

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Katedra obchodu a financí



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Mzdové náklady a benefity z pohledu účetního
a daňového**

Autor diplomové práce: Helena Niegerová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jitka Šišková

© 2012 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra obchodu a financí

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Niegerová Helena

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Mzdové náklady a benefity z pohledu účetního a daňového

Anglický název

Labour costs and benefits from look accounting and tax

Cíle práce

Cílem diplomové práce je získání všeobecného přehledu o mzdových nákladech a zaměstnaneckých benefitech z pohledu účetního a daňového. V praktické části diplomové práce bude provedena analýza současného stavu ve vybrané společnosti a navržena možnost optimalizace.

Metodika

Metodikou teoretické části diplomové práce bude rešeršní zpracování odborné literatury. Ve vlastní práci bude provedena analýza vybraného podniku. Průzkum v podniku metodou řízeného rozhovoru, event. dotazníkového šetření. Vyhodnocení výsledků bude provedeno pomocí statistických metod a metodami syntézy a komparace získaných výsledků s rešeršními podklady a navržení optimalizace pro zvolený podnik.

Harmonogram zpracování

11/10 - 06/11 příprava rešeršních podkladů

07/11 - 09/11 analytické podklady vlastní práce

09/11 - 01/12 zhodnocení výsledků a doporučení

02/12 kompletace diplomové práce

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

mzdové náklady, zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, plat, daň z příjmu

Doporučené zdroje informací

JANOŮŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ H. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2005. 116 s. ISBN 80-247-1364-0.

JOUZA, L. Průvodce zaměstnaneckými výhodami. Praha: BMSS-Start, spol. s r. o., 2007. 79 s. ISBN 1214-0813.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 2. aktualizované vydání. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

PELC, V. Zaměstnanecké benefity v roce 2008: jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Linde, a. s., 2008. 144 s. ISBN 978-80-7201-701-0.

Vedoucí práce

Šišková Jitka, Ing.

Termín odevzdání

březen 2012



doc. Antonín Valder, CSc.
Vedoucí katedry



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.
Děkan fakulty

V Praze dne 24.10.2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Mzdové náklady a benefity z pohledu účetního a daňového" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce Ing. Jitky Šiškové a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 6. 4. 2012

.....

Podpis autora

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce Ing. Jitce Šiškové za odborné vedení a cenné připomínky při zpracování této diplomové práce. Dále děkuji garantce Kateřině Vondráčkové ze společnosti Telefónica Czech Republic za odborné vedení, rodičům a přáteli, kteří mi byli oporou při studiu.

Mzdové náklady a benefity z pohledu účetního a daňového

Souhrn

Diplomová práce na téma „Mzdové náklady a benefity z pohledu účetního a daňového“ je zaměřena na různé formy odměňování zaměstnanců na trhu práce. Předmětem této práce je, na základě zjištěných poznatků, charakterizovat jednotlivé benefity, porovnat a analyzovat jejich daňový dopad a odvodové zatížení na zaměstnavatele a zaměstnance. V literární rešerši jsou objasněny základní pojmy, které souvisí se mzdovými náklady a zaměstnaneckými benefity. Rešerše vysvětluje smysl poskytování benefitů, uvádí jejich druhy, formy a daňové dopady na zaměstnavatele a zaměstnance. Na literární rešerši navazuje vlastní práce, ve které je charakterizován systém odměňování a zaměstnaneckých benefitů společnosti Telefónica Czech Republic. Součástí vlastní práce je sběr podkladových dat pro analýzu benefitů prostřednictvím dotazníkového šetření na oblíbenost a preferenci benefitů v dané společnosti. Zjištěné výsledky jsou porovnány s předpokládanými hypotézami. Údaje jsou vyhodnoceny a zpracovány do přehledných grafů a tabulek. Zjištěné výsledky jsou shrnuty a získané informace jsou podkladem pro vytvoření návrhů a doporučení, které by měly pro společnost znamenat efektivnější řešení dané problematiky.

Klíčová slova: mzdové náklady, zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, plat, daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění, daňová uznatelnost, cafeteria systém.

Labour costs and benefits from look accounting and tax

Summary

The diploma thesis on topic “Labour costs and benefits from look accounting and tax” is focused on different forms of remuneration of employees on the labor market. The goal of this work is on the basis of received information to characterize individual benefits, compare and analyze their taxation impact and shunt load of employer and employees. In the literary search are given basic conceptions, which are related to labor costs and employees benefits. The search explains the meaning of providing benefits, states their types, forms and taxation impacts on employer and employees. The thesis continues with practical application – the characterization of system of remuneration and employees benefits in Telefónica Czech Republic company. Included is collection of basic data necessary for benefits analysis – popularity and preferences of benefits in this company. The collection of data was managed with help of questionnaires. The findings are compared with expected hypothesis. The data were evaluated and processed into transparent graphs and tables. The final findings are summarizes and obtained information play a role in creation of suggestions and recommendations, which should help the company more effective solve this problematic.

Keywords: labor costs, employee benefits, employee, employer, payment, pay, income tax, social and health insurance, tax deductible, cafeteria system

Obsah

1	ÚVOD	10
2	CÍL A METODIKA	12
	2.1 CÍL PRÁCE	12
	2.2 METODIKA PRÁCE	12
3	LITERÁRNÍ REŠERŠE	14
	3.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	14
	3.1.1 Účastníci pracovněprávních vztahů	14
	3.1.2 Vznik pracovního poměru.....	15
	3.1.3 Ukončení pracovního poměru	15
	3.1.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	15
	3.2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ (MZDOVÉ NÁKLADY).....	16
	3.2.1 Mzda.....	16
	3.2.2 Plat.....	18
	3.3 VÝPOČET ČISTÉ MZDY.....	19
	3.3.1 Sociální pojištění	19
	3.3.2 Zdravotní pojištění	20
	3.3.3 Výše zálohy na daň z příjmů FO.....	20
	3.4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	21
	3.5 BENEFITY A DANĚ	23
	3.5.1 Stravování zaměstnanců.....	24
	3.5.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance	26
	3.5.3 Vzdělávání zaměstnanců.....	27
	3.5.4 Sport, kultura, rekreace.....	30
	3.5.5 Nepeněžní plnění a dary poskytnuté zaměstnanci	32
	3.5.6 Poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům.....	33
	3.5.7 Půjčky a sociální výpomoc zaměstnancům.....	35
	3.5.8 Předškolní zařízení.....	36
	3.5.9 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání	37
	3.5.10 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti.....	38
	3.5.11 Bezplatné přechodné ubytování zaměstnanců	39
	3.5.12 Nadstandardní dovolená	40
	3.5.13 Dny volna, Sick days	41
	3.5.14 Alternativní formy pracovní doby.....	41
4	VLASTNÍ PRÁCE	42
	4.1 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI TELEFÓNICA CZECH REPUBLIC, A.S.	42

4.2	ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	46
4.2.1	<i>Job Model</i>	46
4.2.2	<i>Základní mzda</i>	47
4.2.3	<i>Bonusy a cíly</i>	48
4.3	BENEFITY A ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY V TELEFÓNICA CZECH REPUBLIC	50
4.3.1	<i>Plošné benefity</i>	50
4.3.2	<i>Volitelné benefity – cafeteria systém</i>	56
4.3.3	<i>Statusové benefity</i>	68
4.3.4	<i>Ostatní benefity</i>	68
4.4	BENEFITY A ÚČTOVÁNÍ	71
4.5	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	74
4.5.1	<i>Vyhodnocení dotazníkového šetření</i>	75
4.5.2	<i>Vyhodnocení hypotéz</i>	88
5	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ	93
6	ZÁVĚR	96
7	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	98
8	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ	102
9	PŘÍLOHY	104

1 Úvod

Mluvíme-li o odměňování zaměstnanců, tak nehovoříme čistě jen o mzdě či platu, ale také o poskytovaných benefitech, které může zaměstnavatel svým zaměstnancům nabídnout. Většina firem si v současné době cení především lidského kapitálu, který se snaží náležitě ohodnotit. Sociální programy, péče o zaměstnance a zaměstnanecké výhody hrají významnou roli při stabilizaci pracovních sil ve společnosti. Poskytování benefitů nabírá v posledních letech stále větší význam a pro mnohé jednotlivce hraje i velkou roli při výběru zaměstnavatele. Tímto způsobem se snaží společnosti získat a především udržet své kvalifikované zaměstnance.

Podstatným úkolem benefitů je motivovat zaměstnance. Vyrovnaní a odpočatí zaměstnanci mají mnohdy vyšší výkonnost práce, lepší přístup k zákazníkům, nižší pracovní neschopnost a právě tito zaměstnanci činí dobrou reklamu mezi svými přáteli, čímž rovněž zvyšují image firmy navenek. Ve společnosti slouží benefity především jako nástroj ke zvýšení konkurenceschopnosti. Benefity mají i významné ekonomické hledisko, umožňují totiž úsporu na mzdových nákladech v souvislosti s daňovými a odvodovými úlevami. Firmy se tudíž snaží orientovat na benefity, které mají zpětný přínos pro společnost, tzn., že z daňového hlediska je lze uplatnit jako uznatelný výdaj. Pro zaměstnance jsou nejvýhodnější benefity bez dopadu na zaměstnancovu mzdu. Jedná se o výhody, ze kterých se neodvádí záloha na daň z příjmů fyzických osob a odvod na povinné zdravotní a sociální pojištění.

Dá se předpokládat, že každá společnost má odlišný systém poskytování benefitů, což může být způsobeno zejména velikostí podniku, předmětem činnosti podniku nebo postavením firmy na trhu. Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům nabízet širokou škálu benefitů od velmi rozšířeného příspěvku na penzijní připojištění a stravenky až po méně časté příspěvky na rekreaci či poukázky na kulturní a sportovní akce. Lze očekávat, že nabídka a poptávka po benefitech bude čím dál tím víc rozdílná a že velkou roli zde bude hrát profese a mimoprofesionální orientace. V budoucnu budou pravděpodobně převažovat benefity směřující k psychickému a fyzickému odpočinku zaměstnance jako např. vstupenky do fitness center, bazénů či na kulturní představení.

Mzdové náklady a zaměstnanecké výhody upravuje z hlediska daňové účinnosti Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde jsou uvedeny dopady jednotlivých benefitů. Zaměstnanecké výhody nemusí zaměstnavatel vždy poskytovat, výběr a nabídka benefitů

je vždy plně v jeho kompetenci. Je ale důležité, aby společnosti vždy přicházely s inovovanou nabídkou benefitů, která bude neustále zajímavá a přitažlivá pro všechny zaměstnance, neboť po určité době ztrácí některé benefity částečně či zcela svou motivační funkci.

2 Cíl a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je získání všeobecného přehledu o systému odměňování zaměstnanců za vykonanou práci, zaměstnaneckých benefitech s jejich daňovým dopadem a následnou aplikací na konkrétní podnik. Práce si klade za cíl zanalyzovat systém poskytování výhod a spokojenost zaměstnanců se stávající nabídkou benefitů v daném podniku. Průzkum je proveden prostřednictvím dotazníkového šetření, na jehož základě je navržena možnost optimalizace systému odměňování. Dalším cílem práce je potvrzení nebo zamítnutí hypotéz a zjištění v jaké výši přispívá společnost na zaměstnanecké benefity. Na základě cílů je navrženo řešení pro konkrétního zaměstnavatele.

2.2 Metodika práce

Metodika vypracování diplomové práce je systematicky rozdělena na dvě části – rešeršní a vlastní. Literární rešerše obsahuje danou problematiku z teoretického hlediska, která je založena na sběru relevantních dat a shromažďování informací z odborných publikací, oficiálních internetových zdrojů a zákonných norem, jež se zabývají problematikou odměňování zaměstnanců a poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Právní úprava vychází zejména ze zákoníku práce, jenž vymezuje základní pojmy týkající se pracovněprávních vztahů a systému odměňování, daňových zákonů a zákonů o sociálním a zdravotním pojištění, které definují daňové zatížení benefitu. Rešeršní část je založena na analýze sekundárních zdrojů dat a nejčastěji používanými metodami je popisná a srovnávací. Konkrétní zdroje budou uvedeny v seznamu literatury.

Vlastní část vychází z teoretických poznatků a je v ní proveden průzkum vybraného podniku, který je rozdělen na několik kroků:

- 1. Charakteristika vybrané firmy** – informace jsou získány z oficiálních internetových stránek a intranetu společnosti.
- 2. Charakteristika odměňování, zaměstnaneckých výhod a benefitů** – údaje o systému odměňování a poskytování benefitů jsou získány z firemní dokumentace a od pracovníků společnosti, především od zaměstnanců

z oddělení lidské zdroje. Zpracování jednotlivých benefitů z hlediska výše hodnoty příspěvku a daňového dopadu.

- 3. Získání podkladových dat pro rozbor systému poskytovaných benefitů** – sběr dat prostřednictvím metody primárního sběru dat, formou dotazníkového šetření. Dotazník je sestaven anonymně v elektronické podobě a skládá se z uzavřených, polootevřených a demografických otázek s ohledem na cíl práce. Výzkum bude probíhat na začátku roku 2012, informace budou tudíž zcela aktuální a časově nezkreslené.
- 4. Vyhodnocení, porovnání a interpretace zjištěných výsledků** – vyhodnocení dotazníkového šetření pomocí statistických metod, metod syntézy a komparace získaných výsledků s rešeršními podklady, prostřednictvím tabulek a grafů.
- 5. Porovnání hypotéz** – porovnání zjištěných výsledků s předem danými hypotézami prostřednictvím kontingenční tabulky (asociační tabulky). Nulová hypotéza H_0 bude potvrzena nebo vyvrácena prostřednictvím χ^2 testu pro nezávislost. V případě přijetí alternativní hypotézy bude síla závislosti určena prostřednictvím Paersonova koeficientu kontingence.
- 6. Shrnutí poznatků a doporučení** – na základě zjištěných výsledků jsou sestaveny návrhy a možná doporučení pro zaměstnavatele. Návrh obsahuje možná zlepšení a zefektivnění stávajícího systému poskytovaných benefitů.

3 Literární rešerše

3.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztah vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi oběma stranami existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti, který je definován jako závislá práce. Jde výlučně o individuální výkon práce podle pokynů zaměstnavatele jeho jménem za mzdu, plat nebo odměnu za práci a v pracovní době stanovené zaměstnavatelem. Pracovněprávní vztahy upravuje Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007, tento zákoník práce by již novelizován k 1. 1. 2009. Mezi základní pracovněprávní vztahy řadíme pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Zákoník práce obsahuje komplexní úpravu mzdových práv a povinností a je postaven na zásadě: „Co není zakázáno, je dovoleno“ (Šubrt a kol., 2007).

3.1.1 Účastníci pracovněprávních vztahů

Zaměstnanec je fyzická osoba, která je způsobilá v pracovněprávních vztazích práv a povinností vzniká dnem dosažení 15 let. Dnem nástupu do zaměstnání nesmí být smluven den, jenž by předcházel ukončení povinné školní docházky.

Zaměstnavatelem je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích jedná pod svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Zaměstnavatelem může být:

- fyzická osoba oprávněná podnikat (OSVČ),
- právnická osoba (obchodní společnost, příspěvková organizace, nezisková organizace, státní podnik, družstvo, stát reprezentovaný organizační složkou státu, politická strana, aj.),
- územní samosprávný celek (obec, kraj), (Šubrt a kol., 2009; Zákon č. 262/2006 Sb., 2011).

3.1.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Výjimečně může vzniknout pracovní poměr i jmenováním. Pracovní smlouva je dvoustranný pracovní úkon. Musí být uzavřena písemně, a to ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. Aby smlouva byla považována za uzavřenou, musí být podepsána oběma účastníky nejpozději v den nástupu zaměstnance do zaměstnání. Hlavní náležitosti pracovní smlouvy předepsané podle zákoníku práce jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouva může obsahovat i další ujednání, např.: zkušební dobu, kratší týdenní pracovní dobu, výši mzdy, nebo zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou. Zkušební doba musí být sjednána písemně a nesmí být delší než tři po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Nemůže být prodlužována a její sjednání musí být nejpozději v den nástupu do zaměstnání (Šubrt a kol., 2007; Zákon č. 262/2006 Sb., 2011).

3.1.3 Ukončení pracovního poměru

K zániku pracovního poměru může dojít jednostranným právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy (např. výpovědí), úkonem učiněným oběma účastníky (dohodou) eventuálně na základě jiných právních skutečností. Pracovní poměr může skončit – výpovědí, dohodou, uplynutím sjednané doby, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštění a uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo smrtí zaměstnance. Výpovědní doba dle zákoníku práce je nejméně dva měsíce a je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Výpovědní doba začíná prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi. Pokud se jedná o rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením, je to zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce (Šubrt a kol., 2009; Zákon č. 262/2006 Sb., 2011).

3.1.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel může sjednávat pro splnění některých úkolů dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V dohodách konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozdělit zaměstnanci pracovní dobu. Zaměstnanci za odvedenou práci přísluší odměna, nikoliv plat či mzda. Dohody se neřídí žádným mzdovým

předpisem, výše odměny je závislá na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce upravuje pouze minimální výši mzdy. Rozlišujeme dva druhy dohod, mezi nimiž je hlavním rozdílem časový parametr:

- **dohoda o pracovní činnosti** (rozsah práce nesmí překročit v průměru polovinu stanovené pracovní doby u jednoho zaměstnavatele),
- **dohoda o provedení práce** (rozsah práce nesmí být větší než 150 hodin v jednom kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele), (Šubrt a kol., 2007).

3.2 Odměňování zaměstnanců (mzdové náklady)

Odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru je upraveno v zákoníku práce. Zaměstnanci státu, územních samosprávných celků (obcí a krajů), státních fondů a příspěvkových organizací jsou odměňováni platem. Ostatní zaměstnanci jsou odměňováni mzdou. Mzda i plat jsou poskytovány za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Mzda, plat a odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než je hranice minimální mzdy, kterou stanoví vláda. Nedosáhne-li hrubý měsíční příjem zaměstnance výše minimální mzdy, přísluší mu doplatek do minima, jenž je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout. Do dosažené mzdy, platu se nezařazuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, noční práci, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Od 1. 1. 2007 činí minimální mzda 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. V kolektivní smlouvě lze sjednat minimální mzdu vyšší, než stanoví nařízení vlády (Šubrt a kol., 2009; Zákon č. 262/2006 Sb., 2011).

3.2.1 Mzda

Mzda je poskytována zaměstnancům v podnikatelské sféře a způsob odměňování je odlišný od odměňování pracovníků ve státním sektoru. Sjednává se v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo v jiné individuální smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním mzdovým předpisem nebo mzdovým výměrem v písemné formě. Musí být sjednána vždy před výkonem práce, za kterou přísluší a výměr musí být poskytnut zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce. Za mzdu lze považovat zejména základní mzdu, osobní ohodnocení, prémie a příplatky. Podle zákoníku práce má mzda obvykle

charakter peněžitého plnění, ale zároveň připouští, aby byla poskytována i jako plnění peněžité hodnoty (naturální mzda). Rozsah naturální mzdy musí být vždy přiměřený a odpovídat potřebám zaměstnance, může představovat: výrobky, výkony, práce a služby. Jako naturální mzdu nelze poskytovat lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky (Šubrt a kol., 2009; Zákon č. 262/2006 Sb., 2011).

Mzdové formy

Zaměstnavatel může uplatnit jakýkoliv mzdový systém a různé formy mzdy. Nejčastěji se používají následující:

- **Časová mzda** – hodinová, týdenní či měsíční částka, kterou zaměstnanec dostává za svou práci. Uplatňuje se především u pracovních činností, u nichž nelze zcela objektivně měřit výsledky práce pomocí hodnotových ukazatelů, nebo jsou tyto činnosti různého charakteru. Jedná se o nejpoužívanější mzdovou formu.
- **Úkolová mzda** – závislá na množství práce, pracovník je placen určitou částkou za každou odvedenou jednotku práce. Výhodou je velká motivace pracovníka k vyššímu výkonu. Podmínkou je precizní stanovení výkonové normy a nezbytnou součástí spolehlivý záznam rozsahu a kvality práce.
- **Podílová mzda** – nejčastěji se uplatňuje v obchodních činnostech, jelikož závisí na prodaném množství. Určí se zpravidla např. jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, množství získaných klientů, aj.
- **Osobní mzda (pevná měsíční)** – používá se u pracovníků, kteří mají po delší dobu ustálené pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce. Stanovuje se nejen u dělnických profesí, nýbrž i u manažerů a vedoucích zaměstnanců (Vybíral 2006; Koubek 1998).

Zaměstnavatel může zavést různé složky mzdy – odměny, příplatky a prémie, které jsou nenárokové, a zaměstnavatel nemá povinnost je uplatňovat ve mzdovém systému. Kompenzace práce přesčas, ve svátek, příplatek za noční práci, ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v sobotu a v neděli a odměna za pracovní pohotovost jsou příplatky ke mzdě, které musí být zaměstnavatelem poskytovány (Šubrt a kol., 2007).

3.2.2 Plat

Zaměstnavatel má povinnost dávat zaměstnanci za odvedenou práci plat podle zákona, příslušných nařízení vlády a kolektivní smlouvy, popř. vnitřního předpisu. Není možné ho určit jiným způsobem a v jiné výši než stanoví zákon a právní předpisy. Plat je peněžní plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Zaměstnavatel má povinnost předat zaměstnanci písemný platový výměr, v němž nalezne informaci o stupni, tarifu, platové třídě a výši ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu, a to nejpozději v den nástupu do práce. Z toho plyne, že vyjednávání o platu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je velmi omezené, neboť zaměstnavatel se nemůže od právní úpravy příliš odchýlit. Nastane-li změna v některém z těchto údajů, musí být zaměstnanci písemně sdělena s odůvodněním nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Plat tvoří platový tarif, příplatky a další složky platu. Platový tarif zaměstnance je určen platovou třídou, do které je zařazena nejsložitější práce, jež zaměstnanec pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy vykonává a platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe. Platové tarify jsou stanoveny pro všechny zaměstnance měsíční částkou, která jim přísluší, pokud odpracují všechny směny stanovené v harmonogramu bez ohledu na konkrétní počet pracovních dnů (hodin) v měsíci. V případě že zaměstnanec neodpracuje všechny směny (hodiny) jenž měl podle harmonogramu odpracovat, náleží mu poměrná část za skutečně odpracované směny (hodiny) odpovídající podílu směn (hodin), které odpracoval v daném měsíci a odpracovat měl. Jestliže připadne svátek na obvyklý pracovní den a zaměstnanec nepracuje, bere se jako den plánované i odpracované směny.

K platovému tarifu se dále přičítají následující příplatky za vedení, noční práci, za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka. Dále zaměstnanci přísluší plat nebo náhradní volno za práci přesčas, odměna, plat nebo náhradní volno za práci ve svátek a další složky platu (Šubrt a kol., 2009; Zákon č. 262/2006 Sb., 2011).

3.3 Výpočet čisté mzdy

Čistá mzda se vypočítá z hrubé mzdy. Hrubou mzdu tvoří: základní tarif, povinné, nepovinné příplatky a proměnlivé složky platu. Zaměstnavatel sníží hrubou mzdu o povinné odvody státu, mezi které patří: pojistné na sociální a zdravotní pojištění a záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti.

3.3.1 Sociální pojištění

Sociální pojištění funguje na principu solidarity, kdy zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné, případně osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění, peněžně přispívají do systému sociálního zabezpečení ve výši stanovené zákonem, za účelem užití těchto zdrojů v rámci druhotného přerozdělování obyvatelstvu. Dávky jsou následně přerozdělovány příjemcům prostřednictvím Okresní správy sociálního zabezpečení a dalších veřejných institucí. Sociální zabezpečení je příjmem státního rozpočtu, který upravuje Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné na sociální zabezpečení odvádí zákonem určené subjekty do státního rozpočtu, odkud je v podobě transferů poskytováno obyvatelstvu na:

- dávky důchodového zabezpečení,
- dávky nemocenského pojištění,
- dávky hmotného zabezpečení (podpory) jako služby státní politiky zaměstnanosti,
- provádění nemocenského a důchodového pojištění (Vybíral a kol., 2006).

Výše sociálního pojištění

Výše pojistného se stanoví z vyměřovacího základu zvýšeného o pojistné, které je za zaměstnance povinen platit zaměstnavatel. Vyměřovací základem představuje úhrn příjmů, jenž je předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů zvýšených o 34%. Sazba pojistného činí:

- u zaměstnavatele 25,0 % z úhrnu vyměřovacího základu, z toho:
 - důchodové pojištění 21,5 %,
 - nemocenské pojištění 2,3 %,
 - státní politiku zaměstnanosti 1,2%,

- u zaměstnanců 6,5 % z vyměřovacího základu na důchodové pojištění.

Pojistné vypočtené procentními sazbami se zaokrouhluje na celé Kč směrem nahoru. Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ zaměstnance, organizace a malé organizace, je kalendářní měsíc. U OSVČ představuje rozhodné období kalendářní rok (Šubrt a kol., 2009).

3.3.2 Zdravotní pojištění

Podle zákona jsou povinně pojištěny všechny osoby, které mají na území ČR trvalý pobyt nebo nemají na území ČR trvalý pobyt, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má na území ČR sídlo. Podle zákona č. 48/1997 Sb. se plátcí zdravotního pojištění dělí na tři skupiny – stát, zaměstnavatel a pojištěnec. Pojištěnec, jako individuální plátec, může být plátcem z následujících důvodů: je zaměstnanec v pracovním poměru a účastní se nemocenského pojištění, je osobou samostatně výdělečně činnou nebo má na území České republiky trvalý pobyt. Dále pak pokud celý kalendářní měsíc není zaměstnancem, osobou samostatně výdělečně činnou a ani za něj neplatí pojistné stát (Vybíral a kol., 2006).

Výše zdravotního pojištění

Výše zdravotního pojištění má jednotnou sazbu, která je 13,5 % z vyměřovacího základu, jimž se rozumí úhrn příjmů zaměstnance v souvislosti s výkonem zaměstnání. Rozhodné období představuje kalendářní měsíc. Zaměstnavatel je povinen odvést za zaměstnance dvě třetiny pojistného, což představuje 9 % z hrubé mzdy. Zbývající jednu třetinu pojistného, tzn. 4,5 % z hrubé mzdy, je povinen hradit zaměstnanec přímou srážkou ze mzdy. Zaměstnavatel je oprávněn provést tuto srážku i bez souhlasu zaměstnance. Pojistné se vždy zaokrouhluje na celou korunu směrem nahoru a platí se v Kč (Šubrt a kol., 2009).

3.3.3 Výše zálohy na daň z příjmů FO

Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen zaměstnavatel zaplatit. V praxi se používá pojem superhrubá mzda, která je shodná se základem daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob.

Výpočet superhrubé mzdy lze definovat jako: hrubá mzda + sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. Od 1. 1. 2009 je tato výše stanovená souhrnně na 34 % (HM * 1,34). Částka se zaokrouhlí nahoru na celé 100,- Kč a získáme základ daně. Z takto upraveného základu daně se vypočte měsíční záloha na daň v jednotné výši 15 %.

Při výpočtu daně z příjmů hraje velkou roli „prohlášení“ poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. V případě, že zaměstnanec podepíše toto prohlášení, uplatňuje slevy na dani podle zákona. Není podmínkou, že zaměstnanec musí mít podepsané prohlášení, může mít např. dva souběžné pracovní poměry, ale slevy lze uplatňovat pouze u jednoho zaměstnavatele. Výsledná vypočtená daň je stržena zaměstnanci ze mzdy a odvedena zaměstnavatelem na účet příslušného finančního úřadu (Šubrt a kol., 2009).

3.4 Zaměstnanecké benefity

V současné době, vlivem „ekonomické krize“, většina firem snižuje své náklady a velmi často ruší i některé zaměstnanecké benefity. Předvídavý zaměstnavatel se však snaží udržet kvalitní zaměstnance pro budoucí růst a rozvoj firmy. Zaměstnanecké benefity v podobě peněžitých nebo nepeněžitých plnění, které zaměstnavatel poskytuje nad rámec sjednané mzdy, přispívají k motivaci a vyšší loajalitě zaměstnanců. Význam zaměstnaneckých benefitů neustále roste a důvodem je i rostoucí nedostatek kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců. Firmy se snaží získat a udržet zaměstnance pomocí poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, které jsou pro ně mnohdy více než mzdová motivace. Pro zaměstnance, který zvažuje více pracovních nabídek, může být balíček poskytovaných benefitů jedním z rozhodujících kritérií výběru. Mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity patří:

- příspěvek na stravování,
- příspěvek na penzijní připojištění se stáním příspěvkem,
- příspěvek na soukromé životní pojištění,
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance,
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců,
- nákup vitaminových přípravků, očkování proti chřipce,
- zvýhodněné půjčky zaměstnancům,

- finanční či sociální podpora,
- příspěvek na dovolenou,
- prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá,
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti,
- bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely,
- zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání,
- zřizování firemních školek, atd.

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány:

- **všem zaměstnancům firmy** – např. příspěvek na stravování, na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na soukromé životní pojištění, na kulturní a sportovní akce, na vzdělávací kurzy a školení, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, prodej produktů firmy za cenu nižší než je cena obvyklá (tržní), atd.
- **vybrané skupině zaměstnanců** – např. používání služebního auta pro soukromé účely, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování, zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, poskytování zaměstnaneckých akcií,
- **individuálně** – např. podpory při živelné pohromě, podpory při neštěstí v rodině, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance, při dlouhodobé nemoci.

Dobře zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálním systémem odměňování zaměstnanců vede ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání kvalifikovaných pracovníků firmy. Poskytováním výhod se snaží zaměstnavatel působit na jejich spokojenost, na posílení sounáležitosti zaměstnance s firmou. Mnohdy jsou zaměřena i k posílení pracovního a soukromého života zaměstnance. Udržování rovnováhy mezi životem a prací nejen zvyšuje motivaci a spokojenost zaměstnanců, ale také omezuje pracovní neschopnost, roste jejich výkonnost a zlepšuje jejich přístup k zákazníkům. Zaměstnanci odměňování benefity dělají své firmě dobrou reklamu mezi přáteli, což rovněž posiluje image firmy navenek.

Zaměstnavatelé mohou poskytovat zaměstnanecké výhody dvěma způsoby:

- **Fixní systém benefitů** – zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu stálou nabídku zaměstnaneckých výhod pro všechny

zaměstnanec a je na samotném zaměstnanci, zda tyto benefity využije nebo ne. Nevýhodou tohoto systému poskytování benefitů může být, že o zvolené výhody nemusí mít zaměstnanec zájem a investice zaměstnavatele jsou neefektivní.

- **Flexibilní systém benefitů (cafeteria systém)** – systém, který umožňuje zaměstnancům volný výběr zaměstnaneckých výhod v rámci stanoveného firemního balíčku, tzv. bufetový systém. Jednotlivé zaměstnanecké výhody jsou ohodnoceny body a každý zaměstnanec má stanovený limit bodů. Záleží pouze na preferencích zaměstnance, jaké výhody si v rámci stanoveného limitu zvolí.

3.5 Benefity a daně

Při výběru zaměstnaneckých výhod by měla firma přihlížet i na jejich daňové dopady, které jsou důležité nejen pro podnik ale i pro samotné zaměstnance. Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být u zaměstnance:

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- podléhající daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy,
- zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel může benefity poskytovat z různých zdrojů:

- na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
- na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů),
- z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění,
- ze zisku po zdanění resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.

Za nejvýhodnější lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zároveň jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů.

Zaměstnanecké benefity lze rozdělit do skupit podle mnoha kritérií. Existuje několik hledisek, podle kterých lze benefity rozčlenit. Nejčastější členění je z hlediska

formy příjmu zaměstnance - peněžní a nepeněžní. V případě peněžního plnění dostane zaměstnanec finanční částku na benefit, v případě nepeněžního získá například naturální plnění. Častým členěním, především na straně zaměstnavatele, jsou z hlediska charakteru výdajů – finanční (jedná se o finanční výdej na benefit), nefinanční (není učiněn finanční výdej, jedná se např. o poskytnutí služeb zaměstnancům za nižší cenu). Dalším členěním je např. z hlediska času - jednorázové, krátkodobé, dlouhodobé (Pelc, 2009).

3.5.1 Stravování zaměstnanců

K nejčastějším a nejoblíbenějším zaměstnaneckým výhodám patří stravování zaměstnanců a to v různých formách. Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech pracovních směnách stravování, není však povinen ho zajistit. Zaměstnavateli tato povinnost zaniká vůči zaměstnancům vyslaným na služební cestu. V praxi existují tři způsoby zajišťování stravování – provoz vlastního stravovacího zařízení, zajištění prostřednictvím jiných subjektů a poskytování stravenek.

Stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení je pro zaměstnavatele daňovým výdajem, který je spojen s provozem stravovacího zařízení, závodní kuchyně s jídelnou, popř. kantýnou, kromě hodnoty potravin. Jedná se např. o odpisy hmotného majetku využívaného v rámci stravování, výdaje na nákup drobného hmotného majetku (talíře, hrnce, mraznička,...), energie, opravy a údržba zařízení atd. Výdaje vynaložené na potraviny jsou daňově neuznatelné a jejich úhrada je většinou zajištěna zaměstnancem či sociálním fondem.

Příspěvky od zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů jsou další možností zvýhodněného stravování pro zaměstnance. Stravování prostřednictvím jiných subjektů je myšleno stravování, jež je zajišťováno smluvně v jiném než vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním zařízení, které je pronajato na základě smlouvy o pronájmu. Pro zaměstnavatele jsou daňovými výdaji příspěvky na stravování zajišťované jinými subjekty prostřednictvím stravenek. Stravenky patří mezi nejužívanější a nejrozšířenější formu příspěvku na stravování. V současné době patří mezi standard a lze jimi platit dokonce i při nákupu potravinového zboží v běžných obchodech. Stravenky v České republice zaměstnancům poskytuje více než 90% firem, přesto nyní je o tento benefit velký boj. Vláda ČR neustále usiluje, aby výdaje na nákup stravenek nebyly daňovými výdaji. Pokud se tento krok podaří, tak na tuto situaci doplatí zejména

zaměstnanci, zaměstnavatelé, firmy prodávající stravenky a v neposlední řadě i restaurace. Za cenu jednoho jídla se podle Ministerstva financí považuje hodnota poskytované stravenky. Z tohoto důvodu se doporučuje v případě stravenek vycházet ze dvou limitů pro daňovou uznatelnost příspěvku na stravování. Tyto limity jsou obsaženy v zákoně o dani z příjmu a činí: 55 % nominální hodnoty stravenky a maximálně 70% horní hranice stravného z částky 73 Kč, což je 51,10 Kč. Zbylých 45% nominální hodnoty stravenky je daňově neuznatelných. Výše nominální hodnoty stravenky poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci není nijak zákonem omezena, ani není stanoveno, za jakou částku musí být stravenka zaměstnanci poskytována. Může tedy nastat i situace, že stravenka je poskytována bezplatně.

Příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový výdaj za předpokladu, že přítomnost zaměstnance na pracovišti je alespoň 3 hodiny a to v případě, že zaměstnavatel zajišťuje vlastní zařízení i v případě, že zajišťuje stravování prostřednictvím jiných subjektů. V případě zaměstnance je veškerá hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní příjem, který je podle zákona o dani z příjmu od zdanění osvobozen v celé hodnotě, včetně osvobození od odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Pokud by zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům peněžní příspěvek formou peněžní částky, jedná se na straně zaměstnance o peněžní příjem podléhající zdanění ze superhrubé mzdy v příslušném měsíci (Macháček, 2010; Janoušková, Kolibová, 2005; Ševelová, 2008).

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky v nominální hodnotě 90 Kč za sníženou cenu 35 Kč.

ŘEŠENÍ:

Z poskytnutého příspěvku zaměstnavatele zaměstnanci ve výši 55 Kč na jednu stravenku je 49,50 Kč (55% nominální hodnoty stravenky) daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele. Zbylých 5,50 Kč může být hrazeno buď ze sociálního fondu, nebo jako nedaňový výdaj zaměstnavatele. U zaměstnance se bude jednat o nepeněžní plnění, které je plně osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti.

3.5.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance

Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění je pro zaměstnavatele jednou z nejvýhodnějších forem poskytování zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanci tuto formu výhod často využívají, neboť je pro ně výhodnější než prosté zvyšování mzdy a v budoucnu pro ně může představovat určitou jistotu. Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům příspěvky na jejich:

- penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- soukromé životní pojištění,
- současně na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění.

V novele zákona o daních z příjmů, která je platná od 1. 1. 2008, dochází k výraznému zjednodušení daňového řešení tohoto benefitu. Daňové řešení je jednodušší a příznivější pro obě strany - zaměstnance i zaměstnavatele. U zaměstnance je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet zaměstnance u penzijního fondu. Dále jsou od daně z příjmů osvobozeny částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na soukromé životní pojištění na základě pojistné smlouvy. Smlouva musí být uzavřena mezi zaměstnancem (pojistníkem) a pojišťovnou, jež je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území ČR. Vše platí za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let.

V úhrnu za oba druhy pojištění je od daně osvobozen příspěvek do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Zaměstnavatel může přispívat v libovolné výši na soukromé životní pojištění a na penzijní připojištění. Soukromým životním pojištěním pro účely uplatnění daňových úlev podle zákona o daních z příjmů rozumíme pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění. Pokud příspěvek na pojištění převyšuje v souhrnu a v kalendářním roce u zaměstnance částku 24 000 Kč, bude v příslušném měsíci, kdy dochází k překročení limitu připočtena nadlimitní částka příspěvku ke zdanitelné mzdě. Nadlimitní příspěvek podléhá u zaměstnance zdanění a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní

pojištění. Daňové výhody nelze uplatnit v případě, pokud je příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění poskytnut zaměstnavatelem ve finanční podobě přímo zaměstnanci.

V případě, že si poplatník daně z příjmů fyzických osob hradí penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo soukromé životní pojištění, může si odečíst od základu daně ve zdaňovacím období platbu příspěvku zaplaceného poplatníkem. Maximální částka, kterou lze odečíst se rovná součtu zaplacených příspěvků za dané zdaňovací období snížené o 6 000 Kč. Maximální částka, kterou lze takto odečíst je 12 000 Kč za soukromé životní pojištění a 12 000 Kč za penzijní připojištění. Odpočet příspěvků od základu daně je možné uplatnit pouze v rámci ročního zúčtování daní.

Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelné příspěvky zaměstnancům na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění v jakékoliv výši, pokud jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy. Od 1. 8. 2009 nesmí zaměstnavatel ovlivňovat a omezovat svého zaměstnance při výběru penzijního fondu. Tato úprava není ukotvena pro soukromé životní pojištění, tam může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci uzavření pojistné smlouvy s konkrétní pojišťovnou (Macháček, 2008; Macháček, 2010).

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem v pracovní smlouvě, že mu bude přispívat měsíčně částkou 1 500 Kč na penzijní připojištění se státním příspěvkem a stejnou částkou na soukromé životní pojištění.

ŘEŠENÍ:

U zaměstnance bude od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena částka v celkové výši 24 000 Kč za oba druhy pojištění. Zbylá částka (12 000 Kč) je zdanitelný příjem, který je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. U zaměstnavatele je splněna podmínka daňové uznatelnosti příspěvku a výdaje na příspěvek jsou daňově uznatelné v plné výši bez ohledu na to, zda jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti nebo podléhají zdanění.

3.5.3 Vzdělávání zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců patří k významným motivačním prvkům zaměstnanců. Účast zaměstnavatele na odborném rozvoji zaměstnanců může probíhat

formou prohlubování a zvyšování kvalifikace. Jedná se o zaměstnaneckou výhodu, která může být poskytována všem zaměstnancům nebo jen vybraným. Odbornému rozvoji zaměstnanců se věnuje zákoník práce a může mít podobu: zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Zaškolení a zaučení

Každý zaměstnavatel má povinnost zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace a rovněž musí zaškolit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce. Ze strany zaměstnance je zaškolení nebo zaučení považováno za výkon práce, za kterou mu přísluší mzda či plat. Vynaložené náklady na zaškolení a zaučení hradí zaměstnavatel.

Odborná praxe absolventů škol

Absolventem školy je zaměstnanec vstupující do zaměstnání na pozici a práci odpovídající jeho kvalifikaci, v případě, že celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném zakončení studia dvou let. Do této doby se nezapočítává doba strávená na mateřské nebo rodičovské dovolené. Absolventům zaměstnavatel zajistí přiměřenou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Zaměstnavatel hradí náklady vynaložené na zajištění odborné praxe absolventa. Praxe je považována za výkon práce, a tudíž zaměstnanci přísluší mzda či plat.

Prohlubování kvalifikace

Kvalifikací se rozumí schopnost zaměstnance vykonávat různě obtížné a namáhavé práce podle příslušné profese, kterou tvoří praktické a teoretické zkušenosti. Prohlubování kvalifikace se rozumí průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance, kterým se nemění její podstata a umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Dále se prohlubováním rozumí udržování a obnovování kvalifikace zaměstnance.

Dle zákoníku práce je zaměstnanec povinen prohlubovat si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu nebo na jiných formách přípravy vedoucí k prohloubení kvalifikace zaměstnance. Účast na školení nebo jiných formách přípravy, studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda (plat). Vynaložené náklady na kvalifikaci zaměstnance hradí zaměstnavatel. V případě, že požaduje zaměstnanec

prohlubování ve finančně náročnější formě, než požaduje zaměstnavatel, může se na nákladech finančně náročnější formy kvalifikace podílet.

Při prohlubování kvalifikace může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tzv. kvalifikační dohoda. Tato dohoda může být uzavřena tehdy, jestliže předpokládané náklady na zabezpečení kvalifikace zaměstnance dosahují alespoň 75 000 Kč. V tomto případě nelze prohloubení kvalifikace uložit zaměstnavatelem, ale musí jít o souhlas zaměstnance s takovýmto rozsahem prohloubení kvalifikace.

Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace (dosažení nového stupně kvalifikace např. pro výkon náročnější kvalifikovanější práce), získání nebo rozšíření kvalifikace. Jde tedy o zvyšování kvalifikace zaměstnance studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, v případě že je tato činnost v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvýšení kvalifikace je považováno za překážku v práci, nikoliv za výkon práce. Zaměstnanci náleží během zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:

- v nezbytně nutném rozsahu na účast na vyučování nebo školení,
- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia na vysoké nebo vyšší odborné škole,
- 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, absolutoria nebo maturity,
- 10 pracovních dní na vypracování a obhajobu bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončeno studium v programu celoživotního vzdělávání,
- 40 pracovních dní na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní a doktorské zkoušky.

Uvedené nároky jsou stanoveny jako minimální nároky zaměstnance na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy (platu). Při zvyšování kvalifikace je možné uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem kvalifikační dohodu. Dohoda musí být uzavřena v písemné formě a musí obsahovat ze strany zaměstnavatele závazek, že bude zaměstnanci poskytovat pracovní úlevy a hmotné zabezpečení. Ze strany zaměstnance, že setrvá

v zaměstnání sjednanou dobu, nejdéle však 5 let nebo při neseťování v zaměstnání nutnost uhradit zaměstnavateli vynaložené náklady.

Rekvalifikace

Rekvalifikace je získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně udržování nebo obnovování. Rekvalifikace se nejčastěji vztahuje na uchazeče o zaměstnání, ale může být prováděna i již u zaměstnaných v zájmu dalšího pracovního uplatnění.

Daňovými výdaji zaměstnavatele jsou veškeré výdaje na prohlubování, zvyšování kvalifikace a na rekvalifikaci zaměstnanců v případě peněžních i nepeněžních plnění. Podmínkou uplatnění daňových nákladů je, aby odborný rozvoj souvisel s činností, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává nebo bude vykonávat. Na straně zaměstnance je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců. Pro uplatnění osvobození musí být splněny dvě podmínky: jedná se o nepeněžní plnění zaměstnavatele (tzn., že zaměstnavatel hradí částku za kvalifikaci přímo instituci za zaměstnance) a vzdělávání zaměstnance souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel hradí náklady na vzdělávání zaměstnanci, pak půjde u zaměstnance o zdanitelný příjem, jehož zdanění proběhne ze superhrubé mzdy (Macháček, 2008; Macháček 2010).

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel uloží vedoucí účetní absolvovat kurz daňového a účetního poradenství. Tento kurz uhradí zaměstnavatel pořádající agentuře.

ŘEŠENÍ:

Jedná se o prohlubování kvalifikace zaměstnance, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele. U zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti a částky vynaložené zaměstnavatelem nevstupují do vyměřovacího základu pro stanovení výše odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelné výdaje vynaložené na úhradu tohoto vzdělávání zaměstnance.

3.5.4 Sport, kultura, rekreace

K častým zaměstnaneckým výhodám patří poskytování příspěvků na různé kulturní, sportovní akce, na tuzemské a zahraniční zájezdy. Daňové řešení je u zaměstnance i zaměstnavatele odlišné podle toho, zda se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění. Podle

zákona o dani z příjmů je od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance osvobozeno nepeněžní plnění, poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. A to ve formě:

- možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení,
- příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce,
- příspěvku na rekreaci, který je u zaměstnance od daně osvobozen v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok.

Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance. Osvobození platí v případě, že zaměstnavatel sám uhradí příslušné výdaje a zaměstnanci předá poukazy, vstupenky či permanentky. Mezi nepeněžní plnění zaměstnavatele patří např. zakoupení vstupenek (permanentek) do sportovních zařízení, zakoupení vstupenek na kulturní pořady, vystoupení, poskytnutí poukázek na nákup zboží nebo služby, úhrada rekreace zaměstnance cestovní kanceláří a jiné.

Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti se nevztahuje na peněžní plnění vyplacené zaměstnavatelem přímo zaměstnanci. V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci proplácí předložené vstupenky, poukazy, jedná se o zdanitelný příjem na straně zaměstnance a současně vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele je daňově neuznatelný výdaj ve formě nepeněžního plnění v jakékoliv výši pokud zaměstnanci poskytuje:

- příspěvek na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce,
- rekreační, vzdělávací a zdravotnická zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovnu, tělovýchovná a sportovní zařízení.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje peněžní plnění zaměstnanci, např. formou proplácení vstupného či dovolené, jedná se o daňový výdaj pro zaměstnavatele, musí ale jít o právo zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či pracovní smlouvy (Macháček, 2010).

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel zakoupil všem svým zaměstnancům vstupenky do bazénu a do fit centra.

ŘEŠENÍ:

Ze strany zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění a je osvobozeno od daně z příjmů. Ze strany zaměstnavatele se nejedná o daňový výdaj a vstupné je nutno hradit ze zisku po zdanění nebo jako nedaňový výdaj.

3.5.5 Nepeněžní plnění a dary poskytnuté zaměstnanci

Jedná se o skupinu výhod poskytovaných zaměstnancům v různých situacích a případech. Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům nepeněžní dary, čímž je myšlen dárkový kupón, poukázka na nákup libovolného zboží či služby. Podle vyhlášky o FKSP lze zaměstnancům poskytovat věcné nebo peněžní dary v následujících případech:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, např. při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelné události nebo jiných mimořádných případech, za aktivitu humanitárního, sociálního charakteru, péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,
- při pracovních výročích 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele,
- při životních výročích 50 let a každých dalších 5 let věku,
- při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu.

Od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance je osvobozena hodnota nepeněžních darů poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb, pokud částka za kalendářní rok nepřekročí 2 000 Kč. Jestliže by byly dary poskytnuty za jiných okolností, než je uvedeno výše, nejsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny. Z pohledu pojistného nejsou částky, které jsou osvobozené od daně z příjmů fyzických osob, součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Pokud se jedná o částky neosvobozené (např. částky nad limit 2000 Kč, peněžní dary, které nejsou dohodnuty nebo sjednány jako pracovněprávní nárok) tvoří součást vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

Pro zaměstnavatele nejsou tyto výdaje daňovými, jelikož jsou placeny za sociálního fondu. Za daňově uznatelné výdaje nelze také uznat výdaje na reprezentaci, mezi které spadají výdaje na pohoštění, občerstvení a dary. Za dar se nepovažuje reklamní, propagační předmět, který je opatřen ochrannou známkou poskytovatele nebo názvem propagovaného zboží či služby.

Poskytuje-li zaměstnancům dary odborová organizace fungující u zaměstnavatele, pak tyto dary nepodléhají dani z příjmů, ale vztahuje se na ně daň darovací. Dary do limitu 20 000 Kč za rok jsou od daně darovací osvobozeny a dar může být ve formě movitých věcí nebo peněžních prostředků (Macháček, 2010; Pelc, 2009).

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel poskytuje ze sociálního fondu podle vnitřního předpisu svým zaměstnancům nepeněžní dar ve formě dárkového balíčku v hodnotě 3 500 Kč při narozeninách 50 a 60 let věku zaměstnance.

ŘEŠENÍ:

Podle zákona o dani z příjmu jsou od daně z příjmu osvobozeny nepeněžní dary poskytnuté při dosažení 50 a 60 let věku a to do výše 2 000 Kč ročně. Částka 1 500 Kč nepeněžního daru poskytnutého zaměstnanci bude podléhat dani z příjmu ze závislé činnosti a rovněž bude 1 500 Kč vstupovat do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

3.5.6 Poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům

Bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům patří k častým zaměstnaneckým benefitům u středních a větších firem a v současné době se stává téměř standardem u vyšších manažerských postů. Vozidlo může zaměstnanci poskytnout každý zaměstnavatel, bez rozdílu, zda se jedná o právnickou nebo fyzickou osobu. Poskytnou lze jakékoliv motorové vozidlo – osobní, dodávkový či nákladní automobil nebo motocykl. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci jak vozidlo zahrnuté v obchodním majetku firmy, tak vozidlo najaté pomocí operativního leasingu, finančního pronájmu a také vozidlo vypůjčené z půjčovny. Bezplatné využití služebního vozidla nemá charakter smlouvy o výpůjčce dle občanského zákoníku ani nájmu dle obchodního zákoníku, ale na základě smluvního vztahu uzavřeného mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O použití služebního vozidla pro soukromé cesty rozhoduje sám zaměstnanec. K jednotlivým jízdám není potřeba žádný souhlas zaměstnavatele a míra využití vozidla pro soukromé účely není nikterak omezována.

Daňové řešení poskytnutí automobilu u zaměstnance se řídí Zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k užívání pro soukromé účely, za nepeněžní příjem

zaměstnanec se považuje částka ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý započatý kalendářní měsíc užívání. Tento nepeněžní příjem se vždy přičítá ke zdanitelné mzdě zaměstnanec při stanovování výše měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti. Od 1. 1. 2008 se také zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. 1% ze vstupní ceny vozidla se počítá jak u zcela nového vozidla tak i u staršího vozidla. V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci během kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnanec částka ve výši 1 % ze součtu vstupních cen všech vozidel. Pokud jedno motorové vozidlo využívá více zaměstnanců během jednoho měsíce, je zdanitelným příjmem zaměstnanec 1% vstupní ceny u každého ze zaměstnanců. Je-li částka, která se považuje za nepeněžní příjem zaměstnanec za kalendářní měsíc nižší než 1 000 Kč, tak se považuje za příjem zaměstnanec částka 1 000 Kč.

Motorové vozidlo, které je v obchodním majetku poplatníka nebo je v jeho pronájmu pro služební a pro soukromé účely zaměstnanců, tak se u něj neuplatňuje režim poměrné výše nákladů. Odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, pojištění odpovědnosti, havarijní pojištění, silniční daň atd. jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši a nedochází k jejich daňovému krácení v poměru ujetých kilometrů pro podnikatelské a soukromé účely. Náklady spojené s využíváním vozidla (pohonné hmoty) pro soukromé účely si hradí zaměstnanec sám a nejsou daňově uznatelné. Na základě ujetých kilometrů pro soukromé účely se na konci měsíce stanoví částka za pohonné hmoty, kterou zaměstnanec uhradí v hotovosti nebo mu je stržena ze mzdy (Macháček, 2010; Pelc, 2009).

PŘÍKLAD:

Společnost poskytuje vedoucímu marketingu bezplatně osobní automobil pořízený v roce 2005 k používání pro služební a soukromé účely. K datu uzavření smlouvy o poskytnutí vozidla zaměstnanci pro služební a soukromé účely, je vozidlo zcela odepsáno (daňově i účetně), přičemž vstupní cena vozidla při jeho zakoupení činila 530 000 Kč.

ŘEŠENÍ:

Vozidlo má nulovou zůstatkovou hodnotu, přesto bude nepeněžní příjem zaměstnanec vycházet ze vstupní ceny při koupi vozidla. U zaměstnanec přichází ke zdanění nepeněžní příjem ve výši 5 300 Kč (1 % vstupní ceny) za kalendářní měsíc. Výše

nepeněžního příjmu vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a na zdravotní pojištění.

3.5.7 Půjčky a sociální výpomoc zaměstnancům

Mezi zaměstnanecké benefity lze také zařadit návratné půjčky poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům. Může se jednat o nenávratné půjčky, návratné bezúročné půjčky, případně půjčky s nižším úrokem než je běžný.

Návratná půjčka od zaměstnavatele (bezúročná nebo úročná) není u zaměstnance předmětem daně z příjmů. V případě, že je poskytnuta bezúročná nebo půjčka s nižším úrokem, než je obvyklá výše úroku, stává se zdanitelným plněním zaměstnance peněžní zvýhodnění plynoucí s poskytnutím úrokově zvýhodněné půjčky. Tento příjem se přičte k příjmům ze závislé činnosti u zaměstnance a podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti. Pokud je půjčka poskytována z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze zisku po jeho zdanění, je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno peněžní zvýhodnění zaměstnance. Podmínky pro daňové osvobození půjček poskytnutých jsou následující:

- jedná se o návratnou půjčku,
- půjčka je poskytnuta na zákonem vymezené účely a je respektována výše limitu, a to na:
 - bytové účely (do výše 100 000 Kč),
 - překlenutí tíživé finanční situace (do výše 20 000 Kč),
 - postižení živelnými pohromami (do výše 1 000 000 Kč na bytové účely, do výše 200 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace),
- půjčka je zaměstnavatelem poskytnuta z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění.

Zaměstnanci lze poskytnout současně dvě i více půjček, ale jejich úhrn nesmí překročit stanovenou hranici. Převyšuje-li zvýhodněná půjčka stanovený limit pro účely daňového osvobození, použije se při výpočtu peněžního zvýhodnění z částky přesahující stanovený limit úrok obvyklý. Úrok obvyklý se použije také v případě, že poskytnutá půjčka je použita na jiný účel, než je uvedeno v podmínkách daňového osvobození.

Poskytnuté půjčky zaměstnancům nejsou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem. Půjčka je poskytována z prostředků FKSP, ze sociálního fondu u zaměstnanců,

ze zisku po jeho zdanění. Úroky z půjčky jsou pro zaměstnavatele zdanitelným příjmem. (Janoušková, Kolibová, 2005; Macháček, 2010)

PŘÍKLAD:

Zaměstnanec obdržel od zaměstnavatele bezúročnou půjčku ve výši 100 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace v souvislosti s dlouhodobým onemocněním.

ŘEŠENÍ:

Podle zákona o dani z příjmů je od daně osvobozena částka 20 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace. V daném případě došlo k překročení limitu osvobození, tudíž bude ke zdanění přicházet úrok z částky nad tento limit. Úrok bude ve výši, který je obvykle používán peněžními ústavami v místě poskytování půjčky a obdobného charakteru. Částka bude zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

3.5.8 Předškolní zařízení

Podle školského zákona spadá do vzdělávací soustavy i mateřská škola či jesle, které může zaměstnavatel vlastnit. V případě, že zaměstnavatel je majitelem mateřské školy a umožňuje svým zaměstnancům užití tohoto zařízení zdarma nebo za cenu nižší, než je obvyklá, je limitovaným daňovým výdajem zaměstnavatele, a to až do výše zdanitelných příjmů, jenž z provozu takového zařízení zaměstnavateli plynou. Umístí-li zaměstnanec dítě/děti v tomto zařízení, jedná se pro něj o nepeněžní plnění, jež je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Zároveň se na něj nevztahuje odvod pro sociální a zdravotní pojištění.

Pokud předškolní zařízení provozuje třetí osoba a zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům toto předškolní zařízení užívat, jedná se o formu nepeněžního plnění. Na straně zaměstnavatele se v případě výdaje na nepeněžní plnění jedná o výdaj nedaňový, čili výdajem ze sociálního fondu. Pokud je nepeněžní plnění dohodnuto či sjednáno jako pracovněprávní nárok, jde o daňový výdaj. Zaměstnanec je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen za předpokladu, že jde o platbu ze sociálního fondu (Janoušková, Kolibová, 2005; Pelc, 2009).

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel vlastní a provozuje mateřskou školu, která je bezplatně k dispozici pro děti svých zaměstnanců.

ŘEŠENÍ:

Pro zaměstnance je využití mateřské školy nepeněžní plnění, jež je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pro zaměstnavatele jsou výdaje na provoz vlastní mateřské školky daňově uznatelné.

3.5.9 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání

Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání a to buď bezplatně vlastními vozy, nebo hradí zaměstnancům jízdné veřejnými dopravními prostředky, případně zaměstnanci proplácí pohonné hmoty při použití vlastního vozidla po předložení paragonu. Ze strany zaměstnance se jedná v případě peněžního tak i nepeněžní plnění o zdanitelný příjem ze závislé činnosti. Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti platí pouze u zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel poskytuje veřejnou dopravu. V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci dopravu bezúplatně, jedná se u zaměstnance o nepeněžní příjem ve výši ceny obvyklé, kterou by zaplatil při použití veřejné dopravy. Cena obvyklá za dopravu se přičte k základní mzdě a stává se základem zdanitelné mzdy a vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Pokud zaměstnavatel proplácí zaměstnanci paragony o nákupu pohonných hmot v souvislosti s cestou do a ze zaměstnání, jde o peněžní příjem zaměstnance, který je předmětem zdanění a rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Podmínkou daňové uznatelnosti těchto výdajů je, že toto peněžní i nepeněžní plnění zaměstnavatele je dohodnuto v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě, předpisu či jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je-li podmínka splněna, tak veškeré výdaje spojené s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání lze uplatnit jako daňově uznatelné výdaje (Macháček, 2010).

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel proplácí svým zaměstnancům dopravu do a ze zaměstnání na základě předložených jízdenek veřejných dopravců. Zaměstnavatel opomenul tento benefit zakotvit do pracovní smlouvy a vnitřního předpisu.

ŘEŠENÍ:

Na straně zaměstnance se zvýší zdanitelná mzda o hodnotu proplacených jízdenek a vstupuje do základu pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti.

Současně se stává i základem pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelné náklady, neboť zapomněl benefit uvést ve vnitřním předpisu, pracovní či kolektivní smlouvě. Daňovým nákladem bude pouze povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem.

3.5.10 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti má dvojí daňové řešení. Rozdíl je v tom, zda se jedná se o peněžní či nepeněžní plnění. V nepeněžní formě poskytuje zaměstnatel zaměstnancům nealkoholické nápoje (např. kávu, čaj, minerální vody, džusy, limonády) ke spotřebě na pracovišti. Úhradu nápojů hradí zaměstnavatel ze svých prostředků. U zaměstnance jsou nápoje poskytované zaměstnavatelem v nepeněžní formě plně osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti na základě zákona o daních z příjmů. Nápoje musí být poskytovány jako nepeněžní plnění a to ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů. Pro zaměstnavatele nejsou výdaje na poskytnuté nápoje zaměstnancům daňovým výdajem. To platí i v případě, že zaměstnavatel sjedná poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti formou nepeněžního plnění v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci finanční příspěvek na nákup nápojů určených ke spotřebě na pracovišti, tak se jedná o peněžní plnění, které je většinou vypláceno společně se mzdou zaměstnance. U zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, který je připočten ke mzdě zaměstnance, z něhož se vypočte měsíční záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a současně je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele je příspěvek daňově uznatelný náklad, pokud je peněžní plnění sjednáno v kolektivní, pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Daňovým nákladem zaměstnavatele jsou dále náklady vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť. Daňovým nákladem jsou rovněž náklady na pitnou vodu, kterou je zaměstnavatel povinen poskytovat a vodu pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců (Macháček, 2008; Macháček, 2010).

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům podle kolektivní smlouvy na pracovišti zdarma kávu, čaj a minerální vodu.

ŘEŠENÍ:

U zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění určené ke spotřebě na pracovišti, které je podle zákona od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno. U zaměstnavatele jde o nedaňový náklad a to i přesto, že jde o právo zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy.

3.5.11 Bezplatné přechodné ubytování zaměstnanců

Některé firmy poskytují pro své zaměstnance, kteří pocházejí ze vzdálených lokalit od místa firmy přechodné ubytování. Tato forma se často využívá u kvalifikovaných zaměstnanců a expertů, jež jsou „zapůjčeni“ z jiné firmy, ze zahraničí, popřípadě je zaměstnavatel vysílá do jiného místa, než stanovuje smlouva. Přechodné ubytování může mít formu peněžního, nepeněžního plnění nebo může být poskytnuto zaměstnanci bezplatně, rovněž může sloužit jako další zaměstnanecký benefit.

Dle zákona o dani z příjmu je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti hodnota přechodného ubytování poskytnutého zaměstnavatelem maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně, přičemž musí být splněny následující podmínky:

- jedná se o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce,
- nejedná se o ubytování na pracovní cestě,
- obec přechodného ubytování zaměstnance není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště.

Hodnota poskytnutého přechodného ubytování nad limit bude zahrnuta do základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti, jako nepeněžní příjem a současně do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pro účely osvobození od daně z příjmů se musí jednat o nepeněžní plnění a hodnota přechodného ubytování musí být hrazena zaměstnavatelem přímo poskytovateli ubytovacích služeb (ubytovně, hotelu, majiteli bytu, atd.). Nájemní smlouva musí být taktéž uzavřena mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem ubytování. Je-li poskytnut zaměstnanci peněžní příspěvek na přechodné ubytování, podléhá celý příspěvek dani z příjmů u zaměstnance a rovněž vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Příspěvek na přechodné ubytování je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Podmínkou je, že plnění je dohodnuto v kolektivní smlouvě,

vnitřním předpisu, pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Daňovým výdajem zaměstnavatele je při splnění podmínky peněžní, i nepeněžní příspěvek na přechodné ubytování zaměstnance bez ohledu na jeho výši (Janoušková, Kolibová, 2005; Macháček, 2010).

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel poskytl přechodné ubytování zaměstnanci v pronajatém bytě. Výdaje spojené s ubytováním ve výši 6 500 Kč měsíčně hradí zaměstnavatel, přičemž zaměstnanec hradí měsíčně zaměstnavateli částku 3 000 Kč. Přechodné ubytování poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci v souladu se zněním vnitropodnikového předpisu.

ŘEŠENÍ:

Pro zaměstnance je částka 3 500 Kč nepeněžní plnění, které je osvobozeno od daně z příjmů. Nadlimitní částka 3 000 Kč nebude zdanitelným příjmem zaměstnance, neboť tuto částku hradí zaměstnanec zaměstnavateli. Daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele je celá částka 6 500 Kč měsíčně, neboť zaměstnavatel postupuje podle zákona o dani z příjmu, přičemž do zdanitelných příjmů zaměstnavatele vchází částka 3 000 Kč hrazená zaměstnancem.

3.5.12 Nadstandardní dovolená

Ze zákona musí zaměstnavatel svému zaměstnanci poskytovat nejméně 4 týdny dovolené na zotavenou. Každý zaměstnavatel může zaměstnancům prodloužit dovolenou a záleží pouze na něm, jaký rozsah zvolí. Dovolená nemusí být prodloužena jen o celé týdny, může být prodloužena i o dny. Podle zákoníku práce může zaměstnavatel prodloužit dovolenou rozdílně pro různé skupiny zaměstnanců, musí však respektovat úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Vhodnou právní formou pro sjednávání delší dovolené a případnou diferenciaci je kolektivní smlouva. Jednotná a pevně daná délka dovolené je pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni ze státního rozpočtu (5 týdnů) a pro pedagogické a akademické pracovníky vysokých škol (8 týdnů). Delší dovolená nad základní výměru je daňovým výdajem zaměstnavatele tehdy, je-li plnění dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, popř. sjednáno v individuální pracovní smlouvě. Pro zaměstnance je nadstandardní dovolená zdanitelným příjmem, který se rovněž zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Šubrt a kol., 2009; Pelc, 2009).

3.5.13 Dny volna, Sick days

V posledních letech stále více zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům dny volna v době krátkodobé nemoci. Dny volna spočívají ve formě poskytování tzv. sick days (zdravotních dnů volna), což znamená, že zaměstnanec může zůstat doma bez lékařského potvrzení a zároveň pobírá mzdu. Pokud je plnění pracovněprávním nárokem a vychází z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo individuální smlouvy, stává se tento benefit daňově uznatelným výdajem pro zaměstnavatele. Pro zaměstnance je benefit zdanitelným příjmem, který se rovněž zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Pelc, 2009).

3.5.14 Alternativní formy pracovní doby

V některých případech a za určitých podmínek je možné mít různou pracovní dobu. Musí to však dovolit provozní povinnosti a druh výkonu práce, tato výhoda není možná např. u výrobních zaměstnanců. Mezi nejčastější formy pracovní doby patří:

- **pružná pracovní doba** – zaměstnanec si zvolí začátek a případně i konec pracovní doby. Zaměstnavatel může určit dobu, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti, např. mezi 8 až 13 hodinou. Zbytek pracovního fondu si zaměstnanec rozvrhne sám, je však povinen v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu,
- **práce z domova (home office)** – podmínky si stanovuje každý zaměstnavatel sám a nezbytnou součástí je důvěra mezi oběma stranami. Při práci z domova nemá zaměstnanec nárok na práci přesčas,
- **částečný pracovní úvazek** – nejčastěji se užívá jako vhodná alternativa pro studenty, důchodce a v neposlední řadě i pro zaměstnance na rodičovské dovolené. Tato forma často usnadní zaměstnancům návrat z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání,
- **job sparing** – o pracovní místo se dělí dvě osoby, pracující na částečný úvazek. Oba pracovníci musí být velice sehraní a o své práci přesně informováni (Jouza, 2007).

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika společnosti Telefónica Czech Republic, a.s.

Společnost Telefónica Czech Republic, a.s. se řadí mezi přední integrované telekomunikační operátory na českém trhu. Společnosti vznikla 1. 7. 2006 spojením nejvýznamnějšího provozovatele pevných linek - ČESKÉHO TELECOMU, a. s. s historicky prvním a nejsilnějším mobilním operátorem, Eurotel Praha, spol. s r. o. do jediné telekomunikační společnosti.

V současné době provozuje Telefónica Czech Republic více než 7 mil. mobilních a pevných linek, což ji řadí mezi vedoucí poskytovatelé plně konvergentních služeb na světě. Společnost nabízí nejucelenější nabídku hlasových a datových služeb v České republice a nyní věnuje mimořádnou pozornost k využití růstu v oblasti datové a internetové oblasti. Telefónica Czech Republic tak provozuje nejrozsáhlejší pevnou a mobilní síť pro přenos obrazu, hlasu, dat a videa, včetně sítí tzv. 3. generace – CDMA a UMTS. Firma se také řadí mezi přední poskytovatele ICT služeb v zemi.

Společnost Telefónica, do které se řadí Telefónica Czech Republic, je z hlediska tržní kapitalizace jednou z největších telekomunikačních firem na světě. Činnost firmy je především zaměřena na služby pevné linky a mobilní telefony, přičemž za klíčový nástroj k rozvoji považuje širokopásmové připojení. Skupina Telefónica se dělí na Telefónica Spain (španělský trh), Telefónica LATAM (Latinská Amerika) a Telefónica Europe (Česká republika, Slovensko, Německo, Irsko a Velká Británie). Telefónica působí celkem ve 25 zemích světa a celkový počet zákazníků dosahuje téměř 300 milionů, společnost je 100 % soukromá společnost, jejíž akcie jsou kotované na burze v Madridu a dělí se o ně více než 1,5 milionů přímých akcionářů (Dopitová, 2010).

Obrázek č. 1: Logo firmy Telefónica Czech Republic



Zdroj: Internet 1, 2012

Nabídka produktů a služeb

Společnost Telefónica Czech Republic nabízí stávajícím i novým zákazníkům široké portfolio produktů a služeb, které pokrývají:

- pevný (xDSL) a mobilní internet,
- volání z pevných linek a mobilních telefonů,
- digitální televizi O2 TV (včetně videotéky a video on demand služeb),
- řešení ICT (informační a komunikační technologie), (Dopitová, 2010).

Zákazníci

Zákazníci společnosti Telefónica Czech Republic se dělí do dvou skupin – firemní a rezidentní. Pod firemní zákazníky spadají malé a střední firmy, velké korporace, státní instituce a veřejná správa. Mezi rezidentní se řadí zákazníci s předplacenými kartami, fyzické osoby se smlouvou a drobní živnostníci. Služby a produkty nabízí zaměstnanci celkem v 87 značkových prodejnách na území celé České republiky. Na konci roku 2010 měla společnost celkem:

- 4,9 mil. mobilních zákazníků,
- 1,7 mil. pevných linek,
- 555 tis. zákazníků v mobilním internetu,
- 806 tis. zákazníků ADSL,
- 129 tis. zákazníků O2 TV (Novosad, 2011).

Zaměstnanci

Telefónica Czech Republic zaměstnává cca 6 500 stálých zaměstnanců a cca 1 700 externích zaměstnanců zejména na kontaktních místech. Ve firmě jsou zaměstnání převážně muži (65 %) a průměrný věk zaměstnanců je 38 let. Firemním jazykem je nepochybně čeština, ale velmi rozšířeným jazykem je zde i angličtina a španělština. Hlavní centrála společnosti se nachází v Praze 4, kde pracuje více jak 2 500 zaměstnanců a sídlí vedení společnosti. Další centra jsou rozmístěná po celé republice, jedná se o Brno, České Budějovice, Hradec Králové, Kolín, Pardubice, Plzeň, Příbram, Ostrava a Ústí nad Labem.

Společnost neposkytuje pouze telekomunikační služby, ale soustředí se i na svůj odpovědný přístup vůči společnosti, ve které podniká. Telefónica Czech Republic je zřizovatelem Nadace O2, jejímž hlavním posláním je podpora neziskových projektů. Mezi

kteře patří např. výjezdni zasedání (teambulding), kde zaměstnanci pomáhají potřebným pod záštitou Nadace O2. V roce 2010 proběhlo takovýchto zasedání 45 a zúčastnilo se jich 906 zaměstnanců a společně darovali 9 338 hodin práce. Zaměstnanci společnosti se již tři roky zapojují do projektu „Daruj krev s O2“, společně za rok 2010 darovali 418 litrů krve. Telefónica Czech Republic společně s Policií ČR přichystala kampaň, která má za cíl chránit seniory před nekalými praktikami různých prodejců (Dopitová, 2010; Dopitová, 2010).

Ocenění

Společnost Telefónica Czech Republic získala za poslední roky několik významných ocenění. Mezi nejvýznamnější patří nejvyšší ocenění v kategorii Nejodpovědnější partnerská spolupráce v soutěži Top Filantrop 2010 za koncept ekologického hudebního festivalu Open Air Festival. Dále byly webové stránky (www.odmenazadobiti.cz; www.o2-tv.cz) společnosti oceněny v roce 2010 v soutěži WebTop100 jako nejúspěšnější webové prezentace. Nový web O2 TV získal první místo v kategorii Služby, odbornou porotou v kategorii Marketingový nástroj byly nejlépe oceněny stránky www.odmenazadobiti.cz. V roce 2009 se Telefónica Czech Republic stala jednou z deseti nejvýznamnějších firem, které se zabývají dodávkou a službami na trhu informačních a komunikačních technologií (ICT). Skupina TOP Program udělila společnosti ocenění za profesionálně vedené projekty – TOP Professional 2009 za řešení LOGISmart, které byly letos tematicky zaměřeny na projekty s inovačním potenciálem ICT. Za rok 2008 získala výroční zpráva společnosti 4. místo jako nejlepší výroční zpráva v České republice v konkurenci s více než 50 firem. Ocenění každoročně dává sdružení Czech Top 100 (Dopitová, 2010; Duda, 2010).

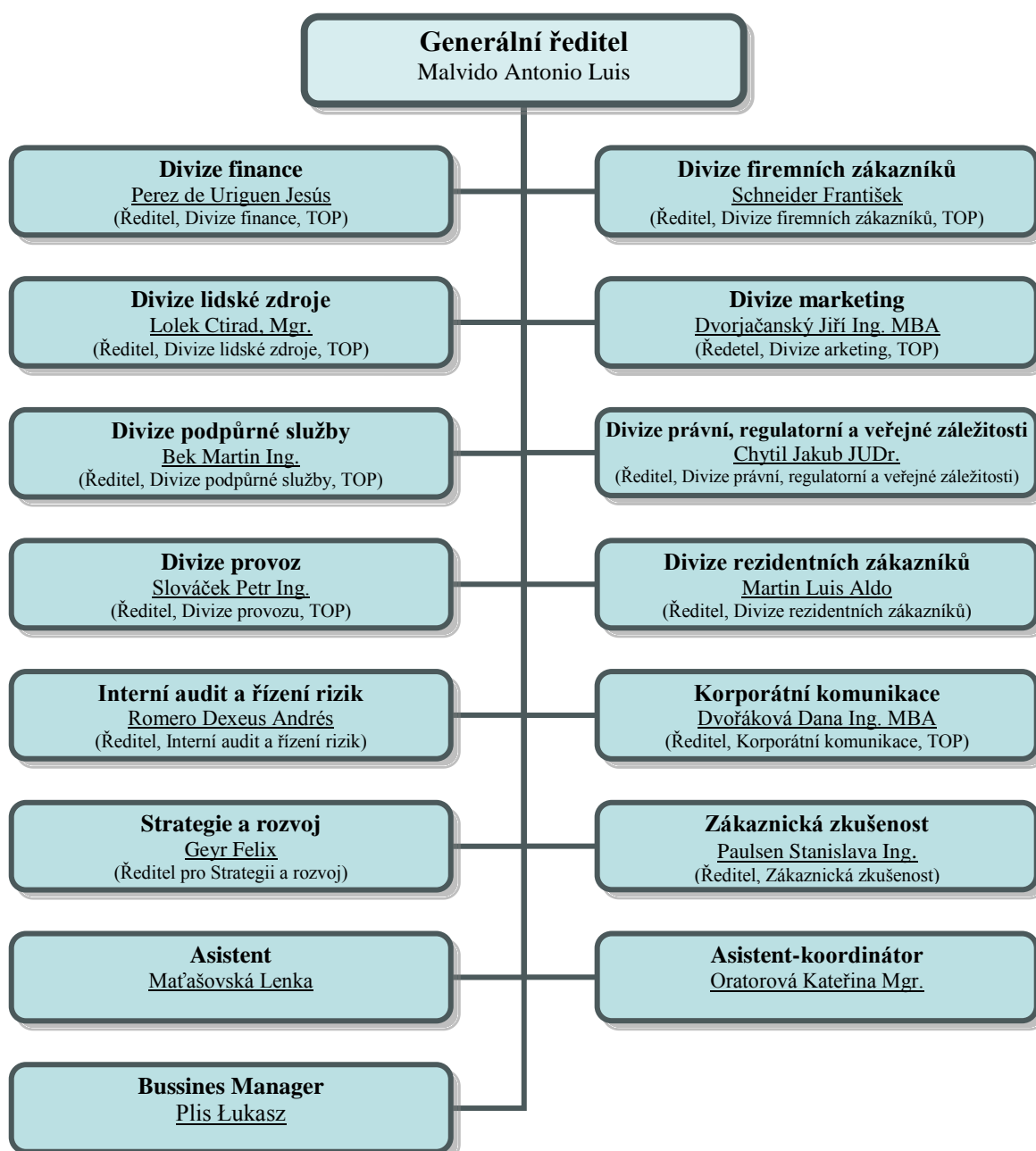
Organizační struktura

V čele společnosti Telefónica Czech Republic je generální ředitel a předseda představenstva Louis Antonio Malvido, který byl jmenován na svou pozici v únoru 2010. Louis Antonio Malvido vystudoval průmyslové inženýrství na Technologickém institutu v Buenos Aires, Argentině. U společnosti Telefónica pracuje Louis Malvido již od 80. let a zastával různé pozice v oblasti zákaznických služeb, prodeje, rozvoje obchodu a strategického plánování. Před příchodem do Telefónica Czech Republic byl např.

výkonným ředitelem společností Telefónica Móviles Argentina, Telefónica Venezuela Movistar, Telefónica v Brazílii a členem řídicího výboru Telefónica Latam.

Jako poradní nástroj generálního ředitele společnosti byl zřízen Top management společnosti, do kterého patří členové Executive Committee (výkonného výboru). Členové Top managementu jsou představitelé vrcholového managementu společnosti a ředitelé jednotlivých divizí (Donef, 2010).

Obrázek č. 2: Organizační struktura - Telefónica Czech Republic



Zdroj: vlastní zpracování dle Bernard, 2012

4.2 Odměňování zaměstnanců

Společnost Telefónica Czech Republic nabízí svým zaměstnancům přehledný, srozumitelný a spravedlivý systém odměňování. Systém odměňování ve společnosti tvoří: základní mzda, příplatky, mimořádné a další odměny, řízení výkonu (včetně bonusu) a benefity. Odměňování zaměstnanců se vždy řídí následujícími principy.

- **Transparentnost** – každý zaměstnanec má možnost se seznámit s principy, podle nichž se stanovuje základní mzda, za jakých podmínek se poskytuje, kdy a jak se vyplácí bonus.
- **Konkurenceschopnost** – vyplacené základní mzdy a bonusy jsou srovnatelné s jinými zaměstnavateli na trhu práce. Je zde zaručena především srovnatelnost jednotlivých pracovních pozic.
- **Vnitřní spravedlnost** – každý zaměstnanec je začleněn dle vykonávané práce do jedné ze šesti Job Families a její příslušné úrovně, kde každé úrovni odpovídá mzdový stupeň, rozpětí základní mzdy a sazba bonusu. Daný mzdový stupeň je přiřazen pozici na základě alokace, což znamená, že vychází z porovnání obdobných pozic ve společnosti v rámci útvaru, divize a mezi nimi napříč.
- **Motivace** – je podporována principy, zejména závislostí mzdy a její variabilní složky (bonusu) na podávaném výkonu. Bonusy jsou přímo závislé na výkonu, čím lépe se splní individuální cíl, jenž je dán nadřazeným, a čím lepší je finanční výsledek celé společnosti, tím vyšší je bonus zaměstnance (Novosad, 2011).

4.2.1 Job Model

Job Model určuje ve společnosti velikost pracovní pozice, k níž je pak přiřazen mzdový stupeň a sazby bonusu. Jedná se o zařazení pracovní pozice do „rodin“ a příslušné úrovně v rámci společnosti. Kompletní Job Model tvoří 6 rodin popisů pracovních pozic. Hlavním ukazatelem pro zařazování je účel jednotlivé pracovní pozice, tj. co se má na onom pracovním místě vykonávat a za co odpovídat. Každý zaměstnanec je tedy zařazen do jedné ze skupin tzv. Job Families:

- Specialista
- Marketing
- Management

- Sales
- Customer Service
- Care to Sales

Každá rodina je rozdělena podle odbornosti do několika úrovní a těm odpovídají mzdové stupně. Pracovní pozice jsou definovány obecně a to podle míry odpovědnosti, samostatnosti, zkušenosti, znalosti, kompetence a know how. Jednotlivé úrovně mají stanoveny mzdové rozpětí (minimum a maximum) a sazbu bonusu. Specifikem společnosti je i to, že uvedený model navazuje na zvýhodněnou nabídku mobilních telefonů pro zaměstnance. Na Job Model navazuje struktura manažerských skupin, která je díky tomu jasná a srozumitelná.

Výhodou takto sestaveného modelu je, že ho tvoří pouze 6 rodin popisů pracovních pozic, což zaměstnancům umožňuje jednoduchou orientaci. Každá rodina zahrnuje dostatečný počet úrovní, které umožňují zaměstnancům dlouhodobý kariérní růst. Celý tento systém pracovních míst je založen na jednoduchosti a srozumitelnosti (Novosad, 2011).

4.2.2 Základní mzda

Jednotlivé pracovní pozice se srovnatelnou hodnotou jsou začleněny do konkrétních mzdových stupňů. Do mzdového stupně je zaměstnanec zařazen podle toho, jakou pracovní pozici zastává. Pracovní pozice je vždy zařazena do odpovídající úrovně jedné z „Job Family“ v rámci Job Modelu. Každý mzdový stupeň má stanovené rozpětí základní mzdy – maximum a minimum. V tomto rozpětí se pohybuje konkrétní výše základní mzdy zaměstnance, kterou stanoví jeho přímý nadřízený, a to podle druhu vykonávané práce s ohledem na zaměstnancovu odbornou způsobilost, schopnost, dovednost a prokázanou praxi. Pokud jsou na zaměstnance kladeny zvláštní požadavky, tak se berou v potaz. Do výše základní mzdy se promítají i výsledky z pravidelného hodnocení výkonu zaměstnance.

K úpravě mezd dochází zpravidla jednou ročně a to k 1. 4. na základě ročního hodnocení výkonu zaměstnance. Úpravy mezd se vztahují na zaměstnance, kteří jsou k tomuto datu v pracovním poměru, vyjma zaměstnanců, kteří jsou mimo evidenci nebo ve výpovědní lhůtě. Účelem změny je zajistit zhodnocení základní mzdy, aby odrážel výkon a úroveň zaměstnance, ale i ostatní změny ekonomického prostředí např. inflaci, ke které

došlo za uplynulé roční období. Nemusí vždy docházet k růstu základní mzdy, existuje i možnost snížení, např. odebráním bonusu na základně neuspokojivých pracovních výsledků.

Základní mzda je základnou pro výpočet variabilní složky mzdy a pro výpočet bonusu. Variabilní složka mzdy je určena jako KPI bonus a provizní bonus (Novosad, 2010; Vondráčková, 2011).

4.2.3 Bonusy a cíly

BONUSY

Společnost Telefónica Czech Republic vyplácí svým zaměstnancům kromě základní mzdy i tzv. bonusy – KPI bonus a Provizní bonus na základě vyhodnocení celofiremních a individuálních cílů zaměstnanců. Bonusy jsou z pravidla vypláceny s měsíční mzdou, a to následující měsíc po vyhodnoceném období. Příným nadřízením je KPI bonus vyplacen až po termínu uzavření hodnocení všech jeho podřízených.

- **KPI bonus** – přísluší všem zaměstnancům za splnění individuálních cílů, po promítnutí splněných cílů společnosti.
- **Provizní bonus** – připadá vybraným zaměstnancům prodejních jednotek s prodejními profily. Odměňování je na bázi prodejních výsledků a podle provizního sazebníku (Novosad, 2011).

Výpočet KPI Bonusu

KPI bonus vychází ze základní mzdy zaměstnance, z procentní sazby ze základní mzdy, jenž je závislá na zařazení zaměstnance do příslušné Job Family. Dále je KPI bonus závislý na hodnocení individuálního cíle zaměstnance, který se upravuje s přihlédnutím na plnění cílů společnosti. Jednotlivé Job Families mají rozdílné sazby, neboť je rozlišené odměňování a motivace zaměstnanců v jednotlivých Job Family.

Bonus (v Kč) = základní mzda za hodnocené období * procentní sazba bonusu ze základní mzdy * procento splnění individuálních cílů * koeficient splnění cílů společnosti (vážený součet jednotlivých cílů).

Frekvence výplaty KPI bonusu je rozdílná v jednotlivých Job Families. Nejčastěji se vyplácí zaměstnancům na pololetní frekvenci, některým ale i vyplácen na čtvrtletní či

roční. Podmínkou výpočtu a výplaty bonusu je vyhodnocení cílů zaměstnance hodnotitelem (nadřízeným), schválení Executive Committee (výkonný výbor) a oznámení výsledků společnosti externím investorům (Novosad, 2011)

Provizní bonus

Podmínky a pravidla pro výplatu provizních bonusů stanovuje ve společnosti Telefónica Czech Republic dokument - Systém odměňování a motivace zaměstnanců společně s řídicími dokumenty jednotek, jež provizní bonus poskytují. Bonus se vyplácí na základě vyhodnocení provizních cílů. Odpovědná osoba v každé divizi/segmentu, určena ředitelem divize, odešle soubor se jmény zaměstnanců a jejich částkami k vyplacení, případně procentní sazbou ze základní mzdy, útvaru lidské zdroje. Zkrácení či odejmutí provizního bonusu upravuje směrnice - Systém odměňování a motivace zaměstnanců. Výše minimálního provizního bonusu k výplatě je 100 Kč (Novosad, 2011).

CÍLE

Individuální cíle zaměstnanců společnosti vycházejí z korporátních cílů, respektive z cílů zaměstnancova útvaru. Individuální cíle stanoví zaměstnanec společně se svým nadřízeným tak, aby cíle firmy přímo či nepřímo podporovaly. Hodnotitel (nadřízený) schvaluje nebo nastavuje cíle zaměstnance, jenž zahrnuje měřítka splnitelnosti. Měřítka splnění cílů je nezbytné a jedná se např. o cílové hodnoty, způsob měření, váhu či termín měření. Za správné nastavení individuálních cílů hodnoceného zodpovídá příslušný hodnotitel.

Cíle každého zaměstnance musí být relevantní a u obchodních jednotek musí obsahovat specifický měřitelný ukazatel jednoznačně dokladující zlepšení zákaznické zkušenosti. U podpůrných jednotek musí specifický ukazatel indikovat zlepšení zkušeností interního zákazníka. Cíle zaměstnance, ať se jedná o individuální či týmové, se primárně rozumějí prodejní ukazatele (počet prodaných produktů, sazebník, revenue v Kč,...) v souladu s vykonávanou činností, na základě předem stanovených podmínek (Novosad, 2011).

Metodika cílů

Obecné požadavky cílů jsou formulovány pravidlem KARAT (konkrétní, ambiciózní, realistické, akceptovatelné, termínované) a musí být nastaveny podle principů. Cíl musí být:

- **dostatečně prioritní** – formulován jako výstup (výsledek) příslušné činnosti projektu či procesu. Výstup musí být jednoznačný, konkrétní a měřitelný,
- **jednoznačně měřitelný** – jakým způsobem bude cíl vyhodnocován a s čím bude porovnáván,
- **dostatečně ambiciózní, ale splnitelný** – musí být motivující, ale reálný,
- **srozumitelný** – zcela jednoznačný,
- **individuální** – čím víc individuální, tím je více motivující,
- **využit k dosažení finančních ukazatelů** – finanční cíle mají vysokou váhu (Novosad, 2011; Vondráčková, 2011).

4.3 Benefity a zaměstnanecké výhody v Telefónica Czech Republic

Program péče o zaměstnance zahrnuje ve společnosti Telefónica Czech Republic benefity v oblasti peněžních a nepeněžních výhod. Zaměstnanecké výhody jsou rozděleny na plošné (poskytované všem zaměstnancům), výběrové (cafeteria systém) a statusové (závislé na pracovní pozici).

4.3.1 Plošné benefity

Příspěvek na stravování

Stravování zaměstnanců ve společnosti je zabezpečeno nepeněžním plněním - formou stravovacích poukázek. Nominální hodnota jedné poukázky činí 75 Kč, z čehož zaměstnavatel hradí 55% ceny (41,25 Kč) a příspěvek ze sociálního fondu představuje 8,75 Kč na jednu stravenku. Zbytek hodnoty poukázky (25Kč) hradí zaměstnanec srážkou ze mzdy. Na poskytnutí příspěvku na stravování má zaměstnanec nárok tehdy, když má stanovenou směnu v délce alespoň 3 hodin. Při směně delší než 11 hodin poskytuje zaměstnavatel příspěvek na další hlavní jídlo. K práci přesčas se při délce směny nepřihlíží.

Podmínkou nároku na příspěvek stravování je souhlas zaměstnance se srážkou ze mzdy, k úhradě rozdílu mezi nominální hodnotou stravovací poukázky a příspěvkem zaměstnavatele poskytovaného z nákladů a ze sociálního fondu. Pro zaměstnance je stravovací poukázka nepeněžním příjmem, který je podle zákona o dani z příjmu osvobozen od zdanění. Osvobození se týká i odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Pro společnost

Telefónica Czech Republic je částka 41,25 Kč/stravenka daňově uznatelným výdajem. Příspěvek ze sociálního fondu – 8,75 Kč je pro zaměstnavatele daňově neuznatelný (Novosad, 2011; Vondráčková, 2011).

Dovolená na zotavenou

Oproti běžným podmínkám na pracovním trhu poskytuje společnost svým zaměstnancům dovolenou v délce 5 týdnů za kalendářní rok. Je však nutno splnit podmínku a to, že zaměstnanec vyčerpá 4/5 nároku dovolené do konce kalendářního roku, v němž právo na dovolenou vzniklo. V případě, že zaměstnanec nevyčerpá 4/5 nároku dovolené do konce kalendářního roku ve kterém vzniklo právo, nárok na pátý týden dovolené mu nevznikne.

Výjimkou jsou situace, kdy zaměstnanec nebude moci vyčerpat dovolenou (4/5) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance nebo z neodkladných provozních důvodů na straně zaměstnavatele. V tomto případě zaměstnanci vznikne právo na 5 týden dovolené. Všichni zaměstnanci, kteří se starají o dítě ve věku do ukončení povinné školní docházky, mají umožněno čerpat dovolenou v rozsahu nejméně tří týdnů v období školních prázdnin, z toho nejméně dvou týdnů v období letních prázdnin. Pátý týden dovolené je pro společnost Telefónica Czech Republic daňově uznatelným výdajem, neboť je toto plnění dohodnuto v kolektivní smlouvě (Novosad, 2011; Vondráčková, 2011).

Pracovní volno s náhradou mzdy

Společnost Telefónica Czech Republic poskytuje svým zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku nad rozsah daný pracovněprávními předpisy a to:

- dva dny v kalendářním roce k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči,
- jeden den v kalendářním čtvrtletí zaměstnancům, kteří osaměle pečují o dítě ve věku do 15 let,
- jeden den v kalendářním čtvrtletí zaměstnancům, kteří trvale pečují o osobu, která je držitelem průkazu ZTP,
- dva dny v měsíci po dobu odpovídající výpovědní lhůtě k vyhledání nového pracovního místa ještě před skončením pracovního poměru,

- dva dny pracovního volna v případě vlastní svatby,
- jeden den při narození dítěte zaměstnance,
- první školní den, pokud dítě zaměstnance zahájí v tento den první školní docházku,
- jeden den při úmrtí manželky/manžela, družky/druha nebo dítěte, žil-li s nimi zaměstnanec v době úmrtí ve společné domácnosti.

U zaměstnance je pracovní volno s náhradou mzdy zdanitelným příjmem, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic je výdaj na tento benefit daňově uznatelný, neboť jeho nárok vyplývá z kolektivní smlouvy (Novosad, 2011; Vondráčková, 2011).

Placené volno z důvodu zdravotní indispozice

Společnost omluví zaměstnancovu nepřítomnost z důvodu zdravotní indispozice bez dokladu o pracovní neschopnosti od lékaře v rozsahu tří dnů/směn v kalendářním roce. Po dobu nepřítomnosti zaměstnance v práci mu náleží náhrada mzdy ve výši 75% průměrného výdělku. U zaměstnance je placené volno z důvodu zdravotní indispozice příjmem ze závislé činnosti, z kterého se musí odvést záloha na daň z příjmů a pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic je výdaj na tento benefit daňově uznatelný, neboť se jedná o nárok vyplývající z kolektivní smlouvy (Novosad, 2011).

Odměna při životním výročí

Při dovršení životního výročí zaměstnance – 50 let věku, dostane zaměstnanec odměnu ve výši 10 000 Kč. Musí být ale splněna podmínka, že pracovní poměr zaměstnance trval ke dni dovršení 50-ti let nepřetržitě nejméně 5 let. Odměna náleží i zaměstnanci, jenž dosáhne výročí do dvou měsíců po skončení pracovního poměru v případě, že byl rozvázáán dohodou z důvodu organizační změny. U zaměstnance jde o zdanitelný příjem v celé výši, který se rovněž zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic není odměna daňovým výdajem, jelikož se vyplácí ze sociálního fondu (Novosad, 2011).

Jednorázová finanční částka

Jednorázovou finanční částku ve výši 90 000 Kč poskytuje společnost Telefónica Czech Republic všem zaměstnancům, u nichž dojde k prvnímu ukončení zaměstnání z důvodu, že ho orgán sociálního zabezpečení uzná invalidním ve třetím stupni. Stejnou částku poskytne společnost také zaměstnancům, u kterých dojde k prvnímu ukončení zaměstnání po nabytí nároku na starobní důchod. V tomto případě musí být splněny dvě podmínky – pracovní poměr trval nepřetržitě nejméně 5 let ke dni vzniku nároku na důchod a pracovní poměr skončí z důvodu odchodu do starobního důchodu a to nejdéle do jednoho měsíce od nároku na důchod. Zaměstnanci, kteří nespĺňují podmínku trvání pěti let nepřetržitého pracovního poměru ke dni vzniku nároku na důchod, těm společnost vyplatí odměnu ve výši 10 000 Kč. U zaměstnance jde o příjem ze závislé činnosti, z kterého se musí odvést záloha na daň z příjmů a pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic není jednorázová finanční částka daňovým výdajem, neboť se vyplácí ze sociálního fondu (Novosad, 2011).

Zvýšené odstupné

V případě, že se stane zaměstnanec nadbytečným v důsledku organizační změny a zaměstnanec není převeden na jinou práci, nabídne mu společnost rozvázání pracovní poměru dohodou. Jestliže zaměstnanec návrh přijme a dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou dle uvedených důvodů v zákoníku práce, obdrží od zaměstnavatele odstupné. Odstupné se od 1. 1. 2011 skládá z násobků průměrného výdělku v závislosti na délce pracovního úvazku. Trvá-li pracovní poměr bez přerušení ke dni ukončení pracovní poměru dohodou z důvodu organizační změny do 5 let (včetně), přísluší zaměstnanci 6ti násobek průměrného výdělku. Pokud zaměstnanecký poměr trvá déle než 5 let, ale do 10 let, náleží zaměstnanci 8mi násobek průměrného výdělku. Výše odstupného roste s odpracovanými léty u společnosti Telefónica Czech Republic, za každých odpracovaných pět let navíc, náleží zaměstnanci odstupné o jeden násobek průměrného výdělku vyšší. Pro zaměstnance je odstupné příjmem ze závislé činnosti, z kterého musí odvést zálohu na daň z příjmů a pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pro společnost je odstupné daňově uznatelným výdajem (Novosad, 2011).

Zaměstnanecký mobilní telefon

Zaměstnanecký mobilní telefon je jako pracovní nástroj přidělován zaměstnancům společnosti Telefónica Czech Republic především pro služební účely s cílem zvyšování kvality, produktivity práce a průběžného testování kvality sítě. Mobilní telefon si vybírá a objednává zaměstnanec sám. Podle svého zařazení do Job modelu je zaměstnanci přidělena dotace na mobilní telefon. Obměna telefonu je možná po uplynutí 24 měsíců od data aktivace. Zaměstnaneckou SIM kartu obdrží zaměstnanec na úvodním setkání, pokud tedy nezažádal o převod vlastního telefonního čísla. Každá SIM karta má přiřazeno číslo z ucelené řady zaměstnaneckých telefonních čísel a přidělený účtovací plán na základě svého zařazení. Zaměstnanec si může požádat o zaměstnanecký mobilní telefon a to ode dne vzniku pracovního poměru. V případě rozvázání pracovního poměru v době třech měsíců od jeho vzniku, je zaměstnanec povinen telefon odkoupit. Užívání mobilního telefonu nemá žádný dopad na zaměstnancovu mzdu (Vondráčková, 2011).

Bezúročná půjčka k řešení bytové situace zaměstnance

Bezúročnou půjčku lze zaměstnanci poskytnout pouze jako účelovou a výhradně na řešení vlastní bytové potřeby, tj. pořízení rodinného domu nebo bytu do osobního vlastnictví, na stavbu rodinného domu nebo na složení členského podílu na družstevní byt do výše 100 000 Kč. Dále lze půjčku poskytnout na úpravy domu nebo bytu, jehož je zaměstnanec nebo jeho manžel/ka vlastníkem a zároveň je zde nahlášen k trvalému pobytu, a to do výše 100 000 Kč. Účel půjčky musí být přesně dán a nelze ho dodatečně měnit, výše půjčky je vždy zaokrouhlena na celé desetitisíce a pohybuje dle požadavku žadatele ve výši 30 000 – 100 000 Kč. Půjčka vyšší než 50 000 Kč je poskytnuta zaměstnanci jen za předpokladu, že bude zajištěna ručením.

Půjčku lze poskytnout pouze zaměstnancům v hlavním pracovním poměru na dobu neurčitou a trvajícím alespoň rok. Poskytnou půjčku lze jen tehdy, uzavře-li zaměstnanec se společností smlouvu o poskytnutí půjčky a dohodu o srážce ze mzdy, případně z odstupného až do výše nesplaceného zůstatku. Poskytnutí půjčky je nenárokové. Zaměstnanec má možnost si zvolit délku splatnosti, maximálně však 5 let. Měsíční splátka musí být vyšší než 800 Kč a po předchozím oznámení lze poukázat mimořádnou splátku nebo splatit zůstatek jednorázově. V případě, že zaměstnanec pobírá nemocenské dávky či peněžitou podporu v mateřství od správy sociálního zabezpečení a zaměstnavatel nemá

možnost provést splátku formou srážky ze mzdy, je zaměstnanec povinen uhradit splátku na účet společnosti převodem ze svého účtu.

Za příjem zaměstnance je považován úrok z půjčené částky, který by jinak vznikl u bankovního ústavu. Toto peněžní zvýhodnění podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a je zahrnováno do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic nejsou bezúročné půjčky zaměstnancům daňovým výdajem, neboť jsou poskytovány ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění (Vondráčková, 2011).

Sociální výpomoc

Společnost Telefónica Czech Republic nabízí sociální výpomoc svým zaměstnancům, kteří se nevině ocitli v tíživé nebo neočekávané životní situaci a v jeho důsledku pozbyli schopnost úhrady životních potřeb svých a své rodiny. Sociální výpomoc lze poskytnout pouze zaměstnancům, kteří jsou v hlavním pracovním poměru na dobu neurčitou, jejich poměr trvá minimálně 1 rok a nemají žádné finanční závazky vůči zaměstnavateli. Společnost může poskytnout finanční výpomoc do výše 200 000 Kč v mimořádně tíživé životní situaci, kdy se jedná o překlenutí obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie, na územích, kde byl vyhlášen nouzový stav. Pro zaměstnance je tato podoba příjmu osvobozena od daně z příjmů, odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění a to až do výše zákonem stanoveného limitu.

Zaměstnavatel může poskytnout sociální výpomoc do výše 20 000 Kč v tíživé životní situaci, např. při úmrtí zaměstnance, úmrtí životního partnera zaměstnance, nepracovním úrazu zaměstnance s trvalými následky, dlouhodobým onemocněním zaměstnance. Dále může poskytnout výpomoc na příspěvek na ozdravný pobyt dítěte do 15 let věku, na podporu při stálé péči o těžce zdravotně postižené dítě, manžela/ku, nákup nutných zdravotních léčebných potřeb pro zaměstnance nebo pro osoby na něm závislé. V této podobě podléhá sociální výpomoc dani z příjmů fyzických osob, s výjimkou od daně osvobozené sociální pomoci nejbližším pozůstalým při úmrtí zaměstnance. Zaměstnanec (žadatel) je povinen doložit doklady, které jsou nezbytným podkladem k rozhodnutí o poskytnutí sociální výpomoci. Definitivní částka je určena po zhodnocení všech sociálních aspektů a důvodu vzniku tíživé situace. Posouzení a schválení výpomoci je plně v kompetenci ředitelů lidských zdrojů. Pro společnost Telefónica Czech Republic

není sociální výpomoc zaměstnancům daňovým výdajem, neboť je poskytována ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění (Vondráčková, 2011).

4.3.2 Volitelné benefity – cafeteria systém

Společnost Telefónica Czech Republic nabízí svým zaměstnancům volitelné benefity v rámci tzv. cafeteria, kde má každý zaměstnanec k dispozici určitý bodový přiděl a v jeho rámci si vybírá benefity dle svých zájmů a preferencí.

Volitelné benefity mohou využívat všichni zaměstnanci, kteří jsou ve společnosti zaměstnáni v hlavním pracovním poměru a nejsou již ve 3 měsíční zkušební době. Nastoupí-li zaměstnanec do pracovního poměru v průběhu roku, získá poměrnou část benefit bodů a to ve výši 1/12 celkového počtu bodů za každý celý kalendářní měsíc od vzniku nároku (např. zaměstnanec nastoupí 1. února 2012, 1. května 2012 vznikne zaměstnanci nárok na benefity a přísluší mu 8/12 bodů). Počet benefit bodů činí pro všechny skupiny zaměstnanců stejně a jedná se o 18 000 bodů. Aby mohl zaměstnanec čerpat výběrové benefity musí s ním být podepsána dohoda o srážkách ze mzdy a zároveň souhlas zaměstnance se zvoleným postupem zpracování jednotlivých srážek ze mzdy. Každý benefit má stanovenou hodnotu, kterou tvoří skutečná výše příspěvku v Kč a případné dodatečné náklady nebo preference zaměstnavatele. Zaměstnanec si v průběhu plánovacího období vybírá benefity v aplikaci, kde může nabídku i měnit, ale pouze jen do ukončení plánovacího období, následná změna již není možná. Bodový součet benefitů nesmí být vyšší než počet bodů, které má zaměstnanec k dispozici. Nevyčerpaný zůstatek nelze převést do následujícího období, ani proplatit.

Je-li zaměstnanec zaměstnán na zkrácený pracovní úvazek, náleží mu výše bodů podílu zkráceného úvazku k plnému pracovnímu úvazku. Benefity společnost poskytuje pouze zaměstnancům za období trvání pracovního poměru, tzn. za období, kdy se zaměstnanec nachází v evidenčním stavu. V případě, že dojde ke skončení pracovního poměru, tak nárok na benefity za období od skončení pracovního poměru do konce příslušného kalendářního roku zaměstnanci zaniká (Novosad, 2011).

Tabulka č. 1: Koeficienty a přepočet bodů na Kč

(Kolik Kč dostane zaměstnanec za 1 000 bodů?)

Benefit	Koeficient	Body	Kč
Sleva na fixní telekomunikační služby	0,70	1 000	1 429
Penzijní připojištění a životní pojištění	1,00	1 000	1 000
Příspěvek na školku / předškolní zařízení	1,00	1 000	1 000
Zboží ze značkových prodejen	1,00	1 000	1 000
Havarijní pojištění služebního vozidla	1,00	1 000	1 000
Zdravotní péče	1,00	1 000	1 000
Jazykový pokaz na výuku anglického nebo španělského jazyka	1,00	1 000	1 000
Poukázky - Flexi Pass	1,25	1 000	800
Příspěvek na:			
<ul style="list-style-type: none">• vzdělávání• stavební spoření• dopravu do zaměstnání• pojištění odpovědnosti za škody způsobené zaměstnavateli• havarijní pojištění soukromého vozidla• pojištění denních dávek v nemoci	1,50	1 000	667

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

Sleva na telekomunikační služby společnosti Telefónica Czech Republic

Chce-li zaměstnanec využít slevu na telekomunikační služby společnosti, musí splnit základní podmínky pro jeho poskytnutí: musí být vlastníkem a plátcem telefonní či digitální přípojky. Není-li tomu tak, zaměstnanec si zřídí nebo převede přípojku na sebe. Zaměstnanec si vybere a zvolí výši slevy, která mu bude měsíčně poskytována ve vyúčtování. Dále si libovolně zvolí produkty – Hlas, Internet, O2 TV a jejich kombinaci včetně doplňkových služeb z nabídky společnosti Telefónica Czech Republic. V případě, že zaměstnanec využívá tento benefit a současně je jedním z využívaných produktů Telefónica Internet, získává zaměstnanec automaticky slevu Telefónica Internet jako pracovní nástroj, totéž platí u služby O2 TV.

Benefit zahrnuje ji slevu ve výši 500 Kč/měsíc, která je zaměstnancům poskytována bez odečtení bodů. Má-li zájem o vyšší hodnotu slevy, jsou pak k dispozici i jiné varianty slev. Slevu může zaměstnanec využít pouze na jednu telefonní či digitální přípojku. Jedná se o benefit, který podléhá dani z příjmů fyzických osob a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Nepeněžním příjmem a základem pro odvod daně a pojištění je skutečně vyčerpaná výše slevy bez DPH. DPH v zákonem stanovené výši hradí zaměstnanec za všechny účtované služby v rámci „vyúčtování“. Je-li vyúčtování po slevě do výše 4 000 Kč, je úhrada prováděna srážkou ze mzdy a to s měsíčním zpožděním. Pokud vyúčtování po slevě přesáhne částku 4 000 Kč, obdrží zaměstnanec (plátce) vyúčtování v papírové podobě, včetně poštovní poukázky. Pro společnost Telefónica Czech Republic nemá toto plnění v rámci daně z příjmů vliv na daňový základ (není náklad, ale snižuje výnos). V případě, že zaměstnanec odchází ze společnosti nebo do mimoevidenčního stavu, přestane být sleva aktivní od prvního dne následujícího kalendářního měsíce (Novosad, 2011).

Tabulka č. 2: Orientační přehled slev na telekomunikační služby společnosti

Kč měsíc	Body měsíc ¹	Kč rok	Body rok
500	0	6 000	0
1 000	700	12 000	8 400
1 500	1 050	18 000	12 600
2 143	1 500	25 716	18 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

Penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění poskytuje společnost svým zaměstnancům v rámci volitelných benefitů. Soukromé připojištění musí být sjednané prostřednictvím společnosti Fincetrum u libovolného penzijního fondu, který je registrovaný v České republice. Veškeré změny, které souvisejí se smlouvou o penzijním připojištění (např. změna výše příspěvku, penzijního fondu), musí být vždy do 25. dne v měsíci doručeny personalistce formou dodatku nebo změny smlouvy. Doručení v termínu je nezbytné, chce-li zaměstnanec čerpat příspěvek zaměstnavatele a státní podporu od následujícího měsíce. Zaměstnanec si na penzijní připojištění přispívá v libovolné výši, neboť by bez

¹Koeficient přepočtu hodnoty benefitu = 0,7.

vlastního příspěvku přišel o státní podporu. Pokud je zaměstnancův pracovní poměr na dobu neurčitou, je výše poskytovaného příspěvku 1/12 za každý měsíc po celý rok. Zaměstnanci, kteří mají pracovní poměr na dobu určitou, získají příspěvek po dobu, po kterou bude trvat pracovní poměr. Jestliže zaměstnanec zruší penzijní připojištění před získáním nároku na starobní penzi/jednorázové vyrovnání a zažádá o odbytné, musí uhradit fondu poplatek, který je v maximální výši 800 Kč. Tento benefit nemá dopad na zaměstnancův příjem a z příspěvku není odváděna daň z příjmů ani zdravotní a sociální pojištění. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr, tak mu je vyplácení příspěvku na penzijní připojištění ukončeno ke dni skončení pracovního poměru. Pro společnost Telefónica Czech Republic je příspěvek na penzijní připojištění daňově uznatelným výdajem, v jakékoliv výši, neboť plnění vyplývá z kolektivní smlouvy (Novosad, 2011).

Tabulka č. 3: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění

Kč měsíc	Body měsíc ²	Kč rok	Body rok
100	100	1 200	1 200
500	500	6 000	6 000
1 000	1 000	12 000	12 000
1 500	1 500	18 000	18 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

Životní pojištění

Tento benefit poskytuje společnost Telefónica Czech Republic svým zaměstnancům na soukromé životní pojištění sjednané prostřednictvím společnosti Fincentrum u některých vybraných pojišťoven – ČSOB, Česká pojišťovna, Generali, UNIQUA, Pojišťovna České spořitelny, ... Uzavření smlouvy si zaměstnanec zajišťuje sám s finančním poradcem Fincetra a musí být v souladu s postupem pojišťovny při uzavírání nové smlouvy. V uzavřené smlouvě musí být uvedeno, jakou výši příspěvku si hradí zaměstnanec sám a jakou výši příspěvku mu bude zaměstnavatel poskytovat. V případě, že trvá pracovní poměr na dobu neurčitou, poskytuje zaměstnavatel příspěvek ve výši 1/12 za každý měsíc po celý rok. U pracovního poměru na dobu určitou poskytuje příspěvek po dobu, po kterou pracovní poměr trvá. Aby mohl být benefit poskytován, tak se musí být smlouva doručena personalistce do 25. dne v měsíci před datem začátku poskytování

² Koeficient přepočtu hodnoty benefitu = 1.

příspěvku. Poskytování tohoto benefitu nemá dopad na zaměstnancův příjem a z příspěvku není odváděna záloha na daň z příjmů ani zdravotní a sociální pojištění. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr, tak mu je vyplácení příspěvku na životní pojištění ukončeno ke dni skončení pracovního poměru. Pro společnost Telefónica Czech Republic je příspěvek na soukromé životní pojištění daňově uznatelným výdajem, v jakékoliv výši, jelikož nárok vyplývá z kolektivní smlouvy (Novosad, 2011).

Tabulka č. 4: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění

Kč měsíc	Body měsíc ³	Kč rok	Body rok
100	100	1 200	1 200
500	500	6 000	6 000
1 000	1 000	12 000	12 000
1 500	1 500	18 000	18 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

Příspěvek na školku/předškolní zařízení

Tento benefit představuje nepeněžní příspěvek zaměstnavatele, který je poskytován na školku/předškolní zařízení. Příspěvek je určen na úhradu nákladů, které hradí rodič předškolnímu zařízení za své dítě. Dítětem se pro tento účel rozumí vlastní, osvojené, převzaté do péče na základě rozhodnutí příslušných orgánů nebo dítě manžela/ky žijící ve společné domácnosti se zaměstnancem.

Předškolním zařízením je myšlena mateřská školka a speciální mateřská školka, nikoliv agentury zajišťující hlídání dětí. Výběr školky je plně v kompetenci zaměstnance. Tento benefit lze čerpat až po 1. lednu a to na základě vystavené faktury s daným aktuálním rokem. Předškolní zařízení vystaví fakturu na společnost Telefónica Czech Republic, a. s., jenž musí obsahovat předepsané náležitosti – adresu odběratele, IČO, DIČ, číslo objednávky, číslo účtu, lhůta splatnosti, jméno a osobní číslo zaměstnance, jméno dítěte, fakturovanou částku a další zákonné náležitosti. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr před koncem kalendářního roku a benefit již zcela vyčerpal nebo přesáhl nárok zaměstnance, pak hodnota vyčerpaného benefitu, na kterou zaměstnanec již neměl nárok, bude sražena ze mzdy ve výplatním termínu. Příspěvek na školku/předškolní zařízení je benefit, který využívá rodinný příslušník. Tento příspěvek nemá žádný dopad na

³ Koefficient přepočtu hodnoty benefitu = 1.

zaměstnancův příjem a není z něj odváděna daň z příjmů ani zdravotní a sociální pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic je příspěvek na školku/předškolní zařízení daňově neuznatelným výdajem (Novosad, 2011).

Tabulka č. 5: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na školku/předškolní zařízení

Kč měsíc	Body měsíc ⁴	Kč rok	Body rok
100	100	1 200	1 200
500	500	6 000	6 000
1 000	1 000	12 000	12 000
1 500	1 500	18 000	18 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

Zboží ze značkových prodejen společnosti Telefónica Czech Republic

Jedná se o benefit ve formě peněžního příspěvku zaměstnavatele na zboží z nabídky značkových prodejen a O2 e-shopu společnosti Telefónica Czech Republic. Dále se jedná o příspěvek na reklamní předměty a ostatní formy prodeje zboží nebo interního majetku, kdy je prodejcem společnost a kupujícím zaměstnanec. Hodnota příspěvku za značkové zboží odpovídá vybrané bodové variantě. Zaměstnanec musí benefit naplánovat v jedné položce, kterou pak může postupně čerpat v průběhu roku, maximálně však ve třech částech. Zaměstnanec nakoupí zboží dle vlastního výběru, které zaplatí a požádá o vystavení duplikátu pokladního dokladu či faktury. Na základě dokladu mu je benefit poskytnut. Tento benefit má dopad na zaměstnancův příjem, z poskytnutého příspěvku musí zaměstnanec odvést zálohu na daň z příjmů fyzických osob a zdravotní, sociální pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic je zboží ze značkových prodejen, jenž poskytuje zaměstnanci, daňově uznatelným nákladem. Jestliže zaměstnanec ukončí pracovní poměr před skončením příslušného kalendářního roku a benefit již zcela vyčerpal nebo přesáhl nárok zaměstnance, pak hodnota vyčerpaného benefitu, na kterou zaměstnanec již neměl nárok, mu bude sražena ze mzdy (Novosad, 2011).

⁴ Koeficient přepočtu hodnoty benefitu = 1.

Tabulka č. 6: Orientační přehled slev na zboží ze značkových prodejen společnosti

Kč rok	Body rok ⁵
500	500
1 500	1 500
6 000	6 000
18 000	18 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

Havarijní pojištění služebního vozidla

Dodavatelem havarijního pojištění služebního vozidla je ve společnosti Telefónica Czech Republic Česká pojišťovna. Příspěvek na havarijní pojištění služebního vozidla je poskytován zaměstnanci, který používá pro služební i soukromé účely služební vozidlo. Nebere se zde ohled, zda je vozidlo v majetku firmy či leasingové společnosti. Havarijní pojištění automobilu se sjedná prostřednictvím útvaru dopravy, který uzavře smlouvu o havarijním pojištění mezi společností a Českou pojišťovnou.

Příspěvek je zaměstnanci poskytován měsíčně do mzdy po dobu čerpání tohoto benefitu. Jedná se o výhodu, která má dopad na zaměstnancův příjem. Z příspěvku je nutno odvést zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti, zdravotní a sociální pojištění. V případě, že si zaměstnanec naplánuje čerpání tohoto benefitu a během roku přestane služební vozidlo využívat, přestane mu být příspěvek poskytován. Zaměstnanci je pak umožněno využít zůstatek hodnoty na jiné volitelné benefity z nabídky. Pokud zaměstnanec havarijní pojištění zruší sám dobrovolně, přestane mu být příspěvek poskytován a nemá nárok na náhradu. Zaměstnanec, který má uzavřenou smlouvu o využívání služebního motorového vozidla pro služební a soukromé účely, může vozidlo používat i v případě, že nemá havarijní pojištění sjednané. Tento benefit má dopad na zaměstnancův příjem, neboť z poskytnutého příspěvku musí zaměstnanec odvést zálohu na daň z příjmů a zdravotní a sociální pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic je havarijní pojištění služebního vozidla daňově uznatelným nákladem (Novosad, 2011).

⁵ Koeficient přepočtu hodnoty benefitu = 1; minimální volitelná výše je 500 bodů.

Tabulka č. 7: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na havarijní pojištění služebního vozidla

Kč měsíc	Body měsíc ⁶	Kč rok	Body rok
100	100	1 200	1 200
500	500	6 000	6 000
1 000	1 000	12 000	12 000
1 500	1 500	18 000	18 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

Zdravotní péče

Zdravotní péče je benefit, který poskytuje společnost Santé společně se svými regionálními partnery. Péče je dostupná v regionech: Brno, České Budějovice, Hradec Králové, Karlovy Vary, Liberec, Olomouc, Ostrava, Pardubice, Plzeň, Praha, Příbram a Ústí nad Labem. Jedná se nepeněžní příspěvek na úhradu nákladů spojených s využíváním tohoto nestátního zařízení, které poskytuje zdravotní péči v odpovídajícím rozsahu. Zaměstnanec si může vybrat jednu z variant lékařské péče.

Balíček I (akutní a léčebná péče)

- 24-ti hodinová služba na lince Santé (nepřetržitý kontakt na sestru a lékaře).
- Lékař na telefonu – poradenství praktického/interního lékaře (prostřednictvím linky Santé). Konzultaci je možné poskytovat 24 hodin denně, po dohodě s klientem může být i v elektronické formě.
- Objednání a organizace léčebného vyšetření u praktického lékaře v zařízení Santé nebo u smluvního praktického/interního lékaře.

Balíček II (akutní a léčebná péče)

- 24-ti hodinová služba na lince Santé (nepřetržitý kontakt na sestru a lékaře).
- Lékař na telefonu – poradenství praktického/interního lékaře (prostřednictvím linky Santé). Konzultaci je možné poskytovat 24 hodin denně, po dohodě s klientem může být i v elektronické formě.
- Objednání a organizace léčebného vyšetření u praktického lékaře v zařízení Santé nebo u smluvního praktického/interního lékaře.

⁶ Koeficient přepočtu hodnoty benefitu = 1.

- Objednání a organizace léčebné péče u oftalmologa, ORL lékaře a dermatologa v zařízení Santé nebo u smluvních lékařů.

Kontaktní karta (akutní, léčebná a preventivní péče)

- 24-ti hodinová služba na lince Santé (nepřetržitý kontakt na sestru a lékaře).
- Lékař na telefonu – poradenství praktického/interního lékaře (prostřednictvím linky Santé). Konzultaci je možné poskytovat 24 hodin denně, po dohodě s klientem může být i v elektronické formě.
- Objednání a organizace léčebného vyšetření u praktického lékaře v zařízení Santé nebo u smluvního praktického/interního lékaře.
- Objednání a organizace léčebné péče u oftalmologa, ORL lékaře a dermatologa v zařízení Santé nebo u smluvních lékařů.
- Na preventivní péči v oboru interní/praktické lékařství se klient objednává sám dle svých potřeb. Komplexní preventivní prohlídka - anamnéza, fyzikální vyšetření, EKG, základní laboratorní odběr je 1x ročně.
- Zajištění následné péče v oborech: interní/praktické lékařství, oftalmologie, gynekologie a ORL.
- Lékařská potvrzení (zbrojní průkaz, pro piloty, potápěče...).
- Výpis ze zdravotní dokumentace.

Nepeněžní plnění, v podobě zdravotní péče, v jakékoliv variantě může využívat pouze samotný zaměstnanec. Výhoda nemá žádný dopad na zaměstnancův příjem (osvobozeno) a není z ní odváděna daň z příjmů ani zdravotní a sociální pojištění. V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr před koncem kalendářního roku, je částka odpovídající hodnotě benefitu, na kterou nevznikl zaměstnanci nárok, stržena ze mzdy ve výplatním termínu bezprostředně následujícím po skončení pracovního poměru zaměstnance. Pro společnost Telefónica Czech Republic je zdravotní péče daňově uznatelným výdajem (Novosad, 2011).

Tabulka č. 8: Orientační přehled příspěvku zaměstnavatele na zdravotní péči

Varianta	Kč rok	Body rok ⁷
Balíček I.	2 000	2 000
Balíček II.	3 200	3 200
Kontaktní karta	5 280	5 280

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

Jazykový poukaz na výuku anglického, španělského nebo českého jazyka

Dodavatelem tohoto benefitu, který poskytuje společnost Telefónica Czech Republic svým zaměstnancům, jsou společnosti Caledonian school a Threshold. Jazykový poukaz je nepeněžní příspěvek zaměstnavatele na výuku anglického nebo španělského jazyka. Zaměstnavatel objedná zaměstnance u jazykové školy, která se následně spojí se zaměstnancem a zašle mu identifikační kódy, na jehož základě si sám vybere libovolný jazykový kurz anglického, španělského případně českého jazyka. V nabídce jsou pouze tyto podporované jazyky, neboť se jedná o pracovní nástroj, který je uveden v kolektivní smlouvě.

Jestliže zaměstnanec ukončí pracovní poměr před koncem kalendářního roku, je částka odpovídající jazykovému kurzu, na kterou nevznikl zaměstnanci nárok stržena z poslední zaměstnancovy mzdy. Poukaz na výuku nelze převést na jinou osobu, rodinného příslušníka a není možné ho proměnit za peněžní hotovost. Výhoda nemá žádný dopad na zaměstnancův příjem a není z ní odváděna daň z příjmů, zdravotní a sociální pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic jsou vynaložené výdaje na výuku jazyka zaměstnance daňovým výdajem (Novosad, 2011).

Tabulka č. 9: Orientační přehled příspěvku zaměstnavatele na jazykový poukaz

Kč rok	Body rok ⁸
1 000	1 000
1 500	1 500
6 000	6 000
18 000	18 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

⁷ Koeficient přepočtu hodnoty benefitu = 1.

⁸ Koeficient přepočtu hodnoty benefitu = 1, minimální volitelná výše je 1000 bodů.

Poukázky – Flexi Pass

Flexi Pass od společnosti Sodexo slouží zaměstnancům Telefónica Czech Republic k úhradě služeb u vybraných provozovatelů, kteří za podmínek stanovených zákonem provozují kulturní, sportovní a rehabilitační zařízení a organizace poskytující služby v oblastech vzdělávání a dovolené. Volba provozovatele, který akceptuje poukázky Sodexo, je plně v kompetenci zaměstnance. Distribuce poukázek probíhá pravidelně 2x ročně, prostřednictvím výdejních míst. Zaměstnancům v mimo evidenčním stavu, např. na mateřské dovolené, jsou poukázky zaslány na adresu trvalého případně přechodného bydliště.

Poukázky jsou platné do konce jejich doby splatnosti a to i v případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr. Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr před koncem daného kalendářního roku, přičemž již obdržel počet poukázek přesahující nárok zaměstnance, je částka odpovídající hodnotě, na kterou nevznikl zaměstnanci nárok, stržena ze mzdy ve výplatním termínu bezprostředně následujícím po skončení pracovního poměru zaměstnance. Poukázky Sodexo mohou čerpat i rodinní příslušníci zaměstnance, nelze je však vrátit zaměstnavateli či dodavateli, ani proměnit za peněžní hotovost. Poukázky nemají žádný vliv na zaměstnancův příjem, neodvádí se z nich záloha na daň z příjmů ani zdravotní a sociální pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic jsou poukázky daňově neuznatelným výdajem (Novosad, 2011).

Tabulka č. 10: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na Flexi Pass

Počet poukázek	Hodnota poukázek v Kč	Hodnota poukázek v bodech ⁹
1	100	125
10	1 000	1 250
100	10 000	12 500
144	14 400	18 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

Příspěvek do mzdy na podporované účely

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům měsíční příspěvek do mzdy na podporované účely a zaměstnanec si sám odvádí platby. Jedná se o peněžní příspěvek,

⁹ Koeficient přepočtu hodnoty benefitu = 1,25.

který podléhá dani z příjmů, zdravotnímu a sociálnímu pojištění. Pro společnost Telefónica Czech Republic je výdaj na podporované účely daňově uznatelný. Mezi podporované účely patří:

- **Vzdělávání** – příspěvek na soukromé vzdělávání, jehož druh není vymezen a nejsou vyžadovány žádné doklady.
- **Stavební spoření** – příspěvek zaměstnavatele na stavební spoření zaměstnance, které je sjednané v jakékoliv stavební spořitelně. Smlouva musí být uzavřena mezi stavební spořitelnou a zaměstnancem.
- **Dopravu do zaměstnání** – příspěvek na dopravu, druh dopravy není určen a nejsou vyžadovány žádné doklady (jízdenky, kupóny,...).
- **Pojištění odpovědnosti za škody způsobené zaměstnavateli** – výběr pojišťovny není omezen a ze strany zaměstnavatele nejsou vyžadovány žádné doklady. Zaměstnanec si odesílá platby na pojištění sám dle platebního kalendáře, který si sjednal ve smlouvě s pojišťovnou. Pro zaměstnance je k dispozici Česká pojišťovna, a. s., která nabízí nejvýhodnější podmínky a jednoduchý způsob vyřízení smlouvy. Českou pojišťovnu, a. s. vybrala společnost Telefónica Czech Republic ve výběrovém řízení, jako nejvýznamnějšího dodavatele tohoto typu pojištění. Smlouvy lze uzavřít i bez využití tohoto benefitu.
- **Havarijní pojištění soukromého vozidla a povinné ručení soukromého motorového vozidla** – dodavatel pojištění není určen, záleží na výběru zaměstnance. Lze využít nabídky od společnosti Česká pojišťovna a. s. Zaměstnanec si odesílá platby sám dle platebního kalendáře, který si sjednal ve smlouvě s pojišťovnou.
- **Pojištění denních dávek v nemoci** – sjednaná částka je vyplácena od 15., 22. nebo 29. dne pracovní neschopnosti pojištěného za každý pracovní den. Výše dávky je vázaná na měsíční příjem pojištěného. Zaměstnanec odesílá platbu pojišťovně sám dle platebního kalendáře a dohodnutých podmínek (Novosad, 2011).

Tabulka č. 11: Orientační přehled hodnoty příspěvku zaměstnavatele na příspěvek do mzdy na podporované účely

Kč měsíc	Body měsíc ¹⁰	Kč rok	Body rok
100	150	1 200	1 500
500	750	6 000	9 000
1 000	1 500	12 000	18 000

Zdroj: vlastní zpracování dle Novosad, 2011

4.3.3 Statusové benefity

Společnost Telefónica Czech Republic nabízí svým zaměstnancům kromě plošných a volitelných také statusové benefity. Rozsah a poskytování statusových benefitů určuje společnost pro vybrané pracovní pozice a upravují je příslušné vnitřní předpisy. Mezi nejčastěji poskytované statusové benefity patří: poskytování osobního automobilu k soukromým účelům, benzín pro soukromé účely, pojištění odpovědnosti, mezinárodní zdravotní pojištění, úrazové pojištění.

4.3.4 Ostatní benefity

Kromě benefitů pro všechny zaměstnance, volitelných a statusových benefitů, poskytuje společnost i některé další výhody. Jedná se o výhody, které zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím partnerství mezi společnostmi a dalšími společnostmi. Nabídka výhod není stálá a může se měnit.

OMV karta pro zaměstnance

Nabídka OMV karty je určena všem zaměstnancům, kteří jsou v době objednání karty zaměstnány déle než 3 měsíce a jejich pracovní poměr trvá nejméně do konce roku. Výhody plynoucí z využívání karty jsou:

- sleva na nákup pohonných hmot Natural 95 a Nafta,
- sleva 1,30 Kč/l z cen ostatních typů pohonných hmot na konkrétní čerpací stanici,
- 20 % z ceny mytí vozu na konkrétní čerpací stanici,
- 10 % z ceny motorových olejů na konkrétní čerpací stanici.

¹⁰ Koeficient přepočtu hodnoty benefitu = 1,5.

Principem využívání je, že zaměstnanec zaplatí OMV kartou a částka mu bude následně jednou měsíčně stržena ze mzdy. Finanční limit sražené částky je stanoven na 5 000 Kč v průběhu 30-ti dnů. V případě vyčerpání limitu, nebude umožněna platba OMV kartou a zaměstnanec musí zaplatit v hotovosti nebo vlastní platební kartou a nelze uplatnit slevu. Dalším omezením jsou limity, které jsou stanoveny jako: denní = 5 transakcí, týdenní = 15 transakcí, měsíční = 30 transakcí. Použití karty je mezinárodní, ale slevy platí pouze na čerpacích stanicích OMV na území ČR. Cena pohonných hmot na OMV kartách (se slevou) je fixní po dobu jednoho týdne a může se lišit od ceny, která je uvedena na „stojanu u pumpy“. V tom případě je zaměstnanci fakturovaná cena, jenž je nižší. Kartu lze využít i na jiných čerpacích stanicích - AGIP, BENZINA a SHELL (nelze zde uplatnit slevu) a u čerpací stanice AVANTI, kde lze využít slevu na Natural 95 a Naftu. Karta na slevu je přenosná a není evidována na konkrétní registrační značku vozidla. Využívání OMV karty nemá žádný dopad na zaměstnancovu mzdu, nevstupuje do základu daně a ani se neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Ze mzdy je pouze stržena částka v hodnotě nákupu pohonných hmot za daný měsíc. Společnost Telefónica Czech Republic hradí administrativní náklady spojené s vyúčtováním (Novosad, 2012).

Holiday Pass – příspěvek na rehabilitační dovolenou

Tento benefit poskytuje zaměstnavatel pouze zaměstnancům se zdravotním znevýhodněním. Zaměstnanec musí být orgánem sociálního zabezpečení uznán za plně invalidní, částečně invalidní či zdravotně znevýhodněný, v tom případě má zaměstnanec nárok na poukaz Holiday Pass v hodnotě 2 x 5 000 Kč. Podmínkou pro přiznání příspěvku je prokázání o změně pracovní schopnosti. Zaměstnanec nesmí být v době objednání poukazů ve zkušební ani výpovědní lhůtě. Výhoda se rovněž nevztahuje na matky na mateřské dovolené a zaměstnance v mimoevidenčním stavu. Poukázky nemají žádný vliv na zaměstnancův příjem (částka je plně osvobozena). Pro společnost Telefónica Czech Republic jsou výdaje na poukázky daňově neuznatelné (Vondráčková, 2011).

Péče o zdraví

Zdraví zaměstnanců je pro společnost jednou z hlavních priorit. Účelem zdravotních prohlídek je pravidelná kontrola zdravotního stavu zaměstnanců v souvislosti s výkonem práce, popř. rizikem na pracovišti. Zaměstnanci jsou povinni účastnit se zaměstnavatelem vybraných zdravotních prohlídek, které jsou v souladu s vnitřními

předpisy společnosti. Systém zdravotních prohlídek pracovně-lékařské péče tvoří: vstupní, periodická preventivní, mimořádná a výstupní prohlídka. Zdravotní prohlídky pro společnost Telefónica Czech Republic zajišťuje společnost Santé. Jedná se o soukromou zdravotnickou síť, která poskytuje zdravotní péči všech medicínských oborů v celé ČR. Účast v systému preventivní péče je pro zaměstnance povinná a náklad s ní spojené hradí zaměstnavatel.

Nadstandardní součástí péče jsou programy podpory zdraví na pracovišti a preventivní programy, jde např. o očkování pracovníků. Společnost organizuje již několik let očkování proti chřipce pro všechny zaměstnance nebo proti klíšťové encefalitidě u zaměstnanců, kteří vykonávají pracovní činnost na vnějších pracovištích v oblastech s nebezpečím nákazy. Pokud nastane zvýšený výskyt např. žloutenky, meningitidy, atd. organizuje společnost ve spolupráci s dodavatelem mimořádné očkování pro ohroženou skupinu zaměstnanců. Nepeněžní plnění v podobě zdravotní péče nemá dopad na zaměstnancův příjem. Pro společnost Telefónica Czech Republic je to výdaj ze sociálního fondu, který není brán jako daňově uznatelný (Novosad, 2011; Vondráčková, 2011).

Modrá Kavárna

Modrá Kavárna je aplikace společnosti Telefónica Czech Republic, která zaměstnancům společnosti nabízí mimo jiné i slevy, výhody a akce. Sekce výhodný nákup není samostatnou pracovní náplní nikoho ze zaměstnanců. Došlé nabídky jsou posuzovány a zpracovány nepravidelně a vhodné nabídky jsou následně umístěny na internetové stránky do příslušných sekcí. Nabídky většinou pocházejí od společností, které jsou zákazníky Telefónica Czech Republic. Slevy nikterak neovlivňují mzdu zaměstnance a zaměstnavatel zde funguje pouze jako prostředník. Zprostředkovat vybranou slevu si musí každý zaměstnanec sám. Nabízené slevy a akce jsou z oblastí a firem:

- **cestování** (např.: ČEDOK, Orea Hotel Bohemia Mariánské Lázně, Exim tours a.s.),
- **zdraví** (např.: Santé, Bikram Yoga, Studio Zdravá záda, Centrum zubní péče),
- **péče o tělo a krása** (např.: FRANCK PRVOST Paris, Květ harmonie, Kadeřnictví BOMTON, Fitness Olgy Šípkové, Estée Lauder),
- **péče o děti** (např.: Soukromá mateřská škola Beruška),
- **móda, doplňky a hodinky** (např.: RIWAL, The North Face, Adidas),

- **divadelní vstupenky** (např.: Divadlo Kalich, Strašnické, Branické, Ypsilonka),
- **stravování** (např.: Sushi Point a Kobe, Maranatha, Dock House),
- **PC a příslušenství** (např.: alza.cz, Hewlett-Packard, Microsoft),
- **auto – moto – kolo** (např.: Peugeot, Kia Motors, Škoda, FIAT, Fast bikes),
- **elektronika** (např.: Alza.cz, Whirlpool, Baumatic),
- **dům, byt, zahrada** (např.: Koupelnové centrum Praha, VEKRA OKNA),
- **noviny, knihy a dárky** (např.: LearningToys, TEĎ&HNED),
- **ostatní služby** (např.: Úpravy a výroba oděvů, Praní, žehlení košil),
- **finanční produkty** (např.: Komerční banka, a.s., GE Money Bank, Citibank).

Mimo slev nabízí Modrá Kavárna i bazárek - v zaměstnaneckém bazárku může zaměstnanec prodat vše nepotřebné a ve firemním se prodává např. odepsaný firemní majetek (Novosad, 2012).

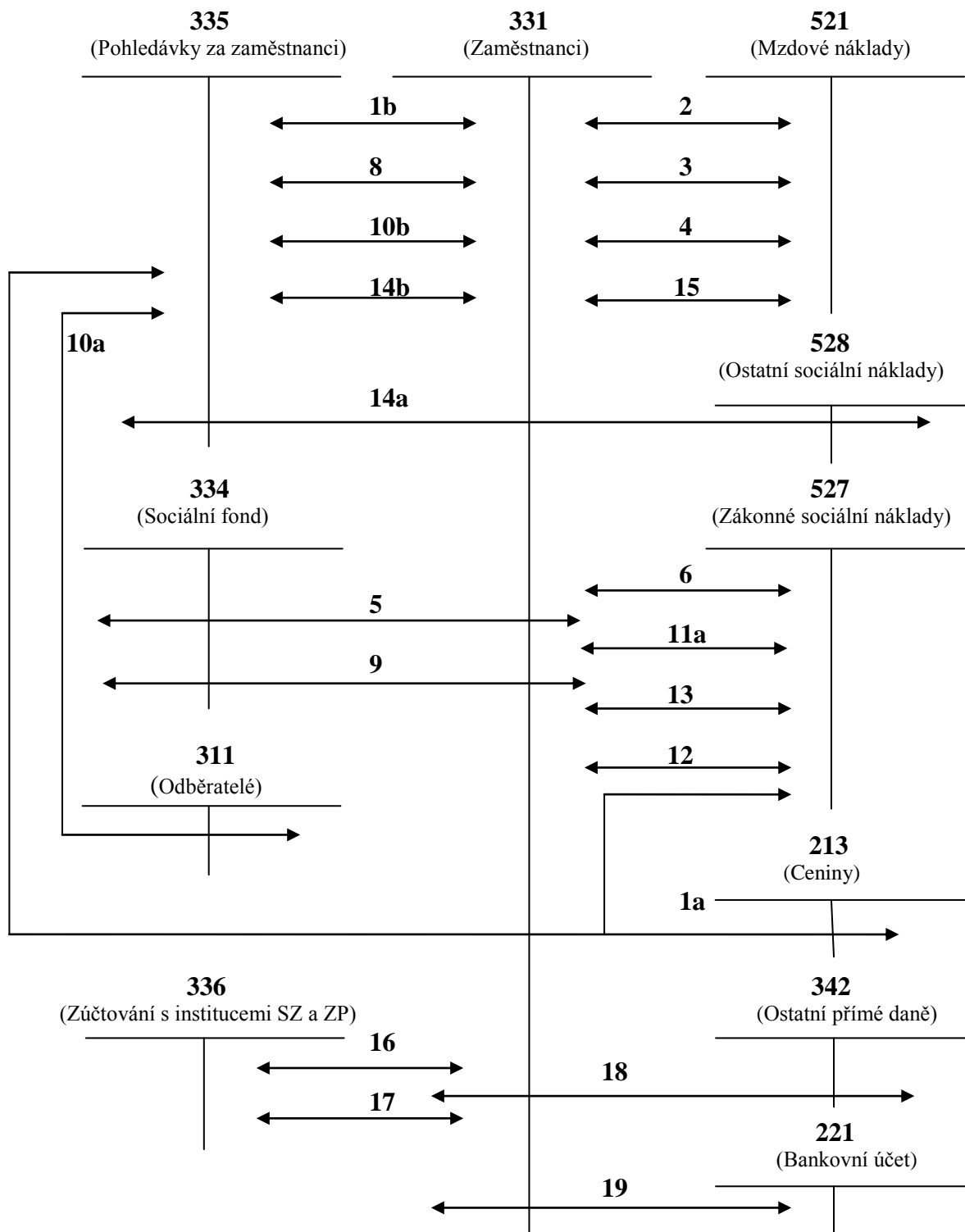
4.4 Benefit a účtování

Následující schémata zobrazují základní účetní předkontace benefitů. Obrázek č. 3 je schéma benefitů, které mají vliv na zaměstnancovu mzdu ve společnosti Telefónica Czech Republic. Obrázek č. 4 znázorňuje benefity, které neovlivňují zaměstnancovu mzdu.

1a – příspěvek na stravování	335 + 527 / 213
1b – úhrada stravenek od zaměstnance	331 / 335
2 – delší dovolená na zotavenou	521 / 331
3 – pracovní volno s náhradou mzdy	521 / 331
4 – placené volno z důvodu zdravotní indispozice	521 / 331
5 – odměna při životním výročí	334 / 331
6 – jednorázová finanční částka při odchodu do důchodu	527 / 331
7 – zvýšené odstupné	521 / 331
8 – bezúročná půjčka k řešení bytové situace zaměstnance	331 / 335
9 – sociální výpomoc	334 / 331
10a – sleva na telekomunikační služby společnosti, předpis faktury	335 / 311
10b – srážka hodnoty faktury ze mzdy	331 / 335
11 – zboží ze značkových prodejen	527 / 331
12 – příspěvek do mzdy na podporované účely	527 / 331
13 – havarijní pojištění služebního vozidla (příspěvek zaměstnanci)	527 / 331
14a – OMV karta pro zaměstnance – předpis	335 / 528
14b – OMV karta pro zaměstnance – srážka ze mzdy	331 / 335
15 – předpis hrubé mzdy	521 / 331

16 – předpis sociálního pojištění z mezd a benefitů	331 / 336
17 – předpis zdravotního pojištění z mezd a benefitů	331 / 336
18 – předpis zálohy na daň z příjmů z mezd, po slevě	331 / 342
19 – výplata mezd na účet	331 / 221

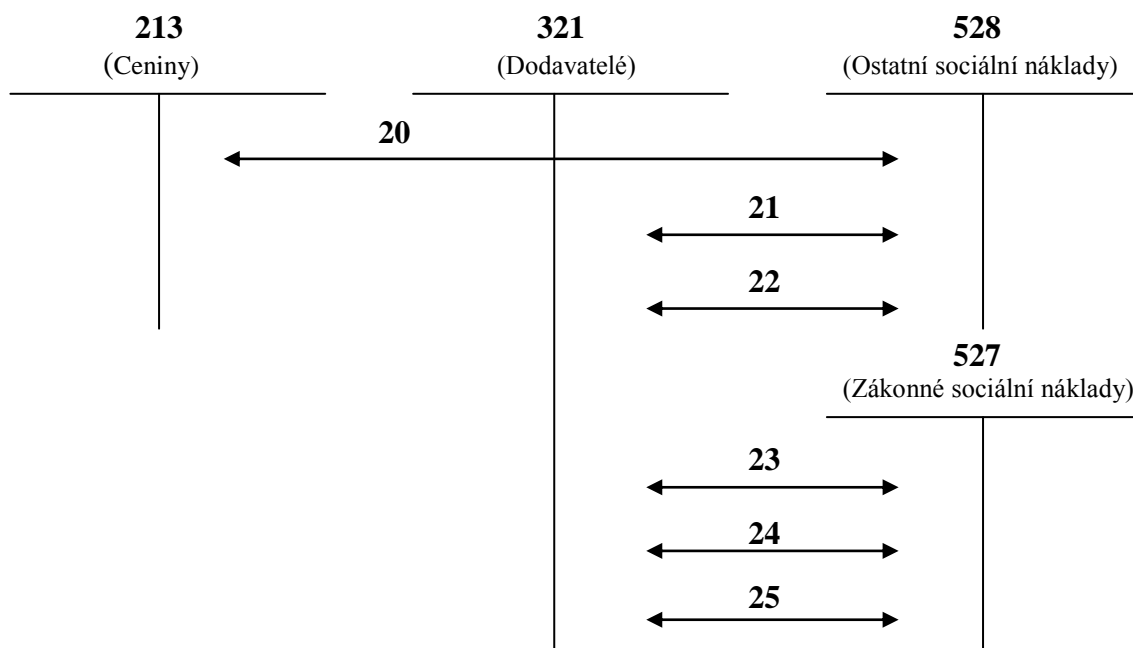
Obrázek č. 3: Schéma účetních předkontací ovlivňující zaměstnancovu mzdu



Zdroj: vlastní zpracování

20 – Poukázky – Flexi Passy	528 / 213
21 – Příspěvek na školku/předškolní zařízení	528 / 321
22 – Příspěvek na zdravotní péči	528 / 321
23 – Příspěvek na penzijní připojištění	527 / 321
24 – Příspěvek na životní pojištění	527 / 321
25 – Jazykový poukaz	527 / 321

Obrázek č. 4: Schéma účetních předkontací neovlivňující zaměstnancovu mzdu



Zdroj: vlastní zpracování

4.5 Dotazníkové šetření

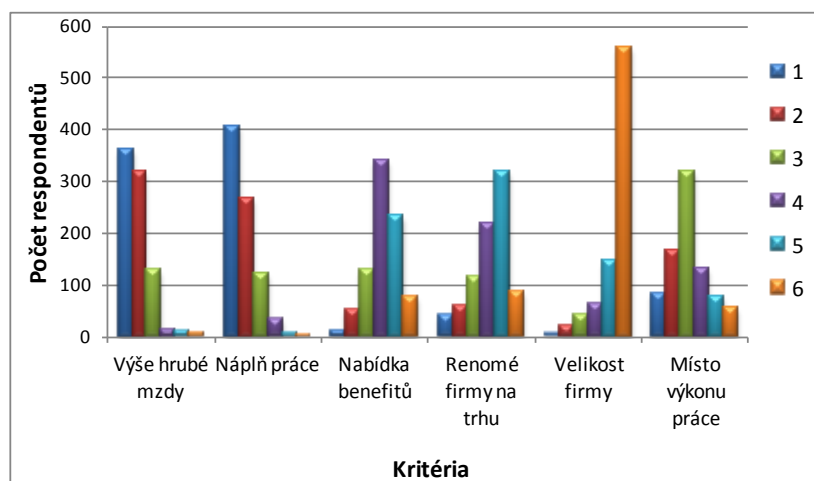
Cílem dotazníkového šetření je získat ucelený přehled o spokojenosti zaměstnanců společnosti Telefónica Czech Republic v oblasti poskytování benefitů. Dotazník se skládá ze 14 otázek, uzavřených a polootevřených, ve kterých se mohli respondenti vyjádřit k dané problematice. Dotazník je rozdělen na čtyři části, první část je zaměřena na obecné informace ohledně benefitů a na preference při výběru zaměstnavatele. Druhá oblast je zaměřena na volitelný systém zaměstnaneckých benefitů, jak zaměstnanci rozumí systému, které benefity jsou pro ně významné, které nejčastěji využívají a které jim naopak v nabídce chybí. Třetí část je zaměřena na ostatní výhody, jež může každý zaměstnanec využívat a na které má nárok. Poslední část je obecná a respondenti v ní odpovídají na demografické otázky. Úplné znění dotazníku je uvedeno v příloze č. 1.

Průzkum proběhl ve společnosti Telefónica Czech Republic ve dnech 5. - 12. 3. 2012 a náhodným výběrem bylo osloveno celkem 2 000 zaměstnanců. Oslovení zaměstnanců probíhalo prostřednictvím interní komunikace formou e-mailové korespondence. Z 2 000 zaměstnanců se průzkumu zúčastnilo 1 039 (51,95 %), z čehož je validních 843 (42,15 %) dotazníků. Samotný dotazník byl vytvořen v interní aplikaci pro tvorbu dotazníku, která následně po ukončení průzkumu vygenerovala výsledky.

4.5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

OTÁZKA Č. 1: *Seřadte podle významnosti jednotlivá kritéria, která jsou podle vás důležitá při výběru zaměstnavatele (1 – nejdůležitější, 6 – nejméně důležité).*

Graf č. 1: Významnost jednotlivých kritérií při výběru zaměstnavatele

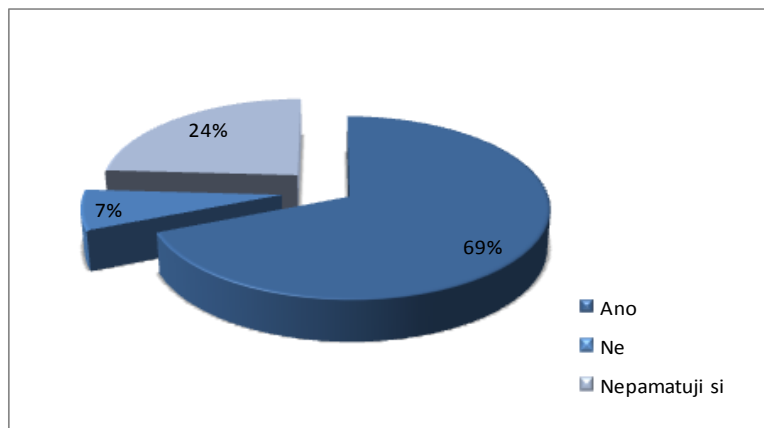


Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 1 seřadili respondenti jednotlivá kritéria podle významu při výběru zaměstnavatele. Z uvedeného grafu vyplývá, že nejdůležitějším kritériem je pro zaměstnance náplň práce. Tuto odpověď zvolilo celkem 407 (48 %) oslovených zaměstnanců. Druhým nejdůležitějším ukazatelem při výběru zaměstnání je výše hrubé mzdy, což označilo 360 (43 %) respondentů. Oproti tomu řadí dotázaní velikost firmy, jako nejméně důležité kritérium. Ostatní kritéria (místo výkonu práce, nabídka benefitů a renomé firmy na trhu) jsou respondenty hodnoceny obdobně a nepředstavují při výběru zaměstnavatele výraznou roli. Nabídka poskytovaných benefitů nemá velký význam u zaměstnanců na výběr zaměstnavatele. Tento fakt může být zapříčiněn zejména vysokým počtem respondentů, kteří jsou ve společnosti zaměstnání déle než 10 let. V době jejich nástupu nebyly benefity tak rozšířené jako je tomu v současné době.

OTÁZKA Č. 2: *Byl/a jste při nástupu do společnosti a během pracovního poměru dostatečně informován/a o všech poskytovaných benefitech a výhodách vyplývajících z kolektivní smlouvy (pátý týden dovolené, stravenky, placené volno z důvodu zdravotní indispozice, OMV karta, volitelné benefity apod.)?*

Graf č. 2: Informování o poskytovaných benefitech a výhodách při nástupu do společnosti a během pracovního poměru (v %)

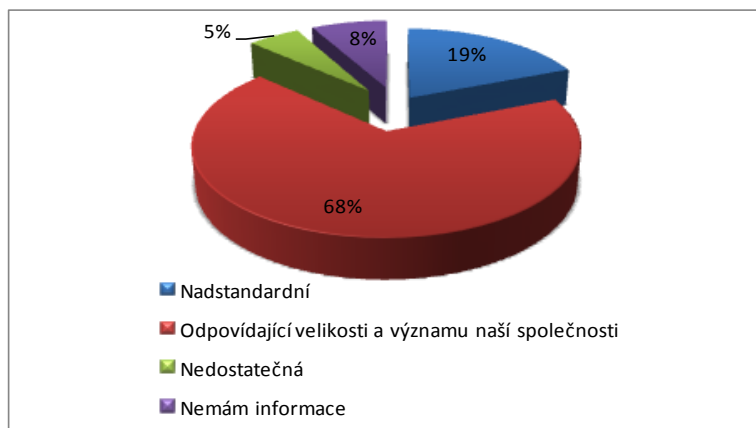


Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, zda byli zaměstnanci při nástupu do společnosti a během pracovního poměru dostatečně informováni o poskytovaných benefitech, odpovědělo 69 % oslovených, což představuje 580 zaměstnanců, že ano. Dostatek informací ohledně poskytovaných benefitech a výhodách plynoucích z kolektivní smlouvy získávají noví zaměstnanci při nástupu do společnosti Telefónica Czech Republic v rámci Welcome days. Pro stávající zaměstnance jsou informace o poskytovaných výhodách dostupné na intranetu, na stránkách útvaru lidské zdroje v sekci odměna za mou práci. Zaměstnanci, kteří odpověděli, že si nepamatují, představují čtvrtinu respondentů, z čehož je 80 % oslovených zaměstnanců ve společnosti více než 10 let. 7% (60) respondentů nebylo při nástupu do společnosti dostatečně informováno o poskytovaných benefitech.

OTÁZKA Č. 3: *Nabídku a výši benefitů, které jsou poskytovány v naší společnosti, považují oproti podobným společnostem.*

Graf č. 3: Nabídka benefitů ve společnosti Telefónica Czech Republic (v %)



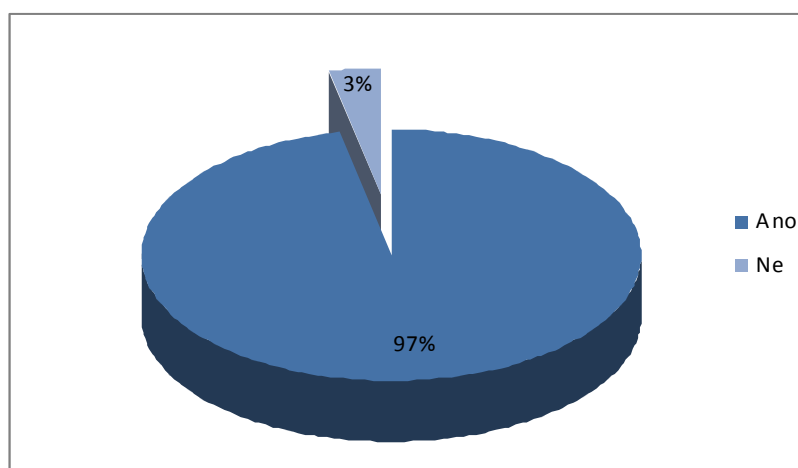
Zdroj: vlastní zpracování

Uvedený graf č. 3 ukazuje, že 68 % (573) oslovených zaměstnanců považuje nabídku a výši poskytovaných benefitů za odpovídající velikosti a významu společnosti Telefónica Czech Republic. Z toho plyne, že zaměstnanci očekávají od velké, nadnárodní společnosti zajímavou a rozmanitou nabídku zaměstnaneckých výhod. 19 % (159) respondentů bere nabídku výhod jako nadstandardní v porovnání s ostatními společnostmi. Pouhých 5 % respondentů, v absolutním čísle 45 zaměstnanců, považuje nabídku za nedostatečnou. Nedostatečnou nabídku označilo 85 % mužů, je tedy možné, že stávající nabídka nevyhovuje volnočasovým aktivitám mužů.

OTÁZKA Č. 4: *Je pro vás systém volitelných benefitů dostatečně srozumitelný?*

Otázka č. 4, zda je pro vás systém volitelných benefitů dostatečně srozumitelný, je polootevřená a to za podmínky, že respondent označí jako svou odpověď ne. V případě, že oslovený takto odpoví, může uvést návrh (y) změny.

Graf č. 4: Srozumitelnost systému (v %)



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 4 vyplývá, že pro 97 % (817) respondentů je systém volitelných benefitů dostatečně srozumitelný, orientují se v něm. Pro zbývajících 3 % (24) zaměstnanců je systém nepochopitelný a mají k němu výhrady. Tito zaměstnanci nabízejí ke zlepšení systému následující návrhy:

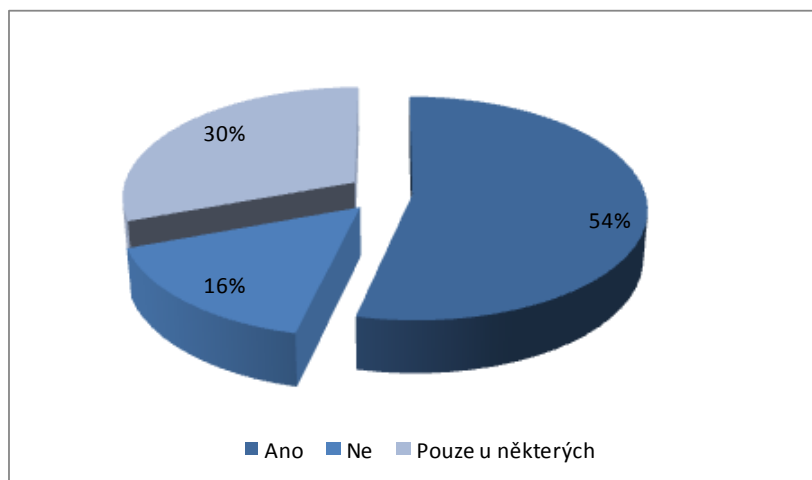
- vytvořit podrobný návod k aplikaci na volbu benefitů,
- zpřehlednit webovou aplikaci na volbu benefitů,
- vytvořit přehlednou tabulku s benefitů, kde bude hodnota v Kč před a po zdanění,
- lépe definovat rozdíl a dopad mezi jednotlivými benefitů,

- možnost plánovat benefity vícekrát do roka.

OTÁZKA Č. 5: *Víte, které volitelné benefity vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů fyzických osob?*

Všichni zaměstnanci by měli být dostatečně informováni o benefitech a jejich dopadech na mzdu. Nově nastupujícím zaměstnancům jsou informace ohledně vlivu a dopadu na příjem podávány v rámci Welcome days. Pro ostatní zaměstnance jsou tyto informace přístupné na intranetu společnosti na stránkách útvaru lidské zdroje v sekci odměna za mou práci. Na základě těchto údajů mohou zaměstnanci posuzovat benefity podle jejich daňové výhodnosti.

Graf č. 5: Informovanost o benefitech, které vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů fyzických osob (v %)



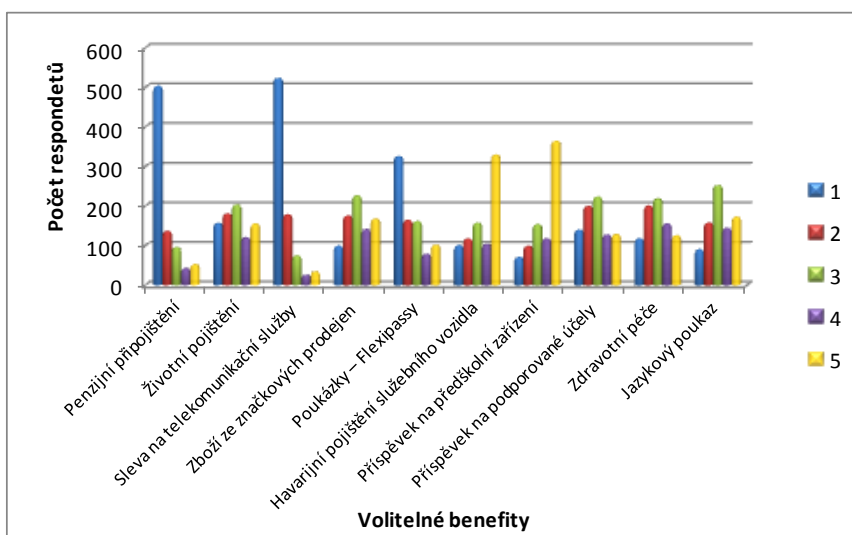
Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 5 vyplývá, že 54 % oslovených, což představuje 450 zaměstnanců, ví, jaké jsou dopady na mzdu u jednotlivých benefitů. Necelá třetina respondentů (257) zná dopad pouze u některých výhod, pravděpodobně se bude jednat o benefity, které daný zaměstnanec nejčastěji čerpá. Zbývajících 16 % (132) zaměstnanců nemá ponětí o dopadu benefitů na jeho mzdu. Odpověď „ano“ a „pouze u některých“ odpověděli převážně zaměstnanci, kteří jsou ve společnosti déle než 10 let. Z toho vyplývá, že zde platí přímá úměra – čím déle jsou zaměstnanci ve společnosti, tím více vědí o benefitech, jenž vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů.

OTÁZKA Č. 6: Ohodnoťte uvedené benefity na základě jejich atraktivity pro vás.

Následující graf vyhodnocuje atraktivitu jednotlivých benefitů u oslovených zaměstnanců. U každého volitelného benefitu je uvedena hodnotící škála od 1 (velmi atraktivní) do 5 (málo atraktivní).

Graf č. 6: Benefity dle atraktivity



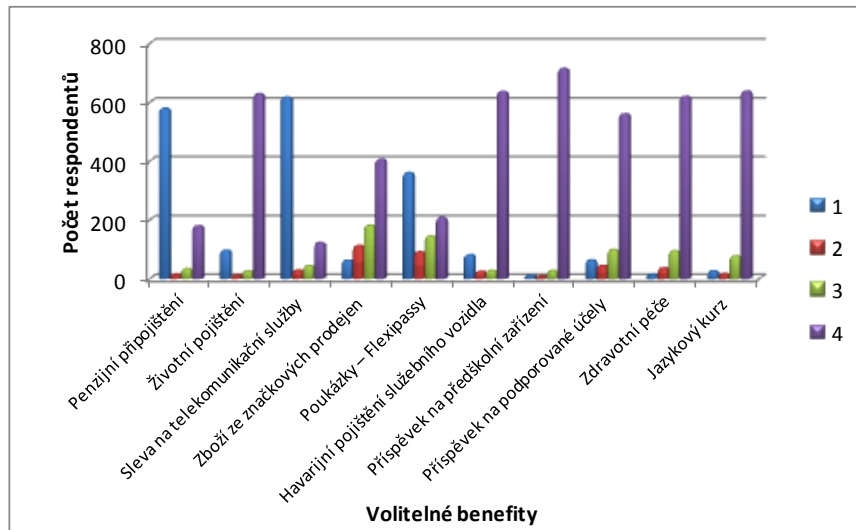
Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že pro zaměstnance jsou nejvíce zajímavé benefity: sleva na telekomunikační služby, příspěvek na penzijní připojištění a Flexi Passy. Sleva na telekomunikační služby je atraktivní pro 63 % (523) oslovených zaměstnanců, penzijní pojištění pro 61 % (503) a Flexi Passy pro 39 % (325) respondentů. Oproti tomu jsou nejméně lákavé benefity v podobě příspěvku na předškolní zařízení a havarijní pojištění služebního vozidla. Příspěvek na předškolní zařízení přijde málo atraktivní 45 % (364) respondentům a havarijní pojištění 41 % (329).

OTÁZKA Č. 7: Benefit si plánuji

Graf č. 7 uvádí počet respondentů a frekvenci plánování benefitů. U každého volitelného benefitu je uvedeno měřítko od 1 do 4, kde představuje: 1 - každoroční plánování, 2 - občasné plánování, 3 - benefit jsem už využil/a, 4 - nikdy jsem benefit nevyužil/a.

Graf č. 7: Frekvence plánování benefitů



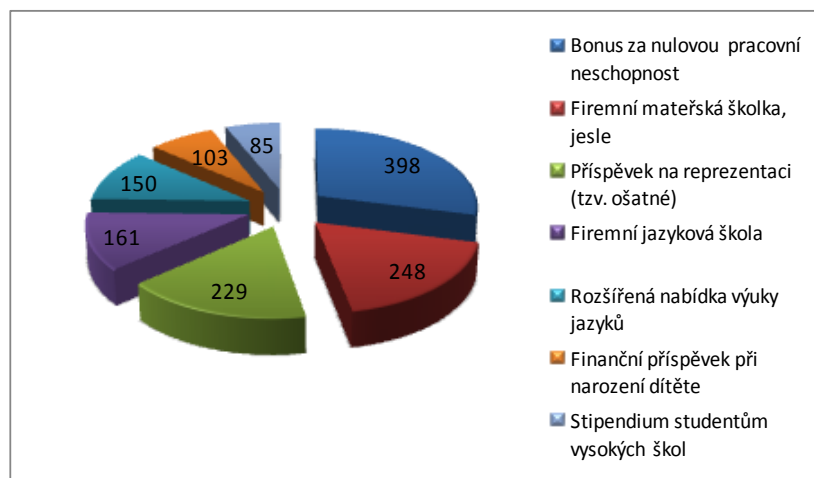
Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu lze vyčíst, že nejvíce zaměstnanců si každoročně volí benefit v podobě příspěvku na penzijní připojištění a slevy na telekomunikační služby. Slevu na telekomunikační služby si každoročně volí 76 % (618) oslovených zaměstnanců a příspěvek na penzijní pojištění 72 % (580) respondentů. Oproti tomu 94 % (715) dotázaných nikdy nevyžilo příspěvek na předškolní zařízení. Také více než 80 % (620) respondentů nikdy nevyžilo: zdravotní péči, jazykový kurz, havarijní pojištění služebního vozidla a příspěvek na životní pojištění. Zmíněné benefity v převážné většině nevyužívají muži ve věkové skupině 31 - 40 let a méně než 30 let.

OTÁZKA Č. 8: *Je nějaký jiný benefit, který není v současné nabídce a chtěl/a byste ho zařadit mezi poskytované?*

Otázka č. 8, zda existuje nějaký benefit, který není v současné nabídce a chtěl/a byste ho zařadit mezi poskytované, je polootevřená. Respondenti v ní mohli vybrat i více možností, které se by jim zamlouvaly nebo navrhnout vlastní benefit.

Graf č. 8: Zařazení benefitu, který není v současné nabídce



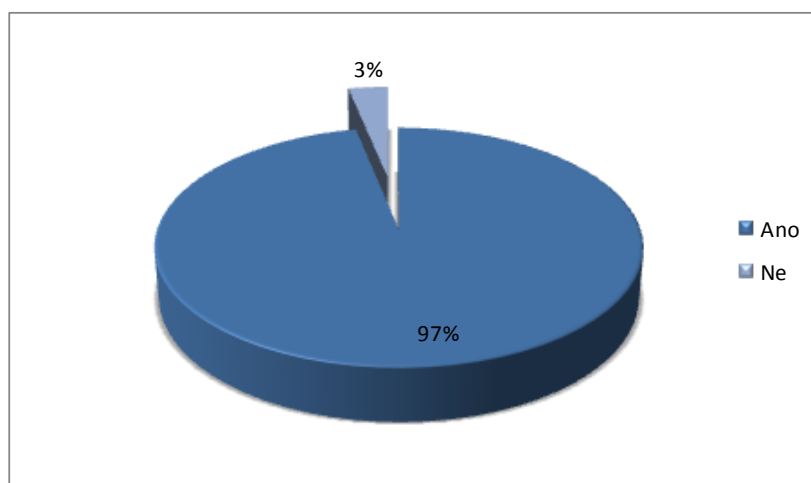
Zdroj: vlastní zpracování

Z nabízejících možností se respondentům nejvíc líbí potenciální benefit v podobě bonusu za nulovou pracovní neschopnost. Tento bonus by mohl být stanoven např. jednorázovou částkou za „nemarodění“. Finanční odměna by byla pro zaměstnance motivující a z velké části by vedla ke zvýšené péči o své zdraví. Další benefity, které by zaměstnanci společnosti Telefónica Czech Republic uvítali, je firemní mateřská školka, jesle nebo příspěvek na reprezentaci (ošatné). Dotázaní zaměstnanci nejčastěji navrhovali následující benefity:

- Multi Pass, dárkový Flexi Pass,
- stravenky hrazené v plné výši zaměstnavatelem,
- časovou jízdenku na MHD,
- finanční příspěvek na dovolenou (proplacení faktury do určité výše),
- parkovací místo pro soukromé vozidlo,
- doplacení pracovní neschopnosti do plné výše platu,
- pracovní stáž v O2 v zahraničí a výuka jazyka,
- sebevzdělávání – timemanagement, prezentační dovednosti, emoční inteligence...

OTÁZKA Č. 9: *Věděl/a jste, že benefity obsažené v podnikové kolektivní smlouvě - pátý týden dovolené, stravenky, placené volno z důvodu zdravotní indispozice a další celoplošné benefity jsou nadstandardní (tzn., že na ně není obecně zákonný nárok)?*

Graf č. 9: Znalost celoplošných benefitů vycházejících z kolektivní smlouvy (v %)

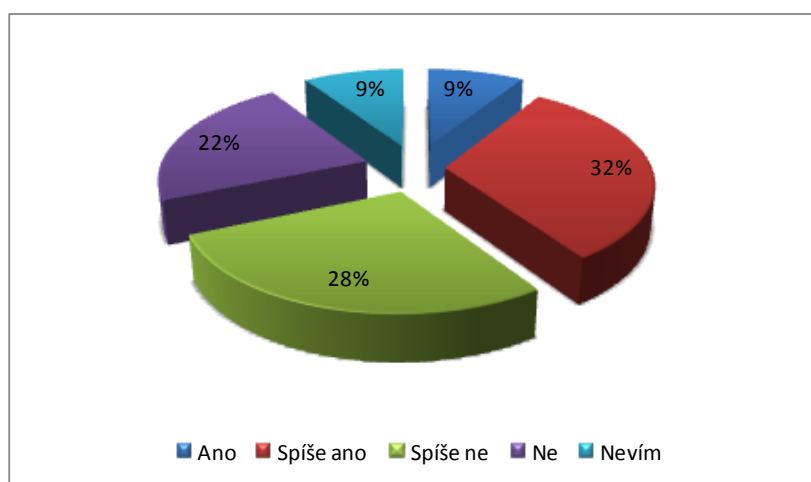


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 9 je patrné, že 97 % (814) oslovených zaměstnanců si je plně vědomo, že benefity uvedené v kolektivní smlouvě společnosti Telefónica Czech Republic jsou nadstandardní a že na ně není zákonný nárok. Zbývající 3 % (27) respondentů si tento fakt neuvědomují. S velkou převahou jsou právě v této kategorii zastoupeni muži s pracovním poměrem u společnosti delším než 10 let. Lze tedy říci, že ženy mají pravděpodobně větší přehled o pracovněprávních vztazích.

OTÁZKA Č. 10: *Využíval/a byste smluvní stravovací zařízení (jidelny, kavárny) i v případě, že by zaměstnavatel nepřispíval formou stravenek?*

Graf č. 10: Využívání stravovacího zařízení v případě nepřispívání na stravenky (v %)

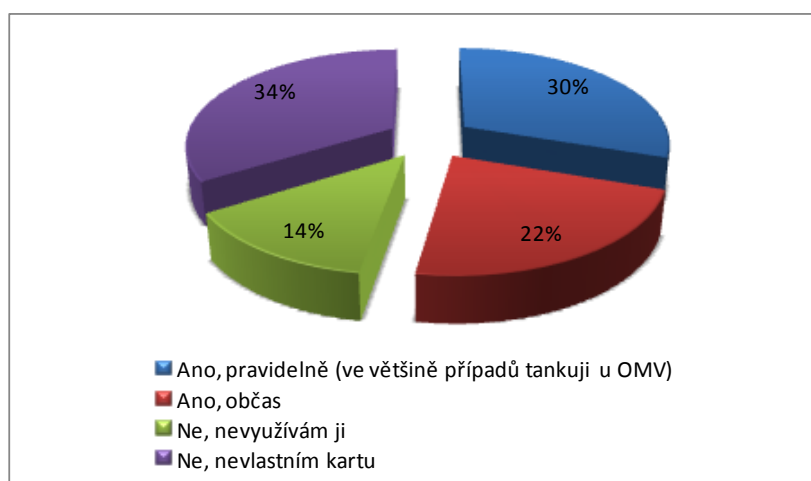


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 10 vyplývá, zda by zaměstnanci navštěvovali stravovací zařízení i v případě, že by zaměstnavatel nepřispíval zaměstnancům na stravenky. 50 % (423) oslovených respondentů by při neposkytování stravenek pravděpodobně nevyužívalo nebo spíše nevyužívalo stravovací zařízení. Tito zaměstnanci by se patrně stravovali jiným způsobem než prostřednictvím stravovacího zařízení a zřejmě by i více využívali kuchyněk, jež jsou zaměstnancům k dispozici. Pouze 75 oslovených zaměstnanců (9 %) by využívalo stravovací zařízení i v případě, že zaměstnavatel neposkytne příspěvek na stravování prostřednictvím stravenky. 32 % (266) respondentů by nejspíš i nadále využívalo stravovacího zařízení. Zbývajících 9 % zaměstnanců neví, jak by danou situaci řešilo. Z kombinace této otázky a otázky na věk vyplývá, že s rostoucím věkem respondentů, se snižuje počet zaměstnanců, kteří by navštěvovali stravovací zařízení v případě nepřispívání na stravenky.

OTÁZKA Č. 11: *Využíváte OMV kartu pro soukromé použití na čerpání pohonných hmot se slevou a dalšími s ní spojenými výhodami?*

Graf č. 11: Využívání OMV karty (v %)



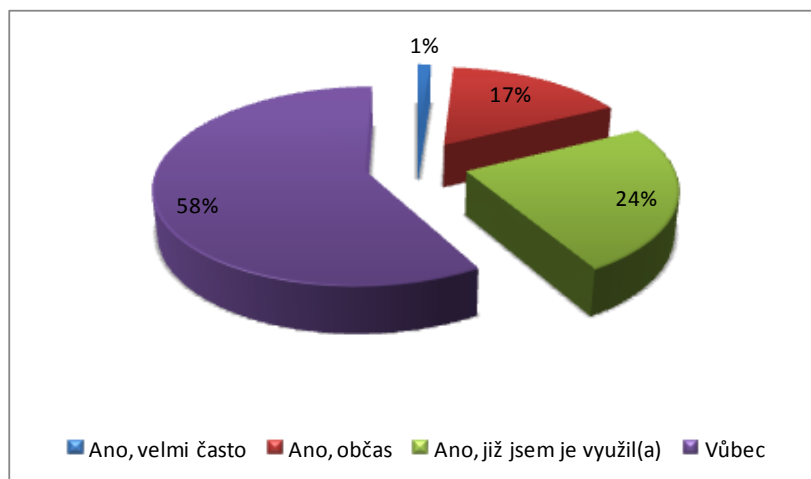
Zdroj: vlastní zpracování

OMV kartu na čerpání pohonných hmot se slevou využívá pravidelně nebo občas více než polovina (52 %) dotázaných (442). Pravidelně nebo občas využívá čtvrtina oslovených žen OMV kartu, zbývajících aktivní vlastníci jsou muži. Jedna třetina respondentů, což je v absolutním čísle 285 zaměstnanců, nevlastní OMV kartu vůbec. Kartu nemusí vlastnit oslovení respondenti z několika důvodů, např. nevědí o existenci karty a slevách, nevlastní automobil nebo nabídka pohonných hmot je i přes aplikovanou

slevu pro ně nevýhodná. Nejen pohlaví ovlivňuje vlastnictví karty, ale i s přibývajícím věkem respondentů se snižuje vlastnictví a využívání karty.

OTÁZKA Č. 12: *Využíváte výhod, které jsou k dispozici v Modré kavárně v sekci „Chci nakoupit“?*

Graf č. 12: Frekvence využívání výhod z Modré kavárny (v %)



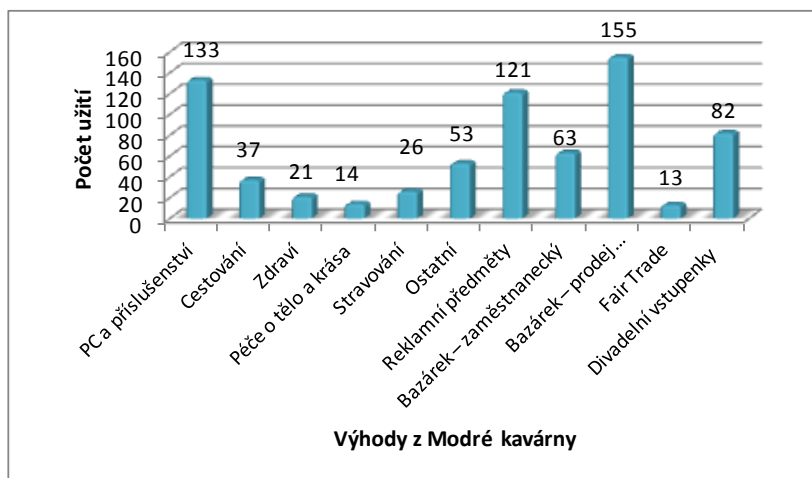
Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 12 vyplývá, že více než polovina oslovených zaměstnanců (490) nikdy nevyužila výhod, jež jsou k dispozici v aplikaci Modrá kavárna v sekci „Chci nakoupit“. Zbývajících 42 % (350) respondentů alespoň jednou využilo výhod, které jsou zde k dispozici. Pouze 1 % (10) oslovených zaměstnanců využívá výhod opětovaně, ostatní čerpají výhody náhodně. Výhody čerpají více muži (23 %) než ženy (19%) a jsou nejčastěji ve věkové skupině 31 – 40 let.

OTÁZKA Č. 13A: *Jaké výhody z této sekce jste využil/a?*

Na otázku č. 13A odpovídali pouze respondenti, kteří využívají výhod z Modré kavárny. Dotázaní zaměstnanci vybrali kategorie, ze kterých nákup uskutečnili. V této otázce mohli respondenti zvolit i více nabízených možností.

Graf č. 13: Využití výhody z Modré kavárny

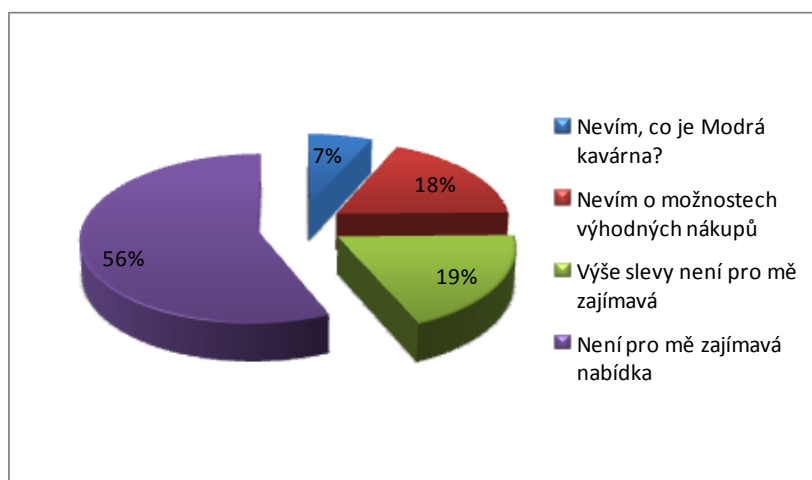


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 13 je patrné, že zaměstnanci společnosti nejvíce využívají výhod z oblastí: bazárku (prodej firemního majetku), PC a příslušenství, reklamních předmětů a divadelních vstupenek. Ostatní výhody jsou využívány minimálně. Výhody a slevy z kategorie PC a příslušenství byly nejčastěji využity u firem Hewlett-Packard a Microsoft. Zvýhodněné vstupenky využívají respondenti nejčastěji k návštěvě Branického divadla, Národního divadla, Divadla Na Prádle, Divadla Y, Bez zábradlí, Divadla Kalich a dalších. K cestování využívají výhod od cestovních kanceláří Exim tours a ČEDOK. Dále zaměstnanci čerpají výhod a slev od Komerční banky, Škoda Auto, Whirlpool, Alpine Pro, Snowhill, JK Jewels a další.

OTÁZKA Č. 13B: *Proč nevyužíváte výhod, které jsou k dispozici v Modré kavárně?*

Graf č. 14: Důvod nevyužití Modré kavárny (v %)

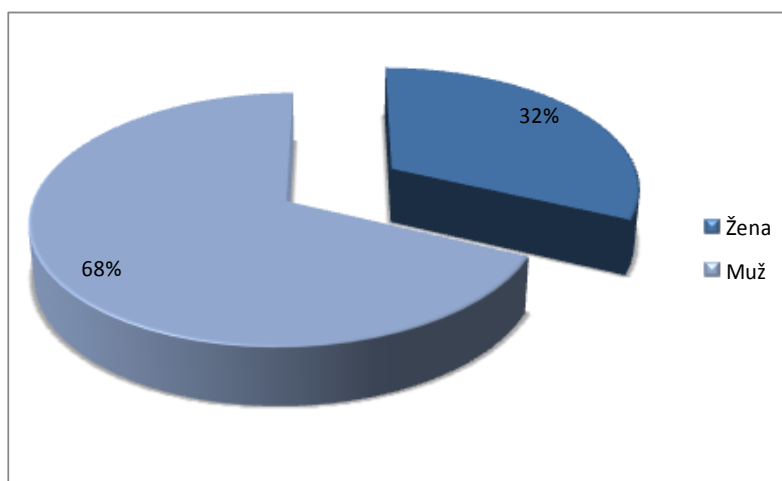


Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku č. 13B odpovídali pouze respondenti, kteří zodpověděli, že nikdy nevyužili výhod, jež jsou k dispozici v aplikaci Modrá kavárna. Nejčastějším důvodem, proč zaměstnanci nevyužívají výhod z Modré kavárny, je nezajímavá nabídka. Nezajímavou nabídku zvolilo jako svou odpověď 56 % dotazovaných, což představuje 306 zaměstnanců. Odpověď výše slevy není pro mě zajímavá, označilo jako příčinu nevyužívání 19 % (102) respondentů, z čehož vyplývá, že tři ze čtyř oslovených zaměstnanců nejsou spokojeny s nabídkou nebo slevou, výhody jsou pro ně nezajímavé. Je překvapující, že odpověď v podobě neznalosti Modré kavárny a nevědomí o možnostech výhodného nákupu odpověděli v převážné většině zaměstnanci, kteří jsou ve společnosti déle než 10 let. 7 % (36) oslovených zaměstnanců neví co je Modrá kavárna a nemá povědomí o výhodách s ní spojených.

OTÁZKA Č. 14: Pohlaví

Graf č. 15: Pohlaví respondentů (v %)

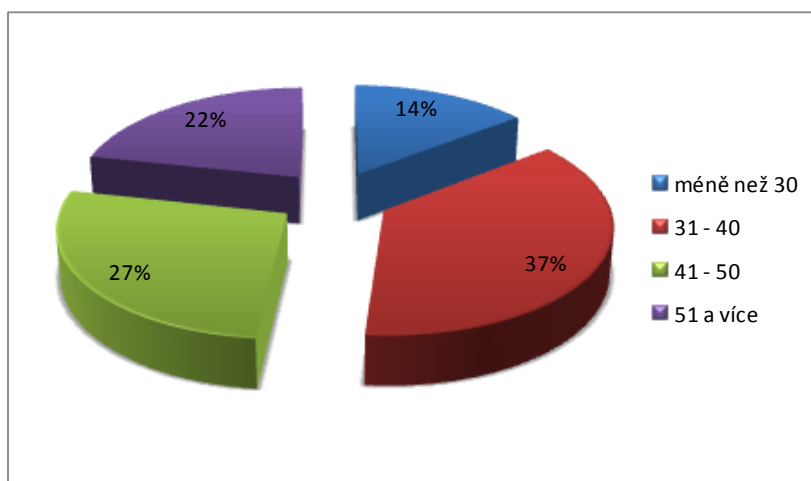


Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se ve společnosti Telefónica Czech Republic zúčastnili více než ze dvou třetin muži. V absolutních číslech to představuje 571 mužů a 267 žen. Výstup z této otázky kopíruje téměř přesně fakt, že ve firmě jsou zaměstnání převážně muži, a to v 65 %. Pohlaví dotázaných nebylo možné jakýmkoliv způsobem ovlivnit, neboť výběr respondentů byl generován náhodně.

OTÁZKA Č. 15: Věk

Graf č. 16: Věk respondentů (v %)

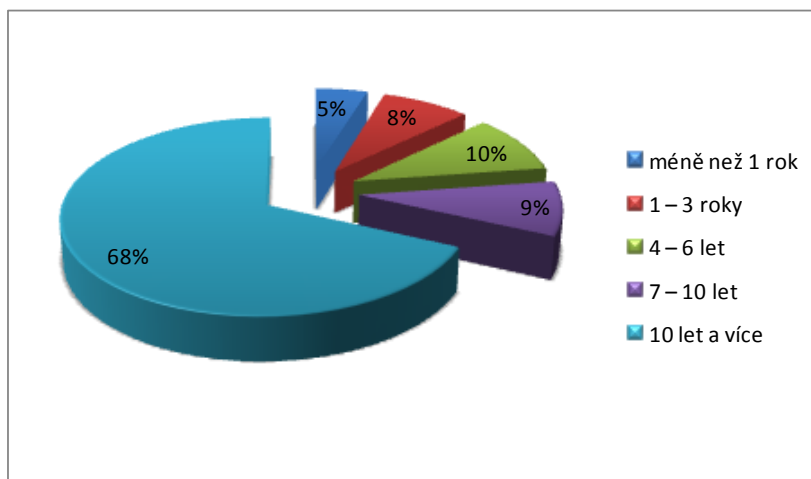


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 16 je patrné, že nejčetněji zastoupená skupina respondentů je ve věku 31 – 40 let, v tomto rozmezí se nachází i věkový průměr společnosti, který činí 38 let. Nejméně zastoupenou skupinou je kategorie „méně než 30“, do které se řadí pouze 14 % (122) oslovených zaměstnanců. Zbývající dvě kategorie 41 – 50 a 51 a více jsou zastoupeny poměrně stejným počtem respondentů.

OTÁZKA Č. 16: Délka vašeho pracovního poměru v naší společnosti

Graf č. 17: Délka pracovního poměru ve společnosti (v %)



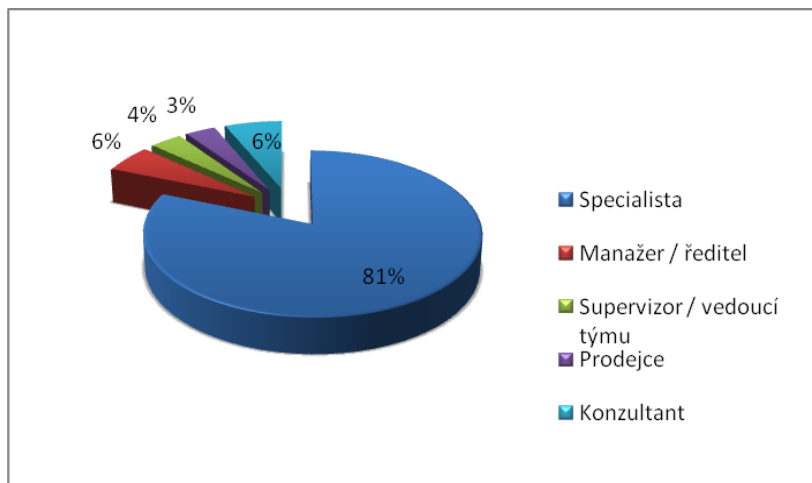
Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 17 vyplývá, že 68 % (571) zaměstnanců působí u zaměstnavatele 10 a více let. 10 % (82) respondentů je ve společnosti zaměstnáno 4 – 6 let, 9 % (76)

7 - 10 let a 8 % (68) 1 – 3 roky. Zbývajících 5 % respondentů je ve společnosti zaměstnáno méně než 1 rok.

OTÁZKA Č. 17: *Postavení ve společnosti podle Job Modelu?*

Graf č. 18: Postavení ve společnosti (v %)



Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníkové šetření bylo náhodně rozesláno na všechny pozice ve společnosti. Z grafu č. 18 lze vyčíst, že největší zastoupení ve společnosti je na pozici specialista a činí 81 % (679). Ostatní pozice – ředitel, vedoucí týmu, prodejce a konzultant jsou v tomto průzkumu zastoupeny minimálně a to v rozmezí 3 % až 6 %.

4.5.2 Vyhodnocení hypotéz

V této části práce jsou zpracovány výsledky dotazníkového šetření, které mají za cíl potvrdit nebo vyvrátit předem dané hypotézy. Jedná se o názorný příklad vybraných benefitů zpracovaných do následujících hypotéz:

- *Věk zaměstnance neovlivňuje každoroční výběr volitelného benefitu – penzijního připojištění.*
- *Pohlaví zaměstnanců neovlivňuje využívání OMV karty.*
- *Délka pracovního poměru v Telefónica Czech Republic neovlivňuje porozumění systému volitelných benefitů.*

HYPOTÉZA Č. 1: Věk zaměstnance neovlivňuje každoroční výběr volitelného benefitu – penzijního připojištění.

Tabulka č. 12: Vliv věku zaměstnance na výběr volitelného benefitu

Věk / Benefit	Méně než 30	31- 40	41 – 50	51 a více let	Celkem
Penzijní připojištění	22	203	190	161	576
Ostatní benefity	87	95	30	15	227
Celkem	109	298	220	176	803

Zdroj: vlastní zpracování

Nulová hypotéza H_0 : mezi sledovanými znaky neexistuje závislost, tzn. věk zaměstnance neovlivňuje každoroční výběr volitelného benefitu – penzijního připojištění.

$\chi^2 < \chi^2_{\alpha (K-1)*(M-1)} \Rightarrow H_0$ na hladině významnosti $\alpha = 0,05$; řádky $K = 2$; sloupce $M = 4$.

Tabulka č. 13: Výpočet teoretické četnosti¹¹

78,19	213,76	157,80	126,25	576
30,81	84,24	62,19	49,75	227
109	298	220	176	803

Zdroj: vlastní zpracování

Podíl teoretických četností menší než 5 nepřekročil 20% a žádná z teoretických četností není menší než 1 \Rightarrow je možné použít χ^2 test pro nezávislost.

Tabulka č. 14: Výpočet χ^2 testu pro nezávislost¹²

40,38	0,54	6,57	9,56	57,05
102,48	1,37	16,66	24,27	144,78
142,86	1,91	23,23	33,83	201,83

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 201,83$$

$$\chi^2_{\alpha (K-1)*(M-1)} \Rightarrow \chi^2_{0,05 (3)} = 7,815$$

¹¹ Výpočet teoretické četnosti dle vzorce: $(n_{0j} = \frac{n_i * n_j}{n})$

¹² Výpočet χ^2 testu pro nezávislost dle vzorce: $\chi^2 = \sum (\text{pozorovaná četnost} - \text{očekávaná četnost})^2 / \text{očekávaná četnost}$

Závěr: $\chi^2 > \chi^2_{\alpha (K-1)*(M-1)} \Rightarrow$ zamítá se H_0 na hladině významnosti $\alpha = 0,05$; $201,83 > 7,815$. Protože vypočtený χ^2 test pro nezávislost je větší než tabulková hodnota (7,815). Je přijata alternativní hypotéza \Rightarrow existuje závislost mezi věkem zaměstnance a volbou volitelného benefitu – penzijního připojištění.

Síla závislosti¹³:

$$C = \sqrt{201,830/(201,83+803)}$$

$C = 0,45 \Rightarrow$ Síla závislosti podle vypočtených hodnot korelace vychází jako středně silná až silná.

HYPOTÉZA Č. 2: Pohlaví zaměstnanců neovlivňuje využívání OMV karty.

Tabulka č. 15: Vliv pohlaví zaměstnance na využívání OMV karty

Využívání karty / pohlaví	Ano, pravidelně	Ano, občas	Ne, nevyužívám ji	Ne, nevlastním kartu	Celkem
Žena	60	57	19	129	265
Muž	193	130	93	154	570
Celkem	253	187	112	283	835

Zdroj: vlastní zpracování

Nulová hypotéza H_0 : mezi sledovanými znaky neexistuje závislost, tzn. pohlaví zaměstnance neovlivňuje využívání OMV karty. $\chi^2 < \chi^2_{\alpha (K-1)*(M-1)} \Rightarrow H_0$ na hladině významnosti $\alpha = 0,05$; řádky $K = 2$; sloupce $M = 4$.

Tabulka č. 16: Výpočet teoretické četnosti¹⁴

80,29	59,35	35,54	89,81	264,99
172,71	127,65	76,45	193,19	570
253	187	111,99	283	834,99

Zdroj: vlastní zpracování

Podíl teoretických četností menší než 5 nepřekročil 20% a žádná z teoretických četností není menší než 1 \Rightarrow je možné použít χ^2 test pro nezávislost.

¹³Výpočet síly závislosti dle vzorce: $C = \sqrt{\chi^2 / (\chi^2 + n)}$

¹⁴Výpočet teoretické četnosti dle vzorce: $(n_{0j} = \frac{n_i * n_j}{n})$

Tabulka č. 17: Výpočet χ^2 testu pro nezávislost¹⁵

5,13	0,09	7,80	17,10	30,12
2,38	0,04	3,58	7,95	13,95
7,51	0,13	11,38	25,05	44,07

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = \underline{44,07}$$

$$\chi^2_{\alpha (K-1)*(M-1)} \Rightarrow \chi^2_{0,05 (3)} = \underline{7,815}$$

Závěr: $\chi^2 > \chi^2_{\alpha (K-1)*(M-1)} \Rightarrow$ zamítá se H_0 na hladině významnosti $\alpha = 0,05$; $44,07 > 7,815$. Protože vypočtený χ^2 test pro nezávislost je větší než tabulková hodnota (7,815). Je přijata alternativní hypotéza \Rightarrow *existuje závislost mezi pohlavím zaměstnance a využíváním OMV karty.*

Síla závislosti¹⁶:

$$C = \sqrt{44,07 / (44,07 + 834,99)}$$

$C = \underline{0,22} \Rightarrow$ *Síla závislosti podle vypočtených hodnot korelace vychází jako středně silná.*

HYPOTÉZA Č. 3: *Délka pracovního poměru v Telefónica Czech Republic neovlivňuje porozumění systému volitelných benefitů.*

Tabulka č. 18: Vliv délky pracovního poměru na porozumění systému volitelných benefitů

Délka pracovního poměru / porozumění systému	Méně než 1 rok	1 – 3 roky	4 – 6 let	7 – 10 let	10 let a více	Celkem
Ano	39	65	80	70	557	811
Ne	1	3	2	5	13	24
Celkem	40	68	82	75	570	835

Zdroj: vlastní zpracování

Nulová hypotéza H_0 : *mezi sledovanými znaky neexistuje závislost, tzn. délka pracovního poměru v Telefónica Czech Republic neovlivňuje porozumění systému*

¹⁵Výpočet χ^2 testu pro nezávislost dle vzorce: $\chi^2 = \sum (\text{pozorovaná četnost} - \text{očekávaná četnost})^2 / \text{očekávaná četnost}$

¹⁶Výpočet síly závislosti dle vzorce: $C = \sqrt{\chi^2 / (\chi^2 + n)}$

volitelných benefitů. $\chi^2 < \chi^2_{\alpha (K-1)*(M-1)} \Rightarrow H_0$ na hladině významnosti $\alpha = 0,05$; řádky $K = 2$; sloupce $M = 5$.

Tabulka č. 19: Výpočet teoretické četnosti¹⁷

38,85	66,04	79,64	72,84	553,62	810,99
1,14	1,95	2,36	2,16	16,38	23,99
39,99	67,99	82	75	570	834,98

Zdroj: vlastní zpracování

Podíl teoretických četností menší než 5 nepřekročil 20% a žádná z teoretických četností není menší než 1 \Rightarrow je možné použít χ^2 test pro nezávislost.

Tabulka č. 20: Výpočet χ^2 testu pro nezávislost¹⁸

0,00	0,02	0,00	0,11	0,02	0,15
0,02	0,57	0,05	3,73	0,70	5,07
0,02	0,59	0,05	3,84	0,72	5,22

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = \underline{5,22}$$

$$\chi^2_{\alpha (K-1) * (M-1)} \Rightarrow \chi^2_{0,05 (4)} = \underline{9,483}$$

Závěr: $\chi^2 < \chi^2_{\alpha (K-1)*(M-1)} \Rightarrow H_0$ na hladině významnosti $\alpha = 0,05$; $5,22 < 9,483$. Protože vypočtený χ^2 test pro nezávislost je menší než tabulková hodnota (9,483). Je přijata nulová hypotéza, neexistuje závislost mezi znaky \Rightarrow délka pracovního poměru v Telefónica Czech Republic neovlivňuje porozumění systému volitelných benefitů.

¹⁷ Výpočet teoretické četnosti dle vzorce: $(n_{oj} = \frac{n_i * n_j}{n})$

¹⁸ Výpočet χ^2 testu pro nezávislost dle vzorce: $\chi^2 = \sum (\text{pozorovaná četnost} - \text{očekávaná četnost})^2 / \text{očekávaná četnost}$

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

Dotazníkového šetření ve společnosti Telefónica Czech Republic se zúčastnilo 42,15 % respondentů, což v absolutním vyjádření představuje 843 zaměstnanců, z čehož je 571 (68 %) mužů a 267 (32 %) žen. Nejvíce zastoupené jsou skupiny respondentů ve věku 31 – 40 let a s pracovním poměrem delším než 10 let.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že nejdůležitějším kritériem při výběru zaměstnavatele je náplň práce, což volila bezmála polovina oslovených zaměstnanců. Druhým nejčastějším kritériem je výše hrubé mzdy, kterou označilo 43 % (360) respondentů. 69 % (580) zaměstnanců bylo při nástupu do společnosti dostatečně informováno o poskytovaných benefitech. Noví zaměstnanci získávají informace, a to nejen o benefitech, v rámci Welcome days. Každý čtvrtý respondent si nepamatuje, do jaké míry byl seznámen s benefity, jde však převážně o skupinu zaměstnanců, kteří jsou ve společnosti déle než 10 let. Zaměstnanci hodnotí nabídku a výši poskytovaných benefitů jako odpovídající postavení, velikosti a významu společnosti Telefónica Czech Republic na trhu. Nedostatečná nabídka se jeví pouze 5 % (45) respondentů, převážně mužům a je tedy pravděpodobné, že výhody nevyhovují jejich volnočasovým aktivitám.

System volitelných benefitů je dostatečně srozumitelný takřka pro všechny zaměstnance, pouze někteří mají připomínky směřující k aplikaci benefitů a k její větší přehlednosti. Více než polovina respondentů ví, jaké jsou dopady na mzdu u jednotlivých benefitů, zbývající zaměstnanci znají vliv pouze u některých nebo nemají ponětí vůbec. Pro respondenty jsou nejvíce atraktivní a každoročně si většina z nich volí slevu na telekomunikační služby, příspěvek na penzijní připojištění a Flexi Passy (viz. otázka č. 6 a graf č. 6). Oproti tomu jsou nejméně lákavé a nejméně čerpané benefity v podobě příspěvku na předškolní zařízení, na havarijní pojištění služebního vozidla a jazykového poukazu. Z průzkumu dále vyplývá, že oslovení zaměstnanci by přivítali jako nový benefit bonus za nulovou pracovní neschopnost, firemní školku, finanční příspěvek na dovolenou nebo Dárkový Pass.

Takřka všichni respondenti si jsou plně vědomi, že benefity vycházející z kolektivní smlouvy (pět týdnů dovolené, příspěvek na stravování, placené volno z důvodu zdravotní indispozice, ...) společnosti jsou nadstandardní a že na ně není zákonný nárok. Pokud by zaměstnavatel nepřispíval na stravování formou stravenek, tak by zhruba polovina zaměstnanců nenavštěvovala stravovací zařízení v blízkosti místa výkonu práce, druhá

polovina by i nadále využívala restaurace, jídelny a kavárny. Povědomí o OMV kartě ve společnosti existuje, ale fakticky ji využívá pouze 50 % oslovených zaměstnanců. Srovnatelná situace je i u aplikace Modrá kavárna, kde více než polovina dotázaných nevyužila výhod, jež jsou k dispozici v sekci „Chci nakoupit“. Nejčastějším důvodem nevyužívání je nezajímavá nabídka a neatraktivní výše slevy. Zaměstnanci, kteří využívají Modré kavárny, čerpají nejčastěji slevy a výhody z oblasti: bazárku, PC a příslušenství a divadelních vstupenek.

Výstupy dotazníkového šetření vyvrátily dvě nulové hypotézy na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ a jsou přijaty alternativní hypotézy: existuje závislost mezi věkem zaměstnance a volbou volitelného benefitu – penzijního připojištění a mezi pohlavím zaměstnance a využíváním OMV karty. Jedna nulová hypotéza na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ je přijata a neexistuje závislost mezi délkou pracovního poměru a porozuměním systému volitelných benefitů.

Na základě výsledků dotazníkového šetření jsou společnosti Telefónica Czech Republic navrhnutы následující doporučení. Noví zaměstnanci získávají dostatek informací ohledně benefitů v rámci Welcome days. Společnost by se měla zaměřit ale i na zaměstnance, kteří jsou ve firmě delší dobu. Za dobu trvání jejich pracovního poměru se systém benefitů značně změnil. Podnik by měl vytvořit příručku, a to nejen pro tyto zaměstnance, v níž by byly k dispozici aktuální informace o veškerých benefitech a výhodách, na které mají zaměstnanci nárok.

Systém volitelných benefitů je pro většinu zaměstnanců srozumitelný, ale pro jeho lepší a snazší orientaci v něm by zaměstnavatel měl vytvořit podrobný návod, ve kterém by zaměstnanec krok po kroku provedl celou aplikaci volby benefitů. Zaměstnancům by při výběru benefitů značně pomohl přehled volitelných benefitů zpracovaný do přehledné tabulky. Tabulka by obsahovala všechny volitelné benefity, jejich bodovou hodnotu, přepočet bodů na Kč, maximální měsíční či roční čerpání a dopad na zaměstnancovu mzdu. V případě dopadu na mzdu, by souhrn uváděl výši odvodu na daň z příjmů fyzických osob, sociální a zdravotní pojištění a hodnotu benefitu před a po zdanění. Zaměstnanec by na první pohled viděl efektivitu jednotlivých benefitů.

V systému volitelných benefitů jsou i benefity, které nejsou pro zaměstnance zajímavé a volí je minimálně. Udržování těchto benefitů je neefektivní a jedná se o příspěvek na předškolní zařízení, na havarijní pojištění služebního vozidla nebo jazykový

poukaz. Efektivnější by bylo tyto benefity nahradit jinými, např. bonusem za nulovou pracovní neschopnost, finančním příspěvkem na dovolenou nebo Dárkovým Passem, který se již v minulosti v nabídce vyskytl a z dotazníkového šetření vyplývá, že by respondenti uvítali jeho znovuzavedení.

Z dotazníkového šetření vyplynul paradox – zaměstnanci nevyužívají jazykový poukaz a příspěvek na školku, ale chtěli by zřídit firemní školku a jazykovou školu. Pro zaměstnavatele je toto výzva, neboť zaměstnanci pravděpodobně netouží po finančním příspěvku, ale po tom, aby tyto služby byly co nejbližší zaměstnancovu místu výkonu práce. Firemní školka by byla pro společnost Telefónica Czech Republic vhodným záměrem a to z několika důvodů. Věkový průměr zaměstnanců v podniku je 38 let, což je věk, kdy většina zaměstnanců má malé děti. V případě, že by zaměstnanci využívali toto zařízení zdarma nebo za cenu nižší než je cena obvyklá, byly by pro firmu daňově uznatelné náklady až do výše zdanitelných příjmů, jenž z provozu tohoto zařízení plynou. Pro zaměstnance je využívání firemní školky nepeněžní plnění, jež je osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob a od odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Školka by zaměstnancům ušetřila nejen školné a i jejich drahocenný čas, protože by se nacházela v blízkosti místa výkonu práce. Pro děti by byla situace příznivější, neboť v případě potřeby by byl rodič „téměř“ vždy k dispozici.

Povědomí o OMV kartě ve společnosti existuje, ale přesto třetina zaměstnanců kartu nevlastní. Může se jednat o zaměstnance, kteří buď nemají automobil nebo o výhodách spojených s využíváním OMV karty nevědí. Společnost by tuto výhodu měla více vyzdvihnout, jednak ve výše navrhované příručce, tak i např. na stránkách intranetu prostřednictvím banneru. Firma by měla více zviditelnit, rozšířit a zatraktivnit nabídku výhodných nákupů v Modré kavárně. Nabídka by mohla více směřovat k volnočasovým aktivitám, zejména ke sportům.

Uvedená doporučení jsou různě nákladná, některá více, některá méně, a to jak z finančního, administrativního a personálního zajištění. Jedná se o menší či větší změny, které by jednak značně pomohly zaměstnancům při volbě benefitů, tak i zpříjemnily zaměstnancovo pracovní prostředí. Můžeme předpokládat, že by některá doporučení usnadnila práci útvaru lidské zdroje, neboť se pravděpodobně sníží dotazy týkající se volby a výběru benefitů.

6 Závěr

V současné době, kdy ekonomika státu roste minimálně z důvodu „celosvětové finanční krize“, se snaží většina podnikatelských subjektů snižovat své mzdové náklady, neboť právě ty jsou jedny z nejvyšších výdajů podniku. Některé společnosti propouští zaměstnance, jiné snižují mzdy nebo ruší zaměstnanecké výhody, některé zkrachovaly. Přes toto všechno jsou benefity nadále velmi používané, i když některé z nich jsou dnes chápány jako samozřejmost. K jejich popularitě v posledních letech přispěla novela zákoníku práce a zákona o dani z příjmů, protože umožňuje zaměstnavateli zvýšit si daňově uznatelné náklady prostřednictvím poskytovaných benefitů. Díky tomu se zaměstnavatelé orientují na daňově výhodné benefity, jež mohou zahrnout do uznatelných nákladů. Pro zaměstnance jsou nejoptimálnější ty benefity, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a od odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Po prostudování odborné literatury, provedení a vyhodnocení dotazníkového šetření v oblasti zaměstnaneckých výhod a benefitů ve společnosti Telefónica Czech Republic, jsou navržena firmě doporučení k dané problematice. Doporučení jsou následující: vytvořit příručku s aktuálními informacemi o veškerých benefitech a výhodách, na které mají zaměstnanci nárok a zhotovit podrobný návod k aplikaci volby benefitů. Zaměstnancům by usnadnila rozhodování o výběru tabulka volitelných benefitů s přepočtem bodů na Kč a podrobným přehledem finančních dopadů na mzdu. Pro společnost je neefektivní udržovat benefity o které není zájem a zaměstnanci si je volí minimálně - příspěvek na předškolní zařízení, příspěvek na havarijní pojištění služebního vozidla nebo jazykový poukaz. Tyto volitelné benefity by mohly být nahrazeny novými např. bonusem za nulovou pracovní neschopnost, finančním příspěvkem na dovolenou nebo Dárkovým Passem. Z dotazníkového šetření vyplynul paradox: zaměstnanci využívají příspěvek na školku minimálně, ale chtěli by zřídit firemní školku. Zaměstnanci pravděpodobně netouží po finančním příspěvku, ale po tom, aby byla školka co nejbližší zaměstnancovu místu výkonu práce. Vybudování firemní školky by bylo pro společnost vhodným záměrem, a pokud by ji provozoval zdarma nebo za cenu nižší než je cena obvyklá, byly by pro firmu daňově uznatelné náklady až do výše zdanitelných příjmů, jenž z provozu tohoto zařízení plynou. Pro zaměstnance by bylo využívání firemní školky nepeněžní plnění, které je osvobozeno od daně z příjmů a od odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Firma by měla více zviditelnit výhody spojené s užíváním OMV karty např. v navrhované příručce nebo na

stránkách intranetu prostřednictvím banneru. To samé platí i o Modré kavárně, kde by firma měla rozšířit a zatraktivnit nabídku výhodných nákupů, jež by mohla více směřovat k volnočasovým aktivitám, zejména ke sportu.

Výstupy dotazníkového šetření vyvrátily dvě nulové hypotézy a jsou přijaty alternativní hypotézy: existuje závislost mezi věkem zaměstnance a volbou volitelného benefitu – penzijního připojištění a mezi pohlavím zaměstnance a využíváním OMV karty. Jedna nulová hypotéza je přijata a tudíž neexistuje závislost mezi délkou pracovního poměru a porozuměním systému volitelných benefitů.

Cafeteria je spravedlivý a efektivní systém odměňování, který umožňuje zaměstnancům volný výběr zaměstnaneckých benefitů v rámci stanoveného firemního balíčku. Ve společnosti Telefónica Czech Republic mají všichni zaměstnanci k dispozici stejný počet bodů – 18 000. V rámci stanoveného limitu si zaměstnanci vybírají volitelné benefity dle svých zájmů a preferencí. Jednotlivé výhody mají stanovenou hodnotu v Kč a koeficient bodového přepočtu.

Pro společnost je důležité, aby systém poskytovaných zaměstnaneckých benefitů vyhovoval co nejvíce zaměstnancům. Z tohoto důvodu je nezbytné neustále sledovat a vyhodnocovat zájmy svých zaměstnanců a podle toho upravovat poskytované výhody. Tím se předejde situaci, že se ve společnosti nebudou vyskytovat benefity o které není zájem. Uvedená doporučení, která jsou směřována na společnost Telefónica Czech Republic jsou různě nákladná, některá více, některá méně, a to z finančního, administrativního a personálního zajištění, ale směřují především k vyšší efektivnosti odměňování zaměstnanců. Navrhované změny by značně pomohly zaměstnancům při výběru benefitů a zpříjemnily by zaměstnancovo pracovní prostředí. Můžeme také předpokládat, že některá doporučení by usnadnila práci útvaru lidské zdroje, neboť se pravděpodobně sníží dotazy týkající se volby a výběru benefitů.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

DLABAČOVÁ, J. a kolektiv - Zaměstnanecké benefity a dotazy z praxe, Praha: Svaz účetních, 2010. 64 s. ISBN 978-80-87367-07-0.

JANOŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2005. 116 s. ISBN 80-247-1364-0.

JOUZA, L. *Průvodce zaměstnaneckými výhodami*. Praha: BMSS-Start, spol. s r. o., 2007. 79 s. ISBN 1214-0813.

KOCOUREK, J., TRYLČ, L. – Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR, Olomouc: ANAG, 2001. 615 s. ISBN 80-7263-039-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 2. vydání. Praha: Management Press, 1998. 400 s. ISBN 80-85943-51-4.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. aktualizované vydání. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

PELC, V. - *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*, Praha: SONDY, 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009: Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Linde, a. s., 2009. 232 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODVÁ, V. a kolektiv. *Abeceda mzdové účetní 2007*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2007. 518 s. ISBN 978-80-7263-373-9.

ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODVÁ, V. a kolektiv. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2.

VONDRÁČKOVÁ, K.: Průvodce lidské zdroje [online]. Dostupný z WWW: <http://p8ae/DD/getContent?vsId=%7BC674FA86-40A4-4367-A41DA23F2C6ECBFD%7D&objectStoreName=._EXD&objectType=document> [cit. 2012-02-09].

VYBÍHAL, V., BERNREITER, T., PROCHÁZKOVÁ, M. *Mzdové účetnictví 2006 praktický průvodce*. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2006. 364 s. ISBN 80-247-1478-7.

Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce* [online]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>> [cit. 2011-08-29].

Internetové zdroje

BERNARD, P.: *Internet 1 – Organizační struktura* [online]. Dostupný z WWW: <http://10.33.17.137/os/index.php4?Action=View&OU_ID=6&OTYPE=O> [cit. 2012-02-07].

DONEF, M.: *Internet 2 – Životopis* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/27173>> [cit. 2012-02-07].

DOPITOVÁ, M.: *Internet 3 – O společnosti* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/17096>> [cit. 2012-01-31].

DOPITOVÁ, M.: *Internet 4 – Nabídka produktů a služeb* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/30839>> [cit. 2012-01-31].

DOPITOVÁ, M.: *Internet 5 – Fakta a čísla* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/30841>> [cit. 2012-01-31].

DUDA, M.: *Internet 6 – Ocenění* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/23639#2010>> [cit. 2012-01-31].

INTERNET 1: *Internet 7 – Logo Telefonica Czech Republic* [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.telefonica.cz/fotografie-a-loga/>> [cit. 2012-03-05].

INTERNET 2: *Internet 8 - Sodexo* [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darky/informace-pro-zamestnavatele/legislativa/legislativa.asp>> [cit. 2012-03-05].

NOVOSAD, Z.: *Internet 9 – Zákazníci* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/30840>> [cit. 2012-01-31].

NOVOSAD, Z.: *Internet 10 – Odměna za mou práci* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29552>> [cit. 2012-02-08].

NOVOSAD, Z.: *Internet 11 – Job Model* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29553>> [cit. 2012-02-08].

NOVOSAD, Z.: *Internet 12 – Bonusy* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29556>> [cit. 2012-02-08].

NOVOSAD, Z.: *Internet 13 – Cíle* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29557>> [cit. 2012-02-08].

NOVOSAD, Z.: *Internet 14 – Základní mzda* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29555>> [cit. 2012-02-08].

NOVOSAD, Z.: *Internet 15 – Benefity pro všechny* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29563>> [cit. 2012-02-09].

NOVOSAD, Z.: *Internet 16 – Volitelné benefity* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/30605>> [cit. 2012-02-21].

NOVOSAD, Z.: *Internet 17 – Volitelné benefity – příspěvek na předškolní zařízení* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29572>> [cit. 2012-02-21].

NOVOSAD, Z.: *Internet 18 – Volitelné benefity – příspěvek na jazykové kurzy* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29575>> [cit. 2012-02-21].

NOVOSAD, Z.: *Internet 19 – Volitelné benefity – zdravotní péče* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29574>> [cit. 2012-02-23].

NOVOSAD, Z.: *Internet 20 – Volitelné benefity – havarijní pojištění služebního vozidla* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29571>> [cit. 2012-02-23].

NOVOSAD, Z.: *Internet 21 – Volitelné benefity – poukázky – Flexi Pass* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29570>> [cit. 2012-02-23].

NOVOSAD, Z.: *Internet 22 – Volitelné benefity – zboží ze značkových prodejen* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29570>> [cit. 2012-02-23].

NOVOSAD, Z.: *Internet 23 – Volitelné benefity – sleva na telekomunikační služby* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29568>> [cit. 2012-02-23].

NOVOSAD, Z.: *Internet 24 – Volitelné benefity – podporované účely* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29573>> [cit. 2012-02-23].

NOVOSAD, Z.: *Internet 25 – Volitelné benefity – životní pojištění* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29567>> [cit. 2012-02-26].

NOVOSAD, Z.: *Internet 26 – Volitelné benefity – penzijní připojištění* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29566>> [cit. 2012-02-26].

NOVOSAD, Z.: *Internet 27 – Ostatní benefity* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29564>> [cit. 2012-02-29].

NOVOSAD, Z.: *Internet 28 – Telekomunikační produkty a služby za zvýhodněné ceny* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29576>> [cit. 2012-03-01].

NOVOSAD, Z.: *Internet 29 – Péče o zdraví* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/29558>> [cit. 2012-03-01].

NOVOSAD, Z.: *Internet 30 – Modrá kavárna* [online]. Dostupný z WWW: <<http://intranet.cz.telefonica/modra-kavarna/>> [cit. 2012-03-05].

ŠEVELOVÁ, I.: *Internet 31 – Boj o stravenky* [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/boj-o-stravenky/>> [cit. 2011-09-03].

Ostatní zdroje

NIEGEROVÁ, H. Bakalářská práce: Mzdové náklady a benefity z pohledu účetního a daňového. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, Katedra obchodu a financí, 2010. 42 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Jitka Šišková.

Podniková kolektivní smlouva – Telefónica Czech Republic. Praha, 2010.

8 Seznam tabulek, obrázků a grafů

Tabulka č. 1: Koeficienty a přepočet bodů na Kč.....	57
Tabulka č. 2: Orientační přehled slev na telekomunikační služby společnosti	58
Tabulka č. 3: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění	59
Tabulka č. 4: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění	60
Tabulka č. 5: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na školku/předškolní zařízení	61
Tabulka č. 6: Orientační přehled slev na zboží ze značkových prodejen společnosti	62
Tabulka č. 7: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na havarijní pojištění služebního vozidla.....	63
Tabulka č. 8: Orientační přehled příspěvku zaměstnavatele na zdravotní péči.....	65
Tabulka č. 9: Orientační přehled příspěvku zaměstnavatele na jazykový poukaz	65
Tabulka č. 10: Orientační výše příspěvku zaměstnavatele na Flexi Pass	66
Tabulka č. 11: Orientační přehled hodnoty příspěvku zaměstnavatele na příspěvek do mzdy na podporované účely	68
Tabulka č. 12: Vliv věku zaměstnance na výběr volitelného benefitu	89
Tabulka č. 13: Výpočet teoretické četnosti.....	89
Tabulka č. 14: Výpočet χ^2 testu pro nezávislost	89
Tabulka č. 15: Vliv pohlaví zaměstnance na využívání OMV karty	90
Tabulka č. 16: Výpočet teoretické četnosti.....	90
Tabulka č. 17: Výpočet χ^2 testu pro nezávislost	91
Tabulka č. 18: Vliv délky pracovního poměru na porozumění systému volitelných benefitů	91
Tabulka č. 19: Výpočet teoretické četnosti.....	92
Tabulka č. 20: Výpočet χ^2 testu pro nezávislost	92
Obrázek č. 1: Logo firmy Telefónica Czech Republic	42
Obrázek č. 2: Organizační struktura - Telefónica Czech Republic	45
Obrázek č. 3: Schéma účetních předkontací ovlivňující zaměstnancovu mzdu	72
Obrázek č. 4: Schéma účetních předkontací neovlivňující zaměstnancovu mzdu	73
Graf č. 1: Významnost jednotlivých kritérií při výběru zaměstnavatele	75
Graf č. 2: Informování o poskytovaných benefitech a výhodách při nástupu do společnosti a během pracovního poměru (v %).....	76
Graf č. 3: Nabídka benefitů ve společnosti Telefónica Czech Republic (v %)	76
Graf č. 4: Srozumitelnost systému (v %).....	77

Graf č. 5: Informovanost o benefitech, které vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů fyzických osob (v %)	78
Graf č. 6: Benefity dle atraktivity	79
Graf č. 7: Frekvence plánování benefitů.....	80
Graf č. 8: Zařazení benefitu, který není v současné nabídce	81
Graf č. 9: Znalost celoplošných benefitů vycházejících z kolektivní smlouvy (v %)	82
Graf č. 10: Využívání stravovacího zařízení v případě nepřispívání na stravenky (v %) ...	82
Graf č. 11: Využívání OMV karty (v %)	83
Graf č. 12: Frekvence využívání výhod z Modré kavárny (v %)	84
Graf č. 13: Využití výhody z Modré kavárny	85
Graf č. 14: Důvod nevyužití Modré kavárny (v %)	85
Graf č. 15: Pohlaví respondentů (v %)	86
Graf č. 16: Věk respondentů (v %)	87
Graf č. 17: Délka pracovního poměru ve společnosti (v %).....	87
Graf č. 18: Postavení ve společnosti (v %).....	88

9 Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

chtěla bych vás požádat o váš názor, který se týká firemních benefitů. Prosím, věnujte přibližně deset minut vašeho času tomuto anonymnímu dotazníku. Vaše názory využiji ve své diplomové práci.

Děkuji za spolupráci.

Bc. Helena Niegerová

OBECNÉ INFORMACE

1. Seřad'te podle významnosti jednotlivá kritéria, která jsou podle vás důležitá při výběru zaměstnavatele (1 – nejdůležitější, 6 – nejméně důležité).

- Výše hrubé mzdy (celkových příjmů)
- Náplň práce
- Nabídka benefitů
- Renomé firmy na trhu
- Velikost firmy
- Místo výkonu práce

2. Byl/a jste při nástupu do společnosti a během pracovního poměru dostatečně informován/a o všech poskytovaných benefitech a výhodách vyplývajících z kolektivní smlouvy (pátý týden dovolené, stravenky, placené volno z důvodu zdravotní indispozice, OMV karta, volitelné benefity apod.)?

- Ano
- Ne
- Nepamatuji si

3. Nabídku a výši benefitů, které jsou poskytovány v naší společnosti, považuji oproti podobným společnostem za:

- Nadstandardní
- Odpovídající velikosti a významu naší společnosti
- Nedostatečnou
- Nemám informace

VOLITELNÉ BENEFITY

4. Je pro vás systém volitelných benefitů dostatečně srozumitelný?

- Ano
- Ne

- Pokud ne, co bych změnil/a:

5. Víte, které volitelné benefity vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů?

- Ano
○ Ne
○ Pouze u některých

6. Ohodnoťte uvedené benefity na základě jejich atraktivity pro vás (1 – velmi atraktivní, 5 – málo atraktivní).

Penzijní připojištění	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Životní pojištění	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Sleva na telekomunikační služby společnosti Telefónica ČR	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Zboží ze značkových prodejen společnosti Telefónica ČR	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Poukázky – Flexi Passy	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Havarijní pojištění služebního vozidla	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Příspěvek na školku / předškolní zařízení	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Příspěvek do mzdy na podporované účely (vzdělávání, stavební spoření, dopravu do zaměstnání,...)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Zdravotní péče	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Jazykový poukaz	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

7. Benefit si plánuji: 1- každoročně, 2 – občas, 3 – už jsem ho využil/a, 4 - nikdy

- Penzijní připojištění
 Životní pojištění
 Sleva na telekomunikační služby společnosti Telefónica ČR
 Zboží ze značkových prodejen společnosti Telefónica ČR
 Poukázky – Flexi Passy
 Havarijní pojištění služebního vozidla
 Příspěvek na školku / předškolní zařízení
 Příspěvek do mzdy na podporované účely (vzdělávání, stavební spoření, dopravu do zaměstnání,...)
 Zdravotní péče
 Jazykový kurz

8. Je nějaký jiný benefit, který není v současné nabídce a chtěl/a byste ho zařadit mezi poskytované?

- Bonus za nulovou pracovní neschopnost
 Firemní mateřská školka, jesle

- Firemní jazyková škola
- Rozšířená nabídka výuky jazyků
- Zvýhodněná půjčka
- Finanční příspěvek při narození dítěte
- Stipendium studentům vysokých škol
- Příspěvek na reprezentaci (tzv. ošatné)
- Navrhněte jiný benefit:

OSTATNÍ VÝHODY

9. Věděl/a jste, že benefity obsažené v podnikové kolektivní smlouvě - pátý týden dovolené, stravenky, placené volno z důvodu zdravotní indispozice a další celoplošné benefity jsou nadstandardní (tzn., že na ně není obecně zákonný nárok)?

- Ano
- Ne

10. Využíval/a byste smluvní stravovací zařízení (jidelny, kavárny) i v případě, že by zaměstnavatel nepřispíval formou stravenek?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

11. Využíváte OMV kartu pro soukromé použití na čerpání pohonných hmot se slevou a dalšími s ní spojenými výhodami?

- Ano, pravidelně (ve většině případů tankuji u OMV)
- Ano, občas
- Ne, sleva pro mě není zajímavá
- Ne, nevlastním kartu

12. Využíváte výhod, které jsou k dispozici v Modré kavárně v sekci „Chci nakoupit“?

- Ano, velmi často
- Ano, občas
- Ano, již jsem je využil/a
- Vůbec

13. A. Jaké výhody z této sekce jste využil/a?

- PC a příslušenství
- Cestování

- Zdraví
- Péče o tělo a krása
- Stravování
- Ostatní
- Reklamní předměty
- Bazárek – zaměstnanecký
- Bazárek – prodej firemního majetku
- Fair Trade
- Divadelní vstupenky

Vypište prosím společnosti, u kterých jste využil/a výhody:

13. B. Proč nevyužíváte výhod, které jsou k dispozici v Modré kavárně?

- Nevím, co je Modrá kavárna?
- Nevím o možnostech výhodných nákupů
- Výše slevy není pro mě zajímavá
- Není pro mě zajímavá nabídka

DEMOGRAFICKÉ OTÁZKY

14. Pohlaví

- Žena
- Muž

15. Věk

- <- 30
- 31 – 40
- 41- 50
- 51 a více

16. Délka vašeho pracovního poměru v naší společnosti

- <- 1 rok
- 1 – 3 roky
- 4 – 6 let
- 7 – 10 let
- 10 let a více

17. Postavení ve společnosti podle Job Modelu?

- Specialista
- Manažer / ředitel
- Supervizor / vedoucí týmu
- Prodejce
- Konzultant