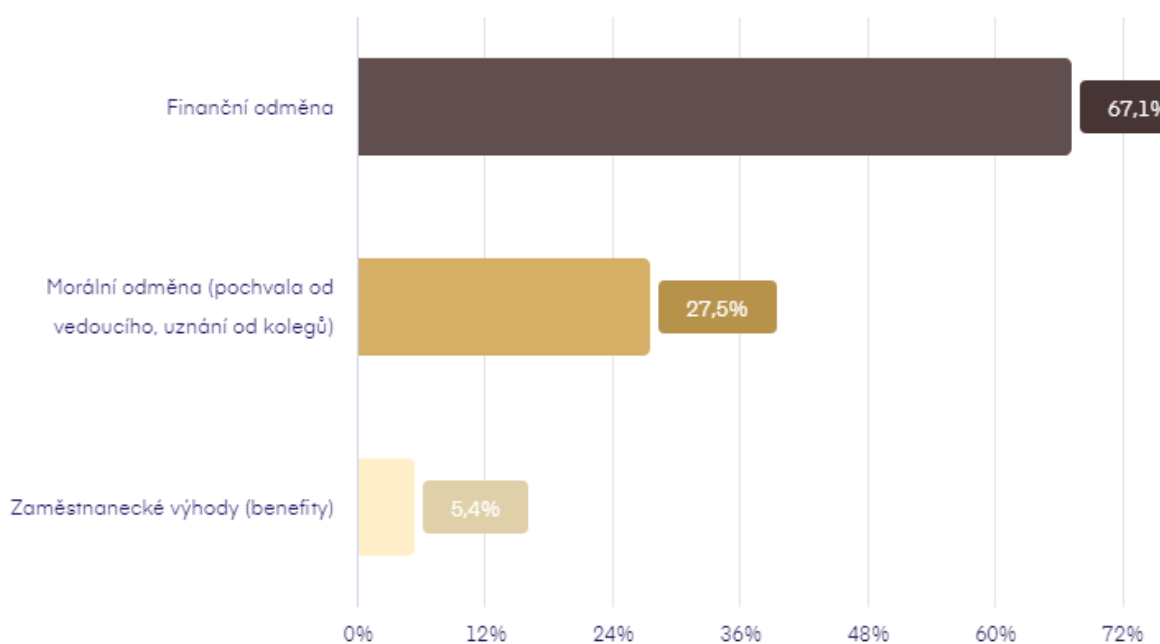
Atraktivitu systému benefitů u zaměstnavatele lze hodnotit i zjištěním, u jaké části stávajících zaměstnanců měly benefity nabízené zaměstnavatelem vliv na rozhodnutí zde pracovat. Šetřením byla zjištěna překvapivá skutečnost, že takřka pětina dotázaných zaměstnanců (18%) přiznala, že systém benefitů u zaměstnavatele měl vliv na rozhodnutí zde pracovat.

Lze tedy konstatovat, že povědomí o benefitech zaměstnavatele je i na trhu práce a má vliv na rozhodnutí ucházet se o místo. I zde se ukazuje, jak je důležité nezanedbat péči o stávající systém benefitů, aby byl i nadále důležitým nástrojem pro dostatečný zájem uchazečů o volné pozice, vedle klasických motivátorů jako jsou platové podmínky a nižší riziko ztráty zaměstnání ve veřejném sektoru.

Jakmile se již uchazeči o pracovní pozici stanou zaměstnanci a postupem času přivyknou na fixní systém zaměstnaneckých benefitů, přestává být pro ně motivátorem pro lepší pracovní výkon (Urban, 2005).

Dotazováním se potvrdilo to, co je běžné u naprosté většiny zaměstnavatelů, tedy že hlavním motivátorem zaměstnanců z, v dotazníku uvedených možností, je finanční odměna, následovaná odměnou morální a až na třetím místě je systém benefitů. Je zajímavé zjištění, že více než čtvrtina zaměstnanců považuje za větší motivátor k lepším výkonům pochvalu či uznání než finanční odměnu. Proto by tento zjištěný fakt neměl zaměstnavatel brát na lehkou váhu a patřičně apelovat na vedoucí zaměstnance. Tito by měli být patřičně proškoleni, aby dokázali poznat takové zaměstnance a dát jim prostor pro seberealizaci, aby dosáhli uspokojení v této oblasti – tedy uznání či pochvaly. Pokud toto stačí pro zlepšení výkonu čtvrtiny zaměstnanců, jedná se o nejméně nákladný způsob stimulace výkonu zaměstnanců a měl by se náležitě využívat.

Graf 8 Motivátory pro lepší pracovní výkon

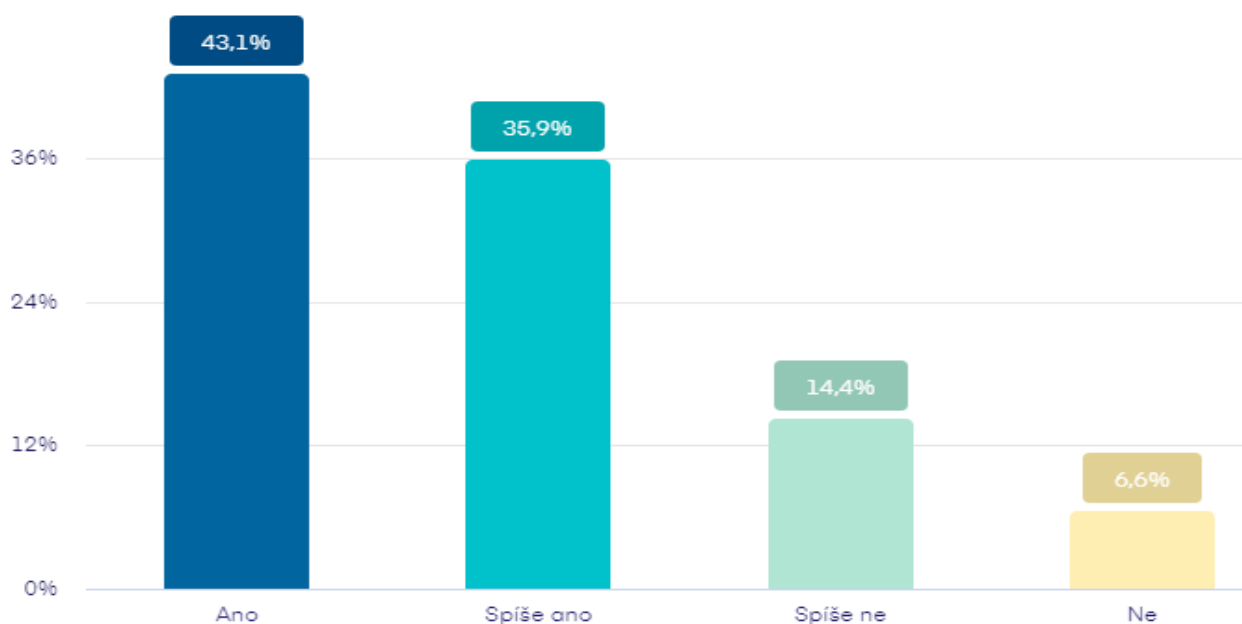


Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

Na základě výsledků dotazování lze říci, že si zaměstnanci přejí postupný vývoj benefitního systému podle délky praxe. Při narůstající době zaměstnání u zaměstnavatele by chtěli zaměstnanci postupně zvyšovat částku, kterou mohou čerpat prostřednictvím různých benefitů. Tomuto názoru je nakloněno 79 % zaměstnanců a rozhodně pro takovou úpravu benefitního systému je 43,1 %. Zcela odmítlo takovou úpravu jen 6,6 %

zaměstnanců. Z tohoto důvodu je vhodné vyslyšet přání zaměstnanců a upravit benefiční systém tak, aby motivoval zaměstnance zůstat dlouhodobě u zaměstnavatele, ale zároveň aby to nebylo pro zaměstnavatele příliš nákladné, jelikož skupina dlouhodobě pracujících zaměstnanců je velmi početná – jak již bylo zmíněno v předchozí podkapitole, nad 10 let u zaměstnavatele pracuje 49,7 % zaměstnanců.

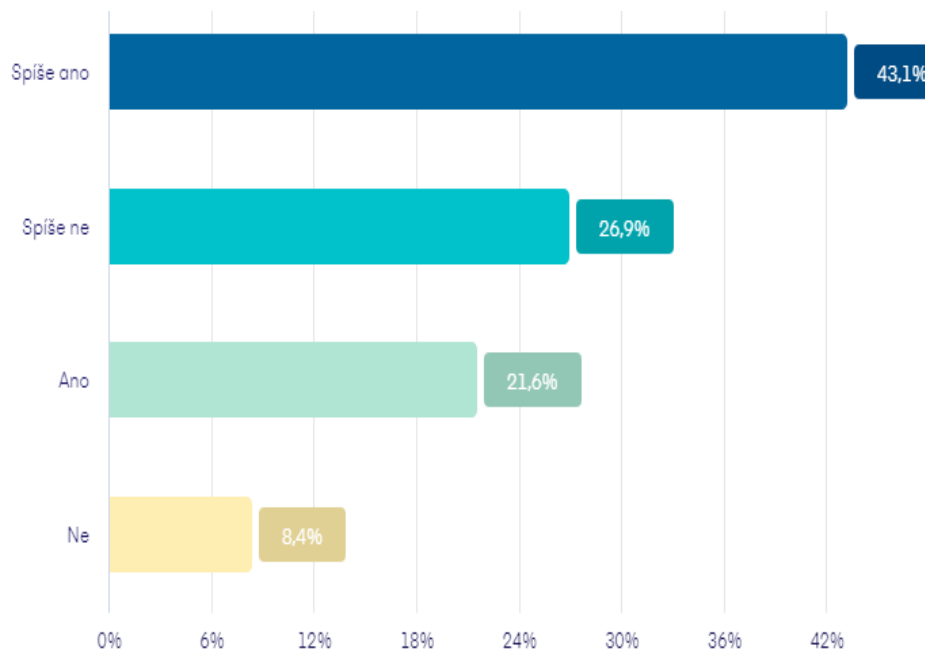
Graf 9 Názor na zvyšování benefitů podle délky praxe



Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

Už ne tak jednoznačný názor panuje na zvyšování hodnoty benefitů podle kvality práce. Proti takovému návrhu je 35,3 % zaměstnanců a 43,1 % je sice spíše pro, ale mají pochybnosti, protože jen 21,6 % je pro bez pochybností. Pokud by přesto zaměstnavatel chtěl něco podobného zavést, obava zaměstnanců zcela jistě zpočívá z obavy, jak bude zaměstnavatel objektivně zkoumat kvalitu práce. Nejedná se totiž o normovanou práci, kde by to bylo jednoduché, ale nejspíš by tak rozhodoval nadřízený zaměstnanec, v tomto případě mají zaměstnanci strach, aby byla kvalita práce posuzována objektivně.

Graf 10 Názor na zvyšování benefitů podle kvality práce



Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

4.3.4 Spokojenost zaměstnanců s informacemi ohledně benefitů

O dobré práci managementu svědčí v drtivé většině převažující pozitivní názor na dostatečné informování o všech zaměstnaneckých benefitech, kdy 95,2 % zaměstnanců je s tímto spokojeno a pouze 4,8 % vyjádřilo svůj nesouhlasný názor. Přestože nesouhlasný názor vyjádřila malá skupinka, je dobré se tímto zabývat. Do budoucna může tento názor zastávat větší podíl zaměstnanců. Zaměstnanci by rovněž měli studovat uzavřené smlouvy a případné nejasnosti konzultovat se svým nadřízeným.

O povinnosti vedoucích zaměstnanců opakovaně a pravidelně komunikovat se zaměstnanci ohledně zaměstnaneckých benefitů vypovídá i další výsledek dotazování, kdy 9,6 % zaměstnanců má názor, že jim jednotlivé zaměstnanecké benefity nebyly dostatečně vysvětleny. Zde je však nutná součinnost i zaměstnanců, kteří musí na nejasnost v některých otázkách ohledně benefitů poukázat.

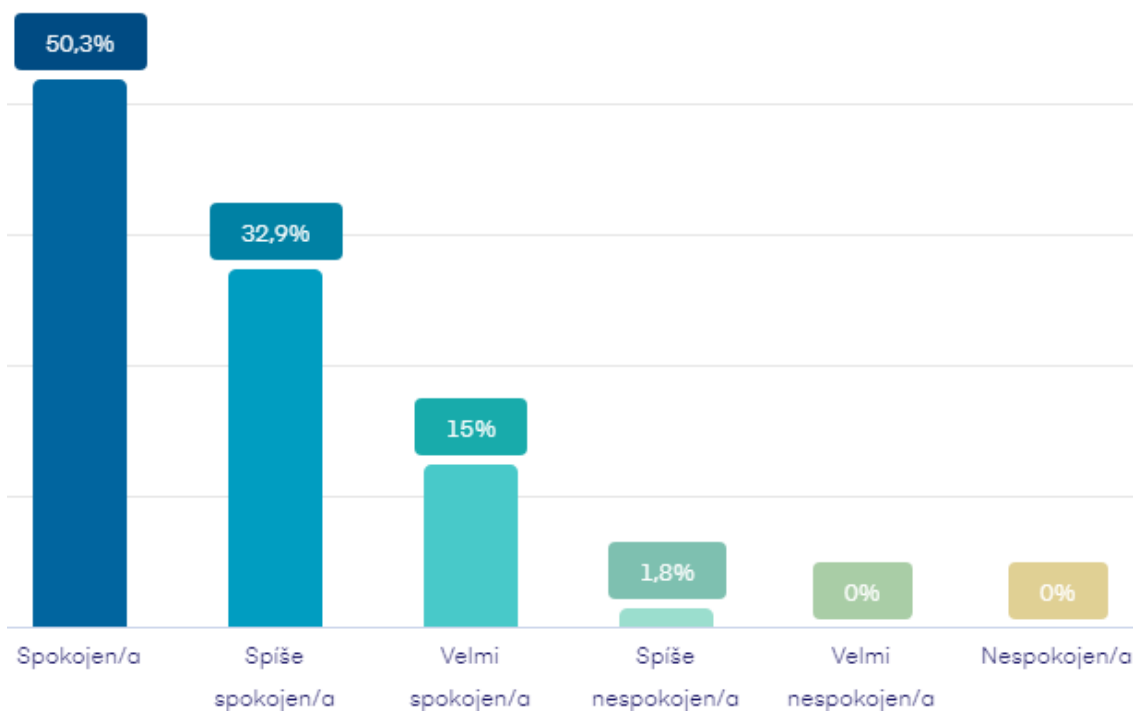
Aby se zaměstnanci nebáli zeptat, je nutné, aby měli důvěru ve své vedoucí zaměstnance a také předchozí příjemná zkušenost s podobnými dotazy. Potřebu vznést

dotaz ohledně benefitů nemělo 31,1 % zaměstnanců. Ti, kteří takové dotazy měli, byly z 96,5 % spokojeni s důkladností a přesností odpovědi. S rychlostí zodpovězení takového dotazu bylo spokojeno 98,3 % zaměstnanců. Pocit, že jim vedoucí zaměstnanec ochotně naslouchá, mělo 88,8 % zaměstnanců. V této oblasti tedy zaměstnavatel dosahuje výborných výsledků.

4.3.5 Spokojenost s benefity

Spokojenost dotázaných zaměstnanců s benefitním systémem je na velmi vysoké úrovni. Takřka všichni dotázaní zaměstnanci (98,2 %) jsou s benefitním systémem zaměstnavatele spokojeni, z toho 15 % je spokojeno velmi, 50,3 % je spokojeno a 32,9 % je spíše spokojeno. Pouze 1,8 % dotázaných zaměstnanců je spíše nespokojeno a nikdo není nespokojen nebo velmi nespokojen. Jelikož je však třetina dotázaných zaměstnanců spíše spokojena, lze konstatovat, že více než třetina dotázaných zaměstnanců (34,7 %) má výhrady k benefitnímu systému, jelikož jsou spíše spokojeni nebo spíše nespokojeni. Bez větších výhrad k benefitnímu systému je 65,3 % dotázaných zaměstnanců.

Graf 11 Celková spokojenost s benefitním systémem



Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

Aby bylo zjištěno, v čem zaměstnanci spatřují nedostatky současného benefitního systému, byli dotázáni na spokojenost s jednotlivými benefity.

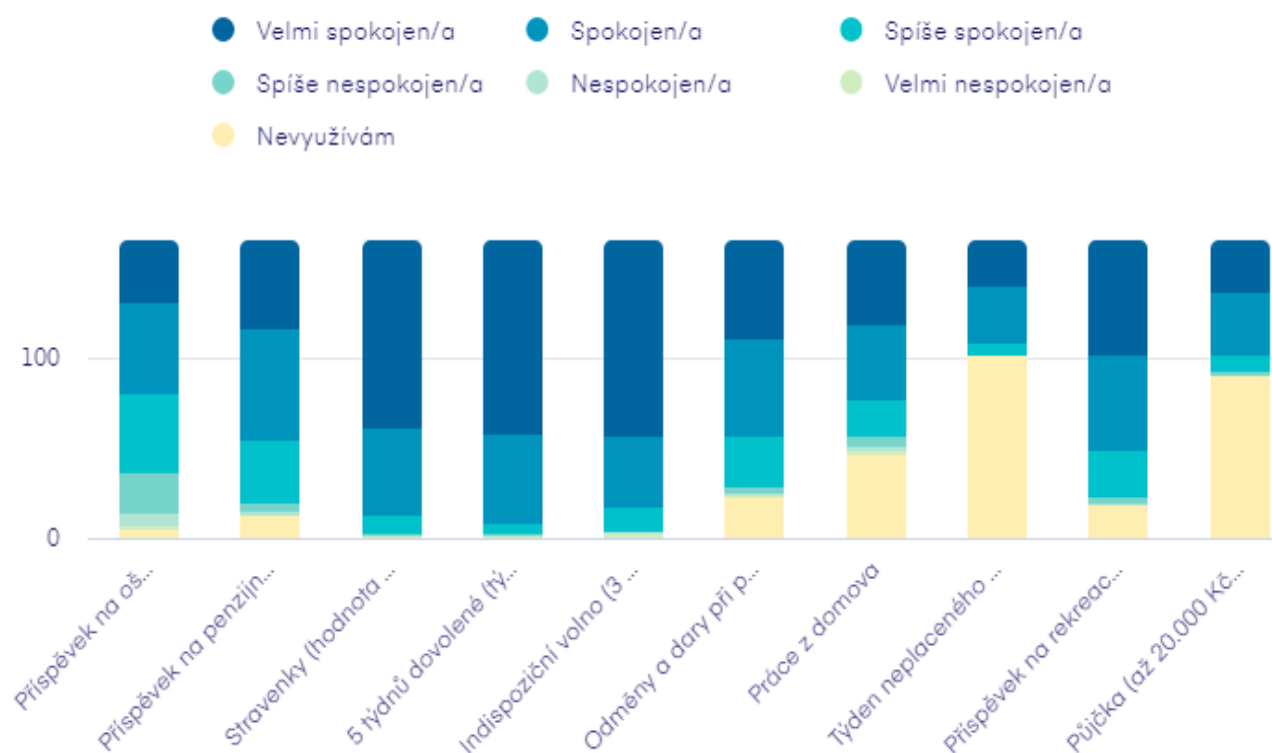
Nejméně využívaným benefitem je týden neplaceného volna pro péči o dítě do 15-ti let, který využívá jen 38,3 % dotázaných zaměstnanců. Všichni zaměstnanci, kteří tento benefit využívají, jsou s ním spokojeni a to tak, že 90,6 % z těchto dotázaných zaměstnanců je spokojeno nebo velmi spokojeno.

Dalším méně využívaným benefitem jsou sociální půjčky. Názor k nim vyjádřilo 45,5 % dotázaných zaměstnanců, z nichž 97,4 % bylo s benefitem spokojeno.

K možnosti pracovat z domu se vyjádřilo 71,9 % dotázaných zaměstnanců, z nichž je 90,8 % spokojeno a 9,2 % nespokojeno s tímto benefitem.

Pět týdnů dovolené není benefit, zaměstnanci na ně mají nárok podle platní právní úpravy. Pro účely dotazníku však byla tato dovolená zahrnuta jako benefit, aby bylo zjištěno, jak ji zaměstnanci vnímají a zda jsou spokojeni s počtem týdnů dovolené. Výsledkem je zjištění, že 98,2 % dotázaných zaměstnanců je s počtem týdnů dovolené spokojeno a 1,8 % dotázaných zaměstnanců je nespokojeno.

Graf 12 Spokojenost s jednotlivými benefity



Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

Nejčastěji využívaným benefitem, který využívá každý zaměstnanec je příspěvek na stravné poskytovaný ve formě tzv. stravenek. Takřka všichni (98,2 %) dotázaní zaměstnanci jsou s tímto benefitem spokojeni a 62,9 % je se stravenkami velmi spokojeno.

S příspěvkem na penzijní připojištění je spokojeno 88 % dotázaných zaměstnanců. Nespokojených či spíše nespokojených je pouze 4,2 % dotázaných zaměstnanců. Zarážející je ovšem fakt, že 7,8 % dotázaných zaměstnanců benefit nevyužívá. Pravděpodobně se jedná o mladší zaměstnance, kteří ještě penzijní připojištění nemají sjednané, nicméně by měli vedoucí zaměstnanci poučit své podřízené, že tím, že tento benefit nevyužívají, přicházejí ve výsledku o peníze. Částka, kterou zaměstnavatel vynaloží každoročně na tyto příspěvky, je třetí nejvyšší ze všech benefitů a zaměstnanci o tyto peníze přicházejí, jelikož se nemohou čerpat v jiných oblastech.

Indispoziční volno ve formě 3 dnů placeného volná využívá 99,1 % dotázaných zaměstnanců, z nichž 97,6 % je s tímto benefitem spokojeno. Dokonce 66,3 % dotázaných zaměstnanců je s tímto benefitem velmi spokojeno.

Příspěvek na ošacení je podle struktury odpovědí dotázaných zaměstnanců nejproblematictější benefit. Celkem 41 % dotázaných zaměstnanců se nedokáže přiklonit k variantě, zda jsou spokojeni či nespokojeni, proto volili variantu spíše spokojeni nebo nespokojeni. Velmi spokojeno nebo spokojeno s tímto benefitem bylo 53,4 % dotázaných zaměstnanců.

Odměny a dary při pracovních a životních výročích někdy využilo nebo se s nimi setkalo 85,6 % dotázaných zaměstnanců, z nichž 96,5 % považuje benefit za uspokojující (přiklonilo se na stranu spokojenosti zčásti, zcela nebo velmi).

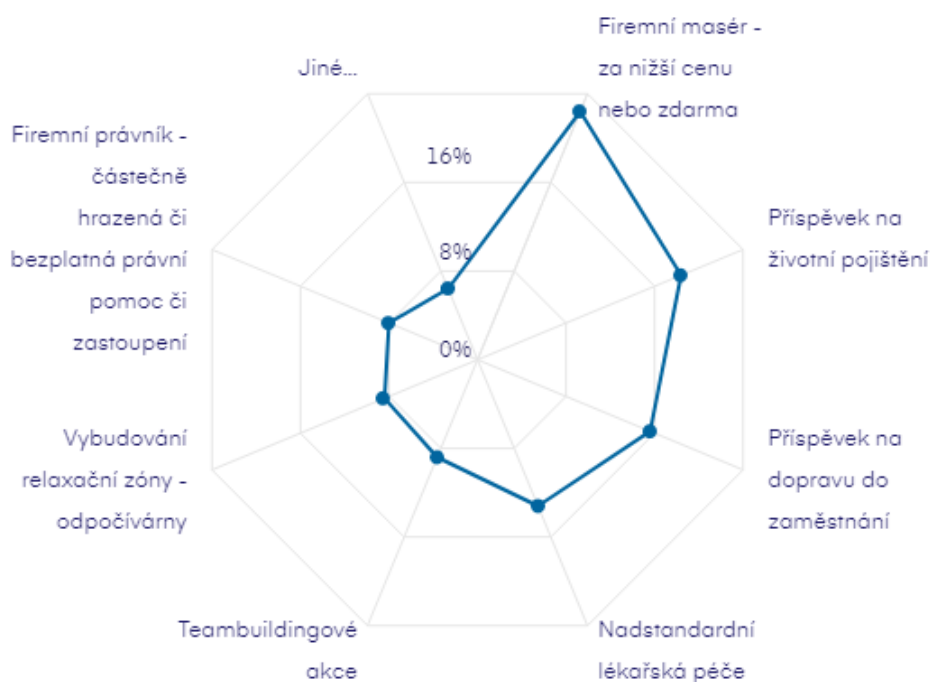
Příspěvek na rekreaci, léčebné pobyty či rehabilitaci nevyužívá 11,4 % dotázaných zaměstnanců. I zde stejně jako u příspěvku na penzijní připojištění se jedná o finanční ztrátu zaměstnanců, kteří přichází o možnost čerpat prostředky bez náhrady. Ze zbývajících 88,6 % zaměstnanců, kteří příspěvek čerpají je spokojeno 96,6 % dotázaných zaměstnanců.

Obecně lze konstatovat, že zaměstnanci jsou s benefitem spokojeni, často však na hodnotící škále volili možnost „spíše spokojen/a“, což neznačí ideální stav, proto je třeba nadále benefitem ladit a vylepšovat.

4.3.6 Náměty zaměstnanců na posun benefičního systému

V závěrečné části dotazníku byly dány zaměstnancům možnosti návrhů na nový benefit za účelem zjištění, jaký zájem by měly zaměstnanci o daný benefit. Závěrem jim byl dán prostor k uvedení svého návrhu či připomínky.

Graf 13 Volba benefitu z nabízených možností



Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

V grafu jsou znázorněny všechny navržené možnosti benefitů, mezi kterými si mohli dotázaní zaměstnanci volit. Největší úspěch u 22,1 % zaměstnanců měl návrh firemního maséra, který by byl za zvýhodněnou cenu či zdarma. Podíl 18,2 % dotázaných zaměstnanců by uvítal spíše zřízení příspěvku na životní pojištění. Příspěvek na dopravu do zaměstnání by uvítalo 15,4 % zaměstnanců. V těsném závěsu se umístila nadstandardní lékařská péče se 13 % dotázaných zaměstnanců. Nejmenší zájem byl o teambuildingové akce (8,7 %), vybudování relaxační zóny – odpočívárny (8,3 %) a firemní právník – za zvýhodněnou cenu nebo zdarma (7,9 % respondentů).

Možnost navrhnout nový benefit nebo navrhnout způsob úpravy stávajících benefitů využilo 23 % zaměstnanců ze všech dotazovaných.

Nejčastěji se mezi názory vyskytovaly 4 varianty úpravy benefitů – 36 % odpovídajících zaměstnanců požadovalo zvýšení příspěvku na ošacení, 21 % zaměstnanců by chtělo zvýšit příspěvek na rekreaci, 19 % zaměstnanců by chtělo zvýšit počet dní indispozičního volna a stejný podíl odpovídajících zaměstnanců by uvítal zvýšení příspěvku na penzijní připojištění. Zbýlých 5 % odpovědí obsahovalo ojedinělé návrhy jako 13. plat, zaměstnanecká parkovací místa nebo odchod do důchodu v 60 - ti letech.

5 Výsledky a diskuse

Na základě výsledků dotazování a zjištění stavu benefitního systému jsou v této kapitole navrženy konkrétní změny benefitního systému, které povedou ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců, zvýšení atraktivity zaměstnavatele na trhu práce, ale zároveň berou ohled na finanční zatížení zaměstnavatele, tudíž je k dispozici i odhad finančního dopadu.

Zaměstnavatel označil jako přípustné navýšení mzdových nákladů o 0,15 % (tyto náklady se tedy mohou zvýšit až o 256.822 Kč) a dále sdělil, že dojde ke zvýšení částky, ze které je tvořen sociální fond, a to díky navýšení příspěvku ze 4 % na nové 4,4 % z celkového objemu mzdových prostředků, díky čemuž se za tohoto předpokladu zvýší příjem sociálního fondu až o 696.160 Kč na 7.544.760 Kč (navýšené náklady na mzdové prostředky * 0,044).

Zaměstnanci jsou sice s benefitním systémem spokojeni, což je s ohledem na množství nabízených benefitů pochopitelné, ale přesto mají zaměstnanci názor, že by měl zaměstnavatel některé benefity zavést či upravit.

Mezi zaměstnanci převažuje názor, že by se měl benefitní systém co do výše hodnoty upravovat s růstem délky praxe u zaměstnavatele. Proto je navrženo zapojit do benefitního systému prvek délky zaměstnání postupně u některých benefitů, jako jsou odměny a dary při pracovních a životních výročích a poskytování indispozičního volna.

Díky tomuto bude dosaženo důležitých cílů změn, zvýšení hodnoty některých benefitů a současně zvýhodnění dlouhodobých zaměstnanců v benefitním systému. Díky zapojení rozlišení zaměstnanců podle délky zaměstnání se zaměstnavatel vyhne příliš velkému navýšení nákladů na provoz benefitního systému, jelikož se navýšení hodnoty benefitů bude týkat jen některých skupin zaměstnanců a nikoli všech.

Benefitní systém je navrženo upravovat postupně, například jednu úpravu benefitu každý rok, čímž bude dosaženo stejného cíle jen v delším časovém horizontu, který však zaměstnavateli dá prostor k finančnímu zabezpečení benefitního systému, případně k průběžnému vyhodnocování provedených změn.

5.1 Úprava stávajících benefitů

Ke každému benefitu, který zaměstnavatel nabízí, je uvedeno stanovisko a doporučení, ve kterém byl zohledněn také názor získaný na základě ankety mezi zaměstnanci.

Příspěvek na ošacení

Zaměstnanci nejsou příliš spokojeni (dle vysokého počtu názorů z dotazování zaměstnanců, že je potřeba příspěvek zvýšit) s výší tohoto příspěvku, která jistě má u práce pro prestižního zaměstnavatele opodstatnění. Ostatně vhodné ošacení a péče o zevnějšek je podmínkou pro výkon činnosti u zaměstnavatele, jelikož má požadavek na reprezentující vzhled. Na dnešní poměry je již příspěvek na ošacení nedostačující a zde je navrženo zvýšení tohoto příspěvku. Finanční náročnost pro zaměstnavatele je neoddiskutovatelná, jelikož celkové náklady pro rok 2020 jsou vyčísleny na 1.245.600 Kč a navrhované navýšení (viz tabulka 8 – sloupec „zvýšení v (v Kč)“ způsobí navýšení nákladů na 1.473.600 Kč, tedy o 18,3 %. S ohledem na vývoj cen a poměrně často vyskytující se názor na nedostatečnou výši tohoto benefitu mezi zaměstnanci bude nutné do budoucna se tímto benefitem zabývat. Pokud navýšení nebude provedeno v nejbližší letech, je možné, že již nebude možno v nejnižší kategorii navýšit příspěvek jen o 50 Kč, ale bude nutné jej navýšit více, např. o 100 Kč. Navýšení v jednotlivých kategoriích je uváděno v následující tabulce a částka navýšení byla určena s ohledem na důležitost a náročnost dané pozice a také bylo přihlédnuto k tomu, že pro zaměstnavatele bylo přípustné navýšení mzdových nákladů maximálně o 0,15 %. Díky navržené změně toto bylo dodrženo, jelikož došlo k navýšení mzdových nákladů pouze o 0,13 %.

Tabulka 8 Zvýšení příspěvku na ošacení

PŘÍSPĚVEK NA OŠACENÍ						
druh zaměstnance	stará výše (v Kč)	nová výše (v Kč)	zvýšení (v Kč)	počet zaměstnanců	původní náklady (měsíčně v Kč)	zvýšené náklady (měsíčně v Kč)
řadový zaměstnanec	300	350	+50	226	67.800	79.100
vedoucí oddělení	400	500	+100	37	14.800	18.500
vedoucí odboru	500	600	+100	17	8.500	10.200
zaměstnanec organizačního oddělení	500	600	+100	6	3.000	3.600
zaměstnanec pověřený vedením matriky	700	800	+100	4	2.800	3.200
tajemník magistrátu	900	1000	+100	1	900	1.000
primátor, náměstci primátora	1000	1200	+200	6	6.000	7.200
CELKEM					103.800	122.800

Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

Odměny a dary při pracovních a životních výročích

S odměnami při pracovních a životních výročích panuje velká spokojenost mezi zaměstnanci (přes 96 % zaměstnanců je spokojeno), přesto je navrženo do budoucna upravit tento benefit. Mezi zaměstnanci je takřka polovina těch, kteří již mají délku zaměstnání 11 a více let. Dokonce 35,9 % zaměstnanců 16 a více let. Tento benefit stupňuje svoji výši jen do 10 let délky zaměstnání. Je navrženo upravení benefitu takto:

Odměny a dary při pracovních a životních výročích budou poskytovány zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá nepřetržitě nejméně 3 roky místo původního 1 roku. Domnívám se, že by zaměstnavatel neměl odměňovat (v tomto případě se jedná o odměny za životní výročí) zaměstnance, který pracuje u zaměstnavatele například 1 rok za životní výročí 55 let – na úkor zaměstnance, který pracuje u zaměstnavatele například 14 let a je mu „jen“ 50 let. Zaměstnanec s délkou pracovního poměru déle než 3 roky se dá považovat za dlouhodobého zaměstnance (dle personálního oddělení odchází během prvních 3 let pracovního poměru statisticky nejvíce zaměstnanců), který si již zaslouží odměnu při životním výročí. Dále navrhuji snížit hranici pro životní výročí, za které se poskytuje odměna z původní hranice 55 let na 50 let. Domnívám se, že jubileum 50. roku života je u dlouhodobého zaměstnance natolik důležité, že by nemělo být u zaměstnavatele bez povšimnutí.

Ze sociálního fondu budou poskytovány peněžní a nepeněžní dary až do výše **3.000 Kč** při dosažení **50 let** a každých dalších 5 let věku a při pracovních výročích 20 let a každých dalších 5 let doby celkové zaměstnání:

- | | | |
|-----------------------|---|---|
| a) do 5 let (včetně) | - | 1.000 Kč (beze změny), |
| b) do 10 let (včetně) | - | 1.500 Kč (beze změny), |
| c) do 20 let (včetně) | - | 2.000 Kč (původně pro všechny nad 10 let), |
| d) do 30 let (včetně) | - | 2.500 Kč (nově vzniklá kategorie, +500 Kč), |
| e) nad 30 let | - | 3.000 Kč (nově vzniklá kategorie, +1.000 Kč). |

Forma benefitu zůstane zachována – univerzální dárkový šek. V souvislosti s navýšením částek je navrženo navýšit limit při souběhu pracovních a životních výročí v jednom kalendářním roce na **6.000 Kč**.

Tyto změny by znamenaly zvýšení nákladů na tento benefit. Předpokládaná částka výdajů pro odměny a dary při pracovních a životních výročích pro rok 2020 činí 95.000 Kč. Zvýšení nákladů způsobí navýšení počtu tříd pro odměnu za životní výročí až o 1.000 Kč a dále také snížení hranice pro odměnění za životní výročí na 50 let. Snížení nákladů bude dosaženo posunutím hranice minimální délky zaměstnání pro poskytnutí této odměny na 3 roky.

Nárůst nákladů však bude nepatrný (v kontextu k celkovým nákladům benefitního systému) a přispěje k užšímu sepejetí zaměstnanců se zaměstnavatelem, kteří po 10 letech nebudou mít pocit stagnace v benefitním systému.

Vzhledem k tomu, že dle věkového složení zaměstnanců se takové navýšení daru bude týkat za současného stavu v kategorii délky zaměstnání 20 až 30 let tři zaměstnanců a v kategorii délky zaměstnání nad 30 let zaměstnanců dvou, činilo by zvýšení ročních nákladů na tento benefit o 3.500 Kč (3x 500 Kč + 2x 1.000 Kč). Zároveň by se posunutí hranice pro poskytnutí benefitu z 1 roku na 3 roky týkalo dle personálního oddělení zaměstnavatele v současné době 5 zaměstnanců, což by znamenalo roční úsporu ve výši 5.000 Kč ročně. V souhrnu tedy navrhovaná změna povede k roční úspoře benefitního systému v této oblasti ve výši 1.500 Kč.

Týden dovolené navíc

Jak je uvedeno v předchozí kapitole, týden dovolené navíc není benefit, ale zákonný nárok zaměstnanců územně-samosprávného celku. Jak se ukázalo v šetření mezi zaměstnanci, 5 týdnů dovolené je dostačující počet, zaměstnanci jsou spokojeni, proto není

potřeba do této oblasti nikterak zasahovat a doplnit mezi benefity jakýkoliv týkající se dovolené.

Indispoziční volno

Benefit 3 dnů indispozičního volna se již zdá být zaměstnancům nedostačující. Než by se však plošně všem navyšovalo indispoziční volno na 5 dní, je navržena úprava tohoto benefitu jinou cestou.

Stávající počet 3 dnů indispozičního volna se navrhuje zanechat u zaměstnanců s délkou zaměstnání 0–6 let, přičemž dojde k zachování počtu dnů indispozičního volna u 38,4 % zaměstnanců. U zaměstnanců, jejich délka zaměstnání dosahuje délky 7-15 let (těchto zaměstnanců je u zaměstnavatele 25,8 %), by nově počet dnů indispozičního volna činil 4 dny. U zaměstnanců, jejichž délka zaměstnání u zaměstnavatele činí více než 16 let, by nově počet dnů indispozičního volna činil 5 dní. Těchto zaměstnanců je 35,8 %. S absencí objektivních finančních nákladů dojde k navýšení spokojenosti mezi zaměstnanci a zvýšení motivace zaměstnanců k setrvání u zaměstnavatele po delší dobu svého produktivního života, protože se budou cítit „odměněni“ za svou věrnost větší výhodností benefitního systému. Zvolené odstupňování bylo vybráno s ohledem na složení pracovní síly podle počtu odpracovaných let tak, aby zaměstnanci byli rozdělení do třech přibližně stejných skupin s důrazem na motivaci zaměstnanců pro setrvání u zaměstnavatele co nejdéle. Bylo přihlédnuto také k tomu, aby čekání na zvýšení daného benefitu netrvalo příliš dlouho.

Zvýšení počtu dnů indispozičního volna nastane v kalendářním roce, který bezprostředně následuje po roce, ve kterém byl dosažen požadovaný rok trvání zaměstnání pro posun do vyšší skupiny pro poskytování indispozičního volna.

Náklady zaměstnavatele spočívají v možnosti vybraných skupin zaměstnanců čerpat více dnů (o 1 až 2 dny) indispozičního volna. I za předpokladu, že by indispoziční volno v celé své míře využili všichni zaměstnanci, se nejedná o výrazné navýšení nepřítomnosti zaměstnanců, které by mohlo narušit organizaci a plynulost práce.

Práce z domova

Tento benefit má hodnotu pouze pro určitou specifickou skupinu zaměstnanců, a to těch, jejichž povaha práce umožňuje výkon práce z domova. Způsob uplatnění tohoto

benefitu je u zaměstnavatele dostatečně specifikován, tudíž lze konstatovat, že zaměstnanci, u nichž to povaha práce umožňuje, tento benefit mohou využívat.

Vzhledem k tomu, že kdykoliv může nastat situace zhoršené pandemické situace, je umožnění zaměstnancům pracovat z domu podstatné pro případnou karanténu či omezení rizika nákazy klíčových zaměstnanců zaměstnavatele. Proto je navrženo tento benefit zachovat bez omezení a pokusit se nalézt způsoby úpravy organizace a náplně práce zaměstnanců, aby práci z domova mohlo využívat více zaměstnanců než doposud.

Příspěvek na stravování

V anketě určené zaměstnancům (v otevřené otázce, určené k námětům a připomínkám) nezazněl názor, že by výše příspěvku na stravování byla nedostačující a pouze 1,8 % dotázaných zaměstnanců konstatovalo, že jsou s tímto benefitem nespokojeni. Převáděno na reálná čísla by se tedy mělo jednat o přibližně 6 zaměstnanců a navýšení uspokojení z benefitního systému takto malé skupiny zaměstnanců by s ohledem na finanční náročnost navýšení příspěvku na stravování pro všechny zaměstnance bylo krajně nevýhodné.

Do budoucna tedy není navržena úprava příspěvku na stravování, jelikož stravenka ve výši 110,- Kč, kterou zaměstnanci za každý odpracovaný den dostávají, je považována za dostatečnou vzhledem k současným cenám za hotová jídla v restauracích v rámci poledního menu. Díky tomu je možné se zaměřit na jiné oblasti benefitního systému, jelikož tento benefit dosáhl maxima možné spokojenosti zaměstnanců a zvýšením příspěvku na stravování je vhodné se zabývat až v horizontu příštích let.

Týden neplaceného volna na péči o dítě

Tento benefit využívá pouze 20,4 % dotázaných zaměstnanců, ale naprosto všichni, kdo jej využívají, jsou s ním spokojeni. Do budoucna je možno uvažovat o rozšíření tohoto volna z jednoho týdne na dva týdny. Finanční dopad to nemá žádný, jen delší nepřítomnost zaměstnanců, kteří tento benefit využívají. Vzhledem k návrhu na zvýšení počtu dní indispozičního volna není navržena u tohoto benefitu změna, aby nedošlo v jednom roce v delší absenci zaměstnanců. Ke zvýšení počtu týdnů neplaceného volna na péči o dítě je možno přistoupit v delším časovém horizontu.

Podpora společensky odpovědného přístupu organizace

Jelikož byl tento benefit nově zařazen do systému benefitů pro letošní rok a z důvodu bezpečnostních opatření v rámci epidemie Covid-19 nebyl realizován. A vzhledem k tomu, že se jedná o bývalé zaměstnance, nebyly tyto oslovení k vypracování dotazníku.

Protože se ale benefit týká především bývalých zaměstnanců seniorů, může být právě nerelizace setkání vzhledem ke Covid-19 opatřením zdůvodněna společensky odpovědným přístupem zaměstnavatele vůči těmto zaměstnancům. Zaměstnavatel nechce vzhledem k epidemii ohrožovat seniory více než je nutné, a proto setkání nebylo realizováno. Jakmile se situace zlepší, počítá zaměstnavatel s tím, že opět bude realizováno.

K vyhodnocení bude možno přistoupit nejdříve v roce 2022, pokud bude situace v roce 2021 příznivá a umožní přijatá zpestření pro zaměstnance a jejich rodiny realizovat.

Příspěvek na rekreaci

Příspěvek na rekreaci je vhodné ponechat ve výši, jaké je nabízen a v podobě, jakým je poskytován. Finanční prostředky je vhodné investovat do jiných změn v benefitním systému.

Do budoucna je vhodné uvažovat o navýšení pouze pro určitou skupinu zaměstnanců, například zaměstnance s určitou délkou zaměstnání. Takové navýšení nebude znamenat pro zaměstnavatele nárazové zvýšení nákladů.

Kultura, tělovýchova a sport

Příspěvek pro tuto oblast je úzce provázán s příspěvkem na rekreaci, což do limitu čerpání. Zde je navrženo odstranit podmínku úhrady maximálně 70 % výdajů vynaložených na tento benefit. Je tedy vhodné, aby si mohli zaměstnanci zvolit, jestli budou mít uhrazeno plně rekreaci nebo permanentku do posilovny či na bazén. Sport a pohybové aktivity rozhodně patří mezi formu rekreace a je to zdraví přínosná činnost s prokázanými účinky na stres, proto by měl být zaměstnavatelem podporován, nikoliv znevýhodňován oproti příspěvku na rekreaci.

Jelikož se proplácí příspěvky do společného limitu 2.000 Kč na zaměstnance za kalendářní rok, nemá tato změna finanční dopad pro zaměstnavatele.

Péče o důchodce – bývalé zaměstnance

V této oblasti nejsou navrženy zásadní změny, jelikož benefity v této oblasti jsou dostačující. V situaci, kdy setkávání bývalých zaměstnanců a ani pořádání zájezdů či různých společných aktivit není možné z důvodu krizových opatření spojených s pandemií Covid-19 a situace zřejmě bude podobná i v následujícím roce, je předpoklad úspory finančních prostředků, které jsou na tento benefit každoročně vynakládány.

Bylo by vhodné v době, kdy jsou omezeny osobní styky, zasílat bývalým zaměstnancům – důchodcům přání bez dárku ke každým narozeninám, nejen k významným životním výročím.

Pro zaměstnavatele z toho vyplynou náklady v řádech několika málo tisíc Kč, které budou pokryty díky nečerpání prostředků pro reprezentaci při setkávání důchodců a propłácení 50 % plateb jakožto příspěvek na rekreaci bývalých zaměstnanců – důchodců.

Dle údajů personálního oddělení je v současnosti 119 bývalých zaměstnanců, kteří ukončili svůj pracovní poměr odchodem do starobního důchodu. Za předpokladu ceny jednoho narozeninového přání ve výši 30 Kč a nákladů na odeslání tohoto přání ve výši 10 Kč by roční náklady na tento benefit činily 4.760 Kč, což bude prozatím zcela pokryto z výše uvedených úspor.

Poskytování půjček a sociální výpomoci

Oblast poskytování půjček a sociálních výpomocí není příliš využívána. Může to být však způsobeno podobou, která je již nedostačující. Sociální výpomoc zaměstnavatel poskytuje ve výši 5.000 Kč a půjčky na překlenutí tíživé sociální situace do výše 15.000 Kč. Zaměstnavatel může dle platné právní úpravy poskytovat sociální výpomoc až do výše 15.000 Kč. Nenávratnou sociální výpomoc ve výši 5.000 Kč je doporučeno zachovat.

V případě půjčky pro překlenutí tíživé sociální situace jsou zaměstnanci osvobozeni od placení daně z příjmů z rozdílu mezi obvyklým a nulovým úrokem z půjčky do částky 20.000 Kč. Zaměstnavatel poskytuje půjčky do částky 15.000 Kč. Je doporučeno zvýšit limit částky pro půjčku zaměstnancům z 15.000 Kč na 20.000 Kč (v tomto případě se jedná o vratné půjčky, což by z dlouhodobého hlediska mohlo být pro podnik méně zatěžující než navyšování nenávratné sociální výpomoci, ale i toto opatření by mělo pozitivní vliv na spokojenost zaměstnanců). V průměru je za kalendářní rok půjčka vyplacena 20

zaměstnancům, takže pokud by došlo ke zvýšení limitu půjčky na 20.000 Kč, znamenalo by to zvýšení nákladů o 100.000 Kč ročně (5.000 Kč x 20) na celkových 400.000 Kč. Tento výdaj je každoročně z větší části pokryt splátkami těchto půjček. Pro rok 2020 činil předpokládaný příjem ze splátek půjček 180.000 Kč, z tohoto důvodu se předpokládá i navýšení tohoto následného příjmu ze splácení půjček.

Příspěvek na penzijní připojištění

Zvýšení příspěvku na penzijní připojištění navrhlo jako podnět k úpravě benefitu pětina zaměstnanců. Výše příspěvku 350 Kč měsíčně (4.200 Kč ročně) přijde zaměstnavatele na 1.318.800 Kč ročně za předpokladu, že by benefit využívalo všech 314 současných zaměstnanců.

Vzhledem k dostatku volných prostředků na úpravu benefičního systému navrhuji zvýšit tento příspěvek pro všechny zaměstnance na 400 Kč měsíčně. Tímto dojde k uspokojení potřeby zaměstnanců po vyšším příspěvku na penzijní připojištění, ale zároveň to příliš nezatíží jeho rozpočet na systém benefitů.

Roční náklady na tento benefit by se zvýšily o 188.400 Kč (314 x 50,- Kč x 12), tj. o 14,3 %.

Bezplatná výpůjčka vozidla zaměstnavatele

Tento benefit a pravidla jeho poskytování jsou realizované v mezích platné právní úpravy, která v tomto případě neposkytuje prostor pro různé úpravy. Benefit v existující podobě je zcela dostačující.

5.2 Zavedení nových benefitů

Aby benefiční systém neobsahoval benefity jen stále stejné a zaměstnanec nemohl nabýt pocitu, že zaměstnavatel o systém zaměstnaneckých výhod dostatečně nepečuje, je vhodné do něj zařazovat i takové benefity, které jej zpestří a mohou tak zvýšit spokojenost u těch zaměstnanců, kteří měli k benefitům výhrady.

V následujících kapitolách jsou navrženy některé způsoby rozšíření benefitů, které by na základě zjištění preference zaměstnanců vedly ke zvýšení spokojenosti a oblíbenosti systému benefitů u zaměstnavatele.

Příspěvek na životní pojištění

Příspěvek na životní pojištění by si přálo zřídit 18,2 % zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel již přispívá na penzijní připojištění poměrně vysokou částkou, je doporučeno přispívat pouze symbolicky, například 50 Kč měsíčně každému zaměstnanci, který takové pojištění má sjednané. Toto zaručí, že zaměstnanci, kteří o něj doposud neměli zájem, si jej nebudou zřizovat jen kvůli příspěvku. Zároveň budou ale zaměstnanci odměněni za to, že takové pojištění mají, symbolickým měsíčním příspěvkem.

V případě, že by životní pojištění mělo 50 % všech zaměstnanců, stál by tento benefit zaměstnavatele měsíčně 7.850 Kč, celkem 94.200 Kč ročně. Hrazen by byl ze sociálního fondu.

Příspěvek na dopravu

Příspěvek na dopravu by mezi benefity uvítalo 15,4 % zaměstnanců. Proplácen bude ze sociálního fondu. Pokud by byl poskytován plošně, nebyl by jako benefit příliš smysluplný. Navrhuje se poskytovat příspěvek na dopravu 200 Kč měsíčně těm zaměstnancům, kteří mají trvalé bydliště mimo Prostějov. Taková výše příspěvku dojíždějící potěší, i když měsíční náklady na dojíždění nepokryje, zároveň však není taková, aby jej zaměstnanci s trvalým pobytem v Prostějově či jeho přilehlých částech označili za diskriminační.

Dle údajů personálního oddělení pracuje u zaměstnavatele 62 zaměstnanců s trvalým pobytem mimo Prostějov a jeho přilehlých částí. Roční náklad takového benefitu bude činit 148.800 Kč (62 x 200 Kč x 12).

Pokud by zaměstnanci projevili s tímto benefitem nespokojenost – či ho označili jako diskriminační, existují dvě varianty řešení. Ta nejméně nákladná varianta je benefit úplně zrušit. Další variantou je nabídnout zaměstnancům příspěvek na městskou hromadnou dopravu (dále jen MHD) ve výši taktéž 200 Kč měsíčně (cena měsíční jízdenky je 230 Kč, cena čtvrtletní jízdenky je 600 Kč). Zavedení i této varianty by však

zvýšilo náklady na tento benefit z 148.800 Kč na konečných 753.600 Kč (314 x 200 Kč x 12).

Firemní masér

O nový benefit „firemního maséra“ neboli zprostředkovaného maséra, který by poskytoval masáže zaměstnancům za výhodnější cenu, byl mezi zaměstnanci největší zájem. Proto by bylo vhodné jej do změn benefitního systému zahrnout.

Průzkumem trhu za účelem předběžné kalkulace byl vybrán masér René Podhrázký, IČ 00757896, poskytující masáže v Prostějově v pěším dosahu přibližně 5 minut od zaměstnavatele – Studio RESET, Skálovo náměstí 2, Prostějov. Dle jeho sdělení jej již několik zaměstnanců magistrátu pravidelně navštěvuje.

Smluvní masér by však musel být vybrán ve výběrovém řízení.

Pro stanovení cenové kalkulace byla vybrána hluboce relaxační masáž s dobou trvání 60 minut. Cena pro běžné klienty činí 500 Kč za každou jednotlivou masáž (zdroj webových stránek masážního studia).

Je mnoho způsobů, jak tento benefit do současného systému implementovat:

a) benefit hrazený plně zaměstnavatelem

- v tomto případě by zaměstnanec měl 1x ročně nárok na hodinou masáž u sjednaného maséra
- náklady by v tomto případě činily 157.000 Kč (314 x 500,- Kč) v případě, že by uvedený benefit využili všichni zaměstnanci,

b) benefit hrazený zaměstnavatelem z větší části

- v tomto případě by zaměstnavatel zaměstnanci přispěl 1x ročně na hodinovou masáž u sjednaného maséra 300 Kč a zbylých 200 Kč by si zaměstnanec buďto zaplatil sám, nebo se čerpal jeho příspěvek na rekreaci, kulturu, sport a tělovýchovu
- náklady v případě využití všemi zaměstnanci činily 94.200 Kč (314 x 300,- Kč)
- zde je však předpoklad, že by uvedený benefit nevyužili všichni zaměstnanci,

- c) benefit hrazený zaměstnavatelem z menší části
- v tomto případě by zaměstnavatel zaměstnanci přispěl 1x ročně na hodinovou masáž u sjednaného maséra 200 Kč a zbylých 300 Kč by hradil zaměstnanec ze svého balíčku v sociálním fondu (příspěvek na rekreaci, kulturu, sport a tělovýchovu) nebo z vlastních prostředků
 - za předpokladu využití polovinou zaměstnanců by roční náklady na tento benefit činily 31.400 Kč ($314 / 2 \times 200$ Kč),
- d) benefit hrazený plně zaměstnancem
- v tomto případě by zaměstnavatel zaměstnanci nepřispíval, výhoda by spočívala ve vyjednání nižší ceny za masáž, v tomto případě 500 Kč
 - zaměstnanec by měl možnost masáž uhradit z příspěvku na rekreaci, kulturu, sport a tělovýchovu nebo by si jej v případě mohl uhradit z vlastních prostředků
 - v tomto případě by náklady pro zaměstnavatele nebyly žádné.

V rámci doplnění tohoto benefitu do stávajícího systému benefitů zaměstnavatele je navrženo využít varianty a) v kombinaci s variantou d), tj. zaměstnavatel bude plně hradit zaměstnancům jednu masáž ročně, což při využití všemi zaměstnanci bude znamenat náklady 157.000 Kč ($314 \times 500,-$ Kč) a dále budou mít zaměstnanci možnost chodit na více masáží v rámci kalendářního roku za zvýhodněnou cenu, kterou si však budou hradit sami nebo mohou využít příspěvek na kulturu, tělovýchovu a sport do jeho limitu.

V nejbližších letech lze tento benefit vyhodnotit a s ohledem na finanční možnosti zaměstnavatele ho upravit buďto na štedřejší variantu několika masáží ročně či upravit na variantu úspornější, která je obsažena v bodě b) i c), kdy by došlo k úspoře finančních prostředků a zároveň zachování tohoto benefitu alespoň v částečné podobě.

5.3 Celkové dopady navržených opatření a možnosti zaměstnavatele

V rámci úprav benefitu příspěvku na ošacení dojde ke zvýšení ročních mzdových nákladů o 228.000 Kč, jelikož tento příspěvek je nároková složka platu a není hrazen ze sociálního fondu.

Díky tomuto akceptovanému zvýšení mzdových nákladů (zvýšení o 0,13 %; zaměstnavatel považuje za akceptovatelné zvýšení maximálně o 0,15 %) dojde společně se zvýšením sazby příspěvku do sociálního fondu ze 4 % na 4,4 % z celkového objemu mzdových prostředků ke zvýšení příjmů sociálního fondu o 694.892 Kč.

Změny ve stávajícím systému benefitů a nové benefity byly citlivě navrženy tak, aby byl splněn tento finanční limit.

V rámci úprav ostatních benefitů a zavedení nových benefitů dojde ke zvýšení ročních nákladů systému benefitů o 691.660 Kč.

Tabulka 9 Finanční dopad navržených změn v benefitech hrazených ze sociálního fondu

UPRAVENÉ A NOVÉ BENEFITY HRAZENÉ ZE SOCIÁLNÍHO FONDU						
druh benefitu	stará výše (v Kč)	nová výše (v Kč)	zvýšení (v Kč)	počet zaměstnanců	původní náklady (ročně v Kč)	nové náklady (ročně v Kč)
Odměny a dary	různé	různé	různé	X	95.000	93.500
Přání k narozeninám	0	40	+40	119	0	4.760
Půjčky zaměstnancům	15.000	20.000	+5.000	20	300.000	400.000
Příspěvek na penz. přip.	350	400	+50	314	1.318.800	1.507.200
Příspěvek na život. poj.	0	50	+50	157	0	94.200
Příspěvek na dopravu	0	200	+200	62	0	148.800
Masér	0	500	+500	314	0	157.000
CELKEM					1.713.800	2.405.460

Zdroj: Vlastní zpracování, c2020

Úpravy benefitního systému jsou zcela v souladu s finančními možnostmi zaměstnavatele, které byly sděleny, současně však změny v maximální možné míře využívají prostředky takto určené. Tyto prostředky jsou rozloženy na úpravy 4 benefitů – zvýšení odměn a darů při životních a pracovních výročích, následnou péči o bývalé zaměstnance – důchodce, zvýšení půjček pro stávající zaměstnance a zvýšení příspěvku penzijního přípojištění, dále na zavedení 3 nových benefitů – příspěvku na životní pojištění, příspěvku na dopravu a firemního maséra, což splní i cíl zaměstnavatele zatraktivnit stávající systém benefitů nejen pro stávající zaměstnance, ale také mít atraktivnější benefitní systém na trhu práce, pro případné uchazeče o pracovní místo.

S benefitním systémem se doporučuje v souladu s uvedenými návrhy dále pracovat a realizované dotazování mezi zaměstnanci následně opakovat za účelem zjištění spokojenosti s novými benefity a za účelem zjištění případných změn v preferencích stávajících zaměstnanců.

Závěr

Úvodem práce byla v rámci metodických východisek uvedena charakteristika zaměstnaneckých benefitů, jejich význam a členění do jednotlivých kategorií zaměstnaneckých benefitů, které se v současné době používají. Dále byla věnována pozornost současným trendům v oblasti zaměstnaneckých benefitů, které se vyskytují u nás i v zahraničí, rozdělených do jednotlivých oblastí jejich zaměření. Byly vysvětleny jednotlivé typy zaměstnaneckých benefitů včetně vlivu na daňové výdaje pro zaměstnavatele a daňový základ zaměstnanců za účelem výpočtu daně z příjmů fyzických osob a pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

V další kapitole diplomové práce byla charakterizována konkrétní nevýdělečná organizace – Magistrátu města Prostějova a byl popsán stávající systém zaměstnaneckých benefitů a všechny jeho pilíře.

Proběhlo dotazníkové šetření mezi zaměstnanci Magistrátu města Prostějova, které bylo provedeno v delším časovém horizontu tak, aby měli zaměstnanci na své odpovědi čas a klid.

Na základě jejich odpovědí byl dotazník vyhodnocen a s ohledem na něj byly v další kapitole předloženy návrhy na změny v systému zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele, které reflektují přání a názory zaměstnanců, ale rovněž berou ohled na možnosti zaměstnavatele. Prostor byl věnován nejen změnám stávajících benefitů, ale rovněž zavedení nových benefitů, o které byl mezi zaměstnanci během dotazování projevten největší zájem.

U jednotlivých návrhů je vždy uveden jejich finanční dopad pro zaměstnavatele a způsob či varianty jejich řešení.

Všechny zpracované návrhy odpovídají přáním zaměstnanců i potřebám zaměstnavatele, kam by měl benefiční systém směřovat a poslouží ke zkvalitnění a zatraktivnění benefičního systému jak pro stávající, tak i pro budoucí zaměstnance. To vše při zohlednění finančních možností zaměstnavatele pro úpravu systému benefitů.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

BENEŠOVÁ, Jana, ROZKOVCOVÁ, Eva, SULOVSÁ, Ivana, VALNOHOVÁ, Ivona, 2014. *Firemní hity: Nadčasové benefity*. Vyd. 1. Liberec: Centrum Kašpar, 45 s., ISBN 978-80-905552-6-6

DLABAČOVÁ, Jana a kolektiv autorů, 2012. *Metodické aktuality: Zaměstnanecké benefity*. Vyd. 1. Praha: Svaz účetních, 64 s., ISBN 978-80-87367-28-5

HANZLOVÁ, Olga, 2013. *FKSP – komentáře a příklady z praxe*. Vyd. 1. Praha: Verlag Dashöfer, 38 s., ISBN 978-80-86897-83-7

HOFFMAN, Reid, CASNOCHA, Ben, YEH, Chris, 2016. *Spokojený zaměstnanec: Váš spojenec*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 150 s., ISBN 978-80-7261-283-3

KOUBEK, Josef. 2009. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*, 4 rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Management press, 2009

MACHÁČEK, Ivan. 2013. *Zaměstnanecké benefity a daně*, 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. str. 196. ISBN 978-80-7478-000-4

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

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

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Vyd. 5. Praha: Wolters Kluwer ČR, 164 s., ISBN 978-80-7598-361-9

PELC, Vladimír, 2011. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Vyd. 1. Praha: Leges, 240 s., ISBN 978-80-87212-66-0

URBAN, Jan. 2005. *Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita*. In: *Wolters Kluwer ČR, Daňáři online: portál daňových poradců a profesionálů* [online]. 6. 10. 2005 [cit. 2020-12-16]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, a.s., 160 s., ISBN 978-80-271-0227-3

Právní prameny

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 358/2019 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Webové stránky

Prostějov – o městě. *Prostějov.eu* [online]. [vid. 2020-09-28]. Dostupné z <https://www.prostějov.eu/cs/volny-cas/o-meste/>

Český statistický úřad: *Počet obyvatel v obcích - k 1.1.2020*. Praha. 30. dubna 2020. <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112019>. [cit. 2020-09-28]

Policie: *Územní odbor Prostějov – mapa teritoria*. [online]. [vid. 2020-09-28]. Dostupné z <https://www.policie.cz/clanek/uzemni-odbor-prostějov.aspx>

Historický lexikon obcí 1869–2011 - Prostějov [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015-12-21 [cit. 2020-09-28]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/iii-pocet-obyvatel-a-domu-podle-kraju-okresu-obci-a-casti-obci-v-letech-1869-2011_2015

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Statistiky trhu práce*. [online]. [vid. 2020-10-04]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/statistiky/>

Masáže Prostějov – maximum pro Vaše tělo i duši. *Ceník masáží*. [online]. [vid. 2020-11-29]. Dostupné z <https://www.umasera.cz/cenik/>

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Business center.cz [Online]. <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Business center.cz [Online]. [vid. 2020-11-29]. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij-2013-44/>

Baťova vila. Nadace Tomáše Bati [Online]. [vid. 2020-11-29]. Dostupné z <http://www.batova-vila.cz/bata-v-datech/>

Zastupitelstvo města Prostějova schválilo rozpočet pro rok 2020 [online]. [vid. 2020-11-29]. Dostupné z <https://www.prostejov.eu/cs/aktuality-archiv/zastupitelstvo-mesta-prostejova-schvalilo-rozpocet-pro-rok-2020.html>

Návrh rozpočtu statutárního města Prostějov pro rok 2020. [online]. [vid. 2020-11-29]. Dostupné z <https://www.prostejov.eu/cs/samosprava/hospodareni-mesta/rozpocety-mesta/navrhy.html>

Přílohy

Příloha 1 Dotazník pro zaměstnance.....	91
--	----

Příloha 1 Dotazník pro zaměstnance

- 1) Jaké je Vaše pohlaví?
 - a) Muž
 - b) Žena

- 2) Jaký je Váš věk?
 - a) 18-25
 - b) 26-33
 - c) 34-41
 - d) 42-49
 - e) 50-57
 - f) 58-65
 - g) 66 a více

- 3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) Základní
 - b) Středoškolské
 - c) Středoškolské s maturitou
 - d) Vysokoškolské

- 4) Jak dlouho pracujete u stávajícího zaměstnavatele?
 - a) Do 1 roku
 - b) 1–3 roky
 - c) 4-6 let
 - d) 7-10 let
 - e) 11-15 let
 - f) 16 a více let

- 5) Měly benefity nabízené nynějším zaměstnavatelem vliv na Vaše rozhodnutí zde pracovat?
 - a) Ano
 - b) Ne

- 6) Co Vás nejvíce motivuje k lepším pracovním výkonům?
- a) Finanční odměna
 - b) Morální odměna (pochvala od vedoucího, uznání od kolegů)
 - c) Zaměstnanecké výhody (benefity)
- 7) Obdržel/a jste dostatečné informace o všech zaměstnaneckých benefitech?
- a) Ano
 - b) Ne
- 8) Byly Vám dostatečně vysvětleny všechny zaměstnanecké výhody?
- a) Ano
 - b) Ne
- 9) Ohodnoťte prosím míru Vaší spokojenosti s odezvou na Vaše dotazy ohledně zaměstnaneckých benefitů **(u každé možnosti je na výběr mezi spokojen/a, spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, nespokojen/a, nevím):**
- a) Důkladnost a přesnost odpovědí
 - b) Rychlost odpovědí
 - c) Ochota naslouchat
- 10) Jak jste spokojen/a s výhodami, které se poskytují zaměstnancům?
- a) Velmi spokojen/a
 - b) Spokojen/a
 - c) Spíše spokojen/a
 - d) Spíše nespokojen/a
 - e) Nespokojen/a
 - f) Velmi nespokojen/a
- 11) Ohodnoťte prosím úroveň Vaší spokojenosti s **(u každé možnosti je na výběr mezi velmi spokojen/a, spokojen/a, spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, nespokojen/a, velmi nespokojen/a, nevyužívám):**
- a) Příspěvek na ošacení (od 300 Kč měsíčně)
 - b) Příspěvek na penzijní připojištění (350 Kč měsíčně)

- c) Stravenky (hodnota 110 Kč při úhradě 17 Kč zaměstnancem)
- d) 5 týdnů dovolené (týden navíc)
- e) Indispoziční volno (3 dny)
- f) Odměny a dary při pracovních a životních výročích
- g) Práce z domova
- h) Týden neplaceného volna pro péči o dítě do 15 let
- i) Příspěvek na rekreaci, léčebné pobyty či rehabilitaci (2000 Kč za rok)
- j) Půjčka (až 20.000 Kč se splatností do 3 let)

12) Bylo by pro Vás více motivující, kdyby se množství a hodnota benefitů zvyšovala s délkou Vašeho pracovního/slужеbního poměru u zaměstnavatele?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

13) Bylo by pro Vás motivující, kdyby se množství a hodnota Vašich benefitů měnila v závislosti na Vašem pracovním výkonu (hodnocení zaměstnance)?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

14) Který/é z těchto benefitů považujete za natolik zajímavý/é, že byste je uvítali mezi nabízenými benefity?

- a) Příspěvek na životní pojištění
- b) Teambuildingové akce
- c) Nadstandardní lékařská péče
- d) Příspěvek na dopravu do zaměstnání
- e) Vybudování relaxační zóny – odpočívárny
- f) Firemní masér – za nižší cenu nebo zdarma
- g) Firemní právník – částečně hrazená či bezplatná právní pomoc či zastoupení
- h) Jiné

15) Popište prosím, jakým způsobem by se mohl pro Vás zlepšit systém zaměstnaneckých výhod (otevřená otázka, kde byl dán prostor pro zamyšlení zaměstnanců)?