

**Mendelova univerzita v Brně
Provozně ekonomická fakulta**

Zaměstnanecké benefity

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

JUDr. Bohumila Salachová, Ph.D

Aneta Šimčíková

Brno 2016

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce JUDr. Bohumile Salachové, Ph.D za vedení, poskytnutí cenných rad a připomínek při psaní práce. Dále mé poděkování patří také Ing. Lence Krasulové za poskytnuté informace o společnosti LZ Legal, a.s.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: Zaměstnanecké benefity vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jeho skutečné výše.

V Brně dne 18. května 2016

Abstract

Šimčíková, A. Employee benefits. Bachelor thesis. Brno, 2016.

Bachelor thesis deals with employee benefits. The aim of this work is gain theoretical knowledge, analysis of employee benefits in specific company, carry out a survey and suggest possible improvements to the system providing benefits. The theoretical part is mainly focused on legislation of benefits, tax and levy-effectiveness of various benefits and a description of various benefits. The practical part focuses on the benefits provided by the company's LZ Legal, a.s., which based on an analysis of existing benefits and will carried out a survey in the discussion suggested possible improvements.

Keywords

Employee benefits, motivation, employee, employer, tax issues.

Abstrakt

Šimčíková, A. Zaměstnanecké benefity. Bakalářská práce. Brno, 2016.

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity. Cílem práce je na základě teoretických poznatků analyzovat zaměstnanecké benefity konkrétní společnosti, provést dotazníkové šetření a navrhnout možná vylepšení systému poskytování benefitů. V literárním přehledu se zabývám především právní úpravou benefitů, daňovou a odvodovou výhodností jednotlivých benefitů a jejich popisem. Ve vlastní části se zaměřuji na benefity poskytované společností LZ Legal, a.s., kdy na základě analýzy stávajících benefitů a provedeného dotazníkové šetření bude v diskuzi navrženo možné vylepšení.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, motivace, zaměstnanec, zaměstnavatel, daňový dopad.

Obsah

1	Úvod a cíl práce	7
1.1	Úvod.....	7
1.2	Cíl práce.....	7
2	Metodika	9
3	Literární přehled	10
3.1	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů.....	10
3.2	Historie zaměstnaneckých benefitů.....	11
3.3	Význam zaměstnaneckých benefitů.....	12
3.4	Formy poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	13
3.5	Členění zaměstnaneckých benefitů.....	13
3.6	Právní předpisy upravující zaměstnanecké benefity	15
3.6.1	Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákoníku práce..	16
3.6.2	Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmu fyzických osob.....	16
3.6.3	Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska pojistného na sociálním zabezpečení a na zdravotní pojištění	17
3.6.4	Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších novel	17
3.7	Přehled jednotlivých zaměstnaneckých benefitů	17
3.7.1	Mimořádně zvýhodněné benefity.....	18
3.7.1.1	Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.....	18
3.7.1.2	Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje.....	19
3.7.1.3	Odborný rozvoj zaměstnanců	20
3.7.1.4	Poskytnutí pracovního oblečení.....	21
3.7.2	Benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodou.....	22
3.7.2.1	Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna	22
3.7.2.2	Používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance	23
3.7.2.3	Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání.....	26

3.7.3	Benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem.....	26
3.7.3.1	Příspěvek na rekreaci či dovolenou	27
3.7.3.2	Péče o zdraví	28
3.7.3.3	Příspěvek na kulturu a sport	28
3.7.3.4	Dary zaměstnancům	28
4	Vlastní práce	30
4.1	Společnost LZ Legal a.s.....	30
4.2	Zaměstnanecké benefity poskytované společností LZ Legal, a.s.	31
4.2.1	Odborný rozvoj zaměstnanců	31
4.2.2	Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje.....	32
4.2.3	Zdravotní dny volna	32
4.2.4	Používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance	33
4.2.5	Příspěvky na životní a penzijní připojištění	33
4.3	Dotazníkové šetření	33
4.3.1	Výsledky dotazníkového šetření v grafické podobě.....	34
5	Diskuze	44
6	Závěr	48
7	Literatura	49
8	Seznam obrázků	51
9	Seznam tabulek	52
10	Seznam příloh	53
A	Příloha č.1 – vzor dotazníku pro zaměstnance společnosti LZ Legal, a.s.	55

1 Úvod a cíl práce

1.1 Úvod

Pro každý podnik je hlavním cílem zisk, k jeho dosažení využívá různých prostředků. V dnešní době tvrdé konkurence záleží na perfektním fungování podniku jako celku i každé jeho části. Zaměstnanci představují pro každou firmu či společnost jednu z jejich klíčových součástí a zaměstnavatelé jsou si vědomi jejich nepostradatelnosti. Každý zaměstnanec stojí nemalé finanční prostředky, ale zároveň každý další zaměstnanec může přinést do firmy zvýšení zisku. Zásadní roli při efektivním zaměstnávání lidí hraje jejich motivace. Dnes už rozhodně neplatí, že zaměstnanci jsou motivováni pouze finančním ohodnocením. Stále důležitější roli v jejich ohodnocení hrají i zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké benefity přináší oběma stranám pracovněprávního vztahu řadu výhod. Zaměstnavateli může vhodně zvolená kombinace finančního ohodnocení a zaměstnaneckých benefitů pomoci při motivování zaměstnanců, zvyšování jejich pracovního výkonu, loajality k podniku, snížení fluktuace zaměstnanců, dále při budování image firmy, zvýšení spokojenosti zákazníků, snížení pracovní neschopnosti zaměstnanců apod. Jak zaměstnavateli, tak zaměstnancům potom benefity umožňují využívat zvýhodnění z daňového a odvodového hlediska. Aby poskytování benefitů oběma stranám přineslo všechny výhody, které lze od benefitů očekávat, je klíčovou otázkou vybrat ty správné pro zaměstnance dané firmy.

V bakalářské práci budou benefity nejprve popsány z teoretického pohledu. Ve vlastní práci se zaměřím na benefity vybrané společnosti, jedná se o společnost LZ Legal, a.s. Mezi důvody, proč jsem si zvolila právě tuto společnost, patří specifické charakteristiky jejího pracovního kolektivu. Kolektiv zaměstnanců společnosti je tvořen především mladými lidmi, více než polovina zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání, společnost má pouze 11 zaměstnanců a vznikla před 5 let. I přes nedlouhou historii a malý počet zaměstnanců společnost nabízí několik benefitů a mojí snahou bude tyto typické rysy zaměstnaneckého kolektivu zohlednit.

1.2 Cíl práce

Cílem práce je na základě zjištění a vyhodnocení skladby zaměstnaneckých benefitů u konkrétní společnosti, navrhnout možná vylepšení systému poskytovaných benefitů.

V první části práce se zaměřím na právní úpravu zaměstnaneckých benefitů, jejich analýzu, vymezení, členění a charakteristiku. V přehledu jednotlivých benefitů budou benefity rozděleny podle jejich daňové výhodnosti, rozebrány z pohledu obou stran pracovněprávního vztahu a podrobně popsány. Cílem literárního přehledu je seznámení se základní právní úpravou zaměstnaneckých benefitů, jejich realizací v praxi a jejich daňovými dopady.

Vlastní práce bude věnována zaměstnaneckým benefitům společnosti LZ Legal, a.s., nejprve budou v práci uvedeny základní údaje o společnosti, následně popsána skladba poskytovaných benefitů. Stěžejní částí vlastní práce je dotazníkové šetření. Jeho cílem je zjistit základní demografické údaje o zaměstnancích společnosti, ověřit spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity a získat podněty a návrhy od zaměstnanců na možná vylepšení systému poskytování benefitů. Na základě zjištěných skutečností v diskuzi budou navrhována možná vylepšení. Diskuze si klade za cíl s ohledem na výsledky dotazníku a informace poskytnuté společností vytvořit návrh na zlepšení skladby poskytovaných benefitů. Kromě návrhu na zlepšení systému benefitů konkrétní společnosti budou na základě získaných informací navržena obecná doporučení pro společnosti s podobnými charakteristickými rysy. V rámci vlastní práce budou na benefity nahlížet především z motivačního hlediska, neboť finanční ohodnocení zaměstnanců vybrané společnosti je pro ni velmi citlivým údajem. Proto i doporučení na vylepšení skladby poskytovaných benefitů budou především vycházet z motivačních vlastností daných benefitů.

2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na literární přehled a vlastní práci. Při zpracování literárního přehledu jsem vycházela především z dostupné odborné literatury, která se věnuje zaměstnaneckým benefitům, organizačním záležitostem vedení firmy nebo motivaci zaměstnanců. Kromě literatury byly podkladem pro literární přehled i příslušné zákony legislativy České republiky. Ve vlastní práci jsem informace získávala hlavně z interních dokumentů společnosti.

V literárním přehledu byly použity především metody popisné a analytické. V rámci literárního přehledu se práce věnuje charakteristice benefitů, jejich významu a členění podle různých kritérií. Při zpracování literárního přehledu jsem vycházela kromě odborné literatury ze zákonů upravujících poskytování zaměstnaneckých benefitů. K nejdůležitějším zákonům pro mou práci patří zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších novel), zákon o daních z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších novel), zákon o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní sociální politiku zaměstnanosti (zákon č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších novel) a zákon o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění (č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších novel). Na základě těchto zákonů a literatury jsou v práci deskriptivně vymezeny a následně charakterizovány vybrané formy možných plnění zaměstnaneckých benefitů s důrazem na daňovou a odvodovou výhodnost pro obě strany pracovněprávního vztahu. Proto jsou i uváděné benefity rozděleny podle daňové výhodnosti.

Ve vlastní části práce je nejprve charakterizována společnost, následně jsou popsány benefity ve společnosti LZ Legal, a.s., poskytované v současnosti. Při popisování benefitů jsem vycházela z interních dokumentů společnosti. U plošně poskytovaných benefitů jsou vyčísleny i náklady. Dále jsou v práci uvedeny výsledky dotazníkového šetření a v návaznosti na ně potom vypracovaná diskuze s návrhem možného zlepšení systému poskytování zaměstnaneckých benefitů. Poslední část diskuze je potom věnována zobecnění poznatků získaných ve společnosti LZ Legal, a.s. a uvádí doporučení pro společnost, které mají podobnou strukturu zaměstnanců.

3 Literární přehled

3.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze definovat jako dodatečná peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty. Zároveň pro ně platí, že jsou zaměstnancům poskytována v souvislosti se zaměstnáním (Šikýř, 2014). Pracovníkům jsou totiž poskytovány pouze proto, že v dané firmě mají uzavřen pracovní poměr. Jejich poskytování nezáleží na výkonu zaměstnance, jeho schopnostech, tržní hodnotě či odpracované době ve firmě. I když se charakter benefitů liší od typických vlastností platu nebo mzdy, jsou zaměstnanecké výhody považovány za součást odměňování pracovníků (Koubek, 2011). Pelc (2011) ale upozorňuje, že pro uplatnění nároku na čerpání benefitů musí zaměstnanec vždy dodržet stanované podmínky, které se pracovní činnosti týkají.

Podle Blažka (2014) jsou zaměstnanecké výhody důležitým nástrojem pro vytváření pozitivního pracovního prostředí a materiálních předpokladů pro výkon práce. Kromě benefitů, které souvisí s vytvářením příznivého pracovního prostředí, mezi zaměstnanecké výhody řadíme i služby spojené s využíváním volného času, služby zaměřené na pomoc v tíživých životních situacích nebo na jejich předcházení a opomenout nelze ani zvyšování kvalifikace či finanční služby poskytované zaměstnancům.

Zaměstnanecké benefity patří do oblasti personálního řízení podniku, jejich využíváním může podnik dosáhnout větší motivace svých zaměstnanců a celkově přispívají ke stabilizaci podniku. Jejich použití ovšem žádný zákon firmám nepřikazuje. Stát však podporuje některé produkty a výhody, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují. Zaměstnavatelům i zaměstnancům při poskytování určitých plnění vznikají daňové výhody, může se jednat například o poskytování příspěvku na životní a penzijní pojištění, stravné a další. (Dvořáková, 2012).

Kromě výše zmíněných definic a znaků jsou pro zaměstnanecké benefity typické i další charakteristiky. Jedním z hlavních rysů může být rozdílnost vnímání výhod benefitů u zaměstnanců. Klasickým případem je penzijní připojištění, kdy mladý zaměstnanec jistě neocení tento benefit tak, jako pracovník ve vyšším věku. Určitého nebezpečí si zaměstnavatelé musí být vědomi již při zavádění zaměstnaneckých výhod, zaměstnanci je rychle začnou brát automaticky, nikoli jako nadstandard a při případném zrušení benefitů může docházet k neshodám mezi oběma stranami (Dvořáková, 2012).

Poskytování benefitů patří do firemní kultury, řadí se do péče o zaměstnance. Jejich úlohou je dlouhodobě motivovat k dobrým výkonům, nepoužívají se jako krátkodobé stimuly (Dvořáková, 2012). Systém benefitů by měl být v souladu se strategií a cílem celého podniku, odvíjí se od ekonomických podmínek firmy, a proto každý podnik musí najít svůj individuální plán výhod (Kociánová, 2010). Kromě následování podnikového cíle by měli zaměstnanecké výhody splňovat čtyři další pro ně typické cíle. Kociánová (2010) uvádí, že tyto cíle jsou následující:

- Konkurenceschopnost vůči ostatním firmám
- Nákladová efektivnost
- Přizpůsobení jednotlivým potřebám a preference pracovníků
- Soulad se zákony

Některé zdroje místo výrazu zaměstnanecké benefity či výhody používají pojem péče o zaměstnance. Institut péče o zaměstnance je v dnešní době hlavním používaným nástrojem podnikové sociální politiky. V současnosti mezi hlavní úlohy podnikové sociální politiky patří vytváření a reprodukce výkonného pracovního kolektivu, který je schopen plnit úkoly zaměstnavatele. Firmy se ve své sociální politice zaměřují především na to, aby směřovala k vytváření příznivých pracovních a zdokonalování životních podmínek a na péči o vybrané skupiny zaměstnanců. Pod pojem péče o zaměstnance potom zahrnujeme nejen realizace opatření, které přispívají k vytváření podmínek nezbytných k bezpečnému výkonu práce, ale také aktivity, které zaměstnancům usnadní a zpříjemní trávení pracovní doby i volného času. Těmito opatřeními zaměstnavatelé zvyšují spokojenost zaměstnanců, která pozitivně působí na jejich pracovní výkonnost (Bělina, 2014).

3.2 Historie zaměstnaneckých benefitů

První snahu zaměstnavatelů o zavedení zaměstnaneckých výhod můžeme najít ve Spojených státech amerických. Sklářská firma v Pensylvánii už v roce 1794 ve svém programu pro zaměstnance počítala s vyplácením podílu na zisku. Nicméně se jednalo pouze o první pokusy (Milkovich, Boudreau, 1993).

Během 19. století se objevují další snahy o vytváření sociální politiky, tyto snahy můžeme najít v té době i u nás. Rozvoj sociální politiky souvisí s průmyslovým rozvojem. První opatření zaměstnavatelů ve prospěch zaměstnanců sloužila k prevenci pracovních úrazů, až později se jednalo o sociální činnost vyvíjenou zaměstnavatelem kvůli získávání a reprodukci pracovní síly. Zaměstnavatelé si velmi rychle uvědomili důležitost těchto opatření, neboť velmi příznivě ovlivňovala celkovou efektivitu práce (Bělina, 2014).

Ve třicátých letech dvacátého století se však projeví důsledky hospodářské krize a negativně se odrazily na vývoji sociální politiky a zaměstnaneckých benefitů ve firmách. V té době si rozvoj sféry sociální politiky a péče o zaměstnance mohli dovolit pouze ti nejsilnější zaměstnavatelé (Bělina, 2014).

K výraznému tlaku na zvyšování zaměstnaneckých benefitů došlo až během druhé světové války. Hlavní příčinou rozvoje zaměstnaneckých benefitů byl vážný nedostatek pracovní síly. Vlády kontrolovaly zvyšování mezd, a aby si zaměstnavatelé udrželi a přilákali zaměstnance, museli přijít na jiný způsob motivace. Nabídlí proto pracovníkům takové stimuly, které nebyly předmětem vládní regulace. Jednalo se především o placení účtů za lékaře, zřizování životních pojištění nebo přispívání na činnosti závodních jidelen (Milkovich, Boudreau, 1993).

3.3 Význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mají pro firmy hned několik významů, zaměstnavatelé si je dnes již uvědomují a nejrůznější benefity stále častěji využívají. Jedním z přínosů benefitů je, že dokáží u zaměstnanců vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a v důsledku toho pro ni odvádí lepší práci (Pelc, 2011). Správně zvolený systém odměňování a zaměstnaneckých výhod vede k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli, k větší motivaci a spokojenosti pracovníků. V důsledku toho potom dochází ke zvýšení konkurence schopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy (Macháček, 2013).

Poskytování benefitů se řadí k nástrojům personální politiky a personálního managementu. Jejich význam v této oblasti řízení firmy spočívá především v přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců, ve zvýšení loajality k podniku a snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů (Pelc, 2011).

Při budování image firmy benefity také sehrávají důležitou roli. Spokojení, odpočatí a správně motivovaní zaměstnanci mají lepší přístup k zákazníkům a to pozitivně ovlivňuje smýšlení zákazníků o firmě. Zaměstnanci, kteří mimo mzdu či plat, dostávají odměnu i v podobě zaměstnaneckých benefitů dělají svému zaměstnavateli dobrou reklamu i mezi svými přáteli, což opět posiluje dobrou image firmy (Macháček, 2013).

Dalším velmi důležitým významem benefitů pro firmy je jejich ekonomické hledisko. Z ekonomického pohledu mohou firmy při poskytování benefitů zaměstnancům využívat daňové a odvodové úlevy (Pelc, 2011). S přihlédnutím k úlevám pro zaměstnavatele podle Macháčka (2013) rozlišujeme zaměstnanecké benefity takto:

- Poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů)
- Poskytovány na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů)
- Poskytovány z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění

Z pohledu daňového a odvodového pro zaměstnance potom můžeme benefity rozdělit následujícím způsobem (Macháček, 2013):

- Osvobozeny od daně z příjmů za závislé části
- Nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění
- Zdaňovány daní z příjmu ze závislé činnosti

Macháček (2013) dále uvádí, že za optimální zaměstnanecké benefity můžeme považovat ty, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zároveň jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů.

Využíváním benefitů v systému odměňování zaměstnanců se firmy také mohou odlišit od konkurence a získat tak další konkurenční výhodu. Benefity jsou také nedílnou součástí firemní kultury, kterou mohou při správně zvolené struktuře posilovat. Přispívají k ochraně a budování reputace, zvyšování hodnoty značky. A v neposlední řadě by zaměstnanecké benefity měly mít místo i v krizovém plánu zaměstnavatele. Může se jednat například o preventivní programy proti nemocem, neboť náklady na prevenci jsou pro zaměstnavatele nižší než náklady na nemoc, a tudíž znamenají nižší hospodářské ztráty (Pelc, 2011).

3.4 Formy poskytování zaměstnaneckých benefitů

Při využívání zaměstnaneckých benefitů si lze zvolit jednu ze dvou možných forem poskytování výhod. Zaměstnavatel by si měl vybrat tu, která jeho pracovníky bude více motivovat a kterou považují za atraktivnější. Macháček (2013) uvádí následující rozdělení:

- Fixní způsob poskytování benefitů
- Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém)

Při fixním způsobu systém benefitů se vychází z vnitřních předpisů nebo kolektivní smlouvy. Smlouva či předpis stanoví základní zaměstnanecké benefity, které jsou poskytovány všem zaměstnancům stejně, záleží potom na zaměstnanci, zda je využije či nikoli. Z tohoto systému benefitů tedy vyplývá jasná nevýhoda v tom, že zaměstnavatel může investovat prostředky do benefitů, o které zaměstnanci vůbec nemají zájem (Macháček, 2013).

Neefektivnímu programu zaměstnaneckých benefitů se lze vyhnout využitím flexibilního způsobu jejich poskytování. Systém cafeteria je založen na bodovém ohodnocení. Zaměstnavatel sestaví firemní balíček výhod a každému zaměstnanci přidělí určitý počet bodů, které může v průběhu roku čerpat. Zaměstnanec potom při výběru výhod vychází ze svých preferencí a z bodového ohodnocení jednotlivých benefitů. Může si tak sestavit svůj vlastní optimální program výhod (Macháček, 2013).

V praxi se často můžeme setkat i s kombinací obou způsobů, tento způsob nazýváme částečně volitelný. Je sestaven tak, že část benefitů poskytuje zaměstnavatel plošně (například dny dovolené navíc, stravenky apod.) a část benefitů si vybírá sám pracovník podle svých preferencí, může se jednat třeba o příspěvky na rekreaci, sport, kulturu, zdravotní péči apod. (Šikýř, 2014).

3.5 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze členit podle různých hledisek, rozhodně nenajdeme jejich jednotné dělení. Proto v této kapitole budou uvedeny jen ty možnosti členění, které jsou pro práci nejvýznamnější.

- První možné dělení je z pohledu povinnosti či dobrovolnosti. Toto členění je následující (Bělina, 2014):

- Povinná péče – je stanovena zákony a kolektivními smlouvami vyššího stupně

- Smluvní péče – je uvedena v podnikových kolektivních smlouvách
- Dobrovolná péče – je výrazem personální politiky zaměstnavatele

Další možností, jak na benefity můžeme nahlížet, je z pohledu toho, zda jsou poskytovány plošně všem zaměstnancům či nikoli. Macháček (2013) uvádí toto rozdělení:

- Benefity poskytované všem zaměstnancům firmy – např. příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování, na rekreaci...
- Benefity poskytované pouze vybrané skupině zaměstnanců – např. používání služebního auta i pro soukromé účely, zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování...

Ve své bakalářské práci jako poslední možnost členění benefitů uvedu rozdělení podle Pelce (2011). Prvním členěním, které používá, je z hlediska daňové a odvodové výhodnosti:

- Mimořádně výhodné – benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem (případně do limitu) a pro zaměstnance jsou osvobozeny (případně opět do limitu) od daně z příjmů fyzických osob a zároveň nejsou zahrnovány (případně do limitu) do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.
- Benefity s dílčí výhodností – benefity, které jsou daňově či odvodově výhodné jen pro jednu stranu – zaměstnance či zaměstnavatele. Například se může jednat o benefit, který je na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance daňovým příjmem ze závislé činnosti, ale nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

Dále je Pelc (2011) rozlišuje z věcného hlediska na benefity orientované:

- Na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením - např. poskytnutí služebního auta pro soukromé účely, příspěvek na ubytování...
- Na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců – např. jazykové kurzy, vzdělávací kurzy...
- Na zdravotní aspekty života zaměstnanců – např. závodní lékařská péče, příspěvek na dovolenou, týdny dovolené navíc...
- Na sociální aspekty života zaměstnanců – např. podpory a půjčky v obtížných životních situacích...
- Na benefity pro volný čas – např. vstupy do sportovních zařízení, vstupenky do divadel...

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele třídíme benefity takto (Pelc, 2011):

- Finanční – kdy zaměstnavatel benefit uhradí penězi
- Nefinanční – benefit zaměstnavatel nehradí svými finančními prostředky. Jedná se například o poskytování vlastních výrobků či služeb apod.

Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance potom rozdělujeme benefity takto (Pelc, 2011):

- Peněžní – zaměstnanec obdrží příslušnou peněžní částku
- Nepeněžní – bývá označováno též jako nepřímé odměny a tento způsob znamená, že zaměstnanec benefit nedostane v peněžní podobě, ale může se jednat například o bezplatné služby poskytované zaměstnancům třeba v oblasti zdravotnictví, rekreace apod.

3.6 Právní předpisy upravující zaměstnanecké benefity

Jak již bylo v textu dříve uvedeno, na zaměstnanecké benefity nevzniká zaměstnancům žádný právní nárok. Je pouze na vůli zaměstnavatele, zda je zaměstnancům poskytne či nikoli. Ovšem skutečnost, že zaměstnanecké benefity jsou dobrovolnou aktivitou zaměstnavatelů, neznamená, že právní předpisy České republiky jim nevěnují pozornost. Zvláště pokud si zaměstnavatelé chtějí uplatnit jejich daňové zvýhodnění a stejně tak mají být výhodné pro zaměstnance, tak je nutné při jejich uplatňování dodržovat zákony stanovené podmínky. V České republice zaměstnanecké benefity regulují především tyto předpisy (Krbečková, Plesníková, 2014):

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších novel
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších novel
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní sociální politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších novel
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších novel
- Vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších novel

Kromě výše uvedených předpisů musí být vždy dodržován občanský zákoník. Ten například udává v § 35, kdy může vzniknout právní způsobilost fyzické osoby v pracovním právu. Tomuto paragrafu předchází § 34, který zakazuje závislou práci nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku (Galvas, 2013).

Pracovní právo náleží do oblasti civilního práva, a to i přes skutečnost, že ve společenských vztazích, které upravuje, se vyskytuje docela velké množství ve-

řejnoprávních zásahů státu. Potřeba těchto zásahů je zdůvodňována nutností sociální ochrany slabší strany – zaměstnance (Galvas, 2013).

3.6.1 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákoníku práce

Zákoník práce upravuje poskytování zaměstnaneckých benefitů především z hlediska jejich nadlimitního plnění. Zákoník uvádí, že plnění benefitů nemusí být zakotveno v kolektivní smlouvě nebo vnitřních předpisech firmy, ke splnění zákonných podmínek ale stačí, i pokud toto plnění bylo uvedeno v pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Macháček, 2013).

Podle Macháčka (2013) jsou nejčastěji poskytovány benefity, které upravuje zákoník práce, tato plnění:

- Odstupné upravované zákoníkem práce podle § 67 a 68. Zákoník práce říká, že na odstupné má nárok zaměstnanec, u kterého došlo k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to z důvodů, které zákoník vymezuje, v § 52 písm. a) až c). Zaměstnanci náleží odstupné v případě, že pracovní poměr byl ukončen dohodou ze stejných důvodů jako v prvním případě. Dále nárok na odstupné vzniká zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56. Výše odstupného se potom odvíjí od podmínek, za kterých byl pracovní poměr zrušen. V případě, že došlo k dohodě podle § 52 písm. d) nebo zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec podle zákoníku práce nárok na odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Pokud pracovní poměr zanikl okamžitým zrušením zaměstnance, pak se při výpočtu výše odstupného postupuje podle § 67 a § 68 a zaměstnanec má nárok na nejméně trojnásobek průměrného výdělku.
- Cestovní náhrady podle § 151 až 189 zaměstnanci náleží při tuzemské pracovní cestě. Při zahraniční pracovní cestě má navíc nárok i na kapesné. Zákoník práce uvádí pouze minimální výši náhrad, maximální výše těchto náhrad není stanovena.
- Odborný rozvoj zaměstnanců je upraven podle § 227 až 235 zákoníku práce. Uvedené paragrafy vymezují, co je zahrnováno do zaškolení a zaučení zaměstnanců, prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace. Zákoník práce také udává, jaká minimální výše pracovního volna s náhradou mzdy zaměstnanci za zvyšování kvalifikace náleží.

3.6.2 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmu fyzických osob

Zákon o daních z příjmu fyzických osob č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších novel řeší zaměstnanecké benefity jak z pohledu zaměstnance tak i zaměstnavatele.

Z hlediska zdanění benefitů na straně zaměstnance je stěžejním paragrafem § 6, který uvádí, co všechno zahrnujeme do příjmů ze závislé činnosti. Je zde vymezeno, která plnění jsou předmětem daně a která nikoli. Dále stanovuje, která plnění

jsou od daně osvobozena, i když jsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Osvobozená plnění jsou uvedena v odstavci 9. Pokud se jedná o benefit, který je od daně osvobozen jen do určité výše, tento paragraf tyto limity stanovuje. Dále jsou zde vymezeny podmínky danění při peněžním poskytování benefitů a plnění poskytovaném ze zahraničních zdrojů. Zákon udává, že v těchto případech jsou benefity vždy předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti (Zákon č. 586/1992 Sb., 1992, ve znění pozdějších novel).

Z pohledu zaměstnavatele jsou nejpodstatnějšími paragrafy § 24 a § 25. Tyto paragrafy udávají, které zaměstnanecké benefity poskytnuté zaměstnavateli svým pracovníkům jsou pro ně výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů (Zákon č. 586/1992 Sb., 1992, ve znění pozdějších novel).

3.6.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska pojistného na sociálním zabezpečení a na zdravotní pojištění

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní sociální politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších novel udává, co vše zahrnujeme do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a příspěvku. Ze zákona vyplývá, že se jedná o úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny v úplně či částečné výši. Pokud je plnění osvobozeno v částečné výši, do vyměřovacího základu se počítá pouze nadlimitní část plnění (Zákon č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších novel).

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění upravuje zákon č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších novel. Vyměřovací základ pro pojistné na všeobecném zdravotním pojištění je stejný jako v případě pojistného na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V zákoně je vyměřovací základ definován § 3 odst. 1 (Zákon č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších novel).

3.6.4 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších novel

Vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších novel se vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky, které fond kulturních a sociálních potřeb mohou tvořit. Upravuje mimo jiné výši tvorby fondu, další příjmy, hospodaření s fondem a podmínky jeho využití (Vyhláška 114/2002 Sb.).

3.7 Přehled jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

Pro lepší přehlednost budou zaměstnanecké benefity v následující kapitole rozděleny do třech bloků, a to podle Pelce (2011) na mimořádně zvýhodněné benefity,

benefity s dílčí daňovou a odvodovou (pojistnou) výhodou a benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem.

3.7.1 Mimořádně zvýhodněné benefity

Mimořádně zvýhodněné benefity, které jsou podle zákona o daních z příjmů daňovým výdajem (nákladem) zaměstnavatele, popřípadě jsou výdajem (nákladem) do zákonem určeného limitu. Na straně zaměstnance nejsou součástí vyměřovacího základu pro daň z příjmů, a z toho důvodu je nezahrnujeme ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociálním zabezpečení a zdravotní pojištění. Benefity patřící do tohoto bloku jsou nejvýhodnější pro obě strany pracovněprávního vztahu (Pelc, 2011).

3.7.1.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění patří mezi nejvýhodnější benefity, které mohou být poskytovány, proto jsou velmi rozšířeny. Zvýhodnění těchto příspěvků upravují následující zákony, jsou jimi zákon o daních z příjmů a zákony o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Pelc, 2011).

Penzijní připojištění se státním příspěvkem patří mezi velmi výhodné formy spoření. Jak už označení napovídá, toto spoření je podporováno státem. Princip, na kterém pojištění funguje, je následující. Základem jsou pravidelné měsíční příspěvky na účet penzijního fondu. Lze ale zvolit i příspěvky v jiných intervalech (čtvrtletní, roční). K vloženým částkám je dále přidáván již zmíněný státní příspěvek a podíl na zisku fondu (apfcr.cz, 2009).

Soukromé životní pojištění se zřizuje za účelem ochrany daného člověka, který si jej zřizuje, nebo jeho rodiny před finančními riziky různých nenadálých životních situací. Mezi nejdůležitější pojištění, která se uzavírají, patří pojištění proti riziku smrti, proti riziku trvalé invalidity nebo smrti úrazem (peníze.cz, 2012). Podle zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších novel, může zaměstnavatel poskytovat příspěvek i na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod nebo na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně (Zákon č. 586/1992 Sb., 1992, ve znění pozdějších novel).

Pro zaměstnance platí, že platby od zaměstnavatele jsou od daně z příjmů osvobozeny v celkovém úhrnu nejvýše do 30 000 Kč ročně. Tato ustanovení nalezneme v § 6 odst. 9 písm. p) zákona o dani z příjmů. Protože v tomto paragrafu zákona jsou uvedeny příjmy, které jsou od daně osvobozeny, tak příspěvky na penzijní připojištění i soukromé životní pojištění nejsou až do limitu součástí vyměřovacího základu na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Při poskytování příspěvku musí být dodrženy některé zákonem stanované podmínky, a to především, že příspěvek musí být poukázán na účet zaměstnance u penzijní společnosti (Pelc, 2011).

Aby poskytování příspěvků bylo výhodné i pro zaměstnavatele, musí jeho poskytování být zakotveno v kolektivní smlouvě, sjednáno či dohodnuto v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo stanoveno vnitřním předpisem. Za těchto okolností jsou veškeré výdaje (náklady) na poskytnutý příspěvek v celé výši daňově účinné a zaměstnavatel si o tuto částku může snížit základ daně. Toto ustanovení je zakotveno v zákoně 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších novel v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 (Pelc, 2011).

3.7.1.2 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

Poskytování stravování zaměstnancům se řídí především podle zákoníku práce zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších novel. Stravování zaměstnanců upravuje § 236. Podle něj je zaměstnavatel povinen umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách, tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance vyslané na pracovní cestu. Poskytování stravování může být dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. V těchto dokumentech mohou být dále dohodnuty nebo stanoveny podmínky pro vznik práva na stravování, výše finančního příspěvku zaměstnavatele, vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se poskytuje a další doplňující podmínky (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších novel).

Stravování může zaměstnavatel svým zaměstnancům zajistit dvěma způsoby. Prvním je možnost stravování ve vlastním zařízení, jako druhá varianta se nabízí využití jiných subjektů. Příspěvek na stravování může být poskytnut jak v peněžní tak v nepeněžní formě. Do jaké výše může zaměstnavatel zahrnout náklady na stravování do daňových výdajů (nákladů) závisí na tom, jakou formou je stravování zabezpečeno (Krbečková, Plesníková, 2014).

Při variantě provozování vlastního stravovacího zařízení jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem) výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, přičemž se do těchto výdajů nezapočítává hodnota potravin. Aby mohl být příspěvek na stravování zahrnut do daňových výdajů (nákladů), musí být zaměstnanec, kterému byl poskytnut, v den, kdy příspěvek obdržel přítomen na pracovišti během směny alespoň 3 hodiny (Macháček, 2013). Pro zaměstnance je hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti nebo ve stravovacím zařízení zaměstnavatele osvobozeno od daně z příjmů podle zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších novel §6 odst. 9 písm. b). Hodnota tohoto plnění není započítána do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, neboť je osvobozena od daně z příjmu (Krbečková, Plesníková, 2014).

Druhou možností, jak zabezpečit stravování zaměstnanců, je využít jiných subjektů. Daňové výdaje (náklady) na straně zaměstnavatele jsou příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím cizích subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmu při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin (Krbečková, Plesníková, 2014). Poskytování

příspěvku na stravování u jiných subjektů bývá nejčastěji realizováno pomocí stravenek, kdy část hodnoty stravenky je uhrazena zaměstnavatelem a zbylá část zaměstnancem (Pelc, 2011). Aby mohly být výdaje (náklady) daňově uznatelné, musí být opět splněna podmínka, že zaměstnanec je přítomen na pracovišti minimálně 3 hodiny směny (Krbečková, Plesníková, 2014). Pro zaměstnance zůstávají podmínky zdanění stejné jako při poskytování plnění ve vlastním zařízení zaměstnavatele. Postupuje se zase podle zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších novel §6 odst. 9 písm. b).

Zaměstnavatel může také zaměstnancům poskytovat občerstvení v podobě nealkoholických nápojů na pracovišti. Ve vymezených případech je zaměstnavatel povinen poskytovat vodu a ochranné nápoje na pracovišti, a to podle zákona č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pro zaměstnavatele jsou tyto náklady daňově účinné, ovšem podle zvláštních předpisů, nikoli podle daňových. U zaměstnance nejsou tato nepeněžní plnění předmětem daně. Jelikož jsou osvobozeny od daně z příjmů, nejsou ani součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Pelc, 2011).

Pokud zaměstnavateli povinnost poskytovat vodu a ochranné nápoje nepřísluší ze zákona, je toto plnění bráno jako zaměstnanecký benefit. Občerstvení na pracovišti potom zaměstnavatel poskytuje ze sociálního fondu, je to pro něj tedy výdaj ze sociálního fondu. Pro zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, který je od daně z příjmů osvobozen bez limitu, tím pádem se nezapočítává do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011).

3.7.1.3 Odborný rozvoj zaměstnanců

Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších novel odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje především následující oblasti vzdělávání:

- zaškolení a zaučení
- odbornou praxi absolventů škol
- prohlubování kvalifikace
- zvyšování kvalifikace

Zaškolení a zaučení má povinnost zaměstnavatel zabezpečit u zaměstnance, který nastupuje na pracovní pozici bez kvalifikace nebo pokud zaměstnanec přechází na jiné pracoviště nebo nový druh práce, a to z důvodů, které vznikly na straně zaměstnavatele, pokud je to nezbytné. Za zaškolení či zaučení zaměstnanci náleží mzda, neboť se považují za výkon práce.

Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit **odbornou praxi absolventům škol** středního a vyššího stupně vzdělání včetně konzervatoří. Odborná praxe se považuje za výkon práce, tudíž absolventům za ni náleží mzda nebo plat. Absolventem se podle zákoníku práce rozumí zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání odpo-

vídající jeho kvalifikaci a jeho praxe celkově nepřesáhla dobu 2 let po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy).

Za **prohlubování kvalifikace** je považováno její doplňování, kterým se nemění její podstata, její udržování a obnovování. Zaměstnanec má povinnost prohlubovat si svoji kvalifikaci ke sjednané práci, zaměstnavatel je oprávněn mu uložit účast na prohlubování kvalifikace. Doba strávená prohlubování kvalifikace je považována za pracovní výkon a zaměstnanci za ni náleží odměna. Zaměstnavatel je povinen uhradit náklady na prohlubování kvalifikace, pouze pokud zaměstnanec požaduje prohloubení kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech podílet.

Zvyšování kvalifikace se rozumí změna její hodnoty, také její získání či rozšíření. K dosažení zvýšení kvalifikace lze využít různé formy přípravy, může se jednat o studium, vzdělávání, školení nebo i jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, pokud je v souladu s potřebami zaměstnavatele.

Pro zaměstnavatele jsou náklady vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců daňovými výdaji (náklady). V současnosti platí podle § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších novel, že náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu (například § 230 zákoníku práce) a s rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších novel), pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou daňově uznatelné (Krbečková, Plesníková, 2014).

Nepeněžní plnění vynaložená na odborný rozvoj zaměstnanců jsou na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů. Musí ovšem splnit podmínku, že souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo se jedná o nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, toto ustanovení je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších novel (Krbečková, Plesníková, 2014).

3.7.1.4 Poskytnutí pracovního oblečení

Poskytování pracovního oblečení lze brát jako určité doplnění poskytování ochranných pracovních pomůcek. V případě ochranných pomůcek se nejedná o benefit, nýbrž o povinnost zaměstnavatele vyplývající ze zákona. Jako zaměstnanecký benefit se považuje poskytnutí jednotného pracovního oblečení identifikujícího zaměstnavatele nebo příspěvek na ošatné, tedy příspěvek na běžné občanské oblečení (Pelc, 2011). Podle pokynu ministerstva financí D-6 je za pracovní oblečení považováno tzv. jednotné pracovní oblečení (stejnokroje) poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnancům, pokud plní zejména reklamní, propagační a organizační účely (podnikatel.cz, 2012).

Jednotné pracovní oblečení se řadí u zaměstnavatele mezi daňové výdaje (náklady) bez limitu, podle § 24 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších novel, se jedná o výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Aby se pro zaměstnavatele mohlo jednat o daňově uzna-

telný výdaj (náklad), musí pracovní oblečení splňovat následující náležitosti (podnikatel.cz, 2012):

- nesmí být zaměnitelné s běžným občanským nebo společenským oděvem,
- zaměstnavatel zakotvil povinnosti nosit pracovní oblečení při výkonu zaměstnání ve vnitřním předpise nebo kolektivní smlouvě. Ve vnitřním předpise nebo kolektivní smlouvě musí být vymezen charakter a podoba jednotného pracovního oblečení a všech jeho součástí,
- zaměstnavatel doloží nákup tohoto oblečení a případné náklady související s pořízením nebo zhotovením firemních nápisů, loga apod.,
- doklady jsou zúčtovány do správného účetního období,
- existuje zápis o předání pracovního oblečení jednotlivým zaměstnancům.

U zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny nejen příspěvky v nepeněžní formě, ale také peněžní prostředky na udržování jednotného pracovního oblečení v přiměřené výši. Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění se neplatí (Pelc, 2011).

Pokud zaměstnavatelé přispívají zaměstnancům na běžné občanské oblečení, jedná se pouze o částečně zvýhodněný benefit, neboť na straně zaměstnance je tento peněžní příjem předmětem daně z příjmů fyzických osob a pojistné se platí. Pro zaměstnavatele může být ošatné daňovým výdajem, jestliže na něj zaměstnanec má právní nárok (Pelc, 2011).

3.7.2 Benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodou

Aby tyto benefity zaměstnavatel mohl zahrnout mezi své daňové výdaje (náklady), musí splnit určité zákonem dané podmínky. Rozhodujícím faktorem, aby plnění bylo považováno za daňový výdaj (náklad) zaměstnavatele, je skutečnost, zda benefit je poskytován na základě dohodnutého nebo sjednaného pracovněprávního nároku. Jedná se o plnění, která jsou dohodnutá v kolektivní smlouvě, rozhodnutá zaměstnavatelem formou vnitřního předpisu, případně sjednaná v individuální pracovní smlouvě. Na straně zaměstnance je benefit potom osvobozen do limitu nebo není od daně z příjmů osvobozen vůbec a stává se tak součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Poslední možností z pohledu zaměstnance je, že benefit není na straně zaměstnance se skutečným výdajem spojen (Pelc, 2011).

3.7.2.1 Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Zaměstnavatelé mohou zaměstnancům jako benefit poskytnout prodlouženou dovolenou či zdravotní dny volna, a to v délce jednoho týdne nebo i více. Pokud je na toto plnění pracovněprávní nárok, to znamená, že je dohodnuto v kolektivní smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, nebo rozhodnuto zaměstnavatelem formou vnitřního předpisu případně je sjednáno v individuální pracovní smlouvě, pak jsou vynaložené prostředky na tento benefit pro zaměstna-

vatele daňovým výdajem bez limitu, a to podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších novel. Podle stejného zákona ale § 6 odst. 1 písm. d) je toto plnění na straně zaměstnance peněžním příjmem, který je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob a zaměstnanců. Z tohoto důvodu je tento příjem zahrnut do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění (Pelc, 2011).

Dny zdravotního volna neboli „sick days“ jsou řešením problému, který nastal od roku 2008, kdy začala platit karenční doba, tedy pravidlo, že první tři dny nemocenské jsou neplacené. Od té doby začalo přibývat zaměstnanců, kteří odmítali neschopenku a raději chodili do práce. Tento trend je znepokojivý nejen pro zaměstnavatele, protože jeden nemocný zaměstnanec může nakazit spolupracovníky, ale i pro politiky a odboráře. Jako nejpříjemnější řešení pro zaměstnavatele, odboráře i politiky se jeví zavedení pěti dnů indispozičního volna. O této možnosti momentálně probíhají rozhovory mezi všemi třemi stranami a jedná se o možnosti zavedení této varianty do zákona (byznys.lidovky.cz, 2016)

I když zdravotní dny volna přináší daňovou výhodu pouze zaměstnavateli, protože u zaměstnance se jedná o příjem, který, jak už bylo výše zmíněno, musí zdanit, poskytuje tento benefit další výhody oběma stranám pracovněprávního vztahu. Pro zaměstnance jsou zdravotní dny volna vítaným řešením nepříjemné situace, kdy jsou zdravotně indisponováni, nemohou jít do práce, ale situace není tak závažná, aby potřebovali neschopenku. Navíc při neschopence by kvůli karenční době přišli o svůj třídní příjem. Pracovní dny volna tak zvyšují loajálnost vůči zaměstnavateli. Zvyšování loajálnosti je pro zaměstnavatele velmi důležité, neboť loajalita k firmě či společnosti zvyšuje šanci na udržení dobrých pracovníků (danovy-portal.com).

3.7.2.2 Používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance

Pro daňové a odvodové účely je podle Pelce (2011) nutné rozlišovat různé varianty používání majetku zaměstnavatele zaměstnancem i pro soukromé účely. První možností je používání motorového vozidla nejen pro služební, ale také pro soukromé účely. Jde o situaci, kdy zaměstnanec využívá služební vozidlo jak při práci, tak i k soukromým potřebám. Kromě motorového vozidla může být zaměstnanci k dlouhodobému užívání poskytnut i jiný majetek zaměstnavatele než motorové vozidlo. Pokud je zaměstnanci jeho užívání umožněno i pro soukromé účely, pak se jedná o druhou možnou variantu tohoto benefitu. Poslední možností je jednorázové použití majetku zaměstnavatele k soukromým účelům zaměstnance.

Používání služebního motorového vozidla pro soukromé účely je zaměstnavateli často využívaným benefitem a mezi zaměstnanci patří k nejoblíbenějším. Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytnout tento benefit, je možné jej ošetřit smlouvou, která jasně vymeze práva a povinnosti zaměstnance, kterému toto plnění náleží. Ve smlouvě může být například vymezena doba, ve kterou je možné automobil soukromě využívat nebo může stanovit, za jakých podmínek smí být služební vozidlo použito i rodinnými příslušníky zaměstnance.

Ujednání o využívání služebního automobilu k soukromým účelům může být součástí pracovní smlouvy, jako vhodnější varianta ale bývá doporučováno uzavření samostatné dohody. V případě, že zaměstnanec nemá žádné svolení k využití motorového vozidla od zaměstnavatele k soukromým účelům, pak je možné tuto skutečnost brát jako porušení povinností a zaměstnavatel má možnost se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr (deloittelegal.cz, 2013).

Podle § 6 odst. 6 zákona č. 58/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších novel do příjmu zaměstnance, kterému bylo poskytnuto služební vozidlo k soukromým účelům, zahrnujeme 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý měsíc, kdy jej měl k dispozici. Jedná-li o vozidlo najaté, pak se vychází ze vstupní ceny u původního vlastníka, a to i za situace kdy následně dojde k odkoupení vozidla. Pokud do vstupní ceny vozidla nebyla zahrnuta daň z přidané hodnoty, tak vstupní cenu vozidla musíme podle zákona pro tyto účely zvýšit. Jestliže vypočítaná částka nepřesáhne hranici 1 000 Kč, pak je jako příjem zaměstnance za toto plnění považovaná částka 1 000 Kč. Může nastat situace, kdy zaměstnanci bylo za jeden kalendářní měsíc poskytnuto více vozidel pro soukromé účely. Pokud jsou tato vozidla zaměstnanci dána k soukromému užívání postupně, pak za příjem považujeme 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Jestliže měl zaměstnanec vozidla současně, tak se do příjmů zahrne 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel (Pelc, 2011) Odepisování na vstupní cenu nemá vliv, naopak pokud dojde k technickému zhodnocení, vstupní cena se o provedené zhodnocení zvyšuje a 1 % počítáme z vyšší ceny (portal.pohoda.cz, 2013). Protože příjem za využívání motorového vozidla k soukromým účelům není osvobozen o daně z příjmů ze závislé činnosti, musí být zahrnut do vyměřovacího základu pro pojistné na sociálním a zdravotním pojištění (deloittelegal.cz, 2013).

Pro zaměstnavatele je tento benefit z daňového hlediska zcela irrelevantní, v tom smyslu, že by si zaměstnavatel mohl nepeněžní příjem, který vzniká zaměstnanci, zahrnout do svých daňových nákladů (Pelc, 2011). Nicméně poskytnutí vozidla i k soukromým účelům přináší zaměstnavatelům větší či dřívější náklady spojené s vyšší frekvencí využívání vozidla, jedná se například o náklady na opravy a udržování vozidla, na pojistné, odpisy vozidla zařazeného v obchodním majetku, dále zaměstnavatel odvádí pojistné z nepeněžního příjmu zaměstnance a podobně. Pokud je právo zaměstnance na soukromé užívání motorového vozidla právně podloženo (například písemnou dohodou o možnosti využívat bezplatně určité vozidlo i pro soukromé účely) jsou náklady související s provozem motorového vozidla daňovým nákladem zaměstnavatele podle zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších novel, o daních z příjmů § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5. Podle tohoto ustanovení mezi náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů patří i náklady na pracovní podmínky zaměstnanců vynaložené na práva vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak (e-cons.cz, 2013).

V případě, že na služebním vozidle vznikne škoda, odpovědnost zaměstnance za tuto škodu závisí na účelu, za jakým vozidlo používal. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, která vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé

souvislosti s nimi zaviněným jednáním zaměstnance. V jiných případech, pokud škoda vznikla při soukromém použití, za ni odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli dle občanského zákoníku (deloittelegal.cz, 2013).

Při poskytnutí motorového vozidla pro soukromé účely zaměstnanci musí být také dohodnuto, jak a kdo bude hradit pohonné hmoty pro provoz vozidla. Následující tabulka udává různé varianty řešení úhrady pohonných hmot (Pelc, 2011).

Tab. 1 Úhrada pohonných hmot při poskytnutí motorového vozidla k soukromým účelům

Varianta	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Pojistné
náklady na pohonné hmoty pro soukromý provoz zaměstnance platí zaměstnavatel	náklady nejsou daňovým výdajem	nepeněžní plnění je příjmem zaměstnance ze závislé činnosti	pojistnému podléhá nejen 1 % ze vstupní ceny vozidla, ale i hodnota nepeněžního příjmu
náklady na pohonné hmoty pro soukromý provoz zaměstnance platí zaměstnavatel, náklady jsou sjednány jako naturální mzda	náklady jsou sjednány jako mzda (i když naturální), proto jsou daňovým výdajem	příjem ve formě naturální mzdy je příjmem ze závislé činnosti	pojistnému podléhá nejen 1 % ze vstupní ceny vozidla, ale i hodnota naturální mzdy
náklady na pohonné hmoty pro soukromý provoz zaměstnance platí zaměstnavatel, náklady jsou sjednány, dohodnuty jako pracovní právní nárok	jelikož je na náklady na pohonné hmoty pracovní právní nárok, jsou proto daňovým výdajem zaměstnavatele	příjem je příjmem ze závislé činnosti	pojistnému podléhá nejen 1 % ze vstupní ceny vozidla, ale i hodnota pracovní právního nároku

Zdroj: Pelc, 2011

Benefitem pro zaměstnance může být i **používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely**. K práci zaměstnanci využívají i velké množství jiného majetku zaměstnavatele, některé věci mohou být pro zaměstnance užitečné i k soukromým účelům, nikoli pouze pro výkon práce. Většinou zaměstnavatelé umožňují pracovníkům používat služební telefony, notebooky a další elektroniku. Majetek zaměstnavatele může být poskytnut zaměstnancům dlouhodobě nebo krátkodobě ve formě výpůjček k užití k soukromým potřebám (Pelc, 2011).

Častým benefitem bývá poskytnutí služebního telefonu k soukromým účelům. V takovém případě může zaměstnavatel zaměstnanci platit kromě pracovních i soukromé hovory. Pro zaměstnance je hodnota hovorů placených zaměstnavate-

lem vždy součástí základu daně, bez ohledu na to, zda na straně zaměstnavatele se jedná o daňově účinný náklad (výdaj) či nikoli. Zároveň se zahrnuje částka za uhrazené soukromé hovory do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Pokud na proplacení soukromých hovorů vzniká zaměstnanci nárok podle individuální smlouvy, postupujeme podle ustanovení v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, zákona o daních z příjmů, ve znění pozdějších novel. Zaměstnavatel za této situace může náklady na soukromé hovory zaměstnanců započítat mezi daňově uznatelné výdaje. Pokud uvedené skutečnosti nejsou dodrženy, mezi daňové výdaje hodnota hovorů není započítávána (Pelc, 2010).

Zaměstnanci si od zaměstnavatele mohou půjčit také další stroje či zařízení, například se může jednat o výrobní zařízení nebo jiné dopravní prostředky než je motorové vozidlo (například vysokozdvizný vozík). Většinou jde o jednorázové výpůjčky či zapůjčení věci na předem vymezenou dobu. Zaměstnancům tato zařízení bývají zapůjčena buď bezplatně, nebo za úhradu nezbytných přímých nákladů tímto poskytnutím vzniklých. Nepeněžní příjem zaměstnanci vzniká tím, že za použití těchto věcí nemusí platit obvyklou částku. Tento příjem je součástí daňového základu zaměstnance i vyměřovacího základu na pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele poskytnutí tohoto plnění nemá vliv na daňový základ (Pelc, 2010).

3.7.2.3 Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání

Při posuzování daňové účinnosti na straně zaměstnavatele vycházíme z § 24 odst. 2 písm. j) bodu zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších novel, o daních příjmů. Podle tohoto ustanovení jsou příspěvky na dopravu pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, pokud jde o pracovní právní nárok. Daňová uznatelnost se vztahuje jak na případ nepeněžitého plnění, kdy je doprava zajištěna například smluvním dopravce. Stejně tak je daňovým nákladem peněžní plnění v podobě příspěvku ke mzdě (portal.pohoda.cz, 2012).

Pro zaměstnance není rozhodující, zde je benefit poskytnutý v peněžní či nepeněžní formě, vždy se pro něj jedná o zdanitelný příjem. Výjimku tvoří pouze případ, kdy je doprava zajištěna zaměstnavatelem, který provozuje veřejnou dopravu osob. Při nepeněžní variantě se příspěvek ocení cenou obvyklou, tedy částkou odpovídající ceně adekvátní veřejné hromadné dopravy osob. Protože příspěvek na dopravu se zahrnuje do zdanitelných příjmů, je rovněž součástí vyměřovacího základu na pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (portal.pohoda.cz, 2012).

3.7.3 Benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem

Benefity poskytované ze sociálního fondu, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem, ale platí u nich daňové a odvodové zvýhodnění u zaměstnance. Na straně zaměstnance jsou vždy předmětem daně z příjmu fyzických osob, ale většinou je zákon úplně či do limitu osvobozuje od této daně, a tím pádem jsou vyjmuty z vyměřovacího základu pro odvod pojistného a sociálního zabezpečení

a zdravotní pojištění. Sociální fond, ze kterého zaměstnavatel tyto benefity hradí, není legislativně nijak upřesněn. Jedná se o účelově vytvořený fond. Zahrnuje finanční prostředky, které byly účetně účelově vyčleněny pro zabezpečování kulturních, sociálních a další podobných potřeb zaměstnanců. Sociální fond se tvoří u zaměstnavatele, u kterého není vytvořen fond kulturních a sociálních potřeb a plní obdobnou roli. Z daňového hlediska jsou oba fondy rovnocenné (Pelc, 2011).

3.7.3.1 Příspěvek na rekreaci či dovolenou

Příspěvek na rekreaci nebo dovolenou může zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům v peněžní či nepeněžní formě. Aby byl příspěvek daňově výhodný, je nutné dodržet při jeho poskytování určitá pravidla (portal.pohoda.cz, 2015).

Jestliže má být příspěvek u zaměstnance daňově osvobozen, musí být dodrženy následující podmínky (money.cz, 2015):

- musí se jednat o nepeněžní plnění,
- musí se jednat o příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo se musí jednat o příspěvek, o kterém je účtováno na vrub nedaňových nákladů,
- musí se jednat o příspěvek ve formě použití zdravotnických, vzdělávacích, rekreačních, tělovýchovných a sportovních zařízení.

Dále platí, že tento příspěvek se na straně zaměstnance osvobozuje od daně z příjmů ze závislé činnosti až do výše 20 000 Kč. Pokud by hodnota benefitu byla vyšší než daný limit, nadlimitní část by se stala zdanitelným příjmem a zároveň i součástí vyměřovacího základu na pojistné sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad do limitu 20 000 Kč. Částka, o kterou příspěvek překročí stanovený limit, už je daňově uznatelná (portal.pohoda.cz, 2015).

Za situace, že by zaměstnanci byl příspěvek vyplacen v hotovosti, by se tedy jednalo o **peněžní plnění**. Hodnota benefitu by u zaměstnance musela být zdaněna a zároveň by byla součástí vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele se toto peněžní plnění stává v plné výši daňovým výdajem (portal.pohoda.cz, 2015).

Zaměstnavatel příspěvek může poskytnout nejen zaměstnancům, ale i jejich rodinným příslušníkům, a to podle znění pokynu GFŘ D-22 k § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších novel. Podle tohoto pokynu poskytnutí plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance lze založit pro daňové účely zaměstnavatele nejen na principu příbuzenského vztahu nebo manželském svazku, ale i např. na faktickém soužití, neposkytuje-li zaměstnavatel plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (portal.pohoda.cz, 2015).

3.7.3.2 Péče o zdraví

Zaměstnanecký benefit lze zaměřit i na péči o zdraví svých zaměstnanců, může se jednat o příspěvek na lázeňskou péči nebo například o příspěvky na vitamíny a očkování. Z daňového hlediska se pro zaměstnavatele vždy jedná o nedaňový náklad (výdaj), a to podle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 zákona č. 586/1992, o daních z příjmů, ve znění pozdějších novel. Dle tohoto ustanovení nelze nikdy náklady na pořízení vitamínových prostředků a na očkování zahrnout do daňových výdajů (nákladů), ani pokud jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu (Krbečková, Plesníková, 2014).

Nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnanci nebo jeho rodinným příslušníkům jsou pro ně osvobozena od daně z příjmů a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Opačná situace nastává při peněžním plnění. Peněžní příspěvky na péči o zdraví patří do zdanitelného příjmu zaměstnance a stejně tak i do vyměřovacího základu. Nutné je ovšem dodat, že aby toto plnění mohlo být na straně zaměstnance osvobozeno od zdanění, je nutné jej poskytnout prostřednictvím zdravotnického zařízení. Na tuto podmínku je důležité dbát především v případě vitamínových doplňků, neboť v případě očkování tento problém nenastává (Krbečková, Plesníková, 2014).

3.7.3.3 Příspěvek na kulturu a sport

Kulturními akcemi se rozumí například divadelní a filmová představení, návštěvy výstav, galerií, muzeí, hradů, zámků, jiných památek či knihoven. Za sportovní akce jsou považovány například pronájmy různých sportovišť (tělocvičny, hřiště, bazény...), příspěvky na vstupy do posiloven, fitcenter, sportovních klubů apod. Zaměstnavatel všechny příspěvky na tyto akce může nabídnout zaměstnancům jako peněžité nebo nepeněžité plnění. Podle formy plnění se potom odvíjí jejich danění na obou stranách pracovněprávního vztahu (Pelc, 2011).

Pokud je příspěvek poskytnut jako nepeněžní plnění, pak je hodnota příspěvku pro zaměstnance osvobozena. Příjem za tento příspěvek není ani zahrnut do vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel si jej podle § 25 odst. 1 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších novel, nemůže zahrnout do svých daňových výdajů (Pelc, 2011).

Peněžní plnění příspěvku na kulturu a sport se pro zaměstnavatele zahrnuje do daňových výdajů bez limitu, pokud zaměstnancům na toto plnění náleží pracovněprávní nárok. Na straně zaměstnance se příjem zdaňuje daní příjmů z fyzických osob a rovněž se započítává do vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění (Pelc, 2011).

3.7.3.4 Dary zaměstnancům

Poskytnutí nepeněžního daru je z daňového hlediska výhodnější pro zaměstnance než pro zaměstnavatele, neboť pro zaměstnavatele se vždy jedná o daňově neuznatelný výdaj (náklad). Aby ale hodnota daru u zaměstnance nebyla zahrnuta do základu daně z příjmů fyzických osob, ani do vyměřovacího základu na sociální

a zdravotní pojištění, musí poskytnutí daru splňovat určité požadavky. Maximální hodnota daru může za jeden rok činit nejvýše 2 000 Kč, musí se jednat o nepeněžní plnění a dále jsou vymezeny příležitosti, kdy zaměstnanec může dar obdržet. Zaměstnanci může být dar věnován při příležitosti pracovního výročí odpracovaných 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru, při životním výročí dosažení věku 50 let a každých dalších 5 let věku zaměstnance. Dalšími příležitostmi jsou první odchod do důchodu starobního nebo invalidního nebo činnost humanitárního a sociálního charakteru (uctovani.net, 2015).

Pokud ovšem zaměstnancům na dar od zaměstnavatele náleží pracovní právní nárok, nezáleží na tom, zda peněžní či nepeněžní, je výdaj na dar pro zaměstnavatele daňově uznatelný. Zaměstnanci se jeho hodnota započítává mezi zdanitelné příjmy i do vyměřovacího základu na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Pelc, 2011).

4 Vlastní práce

Pro vlastní část mé bakalářské práce jsem si vybrala společnost LZ Legal a.s., která se zabývá poskytováním služeb především v oblasti vymáhání práva a správy pohledávek. Nejprve rozeberu zaměstnanecké benefity, které firma zaměstnancům nabízí. Mojí snahou je zhodnotit poskytované benefity z pohledu motivace zaměstnanců, a to hlavně v diskuzi na základně získaných informací a výsledků dotazníkové šetření. Ve vlastní části se budu zabývat zhodnocením dotazníku provedeného ve firmě a následně bude uveden návrh na vylepšení zaměstnaneckých benefitů ve společnosti, včetně obecných doporučení pro firmy s podobným charakterem a strukturou zaměstnanců.

4.1 Společnost LZ Legal a.s.

LZ Legal je akciová společnost založená v roce 2011. Společnost vznikla rozdělením společnosti Advokátní kancelář Paroulek, Zrůstek, Lůdl v.o.s. (dále jen „A-PZL“), kdy se z této společnosti odštěpila větší část pohledávkového oddělení a pod vedením Mgr. Lubomíra Vdovce založila společnost LZ Legal a.s. Mgr. Lubomír Vdovec a jeho tým působil na trhu vymáhání pohledávek v rámci AKPZL již od roku 2003. Hlavní pracoviště LZ Legal a.s. jsou v Praze a v Brně.

Společnost se zaměřuje především na soudní a exekuční inkaso pohledávek. Primárně se LZ Legal zabývá poskytováním co nejkvalitnějších služeb v oblasti vymáhání práva a správy pohledávek. (lzlegal.cz, 2012).

Mezi hlavní činnosti společnosti patří poskytování služeb v oblasti hromadné správy pohledávek. Společnost ke každému klientovi přistupuje individuálně a jsou schopni klientům navrhnout diferencovaný postup podle jejich potřeb, proto jsou mezi jejich klienty nejen velké společnosti, ale i společnosti s menším počtem pohledávek k vymáhání. Společnost při správě pohledávek využívá jedinečný IT systém pro správu a inkaso pohledávek. Aby klienti měli přehled o svých pohledávkách spravovaných LZ Legal, firma každému z nich poskytuje přehled o stavu pohledávek přes rozhraní reportingu. Společnost k tomuto účelu využívá aplikace Inkaso, která umožňuje klientům reportovat data a události, které se při správě pohledávek udály. Aplikace Inkaso dále společnosti usnadňuje práci, neboť umožňuje automatizovanou hromadnou správu a vymáhání pohledávek.

Mezi hlavní klienty patří společnost CREDITEXPRESS Česká republika s.r.o., Česká kancelář pojistitelů, společnost Kooperativa, a.s., Vienna Insurance Group, Česká podnikatelská pojišťovna, a.s, obě výše uvedené pojišťovny jsou členem mezinárodní pojišťovací skupiny, která v současné době zahrnuje 50 pojišťoven v 25 evropských zemích s přibližně 23 000 zaměstnanci, je tak jasným lídrem na svých klíčových trzích. Toto skvělé postavení jí dovoluje naplno čerpat z dlouhodobého potenciálu růstu regionu se 180 miliony obyvatel. Dalším velkým klientem společnosti je ČSOB Pojišťovna, a.s., člen holdingu ČSOB.

Efektivní zaměstnanecká struktura je rozdělena do tří úrovní – management, administrativa a praktikanti. Společnost je tvořena představenstvem a dozorčí ra-

dou, kdy jsou klíčové funkce rozděleny mezi tyto dva orgány, jedná se tedy o dualistický systém, jenž je tradičním systémem pro české právo. Vnitřní struktura společnosti je tvořena představenstvem jako výkonným a statutárním orgánem a dozorčí radou jako orgánem kontrolním. Dále společnost udělila pro jednání prokuru.

Dále spolupracuje s advokáty, a díky tomu může nabízet své služby i v dalších oblastech. Jednou z těchto oblastí je spolupráce s významnými subjekty na inovacích a transferu technologií, kdy společnost nabízí možnost účinné právní ochrany. Vysokým školám a výzkumným subjektům veřejného výzkumu pomáhá najít řešení, jak propojit primární výzkum s praxí. V oblasti autorského práva potom společnost svým klientům nabízí služby týkající se ochrany autorských práv a průmyslových vzorů, patentů a ochranných známek. Společnost LZ Legal působí i na poli obchodního práva. Podnikatelům nabízí kompletní právní servis, a to od počátku podnikání, kdy radí podnikatelům s vhodnou volbou právní formy podnikání, tak po celou dobu jejich činnosti podle individuálních požadavků. Společnost má bohaté zkušenosti i na poli práva k nemovitostem, takže je klientům schopna nabídnout kvalitní služby například při vytváření nájemních, darovacích, kupních, zástavních smluv, smluv o zřízení věcných břemen a další právní služby ve vztahu k nemovitostem.

Základní charakteristika a identifikace společnosti LZ Legal a.s.

Datum zápisu

do OR 5. 5. 2011

Obchodní firma LZ Legal a.s.

Sídlo Kolbenova 942/38a, Vysočany, 190 00 Praha 9

Právní forma Akciová společnost

Předmět výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3
podnikání živnostenského zákona

Základní kapitál 2 000 000,- Kč

IČ 24836591

Jednající Ing. Lenka Krasulová, předseda představenstva

Prokura Mgr. Lubomír Vdovec, advokát

Společnost zapsána v OR vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 17122.

4.2 Zaměstnanecké benefity poskytované společností LZ Legal, a.s.

4.2.1 Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců ve společnosti LZ Legal, a.s. je zaměřen především na oblast zvyšování a prohlubování kvalifikace. Vzdělávání zaměstnanců probíhá výhradně prostřednictvím externích subjektů, jedná se o školení a semináře

na různá témata. Společnost se při vzdělávání zaměstnanců snaží být co nejvíce efektivní, proto neabsolvuji všichni zaměstnanci stejná školení, ale každý zaměstnanec se účastní semináře či školení na téma, které souvisí s jeho činností ve společnosti. Tímto přístupem ke vzdělávání zaměstnanců společnost šetří své finanční prostředky.

Vzdělávání zaměstnanců lze rozdělit do tří tematických bloků. První část se týká vzdělávání v oblasti IT technologií, potřeba neustále prohlubovat a rozšiřovat znalosti zaměstnanců v tomto směru vyplývá z využívání jedinečného IT systému pro správu a inkaso pohledávek. Dále potom zaměstnanci dochází pravidelně na lekce anglického jazyka. Zdokonalování jazykových schopností zaměstnanců je nezbytné, neboť mezi klienty společnosti patří i zahraniční subjekty a společnosti, které patří do mezinárodních skupin. Poslední oblast vzdělávání potom zahrnuje různá školení, která jsou individuální pro každého zaměstnance a souvisí s jeho pracovní náplní.

Následující tabulka udává vývoj prostředků vynaložených na semináře a školení zaměstnanců od založení společnosti do roku 2015. Údaje nezahrnují náklady na lekce anglického jazyka.

Tab. 2 Náklady na odborný rozvoj zaměstnanců

Rok	2011	2012	2013	2014	2015
Náklady	3 230	2 100	28 847	46 071	5 500

4.2.2 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

Společnost svým zaměstnancům poskytuje jako jeden z benefitů příspěvek na stravování. Stravování zaměstnanců je zabezpečováno prostřednictvím externích subjektů, jídlo je zaměstnancům vybranou firmou dováženo na pracoviště. Zaměstnavatel hradí 100 % ceny jídla. Stravování poskytované zaměstnancům společnosti je upraveno vnitřním předpisem. Dále je pro zaměstnance na pracovišti k dispozici občerstvení v podobě vody, kávy a čaje.

Náklady na veškeré stravování a občerstvení zaměstnanců na pracovišti udává následující tabulka, a to jejich vývoj v pěti letech.

Tab. 3 Náklady na stravování a občerstvení zaměstnanců

Rok	2011	2012	2013	2014	2015
Náklady	3 996	32 050	70 500	116 606	122 645

4.2.3 Zdravotní dny volna

Zaměstnancům je poskytováno až 5 dní volna na kalendářní rok, které si mohou vybrat namísto nemocenské. Nárok na zdravotní dny volna je individuálně sjednán s každým zaměstnancem v pracovní smlouvě. Zaměstnancům za toto volno náleží stejná odměna, na kterou by měli nárok, pokud by byli v zaměstnání.

4.2.4 Používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance

Používání telefonů stejně jako notebooků k soukromým účelům je ve společnosti LZ Legal a.s. ošetřeno písemně, a to administrativně náročnějším způsobem, a sice s každým zaměstnancem individuálně nikoliv přijetím vnitřního předpisu.

V takovéto dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je uvedena možnost jednostranného odvolání s užíváním ze strany zaměstnavatele. Dále odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Každý zaměstnanec má vymezený určitý limit, který může využít pro vlastní potřebu. Při překročení tohoto limitu dochází k úhradě ze strany zaměstnance.

4.2.5 Příspěvky na životní a penzijní připojištění

Zaměstnancům společnosti byl nabídnut příspěvek na životní a penzijní připojištění, společnost LZ Legal a.s., tím navazuje na délku pracovního poměru zaměstnance u společnosti a snaží se stimulovat zaměstnance k dlouhodobému výkonu, avšak ne všichni zaměstnanci společnosti tento příspěvek vnímají jako zaměstnaneckou výhodu, protože společnost LZ Legal a.s. tvoří zejména mladší zaměstnanci a ti nepocítují tak velkou potřebu těchto připojištění placeného zaměstnavatelem. I proto zaměstnavatel případné příspěvky na životní a penzijní pojištění sjednává s každým zaměstnancem individuálně v rámci smlouvy. Nicméně příspěvky poskytované na životní a penzijní pojištění ve společnosti využívá pouze jeden zaměstnanec, takže nepatří mezi zásadní a důležité zaměstnanecké benefity společnosti.

4.3 Dotazníkové šetření

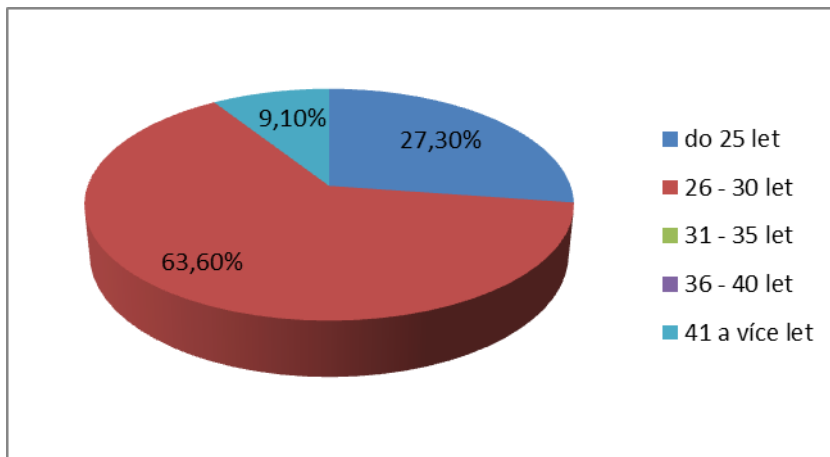
Dotazníkové šetření bylo provedeno mezi všemi zaměstnanci společnosti, neboť jejich počet není tak vysoký, aby bylo možné zvolit pouze reprezentativní vzorek respondentů. Proto, aby bylo dosaženo průkaznosti, museli se dotazníku zúčastnit naprosto všichni zaměstnanci. Dotazník byl tedy rozeslán všem 11 zaměstnancům, a to prostřednictvím e-mailu. Míra návratnosti dotazníku činí 100%, získaná data tedy lze dále bez problému využít.

Dotazník má celkem 17 otázek a je pomyslně rozdělen do tří tematických celků. Hned na začátku byly respondentům položeny tři otázky týkající se demografických údajů. Na ně navazují otázky, které se týkají jejich pracovního poměru ve společnosti LZ Legal, a.s. a největší část je potom samozřejmě věnována zaměstnaneckým benefitům. Blok otázek zaměřených na zaměstnanecké benefity začíná otázkou, zda měly benefity vliv na rozhodnutí zaměstnanců začít ve společnosti pracovat, dále se otázky věnují aktuální stavu zaměstnaneckých benefitů a dotazník pokračuje otázkami s tématem možných změn a vývoje benefitů.

4.3.1 Výsledky dotazníkového šetření v grafické podobě

Otázka č. 1: Do jaké věkové kategorie patříte?

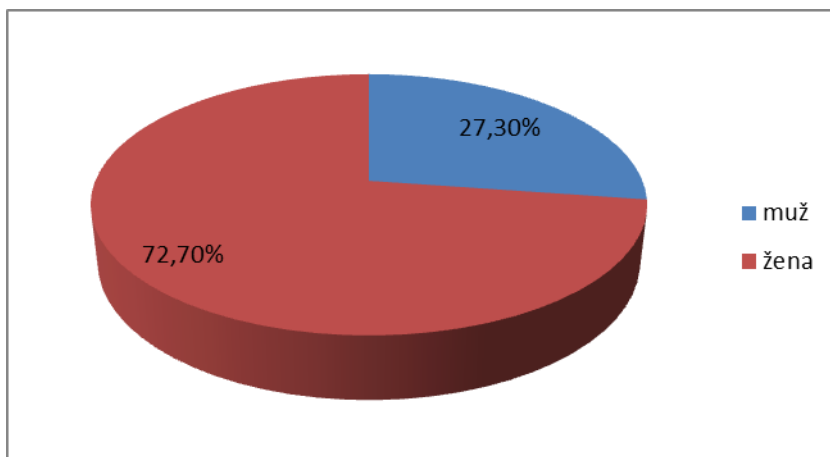
Obr. 1 Věková struktura zaměstnanců ve společnosti LZ Legal, a.s. (v %)



Z výsledků je zřejmé, že zaměstnanci společnosti tvoří poměrně mladý kolektiv. Celkem 10 z 11 zaměstnanců je mladších 30 let, konkrétně 3 zaměstnanci patří do kategorie do 25 let a 7 zaměstnanců má mezi 26 až 30 lety. Pouze jeden zaměstnanec je starší 41 let.

Otázka č. 2: Jaké je Vaše pohlaví?

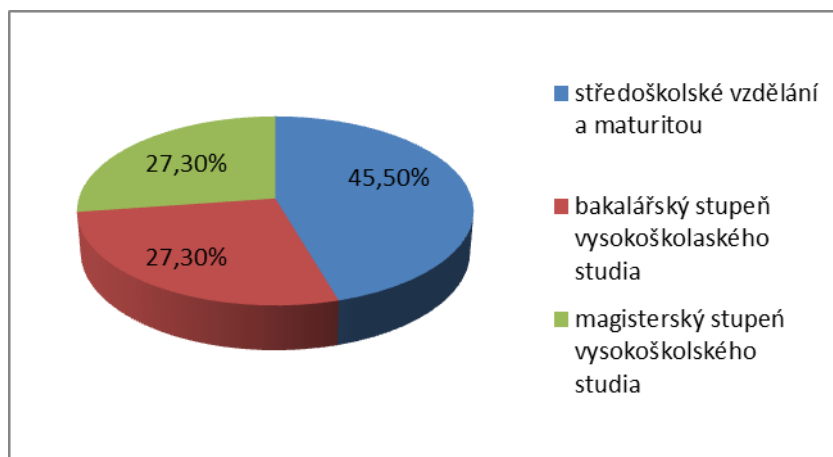
Obr. 2 Podíl žen a mužů ve společnosti LZ Legal, a.s. (v %)



Podle získaných výsledků většinu zaměstnanců ve společnosti tvoří ženy, přesně společnost zaměstnává 8 žen a 3 muže.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Obr. 3 Nejvyšší dosažení vzdělání respondentů (v %)

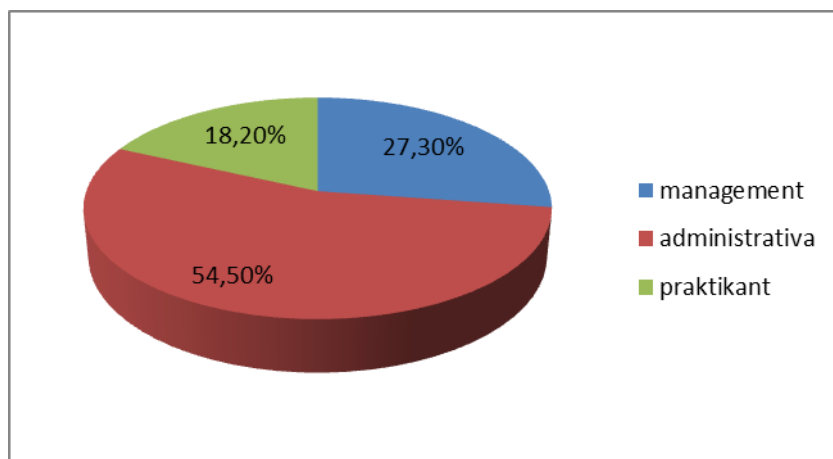


Na otázku týkající se vzdělání jsou možné tři odpovědi – středoškolské s maturitou, bakalářský a magisterský stupeň vysokoškolského studia. Nižší stupeň vzdělání nebyl do možností zahrnut, neboť podle předem získaných informací žádný zaměstnanec nižší vzdělání nemá. Stejně tak nikdo ze zaměstnanců nemá dosažený vyšší stupeň vzdělání (například doktorský stupeň).

Podíl středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců je poměrně vyrovnaný, i když o jednoho zaměstnance převažují vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci. Navíc lze předpokládat, že podíl vysokoškolských zaměstnanců se časem zvýší, protože především zaměstnanci z řad praktikantů ještě studují.

Otázka č. 4: Na jaké pozici ve společnosti LZ Legal, a.s. pracujete?

Obr. 4 Struktura respondentů podle pracovní pozice (v %)

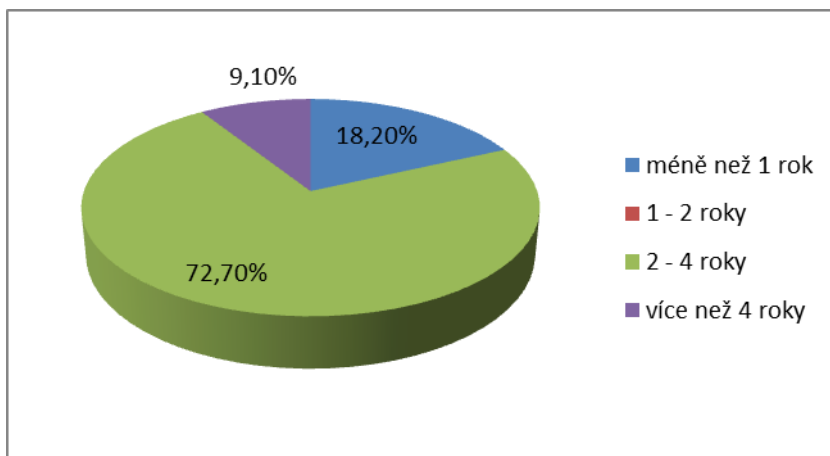


Efektivní zaměstnanecká struktura je ve společnosti rozdělena na tři části - management, administrativu a praktikanty. Z grafu jasně vyplývá, že více jak polo-

vinu zaměstnanců tvoří pracovníci administrativy (celkem 6 zaměstnanců). Management společnosti zastávají 3 lidé a společnost zaměstnává 2 praktikanty.

Otázka č. 5: Jak dlouho u společnosti pracujete?

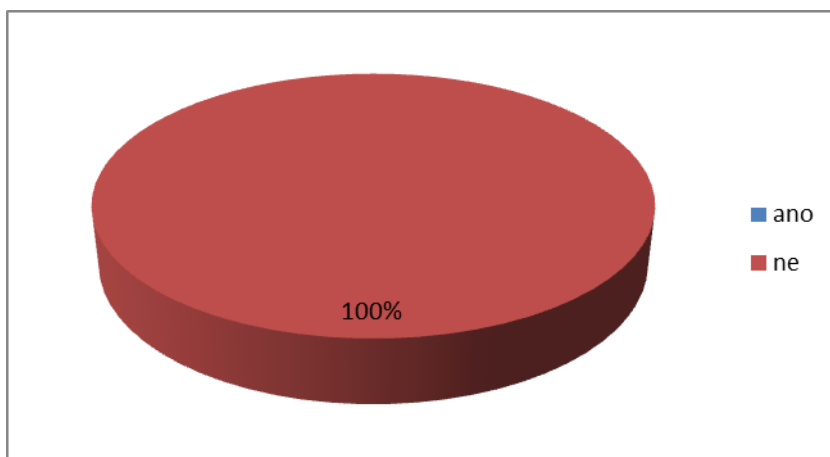
Obr. 5 Struktura respondentů z hlediska délky pracovního poměru ve společnosti (v %)



Jelikož společnost vznikla v roce 2011, maximální délka pracovního poměru ve společnosti může být 5 let. Celou dobu od založení společnosti je u ní zaměstnán pouze jeden zaměstnanec. Většina zaměstnanců nastoupila do společnosti později a jejich pracovní poměr trvá 2 až 4 roky, týká se to celkem 8 lidí. Zbylí 2 zaměstnanci ve společnosti pracují méně než 1 rok.

Otázka č. 6: Měly zaměstnanecké benefity vliv na Vaše rozhodnutí začít pracovat pro společnost LZ Legal, a.s.?

Obr. 6 Vliv zaměstnaneckých benefitů na rozhodnutí pracovat ve společnosti (v %)



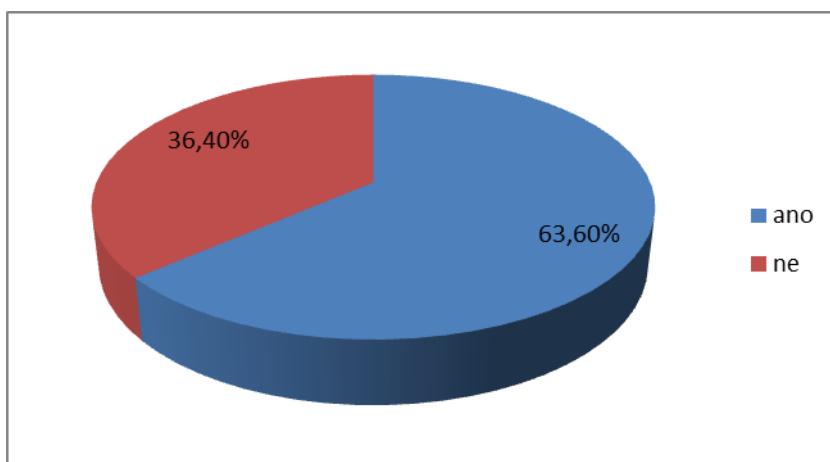
Podle dotazníkového šetření je naprosto jasné, že poskytované zaměstnanec-ké benefity nebyly pro současné zaměstnance společnosti vůbec důležité při nástupu do společnosti LZ Legal, a.s.

Otázka č. 7: Pokud jste na předchozí otázku odpověděli ano, napište, prosím, jaký nabízený benefit byl pro Vás nejdůležitější.

Jelikož na předchozí otázku nikdo z respondentů neodpověděl kladně, tato otázka zůstala bez odpovědí.

Otázka č. 8: Jste spokojen/a se strukturou zaměstnaneckých benefitů?

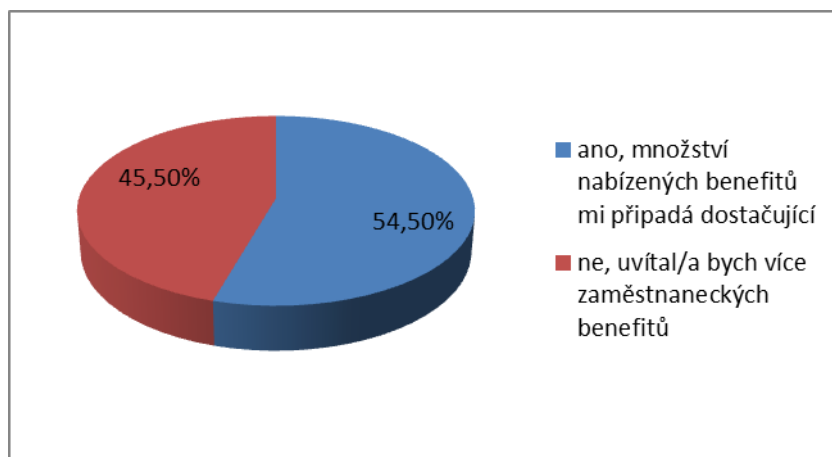
Obr. 7 Spokojenost respondentů se strukturou nabízených benefitů (v %)



Celkem 7 respondentů odpovědělo, že se strukturou benefitů, které jim zaměstnavatel momentálně poskytuje, jsou spokojeni. Nicméně 4 dotázaní uvedli, že nikoli.

Otázka č. 9: Jste spokojen/a s rozsahem nabízených benefitů?

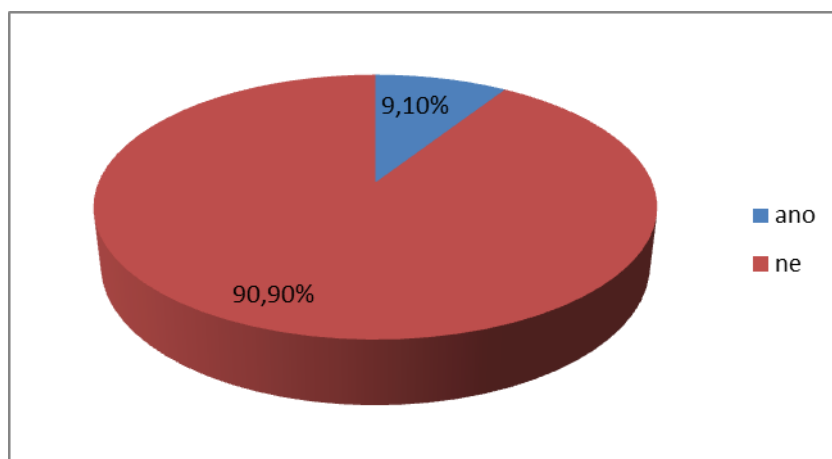
Obr. 8 Spokojenost respondentů s rozsahem nabízených benefitů (v %)



Podle získaných odpovědí je zřejmé, že i když většina zaměstnanců je spokojena s rozsahem nabízených benefitů, nezanedbatelná část zaměstnanců by uvítala více poskytovaných benefitů. Spokojených zaměstnanců v této otázce bylo jen o jednoho více než těch nespokojených. Celkem 6 zaměstnanců zvolilo kladnou odpověď, 5 respondentů odpovědělo záporně.

Otázka č. 10: Víte, o jakou částku benefity navyšují Vaše ohodnocení za vykonanou práci a jaké daňové výhody Vám přinášejí (v porovnání se situací, kdybyste hodnotu benefitu dostali v penězích jako součást mzdy)?

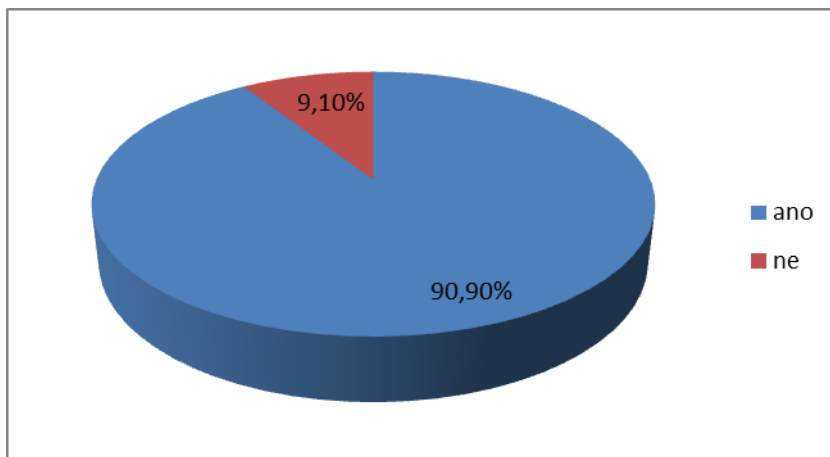
Obr. 9 Struktura respondentů podle jejich znalosti skutečné hodnoty poskytovaných zaměstnaneckých benefitů (v %)



Pouze jeden zaměstnanec odpověděl, že zná výhody, jaké mu zaměstnanecké benefity přináší. Ostatních 10 zaměstnanců o výhodách benefitů z daňového hlediska nemají přehled.

Otázka č. 11: Využíváte všechny druhy nabízených zaměstnaneckých benefitů?

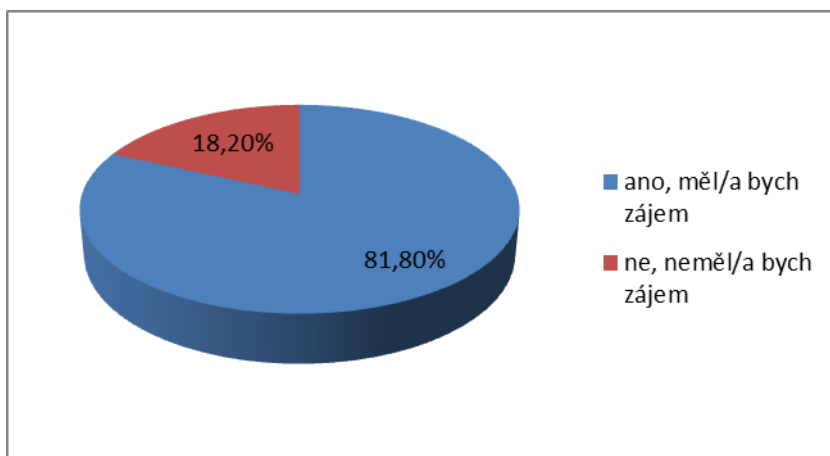
Obr. 10 Využívání benefitů nabízených zaměstnavatelem respondenty (v %)



Oproti předcházející otázce v tomto případě nastala opačná situace. Pouze jeden dotázaný zaměstnanec odpověděl záporně, ostatní vybrali kladnou odpověď.

Otázka č. 12: Uvítali byste volitelný systém zaměstnaneckých benefitů (cafeteria systém)?

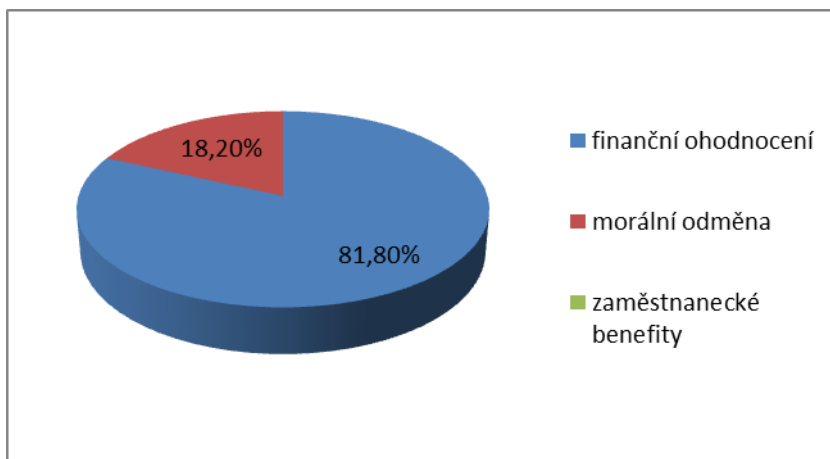
Obr. 11 Zájem respondentů o volitelný systém benefitů (v %)



Společnost LZ Legal, a.s. volitelný systém benefitů nenabízí, proto byla do dotazníku zařazena otázka, která se tohoto systému týká. Podle grafu je zřejmé, že více než tři čtvrtiny zaměstnanců (celkem 9) by tento systém uvítalo. Pouze 2 zaměstnanci o poskytování benefitů touto formou nemají zájem. K otázce bylo v dotazníku uvedeno i vysvětlení cafeteria systému.

Otázka č. 13: Co je pro Vás nejlepší motivací k lepším pracovním výkonům?

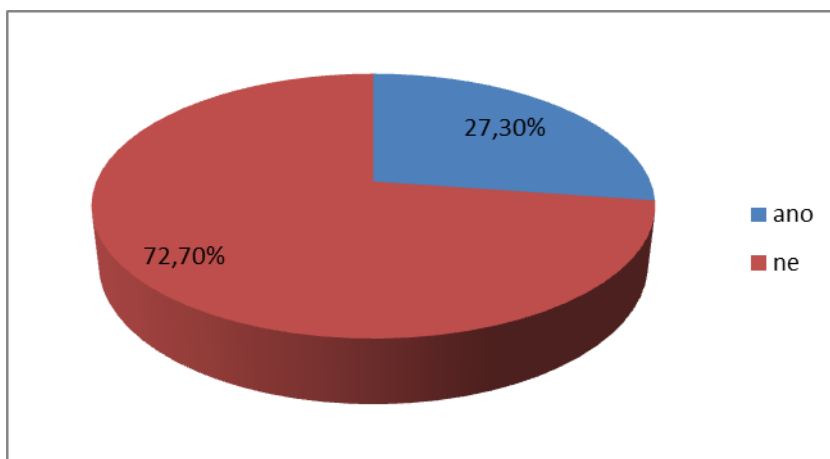
Obr. 12 Struktura odpovědí respondentů na otázku co je nejvíce motivuje k lepším pracovním výkonům (v %)



Zaměstnanecké benefity jako odpověď na tuto otázku nevybral ani jeden respondent. Pro 9 zaměstnanců je nejlepší motivací při práci finanční ohodnocení, 2 zaměstnanci uvedli jako nejlepší motivaci pro ně morální odměnu (například pochvalu, uznání kolegů či nadřizovaných).

Otázka č. 14: Považujete benefity za důležitou součást Vaší odměny za práci?

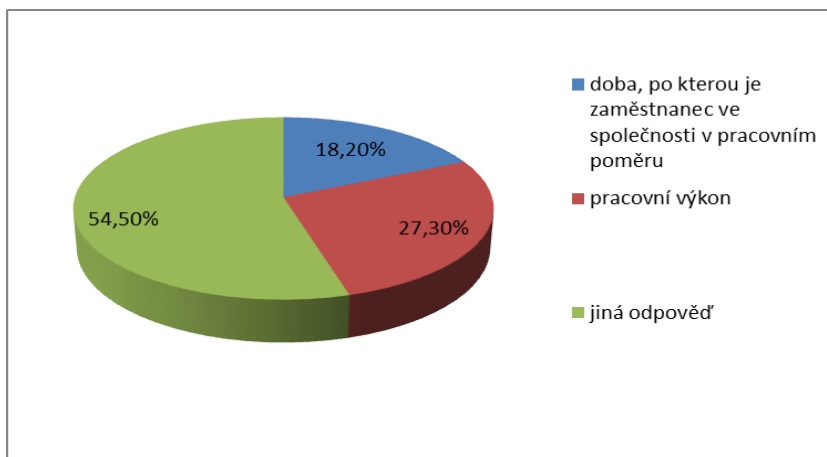
Obr. 13 Struktura odpovědí respondentů na otázku zda považují zaměstnanecké benefity za důležitou součást odměny za práci (v %)



Pro 8 z 11 zaměstnanců jsou benefity důležitou součástí odměny za práci. Další 3 zaměstnanci je nepovažují za důležité.

Otázka č. 15: Jaké kritérium by podle Vás mělo být rozhodující při poskytování benefitů?

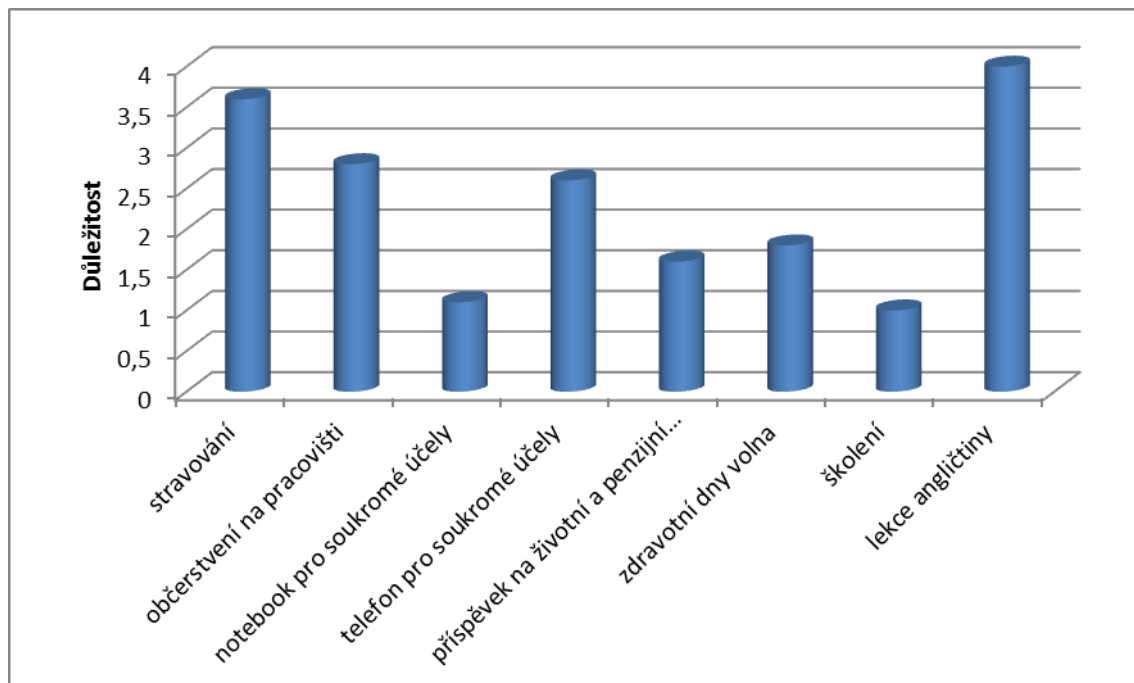
Obr. 14 Názor respondentů na rozhodující kritérium při vyplácení zaměstnaneckých benefitů (v %)



Z dotázaných zaměstnanců si 5 vybralo z nabízených možností. Podle 2 by mělo být rozhodujícím kritériem doba, po kterou ve společnosti pracují. Další 3 si myslí, že by měl rozhodovat pracovní výkon. Dalších 6 zaměstnanců zvolilo třetí možnost, tedy jinou odpověď. Tuto možnost doplnili kritérii, která by podle nich měla rozhodovat. Celkem třikrát byla zmíněna varianta kombinace doby trvání pracovního poměru ve společnosti a jednou stanovení kritéria podle hierarchie ve společnosti.

Otázka č. 16: Zaměstnavatel Vám nabízí následující benefity. Prosím, seřadte je od toho nejpodstatnějšího k nejméně důležitému.

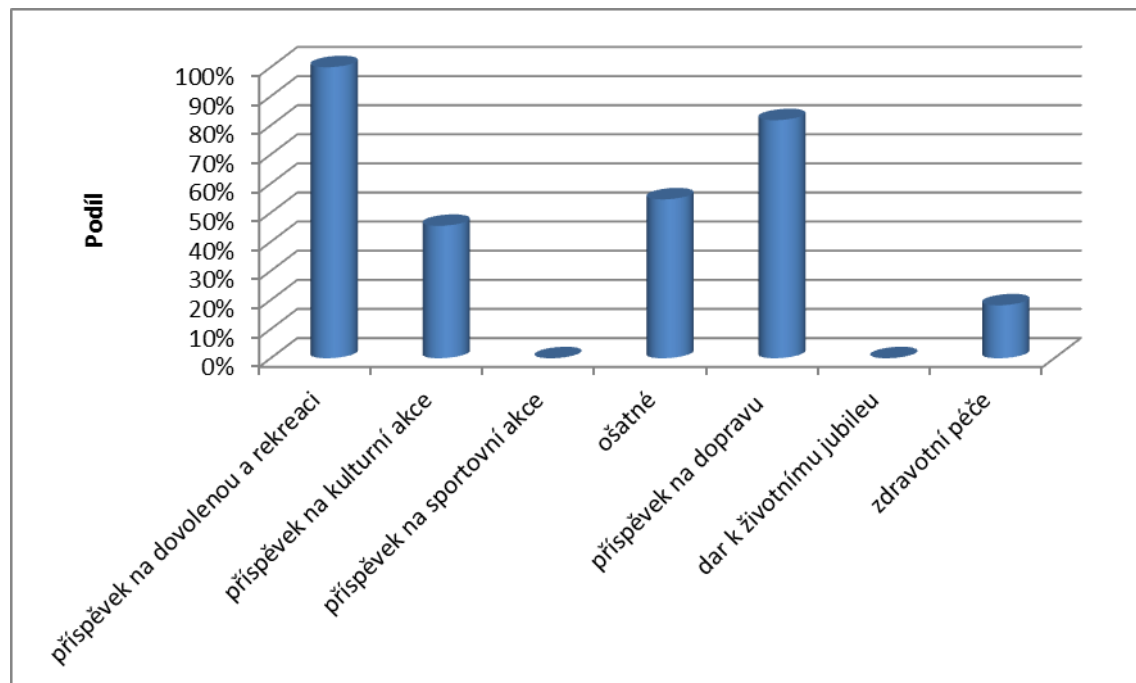
Obr. 15 Důležitost jednotlivých poskytovaných zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance



Podle výsledků dotazníku zaměstnanci jako nejdůležitější benefit vidí lekce anglického jazyka. Důležitost lekcí anglického jazyka dosáhla hodnoty 4. Na druhém místě skončilo stravování. Hodnota důležitosti benefitu stravování je 3,6. Stravování následuje další druh příspěvku na stravování, a tím je občerstvení na pracovišti. Pro zaměstnance má hodnotu důležitosti 2,8. Posledním benefitem, který podle hodnocení zaměstnanců překročil hranici důležitosti přes hodnotu 2, je poskytnutí telefonu i pro soukromé účely. Přesně hodnota důležitosti tohoto benefitu pro zaměstnance je 2,6. Dále jsou v žebříčku podle důležitosti benefity seřazeny následovně: zdravotní dny volna (1,8), příspěvek na penzijní a životní pojištění (1,6), notebook i pro soukromé účely (1,1) a školené (1,0).

Otázka č. 17: Které z následujících benefitů byste uvítali? (Zaškrtněte 3 možnosti)

Obr. 16 Zájem respondentů o možné další zaměstnanecké benefity



Respondentům bylo nabídnuto celkem 7 zaměstnaneckých benefitů, ze kterých si měli vybrat 3, které by případně rádi dostávali od svého zaměstnavatele. O dva benefity neměli zaměstnanci vůbec zájem, jedná se o příspěvek na sportovní akce a dary k životnímu jubileu. Málo respondenty zaujal i příspěvek na zdravotní péči, vybrali si jej pouze dva zaměstnanci. Pět zaměstnanců by mělo zájem o příspěvek na kulturní akce a šest zaměstnanců o ošatné. Nejvíce by zaměstnanci uvítali příspěvek na dopravu (9 zaměstnanců) a příspěvky na dovolenou a rekreaci by rádi dostávali všichni zaměstnanci.

5 Diskuze

Předchozí kapitola byla částečně věnovaná vymezení zaměstnaneckých benefitů, které společnost LZ Legal, a.s. poskytuje zaměstnancům. Celkem společnost do programu nabízených benefitů zahrnuje odborný rozvoj zaměstnanců, příspěvky na stravování zaměstnanců a poskytování občerstvení na pracovišti, zdravotní dny volna, používání mobilních telefonů a notebooků i pro soukromé účely zaměstnanců a příspěvky na životní a penzijní připojištění. Druhá část byla zaměřena na dotazníkové šetření, které sloužilo ke zjištění základních demografických údajů o společnosti, dále byly v dotazníku otázky týkající se pracovního vztahu zaměstnanců ve společnosti a největší část byla zaměřena na zaměstnanecké benefity. Výsledky dotazníku jsou stěžejním materiálem pro zhodnocení benefitů, které společnost momentálně nabízí, a také podkladem pro návrh možného vylepšení systému zaměstnaneckých benefitů.

Zaměstnanecké benefity jsou ve společnosti LZ Legal, a.s. poskytovány značně individuálně, proto prakticky nelze paušálně vyjádřit hodnotu benefitů ve vztahu ke mzdě. Navíc údaje o odměňování zaměstnanců je pro společnost velmi citlivým údajem. Zaměstnanci jsou vázání mlčenlivostí. Z důvodu zachování diskrétnosti nejsou tedy uváděny konkrétní mzdy a hodnota poskytnutých benefitů pro jednotlivé zaměstnance. Nicméně společnost mi poskytla náklady na některé poskytované zaměstnanecké benefity za 5 let fungování společnosti. Z vývoje nákladů na vzdělávání zaměstnanců je patrné, že k prudkému zvýšení došlo v roce 2013, a to o částku 26 747 Kč. Nárůst nákladů na vzdělávání v roce 2014 činil 17 224 Kč. V roce 2015 došlo k výraznému poklesu těchto nákladů, hodnota vyplacených benefitů na vzdělávání dosáhla pouze 5 500 Kč. Nárůst potřeby vzdělávání zaměstnanců v letech 2013 a 2014 si lze vysvětlit změnami probíhajícími v tu dobu v legislativě České republiky, obzvláště potom skutečnost, že v platnost vstoupil nový občanský zákoník. Dále je v bakalářské práci uveden vývoj nákladů na stravování a občerstvení zaměstnanců na pracovišti. Náklady na tento benefit v prvních čtyřech letech rostly rychlým tempem, až mezi roky 2014 a 2015 je rozdíl minimální. Kromě tohoto již zmíněného příspěvku na stravování a občerstvení, společnost všem zaměstnancům bez rozdílu poskytuje zdravotní dny volna a lekce anglického jazyka. Individuálně podle náplně práce potom zaměstnanci dostávají k dispozici i pro soukromé účely notebooky a telefony. Stejně tak školení absolvují zaměstnanci podle toho, pro koho může být přínosem při práci. Je zřejmé, že společnost se při poskytování benefitů snaží postupovat obezřetně a co nejvíce efektivně. Společnost si je vědoma i daňového zvýhodnění benefitů, proto nabízí především ty, které jsou z daňového hlediska mimořádně výhodné. Mezi poskytovanými benefity se vyskytují i ty s dílčí daňovou výhodností. Benefity s dílčím daňovým zvýhodněním jsou poskytovány na základě individuálních dohod se zaměstnanci. Benefity, které pro zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem, společnost vůbec neposkytuje.

Z pohledu společnosti jsou nejdůležitějším poskytovaným benefitem hodiny anglického jazyka. Společnost musí dbát na udržování a zlepšování komunikačních

dovedností v anglickém jazyce svých zaměstnanců, neboť zaměstnanci se při práci často dostávají do kontaktu se zahraničními klienty.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci si nejvíce cení právě lekcí anglického jazyka. Dále je z odpovědí zřejmé, že zaměstnanci považují za důležitý benefit v podobě příspěvku na stravování a občerstvení na pracovišti. Tyto benefity jsou v pořadí důležitosti za sebou. Naopak jedním z nejméně podstatných benefitů z pohledu zaměstnanců je vzdělávání a příspěvek na životní a penzijní připojištění. Tento stav může být způsoben poměrně nízkým věkem zaměstnanců. Zvláště v případě příspěvku na životní a penzijní pojištění je častým jevem, že o něj mladí zaměstnanci nemají zájem. Mezi nejméně populárními benefity se nachází i notebooky pro soukromé účely. Telefony i k soukromým účelům a zdravotní dny volna se nachází zhruba ve středu důležitosti, hodnoty jejich důležitosti jsou 2,6 (telefony) a 1,8 (zdravotní dny volna).

Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že i když většina zaměstnanců považuje benefity za důležitou součást odměny za práci (8 z 11 odpovědělo kladně), nepůsobí na ně motivačně, ani jeden z respondentů zaměstnanecké benefity nevedl jako odpověď na otázku týkající se motivace k lepším pracovním výkonům. Dále 10 zaměstnanců neví o daňových výhodách, které jim benefity přinášejí v porovnání se situací, kdy by hodnotu benefitu obdrželi jako součást mzdy v peněžní formě. Určitá neinformovanost zaměstnanců v otázce zaměstnaneckých výhod vyplývá i z jejich odpovědí na otázku, zda využívají všechny nabízené benefity. Na tuto otázku 10 z 11 zaměstnanců odpovědělo kladně, ale podle vedení společnosti jeden z nabízených benefitů, a to příspěvek na životní a penzijní připojištění, využívá pouze jeden zaměstnanec. Tyto skutečnosti by jistě měly být podkladem k zamyšlení a zlepšení programu benefitů, neboť ani celková spokojenost zaměstnanců s rozsahem nabízených benefitů není stoprocentní. Počet spokojených zaměstnanců jen o jednoho převyšuje ty nespokojené (6 spokojených, 5 nespokojených).

Mé doporučení pro společnost, jak by mohla vylepšit poskytování zaměstnaneckých benefitů, vychází jednak z již zmíněných otázek, kde odpovědi byly spíše záporné. Tyto otázky se týkaly především aktuálního stavu poskytování benefitů. Jedná se o otázky:

- Jste spokojen/a s rozsahem nabízených benefitů? (6 ano, 5 ne)
- Víte, o jakou částku benefity navyšují Vaše ohodnocení za vykonanou práci a jaké daňové výhody Vám přinášejí (v porovnání se situací, kdybyste hodnotu benefitu dostali v penězích jako součást mzdy)? (1 ano, 10 ne)
- Co je pro Vás nejlepší motivací k lepším pracovním výkonům? (9 finanční odměna, 2 morální odměna, 0 zaměstnanecké benefity)

Podle odpovědí na tyto otázky by bylo zapotřebí rozšířit poskytované benefity o další, což by možná vedlo i k většímu motivačnímu účinku benefitů. A především se zaměřit na informovanost zaměstnanců co se týká benefitů.

Možným řešením rozšíření zaměstnaneckých benefitů je zavedení volitelného systému benefitů ve společnosti, protože 9 zaměstnanců uvedlo, že by o tento způ-

sob poskytování benefitů mělo zájem. Volitelný systém benefitů navíc umožňuje zvolit určitá kritéria, podle kterých jsou benefity poskytovány. Podle odpovědí na otázku týkající se vhodného kritéria při poskytování benefitů by bylo nejlepší zvolit kombinaci doby, po kterou je zaměstnanec ve společnosti v pracovním poměru, a pracovního výkonu. Zaměstnancům by tedy byly podle těchto dvou kritérií přidělovány body a podle dosaženého bodového ohodnocení by si potom sami mohli vybrat z nabídky benefitů.

Aby měly nově nabízené benefity i motivační funkci zaměstnanců, je nezbytné vycházet z jejich potřeb a názoru. Z odpovědí na otázku, o které benefity by měli zaměstnanci zájem, jasně vyplývá, že by mezi nově poskytovanými benefity neměl chybět příspěvek na dovolenou či rekreaci. Tento benefit sice patří do kategorie benefitů, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem, ale příspěvek na dovolenou by mohl být přínosný pro zaměstnavatele jinak. Práce pro společnost je pro zaměstnance jistě velice náročná a tento příspěvek by mohl podpořit jejich regeneraci v rámci dovolené. Pokud zaměstnanci nejsou zbytečně ve stresu a mají dostatek kvalitního odpočinku, jistě se to projeví na jejich pracovních výkonech. Navíc o tento benefit projevili v dotazníku zájem naprosto všichni respondenti, zavedení příspěvku na dovolenou či rekreaci by mohlo výrazně zatraktivnit benefity pro zaměstnance.

Dalším navrhovaným benefitem, který zaměstnance více zaujal, je příspěvek na dopravu do zaměstnání a příspěvek na kulturní akce. Jelikož má společnost svá pracoviště v Praze a Brně, kde zaměstnanci mohou najít dostatek příležitostí ke kulturnímu vyžití, lze předpokládat, že by tento benefit mohl být využíván a oblíbený.

Zaměstnanci neprojevili zájem o příspěvek na sportovní akce, dary k životnímu jubileu a příspěvek na zdravotní péči by uvítal pouze jeden zaměstnanec. Malý zájem o dary k jubileu a příspěvek na zdravotní péči má zřejmě souvislost s nízkým věkovým průměrem ve společnosti. Aby dar k jubileu nebyl zahrnut do základu daně zaměstnance, musí splňovat řadu podmínek daných zákonem. Jednou z nich je, že dar může být poskytnut zaměstnanci nejdříve při dosažení 50 let věku. Ve společnosti LZ Legal, a.s. tohoto věku ještě několik let žádný zaměstnanec nedosáhne.

Podle toho, co bylo výše zmíněno, navrhuji ve společnosti zavést systém volitelných benefitů. Volitelnými benefity by mohly být příspěvek na dovolenou či rekreaci, příspěvek na dopravu do zaměstnání a příspěvek na kulturní akce. Volitelný systém benefitů by byl založen na principu přidělování bodů, kritériem pro získávání bodů by byla délka pracovního poměru ve společnosti a pracovní výkon.

Zaměstnanci by dále uvítali i příspěvek na oblečení. Protože pracovní náplň zaměstnanců vyžaduje nosit civilní oblečení, které je zároveň dostatečně reprezentativní, jedinou možností, jak zaměstnancům na oblečení přispívat, je zavedení ošatného. Pro zaměstnance by se jednalo o peněžní příjem, který je předmětem daně z příjmů, ale pokud by zaměstnavatel poskytování ošatného zavedl například interním předpisem, vznikl by na něj zaměstnancům pracovníprávní nárok a pro zaměstnavatele by se jednalo o daňový výdaj. Jelikož vzhled zaměstnanců patří

do image firmy, ošatné by mohlo pomoci ke zlepšení celkové image společnosti. Navíc by ošatné mohlo mít i významný motivační vliv, neboť se jedná o benefit, který by uvítalo 6 z 11 zaměstnanců. Z těchto důvodů navrhuji ošatné nezahrnovat do volitelného systému benefitů, ale poskytovat jej plošně všem zaměstnancům.

Pro zvýšení informovanosti zaměstnanců o výhodách, které jim poskytování benefitů přináší, navrhuji při seznámení zaměstnanců s novým systémem poskytování benefitů zaměstnancům připomenout i výhody, především z daňového hlediska, již zavedených benefitů.

Z výsledku dotazníkového šetření a informací poskytnutých vedením firmy vyplývají i určité poznatky, které lze zobecnit i na další společnosti s podobnou strukturou zaměstnanců. Tedy pokud má firma menší počet pracovníků, z nichž je většina vysokoškolsky vzdělaná nebo má minimálně středoškolské vzdělání s maturitou. Dále většinu jejich zaměstnanců tvoří ženy, zaměstnanci v průměru nedosahují vysokého věku a práce pro společnost je psychicky velmi náročná. V takových případech lze vedení společnosti doporučit zavedení volitelného systému benefitů zaměřených především na příspěvky určené pro podporu aktivního trávení volného času. Bodové hodnocení volitelného poskytování benefitů je vhodné založit na délce práce pro společnost a pracovním výkonu. Zaměstnanci si podle dotazníku také velmi váží, pokud jim zaměstnavatel nabídne možnost vzdělávání, především v oblasti cizích jazyků. Naopak z výsledků vyplynulo, že zaměstnanci nemají velký zájem o příspěvky na penzijní a životní pojištění, proto by zaměstnavatelé měli zvážit, zda tento benefit vůbec nabízet. Raději by se měli soustředit například na rozšíření nabídky výuky cizích jazyků. Zaměstnanci společnosti LZ Legal, a.s. si také velmi cenní příspěvku zaměstnavatele na stravování. Společnost zaměstnancům zařizuje dodání jídla přímo na pracoviště a plně jim jej hradí. To jistě zaměstnancům řeší problémy se stravováním a šetří volný čas, proto jej mohou trávit více podle svých představ a lépe si odpočinout. Navíc při náročné práci jistě ocení bezstarostné stravování přímo na pracovišti, během kterého si krátce odpočinou, a jejich práce je potom efektivnější. Zaměstnavateli se vynaložené náklady zhodnotí v lepším pracovním výkonu zaměstnanců. Proto doporučuji zaměstnavatelům, jejichž zaměstnanci vykonávají podobnou práci, neopomíjet mezi benefity ani poskytování příspěvku na stravování. Z výsledků je také zřejmé, že zaměstnanci vnímají benefity jako důležitou součást ohodnocení, proto i společnosti, které nemají dlouhou historii, by na jejich poskytování neměly zapomínat.

6 Závěr

Bakalářská práce se zabývala zaměstnaneckými benefity, jak z pohledu teoretického, tak následně i z praktického hlediska, kdy byly rozebrány zaměstnanecké benefity konkrétní společnosti.

V první části byly uvedeny teoretická východiska k vlastní části práce. Informace k literárnímu přehledu jsem získávala z literatury různých autorů a neméně důležitým zdrojem podkladů pro práci byly i zákony, které upravují zaměstnanecké benefity v českém prostředí. Zaměstnanecké benefity byly nejprve vymezeny obecně, byla objasněna jejich důležitost, význam, základní charakteristiky, historie a možnosti členění. Pozornost byla věnována i těm nejdůležitějším zákonům, které poskytování benefitů upravují. Protože zaměstnanecké benefity krom jiných výhod přináší zaměstnavatelům i zaměstnancům především možnost daňového zvýhodnění, jednotlivé benefity byly podle tohoto hlediska rozčleněny a následně podrobně popsány.

Ve vlastní části práce jsem se zaměřila na společnost LZ Legal, a.s. a její benefity. K lepšímu pochopení fungování společnosti byly uvedeny nejprve její základní charakteristiky. Dále potom byly popsány jednotlivé benefity, které společnost zaměstnancům poskytuje. Následuje dotazníkové šetření, které bylo nezbytným podkladem pro diskuzi. V dotazníku byly použity tři typy otázek, a to demografické, dále otázky týkající se současného stavu poskytovaných benefitů a třetím typem otázek, byly otázky zaměřené na možná vylepšení systému benefitů ve společnosti. Na základě výsledků dotazníkového šetření a získaných informací o firmě, byl v diskuzi uveden návrh na možná vylepšení. Konkrétně se jedná především o návrh na zavedení volitelného systému poskytování zaměstnaneckých benefitů. Společnost LZ Legal, a.s. byla vybrána jako zástupce společností s určitými charakteristickými vlastnostmi. Společnost vznikla teprve před pár lety, nemá tedy dlouhou historii. Práce ve společnosti je pro její zaměstnance velice psychicky náročná. Kolektiv zaměstnanců je tvořen především mladšími lidmi, kteří nemají nižší vzdělání než je středoškolské s maturitou. V diskuzi bylo proto uvedeno doporučení i pro další společnosti, které mají podobné charakteristiky a strukturu zaměstnanců.

7 Literatura

MONOGRAFIE

- BĚLINA, MIROSLAV. PRACOVNÍ PRÁVO. 6., DOPL. A PODSTATNĚ PŘEPRAC. VYD. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. ŠIKÝŘ, Martin. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.
- BLAŽEK, LADISLAV. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4429-2.
- DĚDINA, JIŘÍ A VÁCLAV CEJTHAMR. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. Expert (Grada). ISBN 80-247-1300-4.
- DVOŘÁKOVÁ, ZUZANA. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxvi, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- GALVAS, MILAN. *Pracovní právo 2013: pracovní právo a nový občanský zákoník : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 2.-4. října 2013* [CD-ROM]. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 466. ISBN 978-80-210-6718-9.
- KOČIANOVÁ, RENATA. 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 215 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.
- KOUBEK, JOSEF. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.
- MACHÁČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-000-4.
- MILKOVICH, GERGE T A JOHN W BOUDREAU. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80-85623-29-3.
- PELC, VLADIMÍR. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-300-4.
- PELC, VLADIMÍR. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších novel*
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších novel
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní sociální politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších novel

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších novel

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

INTERNETOVÉ ZDROJE

ASOCIACE PENZIJNÍCH SPOLEČNOSTÍ ČR *Co je penzijní připojištění?* [online]. Praha, 2009 [cit. 2016-04-08]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/co-je-penzijni-pojisteni/>

DAŇOVÝ PORTÁL *Zaměstnavatelé a poskytování „sick days“.* [online]. [cit. 2016-04-30]. Dostupné z: <http://www.danovy-portal.com/aktuality/zamestnavatele-a-poskytovani-sick-days>

DELOITTE *Služební vůz k soukromým účelům.* [online]. 2013 [cit. 2016-04-30]. Dostupné z: <http://www.deloittelegal.cz/sluzebni-vuz-k-soukromym-ucelum.html>

ECONSULTING *Jaké jsou daňové dopady používání firemního vozu pro soukromé účely zaměstnanců?* [online]. 2013 [cit. 2016-04-30]. Dostupné z: <http://www.e-cons.cz/blog/danove-zakony-blog/jake-jsou-danove-dopady-pouzivani-firemniho-vozu-pro-soukrome-ucely-zamestnancu/>

LIDOVKY.CZ *Dárek zaměstnancům: pět dní zdravotního volna.* [online]. 2016 [cit. 2016-04-30]. Dostupné z: http://byznys.lidovky.cz/darek-zamestnancum-pet-dni-zdravotniho-volna-fat-/statni-pokladna.aspx?c=A160203_222955_statni-pokladna_sij

PENIZE.CZ *Životní pojištění.* [online]. [cit. 2016-04-08]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zivotni-pojisteni>

PODNIKATEL.CZ *Je zaměstnavatel oprávněn požadovat firemní oblečení?* [online]. 2012 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/je-zamestnavatel-opravnen-pozadovat-firemni-obleceni/>

PORTAL.POHODA.CZ *Firemní auto z pohledu zaměstnance.* [online]. 2013 [cit. 2016-04-30]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/firemni-auto-z-pohledu-zamestnance/>

PORTÁL.POHODA.CZ *Příspěvek na dopravu zaměstnanců do práce.* [online]. 2012 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-na-dopravu-zamestnancu-do-prace/>

UČTOVANI.NET *Benefity: Dary pro zaměstnance, náklady na pracovní prostředky a příspěvky na ubytování.* [online]. 2015 [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.uctovani.net/clanek.php?t=Benefity-Dary-pro-zamestnance-naklady-na-pracovni-prostredky-a-prispevky-na-ubytovani&idc=211>

DALŠÍ ZDROJE

Interní předpisy a dokumenty společnosti LZ Legal, a.s

8 Seznam obrázků

Obr. 1	Věková struktura zaměstnanců ve společnosti LZ Legal, a.s. (v %)	34
Obr. 2	Podíl žen a mužů ve společnosti LZ Legal, a.s. (v %)	34
Obr. 3	Nejvyšší dosažení vzdělání respondentů (v %)	35
Obr. 4	Struktura respondentů podle pracovní pozice (v %)	35
Obr. 5	Struktura respondentů z hlediska délky pracovního poměru ve společnosti (v %)	36
Obr. 6	Vliv zaměstnaneckých benefitů na rozhodnutí pracovat ve společnosti (v %)	36
Obr. 7	Spokojenost respondentů se strukturou nabízených benefitů (v %)	37
Obr. 8	Spokojenost respondentů s rozsahem nabízených benefitů (v %)	38
Obr. 9	Struktura respondentů podle jejich znalosti skutečné hodnoty poskytovaných zaměstnaneckých benefitů (v %)	38
Obr. 10	Využívání benefitů nabízených zaměstnavatelem respondenty (v %)	39
Obr. 11	Zájem respondentů o volitelný systém benefitů (v %)	39
Obr. 12	Struktura odpovědí respondentů na otázku co je nejvíce motivuje k lepším pracovník výkonům (v %)	40
Obr. 13	Struktura odpovědí respondentů na otázku zda považují zaměstnanecké benefity za důležitou součást odměny za práci (v %)	40
Obr. 14	Názor respondentů na rozhodující kritérium při vyplácení zaměstnaneckých benefitů (v %)	41
Obr. 15	Důležitost jednotlivých poskytovaných zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance	42
Obr. 16	Zájem respondentů o možné další zaměstnanecké benefity	43

9 Seznam tabulek

Tab. 1	Úhrada pohonných hmot při poskytnutí motorového vozidla k soukromým účelům	25
Tab. 2	Náklady na odborný rozvoj zaměstnanců	32
Tab. 3	Náklady na stravování a občerstvení zaměstnanců	32

10 Seznam příloh

- A Příloha č.1 - vzor dotazníku pro zaměstnance společnosti LZ Legal, a.s.
55

Přílohy

A Příloha č.1 – vzor dotazníku pro zaměstnance společnosti LZ Legal, a.s.

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je anonymní a zabere Vám jen pár minut. Dotazník se týká zaměstnaneckých benefitů poskytovaných Vaším zaměstnavatelem. Výsledky dotazníku budou použity jako podklady pro vlastní část mé bakalářské práce, která je zaměřená právě na zaměstnanecké benefity.

Děkuji Vám za spolupráci.

Aneta Šimčíková

Otázka č. 1: Do jaké věkové kategorie patříte?

- Do 25 let
- 26 – 30 let
- 31 – 35 let
- 36 – 40 let
- 41 a více let

Otázka č. 2: Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Středoškolské vzdělání s maturitou
- Bakalářský stupeň vysokoškolského studia
- Magisterský stupeň vysokoškolského studia

Otázka č. 4: Na jaké pozici ve společnosti LZ Legal, a.s. pracujete?

- Management
- Administrativa
- Praktikant

Otázka č. 5: Jak dlouho u společnosti pracujete?

- Méně než 1 rok
- 1 – 2 roky
- 3 – 4 roky

- Více než 4 roky

Otázka č. 6: Měly zaměstnanecké benefity vliv na Vaše rozhodnutí začít pracovat pro společnost LZ Legal, a.s.?

- Ano
- Ne

Otázka č. 7: Pokud jste na předchozí otázku odpověděli ano, napište, prosím, jaký nabízený benefit byl pro Vás nejdůležitější.

Otázka č. 8: Jste spokojen/a se strukturou zaměstnaneckých benefitů?

- Ano
- Ne

Otázka č. 9: Jste spokojen/a s rozsahem nabízených benefitů?

- Ano, množství nabízených benefitů mi připadá dostačující
- Ne, uvítal/a bych více nabízených benefitů

Otázka č. 10: Víte, o jakou částku benefity navyšují Vaše ohodnocení za vykonanou práci a jaké daňové výhody Vám přinášejí (v porovnání se situací, kdybyste hodnotu benefitu dostali v penězích jako součást mzdy)?

- Ano
- Ne

Otázka č. 11: Využíváte všechny druhy nabízených zaměstnaneckých benefitů?

- Ano
- Ne

Otázka č. 12: Uvítali byste volitelný systém zaměstnaneckých benefitů (cafeteria systém)?

Systém cafeteria je založen na bodovém ohodnocení. Zaměstnavatel sestaví firmní balíček výhod a každému zaměstnanci přidělí určitý počet bodů, které může v průběhu roku čerpat. Zaměstnanec potom při výběru výhod vychází ze svých preferencí a z bodového ohodnocení jednotlivých benefitů. Může si tak sestavit svůj vlastní optimální program výhod.

- Ano, měl/a bych zájem
- Ne, neměl/a bych zájem

Otázka č. 13: Co je pro Vás nejlepší motivací k lepším pracovním výkonům?

- Finanční ohodnocení
- Morální odměna
- Zaměstnanecké benefity

Otázka č. 14: Považujete benefity za důležitou součást Vaší odměny za práci?

- Ano
- Ne

Otázka č. 15: Jaké kritérium by podle Vás mělo být rozhodující při poskytování benefitů?

- Doba, po kterou je zaměstnanec ve společnosti v pracovním poměru
- Pracovní výkon
- Jiná odpověď

Otázka č. 16: Zaměstnavatel Vám nabízí následující benefity. Prosím, seřadte je od toho nejpodstatnějšího k nejméně důležitému.

- Stravování
- Občerstvení na pracovišti
- Notebook i pro soukromé účely
- Telefon i pro soukromé účely
- Příspěvek na životní a penzijní pojištění
- Zdravotní dny volna
- Školení
- Lekce anglického jazyka

Otázka č. 17: Které z následujících benefitů byste uvítali? (Zaškrtněte 3 možnosti)

- Příspěvek na dovolenou a rekreaci
- Příspěvek na kulturní akce
- Příspěvek na sportovní akce
- Ošatné
- Příspěvek na dopravu
- Dar k životnímu jubileu
- Zdravotní péče

Děkuji Vám za čas věnovaný dotazníku.

Aneta Šimčíková