

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti

Bc. Michaela Čumpelíková

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michaela Čumpelíková

Hospodářská politika a správa

Podnikání a administrativa

Název práce

Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti

Název anglicky

Employee benefits in the selected company

Cíle práce

Cílem diplomové práce bude vyhodnocení a návrh na úpravu struktury zaměstnaneckých benefitů ve zvolené společnosti. Na základě dotazníkového šetření a provedených modelových výpočtů bude navržena optimalizace benefitního systému zvolené společnosti v závislosti na věkové struktuře zaměstnanců.

Metodika

Rešeršní část diplomové práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. Získané poznatky budou vzájemně komparovány a pomocí syntézy bude vytvořena základní znalostní báze obecných poznatků sledované problematiky.

V praktické části na základě dotazníkového šetření budou vyhodnocena získaná data ze sledované společnosti. Bude provedena deskripce a komparace anketních výstupů tří skupin respondentů, působící ve společnosti na území České republiky. První skupina se bude skládat ze zaměstnanců ve věku od 20–35 let, druhá skupina se zaměří na zaměstnance od 35 let do 50 let a třetí skupina na zaměstnance ve věku 50 a více let.

Na základě získaných výsledků budou vyhodnoceny zaměstnanecké benefity v jednotlivých skupinách a navrženy varianty pro optimalizaci stávajícího stavu poskytovaných benefitů.

Sledovaná společnost působí ve více zemích, v diplomové práci bude komparován benefitní program zvolené společnosti v České republice a ve Velké Británii.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity, daně, daňové zvýhodnění

Doporučené zdroje informací

HLOUŠKOVÁ, P. – HOFMANNOVÁ, E. – KNEBL, P. – ROUČKOVÁ, D. – SCHMIED, Z. – SCHWEINER, P. –

TOMANDLOVÁ, L. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019*. Olomouc: ANAG, spol. s.r.o., 2019. ISBN 978-80-7554-190-1.

HNÁTEK, M. – ZÁMEK, D. *Daňové a nedaňové náklady 2019*. Praha: ESAP, 2019. ISBN 978-80-905899-8-8

HOFFMAN, R. – CASNOCHA, B. – YEH, C. – BREUEROVÁ, A. *Spokojený zaměstnanec: váš spojenec*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-283-3.

HŮRKA, P. – BEZOUŠKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018*. Olomouc: Anag, 2018. ISBN: 978-80-7554-132-1

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, M. – PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2020*. ANAG, 2020. ISBN: 978-80-7554-261-8

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-361-9

ŠUBRT, B. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018. *Práce, mzdy, pojištění*. ISBN 978-80-7554-138-3

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

Předběžný termín obhajoby

2021/22 ZS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 15. 11. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 16. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 03. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 3. 2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce, za trpělivost, cenné rady, ochotu a odborné konzultace během zpracování této práce.

Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti

Abstrakt

Diplomová práce je sepsána na téma zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti. Práce se dělí na dvě části. V teoretické části je možné nalézt kompilaci podkladů z odborné literatury zabývající se tímto tématem. Dále v této části je nastíněna právní a daňová úprava zvolené problematiky. V diplomové práci lze také nalézt výčet zaměstnaneckých benefitů, které společnost nabízí v rámci svého působení v jiné zemi, konkrétně ve Velké Británii a liší se od těch nabízených v České republice. V praktické části je vyhodnoceno dotazníkové šetření, které proběhlo ve vybrané společnosti anonymně a dobrovolně. Společnost tento dotazník rozeslala formou emailu všem svým zaměstnancům. Na základě získaných výsledků dotazníkového šetření jsou vyhodnoceny preferované zaměstnanecké benefity a zároveň ty, které respondenti hodnotí jako nevyužívané. Cílem diplomové práce je navrhnout optimalizaci systému odměňování zaměstnanců dle výsledků dotazníku. Na základě získaných výstupů z dotazníku je firmě doporučeno zavést nový webový portál, který pomůže zaměstnancům se lépe orientovat v nabízených benefitech. Zároveň se společnost rozhodla po vyhodnocení dotazníkového šetření uspořádat pro celou firmu školení, aby podpořila lepší informovanost svých zaměstnanců.

Klíčová slova: zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity, daně, daňové zvýhodnění, využití benefitů

Employee benefits in the selected company

Abstract

The thesis is written on the topic of employee benefits in selected company. The thesis is divided into two parts. In the theoretical part, it is possible to find a compilation of documents from professional literature dealing with this topic. Furthermore, this part outlines the legal and tax regulation of the selected issue. The thesis also lists the employee benefits offered by the company in its operations in another country, namely in the UK, which differ from those offered in Czech Republic. In the practical part, the questionnaire survey, which was conducted in the selected company anonymously and voluntarily, is evaluated. The company sent this questionnaire by email to all its employees. Based on the results obtained from the questionnaire survey, the preferred employee benefits are evaluated as well as those that the respondents rate as not used. The aim of the thesis is to propose an optimization of the employee remuneration system according to the results of the questionnaire. Based on the results of the questionnaire, it is recommended that the company introduce a new web portal to help employees better navigate the benefits offered. At the same time, the company has decided to organize a company-wide training session after the evaluation of the questionnaire survey to promote better awareness among its employees.

Keywords: employee, employer, employee benefits, taxes, tax benefits, use of benefits

Obsah

1 Úvod.....	9
2 Cíl práce a metodika	10
2.1 Cíl práce	10
2.2 Metodika	10
3 Literární rešerše	11
3.1 Motivace a odměňování pracovníků	11
3.1.1 Motivace pracovníků	11
3.1.2 Odměňování pracovníků	14
3.2 Zaměstnanecké benefity	15
3.3 Právní úprava problematiky	22
3.4 Účetní a daňové řešení problematiky	25
3.4.1 Specifika oblíbených zaměstnaneckých benefitů	27
4 Vlastní práce	35
4.1 Představení společnosti	35
4.1.1 Základní benefity společnosti Coca-Cola HBC Česko a Slovensko	35
4.1.2 Systém Benefit plus	36
4.1.3 Vybrané zaměstnanecké benefity společnosti ve Velké Británii	41
4.2 Ekonomické údaje zvolené společnosti	43
4.3 Hodnocení vybraných benefitů z celkové nabídky v dotazníkovém šetření	44
4.4 Dotazníkové šetření	46
4.4.1 První část dotazníkového šetření	47
4.4.2 Druhá část dotazníkového šetření	51
4.4.3 Preference vybraných zaměstnaneckých benefitů	63
4.4.4 Řazení nevyužívaných zaměstnaneckých benefitů	68
5 Diskuze	75
6 Závěr.....	77
7 Seznam použitých zdrojů	78
8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....	80
8.1 Seznam obrázků	80
8.2 Seznam tabulek	80
8.3 Seznam grafů.....	81
Přílohy	82

1 Úvod

Dnes je pravidelná mzda v optimální výši považována u většiny pracovníků za hlavní motivační faktor k tomu, aby zaměstnanci dokázali odvést svou práci a dosahovat adekvátních pracovních výkonů. Pokud však zaměstnavatelé pouze každý měsíc posílají stejnou částku peněz na účet pracovníka, tak to z hlediska pracovní motivace není dostačující.

Se zvyšující se průměrnou měsíční mzdou a potřebou kvalitních a kvalifikovaných pracovních sil na pracovním trhu, se zvyšuje důležitost dostatečně nastaveného systému odměňování. Odměňování je považováno za řízený proces, jež má za úkol zajistit, aby byli pracovníci finančně i nefinančně oceňováni za to, jakým způsobem přispívají firmě. Dnes si firmy chtějí udržet kvalitní zaměstnance, kteří jim napomohou k dosahování stanovených cílů. Právě z toho důvodu je klíčové, aby se zaměřovaly na pravidelné vyhodnocení toho, zda je firemní systém zaměstnaneckých benefitů správně nastaven a zda splňuje očekávání nejen zaměstnanců, ale i společnosti. Systém benefitů by měl vždy vycházet z nastavené strategie firmy a uspokojit potřeby všech svých zaměstnanců. Uspokojení potřeb zaměstnanců je motivující k jejich lepším výsledkům a klíčové pro prosperitu firmy.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce bude vyhodnocení a návrh na úpravu struktury zaměstnaneckých benefitů ve zvolené společnosti. Na základě dotazníkového šetření a jeho následného vyhodnocení bude navržena optimalizace systému odměňování zvolené společnosti v závislosti na preferencích, oblibě a využití zaměstnaneckých benefitů.

2.2 Metodika

Rešeršní část diplomové práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. Získané poznatky budou vzájemně komparovány a pomocí syntézy bude vytvořena základní znalostní báze obecných poznatků sledované problematiky. Dále charakterizovat celkově nejčastěji používané zaměstnanecké benefity, popsat právní úpravu této oblasti a věnovat se účetním a daňovým řešením problematiky.

V praktické části na základě dotazníkového šetření budou vyhodnocena získaná data ze sledované společnosti. Bude provedena deskripce a komparace benefitů z anketních výstupů respondentů působící ve společnosti na území České republiky. Dotazník byl rozeslán emailem všem zaměstnancům, kdy jeho vyplnění bylo anonymní a hlavně dobrovolné. Získané výsledky od 121 respondentů budou autorem zpracovány a následně graficky znázorněny. Díky těmto výstupům budou vyhodnoceny preferované zaměstnanecké benefity a zároveň ty, které patří ve firmě k nevyužívaným. Právě u těchto nevyužívaných zaměstnaneckých benefitů bude na základě vyhodnocení dotazníkového šetření navržena optimalizace. Jelikož sledovaná společnost působí ve více zemích, v diplomové práci bude proto také nastíněn benefiční program zvolené společnosti ve Velké Británii.

3 Literární rešerše

Rešerše je zpracována na základě nastudování odborné literatury a zdrojů. Čtenáře uvádí do problematiky motivace a odměňování zaměstnanců, což je téma, které aktuálně řeší všechny firmy, jelikož si chtějí udržet pomocí správně nastaveného systému motivace a odměňování své pracovníky. Dále se rešerše věnuje zaměstnaneckým benefitům a právní úpravě problematiky. V neposlední řadě pak účetním a daňovým řešením.

3.1 Motivace a odměňování pracovníků

3.1.1 Motivace pracovníků

Motivace je silou, jež směřuje, aktivuje či udržuje určité chování. Dostatečných výkonů se dosahuje pomocí namotivovaných pracovníků, kteří dokážou vynaložit úsilí a udělat více než je od nich očekáváno. Termín motivace vychází ze slova „movere“, což znamená pohyb. Motiv je považován za důvod něco dělat. Motivace je silou, a také směrem chování. Obsahuje ty faktory, jež mají vliv na pracovníky, aby se chovali nějakým způsobem. Lidé jsou dostatečně motivovaní, pokud čekají, že bude nějaké chování směřovat k dosažení cílů a získání odměny. (Armstrong 2015, s. 217 - 218)

Motivace pracovníků je velmi náročnou záležitostí. Všechny firmy usilují o to, aby pracovníci odváděli ty nejlepší výkony. Otázkou však zůstává, jak je toho možné dosáhnout. Pracovníci jsou různí a mají i odlišné potřeby, priority, preference a motivace. Ty se většinou mění v průběhu času. Motivace by měla začínat vždy již v době, kdy dochází k obsazování volné pracovní pozice zaměstnancem. Čím lépe se na ni bude pracovník hodit, tak tím bude motivovanější a práce ho bude bavit. Na výběru pracovníků by si tedy měla dát firma záležet. Zaměstnanec, jenž na požadovaný pracovní výkon svými schopnostmi nedosáhne, tak nemůže být úspěšný, ale bude frustrovaný a demotivovaný. Naopak pracovník, který bude mít větší schopnosti a potenciál, než který daná pracovní pozice žádá, tak se bude spíše nudit a hledat si jinou, pro něho zajímavější práci. Ihned po té, co se stane pracovník součástí týmu, tak by se měl již zapojit do celkového dění ve firmě. Měl by vědět, co se ve firmě dělá, a proč. Dále by měl také znát vizi podniku, plány, atd. Každý pracovník má přirozeně zájem

o ztotožnění se s podnikem, pro něhož pracuje, jelikož pak dostává práce smysl a vnímá ji jako přínosnou. (Drážilová 2019, s. 181)

V souvislosti s motivací se hovoří také o stimulaci. Stimulace je nedílnou součástí manažerské práce. K ovlivnění pracovníka dochází v různých procesech sociální interakce. Z hlediska práce vedoucího pracovníka je klíčové záměrné a vědomé ovlivňování zaměstnanců a pracovních skupin. Stimulací se rozumí vnější působení na psychiku jedince, kdy dochází k nějakým změnám činnosti skrz změny v psychických procesech. Stimuly se rozumí podněty, jež dokážou vyvolat změny v oblasti motivace jedince. Podněty se dají dělit na impulzy (vnitřní podněty) a incentivy (vnější podněty). Stimulací se rozumí vnější působení na oblast prožívání a jednání jedince, a to z důvodu ovlivňování a usměřování motivace člověka. Takové ovlivňování se může zaměřit na podporu perspektivy úspěchu či zdůraznění hrozně neúspěchu a s tím souvisejících nepříznivých důsledků. Pozitivní účinky může mít jen taková stimulace, kdy jsou stimuly a motivace člověka ve vzájemném souladu. Stimulace k práci je záměrným a cílevědomým ovlivněním pracovní motivace, tedy vlivem na pracovní ochotu zaměstnanců. Pracovní motivace je optimální v případě, kdy jsou osobní zaměření zaměstnance, jeho vlastní potřeby a zájmy v souladu se stanovenými cíli firmy, jeho potřebami a zájmy. Pomocí stimulace zaměstnanců k práci monitorují vedoucí pracovníci dva hlavní cíle, a to podporu adekvátního přístupu zaměstnanců k pracovním činnostem a další osobnostní rozvoj zaměstnanců. Za důležitý předpoklad k účinné stimulaci se řadí uplatnění stimulačních podnětů s ohledem na potřeby a motivaci pracovníků, což by měl vedoucí pracovník znát. (Pauknerová & kol. 2012, s. 222 - 223)

Stimulovat pracovníka může: (Pauknerová & kol. 2012, s. 222 – 223; Hoffman & Casnocha 2016, s. 11 - 15)

- Hmotná odměna

Význam tohoto faktoru je dán skutečností, že je práce pro jedince prostředkem, který se používá k uspokojení životních potřeb, zajištění společenského postavení a životní úrovně. Je vhodné, aby mohl vedoucí pracovník poskytovat hmotné odměny a měl na ně vliv. Silnější stimulační účinek mají flexibilní složky odměny (tj. prémie či odměny) než fixní částka platu

či mzdy. Do dalších forem odměn se řadí nefinanční benefity (např. služební automobil, notebook, mobilní telefon, příspěvek na kulturu, sportovní akce, aj.).

- Obsah práce

Stimulující účinek se přisuzuje také vlastnímu obsahu a charakteru dané práce. Důležitou roli má především odpovědnost, samostatnost, tvořivost, moc či seberozvoj. S tím souvisí procesy rozšíření a obohacení práce.

- Vedoucí pracovník

Obrovský stimulační význam má styl vedení, který se uplatňuje pomocí nadřízeného, formálně i neformálně uskutečněné pracovní hodnocení, postoj k řešení problémů, formální i neformální pracovní hodnocení, přístup k vyřešení konfliktů, předání informací, způsoby komunikace a komplexní vyznění osobnosti. Pracovní ochota řízených zaměstnanců je závislá na úrovni odborné nebo lidské autority vedoucího pracovníka a osobní důvěře, již členové pracovního týmu přiznávají vedoucímu pracovníkovi. Taková oblast je vedoucím pracovníkům nejjednodušeji dostupná, ale její úspěšné zvládnutí je pro některé z nich náročné. Předpoklad tvoří sebekontrola a sebezáchova, a to v aktuálních relevantních oblastech. Stimulační význam má také participace zaměstnanců i participace na řízení aktivity pracovního týmu. Vždy záleží na konkrétním vedoucím pracovníkovi, jestli dokáže najít a uplatnit přístupy, jež podporují spoluúčast zaměstnanců na dění v pracovním týmu i organizaci.

- Atmosféra pracovní skupiny

Sociální faktory mají velmi silný stimulační účinek. Úroveň pracovních a osobních vazem v pracovním týmu, transparentnost a otevřenost vztahů, a také komunikace mají vliv na spolupráci i výkon pracovní skupiny.

- Pracovní podmínky a režim

Zájem firmy o vylepšení pracovních podmínek a přizpůsobení se režimu práce, se ukazuje ve výkonu zaměstnanců, ale také v podpoře vztahu mezi zaměstnanci a firmy, a tvorbě loajality pracovníků k firmě.

- Další faktory

Společenské vyhodnocení práce a pracovního oboru je závislé na kulturní, technické i finanční úrovni firmy. Vedoucí pracovník takový stimulační faktor nedokáže vlastně ovlivnit. Pokud je však příznivý, tak se pro něho stane v řídicí činnosti oporou. Stimulačně může působit také image podniku, politická a finanční situace, ale také úroveň vztahů v rodině.

3.1.2 Odměňování pracovníků

Odměňování je považováno za jednu z nejstarších personálních činností, jež k sobě láká obrovskou pozornost jak vedení firem, tak také zaměstnanců. Odměňování není, z hlediska moderního pojetí lidských zdrojů, jen mzda či plat, případně jiná firma finančních odměn, jež poskytuje firma pracovníkovi jakožto kompenzaci za odvedenou práci. Moderní pojetí je oblast mnohem širší. Obsahuje povýšení pracovníků, dále uznání a pochvaly, ale také další zaměstnanecké výhody (především nefinanční), které jsou poskytovány firmou pracovníkovi, a to zcela nezávisle na jeho odvedeném výkonu. Odměny mohou obsahovat věci či okolnosti, jež nejsou úplně samozřejmé (vybavení kanceláří, zařízení na pracovišti, přidělení notebooku nebo služebního telefonu, aj.). Kromě hmatatelných odměn, o nichž si rozhoduje sama organizace, se věnuje náležitá pozornost i vnitřním odměnám. Tyto odměny nemají hmotný charakter a souvisí se spokojeností zaměstnance s odvedenými pracovními výkony. Vnitřní odměny jsou spojeny také s radostí, jež práce zaměstnanci přináší a příjemnými pocity, které vychází z toho, že se pracovník může účastnit nějakých pracovních činností nebo úkolů, pocity užitečnosti a úspěšnosti, postavení pracovníků, neformálního uznání okolí, zájmy, postoji, normami, hodnotami, atd. Kromě finančních odměn existují také nefinanční odměny, které se nedají vyjádřit v penězích. Všechny zmíněné odměny tvoří celkovou odměnu pracovníka. (Koubek 2015, s. 282 – 285).

Systémy odměňování zaměstnanců tvoří součást motivačních a stimulačních systémů. Tvorba efektivního motivačního systému znamená umět zavádět kritéria obtížnosti a vyhodnocení výkonnosti u pracovních míst a umět sestavit systém odměňování, který by navazoval na strategii podniku. V systému odměňování zaměstnanců je klíčové znát problematiku platu, mzdy a zaměstnaneckých benefitů. (Martinovičová & kol. 2019, s. 145)

Mzda je finančním plněním či plněním finanční hodnoty, které se poskytují zaměstnavatelem pracovníkovi za práci, a to dle obtížnosti, odpovědnosti, složitosti, náročnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Mzdu dostávají pracovníci v soukromém sektoru, kdy je zaměstnavatel v rámci odměňování vymezen aktuálními právními předpisy, ale i platnou kolektivní smlouvou. (Martinovičová & kol. 2019, s. 145)

3.2 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity jsou považovány za takovou formu odměny, kterou dostává zaměstnanec dle jeho statusu ve firmě. Obecně se dá říct, že nejsou spojovány s množstvím, ani kvalitou odvedené práce či pracovním výkonem. (Šnýdrová & kol. 2021, s. 42 – 43)

Zaměstnanecké benefity jsou složkou odměny, která se poskytuje nad rámec domluvené mzdy. Oproti odměnám za odpracovaný čas, výkon, pracovní podmínky, schopnosti či tržní hodnotu pracovníka, dává zaměstnavatel benefity pracovníkům často jen za to, že jsou u něho zaměstnáni. Rozsah zaměstnaneckých výhod je dán finančními podmínkami organizace, a také tím, zda zaměstnavatel vnímá zaměstnanecké benefity za klíčový motivační faktor ve mzdové politice. Zaměstnanecké výhody bývají poskytovány dle kolektivní, pracovní či jiné smlouvy nebo na základě interního předpisu. Často je to klíčový faktor pro ty pracovníky, kteří se rozmýšlí mezi více pracovními nabídkami. Správně nastavený systém zaměstnaneckých výhod společně se správně nastaveným systémem odměňování pracovníků vede ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání i udržení si kvalifikovaných pracovníků. (Čopíková 2015, s. 121)

Z hlediska nastavení systému zaměstnaneckých benefitů se dá sledovat zařazení pracovní pozice v organizační hierarchii, ale také délku zaměstnání či náročnost pracovní pozice. Stimulace zaměstnaneckých benefitů je založena především na tom, jakým způsobem firma o zaměstnance pečuje. V momentě, kdy se člověk rozhoduje, jestli bude ve firmě pracovat, může být fakt, že firma zaměstnancům poskytuje atraktivní zaměstnanecké benefity. Nastavený systém zaměstnaneckých benefitů se dá vnímat jako důležitý nástroj interního a externího personálního marketingu, jež má vliv na nalákání potenciálních pracovníků, a také směřuje ke stabilizaci kvalitních zaměstnanců, jež v organizaci pracují. (Šnýdrová & kol. 2021, s. 42 – 43)

Pracovní aktivita pracovníků může být podpořena nejrůznějšími formami motivačních programů, ale rovněž také jistotou práce. Péče o zaměstnance zahrnuje zaměstnanecké benefity jako například příspěvek na stravování, penzijní připojištění, dovolenou, odměny při důležitých osobních nebo pracovních jubileích, atd. (Tetřevová 2017, s. 68)

Systém zaměstnaneckých benefitů má vliv na vyšší motivaci pracovníků splnit cíle podniku a podpořit sounáležitost s podnikem. Na další straně existuje riziko, že pracovníci mohou považovat nadstandardní benefity jen jako nedílnou součást pracovního vztahu. (Tetřevová 2017, s. 68 - 69)

Základní skupiny zaměstnaneckých benefitů jsou dle Šnýdrové: (Šnýdrová & kol. 2021, s. 42 – 43)

- Výhody sociální – Patří sem pojištění, půjčky, dovolená, sport, kultura, aj.
- Výhoda, které souvisí s pracovním postavením – Služební automobil, mobilní telefon, služební byt, notebooky, aj.
- Výhody spojované s prací – Pitný režim, stravování, ubytování, vzdělávání, aj.

Zaměstnanecké benefity se dělí z hlediska věcného do různých skupin. Běžně se používá dělení do následujících skupin: (Čopíková 2015, s. 121 - 122)

- Výhody sociální – Důchodové připojištění je hrazeno zcela nebo pouze zčásti zaměstnavatelem, dále životní pojištění, firemní půjčky, příspěvky na rekreaci dětí, aj.
- Výhody zkvalitňující využití volného času – Kulturní nebo sportovní akce, organizování zájezdů, rekreace pro pracovníky, aj.
- Výhody, které mají vztah k práci – Stravování, dále prodej firemních produktů pracovníkům za výhodnější ceny, firemní parkoviště, příspěvek na dopravu do zaměstnání, poskytnutí pracovního oděvu, vzdělávání, jež hradí firma, atd.
- Výhody, které jsou spojeny s postavením ve firmě – Využití firemních automobilů pro osobní účely, mobilní telefon i pro osobní účely, náklady reprezentace organizace, aj.

Zaměstnaneckými benefity se dá ovlivnit: (Čopíková 2015, s. 121)

- míra fluktuace,
- snížení pracovní neschopnosti,
- zvýšení spokojenosti pracovníků,
- ochota pracovníků k výkonu,
- soudržnost s firmou a dalšími pracovníky.

Existují však také nevýhody, které jsou se zaměstnaneckými benefity spojeny. Konkrétně jde o to, že pracovníci často vnímají nárok na benefit jako nedílnou součást pracovního vztahu. Nepovažují to za nadstandardní péči zaměstnavatele. Pokud jsou zaměstnanecké výhody poskytovány plošně, tak mají tendenci být neflexibilní a nevyhovují stejným způsobem všem pracovníkům. Poskytují se v porovnání s konkurencí, trhem nebo pod tlakem poradenských organizací, jež výhody poskytují a netvoří nástroj odměňování, který by vycházel z potřeb organizace. Kromě toho také vyvolávají nespokojenost zaměstnanců, pokud jejich poskytování vzbudí v pracovnících pocit nespravedlnosti. Některé firmy jako

zaměstnanecké benefity uvádí to, co podle zákonných norem pracovníkům poskytovat musí. (Čopíková 2015, s. 121 - 122)

Důležité je se snažit, o co nejvyšší efektivitu poskytování zaměstnaneckých benefitů. Ke zvýšení motivačního působení benefitů i celkové efektivity je důležité si umět stanovit cíle firmy v oblasti motivace, stabilizace nebo dalších aspektů řízení lidských zdrojů. Dále také monitorovat potřeby a požadavky pracovníků, které se týkají zaměstnaneckých výhod. Nezbytností je také to, aby byly zaměstnanecké výhody pro pracovníka důležité. Zaměstnavatel by měl pravidelně provádět interní audit efektivnosti zaměstnaneckých benefitů a posuzovat efektivitu zaměstnaneckých benefitů i výši rozpočtu, sledovat informovanost pracovníků o benefitech, které jsou firmou poskytovány. Dále je důležité zjišťovat úroveň zaměstnaneckých výhod u konkurence, nové trendy z této oblasti, zajistit efektivní interní a externí komunikaci zaměstnaneckých výhod a zvážit využití outsourcingu zaměstnaneckých výhod, zejména u těch výhod, které jsou poskytovány flexibilně. (Čopíková 2015, s. 121 - 123)

Druhy zaměstnaneckých benefitů

Fixní způsob poskytování benefitů je dán kolektivní smlouvou či interním předpisem. Základní zaměstnanecké benefity jsou pro všechny pracovníky a je vždy na konkrétním zaměstnanci, zda je využije či nikoliv. Za nevýhodu se považuje, že může zaměstnavatel vložit finanční prostředky do programu zaměstnaneckých benefitů, ale pracovník nemusí mít o konkrétní formu zájem. (Macháček 2010, s. 2)

Plošný program zaměstnaneckých výhod je charakterizován jako výhody pro všechny pracovníky a je vždy na konkrétním pracovníkovi, zda výhodu chce nebo nechce využít. Za nevýhodu považuje, že může zaměstnavatel investovat do nějakého programu zaměstnaneckých výhod, ale pracovníci nemusí mít o tento způsob vůbec zájem. (Čopíková 2015, s. 121 - 122)

Flexibilní způsob poskytování benefitů je tzv. cafeteria systém. Zaměstnavatel určuje podnikový balíček zaměstnaneckých benefitů a udává také roční limit bodů pro jednotlivé pracovníky. Pracovníci si v rámci balíčku určují benefity, jež mu budou vyhovovat. Při volbě

benefitů musí zaměstnanec vycházet z bodově vyhodnocené zaměstnanecké výhody či z výše přidělených bodů pracovníkovi k čerpání benefitů. Pracovník může vždy v rámci svého bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů na základě svých vlastních preferencí. (Macháček 2010, s. 2)

Pracovníci mají možnost dle nějakých pravidel zvolit si z balíčku výhod, který zaměstnavatel poskytuje. Každý pracovník má svůj zaměstnanecký účet, ze kterého může čerpat benefity ve stanovené výši. (Čopíková 2015, s. 121 - 122)

Podstata cafeteria systému, jež je založen na tvorbě variantní nabídky nepeněžních benefitů. Zaměstnanec si na základě vlastních priorit, zájmů a potřeb vybírá z nabídky a v rozsahu, jež mu je s ohledem na danou pracovní pozici, případně dle hodnotícího procesu, přidělován. Do výhod takového přístupu se řadí individualizace odměn a vnější stimulační účinky. (Pauknerová & kol. 2012, s. 222)

Cafeteria systém funguje jako systém, když každý pracovník získá kredit, za který si může samostatně zvolit některou výhodu, kterou mu podnik nabízí. Benefity musí vždy vycházet z platné kolektivní smlouvy nebo interního předpisu. (Tetřevová 2017, s. 68)

Benefit by měl nabízet atraktivní možnosti služeb a volnočasových aktivit, ale také by se mělo jednat o moderní produkt, jež umožní pracovníkům dobrovolný výběr benefit. To se dá nabízet nejen formou cafeteria systému, ale i prostřednictvím benefiční karty, jež ukazuje adekvátní způsob čerpání benefitů v oblasti volnočasových aktivit pracovníka. Udržení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem má pozitivní vliv na motivaci a spokojenost pracovníků, podílí se na zvýšení výkonnosti zaměstnanců, eliminuje pracovní neschopnost a má pozitivní vliv na přístup k zákazníkům. Spokojení a motivovaní pracovníci jsou považováni za více produktivní. (Macháček 2010, s. 2)

Výhody cafeteria systému: (Čopíková 2015, s. 121 - 123)

- Flexibilita – Jedná se o průběžnou aktualizaci potřeb pracovníků.
- Transparentnost – Informovanost pracovníků a jasné stanovené pravidel.
- Spravedlnost – Pracovník má založený svůj účet, který si spravuje.
- Konkurenční výhoda.
- Svobodná volba.
- Zvýšení spokojenosti.
- Zvýšení loajality pracovníků.

Nevýhody cafeteria systému: (Čopíková 2015, s. 121 - 123)

- Intenzivní komunikace.
- Obtížná administrativa.
- Náklady vynaložené na implementaci systému.
- Pravidelná aktualizace potřeb pracovníků, což je náklad pro firmu.

Zaměstnanecké benefity, které poskytuje zaměstnavatel, mohou být u pracovníka:
(Macháček 2010, s. 2 – 3)

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- zahrnuty či nezahrnuty do vyměřovacího základu pracovníka pro určení odvodu pojistného na sociální či zdravotní pojištění,
- zdaněny daní z příjmů ze závislé činnosti.

Zaměstnanecké benefity, které poskytuje zaměstnavatel, mohou být u zaměstnavatele:
(Macháček 2010, s. 2 – 3)

- poskytnuty na vrub daňově uznatelných výdajů/nákladů,
- poskytnuty na vrub nedaňově uznatelných výdajů/nákladů,
- poskytnuty z FKSP, ze sociálního či podobného fondu, který je tvořen ze zisku po zdanění,
- poskytnuty ze zisku po zdanění, konkrétně z nerozděleného zisku předchozích účetních období.

Za ideální se považují zaměstnanecké benefity, jež jsou na straně pracovníka osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nejsou součástí vyměřovacího základu pracovníka pro výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Kromě toho jsou také výdajem na straně zaměstnavatele a daňově účinným výdajem či nákladem, který snižuje základ daně z příjmů. (Macháček 2010, s. 2 – 3)

Hledání aplikovatelných postupů, jež mohou mít vliv na pracovní ochotu zaměstnanců, se může zaměřovat na hodnocení efektivnosti využívaných stimulů. Pracovníka pozitivním způsobem stimuluje to, co mu pomáhá k uspokojení stávajících či krátkodobých potřeb. Rušivě na zaměstnance působí to, co zabraňuje v uspokojení aktuálních potřeb zaměstnance. (Pauknerová & kol. 2012, s. 222)

Zaměstnanecké výhody z *hlediska daňového*, a to takto: (Čopíková 2015, s. 121 - 122)

- Výhoda, která je daňově uznatelným nákladem, a také je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.
- Výhoda je považována za daňově neuznatelný náklad, a také je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.
- Výhoda je považována za daňově neuznatelný náklad a není osvobozena od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.

3.3 Právní úprava problematiky

V zákoníku práce není problematika benefitů zakotvena, ani žádným způsobem blíže upravována. Vše je vždy na zaměstnavateli a na jeho rozhodnutí, jestli pracovníkům dá něco navíc. Zaměstnanecké benefity jsou závislé na konkrétní profesi, již pracovník vykonává. S benefity souvisí různé legislativní předpisy, které jsou především z oblasti pracovního a daňového práva. (Hůrka 2018, s. 9 – 12)

Nejdůležitější předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Upravuje problematiku vztahů mezi zaměstnavatelem a pracovníkem. V tomto zákoně je zakotveno odměňování zaměstnanců, podmínky pracovního prostředí, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a cestovní náhrady. Kromě toho je možné, aby bylo zaměstnavateli umožněno, aby poskytoval nadlimitní plnění pracovníkům a nejruznější plnění pomocí zaměstnaneckých benefitů. Zákoník práce se také zabývá nárokem pracovníků na příplatky a náhradní volno. Jedná se o příplatky za práci přesčas, které činí minimálně 25 % průměrného výdělku, náhradní volno poskytované za práci ve svátek či příplatky ke mzdě minimálně ve výši průměrného výdělku na místo náhradního volna, příplatky za práci v noci ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku, příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatky za práci o sobotě nebo neděli ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku. (Hůrka 2018, s. 296 - 398)

V zákoníku práce nejsou benefity jasně vymezeny. Jsou v něm charakterizovány pouze některé pojmy jako například cestovní náhrada, dodatková dovolená, odstupné, aj. V zákoníku práce je charakterizována mzda jakožto finanční plnění a plnění peněžité hodnoty, které je poskytováno zaměstnavatelem pracovníkovi za odvedenou práci, pokud to není zákonem stanoveno jinak. (Hůrka 2018, s. 296 - 398)

- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Znamená to, že se některé druhy příjmů nestávají součástí vyměřovacího základu poplatníka. V případě některých benefitů je povinnost odvést pojistné a stanou se tak mnohem výhodnější pro zaměstnavatele i zaměstnance. Vyměřovací základ charakterizuje zákon č. 589/1992 Sb. a vztahuje se na veškerá plnění, která jsou dána zaměstnavatelem pracovníkovi, a to ve finančním či nefinančním způsobu výhody. (Hůrka 2018, s. 296 - 398)

- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

Zákon o účetnictví je nejvyšší právní norma v oblasti účetnictví. V tomto zákoně jsou uvedeny základní pojmy a postupy účetnictví, dále upravuje oblast vedení účetnictví, oceňování majetku a závazků, inventarizace, sestavení účetní závěrky, Kromě toho upravuje také systém sankcí jakožto prostředek k vynucení si práva. (Králová & Hejret 2020, s. 8)

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Důležitý dokument z oblasti daňového práva a upravuje problematiku zdanění příjmů na straně zaměstnavatele i pracovníka. Z hlediska pracovníka se upravuje, jaké příjmy tvoří předmět daně, které předmět daně netvoří, a jaké příjmy jsou od daně osvobozeny. Z hlediska zaměstnavatele se určuje, jaké typy výdaje se řadí do daňově uznatelných. Z pohledu je nezbytné umět určit, jestli je finanční nebo nefinanční příjem považován za předmět daně z příjmů ze závislé činnosti. V případě, že ano, tak se musí posoudit, jestli je to příjem, který podléhá dani z příjmů ve výši 15 % či je od daně osvobozen. (Hůrka 2018, s. 296 - 398)

Z hlediska zákona o dani z příjmů se za příjem ze závislé činnosti nepovažují tyto činnosti: (Hůrka 2018, s. 296 - 398)

- Náhrady cestovních výdajů, které jsou poskytnuty s ohledem na výkon činnosti, z nichž vychází příjem ze závislé činnosti, jakožto také hodnota za bezplatné stravování, která je poskytnuta zaměstnavatelem na pracovní cestě.

- Hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, obuvi, pracovních oděvů, hygienických potřeb a čistících či dezinfekčních prostředků.
- Částky, které byly přijaty pracovníkem zálohově od zaměstnavatele či částky, jimiž zaměstnavatel hradí pracovníkovi prokázané výdaje, které byly vynaloženy za zaměstnavatele.
- Náhrady související s opotřebením svého náradí, zařízení či předmětů, které jsou nezbytné pro vykonávání dané práce.
- Povinná plnění zaměstnavatele na tvorbu a dodržení stanovených pracovních podmínek.

V případě, že není příjem pracovníka ve výše uvedené kategorii, pak jde o zdanitelný nebo osvobozený příjem. Osvobozené příjmy jsou zakotveny v zákoně o dani z příjmu a jde například o:

- Nefinanční plnění, která byla vynaložena zaměstnavatelem na odborný rozvoj pracovníků v oblasti činnosti zaměstnavatele.
- Hodnota stravování, které bylo poskytnuto jakožto nefinanční plnění zaměstnavatelem pracovníkům ke spotřebě na daném pracovišti či v rámci závodního stravování, které bylo zajištěno skrz jiné subjekty.
- Hodnota nealkoholických nápojů, které byly poskytnuty jakožto nefinanční plnění.
- Bezúplatné využití rekreačních, zdravotnických, sportovních či vzdělávacích zařízení, dále také poskytnutí rekreace či zájezdu do výše 20 000 Kč za rok, bezúplatné využití mateřské školy, příspěvky na sportovní či kulturní akce. U takovýchto plnění je osvobození spojeno se splněním stanovených podmínek, že bude zdrojem úhrady stanoven fond kulturních a sociálních potřeb, dále také sociální fond či zisk po zdanění.
- Zvýhodnění, která poskytnul zaměstnavatel, který poskytuje veřejnou dopravu osob pracovníkům a rodinným příslušníkům těchto pracovníků ve formě bezúplatných či zlevněných jízdenek.
- Nefinanční bezúplatné plnění a nefinanční dary do maximální výše 2 000 Kč za rok.
- Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, a to výše 50 000 Kč za rok.

- Příjmy do 500 000 Kč, které byly poskytnuty zaměstnavatelem jakožto sociální výpomoc pracovníkovi s ohledem na náročné poměry vlivem ekologické havárie, živelní pohromy či průmyslové havárie.

Práva a povinnosti, které vychází z pracovních vztahů, jsou upravovány zákoníkem práce, jestliže neobsahuje zvláštní úpravu, tak se používá obecná úprava v občanském zákoníku. Pro určité druhy benefitů jsou zvláštní předpisy (např. u závodního stravování, jež pro státní pracovníky upravuje vyhláška č. 430/2001 Sb. a vyhláška č. 84/2005 Sb.). Pro účely určení cestovních náhrad podle zákoníku práce vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí každý rok vyhlášku týkající se změny sazby náhrady za využití silničních motorových vozidel, stravného a určení průměrné ceny pohonných hmot ke stanovení cestovních náhrad. (Hůrka 2018, s. 296 - 398)

3.4 Účetní a daňové řešení problematiky

Účtování zaměstnaneckých benefitů vychází z toho, jak jsou financované. Benefit je totiž možné financovat různě. Způsob financování má vliv na daňová řešení u pracovníků i zaměstnavatele, ale také na způsob účtování. (Hůrka 2018, s. 296 - 398)

Účtování benefitů na vrub nákladů

Jestliže zaměstnavatel účtuje to, že poskytuje benefity do nákladů, tak je z hlediska daňového a účetnictví musí dělit na to, jestli jde o daňové nebo nedaňové náklady. Pro účtování uvedených nákladů se zpravidla využívá účet 527 (Zákonné sociální náklady) a 528 (Ostatní sociální náklady). Z hlediska daňového se musí u těchto účtů vést velmi podrobná analytická evidence, jež může pomáhat v těch případech, kdy se daňové náklady omezují nějakým limitem.

Účtování benefitů čerpáním fondů

Možností financování benefitů jsou fondy. Pro organizační složky státu, příspěvkové organizace zřizované územními samosprávnými celky a státními příspěvkovými organizacemi, funguje fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP). FKSP je tvořen povinně pro výše uvedené organizace a problematika je upravena vyhláškou č. 114/2002 Sb. Základním přidělem do fondu jsou 2 % z ročního objemu nákladů, které byly vyúčtovány na platy, náhrady platů či dalšími příjmy. Platem se rozumí finanční plnění, jež bylo poskytnuto za práci pracovníkovi zaměstnavatelem, jímž je stát, státní fond, územní samosprávný celek či příspěvková organizace. (Plesníková & Krbečková 2020, s. 8 – 12)

V případě zaměstnavatelů, na něž se vyhláška č. 114/2002 Sb. nevztahuje, je možné benefity financovat prostřednictvím sociálního fondu. Je to fond dobrovolný, který se týká obchodních společností, ale také podnikatelů nebo obcí. Znamená to, že se může zaměstnavatel samostatně rozhodnout, jestli a v které výši bude fond tvořit, a také k jakým účelům se bude čerpat a pro koho bude stanoven. V podnikatelské sféře je utvořen ze zisku po zdanění, a to znamená, že ze zisku po zdanění, a to znamená, že se nedá vytvořit na vrub daňově uznatelných nákladů. (Plesníková & Krbečková 2020, s. 24 - 25)

Tvorba výše uvedených fondů se účtuje na vrub účtu 431 (Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení) nebo 428 (Nerozdělený zisk minulých let) a ve prospěch daných fondů. Čerpání z fondů je účtováno na vrub účtu daného fondu a ve prospěch účtů finančních prostředků nebo závazkových fondů. (Hruška 2018, s. 161 – 163)

3.4.1 Specifika oblíbených zaměstnaneckých benefitů

V této podkapitole budou uvedeny nejčastější zaměstnanecké výhody a jejich účetní a daňové řešení. Zdanění zaměstnaneckých benefitů je upraveno zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Z hlediska zdanění platí, že se za příjmy ze závislé činnosti považují příjmy pravidelné či jednorázové, a to bez ohledu na to, jestli je na ně právní nárok nebo není. U zaměstnaneckých benefitů je nezbytné umět rozhodnout, jestli příjem nevylučuje nějaké ustanovení ze základu daně či není příjem součástí příjmů osvobozených od daně. V případě, že nikoliv, tak je nezbytné se umět rozhodnout, jakým způsobem bude benefit zdaněn a zahrnut do vyměřovacího základu pro odvádění pojistného. Zaměstnanecké benefity se dají dělit na základě různých kritérií. Nejčastěji využívaným způsobem je daňová a odvodová výhodnost. Do mimořádně výhodných benefitů patří ty, jež jsou pro pracovníka i zaměstnavatele výhodné z hlediska daňové a odvodové zátěže. V případě zaměstnavatele jde o daňový náklad, což znamená, že snižují základ daně. V případě pracovníka se nejedná o zdanitelný příjem, a tak nezvyšuje jeho základ daně, a také nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění. (Hůrka 2018, s. 296 - 398)

Benefity mající dílčí výhodnost znamenají, že jsou vhodné pro zaměstnavatele, nebo pracovníka. Benefity, které jsou výhodné jen pro pracovníky, u kterých je příjem od daně z příjmů fyzických osob osvobozený, a to za podmínky, že ho zaměstnavatel neuhradí z daňových nákladů (může je ale uhradit například ze sociálního fondu), je pro zaměstnavatele daňově nevýhodný. Patří sem například poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti atd. Další skupinu tvoří benefity, které jsou výhodné jen pro zaměstnavatele, u kterých nejde o daňový náklad, ale v případě zaměstnance je plnění zdanitelným příjmem, a také příjmem, který je součástí vyměřovacího základu k odvodu pojistného. Patří sem poskytnutí služebního vozu k osobním účelům, prodej výrobků či služeb za nižší ceny. (Hloušková a kol. 2019, s. 420 - 422)

Níže uvedená tabulka č. 1 zahrnuje vybraná plnění zaměstnavatele z hlediska daně z příjmů a pojistných zákonů.

Tabulka 1: Plnění zaměstnavatele z hlediska daně z příjmů a pojistných zákonů

Zaměstnanecký benefit	Daňový náklad (výdaj) zaměstnavatele	Osvobozený nebo nezdanitelný příjem pracovníka	Součást vyměřovacího základu pro pojištění
Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění	Ano	Ano	Ne
Stravování – provoz svého stravovacího zařízení	Ano	Ano	Ne
Stravování – nefinanční příspěvek na stravování, které zajišťuje jiný subjekt	Ano	Ano	Ne
Občerstvení na pracovišti	Ne	Ano	Ne
Ochranné nápoje a pitná voda	Ano	Ano	Ne
Jiné nealkoholické nápoje	Ne	Ano	Ne
Odborný rozvoj, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele	Ano	Ano	Ne
Bezplatné poskytnutí automobilu i k soukromým účelům	Ano	Ne	Ano
Prodloužená dovolená, sick days	Ano	Ne	Ano
Prodej výrobků či služeb pracovníkům za nižší než jsou obvyklé ceny	Ano	Ne	Ano
Doprava pracovníků do/z práce	Ano	Ne	Ano
Finanční příspěvek na rekreaci, sportovní či kulturní akce	Ne	Ne	Ano
Pořádání sportovních a kulturních akcí, provoz rekreačního zařízení	Ne	Ano	Ne
Provoz svého zařízení péče o děti v předškolním věku	Ano	Ano	Ne
Příspěvek na očkování, rehabilitaci či nadstandardní zdravotní péči	Ne	Ano	Ne

Zdroj: Hloušková a kol. 2019

Stravování

Jedná se o nejběžnější benefit, který se ve firmách využívá. Problematika stravování pracovníků je zakotvena v zákoně č. 262/2006 Sb. Zaměstnavatel musí všem pracovníkům umožnit stravování, neznamena to však, že jim ho musí zajistit nebo poskytnout. Stravování se jim poskytuje jen, pokud to bylo sjednáno kolektivní smlouvou nebo interním předpisem. Povinnost umožnit pracovníkům stravování může zaměstnavatel splnit různě. Zejména na základě rozvržení pracovní doby s přestávkou na oběd, ale i například tím, že bude provozovat jídelnu, obchod s občerstvením, umístěním jídelních automatů, stravenkami, atd. (Hloušková a kol. 2019, s. 420 - 422)

Cenově výhodné stravování dovoluje zákon v případě:

- bývalých pracovníků, kteří ve firmě pracovali a odešli do starobního či invalidního důchodu,
- pracovníkům v době čerpání dovolené,
- pracovníkům po dobu pracovní neschopnosti.

Na straně pracovníka je v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů osvobozena od daně hodnota stravování, které se poskytuje jakožto nefinanční plnění zaměstnavatelem pracovníkům ke spotřebě na pracovišti či formou závodního stravování, které zajišťují jiné subjektu. Za základní podmínku nefinanční formy plnění se rozumí, že zaměstnanec nedostává finanční příspěvky na zajištění stravování. Nefinanční formou se rozumí také poskytnutí stravenek. Z hlediska výdajů na stravování pracovníků z pohledu zaměstnavatele jsou dvě základní formy stravování, kdy má každá jiný daňový režim: (Hloušková a kol. 2019, s. 420 - 422)

- Stravování pracovníků ve svém zařízení

Dle zákona o dani z příjmů jsou daňově uznatelné výdaje na provoz svého stravovacího zařízení, ale mimo hodnotu potravin. Do typických nákladů se řadí spotřeba energií, ale také údržba a oprava zařízení, dále odpisy dlouhodobého majetku, nákup drobného hmotného majetku, tisk a prodej stravenek nebo mzdy pracovníků, které zajišťují provoz stravovacího zařízení. Výdaje, které byly vynaloženy zaměstnavatelem na spotřebované potraviny, nejsou

považovány za daňově uznatelný výdaj. Hradit se musí pracovníky, ale také je možnost úhrady z fondu kulturních a sociálních potřeb či ze sociálního fondu (v plné výši nebo jen z části). Jestliže by je chtěl zaměstnavatel uhradit jinými výdaji, tak by se jednalo o daňově neodčitatelné náklady a tyto náklady by vstoupily do základu daně z příjmů zaměstnavatele. (Macháček 2017, s. 46)

- Stravování pracovníků, které bylo zajištěno jiným subjektem

Tuto problematiku upravuje zákon o daních z příjmů, na jehož základě je stravování zajištěné pomocí jiného subjektu považováno takové stravování, které zajišťuje pro zaměstnavatele jiný subjekt smluvně či je poskytnuto v zařízení, které bylo pronajaté dle nájemní smlouvy. Jedná se také o stravování stravenkami či elektronickými kartami, jež jsou považovány za zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů. (Zákon o daních z příjmu 1992)

Příspěvky na stravování, které byly zajištěny jinými subjekty, jsou považovány za daňově uznatelné náklady do výše 55 % ceny jídla na jednu směnu. Maximálně může být výše stravného 70 % v případě, že byl pracovník vyslán na pracovní cestu, která trvala 5 až 12 hodin. Příspěvky je možné uplatnit jen v případě, kdy je pracovník během směny přítomný minimálně 3 hodiny a nevznikl mu nárok na stravné v rámci pracovní cesty. Příspěvky na stravování je možné uplatnit jako výdaj na další jídlo pracovníka, pokud není délka směny více než 11 hodin. (Zákon o daních z příjmu 1992)

Výše stravného je vždy určena vyhláškou na daný rok. Pro rok 2022 je stravné pro veřejný sektor uvedeno následujícím způsobem:

- 99 – 118 Kč – pokud trvá pracovní cesta 5 – 12 hodin
- 151 – 182 Kč – v případě, že je délka trvání pracovní cesty více než 12 hodin a maximálně 18 hodin,
- 237 – 283 Kč – jestliže trvá pracovní cesta déle než 18 hodin.

Přesnou výši stravného určuje konkrétní zaměstnavatel. Stravné nikdy nemůže být mimo zadaný interval, tedy nižší, ani vyšší.

U soukromého sektoru jsou standardy na stravné následující:

- 99 Kč – pokud trvá pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 151 Kč – v případě trvání pracovní cesty více než 12 hodin a maximálně 18 hodin,
- 237 Kč – u pracovní cesty trvajících více než 18 hodin.

Zaměstnavatel ze soukromého sektoru může poskytnout stravné v jakékoliv vyšší výši, než jsou uvedené částky. Částka však nesmí být nižší než stanovená výše.

Nealkoholické nápoje – pitná voda

V některých případech se zaměstnancům na pracovišti poskytují nealkoholické nápoje. Poskytnutí pitné vody není přímo zákoníkem práce vymezeno. Stanoveno v něm však je, že musí zaměstnavatel zajistit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků při práci, a to s ohledem na možné riziko ohrožení zdraví či života, jež souvisí s výkonem práce. Náklady, které souvisí se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, musí hradit zaměstnavatel a náklady nesmí být přeneseny ani přímo, ani nepřímo na pracovníka. (Hnátek & Zámek 2019, s. 15 - 30)

Konkrétně je výše uvedená povinnost uvedena v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., jímž se určují podmínky ochrany zdraví při práci. S ohledem na toto nařízení vlády je nezbytné, aby byl prostor, který je vymezen pro práci zásobený pitnou vodou, a to v množství, které dostačuje potřebám pro pití pracovníka a zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny pracovníka. Pitnou vodou se rozumí taková voda, která je v původním stavu či po úpravě stanovena na pití, vaření, přípravu pokrmů a nápojů, použitá v potravinářství, a dále také voda, jež je stanovena k pečování o tělo, čištění předmětů, jež přichází pro svůj účel do kontaktu s potravinami či lidským tělem, a také dalším účelům lidské spotřeby. Z toho plyne, že forma zajištění pitné vody je daňovým nákladem u zaměstnavatele. Jde o výdaj na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jedná se o hygienické vybavení pracoviště. Z hlediska pracovníka je poskytnutí pitné vody na pracovišti považováno za příjem, jenž není považován za předmět daně. (Hnátek & Zámek 2019, s. 15 - 30)

Nealkoholické nápoje – ochranné nápoje

Jedná se o další kategorii nealkoholických nápojů na pracovišti. Povinnost poskytnutí ochranných nápojů je upravena zákoníkem práce. Ty se poskytují na pracovištích, kde jsou nevyhovující mikroklimatické podmínky, v rozsahu a za podmínek, které určuje prováděcí právní předpis, jímž je nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Podstatné je, že má pracovník od zaměstnavatele na tyto nápoje nárok, a to bezplatně dle svého seznamu zpracovaného na základě zhodnocení rizik a stanovených podmínek práce. Bližší podmínky poskytnutí ochranných nápojů určuje nařízení vlády. Ochranné nápoje se poskytují z důvodu ochrany zdraví před vlivem tepla či chladu. Ochranné nápoje musí být zdravotně nezávadné a nesmí mít více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Mohou však obsahovat látky mající vliv na odolnost organismu. Množství alkoholu v něm musí být maximálně jedno hmotnostní procento. Ochranné nápoje pro mladistvého pracovníka nesmí obsahovat alkohol vůbec. Ochranný nápoj, který má za úkol chránit před zátěží teplem, se poskytuje v množství, které odpovídá minimálně 70 % ztráty tekutin či minerálních látek dýcháním nebo potem za jednu osmihodinovou směnu. Ochranný nápoj, jenž ochraňuje před zátěží chladem, se musí poskytovat teplý a minimálně půl litru na osmihodinovou směnu. Jestliže jsou ochranné nápoje poskytnuty s ohledem na výše uvedenou úpravu, tak se z hlediska zaměstnavatele jedná o daňový náklad. Z hlediska zaměstnance to je příjem, jenž není považován za předmět daně. (Hnátek & Zámek 2019, s. 15 - 30)

Nealkoholické nápoje – ostatní nápoje

Do této kategorie patří nápoje, které nepatří do kategorie pitné vody, ani ochranných nápojů. Jde tedy zejména o nejrůznější sycené a dochucované nápoje, minerálky, limonády, džusy, čaje, káva, atd. Jedná se o nápoje, jež jsou stanoveny ke spotřebě na pracovišti. Řadí se do nedaňového nákladu zaměstnavatele. V zákoně o daních z příjmu se uvádí, že se za nedaňový náklad považuje hodnota nealkoholických nápojů, které byly poskytnuty formou nefinančního plnění zaměstnavatelem pracovníkům ke spotřebě na daném pracovišti. Z hlediska zaměstnanců je důležitý zákon o daních z příjmu, podle něhož se za příjem, který je osvobozen od daně, považuje hodnota nealkoholických nápojů, které byly poskytnuty formou nefinančního plnění ze sociálního fondu, z příjmu po zdanění či na vrub výdajů/nákladů, jež nejsou výdaji/náklady na dosažení, udržení nebo zajištění příjmů zaměstnavatelem pracovníkům ke spotřebě na daném pracovišti.

Znamená to, že:

- musí jít o nefinanční plnění, pracovník musí dostat nápoj, ne finanční prostředky, aby si mohl nápoj koupit,
- musí být nakoupené z relevantních zdrojů,
- musí být poskytnuté ke spotřebě na konkrétním pracovišti.

V případě, že je splněno to, co je výše uvedené, tak jsou nealkoholické nápoje u pracovníků považovány za příjem osvobozený od daně. (Hnátek & Zámek 2019, s. 15 - 30)

Využití majetku zaměstnavatele

Osobní automobil

Velmi často mají pracovníci možnost využít majetek zaměstnavatele, a to i pro soukromé účely. Příjmem pracovníka se rozumí částka v celkové výši 1 % vstupní ceny automobilu za každý kalendářní měsíc (tj. i ten započatý) poskytnutí automobilu, a to ze vstupní ceny včetně DPH. Minimální částka, jíž se rozumí příjem pracovníka, je 1 000 Kč za každý kalendářní měsíc. Důležité je poskytnutí služebního vozidla k osobním účelům, ne použití. Znamená to, že v případě, že pracovník v daném kalendářním měsíci vozidlo k osobním účelům nepoužije, ale má možnost ho využít, tak i v tom případě je příjem pracovníka 1 % ze vstupní ceny automobilu. S ohledem na výše uvedené informace je nezbytné podotknout, že je klíčová vždy dohoda nebo smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jež by měla být dle potřeby upravena. Pokud zaměstnavatel poskytne pracovníkovi bezplatně během kalendářního měsíce více automobilů najednou, pak je příjmem pracovníka částka v hodnotě 1 % z úhrnu vstupních cen veškerých automobilů, které byly poskytnuty pro osobní a služební účely. Příjem v celkové hodnotě 1 % vstupní ceny se uplatňuje také v případě, že bylo poskytnutí jen krátkodobé (tj. například při stěhování pracovníka a zapůjčení jiného automobilu). (Hnátek & Zámek 2019, s. 15 - 30)

Z hlediska zaměstnavatele a daňového režimu zaměstnavatele se při využití motorového vozidla, jež je součástí obchodního majetku poplatníka či v nájmu (pro služební i osobní účely pracovníků), a u něhož nemůže být uplatněn paušální výdaj na dopravu vycházející ze zákona o daních z příjmů, neuplatňuje režim poměrné výše výdajů. Poměrně náročnou

oblastí je určení příjmu za spotřebované pohonné hmoty k osobním účelům. Zaměstnavatel může postupovat takovým způsobem, že po pracovníkovi žádá úhradu těchto nákladů, či úhradu nepovažuje, ale v takovém případě musí uvedený bezúplatný příjem pracovníkovi zdanit. Tato problematika by měla být vymezena interní směrnicí zaměstnavatele, aby ji nemohl správce daně zpochybnit. (Hnátek & Zámek 2019, s. 15 - 30)

Mobilní telefon

Za velmi častý případ využití majetku zaměstnavatele se považuje použití mobilního telefonu i k soukromým účelům (především se jedná o hovory a datové služby). V tomto případě musí zaměstnavatel stanovit jasná pravidla k využití mobilního telefonu. Zaměstnavatel by měl umět argumentačně tento benefit umět vysvětlit správci daně a obhájit si tak vlastní postup při využití tarifu k soukromým a pracovním účelům. Hodnotu mobilního telefonu správci daně neřeší. (Hnátek & Zámek 2019, s. 15 - 30)

Ostatní benefity

Za zaměstnanecký benefit se považují i některé výdaje, které byly založeny z důvodu vylepšení pracovního prostředí. Zpravidla se jedná o vybavení pracoviště spotřebiči jako ledničky, mikrovlnné trouby nebo varné konvice. Někdy to může být i myčka na nádobí či kávovar. Z hlediska daně z příjmů ze závislé činnosti není tato problematika speciálně upravena. Na pracovníky nemá využívání spotřebičů a zařízení daňový dopad. (Hnátek & Zámek 2019, s. 15 - 30)

4 Vlastní práce

4.1 Představení společnosti

K této diplomové práci byla zvolena nadnárodní společnost Coca-Cola HBC Česko a Slovensko, která působí na českém trhu od roku 1971 na základě licenční smlouvy se společností The Coca-Cola Company. Tato společnost je výrobce, prodej a distributor značkových nealkoholických nápojů společnosti The Coca-Cola Company. Tato společnost sčítá tisíc zaměstnanců, pět výrobních linek a dva výrobní závody. Coca-Cola HBC Česko a Slovensko nabízí své produkty více než patnácti miliónům spotřebitelů a zároveň je vyváží do mnoha dalších zemí. Společnost nabízí svým zaměstnancům nespočet benefitů, které jsou na nynějším trhu dostupné. Některé výhody může pracovník využívat ihned po nástupu na pracovní poměr, k jiným získá přístup až časem, například po ukončení zkušební doby.

4.1.1 Základní benefity společnosti Coca-Cola HBC Česko a Slovensko

Po podepsání smlouvy na hlavní pracovní poměr, dostane zaměstnanec základní nástroje potřebné k vykonávání své pracovní náplně. Tyto nástroje jsou zároveň brány jako základní benefity firmy. Patří sem mobilní telefon a tablet, který nahrazuje počítač či notebook. V závislosti na pozici je jako základní benefit bráno i firemní vozidlo nebo možnost práce na Home office.

Mobilní telefon a tablet

Firma si jako výhradního dodavatele výpočetní techniky zvolila produkty značky Apple. Tato volba byla učiněna na základě interních aplikací, které lze spustit pouze na operačním systému iOS. Po odepsání tohoto majetku z účetnictví nechává společnost výpočetní techniku svým zaměstnancům.

Od roku 2023 schválila společnost Coca-Cola HBC Česko a Slovensko nové ustanovení týkající se právě výpočetní techniky. Nově nebude firma nakupovat tyto věci do svého vlastnictví, ale již vypsalala výběrové řízení na dodavatele elektroniky, který bude tuto techniku poskytovat na základě operativního leasingu.

Služební vozidlo

Společnost Coca-Cola HBC Česko a Slovensko využívá pro svou činnost vozový park české automobilky Škoda. Většinu vozidel má firma na operativní leasing. Kamiony a dodávky využívané pro přepravu svých výrobků, jsou 100% vlastnictví společnosti. Dle pozice ve firmě je při nástupu do práce zaměstnanci přiděleno služební vozidlo, které má k dispozici pořad, tudíž i na osobní účely. Servis a pravidelné prohlídky jsou hrazeny firmou. Zaměstnanec se podílí na vzniklých škodách při nehodě 5% spoluúčastí. Společnost hradí náklady na palivo pouze v čase pracovní doby, nad rámec si zaměstnanec tyto náklady hradí sám.

Home office

Pokud to daná pozice zaměstnance dovoluje a není vyžadovaná fyzická přítomnost na pracovišti, je možnost využití práce na Home office. Práce z domova musí být vždy schválena předem nadřízeným dotyčného zaměstnance. Práce z domova je zaměstnanci umožněna v rozsahu a za podmínek upravených v dodatku k pracovní smlouvě a stanovených směrnicí. Společnost dodržuje nepsané pravidlo, že by práce z domova neměla být více než 20 % pracovních dnů v týdnu.

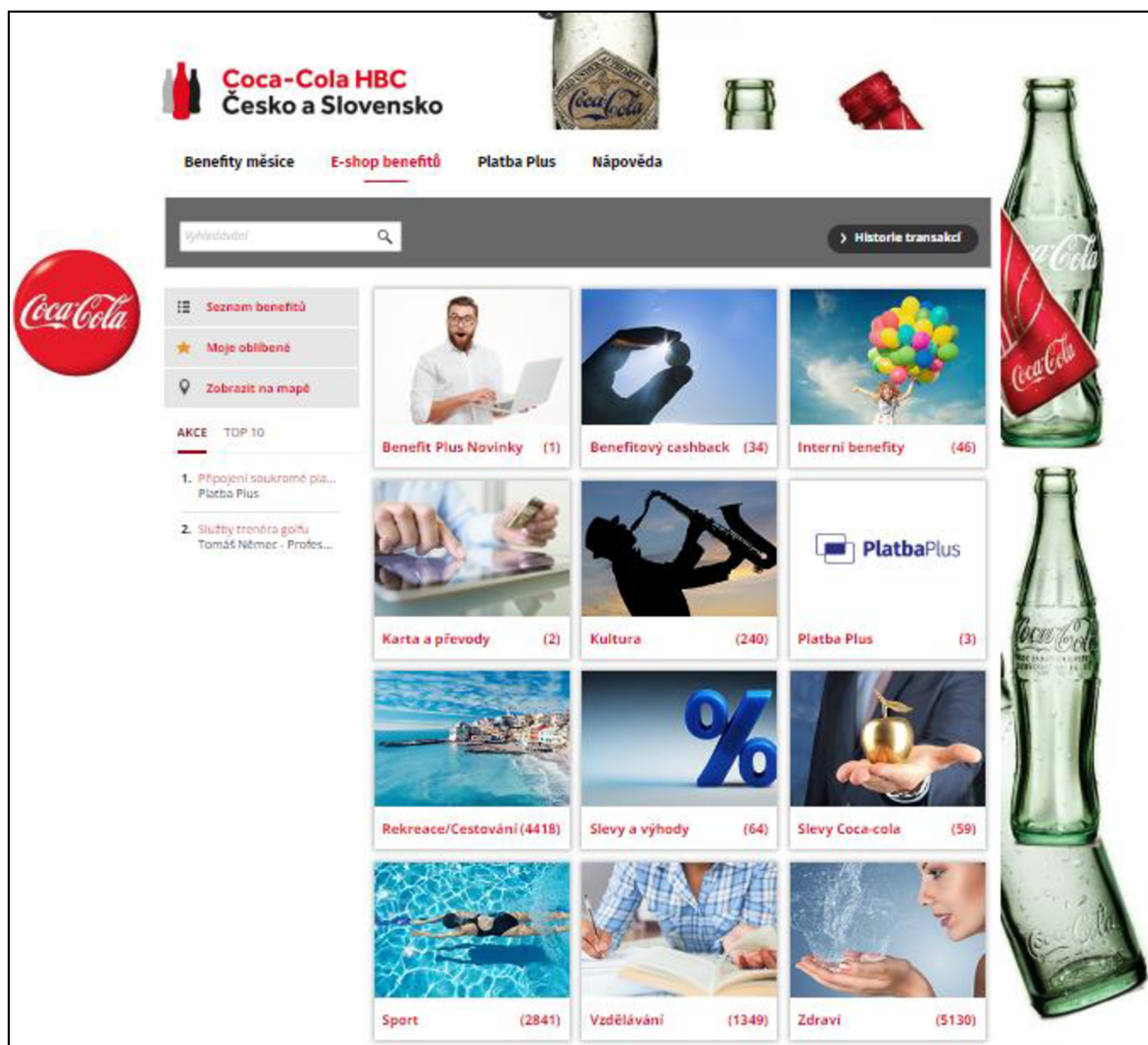
4.1.2 Systém Benefit plus

Tato práce se zabývá nadnárodní společností, která nabízí mnoho zaměstnaneckých benefitů ze všech možných odvětví, aby dokázala uspokojit potřeby všech svých zaměstnanců nezávisle na věku či životním stylu. Firma využívá systém Benefit plus, kde vždy začátkem roku nabije firma každému zaměstnanci na jeho účet v tomto systému 6.000 bodů, které představují finanční částku. Dále má každý zaměstnanec možnost si jeho kredity v podobě bodů navýšit svou prací nad rámec svých pracovních povinností či dalším ohodnocením ze strany firmy.

V Benefit plus je možné nalézt slevy a slevové kupony týkající se vzdělávání, zdraví, kultury, sportu či cestování. Dále je možné zde nalézt interní zaměstnanecké benefity, které firma nabízí a které v této práci budou představeny blíže. Zároveň budou právě tyto interní

bonusy se základními bonusy z kapitoly 4.1.1 předmětem dotazníkového šetření v praktické části práce.

Obrázek 1: Stránky Benefit plus Coca-Cola HBC Česko a Slovensko



Zdroj: Coca-Cola HBC, 2023

Akciový program

Každý zaměstnanec má možnost zažádat o nákup zaměstnaneckých akcií ve výši od 1-15 % ze své měsíční mzdy a zaměstnavatel zároveň přispívá do výše 3 %. Výši příspěvku může pracovník měnit jednou za 6 měsíců. Pracovník musí své akcie vlastnit nejméně 6 měsíců, aby nepřišel o zmíněný příspěvek od zaměstnavatele.

Benzina karta

Díky této kartě má každý pracovník možnost úhrady za tankování na všech čerpacích stanicích Benzina v České republice. Z této karty je možné uhradit i doplňkové služby, které Benzina nabízí, jediné omezení je na cigarety a alkoholové nápoje. Všichni zaměstnanci mají nárok na dvě karty, kdy na každé z nich je měsíční finanční limit 10.000,- Kč. Měsíční útrata nad rámec firemních povinností se platí formou srážky ze mzdy vždy za předchozí měsíc. Pro vlastnění této karty musí pracovník podepsat dohodu o srážce ze mzdy. Díky této kartě má vlastník garantované slevy z vyhlášených cen na načerpané palivo, tj. 2,60,- Kč / litr u dieselu a 2,20 Kč / litr u benzínu.

Program Multisport

Jeden z nejoblíbenějších benefitů dnešní doby je právě tento program. Jedná se o vlastnění karty, která umožní zaměstnanci neomezený vstup do sportovních a relaxačních center na území České a Slovenské republiky. Každý den je možné kartu využít k jednomu bezplatnému vstupu na sportoviště spolupracujících s Multisportem. Zaměstnanec si tuto kartu může u firmy zřídit za poplatek 630,- Kč / měsíc. Spolu se zaměstnaneckou kartou má pracovník nárok na jednu doprovodnou kartu a až tři dětské určené pro děti do 15ti let. Cena doprovodné karty pro osobu starší 15ti let vyjde na 950,- Kč /měsíc a dětské 400,- Kč /měsíc. Všechny tyto ceny jsou plně hrazeny zaměstnancem a to pouze formou srážky ze mzdy. Jak už bylo výše zmíněno, právě tento benefit je v poslední době velmi populární, neboť nabádá lidi k pohybu.

Fasování

Každý zaměstnanec má nárok jednou měsíčně na takzvané fasování zdarma. Pravidla tohoto benefitu jsou jednoduchá. Je povinnost odebrat tři balení s obsahem nad 1 litr a čtyři balení s obsahem do 0,5 litru, z nichž aspoň dvě balení musí být voda. Výběr má zaměstnanec z celého portfolia firmy. Pracovník má zároveň možnost za zvýhodněnou cenu jednou měsíčně nakoupit dvacet balíků čehokoliv z portfolia.

Zdravotní volno / Sick Day

Tento benefit je mezi zaměstnanci jeden z nejoblíbenějších. Během roku má zaměstnanec nárok hned na dva dny zdravotního volna, které je zároveň bráno jako překážka v práci a je proplaceno jako 100 % základní mzdy. Tento benefit nelze využít na dva dny po sobě jdoucí, vždy pouze jeden den. Stejně tak platí pravidlo, že nelze tento benefit uplatnit v den již před schválenou dovolenou. Zdravotní volno není možné převádět do dalšího roku nebo si ho nechat firmou proplatit.

Týden dovolené navíc

Zaměstnanci této firmy mají v rámci benefitu možnost čerpat o týden víc dovolené, než je dáno zákonem, tj. celkově 5 týdnů dovolenou. Tento benefit je firmou poskytován pro vyšší motivaci svých zaměstnanců ke kvalitní práci.

BenefitCall

Pokud na základě pracovní smlouvy pracuje zaměstnanec na hlavní pracovní poměr a jeho zkušební doba již uplynula, má nárok využívat výhodného tarifu telefonních služeb právě od společnosti T-Mobile. Firma v rámci svých nákladů hradí veškeré telefonní služby svému zaměstnanci (hovory, sms a data). V rámci tohoto benefitu má po splnění výše zmíněných podmínek zaměstnanec dále možnost zažádat až o pět benefitních SIM karet s výhodným tarifem. Zaměstnanci budou pravidelně sráženy ze mzdy částky včetně DPH, a to na základě fakturace všech SIM karet, které má zaměstnanec přiděleny v rámci programu BenefitCall. Tento benefit je oblíben hlavně u zaměstnanců, kteří již mají své rodiny.

Penzijní připojištění

Všichni zaměstnanci mají možnost čerpat příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření. Program nabízí dvě možnosti:

- příspěvek ve výši 2 % ze základní mzdy
- čerpání prostředků z caterie (6000 bodů)

Jedinou podmínkou je, že nesmí součet měsíčního příspěvku (2 % ze mzdy) a příspěvku z caterie nepřesáhnout roční limit 50.000,- Kč.

Stravenkový paušál

Společnost nově zavedla systém, kdy zaměstnanci nesráží ze mzdy, ale příspěvek přidává rovnou do výplaty. Na výplatnici tedy pracovník nalezne samostatnou položku, na které uvidí celkový příspěvek. Výše příspěvku se nezměnila, stále je to 55 % z 90,- Kč za každý odpracovaný den.

Zdravotní benefit EUC Plus

Společnost se rozhodla zavést nový zaměstnanecký benefit v květnu 2022 ve spolupráci s EUC klinikami. Zaměstnanec má možnost si v rámci tohoto benefitu zřídit zdravotní profil a využívat službu Lékař online 24/7. Tento benefit cílí na starší věkovou kategorii zaměstnanců, kteří potřebují návštěvy lékaře častěji, ale také na mladší generace, které jsou zvyklé na vše v elektronické podobě.

Learning Labs

Společnost pořádá každý měsíc různé přednášky a školení, na které má zaměstnanec v rámci benefitního systému možnost se přihlásit. Tyto aktivity probíhají fyzicky nebo virtuální formou. Registrace na tyto školení probíhá přes intranet. Přednášejícími jsou buď externí odborníci na danou problematiku, nebo interní zaměstnanci, kteří se specializují nebo mají kvalifikaci na danou věc či problematiku.

Permanentky a vstupenky

Společnost poskytuje svým zaměstnancům vstupenky na různé kulturní akce, které sponzoruje a pracovníci mají tak možnost navštívit VIP sekce na těchto akcích. Tento benefit firmě funguje již delší dobu a proto stále rozšiřuje působení na tomto trhu, aby mohla zaměstnancům nabízet stále nové kulturní akce. Zároveň firma vlastní permanentky například do zoologických zahrad, které jsou zaměstnancům na vyžádání k dispozici.

Operativní leasing pro soukromé účely

Tento zaměstnanecký benefit je poměrně nový, společnost ho zavedla v červnu roku 2022. Jedná se o výhodnější operativní leasing na vozidla značky Škoda. Doba nájmu je vždy na 12 měsíců a splátka zahrnuje veškeré pojištění, které k vozidlu člověk potřebuje.

4.1.3 Vybrané zaměstnanecké benefity společnosti ve Velké Británii

Pro ukázkou benefičních systémů nadnárodní společnosti The Coca-Cola Company byly zvoleny země Česká republika a Velká Británie. Základní benefity zůstávají stejné jako v České republice, neboť zde se obě země řídí benefičním systémem mateřské společnosti. V této kapitole budou znázorněny 3 zaměstnanecké benefity z benefičního systému společnosti Coca-Cola ve Velké Británii, které se liší nebo se neobjevují v České republice.

Obrázek 2: Zaměstnanecké benefity Coca-Cola Velká Británie



Zdroj: *Cchellenic.sharepoint.com*, 2023

Zdravotní pojištění

Největší rozdíl v benefičních systémech lze nalézt ve zdravotním pojištění. Vláda ve Velké Británii poskytuje zdravotní pojištění pro všechny své občany prostřednictvím Národní zdravotní služby. Přesto námi zvolená společnost láká své zaměstnance na benefit prémiového soukromého zdravotního připojištění. Tento benefit může poskytnout stejně jako v České republice zaměstnanci lepší zdravotnickou péči i na soukromých klinikách. Přednostní ošetření a kratší čekací dobu na zvolené zdravotní klinice, která spadá do tohoto zaměstnaneckého benefitu.

Tento zaměstnanecký benefit je dle interních zdrojů společnosti ve Velké Británii preferovanější než zde v České republice. Tento fakt lze vyčíst i z grafu č. 17, kde dle dotazníkového šetření nevyužívá benefit 66,12 %. V České republice je nabízen s podobnou charakteristikou benefit EUC Plus.

Penzijní pojištění

Stejně jako ve zdravotním pojištění, tak i v penzijním se benefity společností liší v důsledku politiky dané země. Zaměstnavatelé ve Velké Británii jsou ze zákona povinni přispívat minimálně 3 % z platu zaměstnance na penzijní pojištění, zaměstnanec je zároveň povinen přispívat minimálně 5 % svého platu.

Nelze tedy mluvit o zaměstnaneckém benefitu ve Velké Británii, nýbrž o povinnosti. Je nutno tuto skutečnost vzít na zřetel v komparaci s Českou republikou, kde společnost dobrovolně přispívá 2 % ze základní mzdy, pokud zaměstnanec využívá benefit „penzijní připojištění“.

Program „Na kole do práce“ a Cycle Sheme

Tento benefit společnost zavedla v rámci podpory zdravého životního svých zaměstnanců a zároveň snížení emisí. Společnost v rámci tohoto benefitu proplácí půjčení sdílených kol. Zároveň v rámci benefitu Cycle Sheme nabízí firma příspěvek k zakoupení elektrokola nebo elektrokoloběžky.

Na základě interních zdrojů se jedná o jeden z nejpreferovanějších zaměstnaneckých benefitů společnosti na území Velké Británie. Společnost Coca-Cola tento benefit v České republice však nenabízí, proto ho v dotazníkovém šetření nelze nalézt.

4.2 Ekonomické údaje zvolené společnosti

Společnost Coca-Cola HBC Česko a Slovensko s.r.o. je zapsána obchodním rejstříku dle platných zákonů na území České republiky. Firma se řadí mezi společnosti s ručením omezeným a je plátcem DPH. Společnost zaměstnává přibližně 1000 zaměstnanců a vlastní 5 výrobních linek na své nápoje ve 2 výrobních závodech. Coca-Cola HBC Česko a Slovensko nabízí své produkty více než 15 milionům spotřebitelů a zároveň je vyváží do mnoha různých zemí. Cílem celé společnosti Coca-Cola HBC je přinášet osvěžení všem svým spotřebitelům, být partnerem svým zákazníků, přinášet zisk svým akcionářům a obohacovat život místních komunit.

Tabulka 2: Základní údaje o společnosti Coca-Cola HBC Česko a Slovensko

Ekonomické údaje	
Datum vzniku a zápisu	30. červen 1991
IČO	41189698
DIČ	CZ41189698
Základní kapitál	1 913 156 425,- Kč
Spisová značka	C 3595/MSPH Městský soud v Praze
Statutární orgán	Jednatel (DAN IULIAN TIMOTIN)
Společník	CC Beverages Holdings II B. V.

Zdroj: vlastní

V následující tabulce č. 3 je možné porovnat vybrané ekonomické ukazatele společnosti za uplynulých 5 let. Fúze České a Slovenské pobočky pod jednu společnost firmu HBC Česko a Slovensko proběhla 1. dubna 2017, proto účetní závěrka za rok 2017 je sestavena pouze za období 9 měsíců. Budoucí účetní období jsou již standardně 12 měsíců. Zároveň během těchto let v roce 2018 pořídila společnost novou halu pro skladování svých výrobků a zboží. V roce 2020 je zřetelný pokles ve výsledku hospodaření, neboť firmu zasáhla pandemická situace Covid-19, stejně jako celý svět. V tabulce č. 2 lze zjistit, že v roce 2020 firma měla zároveň nejvyšší náklady na zaměstnance. Tento fakt je důsledkem opatření, která společnost přijala. Během pandemie totiž firma vyplácela výkonnostní složku mzdy, i přestože zaměstnanec neměl šanci plnit stanovený plán a zároveň zaměstnanci, kteří trpěli onemocněním Covid-19 a nemohli vykonávat svou danou pracovní pozici, dostávali 100 % mzdy. Společnost totiž v tomto případě navyšovala do 100 % příspěvek státu. Co se týče výsledku hospodaření, tak firma se za posledních 5 let nenacházela ve ztrátě.

Tabulka 3: Vybrané ekonomické údaje společnosti Coca-Cola HBC Česko a Slovensko

Ekonomické údaje (v celých tisících Kč)					
rok	Výsledek hospodaření	Tržby	Závazky	Stálá aktiva	Zaměstnanci
2017	137 595	5 474 861	3 393 131	3 875 813	609 852
2018	61 574	7 641 732	3 521 653	4 101 080	792 494
2019	366 360	7 658 968	3 839 082	4 462 082	857 745
2020	40 257	6 432 472	3 813 784	4 490 015	878 786
2021	21 063	6 661 217	3 973 074	4 466 008	823 022

Zdroj: vlastní

4.3 Hodnocení vybraných benefitů z celkové nabídky v dotazníkovém šetření

V této podkapitole budou stručně představeny zaměstnanecké benefity, které museli účastníci dotazníkového šetření hodnotit. Obsáhlejší informace o jednotlivých zaměstnaneckých benefitech je možné nalézt v teoretické části diplomové práce, konkrétně v podkapitolách 4.1.1 a 4.1.2.

Mobilní telefon a tablet - zaměstnanci je v den nástupu poskytnut mobilní telefon a tablet. Firma si jako výhradního dodavatele výpočetní techniky zvolila produkty značky Apple.

Služební vozidlo - dle pozice ve firmě je zaměstnanci přiděleno služební vozidlo, které má k dispozici i pro osobní účely. Servis a pravidelné prohlídky jsou hrazeny firmou, stejně jako palivo během pracovní doby. Na vzniklých škodách při nehodě se zaměstnanec podílí 5% spoluúčastí.

Home office - pokud to pozice a situace dovoluje, může zaměstnanec využívat Home office. Tento benefit musí být předem schválen nadřízeným a neměl by přesahovat 20 % týdně

pracovní doby. Další podmínky jsou stanoveny v dodatku pracovní smlouvy a vnitřní směrnici.

Akciový program - zaměstnanec může žádat o nákup zaměstnaneckých akcií ve výši 1- 15 % ze své měsíční mzdy, zaměstnavatel přispívá do 3 %, musí však akcie vlastnit nejméně půl roku, jinak by o tento příspěvek zaměstnanec přišel. Každého půl roku může zaměstnanec měnit výši příspěvku.

Benzina karta - zaměstnanec může hradit tankování a doplňkové služby (nevztahuje se na alkohol a cigarety) na čerpacích stanicích Benzina v ČR. Pracovník má k dispozici dvě karty, z nichž každá má limit 10.000,-Kč, útrata nad rámec firemních povinností je uhrazena srážkou ze mzdy. Kromě toho má vlastník slevu na pohonné hmoty 2,60,-Kč/litr u dieselu a 2,20,-Kč/litr u benzínu. Tento benefit je poskytován v rámci spolupráce mezi Coca-Colou a Benzinou.

Program Multisport - jedná se kartu, která umožňuje neomezený vstup do sportovních a relaxačních center na území ČR a SR. Je možné využít jeden bezplatný vstup každý den. K tomu si může zaměstnanec pořídit doplňkovou kartu pro osobu starší 15ti let a až tři dětské karty.

Fasování - zaměstnanec může jednou měsíčně zdarma fasovat cokoli z firemního portfolia, ale povinností je odebrat tři balení s obsahem nad 1 litr a čtyři balení s obsahem 0,5 litru, z toho minimálně dvě balení musí být voda. K tomu může každý měsíc zakoupit až 20 balíků za zvýhodněnou cenu dle vlastního výběru.

Zdravotní volno / Sick Day - zaměstnanec má nárok na dva dny zdravotního volna, které jsou propláceny jako 100 % základní mzdy. Podmínkou je, že tyto dny nesmí čerpat najednou a nesmí předcházet schválené dovolené, také tyto dny nelze převádět do dalšího roku, ani jej nelze proplatit.

Týden dovolené navíc - zaměstnanec má k dispozici celkem 5 týdnů dovolené za rok.

BenefitCall - po zkušební době má zaměstnanec nárok na zvýhodněný tarif telefonních služeb od T - Mobile a k tomu může zažádat až o 5 benefitních SIM karet s výhodnějším tarifem. Firma hradí na své náklady pouze telefonní služby svých zaměstnanců, zbytek je hrazeno srážkou ze mzdy.

Penzijní připojištění - zaměstnanci mají možnost čerpat příspěvek na doplňkové penzijní spoření a to buď jako příspěvek ve výši 2 % ze základní mzdy nebo čerpáním prostředků z caterie. Podmínkou je, že nesmí součet příspěvků přesáhnout roční limit 50.000,-Kč

Stravenkový paušál - příspěvek na stravování je přidáván rovnou do výplaty a to ve výši 55 % z 90,-Kč/odpracovaný den.

Zdravotní benefit EUC Plus - firma zajistila svým zaměstnancům díky spolupráci s EUC klinikami možnost využívat službu Lékař online 24/7, stačí si zřídit zdravotní profil.

Learning Labs - zaměstnanec má možnost přihlásit se na různé přednášky a školení pořádané firmou. Ty probíhají jak virtuálně, tak fyzicky a přednášející jsou buď externí odborníci, nebo interní zaměstnanci s kvalifikací pro danou problematiku.

Permanentky a vstupenky - firma poskytuje vstupenky na různé kulturní akce, které sponzoruje. Je zde možnost navštívit také VIP sekce. Kromě toho má, na vyžádání, k dispozici i permanentky například do zoologických zahrad.

Operativní leasing pro soukromé účely - zaměstnanec může získat výhodnější operativní leasing na vozidla značky Škoda. Doba nájmu je na 12 měsíců a splátka zahrnuje veškeré potřebné pojištění. Jedná se o poměrně nový benefit.

4.4 Dotazníkové šetření

V následujícím textu budou vyhodnoceny výsledky dotazníkového šetření, které bylo v rámci diplomové práce ve firmě Coca-Cola HBC Česko a Slovensko rozesláno emailem všem zaměstnancům. Celkově dotazník vyplnilo 121 lidí. Je nutné dodat, že dotazníkové šetření bylo anonymní a zároveň dobrovolné. Pojednává o informovanosti a spokojenosti zaměstnanců s nabízenými zaměstnaneckými benefity. Dotazníkové šetření se skládalo ze dvou částí a celkem obsahovalo 12 otázek, z čehož pouze 1 otázka byla dobrovolná. První část dotazníku byla zaměřena na samotného respondenta a jeho identifikaci. Druhá část dotazníkového šetření se zabývala hodnocením jednotlivých zaměstnaneckých benefitů a respondentovy preference. Zmíněný dotazník je součástí příloh. Výsledky byly poté ručně zpracovány autorem diplomové práce. Jednotlivé hodnocení benefitů bylo vyhodnoceno do

grafického znázornění. Pro lepší komparaci preferencí byl zvolen aritmetický průměr jednotlivých zaměstnaneckých benefitů. Pro vyhodnocení nevyužívaných benefitů byl vybrán vážený průměr, kdy jednotlivým pozicím byly přidělené body (viz. tabulka č. 15). Tyto vážené průměry byly poté opět autorem porovnány.

4.4.1 První část dotazníkového šetření

Tabulka 4: Pohlaví

	Absolutní počet	Relativní počet
Žena	48	39,67 %
Muž	72	59,50 %
Jiné	0	0,00 %
Bez odpovědi	1	0,83 %
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Otázka č. 1 se týkala rozdělení respondentů dle pohlaví. Tato otázka byla jako jediná v dotazníku dobrovolná a měla pouze informativní charakter. Je zde vidět, že nadpoloviční většinou respondentů byli muži, konkrétně s 59,50 %. Jak lze z tabulky vyčíst, pouze 1 osoba se rozhodla neodpovědět určitě, přesto však otázku zodpovědělo všech 121 respondentů.

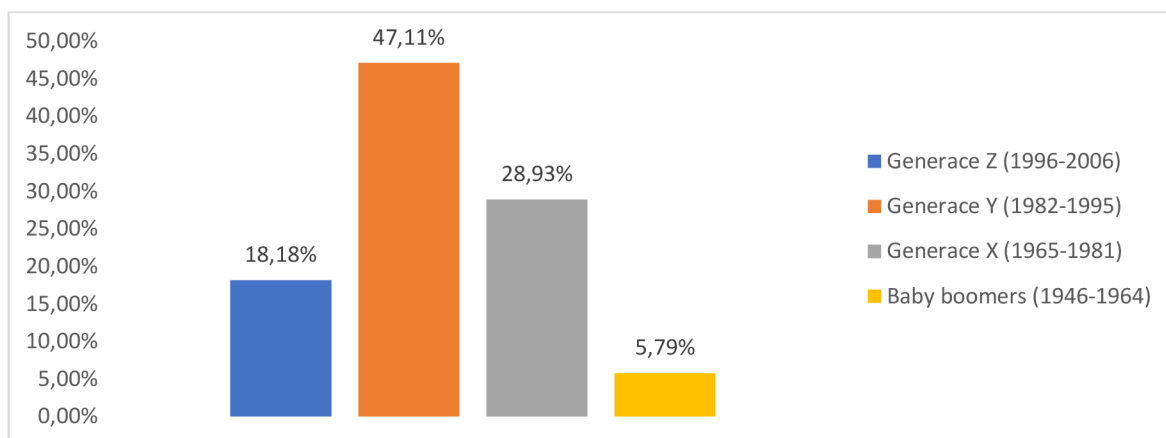
Tabulka 5: Věková kategorie

	Absolutní počet	Relativní počet
Generace Z (1996 – 2006)	22	18,18 %
Generace Y (1982 – 1995)	57	47,11 %
Generace X (1965 - 1981)	35	28,93 %
Baby boomers (1946 – 1964)	7	5,79 %
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Otázka č. 2 byla zaměřena na věkové kategorie respondentů. Na základě této otázky je možné vyčíst, že téměř polovina dotazovaných se řadí do generace Y. Zajímavý údaj nabízí zastoupení generace Z ve firmě, kde je možné vidět, že firma se snaží nabízet a podporovat zájem o pracovní pozice u nejmladší generace. Pro lepší přehled v procentuální zastoupení jednotlivých kategorií je níže zobrazen graf č. 1.

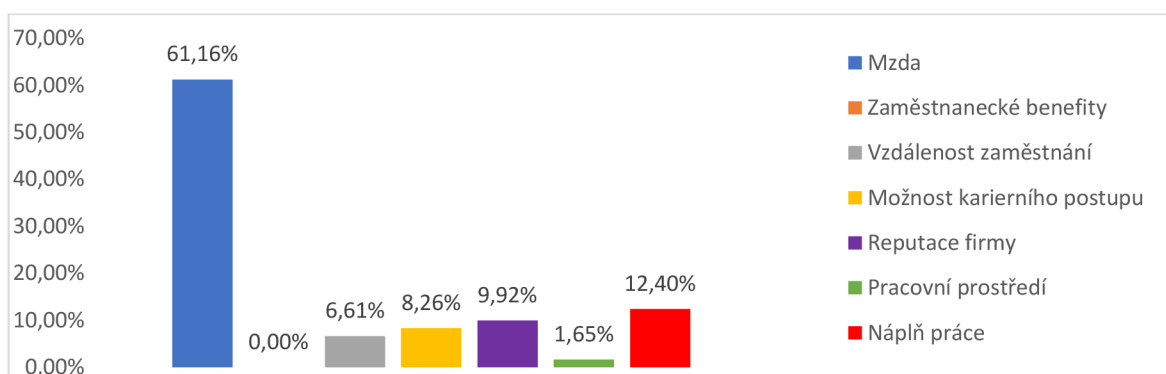
Graf 1: Zastoupení věkových kategorií



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Třetí otázka v dotazníkovém šetření se zaměřovala na rozhodující faktor při výběru zaměstnání. Respondenti dostali na výběr předem dané možnosti a zároveň možnost doplnit si vlastní rozhodující faktor. Tuto možnost vlastního doplnění však nikdo z dotazovaných nevyužil. Z níže zobrazeného grafu č. 2 je možné vidět, že nejčastěji zvolenou odpovědí byla mzda. Tato možnost byla zvolena hned 74 respondenty z celkových 121 lidí. Zároveň je nutno zmínit, že i náplň práce, reputace firmy nebo dokonce i možnost kariérního růstu je pro dotazované respondenty důležité faktory. Oproti tomu zaměstnanecké benefity se mezi odpovědi respondentů v dotazníku nedostaly jako rozhodující faktor při výběru zaměstnání.

Graf 2: Rozhodující faktor při výběru zaměstnání



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

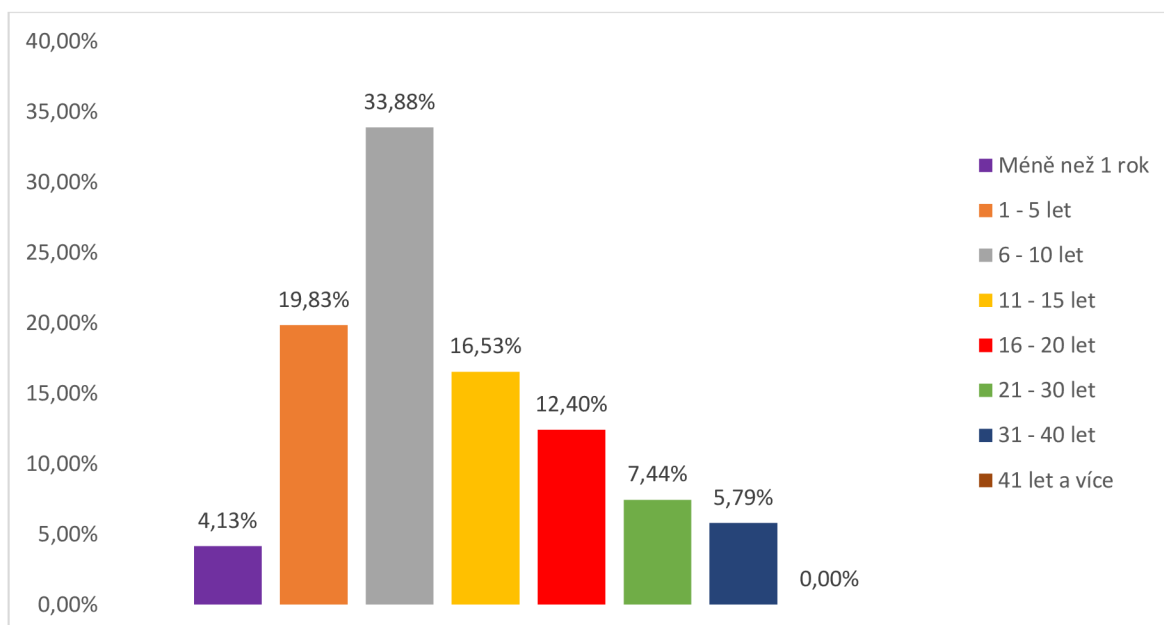
Tabulka 6: Doba působení na pracovní pozici ve firmě

	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Méně než rok	5	4,13 %
1 – 5 let	24	19,83 %
6 – 10 let	41	33,88 %
11 – 15 let	20	16,53 %
16 – 20 let	15	12,40 %
21 – 30 let	9	7,44 %
31 – 40 let	7	5,79 %
41 let a více	0	0 %
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Respondenti byli dotázáni čtvrtou otázkou na dobu působení u firmy Coca-Cola HBC Česko a Slovensko. Ve výše znázorněné tabulce č. 6 je možnost vidět, že nejčastěji jsou lidé zaměstnáni ve firmě 6 – 10 let a zároveň, že žádný respondent nepracuje ve firmě déle jak 40 let. Lidé, kteří ve firmě působí méně než rok nebo 1 – 5 let mají dohromady velký podíl, což zcela odpovídá faktu, že společnost se snaží neustále nabízet lukrativní podmínky, aby práce u nich byla žádaná. Současně s tím, je níže v grafu č. 3 vidět i větší procentuální zastoupení lidí, kteří jsou ve firmě i více jak 20 let.

Graf 3: Doba působení na pracovní pozici ve firmě



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

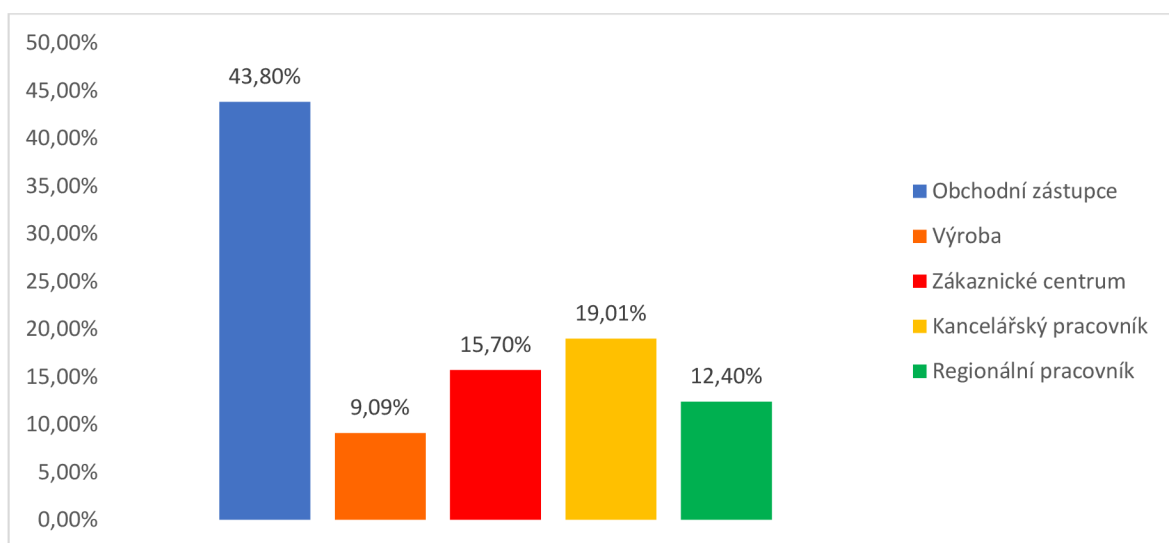
Tabulka 7: Pracovní pozice ve firmě

	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Obchodní zástupce	53	43,80 %
Výroba	11	9,09 %
Zákaznické centrum	19	15,70 %
Kancelářský pracovník	23	19,01 %
Regionální pracovník	15	12,40 %
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Následovala otázka, na jaké pozici se zaměstnanci ve firmě nachází. Toto rozdělení bylo důležité pro následné hodnocení zaměstnaneckých benefitů, které bude znázorněno dále v diplomové práci. Nejčetnější skupinou mezi respondenty byla zastoupena pozice obchodní zástupce. Toto zaměstnání ve firmě vykonávají 53 lidí ze 121 celkových respondentů. Obchodní zástupci představují pracovní skupinu, která je spojovacím článkem mezi firmou a zákazníkem. Jejich úkolem je nejen získávat nové zákazníky pro společnost, ale také péče o stávající odběratelé. Druhou nejpočetnější odpovědí z dotazníku vyplývá pozice kancelářský pracovník, kterou vykonává 23 lidí z celkového počtu dotazovaných. Zde se jedná o respondenty pracující například v marketingu, IT podpoře atd. Pracovní pozice v zákaznickém centru společnosti obnáší být během pracovní doby k dispozici nejen obchodním zástupcům, ale stejně tak zákazníkům.

Graf 4: Pracovní pozice



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

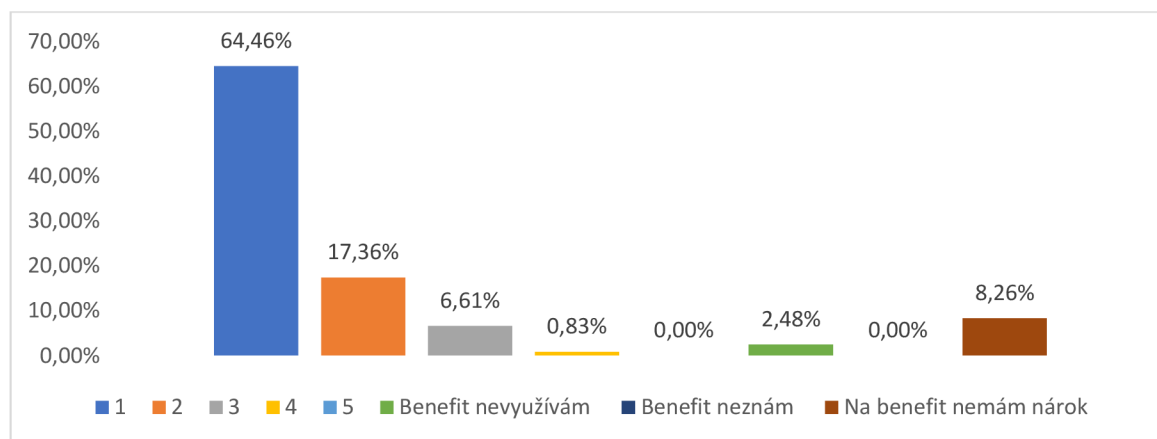
4.4.2 Druhá část dotazníkového šetření

Hodnocení jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

V této části dotazníku bylo nutno, aby respondent ohodnotil jednotlivé zaměstnanecké benefity na škále od 1 do 5, stejně jako známkování ve škole. Dále byly možnosti u jednotlivých benefitů zvolit další varianty a to „benefit nevyužívám“, „benefit neznám“ a „na benefit nemám nárok“. Poté se dotazovaný přesunul k výběru 5 jím nejvyužívanějším benefitům a jejich následným sestupným seřazením dle respondentových preferencí. V návaznosti na tuto otázku byl dotyčný vyzván v další otázce k výběru 3 dle jeho názoru nejméně důležitých či potřebných zaměstnaneckých benefitů a jejich následné seřazení opět sestupně. Poslední dvě otázky dotazníkového šetření se věnovaly tématu, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni společností Coca-Cola HBC Česko a Slovensko o nabídce dostupných zaměstnaneckých benefitů, jejich možnostech čerpání a zda jsou spokojeni s rozsahem nabízených benefitů.

Mobilní telefon a tablet

Graf 5: Mobilní telefon a tablet - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

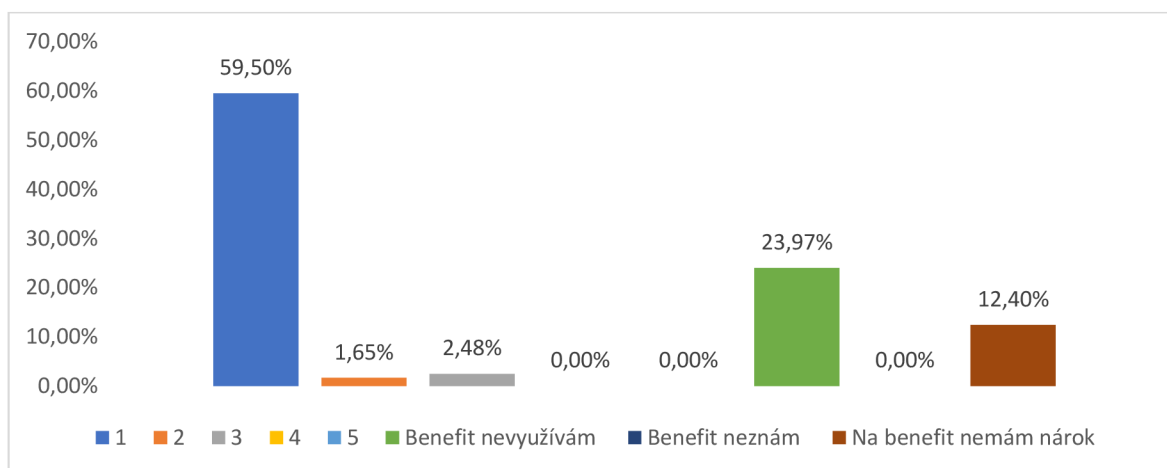


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Prvním hodnoceným zaměstnaneckým benefitem byl firemní „mobilní telefon a tablet“. Jak je z grafu č. 5 možné vyčíst, tak se nenašel jediný respondent, který by tento benefit neznal nebo ho hodnotil nejhorší možnou známkou. Naopak nadpoloviční většina dotazovaných hodnotila benefit známkou 1. Tento benefit není poskytnut na pozici ve výrobě, tudíž lze v grafu č. 5 nalézt i odpověď „na benefit nemám nárok“ a to konkrétně hodnotou 8,26 %. Takřka 2,5 % dotazovaných tento benefit nevyužívá. Z dotazníku tedy vyplývá, že tento bonus je mezi zaměstnanci vyhledávaný.

Služební vozidlo

Graf 6: Služební vozidlo - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

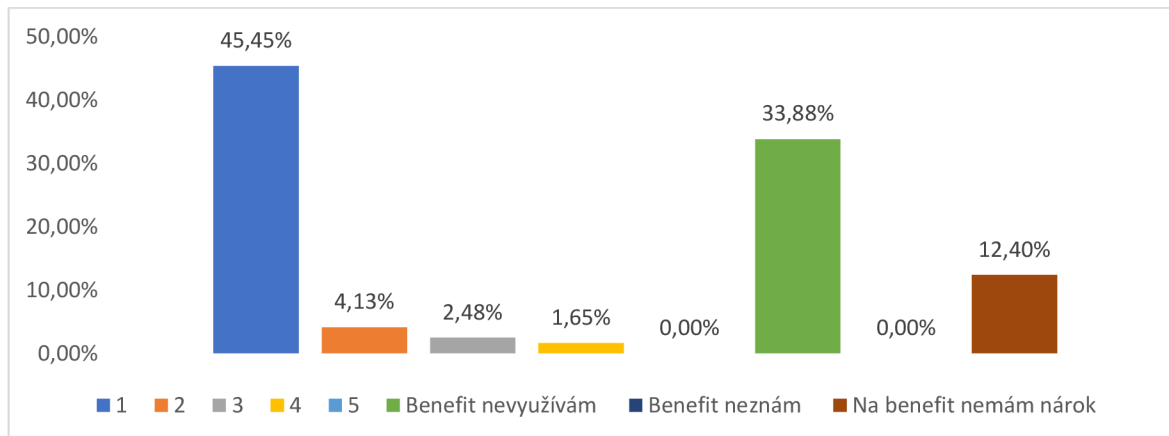


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Stejně jako u předchozího zaměstnaneckého benefitu, tak i zde je vidět, že všichni dotázaní benefit znají. Více jak polovina ohodnotila „služební vozidlo“ nejvyšší hodnotou, konkrétně 59,5 % respondentů. Bezmála 24 % dotazovaných však tento benefit nevyužívá a dalších 12,4 % na něj nemá nárok.

Home office

Graf 7: Home office - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

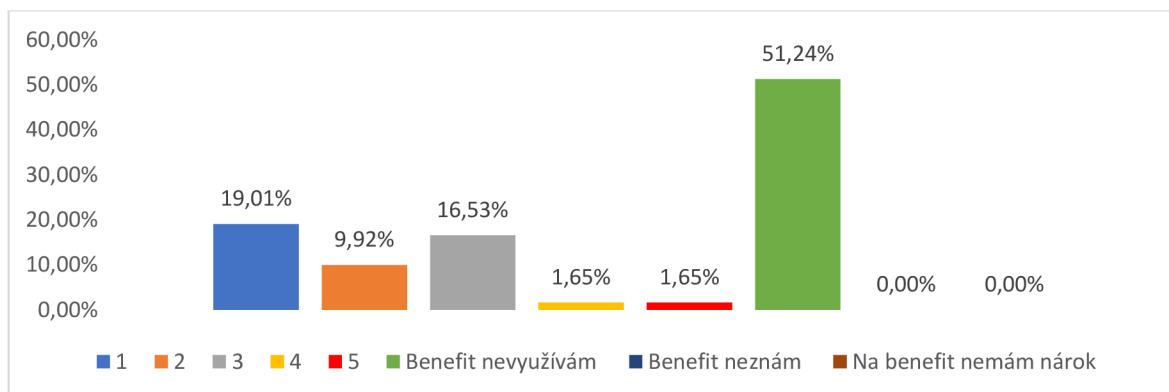


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Zaměstnanecký benefit „Home office“ je v dnešní době populární. Přesto existují ve firmě pozice, které tento benefit nevyžívají, konkrétně 33,88 % respondentů. Oproti tomu 45,45 % benefit hodnotí nejlepší známkou. Na práci z domova nemá nárok přesně 12,40 % dotazovaných. Z grafu č. 7 lze vyčíst, že s tímto benefitem jsou seznámeni všichni účastníci dotazníkového šetření. Nenašel se jediný respondent, který tento benefit hodnotil nejhorší známkou.

Akciový program

Graf 8: Akciový program - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

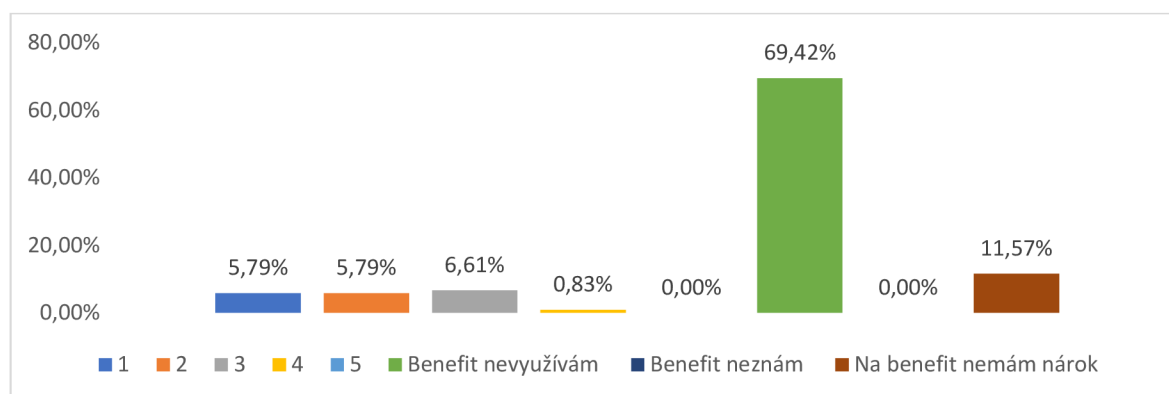


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Stejně jako u předchozích zaměstnaneckých benefitů, i tento benefit všichni respondenti znali a zároveň na něj všichni měli nárok. „Akciový program“ nevyužívá většina dotazovaných, konkrétně 51,24 %. Nejlepší hodnocení tomuto benefitu udělilo 19,01 % respondentů. Známkou 4 a 5 hodnotilo shodně 1,65 % účastníků dotazníkového šetření. Průměrnou hodnotu 3 udělilo 16,53 % dotazovaných. Zbýlých 9,92 % posuzovalo benefit hodnotou 2.

Benzina karta

Graf 9: Benzina karta - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

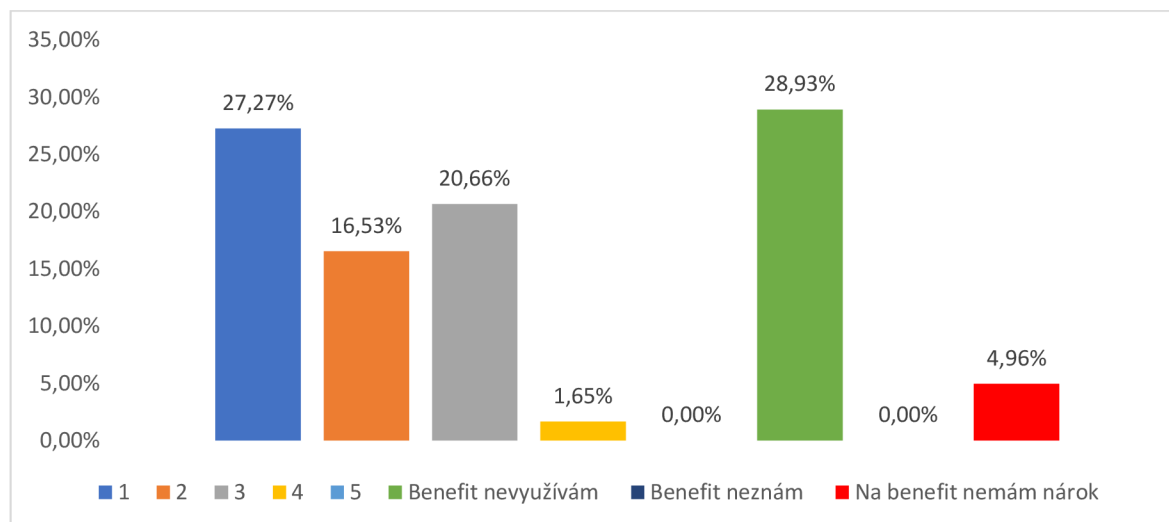


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Nejpočetnější skupinu v hodnocení benefitu „Benzina karta“ tvoří respondenti, kteří daný benefit nevyužívají, přesně 69,42 %. Další nejvyšší procento odpovědí získala možnost, kdy dotázaný neměl na benefit nárok. Hodnocení 1 a 2 se shodně sešlo s 5,79 % účastníků. Průměrnou hodnotu 3 udělilo 6,61 % dotazovaných z celkového počtu 121 lidí. Na tento zaměstnanecký benefit nemá nárok 11,57 %.

Program Multisport

Graf 10: Program Multisport - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

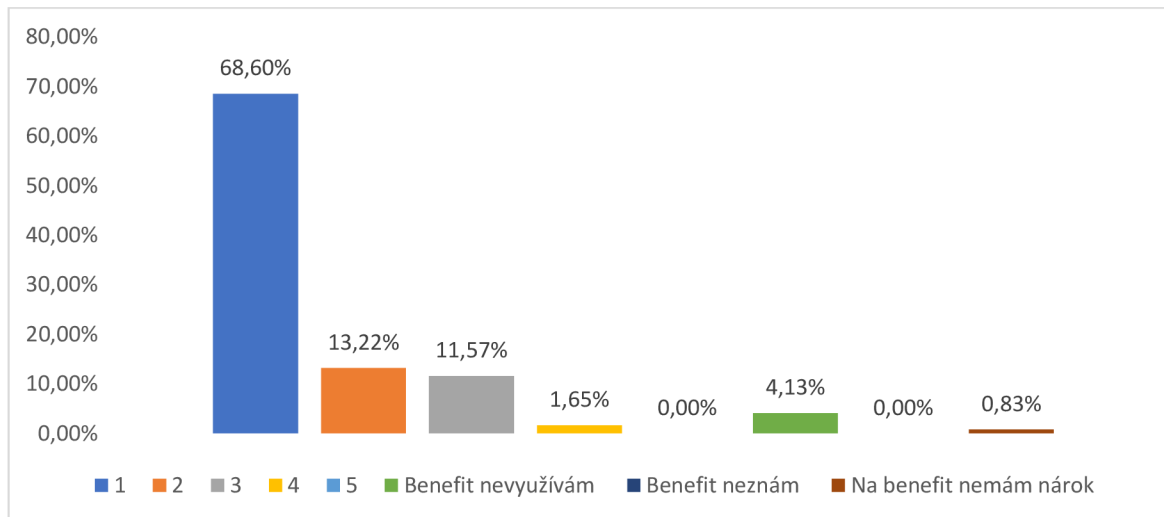


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Velmi vyrovnané výsledky vyplynuly z hodnocení zaměstnaneckého benefitu „Program Multisport“. Největší procento těsně získala možnost, že je benefit nevyžíván s 28,93 % před nejlepší hodnotou 1 s 27,27 %. Většinou tento benefit využívají mladší lidé, kteří ponejvíce zřizují i doprovodné Multisport karty pro své blízké. Druhou nejlepší známkou hodnotilo 16,53 % respondentů z celkových 121 dotazovaných. Průměrnou hodnotou 3 ohodnotilo vztah k tomuto zaměstnaneckému benefitu 20,66 %. Z grafu č. 10 vyplývá, že benefit byl opět znám všemi zúčastněnými a zároveň nebyl benefit ohodnocen nejhorší známkou 5. Na zaměstnanecký benefit nemá dle dotazníku nárok 4,96 %. Nejmenší počtem procentem 1,65 % byla ohodnocena možnost 4.

Fasování

Graf 11: Fasování - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

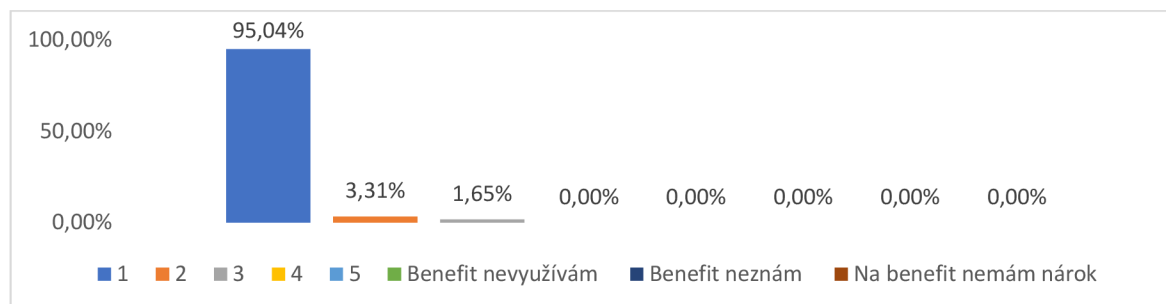


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Tento benefit byl ohodnocen nejlepší dostupnou známkou více jak nadpoloviční většinou, konkrétně 68,60 %. Žádný z respondentů nehodnotil benefit nejhorší známkou 5 a zároveň všichni dotazovaní zaměstnanecký benefit znali. Dalších 13,22 % získala známka 2, která se taky řadí mezi hodnoty, kdy je respondent s benefitem spokojen. Průměr u tohoto zaměstnaneckého bonusu byl hodnocen 11,57 % účastníků dotazníkového šetření. Známkou 4 udělilo 1,65 % dotazovaných. Z grafu č. 11 je možné zjistit, že tento benefit je ve firmě znám a nárok na něj nemá pouze 0,83 % respondentů. I u tohoto benefitu lze nalézt, že někteří účastníci dotazníkového šetření zaměstnanecký benefit nevyužívá, konkrétně 4,13 %.

Zdravotní volno / Sick day

Graf 12: Zdravotní volno / Sick day - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

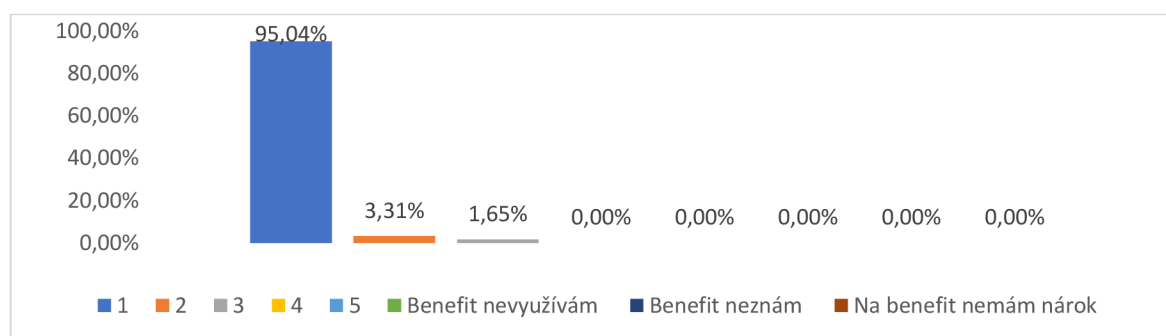


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Zdravotní volno, neboli Sick day se jevil téměř jako jednoznačně hodnotící zaměstnanecký benefit v dotazníkovém šetření. Tento benefit je ve firmě dostupný na každé pracovní pozici a jak lze z grafu vyčíst, nenajde se jediný účastník dotazníku, který by benefit neznal nebo nevyžíval. Nejlepší možné hodnocení získal hned od 95,04 % respondentů. Známkou 2 udělilo tomuto benefitu 3,31 %. Průměrnou hodnotu 3 zvolilo 1,65 % dotazovaných.

Týden dovolené navíc

Graf 13: Týden dovolené navíc - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

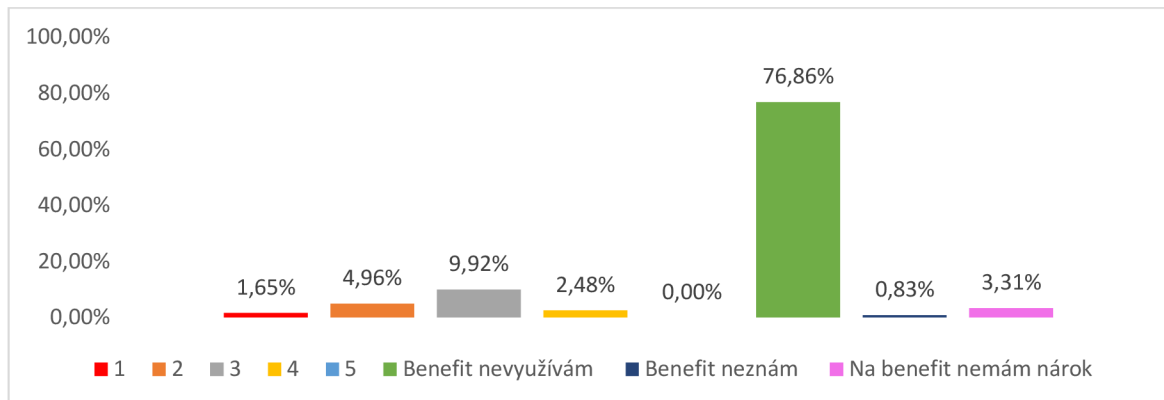


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Graf č. 12 a graf č. 13 vyšly totožně, neboť zaměstnanecký benefit týden dovolené navíc lze čerpat na všech pracovních pozicích, které byly nabídnuty v dotazníkovém šetření, díky tomu je benefit znám všemi. Známkou 1 byl tento benefit hodnocen 95,04 % ze všech účastníků dotazníku. Druhou nejlepší známkou se vyjádřilo 3,31%. Nejmenší procentuální hodnotou z grafu vyšla známka 3, konkrétně 1,65 %.

BenefitCall

Graf 14: BenefitCall - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

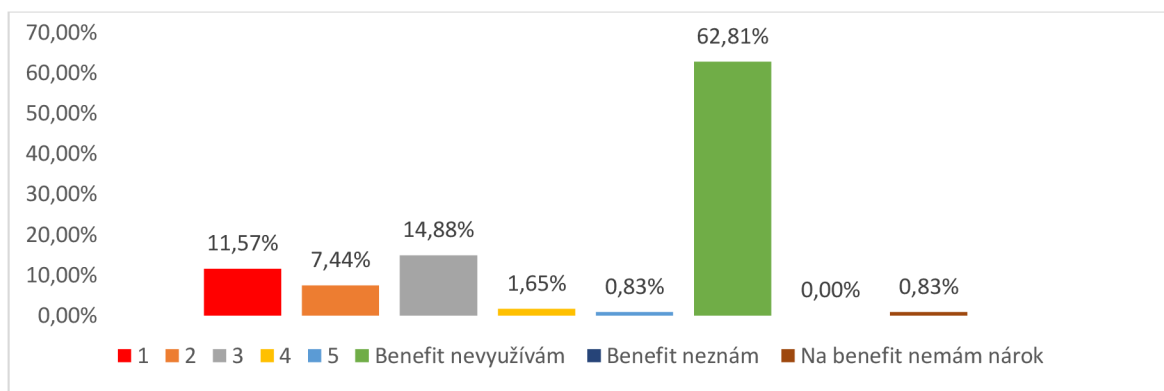


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

U tohoto zaměstnaneckého benefitu lze z grafu vyčíst, že 0,83 % respondentů nezná tento benefit. Oproti tomu 76,86 % dotazovaných benefit zná, ale nevyužívá. Co se týče známek, byl tento graf rozmanitý, jediná nevyužitá známka byla s hodnotou 5. Nejlepší známku 1 udělilo pouze 1,65 % dotazovaných. Dalších 4,96 % respondentů hodnotilo BenefitCall známkou 2. Průměrnou známkou 3 pak využilo k hodnocení 9,92 %. Hodnota 4 u tohoto benefitu byla použita 2,48 % dotazovaných. Nárok na tento benefit nemá dle dotazníkového šetření přesně 3,31 %.

Stravenkový paušál

Graf 15: Stravenky - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

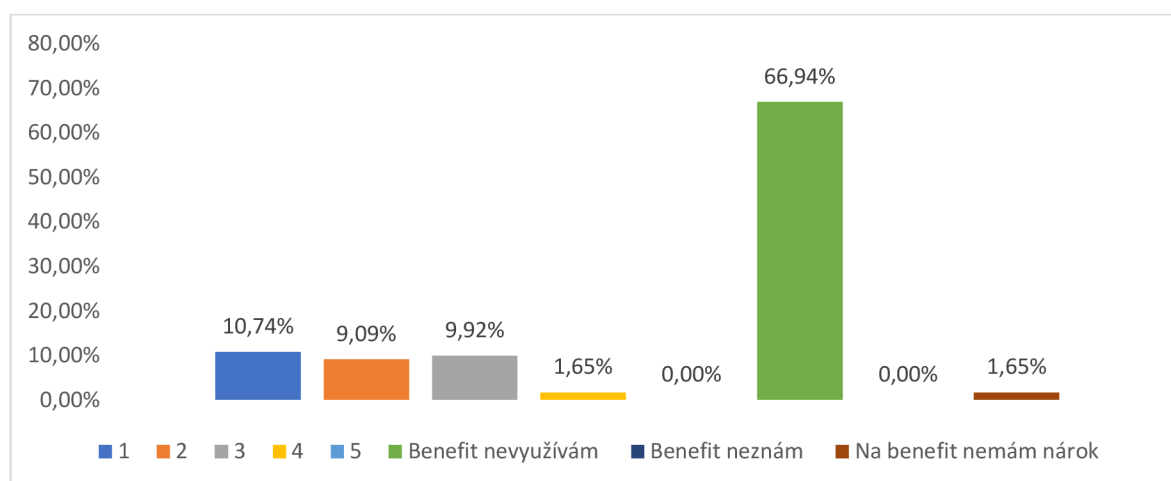


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Zaměstnanecký benefit „stravenky“ zná každý z účastníků dotazníkového šetření, jak lze vyčíst z výše uvedeného grafu č. 15. Přesto nadpoloviční většina tento benefit nevyužívá, přesněji 62,81 %. Na tento benefit nemá nárok 0,83 % dotazovaných dle grafu č. 15. Stejně procent odpovědí bylo získáno u nejhorší možné známky 5. Hodnotou 4 bylo oznámkováno přesně 1,65 % odpovědí v dotazníku. Přesto se zde u tohoto benefitu našlo 11,57 % respondentů, kteří udělili benefitu nejvyšší známku 1 a 7,44 % bylo hodnoceno známkou 2. Průměrnou hodnotu lze nalézt v 14,88 % odpovědí dotazovaných.

Penzijní připojištění

Graf 16: Penzijní připojištění - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

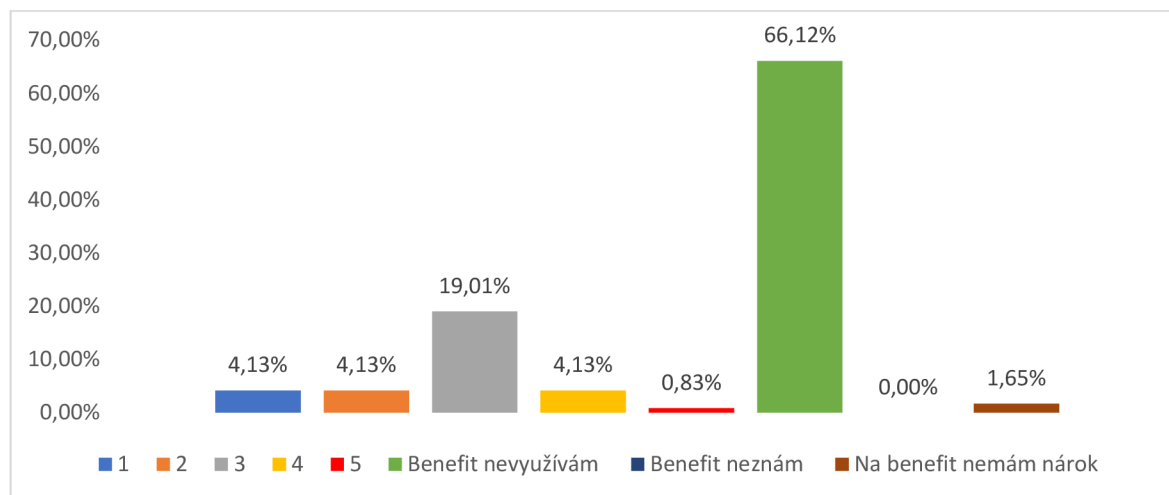


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Penzijní připojištění znalo 100 % účastníků dotazníkového šetření, ale přesto více jak polovina respondentů tento benefit nevyužívá, přesněji 66,94 %. Na benefit nemá dle grafu č. 16 nárok 1,65 % a stejnou procentuální hodnotu lze vidět i u známky 4. Téměř 10 % odpovědí, konkrétně 9,92 %, se vyjádřilo známkou 3. Ač nadpoloviční většina tento benefit nevyužívá, tak známkou 1 hodnotilo 10,74 % a známkou 2 udělilo 9,09 %.

Zdravotní benefit EUC Plus

Graf 17: Zdravotní benefit EUC Plus - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

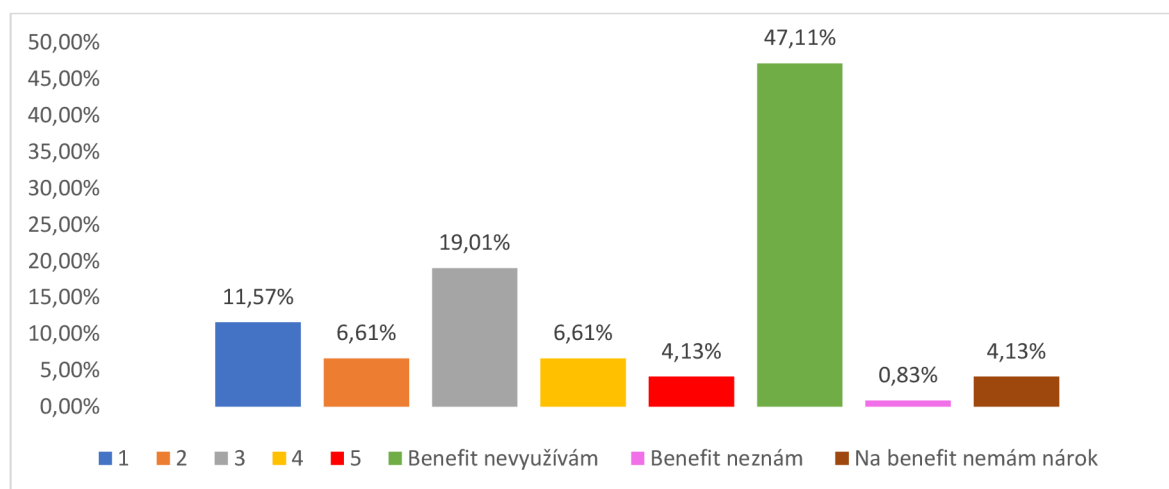


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Další ze zaměstnaneckých benefitů, který ve firmě znali všichni účastníci dotazníkového šetření je zdravotní benefit EUC Plus, přesto jak je vidět v grafu č. 17, tak 66,12 % dotazovaných benefit nevyžívá. Na druhém místě se umístila varianta známky 3 s 19,01 %. Nejméně procent získala známka 5, která byla hodnocena 0,83 %. Na tento zaměstnanecký benefit nemá dle dotazníkového šetření nárok 1,65 %. Ostatní známky 1, 2 a 4 získaly stejné procento zastoupení 4,13 %.

Learning Labs

Graf 18: Learning Labs - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

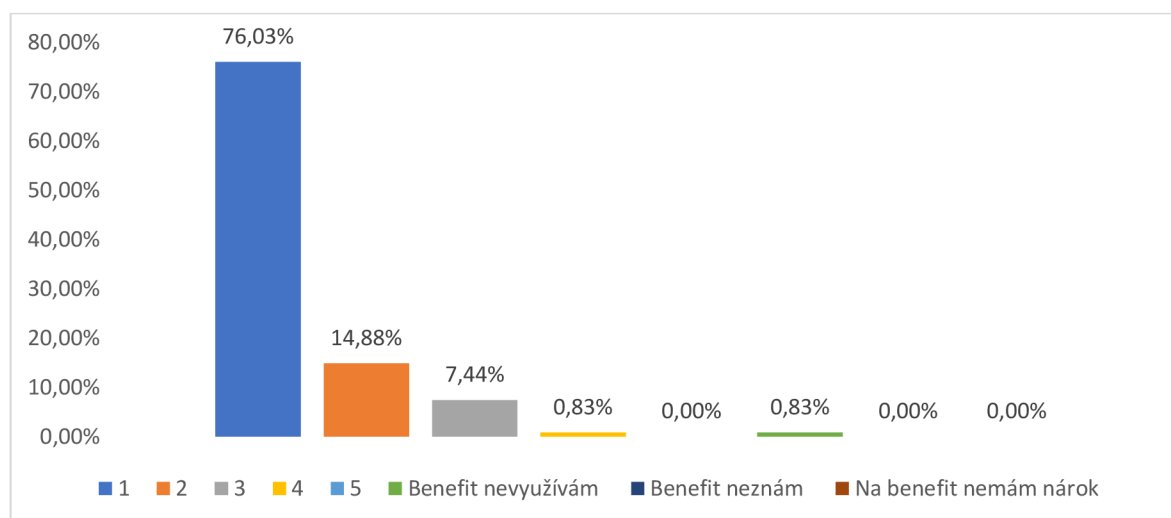


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Learning Labs je benefitem, který dle dotazníku vyšel dosti různorodě. Na první pozici byla hodnocena možnost „benefit nevyužívám“ s 47,11 %. Následovala průměrná hodnota 3, která získala 19,01 % z celkového počtu 121 účastníků dotazníkové šetření. Jako třetí se umístila známka 1 s 11,57 %. Shodně procent získaly známka 2 a známka 4, přesně 6,61 %. Stejný počet procentuálního zastoupení 4,13 % nastalo i u možnosti „na benefit nemám nárok“ a známky 5. Tento zaměstnanecký benefit byl neznámý pro 0,83 % respondentů.

Permanentky a vstupenky

Graf 19: Permanentky a vstupenky - hodnocení zaměstnaneckého benefitu

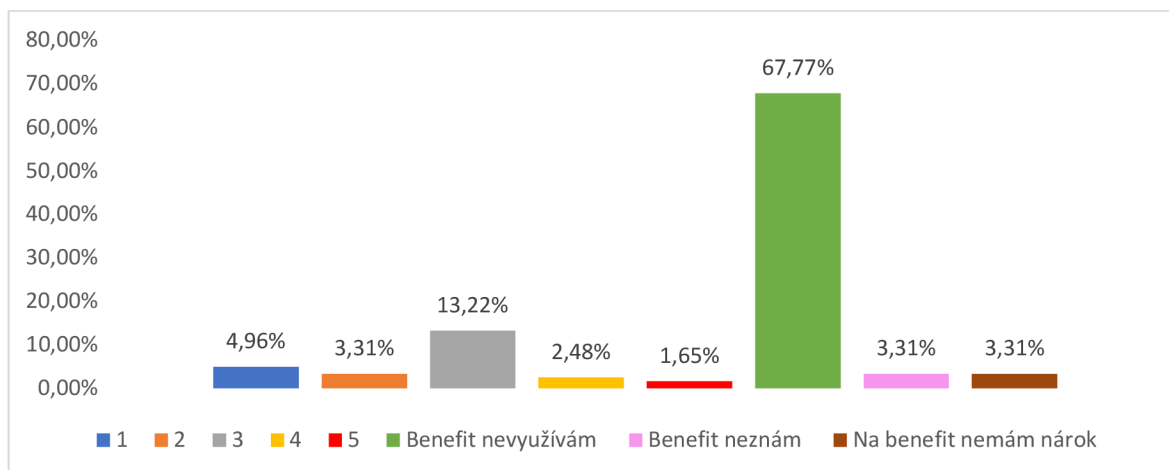


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Tento zaměstnanecký benefit se ve firmě řadí mezi ty velice oblíbené, což vyplývá i z výše přiloženého grafu č. 19, kde lze vidět, že nejlepší známka 1 získala nadpoloviční většinu 76,03 %. Následující hodnota s největším procentem, vyšla známka 2 s 14,88 % účastníků dotazníku. Znamku 3, alias střed hodnocení jednotlivých benefitů, využilo 7,44 % respondentů. Benefit je ve firmě známý, všem dostupný a nikdo z respondentů nehodnotil „permanentky a vstupenky“ nejhorší známkou 5. Pouze 0,83 % dotazovaných uvedlo, že benefit nevyužívá. Stejná procentuální hodnota vyšla i u známky 4.

Operativní leasing pro soukromé účely

Graf 20: Operativní leasing pro soukromé účely- hodnocení zaměstnaneckého benefitu



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Poslední hodnocený zaměstnanecký benefit „operativní leasing pro soukromé účely“, patřil dle dotazníkového šetření k méně známým ve firmě, konkrétně 3,31 % respondentů uvedlo, že o benefitu neví. Stejný počet dotazovaných uvedlo, že na benefit nemá nárok nebo hodnotilo známkou 2. Druhou pozici s nejvíce získanými procenty obdržela známka 3 s 13,22 %. Téměř 5 % hodnotilo zaměstnanecký benefit nejlepší známkou 1. Zbylá procenta se rozdělila mezi známku 4, kterou udělilo 2,48 % a známku 5, kterou odpovědělo 1,65 %.

4.4.3 Preference vybraných zaměstnaneckých benefitů

V této části dotazníkového šetření měli nejprve respondenti vybrat 5 nejvyužívanějších či nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů a dále dle svých preferencí seřadit sestupně. Dále v této práci jsou znázorněny tabulky č. 8, č. 9, č. 10 jednotlivých preferencí a četnost zvolených zaměstnaneckých benefitů ně těchto preferovaných pozicích. Poté je možné nalézt tabulku č. 11 aritmetických průměrů vybraných benefitů a jejich následné porovnání. Preference A představuje zaměstnanecké benefity, které respondent hodnotil jako nejpreferovanější. Dále následuje preference B a poté preference C, která prezentuje poslední vybraný zaměstnanecký benefit na základě preferencí dotazovaného.

Preference A

Tabulka 8: Preference A - preference zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Služební vozidlo	49	40,50 %
Permanentky a vstupenky	24	19,83 %
Mobilní telefon a tablet	9	7,44 %
Fasování	9	7,44 %
Home office	7	5,79 %
Akciový program	5	4,13 %
Learning Labs	5	4,13 %
Týden dovolené navíc	4	3,31 %
Stravenkový paušál	3	2,48 %
Zdravotní volno / Sick Day	2	1,65 %
Benzina karta	1	0,83 %
Penzijní připojištění	1	0,83 %
Zdravotní benefit EUC Plus	1	0,83 %
Operativní leasing pro soukromé účely	1	0,83 %
Program Multisport	0	0,00 %
BenefitCall	0	0,00 %
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Dle dotazníkového šetření lze z tabulky č. 8 vyčíst, že nejvíce preferovaný zaměstnanecký benefit bylo „služební vozidlo“, které na první pozici dalo 49 lidí, neboli 40,50 % účastníků dotazníku. Žádný ze zbylých benefitů se k tomuto prvenství neblížil. Na druhém místě se

umístil benefit „permanentky a vstupenky“, které na tuto pozici umisťovalo 24 lidí z celkových 121 lidí, kteří se dotazníku zúčastnili. Třetí místo shodně obsadily benefity „mobilní telefon a tablet“ a „fasování“, které odpovědělo 9 lidí, neboli 7,44 %. Po 1 hlasu shodně obdržely benefity „Benzina karta“, „penzijní připojištění“ a „operativní leasing pro soukromé účely“. Překvapivý výsledek se objevil u zaměstnaneckého bonusu „program Multisport“, který na pozici č. 1 neuvedl jediný respondent, přitom v hodnocení si tento benefit nevedl zle. Oproti tomu u benefitu „benefitCall“ se tento výsledek dal očekávat.

Preference B

Tabulka 9: Preference B - preference zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Permanentky a vstupenky	24	19,83 %
Mobilní telefon a tablet	19	15,70 %
Služební vozidlo	15	12,40 %
Home office	15	12,40 %
Zdravotní volno / Sick Day	13	10,74 %
Fasování	10	8,26 %
Týden dovolené navíc	9	7,44 %
Program Multisport	6	4,96 %
Akciový program	3	2,48 %
Benzina karta	2	1,65 %
Penzijní připojištění	2	1,65 %
Stravenkový paušál	2	1,65 %
Learning Labs	1	0,83 %
BenefitCall	0	0,00 %
Zdravotní benefit EUC Plus	0	0,00 %
Operativní leasing pro soukromé účely	0	0,00 %
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Na druhé pozici v preferencích už to bylo rozmanitější, než na nejvyšší pozici. Na prvním místě se umístil zaměstnaneckých benefit „permanentky a vstupenky“, které zde uvedlo 24 lidí. Druhé místo obsadil benefit „mobilní telefon“, který hodnotilo 19 lidí, alias 15,70 %. Třetí místo se podělilo mezi zaměstnanecké benefity „mobilní telefon a tablet“ a „služební vozidlo“, které na toto místo řadilo 15 lidí, alias 12,40 %. Velké procento zastoupení patřilo „zdravotní volno / Sick day“ s 10,74 % odpovědí. Program Multisport, který se v preferencích neobjevil na pozici číslo 1, si na pozici č. 2 vedl daleko lépe a uvedlo ho hned

6 lidí, neboli 4,96 %. Na posledním místě, kdy benefit „learning labs“ hodnotil pouze 1 člověk, získal 0,83 %. Stejně jako u pozice č. 1 v preferencích, tak ani na pozici č. 2 se neobjevil benefit „benefitCall“, což odpovídá i hodnocení benefitu samotnému v předchozí kapitole, kde „benefitCall“ patřil mezi nejvíce nepoužívané zaměstnanecké benefity. Žádný hlas nezískal ani zaměstnanecký benefit „zdravotní benefit EUC Plus“ a „operativní leasing pro soukromé účely“.

Preference C

Tabulka 10: Preference C - preference zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Fasování	22	18,18 %
Mobilní telefon a tablet	17	14,05 %
Zdravotní volno / Sick Day	17	14,05 %
Home office	15	12,40 %
Permanentky a vstupenky	15	12,40 %
Týden dovolené navíc	9	7,44 %
Program Multisport	8	6,61 %
Služební vozidlo	7	5,79 %
Akciový program	4	3,31 %
Penzijní připojištění	4	3,31 %
Stravenkový paušál	1	0,83 %
Learning Labs	1	0,83 %
Operativní leasing pro soukromé účely	1	0,83 %
Benzina karta	0	0,00 %
BenefitCall	0	0,00 %
Zdravotní benefit EUC Plus	0	0,00 %
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Na pozici číslo 3 je opět možno vidět, že preference dotazovaných byly vyrovnané. Prvenství nakonec získal zaměstnanecký benefit „fasování“, které hodnotilo 22 lidí. Na druhém místě to pak už bylo shodné mezi benefity „mobilní telefon a tablet“ a „zdravotní volno / Sick day“, které hodnotilo shodně 17 lidí ze 121 lidí, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Soulad nastal i na třetím místě mezi zaměstnaneckými benefity „home office“ a „permanentky a vstupenky“, kde se sešlo 15 odpovědí, což tvořilo 12,40 % z celku. Šesté místo na této pozici patřilo bonusu „služební auto“, což odpovídá faktu, že na pozici číslo 1 ho dala téměř většina. Poslední místo se opět muselo podělit, tentokrát to byly rovnou 3 zaměstnanecké benefity.

„Stravenkový paušál“, „learning labs“ a „operativní leasing pro soukromé účely“ shodně získaly po 1 hlase, neboli 0,83 %. Žádné hodnocení na této pozici patřilo také 3 benefitům, a to „Benzina karta“, „benefitCall“ a „zdravotní benefit EUC Plus“.

Mezi preferovanými zaměstnaneckými benefity se objevovaly převážně benefity, které v předchozí části dotazníkového šetření „hodnocení jednotlivých benefitů“ končily lépe hodnoceny a s menším podílem v možnosti „benefit nevyužívám“.

Aritmetické průměry zaměstnaneckých benefitů v preferencích

Pro lepší srovnání preferovaných zaměstnaneckých benefitů, které respondenti vybrali a posléze řadili, bylo zvoleno porovnání aritmetických průměrů z dat, které nabídlo dotazníkové šetření.

Tabulka 11: Aritmetické průměry preferovaných zaměstnaneckých benefitů

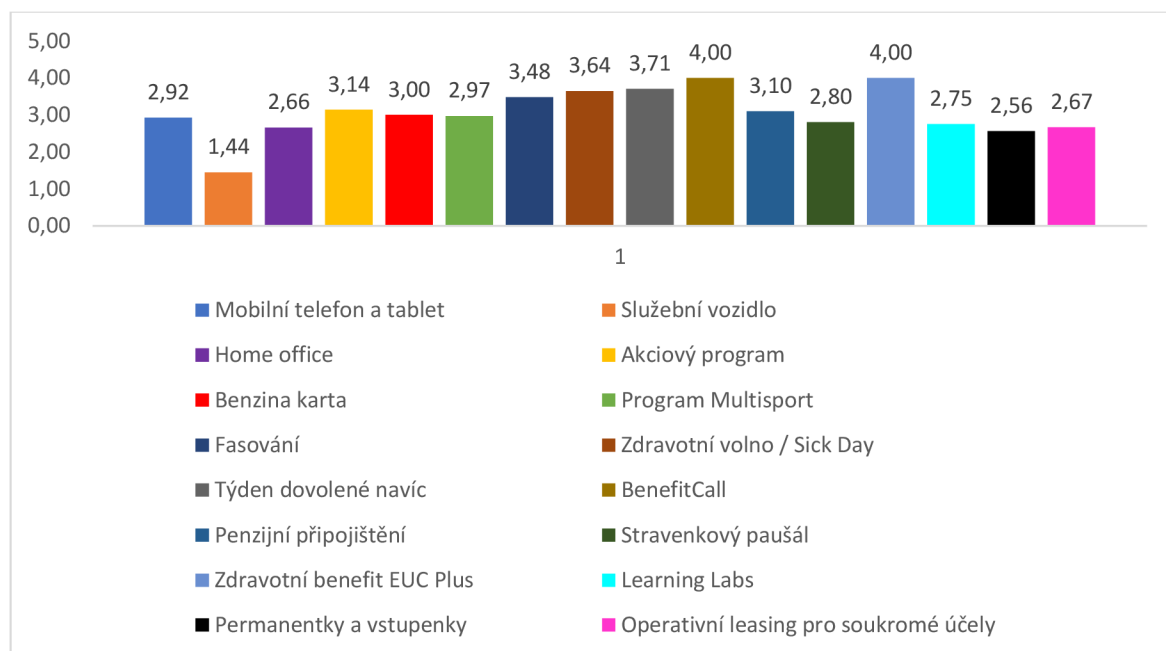
Zaměstnanecké benefity	Aritmetický průměr	Četnost preferencí
Fasování	3,48	90
Permanentky a vstupenky	2,56	85
Zdravotní volno / Sick Day	3,64	76
Služební vozidlo	1,44	72
Týden dovolené navíc	3,71	68
Mobilní telefon a tablet	2,92	64
Home office	2,66	47
Program Multisport	2,97	35
Akciový program	3,14	22
Learning Labs	2,75	12
Stravenkový paušál	2,80	10
Penzijní připojištění	3,1	10
Benzina karta	3,00	6
Zdravotní benefit EUC Plus	4,00	4
Operativní leasing pro soukromé účely	2,67	3
BenefitCall	4,00	1

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Z výše uvedené tabulky č. 11 lze vyčíst dvoje údaje, které lze vzájemně komparovat. Nejčastěji respondenti volili a následně řadili jako preferované benefity „fasování“, konkrétně 90krát. V rámci komparace je možné vidět, že z hlediska aritmetického průměru dopadl nejlépe zaměstnanecký benefit „služební vozidlo“ s hodnotou 1,44, kdežto z pohledu četnosti by byl na čtvrtém místě. Na druhém místě se umístily „permanentky a vstupenky“,

které se ukázalo mezi nejvyužívanějšími a nejpreferovanějšími benefity hned 85krát na různých pozicích. Z pohledu aritmetického průměru je možné vidět, že tentokrát tento benefit obsadil také druhou pozici. S bonusem „program Multisport“ jsou tak jedinými benefity, kteří se v obou hodnoceníh ocitly na stejné pozici. Rozdíl v komparaci je k dispozici nalézt na třetím místě, kdy v rámci četnosti je „zdravotní volno / Sick day“, ale v rámci aritmetického průměru „home office“ s hodnotou 2,66. Benefity jako je „týden dovolené navíc“ nebo již zmíněný „zdravotní volno / Sick day“, které se v první části dotazníku pyšnily jedněma z nejlepších hodnocení, tak zde v řazení preferencí dle aritmetického průměru skončily téměř poslední. Zmíněný benefit „fasování“, který v četnosti získal prvenství, se v porovnání aritmetických propadl až na dvanácté místo s hodnotou 3,48. Nejhůře umístěný benefit v rámci preference i aritmetického průměru se stal „benefitCall“, který vybral pouze jeden respondent a to na pozici číslo 4. Z pohledu aritmetického průměru s hodnotou 4 skončil ještě benefit „zdravotní benefit EUC Plus“. Pro lepší přehled komparace aritmetických průměrů jednotlivých zaměstnaneckých benefitů je k dispozici graf č. 21.

Graf 21: Porovnání aritmetických průměru preferovaných benefitů



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Z grafu č. 21 je patrné, že shodný aritmetický průměr měly pouze zaměstnanecké benefity „zdravotní benefit EUC Plus“ a „benefitCall“. Firma díky tomuto porovnání může vyhodnotit, že „služební auto“ je jednoznačně nejpreferovanější benefit ze všech a kladně ho hodnotí většina jejich zaměstnanců, neboť jediné zde je hodnota aritmetického průměru pod číslo 2.

4.4.4 Řazení nevyužívaných zaměstnaneckých benefitů

V následující části práce bude vyhodnocena další otázka, kterou museli účastníci dotazníkového šetření vyplnit. Byl požadován výběr 3 zaměstnaneckých benefitů, které jsou dle respondenta nedůležité, nepotřebné nebo je zkrátka nemá v oblibě. V dalším kroku je bylo potřeba opět seřadit sestupně od pozice A do pozice C. Stejně jako v předešlé podkapitole, i zde bude možné na konci kapitoly nalézt graf č. 22 s komparací jednotlivých zaměstnaneckých benefitů na základně váženého průměru.

Pozice A nevyužívaných zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 12: Pozice A - nedůležitý zaměstnanecký benefit

Zaměstnanecké benefity	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
BenefitCall	53	43,80 %
Learning Labs	14	11,57 %
Penzijní připojištění	10	8,26 %
Benzina karta	9	7,44 %
Zdravotní benefit EUC Plus	8	6,61 %
Operativní leasing pro soukromé účely	7	5,79 %
Stravenkový paušál	6	4,96 %
Home office	4	3,31 %
Akciový program	4	3,31 %
Služební vozidlo	3	2,48 %
Program Multisport	2	1,65 %
Fasování	1	0,83 %
Mobilní telefon a tablet	0	0,00 %
Zdravotní volno / Sick Day	0	0,00 %
Týden dovolené navíc	0	0,00 %
Permanentky a vstupenky	0	0,00 %
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Na této pozici měli respondenti uvést zaměstnanecký benefit, který je dle jejich názoru nejvíce nedůležitý, nevyužívaný nebo z nějakého jejich důvodu neoblíbený. Prvenství v1 tomto hodnocení získal s převahou „benefitCall“, který na tuto pozici umístilo 53 lidí, neboli 43,80 %. Druhé místo obsadil benefit „learning labs“ se 14 hlasy a třetí místo „penzijní připojištění“ s 10 hlasy. Těsně na čtvrtém místě skončila „benzina karta“, kterou uvedlo na této pozici 9 lidí. Na posledním místě u této pozice skončil benefit „fasování“, který uvedl pouze 1 člověk. Tato skutečnost odpovídá, neboť zrovna „fasování“ byl nejvíce hodnocený benefit při řazení preferencí.

Pozice B nevyžívaných zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 13: Pozice B - nedůležitý zaměstnanecký benefit

Zaměstnanecké benefity	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
BenefitCall	29	23,97 %
Penzijní připojištění	22	18,18 %
Stravenkový paušál	15	12,40 %
Zdravotní benefit EUC Plus	14	11,57 %
Operativní leasing pro soukromé účely	13	10,74 %
Learning Labs	12	9,92 %
Benzina karta	8	6,61 %
Program Multisport	3	2,48 %
Mobilní telefon a tablet	3	2,48 %
Služební vozidlo	1	0,83 %
Fasování	1	0,83 %
Home office	0	0,00 %
Akciový program	0	0,00 %
Zdravotní volno / Sick Day	0	0,00 %
Týden dovolené navíc	0	0,00 %
Permanentky a vstupenky	0	0,00 %
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Na druhé pozici získal prvenství opět zaměstnanecký benefit „benefitCall“, který na této pozici hodnotilo 29 lidí, konkrétně 23,97 %. Na druhém místě lze nalézt „penzijní připojištění“ s 22 hlasy. Třetí místo u druhé pozice obsadil „stravenkový paušál“ s 15 hlasy a 12,40 %. Těsně za ním o 1 hlas skončil „zdravotní benefit EUC Plus“, který získal 11,57 %. Téměř podobné hodnocení jako u první pozice obdržela „benzina karta“ i na druhé pozici. Shodně 2,48 % respondenti ohodnotili „program Multisport“ a „mobilní telefon a tablet“.

Poslední místo obsadily zaměstnanecké benefity „služební vozidlo“ a „fasování“, které do tohoto hodnocení na pozici č. 2 zařadil pouze jeden dotazovaný. Hned 5 zaměstnaneckých benefitů nebylo na této pozici vůbec hodnoceno. Jednalo se převážně o benefity, které v hodnocení jednotlivých benefitů, získávaly nejlepší známky a v preferencích se umístily vysoko.

Pozice C nevyužívaných zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 14: Pozice C - nedůležitý zaměstnanecký benefit

Zaměstnanecké benefity	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Operativní leasing pro soukromé účely	26	21,49%
Penzijní připojištění	22	18,18%
Learning Labs	19	15,70%
BenefitCall	15	12,40%
Stravenkový paušál	14	11,57%
Zdravotní benefit EUC Plus	12	9,92%
Benzina karta	4	3,31%
Akciový program	3	2,48%
Home office	2	1,65%
Program Multisport	2	1,65%
Mobilní telefon a tablet	1	0,83%
Služební vozidlo	1	0,83%
Fasování	0	0,00%
Zdravotní volno / Sick Day	0	0,00%
Týden dovolené navíc	0	0,00%
Permanentky a vstupenky	0	0,00%
Celkem	121	100 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Na třetí pozici vévodil zaměstnanecký benefit „operativní leasing pro soukromé účely“, které na tuto pozici řadilo 21,49 %, neboli 26 lidí. Na druhém místě skončilo „penzijní připojištění“ s 22 hlasy a 18,18 %. Třetí místo u této pozice „learning labs“ dostalo 15,70 %, tedy 19 hlasů. Shodně po 1,65 % dostaly „home office“ a „program Multisport“. Na děleném posledním místě se umístil „mobilní telefon a tablet“ a „služební vozidlo“, když získaly každý po 1 hlase. Celkem 4 benefity nebyly na této pozici vůbec hodnoceny.

Jak lze z výše uvedených tabulek č. 12, č. 13 a č. 14 u jednotlivých pozic vyčíst, tak prvenství v těchto hodnoceních získávaly hlavně zaměstnanecké benefity, které respondenti v první

části dotazníkového šetření hodnotily možnostmi „benefit nevyžívám“, „na benefit nemám nárok“ nebo horší známky.

Vážené průměry vybraných nedůležitých zaměstnaneckých benefitů

Pro lepší a přehlednější vyhodnocení otázky, kde respondenti museli volit 3 zaměstnanecké benefity, které byly podle nich nedůležité nebo nepotřebné. Benefitům na pozici A, pozici B a pozici C byly přidělené body během hodnocení. Na základě těchto udělených bodů byl poté vypočten vážený průměr hodnoceného zaměstnaneckého benefitu, který lze nalézt v tabulce č. 15 a následně je porovnán v grafu č. 22 s ostatními benefity.

Tabulka 15: Bodové hodnocení pozic nevyužívaných benefitů

	Bodové ohodnocení
Pozice A	3
Pozice B	2
Pozice C	1

Zdroj: vlastní

Zaměstnanecký benefit, který respondent přiřadil na pozici A, tudíž jako nejvíce nevyužívaný, tak mu bylo přiřazeno 3 body. Na druhé pozici B dostaly benefity 2 body. Pokud se benefit objevil na třetí pozici C, byl ohodnocen 1 bodem.

Tabulka 16: Vážené průměry a četnost nedůležitých zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity	Vážený průměr	Četnost respondentů
BenefitCall	2,39	97
Penzijní připojištění	1,78	54
Operativní leasing pro soukromé účely	1,59	46
Learning Labs	1,89	45
Stravenkový paušál	1,77	35
Zdravotní benefit EUC Plus	1,88	34
Benzina karta	2,24	21
Akciový program	2,14	7
Program Multisport	2,00	7
Home office	2,33	6
Služební vozidlo	2,40	5
Mobilní telefon a tablet	1,75	4
Fasování	2,50	2

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

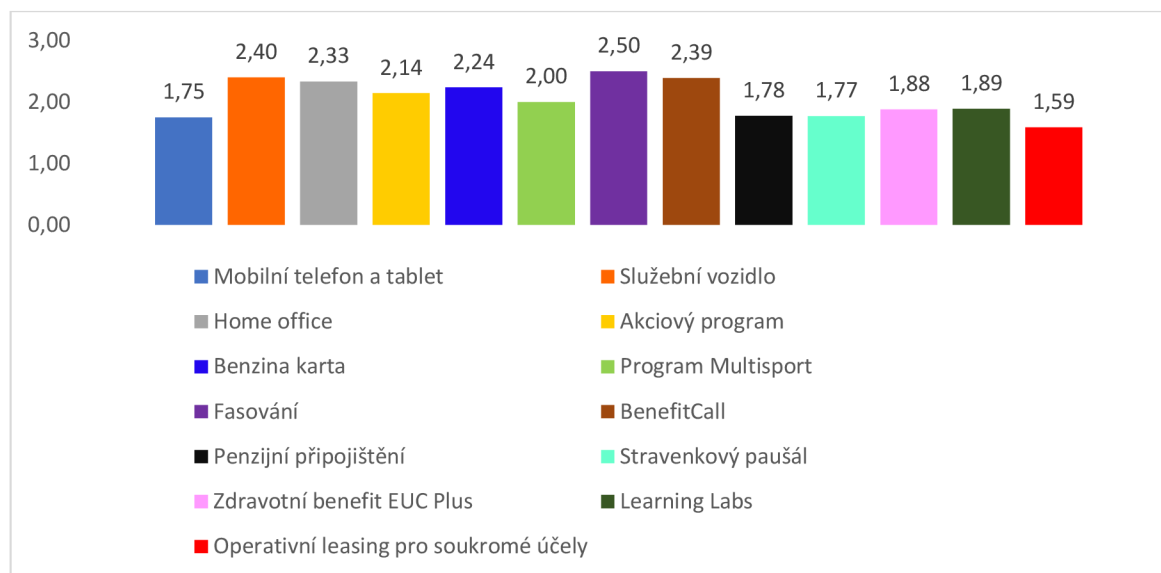
Z tabulky č. 16 a následného grafu č. 22 jsou vynechány 3 zbývající zaměstnanecké benefity „permanenty a vstupenky“, „zdravotní volno / Sick day“ a „týden dovolené navíc“, neboť tyto benefity nezvolil ani jeden z respondentů na jakoukoliv pozici pro nevyužívané zaměstnanecké benefity. Tento výsledek byl očekáván, neboť v hodnocení jednotlivých benefitů dosahovaly skvělých výsledků v oblíbenosti.

Z výsledků hodnocení vyplývá, že nejčastěji vybrali respondenti „benefitCall“, konkrétně 97krát. Tato četnost ho řadí suverénně na pozici A, neboť druhý hodnocený benefit na této pozici má daleko nižší četnost. V komparaci s váženým průměrem však „benefitCall“ klesl až k předposledním místům hodnocení a na pozici A ve váženém průměru byl posouzen „operativní leasing pro soukromé účely“ s hodnotou 1,59. Benefit „penzijní připojištění“ z pohledu četnosti na druhém místě, který vybrali respondenti 54krát, opět v komparaci je tento benefit až na čtvrtém místě. Vzhledem k váženému průměru byl hodnocen na druhé pozici benefit „mobilní telefon a tablet“ s hodnotou 1,75, nutno ale podotknout, že četnost tohoto benefitu jsou pouze 4 lidi. Podobný vážený průměr nastal u benefitu „stravenkový paušál“ s hodnotou 1,77 a benefitu „penzijní připojištění“ s průměrem 1,78. Další zaměstnanecké benefity, které ve váženém průměru byly vyhodnoceny analogicky, jsou „zdravotní benefit EUC Plus“ a „learning labs“. Tyto hodnoty od sebe dělilo 0,01 %, ale z pohledu četnosti byl rozdíl významnější. Jediné dva zaměstnanecké benefity, které vzešly z dotazníkového šetření se stejným počtem hlasů 7, byly „program Multisport“ a „Akciový program“. Zajímavý fakt přinesl dotazník u váženého průměru benefitů „služební auto“ a „benefitCall“, kde četnost hlasů je mezi těmito benefity extra vysoká, přesto vážené průměry jsou 2,40 a 2,39 a rozdíl je 0,01 %. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že na posledním místě jak v četnosti, tak váženém průměru byl hodnocen zaměstnanecký benefit „fasování“, který získal pouze 2 hlasy a průměr má kvůli tomu 2,50 %.

Benefity, které v dotazníku měly menší četnost hodnocení u nevyužívaných zaměstnaneckých bonusů, jsou hlavně ty, které v předchozí části dotazníkového šetření patřily mezi preferované a oblíbené. Malá četnost může být způsobena také faktem, že ne všechny benefity jsou dostupné či vhodné pro všechny pracovní pozice uvedené v dotazníku. Například služební auto či mobilní telefon není pro pozici ve výrobě podstatné.

Zaměstnanecké benefity, které se neukázaly v hodnocení nevyužívaných benefitů je možné nalézt k dispozici pro všechny nabízené pracovní pozice, které šlo v dotazníku vybrat.

Graf 22: Vážené průměry nedůležitých nebo nepotřebných zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Pro lepší přehled vážených průměrů je dodán graf č. 22. Lze říct, že tento graf č. 22 je pro firmu Coca-Cola HBC Česko a Slovensko jedním z nejdůležitějších, neboť zde je možno vidět benefity, které dotazovaní zaměstnanci méně využívají nebo je hodnotí jako nepotřebné. Zároveň se firma právě na tyto benefity má možnost zaměřit a navrhnout lepší informovanost, vždyť některé benefity se zde nachází, protože je účastníci dotazníkového šetření nečerpají nebo jim nerozumí.

Což potvrzuje i možnost vyjádření se k benefitům, kterou dotazovaní dostali. Tuto skutečnost využili sice jen dva respondenti, ale přesto je nutno je brát na zřetel. První komentář celkově k benefitům, které firma Coca-Cola HBC Česko a Slovensko nabízí, byla kladná a vyjadřovala spokojenost. Druhá poznámka se týkala informovanosti s nabídkou zaměstnaneckých benefitů, kde respondent byl spokojen a jen poukázal, že by se u některých benefitů mohla informovanost zvýšit.

Poslední dvě otázky v dotazníkovém šetření se týkaly obecně benefitů, které lze ve firmě Coca-Cola HBC Česko a Slovensko nalézt a informovanosti s nimi.

Tabulka 17: Spokojenost s informovaností a možností čerpání zaměstnaneckých benefitů

Odpověď	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Ano	89	73,55 %
Ne	32	26,45 %
Komentář	1	0,83 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

V tabulce č. 17 je možné vidět, že většina účastníků dotazníkového šetření je spokojena s informovaností ohledně nabídky i čerpání zaměstnaneckých benefitů od firmy Coca-Cola HBC Česko a Slovensko. Přesto ale 26,45 % vyjádřilo svůj ne souhlas a právě zde je to pro společnost tolik důležité. Firma se bude snažit toto procento snižovat, aby zařídila spokojenost všech svých zaměstnanců.

Tabulka 18: Spokojenost s rozsahem zaměstnaneckých benefitů ve firmě

Odpověď	Absolutní hodnota	Relativní hodnota
Ano	107	88,43 %
Ne	14	11,57 %
Komentář	0	0,00 %

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní

Poslední otázka dotazníkového šetření se týkala spokojenosti s rozsahem nabízených zaměstnaneckých benefitů ve firmě Coca-Cola HBC Česko a Slovensko. Zde je možné si všimnout, že nadpoloviční většina je spokojena, konkrétně 88,43 % účastníků dotazníku. Zbýlých 11,57 % uvedlo, že s rozsahem spokojení nejsou, ale bohužel nezanechali bližší komentář z jakého důvodu tomu tak je. Pro zjištění této skutečnosti by společnost Coca-Cola HBC Česko a Slovensko měla zvolit interní podrobnější způsob.

5 Diskuze

Na základě dotazníkového šetření se společnost Coca-Cola HBC Česko a Slovensko musí více soustředit na informovanost svých zaměstnanců o některých zaměstnaneckých benefitech. Nutno podotknout, že dotazníkového šetření se zúčastnilo 121 zaměstnanců a jejich preference nebo hodnocení nevyužívaných benefitů záviselo mimo jiné na sociální situaci. Společnost Coca-Cola nabízí v porovnání s celorepublikovým průměrem vyšší platové ohodnocení.

Nejpreferovanější zaměstnanecký benefit, který vyšel z dotazníkového šetření je „služební auto“. Tento benefit na nejvyšší pozici umístilo hned 40,50 % a v aritmetickém průměru pro porovnání s ostatními preferovanými benefity získalo hodnotu 1,44.

V porovnání s Velkou Británií tento benefit nemá takový úspěch, neboť jak lze z kapitoly 4.1.3 vyčíst, tak tam se klade více důraz na čisté ovzduší. Benefit „Na kole do práce“ je tam dle interních zdrojů společnosti preferován a pokud to situace zaměstnance dovoluje, tak služební auto zaměstnanci nevyužívají.

Jelikož nejvíce nevyužívaný benefit zvolili respondenti v dotazníku „benefitCall“, který v celkovém hodnocení měl 76,86 % odpovědí, kdy benefit účastník dotazníkového šetření nevyužívá, je prostor pro lepší informovanost právě u tohoto zaměstnaneckého benefitu. Benefit nabízí svým uživatelům žádat až o 5 SIM karet s cenově výhodnějším tarifem. V dnešní době, kdy telekomunikační společnosti nabízí tarify zahrnující sms i datové připojení za průměrnou cenu okolo 600,- Kč., je zaměstnanecký „benefitCall“ výhodnější, hlavně pro zaměstnance, kteří již mají rodinné příslušníky. (usetreno.cz, 2023)

Dle interních zdrojů společnosti je tento zaměstnanecký benefit ve Velké Británii více preferovaný a využívá ho více zaměstnanců. Lze tedy říct, že zaměstnanci jsou informovanější o tomto benefitu ve větší míře, než je tomu zde v České republice.

Dalším nevyužívaným zaměstnaneckým benefitem byl v dotazníku hodnocen „stravenkový paušál“. Tento benefit se v České republice považuje za jeden z nejvýhodnější a zároveň nejoblíbenější zaměstnanecký benefit. (edenred.cz, 2023)

Přesto dle dotazníkového šetření tento benefit nevyužívá 62,81 % dotazovaných. Společnost byla výsledkem tohoto benefitu překvapená, neboť ho řadila mezi lukrativní benefity. Dříve firma poskytovala zaměstnanci papírovou verzi stravenek, ale nyní je firma nabízí automaticky s výplatou mzdy. Stejný princip odměňování se mzdou lze nalézt u společnosti i ve Velké Británii.

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření se mezi nevyužívanými zaměstnaneckými benefity objevilo „penzijní připojištění“, které ve firmě dle získaných dat nevyužívá 66,94 %. U tohoto zaměstnaneckého benefitu lze v komparaci s benefitním systémem ve Velké Británii nalézt odlišnosti, neboť v důsledku politiky dané země musí zaměstnavatel přispívat ze zákona minimálně 3 % z platu zaměstnance a zároveň zaměstnanec povinen přispívat nejméně 5 % ze své mzdy, kdežto v České republice je toto dobrovolné a proto je to bráno jako zaměstnanecký benefit. Společnost u nás v republice přispívá 2 % ze základní mzdy.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo zaměřit se na zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti a navrzení jejich optimalizace. Z práce vyplývá, že využití a oblíbenost některých poskytovaných benefitů se neslučuje s očekáváním firmy.

Na základě výsledků dotazníkového šetření v této diplomové práci se společnost Coca-Cola HBC Česko a Slovensko rozhodla uspořádat celofiremní „WELLBEING MARATON – BENEFITY“, na kterém budou znovu detailně představeny jednotlivé benefity a jejich podmínky využívání. Hlavním cílem tohoto „Maratonu“ bude informovat zaměstnance o „stravenkovém paušálu“, neboť tento benefit je zaměstnancům poskytován automaticky od nástupu do zaměstnání. Společnost zaměstnancům stravné zasílá společně s výplatou, tudíž naopak tento benefit využívají všichni zaměstnanci, jen si toho doposud nebyli vědomi.

Firmě bylo na základě vyhodnocení dotazníkového šetření doporučeno zavést nový webový portál. Coca-Cola HBC Česko a Slovensko k tomuto kroku přistoupí od druhého čtvrtletí roku 2023. Na novém webovém portálu nalezne zaměstnanec u každého benefitu video s návodem, které lépe seznámí zaměstnance s daným benefitem a s možností jeho čerpáním.

Další zaměstnanecké benefity, které se objevily ve větší početnosti na pozici A u otázky nevyužívaných benefitů, jsou přesně ty na které se firma Coca-Cola HBC Česko a Slovensko musí blíže zaměřit. Na základě předložených výsledků dotazníkového průzkumu z této diplomové práce musí firma zhodnotit, zda tyto benefity jsou pro firmu výhodné a jedná se opravdu jen o špatnou informovanost zaměstnanců stejně jako u „stravenkového paušálu“ nebo zda o ně není zájem a firma by měla uvažovat o jejich vyřazení či nahrazení jinými dostupnými zaměstnaneckými benefity v rámci interní firemní politiky.

7 Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

ČOPÍKOVÁ, Andrea, Jiří BLÁHA a Petra HORVÁTHOVÁ. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2015. ISBN 9788024838298.

HLOUŠKOVÁ, P. -- HOFMANNOVÁ, E. -- KNEBL, P. -- ROUČKOVÁ, D. -- SCHMIED, Z. -- SCHWEINER, P. -- TOMANDLOVÁ, L. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019*. Olomouc: ANAG, spol. s.r.o., 2019. ISBN 978-80-7554-190-1.

HNÁTEK, M. -- ZÁMEK, D. Daňové a nedaňové náklady 2019. Praha: ESAP, 2019. ISBN 978-80-905899-8-8.

HOFFMAN, R. -- CASNOCHA, B. -- YEH, C. -- BREUEROVÁ, A. *Spokojený zaměstnanec: váš spojenec*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-283-3.

HRUŠKA, Vladimír. *Účetní případy pro praxi*. Praha: Grada Publishing, 2018. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 9788027108664.

HŮRKA, P. -- BEZOUŠKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. Olomouc: Anag, 2018. ISBN: 978-80-7554-132-1.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, M. -- PLESNÍKOVÁ, J. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2020. ANAG, 2020. ISBN: 978-80-7554-261-8.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 9788075525147.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. V Praze: C. H. Beck, 2010. C. H. Beck pro praxi. ISBN 9788074003011.

MARTINOVIČOVÁ, Dana, Miloš KONEČNÝ a Jan VAVŘINA. *Úvod do podnikové ekonomiky*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2019. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-2034-5.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery - 3., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 9788024738093.

ŠAFROVÁ DRÁŠILOVÁ, Alena. *Základy úspěšného podnikání: průvodce začínajícího podnikatele*. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-2182-3.

ŠNÝDROVÁ, Ivana, Lucie DEPOO a kol. *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠE, 2021. ISBN 9788088330219.

TETŘEVOVÁ, Liběna a kol. *Společenská odpovědnost firem společensky citlivých odvětví*. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0285-3.

Internetové zdroje

Benefitplus[online]Dostupné: <https://inside.benefitplus.eu/Pages/EmployeeVirtualAccount.aspx?SelectedTab=Benefits&BenefitsTabMode=BenefitList>.

CCHELLENIC [online]. Dostupné z: [https://cchellenic.sharepoint.com/sites/intranet-
ioi/HR-Rewards-and-benefits-.aspx](https://cchellenic.sharepoint.com/sites/intranet-ioi/HR-Rewards-and-benefits-.aspx).

Edenred [online]. Dostupné z: [https://www.edenred.cz/stravenky-zustavaji-i-v-roce-2023-
nejvyhodnejsim-zamestnaneckym-benefitem](https://www.edenred.cz/stravenky-zustavaji-i-v-roce-2023-nejvyhodnejsim-zamestnaneckym-benefitem).

Employee Benefits in the UK | Health, Life PTO. Global Employee Benefits Consultants for Mid-Sized Employers [online]. Copyright ©2023 Asinta [cit. 27.03.2023]. Dostupné z: <https://www.asinta.com/countries/employee-benefits-in-the-uk/>.

Redirecting to /tarify/kalkulacka-mobilnich-tarifu/. [online]. Dostupné z: <https://www.usetreno.cz/tarify/kalkulacka-mobilnich-tarifu/kalkulace/?offers=0>.

Legislativa

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon o daních z příjmu 1992

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Stránky Benefit plus Coca-Cola HBC Česko a Slovensko</i>	37
<i>Obrázek 2: Zaměstnanecké benefity Coca-Cola Velká Británie</i>	41

8.2 Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Plnění zaměstnavatele z hlediska daně z příjmů a pojistných zákonů</i>	28
<i>Tabulka 2: Základní údaje o společnosti Coca-Cola HBC Česko a Slovensko.....</i>	43
<i>Tabulka 3: Vybrané ekonomické údaje společnosti Coca-Cola HBC Česko a Slovensko ..</i>	44
<i>Tabulka 4: Pohlaví.....</i>	47
<i>Tabulka 5: Věková kategorie</i>	47
<i>Tabulka 6: Doba působení na pracovní pozici ve firmě</i>	49
<i>Tabulka 7: Pracovní pozice ve firmě</i>	50
<i>Tabulka 8: Preference A - preference zaměstnaneckých benefitů</i>	63
<i>Tabulka 9: Preference B - preference zaměstnaneckých benefitů</i>	64
<i>Tabulka 10: Preference C - preference zaměstnaneckých benefitů.....</i>	65
<i>Tabulka 11: Aritmetické průměry preferovaných zaměstnaneckých benefitů</i>	66
<i>Tabulka 12: Pozice A - nedůležitý zaměstnanecký benefit</i>	68
<i>Tabulka 13: Pozice B - nedůležitý zaměstnanecký benefit</i>	69
<i>Tabulka 14: Pozice C - nedůležitý zaměstnanecký benefit</i>	70
<i>Tabulka 15: Bodové hodnocení pozic nevyužívaných benefitů.....</i>	71
<i>Tabulka 16: Vážené průměry a četnost nedůležitých zaměstnaneckých benefitů</i>	71
<i>Tabulka 17: Spokojenost s informovaností a možností čerpání zaměstnaneckých benefitů</i>	74
<i>Tabulka 18: Spokojenost s rozsahem zaměstnaneckých benefitů ve firmě</i>	74

8.3 Seznam grafů

<i>Graf 1: Zastoupení věkových kategorií</i>	48
<i>Graf 2: Rozhodující faktor při výběru zaměstnání</i>	48
<i>Graf 3: Doba působení na pracovní pozici ve firmě</i>	49
<i>Graf 4: Pracovní pozice</i>	50
<i>Graf 5: Mobilní telefon a tablet - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	51
<i>Graf 6: Služební vozidlo - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	52
<i>Graf 7: Home office - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	53
<i>Graf 8: Akciový program - hodnocení zaměstnaneckého benefitů</i>	53
<i>Graf 9: Benzina karta - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	54
<i>Graf 10: Program Multisport - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	55
<i>Graf 11: Fasování - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	56
<i>Graf 12: Zdravotní volno / Sick day - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	57
<i>Graf 13: Týden dovolen navíc - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	57
<i>Graf 14: BenefitCall - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	58
<i>Graf 15: Stravenky - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	58
<i>Graf 16: Penzijní připojištění - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	59
<i>Graf 17: Zdravotní benefit EUC Plus - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	60
<i>Graf 18: Learning Labs - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	60
<i>Graf 19: Permanentky a vstupenky - hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i>	61
<i>Graf 20: Operativní leasing pro soukromé účely- hodnocení zaměstnaneckého benefitu</i> ..	62
<i>Graf 21: Porovnání aritmetických průměru preferovaných benefitů</i>	67
<i>Graf 22: Vážené průměry nedůležitých nebo nepotřebných zaměstnaneckých benefitů</i>	73

Přílohy

Zhodnocení zaměstnaneckých benefitů

Vážená/ý paní/e,

dovolte mi, abych se Vám nejprve představila, jmenuji se Michaela Čumpelíková a jsem studentkou 2. ročníku navazujícího studia na České zemědělské univerzitě v Praze, provozně ekonomická fakulta.

Ráda bych Vás poprosila o vyplnění **anonymního** dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro napsání diplomové práce na téma: *Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti*.

Dotazník je určen pro zaměstnance firmy Coca-Cola HBC a zabývá se zaměstnaneckými benefity, které tato společnost nabízí. Dotazník je rozdělen do dvou částí a můžete zde anonymně vyjádřit míru spokojenosti i svůj názor.

Předem Vám děkuji za Váš čas

Dotazník bude uzavřen 28. 02. 2023

Průzkum obsahuje 12 otázek.

Základní otázky

První část otázek se zaměřuje na identifikaci respondentů.

Pohlaví

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Žena
- Muž
- Jiné

Tato otázka není povinná.

Věková kategorie *

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Generace Z (1996-2006)

- Generace Y (1982-1995)
- Generace X (1965-1981)
- Baby boomers (1946-1964)

Podle roku narození zvolte kategorii, do které patříte.

Jaký faktor je pro Vás rozhodující při výběru zaměstnání?

*

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Mzda
- Zaměstnanecké benefity
- Vzdálenost zaměstnání
- Možnost karierního postupu
- Reputace firmy
- Pracovní prostředí
- Náplň práce
- Jiné

Jak dlouho jste zaměstnán/a u současného zaměstnavatele? *

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Méně než 1 rok
- 1 - 5 let
- 6 - 10 let
- 11 - 15 let
- 16 - 20 let
- 21 - 30 let
- 31 - 40 let
- 41 let a více

Na jaké pozici pracujete? *

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Obchodní zástupce
- Výroba
- Zákaznické centrum
- Kancelářský pracovník
- Regionální pracovník

Benefity

Ve druhé části budete hodnotit benefity nabízené firmou Coca-Cola HBC. Zde je uveden seznam benefitů a pár informací k nim:

Mobilní telefon a tablet - zaměstnanci je v den nástupu poskytnut mobilní telefon a tablet. Firma si jako výhradního dodavatele výpočetní techniky zvolila produkty značky Apple.

Služební vozidlo - dle pozice ve firmě je zaměstnanci přiděleno služební vozidlo, které má k dispozici i na osobní účely. Servis a pravidelné prohlídky jsou hrazeny firmou, stejně jako palivo během pracovní doby. Na vzniklých škodách při nehodě se zaměstnanec podílí 5% spoluúčastí.

Home office - pokud to pozice a situace dovoluje, může zaměstnanec využívat Home office. Tento benefit musí být předem schválen nadřízeným a neměl by přesahovat 20 % týdenní pracovní doby. Další podmínky jsou stanoveny v dodatku pracovní smlouvy a vnitřní směrnici.

Akciový program - zaměstnanec může žádat o nákup zaměstnaneckých akcií ve výši 1-15 % ze své měsíční mzdy, zaměstnavatel přispívá do 3 %, musí však akcie vlastnit nejméně půl roku, jinak by o tento příspěvek zaměstnanec přišel. Každého půl roku může zaměstnanec měnit výši příspěvku.

Benzina karta - zaměstnanec může hradit tankování a doplňkové služby (nevztahuje se na alkohol a cigarety) na čerpacích stanicích Benzina v ČR. Pracovník má k dispozici dvě karty, z nichž každá má limit 10.000,-Kč, útrata nad rámec firemních povinností je uhrazena srážkou ze mzdy. Kromě toho má vlastník slevu na pohonné hmoty 2,60,-Kč/litr u dieselu a 2,20,-Kč/litr u benzínu.

Program Multisport - jedná se kartu umožňující neomezený vstup do sportovních a relaxačních center na území ČR a SR. Je možné využít jeden bezplatný vstup každý den. K tomu si může zaměstnanec pořídit doplňkovou kartu pro osobu starší 15ti let a až tři dětské karty.

Fasování - zaměstnanec může jednou měsíčně zdarma fasovat cokoli z firemního portfolia, ale povinností je odebrat tři balení s obsahem nad 1 litr a čtyři balení s obsahem 0,5 litru, z toho minimálně dvě balení musí být voda. K tomu může každý měsíc zakoupit až 20 balíků za zvýhodněnou cenu dle vlastního výběru.

Zdravotní volno / Sick Day - zaměstnanec má nárok na dva dny zdravotního volna, které jsou propláceny jako 100 % základní mzdy. Podmínkou je, že tyto dny nesmí čerpat najednou a nesmí předcházet schválené dovolené, také tyto dny nelze převádět do dalšího roku, ani jej nelze proplatit.

Týden dovolené navíc - zaměstnanec má k dispozici celkem 5 týdnů dovolené za rok.

BenefitCall - po zkušební době má zaměstnanec nárok na zvýhodněný tarif telefonních služeb od T-Mobile a k tomu může zažádat až o 5 benefičních SIM karet s výhodnějším tarifem. Firma hradí na své náklady pouze telefonní služby svých zaměstnanců, zbytek je hrazeno srážkou ze mzdy.

Penzijní připojištění - zaměstnanci mají možnost čerpat příspěvek na doplňkové penzijní spoření a to buď jako příspěvek ve výši 2 % ze základní mzdy nebo čerpáním prostředků z caterie. Podmínkou je, že nesmí součet příspěvků přesáhnout roční limit 50.000,-Kč

Stravenkový paušál - příspěvek na stravování je přidáván rovnou do výplaty a to ve výši 55 % z 90,-Kč/odpracovaný den.

Zdravotní benefit EUC Plus - firma zajistila svým zaměstnancům díky spolupráci s EUC klinikami možnost využívat službu Lékař online 24/7, stačí si zřídit zdravotní profil.

Learning Labs - zaměstnanec má možnost přihlásit se na různé přednášky a školení pořádané firmou. Ty probíhají jak virtuálně, tak fyzicky a přednášející jsou buď externí odborníci, nebo interní zaměstnanci s kvalifikací pro danou problematiku.

Permanentky a vstupenky - firma poskytuje vstupenky na různé kulturní akce, které sponzoruje. Je zde možnost navštívit také VIP sekce. Kromě toho má, na vyžádání, k dispozici i permanentky například do zoologických zahrad.

Operativní leasing pro soukromé účely - zaměstnanec může získat výhodnější operativní leasing na vozidla značky Škoda. Doba nájmu je na 12 měsíců a splátka zahrnuje veškeré potřebné pojištění. Jedná se o poměrně nový benefit.

Hodnocení spokojenosti s nabízenými zaměstnaneckými benefity *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

	1	2	3	4	5	Benefit nevyužívám	Benefit neznám	Na benefit nemám nárok
Mobilní telefon a tablet								
Služební vozidlo								
Home office								
Akciový program								
Benzina karta								
Program Multisport								
Fasování								
Zdravotní volno / Sick Day								
Týden dovolené navíc								

	1	2	3	4	5	Benefit nevyužívám	Benefit neznám	Na benefit nemám nárok
BenefitCall								
Penzijní připojištění								
Stravenkový paušál								
Zdravotní benefit EUC Plus								
Learning Labs								
Permanentky a vstupenky								
Operativní leasing pro soukromé účely								

Ohodnoťte spokojenost s benefity, které firma nabízí.

Je potřeba ohodnotit všechny uvedené benefity.

1=nejlepší, 5=nejhorší

Poznámky k benefitům

Prosím napište svou odpověď zde:

Zde můžete napsat své komentáře či poznámky k benefitům

Tato část není povinná

Preference bonusů *

Odpovědi musí být rozdílné a musíte je seřadit podle důležitosti.

Vyberte prosím 5 odpovědí

Prosím očísľujte každé okénko podle preferencí od 1 do 16

Prosím vyberte minimálně 5 položek.

Prosím vyberte maximálně 5 položek.

- Mobilní telefon a tablet
- Služební vozidlo
- Home office

- Akciový program
- Benzina karta
- Program Multisport
- Fasování
- Zdravotní volno / Sick Day
- Týden dovolené navíc
- BenefitCall
- Penzijní připojištění
- Stravenkový paušál
- Zdravotní benefit EUC Plus
- Learning Labs
- Permanentky a vstupenky
- Operativní leasing pro soukromé účely

Vyberte 5 Vámi nejvyužívanějších benefitů a seřaďte podle Vaší preference. Pořadí určíte seřazením v pravé části sestupně od nejpreferovanějšího.

Zvolte tři benefity, které se Vám zdají být nejméně důležité anebo jsou pro Vás z nějakého důvodu neoblíbené. *

Odpovědi musí být rozdílné a musíte je seřadit podle důležitosti.

Vyberte prosím 3 odpovědi

Prosím očísľujte každé okénko podle preferencí od 1 do 16

Prosím vyberte minimálně 3 položek.

Prosím vyberte maximálně 3 položek.

- Mobilní telefon a tablet
- Služební vozidlo
- Home office
- Akciový program
- Benzina karta
- Program Multisport
- Fasování
- Zdravotní volno / Sick Day
- Týden dovolené navíc
- BenefitCall
- Penzijní připojištění
- Stravenkový paušál
- Zdravotní benefit EUC Plus
- Learning Labs
- Permanentky a vstupenky
- Operativní leasing pro soukromé účely

Vyberte 3 benefity. Pořadí určíte seřazením v pravé části sestupně od nejméně potřebného či důležitého.

Myslíte si, že Vás firma dostatečně informuje jaké benefity nabízí svým zaměstnancům a jak je možné je čerpat?

*

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

Zde uveďte komentář k Vaší volbě:

Do kolonky můžete napsat jakoukoliv poznámku k otázce.

Jste spokojeni s rozsahem benefitů, které firma nabízí?

*

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

Zde uveďte komentář k Vaší volbě:

Do kolonky můžete napsat jakoukoliv poznámku k otázce.

Prostor pro Vaše poznámky

Prosím napište svou odpověď zde:

Zde můžete napsat své komentáře či poznámky k benefitům, k firmě, co byste rádi změnili nebo naopak přidali.