Optimalizace zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti se zaměřením na daňové aspekty

Magdaléna Petriová

Bakalářská práce
2022

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Magdaléna Petriová**
Osobní číslo:	**M19178**
Studijní program:	**B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor:	**Účetnictví a daně**
Forma studia:	**Prezenční**
Téma práce:	**Optimalizace zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti se zaměřením na daňové aspekty**

Zásady pro vypracování

Úvod
Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.
I. Teoretická část

- Proveďte literární průzkum a zpracujte teoretické poznatky v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

II. Praktická část

- Představte společnost a proveďte analýzu zaměstnaneckých benefitů.
- Proveďte průzkum spokojenosti zaměstnanců se stávajícími benefity a zhodnoťte jejich daňovou uznatelnost.
- Optimalizujte zaměstnanecké benefity v dané společnosti.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's job evaluation handbook: a guide to achieving fairness and transparency in pay and reward*. London: Kogan Page, 2018, 200 s. ISBN 9780749482428.
KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ, *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. Olomouc: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 249 s. ISBN 9788075983619.
ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018, 575 s. ISBN 9788075541383.
VYBÍHAL, Václav a kol., *Mzdové účetnictví: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2021, 480 s. ISBN 978-80-271-3108-2.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Bohumila Svitáková, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **11. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2022**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 18.5. 2022

Jméno a příjmení: Magdaléna Petriová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnanecké benefity, možnosti optimalizace těchto benefitů z hlediska daní a také spokojenosti zaměstnanců. Teoretická část se zabývá problematikou motivování, zaměstnaneckých výhod, daňové účinnosti zaměstnaneckých benefitů i aktuálními trendy v poskytovaných benefitech. Za pomoci získaných informací z literární rešerše, analýzy interních dokumentů či rozhovorů s vedoucími zaměstnanci podniku. Proběhla analýza poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, následně byl sestaven dotazník. Navržená závěrečná doporučení vycházejí z výsledků dotazníku a průzkumu benefitů u konkurenčních podniků. Na základě těchto skutečností bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou s aktuálními benefity spíše spokojeni, poskytované benefity mají vliv na rozhodování při výběru nového zaměstnavatele. Byly také zjištěny preference v nových druzích benefitů. Závěrem byla doporučena optimalizace, ponechání nebo zrušení stávajících benefitů či návrh poskytnutí nových druhů.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, motivace, daňově uznatelné výdaje, řízení lidských zdrojů, spokojenost zaměstnanců

ABSTRACT

The bachelor´s thesis is focused on employee benefits, possibilities of optimizing these benefits in terms of taxes, as well as employee satisfaction. The theoretical part deals with issues of motivation, employee benefits, the tax efficiency of employee benefits as well as current trends in benefits provided. Using the information gathered from the literary research, analysis of internal documents, or interviews with the company´s senior staff. An analysis of provided benefits was carried out, and a questionnaire was subsequently complied. The proposed final recommendations are based on the results of a questionnaire and benefits survey of competing businesses. On the basis of these facts, it was found that employees are mostly satisfied with current benefits, and the benefits provided are having an impact on decision when choosing a new employer. Preferences in new types of benefits

also have been identified. Finally, optimization, retention, or elimination of existing benefits or a proposal to provide new types were recommended.

Keywords: employee fringe benefits, motivation, tax certified expeditures, tax certified expenditures, employee satisfaction

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Bohumile Svitákové, PhD., za odborné vedení mé práce, cenné rady a věnovaný čas. Rovněž děkuji vybrané společnosti za možnost zpracování bakalářské práce, poskytnutí informací a také jejím zaměstnancům, kteří se zapojili do dotazníkového šetření.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD **12**
I TEORETICKÁ ČÁST **14**
1 ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ **15**
1.1 Řízení lidských zdrojů 16
1.1.1 Hodnocení práce 17
1.1.2 Systém odměňování 17
1.1.3 Motivace 18
1.1.4 Model motivace 19
2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY **20**
2.1 Rozdělení benefitů 20
2.2 Jak správně nastavit systém odměn 22
3 DAŇOVÝ ASPEKT ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ **23**
3.1 fondy tvořené zaměstnavatelem 23
3.1.1 Fond kulturních a sociálních potřeb 23
3.1.2 Sociální fond 23
4 DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ **25**
4.1 Motorové vozidlo pro pracovní i soukromé účely 26
4.2 Oděvy 26
4.3 Odborný rozvoj zaměstnanců 27
4.4 Stravování 27
4.4.1 Strava jako nepeněžní plnění poskytované zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti 27
4.4.2 Stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů 27
4.4.3 Peněžitý příspěvek 28
4.5 Nealkoholické nápoje 28
4.6 Zdravotnické, léčebné a hygienické potřeby nakoupené od zdravotnických zařízení 29
4.7 Použití zařízení pro děti předškolního věku, knihovny, tělovýchovné a sportovní zařízení zřízené zaměstnavatelem 29
4.8 Příspěvek na kulturní či sportovní akce 29
4.9 Příspěvek na tištěné knihy 30
4.10 Doprava do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem 30
4.11 Příspěvek od zaměstnavatele na pojištění 31
4.12 Rekreace 32
4.13 Dary pro zaměstnance 32
4.14 Masáže 33

4.15 BEZÚROČNÉ PŮJČKY 33
5 AKTUÁLNÍ TRENDY V ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITECH 34
5.1 „CAFETERIA SYSTÉM“ 34
5.2 DOVOLENÁ NAD RÁMEC 35
5.3 SICK DAYS 35
5.4 HOME OFFICE 35
5.5 SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO 36
5.6 KRYPTOMĚNY 36
II PRAKTICKÁ ČÁST 37
6 PODNIK XY 38
6.1 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI 38
6.2 STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ 38
6.4 ODDĚLENÍ LOGISTIKY SKLADU 39
6.5 ODDĚLENÍ VÝROBY 39
6.6 FINANČNÍ ODDĚLENÍ 40
6.7 ODDĚLENÍ NÁKUPU, OBCHODU, MARKETINGU, PERSONÁLNÍ ODDĚLENÍ 40
7 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY PODNIKU XY 41
7.1 PŘÍKLADY ÚČTOVÁNÍ VYBRANÝCH BENEFITŮ 41
7.2 STRAVOVÁNÍ 42
7.3 SPORT 43
7.5 EDENRED CARD 44
7.5.1 Výhody a nevýhody Edenred card 45
7.6 DOVOLENÁ NAD RÁMEC 45
7.7 JUBILEA 45
7.7.1 Pracovní jubileum 10 let 46
7.7.2 Pracovní jubileum 20 let 47
7.7.3 Životní jubileum 50 let 48
7.7.4 Svatba 48
7.7.5 Narození dítěte 48
7.8 MĚSÍČNÍ PRÉMIE 49
7.9 KURZY ANGLIČTINY 49
7.10 DOBA STRÁVENÁ NA PRACOVNÍ CESTĚ – MIMO PRACOVNÍ DOBU 49
7.11 TEAMBUILDINGOVÉ AKCE 50
7.12 FIREMNÍ AUTOMOBIL PRO SOUKROMÉ ÚČELY 50
8 ZHODNOCENÍ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ PODNIKU XY 51
8.1 EDENRED A MULTISPORT KARTY 51

8.2 Pracovní a životní jubileum 51
8.3 Soukromé životní a doplňkové pojištění 52
8.4 Dovolená nad rámec 52
8.5 Teambuildingové akce 52
8.6 Celkové náklady podniku XY 52
9 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ 53
9.1 Výzkumný problém a otázky 53
9.2 Řešení vybraných otázek pomocí popisné statistiky 53
9.2.1 Mají nabízené benefity vliv na výběr zaměstnavatele? 53
9.2.2 Jaká část zaměstnanců používá Edenred kartu? 54
9.2.3 Jaká je spokojenost zaměstnanců s aktuálními benefity? 54
9.2.4 Jsou zaměstnanci spokojeni s benefitem dovolená nad rámec? 55
9.3 Závěrečné zhodnocení výsledků dotazníku 55
10 PRŮZKUM TRHU BENEFITŮ 56
10.1 Průzkum dle nabídek práce 56
10.2 Aktuální trendy v benefitech 56
10.3 Konkurence cafeteria systému 57
11 ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ NASTAVENÍ SYSTÉMU BENEFITŮ 59
11.1 Příspěvek na stravu 59
11.2 Dovolená nad rámec 59
11.3 Sick days 59
11.4 Kombinace dovolená nad rámec a sick days 60
11.5 Další možná řešení 61
11.6 Pružná pracovní doba 61
11.7 Příspěvek na penzijní a životní pojištění 61
11.8 Edenred karta 62
11.9 Multisport karta 63
11.10 Dary k významným životním příležitostem 64
11.11 Homeoffice 65
11.12 Poukázka místo peněžního plnění 65
11.13 Cafeteria systém 65
11.14 Závěrečné shrnutí doporučení 66
ZÁVĚR 67
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 68
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK 71
SEZNAM OBRÁZKŮ 72

SEZNAM TABULEK.....73
SEZNAM PŘÍLOH.....74

ÚVOD

Práce se zabývá analýzou a následnou daňovou optimalizací zaměstnaneckých benefitů vybraného podniku XY. Zaměstnanecké benefity mají v dnešní době velkou roli, ať už na trhu práce či v oblasti motivace. Zjišťuje se, že pomocí zaměstnaneckých benefitů, jde lépe motivovat a udržet si stávající zaměstnance. Zároveň lze prostřednictvím správně nastaveného systému odměňování uspět, jako žádaný zaměstnavatel mezi konkurencí, a zajistit si tak nové kvalitní a loajální zaměstnance. Také stát chce podpořit tuto formu na straně zaměstnavatele i zaměstnance, prostřednictvím daňových úlev u vybraných druhů benefitů.

Práce reaguje na možný problém neefektivního nastavení plnění benefitů v podniku XY. Dlouhou dobu byl systém plnění zaměstnavatele velmi neobsáhlý, posledních 5 let je zde zavedeny nové benefity. Z důvodu předchozí absence benefitů, nejsou přesně zjištěny preference zaměstnanců, což může vést k nevyužití benefitů a zbytečného finančního zatížení podniku.

První část se zabývá literární rešerší k danému tématu, pomocí knižních a internetových zdrojů. Hlavními tématy jsou motivace, odměňování zaměstnanců, správné nastavení systému poskytovaných benefitů, rozdělení druhů benefitů, daňová uznatelnost a možnost osvobození od daně u zaměstnanců. V závěru teoretické části je vyobrazen přehled o aktuálních trendech zaměstnaneckých benefitů.

Primárním cílem práce je právě analýza těchto benefitů, z pohledu daňové výhodnosti a zjištění spokojenosti s aktuálními benefity. Nedílnou součástí je proto také dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců s aktuálními benefity.

Praktická část se dále zabývá analýzou zaměstnaneckých benefitů v podniku XY, primárně je dbán zřetel na daňový aspekt. Dále pak zhodnocuje výsledky dotazníkového šetření spokojenosti a preferencí zaměstnanců s benefity pomocí popisné statistiky a slovních komentářů. Všechny analýzy a výsledky dotazníku jsou doplněny o grafické znázornění. Aby bylo doporučení benefitů efektivní, zkoumá práce také nabídky benefitů konkurenčních podniků a poskytovatelů cafeteria karet. Dle těchto výsledků průzkumu a načerpaných informací z literární rešerše, se odvíjí následné zhodnocení aktuálního systému benefitů a doporučení možných změn, vyhovujících preferencím zaměstnanců a požadavku minimální daňové zátěže podniku.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je analýza stávajícího systému zaměstnaneckých benefitů v podniku XY a následná optimalizace zaměstnaneckých benefitů tak, aby byly výhodné pro podnik a zaměstnanci s nimi byli spokojeni.

V teoretické části je cílem zjistit dostatečné teoretické poznatky z oblasti odměňování zaměstnanců pomocí benefitů poskytnutých nad rámec mzdy. Závěr teoretické části je věnován aktuálním trendům v zaměstnaneckých benefitech. Těchto poznatků je dosahováno pomocí literární rešerše z tištěných a internetových zdrojů.

Praktická část začíná stručným představením společnosti, dále následuje analýza poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Pro tyto kapitoly je použita analýza interních dokumentů, směrnic a pracovního řádu. Dále je také použito kvalitativního výzkumu prostřednictvím nestandardizovaných rozhovorů s personalistkou a jednatelkou společnosti. Pro zjištění spokojenosti zaměstnanců se systémem benefitů je použito kvantitativního výzkumu – dotazníkového šetření. Vyhodnocení dotazníku je realizováno za pomoci popisné statistiky, konkrétně jsou použity tabulky četností. Z důvodu lepší přehlednosti je použito grafické znázornění procentních výsledků ve výsečových a pruhových grafech (formuláře Google, MS Excel).

Pro vyšší efektivnost závěrečných doporučení, je zde také zahrnut internetový průzkum poskytovaných benefitů, zveřejněných u podobných nabídek práce z portálu práce.cz a nabídek z webových stránek poskytovatelů benefitních systémů.

Na základě zjištěných poznatků z analýzy benefitů společnosti, dotazníkového šetření a internetového průzkumu, jsou v závěrečné kapitole uvedena doporučení optimálního nastavení benefitů z hlediska daní a spokojenosti zaměstnanců.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Armstrong (2009, s. 20) definuje řízení odměňování pracovníků jako souhrn činností, které se zabývají strategiemi, politikou a procesy potřebné k zajištění očekávaného výkonu pracovníků pro splnění hlavních cílů podniku. Odměny můžou být ve formě peněžní nebo nepeněžní. Nepeněžními odměnami mohou být například uznání, sounáležitost, úspěch a rozvoj.

Můžeme jej také nazvat jako systém, který obsahuje různé podněty od zaměstnavatele k uspokojení potřeb zaměstnance. Zahrnujeme zde nejen mzdu či plat, ale také zaměstnanecké benefity, pracovní podmínky apod. Mzda je pořád nejdůležitější položkou v systému odměňování, pokud by byla mzda menší než ostatní položky odměn, zaměstnanec by byl určitě nespokojený. Je proto podstatné dobré nastavení benefitů k příslušné mzdě. (Šubrt, 2018, s. 18-19)

Odměnou je už klasicky brán plat/mzda nebo jiné peněžní pobídky. Do odměn zahrnujeme ale také nepeněžní zaměstnanecké výhody, povýšení, odvody na zdravotní a sociální pojištění, firemní kulturní akce, pověření vedení lidí či školení/prezentace, příjemné vystupovaní vedení na pracovišti, vytváření příznivých pracovních podmínek. Spolu s peněžní odměnou za práci hovoříme o takzvané celkové odměně. Tyto nehmotné odměny přispívají ke spokojenosti a pocitu důležitosti pracovníka. Často právě malé podniky mají v těchto odměnách výhodu „rodinného klimatu“, kdy se zaměstnanci znají s vedením a tyto vztahy mají pro ně větší hodnotu než vyšší plat ve velkých podnicích. (Koubek, 2011, s. 518-523)

Celkovou odměnu definuje ve své publikaci Armstrong (2009, s. 42–49). Jedná se o souhrn všech odměn, jak peněžních, tak nepeněžních. Zahrnují se do něj také odměny vnitřní i vnější a stejně tak i přímé a nepřímé. Hlavními složkami celkové odměny jsou:

- Transakční odměny (základní mzda, proměnlivá složka mzdy, zaměstnanecké výhody)
- Vztahové odměny (zaměstnanecké odměny mají nehmotnou povahu, např. zpětná vazba, pochvala, uznání, právo se vyjadřovat k pracovním záležitostem, příznivé pracovní prostředí, rozvoj). Tyto odměny většinou rozdělují linioví manageři.

Celková odměna by měla být sestavena tak, aby se peněžní a nepeněžní prvky vzájemně doplňovaly a byly v rovnováze, která na zaměstnance efektivně působí. (Armstrong, 2009, s. 43)

Můžeme říct, že pro dobré vztahy v podniku je důležitý odměňovací systém, který je přijatelný jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. (Koubek, 2011, s. 520)

Odměna je vyplácena zaměstnanci buď v peněžní anebo v nepeněžní formě. Mezi peněžitou odměnu řadíme mzdu/plat, náhrady mzdy, pracovní pohotovost, příspěvky na stravování/pojištění, peněžní příspěvky na dopravu do zaměstnání. (Šubrt, 2018, s. 18)

Nepeněžní odměny pak Šubrt (2018, s. 18) rozřazuje ještě do podskupin:

- **Hmotné odměny** (osobní automobil pro soukromé účely, dovolená nad rámec, pracovní oděvy nad rámec, zdravotní péče, vzdělávání, příspěvky na rekreaci, kulturu, sport)
- **Nehmotné odměny** (jak se zaměstnanec cítí ve firmě, zda má uznání ze strany jeho okolí)

Nehmotné odměny jsou významné pro motivaci zaměstnance a splnění jeho životních potřeb. Potřeby jedince zobrazuje Maslovowa pyramida lidských potřeb. Právě uznání je na druhé nejvyšší příčce, vrchol uspokojení všech potřeb zastává seberealizace (sebeaktualizace). Kdy pracovník pro jeho práci žije, realizuje se v ní, snaží se zlepšovat jak sebe, tak pracovní postupy. (Plamínek, 2015, s. 88)

1.1 Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů je jeden z nejmodernějších názvů, dříve označených jako personální práce nebo personalistika. Dívá se na člověka jako na pracovní sílu, kterou ovlivňuje chod podniku. (Koubek, 2011, s. 25)

Kapitola řízení lidských zdrojů je zde zahrnuta, protože jednou z činností personální práce je také hodnocení a odměňování pracovníků. Dalšími činnostmi jsou také: (Koubek, 2011, s. 33-43)

- Tvorba pracovních míst, popis náplně práce;
- Plánování počtu pracovníků a jejich školení;
- Získávání, výběr, příjem pracovníků;

- Zařazování, přemísťování pracovníků, ukončování poměrů;
- hledání potřeb pro vzdělávání, plánování vzdělávání a následné hodnocení;
- udržování kontaktu vedení firmy s pracovníky pomocí odborů;
- tvorba příznivého pracovního prostředí, tvorba bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- zpracovávání a ukládání informací o zaměstnancích, jejich mzdách, a také poskytování těchto informací;

1.1.1 Hodnocení práce

Hodnocení práce je systematický proces, který ustanovuje hodnotu pracovních míst se snahou vytvořit spravedlivý systém mzdového ohodnocení v organizaci. (Armstrong, 2018, s. 5-6)

Hodnocení pracovníků zmiňuje také Koubek (2011, s. 100) jako činnost, hodnotící pracovníkovu odvedenou práci, jeho předpoklady, zda by se tyto předpoklady daly dále rozvíjet, popřípadě tohoto pracovníka přemístit. Dále také oceňuje jeho odvedená práce, a rozhoduje o opatřeních zlepšujících výkon.

Armstrong (2018, s. 6) doplňuje svou definici o výklad, co hodnocením práce dle jeho názoru není. Hodnocení práce není vědecká činnost, nelze jím měřit plnění povinností, tato činnost se nezabývá přidělováním zaměstnance do platových tříd ani nehodnotí přímo jeho výkon.

1.1.2 Systém odměňování

Systém odměňování určuje, jaká pravidla a nástroje budou použity při odměňování. Jedná se o činnosti stanovování mezd (platů) a zaměstnaneckých benefitů. Systém musí být vytvořen tak, aby byl spravedlivý, motivující a přiměřený k objemu peněžních prostředků podniku. Musí také splňovat potřeby zaměstnanců i zaměstnavatele. (Koubek, 2011, s. 519)

Hlavním cílem nastavení systému odměňování by mělo být přilákání nových a kvalitních zaměstnanců, udržet stávající výkonné zaměstnance, namotivovat zaměstnance, odměnit pracovníky, a to vše za předpokladu, že jsou cíle nastaveny podle veřejných zájmů a právních norem. (Koubek, 2011, s. 529)

Jako systém odměňování můžeme nazvat cokoliv, co předá zaměstnavatel zaměstnanci, a tím uspokojuje potřeby zaměstnance. Naopak od Koubka, Šubrt (2018, s. 19) vyzdvihuje

jako cíl odměňování vytvoření pozitivního vztahu k firmě, tím zabránění fluktuace, a v neposlední řadě motivování zaměstnance k plnění daného výkonu.

Systémem odměňování se velmi často myslí také mzdový systém. Jedná se o souhrn mzdy a složek mzdového ohodnocení. Složky jsou u každé pracovní pozice odlišné, jsou totiž určeny podle toho, jak je pozice náročná na odpovědnost, dosažené vzdělání, fyzickou/zdravotní a psychickou stránku zaměstnance. (Šubrt, 2018, s. 43)

Proto, aby odměňovací systém byl nastaven a využíván efektivně, je nutné si ještě před samotným sestavováním zodpovědět následující otázky: (Koubek, 2011, s. 529)

1. čeho chceme dosáhnout jako podnik, při nastavení odměňování

2. jaké typy odměn mají pro zaměstnance váhu

3. jak odměňuji své pracovníky konkurenční podniky

Po nastavení systému odměňování je podnik konkurenceschopnější na trhu práce. (Koubek, 2011, s. 529)

Pokud chceme, aby cíle podniku byly zaměstnanci splněny, je důležité si vytvořit systém odměňování. Určit strategii, co je pro podnik nejdůležitější dosáhnout v delším časovém úseku, souhrn potřebných kroků pro určování odměn, přímé sazby a podmínky odměn. A v neposlední řadě popsat procesy a postupy k odměňování. (Armstrong, 2009, s. 23)

Zároveň by měla být při nastavování systému odměn zjišťována spokojenost zaměstnanců se stávajícími benefity, zjišťovat potřeby, zapojovat je do vytváření strategie odměňování (např, prostřednictvím dotazníků), porovnávat změny výkonu v důsledku odměňování. (Armstrong, 2009, s. 66)

1.1.3 Motivace

Peněžní i nepeněžní odměny motivují zaměstnance a posilují tak i vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jako hlavní motivací zaměstnavatele pro vytváření vhodného systému zaměstnaneckých výhod a odměňování by měla být motivace za konkurenceschopností na trhu práce a také získání spolehlivých a dobře pracujících zaměstnanců. (Macháček, 2019, s. 1)

U zaměstnance mluvíme o tom, zda má motiv, proč svou práci vykonávat, zdokonalovat se v ní, angažovat se. Dobrá motivace spočívá v definování postupů, které směřují k dosažení jak jejich osobních cílů, tak k splnění hlavních cílů podniku. (Armstrong, 2009, s. 109)

1.1.4 Model motivace

Model motivace úzce souvisí také s teorií potřeb. Hlavní činnosti modelu motivace jsou podporování kroků vedení k dosažení cíle. Tento vztah je znázorněn na obrazci od Armstronga (2009, s. 110). Závisí na upozornění na neuspokojené potřeby, jak vědomě ze strany vedoucího pracovníka, tak i na straně zaměstnance. Pokud máme potřebu, máme taky stanovené cíle, které tuto potřebu uspokojí. Musíme ale také zvážit postoj zaměstnanců k práci a jejich motivaci.

Herzberg a kolektiv (podle Armstrong, 2009, s. 110) rozlišil dva druhy motivace:

- Vnitřní – zaměstnance práce baví, je pro ně důležitá, mají v ní možnost samostatné kontroly nad svými povinnostmi a snaží se postup práce zjednodušit a zároveň zkvalitnit, jeho cílem je také se zlepšovat a posunovat ve svém pracovním oboru. Hlavní charakteristiky vnitřní motivace na pracovišti jsou volnost, zodpovědnost, rozmanitost, využívání schopností, pravidelná zpětná vazba, přesvědčení o důležitosti dané práce. Mají dlouhodobější účinek než vnější motivátory.
- Vnější – motivátory nepůsobí dlouhodobě. Jedná se o motivování ze strany vedení, např. pochvala od vedoucího, zvýšení platu, povýšení. Lze sem zařadit také negativní motivátory jako například tresty, snížení odměn/platové třídy, slovní kritika.

2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Důležitost poskytování různých benefitů ke mzdě roste v době ekonomické krize i růstu. Podniky si tím zvyšují produktivitu zaměstnanců a snižují fluktuaci. Poskytování vnímají také potenciální zaměstnanci při výběru podniku, a také konkurence na trhu práce. (Brůha et al., 2021, s. 182)

Hnátek (2022, s. 271) definuje zaměstnanecké benefity jako peněžní či nepeněžní plnění od zaměstnavatele, které je na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnuje se ani do základu pro vyměření pojistného na zdravotní a sociální pojištění. A na straně zaměstnavatele je toto plnění bráno jako „daňově účinný náklad".

Jako daňově účinný náklad můžeme většinou považovat náklady na plnění, které vyplývají zaměstnanci z kolektivní, pracovní smlouvy anebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele. (Hnátek, 2022, s. 271)

Zaměstnanecké benefity mohou být:

Ze strany zaměstnance **úplně osvobozeny od daně z příjmů**, nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího zakladu po stanovení odvodu sociálního a zdravotního pojistného anebo zdaňovány daní z příjmů. (Macháček, 2019, s. 3)

U zaměstnavatele to pak mohou být tyto benefity **ve formě daňově uznatelných či daňově neuznatelných nákladů**. Můžeme zde také zahrnout benefity, které jsou poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) nebo benefity tvořené z jiných fondů ze zisku po zdanění. (Macháček, 2019, s. 3)

2.1 Rozdělení benefitů

Macháček (2021, s. 2,3) rozdělil benefity podle způsobu poskytování, na benefity fixní anebo flexibilní, a to v krátkodobém či dlouhodobém horizontu.

Fixní. Jedná se o nejběžnější benefity, které se objevují v každém podniku. Jsou stanoveny ve smlouvě, jejich určitý druh, pro všechny zaměstnance, a zaměstnanci je buď využijí, nebo ne. Klasickým příkladem jsou stravenky, příspěvek na pojištění, dovolená nad rámec, pracovní telefon/notebook. (Macháček, 2021, s. 2,3)

Flexibilní benefity jsou také označovány jako cafeteria systém. Zaměstnanec obdrží na „cafeteria" kartu určitou částku nebo počet bodů, a může si vybrat dle svých preferencí ze služeb poskytnutých na různé aktivity (rekreace, sport, strava), a nákup produktů v určitých

obchodech. Nabité karty jsou brány jako nepeněžní plnění, tudíž jsou osvobozeny od daně u zaměstnance. (Macháček, 2021, s. 2,3)

Dlouhodobé a krátkodobé benefity jsou brány z hlediska jejich využití zaměstnancem. Typickým příkladem dlouhodobého benefitu je příspěvek na životní a penzijní pojištění. Jako krátkodobé benefity pak můžeme brát firemní telefon či automobil nebo příspěvek na stravu. (Macháček, 2021, s. 3)

Benefity můžeme také rozdělit podle toho komu jsou poskytovány. Většina benefitů je poskytována všem zaměstnancům, tím se prohlubuje férovost zaměstnavatele vůči zaměstnancům. Zaměstnanci si pak mohou více vážit svého zaměstnavatele. Typickým příkladem je příspěvek na pojištění, na stravování, rekreaci, sport, kulturu, dary, různá nepeněžní plnění. Některé benefity jsou jen pro určitou skupinu, jako například služební automobil, zajištění dopravy do a ze směny, zaměstnanecké akcie. Individuální benefity jsou poskytovány při výjimečných událostech, které se pravděpodobně nestanou všem zaměstnancům. Výjimečné benefity mohou být při živelní pohromě, neštěstí v rodině, dlouhodobé nemoci, nepříznivé finanční a sociální situaci. (Macháček, 2021, s. 3-4)

Zaměstnanci se často rozhodují podle nabídky zaměstnaneckých benefitů při výběru pracovního místa. Mohou preferovat benefity z různých oblastí. Například z oblasti zdravotní, důchodové, vzdělávací, platové a finanční. Také lze začlenit benefity poskytované na pracovišti a vybavení zaměstnance a benefity využívané během pracovního volna. (Macháček, 2019, s. 1)

Další rozdělení je podle toho, co u zaměstnance podporují. Rozvoj vzdělávání, zdravý životní styl, pocit jistoty a bezpečí (příspěvek na pojištění), odpočinek (sport, rehabilitace, kultura, rekreace), týmovou spolupráci (kolektivní sportovní hry, zájezdy). (Brůha et al., 2021, s. 183)

Z hlediska daní je také vhodné rozdělení podle Beránka na benefity nejvýhodnější, výhodné, neutrální a nevýhodné. (2022, s. 32,33)

Nejvýhodnější benefity. Tyto plnění jsou zaměstnavatelem nakoupena v určité hodnotě, které mají samy o sobě stejnou hodnotu. Jsou daňově uznatelným nákladem, tudíž je zde z této částky úspora na dani. A tím jsou reálné náklady v konečném důsledku sníženy o slevu na dani. Jako nejvýhodnější benefity lze zařadit nealkoholické nápoje na pracovišti, stravenkový paušál, přechodné ubytování, cestovní náhrady, příspěvek na dopravu do zaměstnání, penzijní připojištění a životní pojištění, odborný rozvoj. (Beránek, 2022, s. 27)

U **výhodných benefitů** je výdaj zaměstnavatele stejný jako příjem zaměstnance. U zaměstnavatele benefit není uznatelným nákladem, proto je u některých zaměstnavatelů méně využívaný. Neposkytnutý benefit sice daň nemůže snížit, ale poskytnutý výhodný benefit daň nezvýší. Pokud by byly benefity placeny ze zákonného fondu, jsou potom daňově uznatelné a řadí se mezi skupinu nejvýhodnějších benefitů. Můžeme sem zařadit ochucené a perlivé nápoje na pracovišti, občerstvení na pracovišti, sportovní a kulturní služby, knihy, rekreaci do 20 000 Kč, zdravotní služby a materiál, vzdělání nepotřebné k výkonu práce. (Beránek, 2022, s. 28,29)

Jako **neutrální benefit** je označován ten, který je brán jako odčitatelný náklad od základů daně, ale u zaměstnance je zdanitelný. Zde Beránek (2022, s. 30) ukazuje, že pokud poskytne podnik neutrální benefit, lze ušetřit sice 19 % na dani z příjmů PO, ale stejně musí být zaplaceno 33,8 % na sociální a zdravotní pojištění. proto je v tomto případě pro zaměstnance výhodnější získat peněžní odměnu do mzdy.

Alkoholické nápoje, jídlo a pití určené ke spotřebě mimo pracoviště, rekreace nad 20 000 Kč, věcné dary (netýká se: knih, zdravotních pomůcek na lékařský předpis, dary do 2 000 Kč při významné příležitosti). **Nevýhodné** jsou benefity, kdy je místo tohoto benefitu výhodnější dát peníze na tento benefit do mzdy. Jsou neodčitatelné jak pro nás jako podnik, tak u zaměstnance nejsou osvobozeny od daně. (Beránek, 2022, s. 32)

2.2 Jak správně nastavit systém odměn

Pro splnění určených cílů, je nutnost nastavit správný objem a druh benefitů. Brůha a kolektiv (2021, s. 182,183) nastiňují dvě řešení. Je možnost zůstat u „tradičních plnění“ anebo lze mít určitý objem tradičních plnění a zkombinovat je s aktuálními benefity.

Dle doporučení Macháčka (2019, s. 3) je výběr zaměstnaneckých benefitů dobře zvolený, v případě, že tyto benefity jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně, nevypočítává se z něj ani sociální a zdravotní pojištění, a na straně zaměstnavatele snižuje základ daně z příjmů jako daňově uznatelný náklad.

3 DAŇOVÝ ASPEKT ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Problematikou zaměstnanců a jejich odměňování se zabývají zejména zákony:

- Zákon o daních z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb.)
- Zákoník práce
- Vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb

Zákon o dani z příjmů popisuje případy, kdy by byly příjmy u zaměstnavatele anebo zaměstnance buď osvobozeny, zcela nebo z části. Dále pak případy, které se do základu daně nezahrnují.

3.1 fondy tvořené zaměstnavatelem

Mezi fondy vytvořené zaměstnavatelem, které jsou daňově uznatelné, řadíme fond kulturních a sociálních potřeb a sociální fond. (Krbečková, 2020)

3.1.1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Toto označení se používá pro fondy, které jsou vytvářeny státními podniky anebo příspěvkovými organizacemi zřízené státem a jeho celky. Podniky se při vytváření fondu řídí vyhláškou č. 114/2002. Hlavními zdroji fondu jsou 2 % z vyplacených platů státních organizací a příspěvkových organizací za rok a také za pracovní pohotovost. Méně obvyklým zdrojem jsou náhrady škod a plnění od pojišťoven, k majetku, který byl z tohoto fondu dříve financován, také peněžní dary. Pokud příspěvková organizace vlastní sportoviště či rekreační zařízení, počítá se jako zdroj do fondu také příjmy z pronájmu tohoto zařízení. (Krbečková, 2020, s. 8-9)

3.1.2 Sociální fond

Využívaný podniky, které se neřídí vyhláškou č. 114/2002. Jedná se o soukromé (nestátní) podniky, fyzické osoby a také obce. Fond je tvořen ze zisku po zdanění, anebo přebytky z rozpočtu. Jako podnik si jej nemůžeme odečíst jako uznatelný náklad pro základ daně. Není dán přesný objem peněžních prostředků, podnikatel je omezen pouze svým ziskem, zákonem o dani z příjmu a zákonech o zdravotním a sociálním pojištění. Pokud jsou totiž zaměstnanecké výhody poskytovány do limitů daných zmíněnými zákony, lze je uznat jako daňový náklad, cokoliv, co je nad určenou částku, musí být u zaměstnance dodaněno a z dané částky vypočítáno i sociální a zdravotní pojištění. (Krbečková, 2020, s. 24-25)

Pelc (2010, s. 10) definuje sociální fond jako „účelně vytvořený fond, kde jsou uchovávány účelně finanční prostředky pro potřeby, které by jinak byly kryty z fondu kulturních a sociálních potřeb.“. Financují se z něj tedy potřeby zaměstnanců, jak už říká název fondu, jedná se nejčastěji o potřeby kulturní, sociální apod. Je na rozhodnutí zaměstnavatele, v jaké míře bude fond tvořit, nejčastěji se jedná o procentní příděly z hrubých mezd vyplacených zaměstnancům za rok anebo pevná částka, či částka, která je vynásobena počtem zaměstnanců. Náklady na tvorbu sociálního fondu nejsou daňově uznatelné. Z fondu se vyplácejí všem zaměstnancům stejné benefity.

4 DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Hlavními druhy benefitů, jsou benefity, které nejsou předmětem daně u zaměstnance a benefity, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně.

Zaměstnanecké benefity, které nejsou předmětem daně u zaměstnance

Odstavec 7 paragrafu 6 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, definuje případy, které nezahrnujeme do výpočtu daně. Jsou to zejména:

a) Náhrady cestovních výdajů, pokud souvisí s výkonem činnosti
b) Osobní ochranné prostředky
c) Peníze přijaté buď zálohově nebo pokud byly zaplaceny zaměstnancem, tak jako by je platil zaměstnavatel
d) Náhrady za opotřebení vlastního nářadí a jiných předmětů pro výkon práce
e) Povinná plnění podle zákoníku práce plněná zaměstnavatelem pro vytvoření a dodržování pracovních podmínek

Zaměstnanecké benefity, které jsou osvobozeny od daně u zaměstnance

U osvobození musí být vždy splněny zákonné podmínky. Přihlížíme zde do zákona o daních z příjmů, konkrétně §6 odstavec 9.

Pokud chceme, aby byly zaměstnanecké výhody u zaměstnance osvobozeny, musí se jednat o plnění z fondu sociálních a kulturních potřeb, sociálního a jemu podobnému fondu, či ze zisku po zdanění nebo jako daňově neuznatelný náklad. (Brůha et al., 2021, s. 212)

Osvobození může být rozděleno na personální, kdy jsou osvobozeny jen určité osoby, věcné, pokud jsou naplněny určité skutečnosti, časové a teritoriální neboli prostorové. (Pelc, 2010, s. 8)

U zaměstnance jsou osvobozeny příjmy na: (Pelc, 2010, s.1)

- vzdělávání zaměstnanců
- stravování a nápoje
- rekreace
- užití zdravotnických, předškolních, sportovních zařízení a knihoven
- doprava do zaměstnání

- nepeněžní dary
- bezúročné půjčky

4.1 Motorové vozidlo pro pracovní i soukromé účely

U vedoucích pracovníků či obchodních zástupců je automobil i pro soukromé účely běžným benefitem. V tomto případě se zpoplatnění užívání vysvětleno níže.

Paragraf 6, odstavec 6 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, pojednává o používání motorového vozidla pro pracovní i soukromé účely takto „motorové vozidlo od zaměstnavatele k užívání jak pro soukromé, tak služební účely. V takovém případě se zaměstnanci strhává 1 % ze vstupní ceny vozidla, každý měsíc používání vozidla. Pokud je tato částka nižší jako 1000 Kč, jako částka strhávaná ze mzdy bude právě 1000 Kč. Pokud zaměstnanec používá více motorových vozidel postupně za sebou, počítá se jako částka odečtena ze mzdy, nejvyšší vstupní cena užívaného vozidla. Pokud je poskytnuto více vozidel za kalendářní měsíc, je brána částka v úhrnu vstupních cen všech vozidel.“

Firemní auto může vyjít také levněji pro obě strany než například zvýšení mzdy. Pokud je částka strhávaná ze mzdy nižší než 1 000 Kč, strhává se 1 000 Kč (Hnátek, 2022, s. 36)

4.2 Oděvy

Můžeme rozdělit na ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, stejnokroje, jednotné pracovní oblečení. U jednotného pracovního oblečení platí pro vyjmutí z předmětu daně u zaměstnance a uložení jako daňového nákladu u zaměstnavatele, musí být splněny podmínky a poskytování pracovního oblečení ukotveno v podnikové smlouvě. (Pelc, 2010, s. 45-47).

Pokud jsou oděvy poskytnuty v nepeněžní hodnotě, nehledí se na ně jako na příjem zaměstnance. Stejně tak jsou vyjmuty ze základu daně čistící, mycí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje. (Pelc, 2010, s. 46)

Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) ukládá povinnost poskytovat tyto oděvy, ochranné nápoje, čistící prostředky zaměstnancům, kteří pracují v prostředí, které je rizikové. Je také povinen kontrolovat jejich používání a stav.

4.3 Odborný rozvoj zaměstnanců

Rozvoj zaměstnanců může být formou vzdělávacích kurzů, musí být v daném oboru zaměstnance a pokud je doplnění vzdělání nutné pro pozici zaměstnance. Částka je osvobozena od daně z příjmů zaměstnance, zároveň se z této částky nevypočítává sociální a zdravotní pojištění (Krbečková, 2020, s. 32-33)

„Nepeněžní plnění na odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo souvisí s rekvalifikací zaměstnanců. A musí být plnění vypláceno ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo jako náklady, které nejsou uznatelné náklady.“ (Krbečková, dle zákona č. 586/1992 Sb., 2020, s. 33)

Do skupiny benefitů pod názvem odborný rozvoj můžeme kromě školení anebo zvýšení kvalifikace zařadit také výdaje na odbornou literaturu, či předplatné odborných časopisů rozšiřující odborné povědomí zaměstnance. Potřebné například u lékařů, účetních apod. (Sedláková,2021, s. 308)

Hnátek (2022, s. 48) podotýká důležitou podmínku pro uznatelnost dalšího vzdělávání. Financování vzdělávání zaměstnance musí být v nepeněžní podobě a musí jej poukázat zaměstnavatel na účet vzdělávacího zařízení.

4.4 Stravování

Zaměstnavatel si může vybrat, jak bude svým zaměstnancům na stravu přispívat. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu dává na výběr ze tří variant.

1. Stravování ve vlastním zařízení
2. Peněžitý příspěvek na stravu
3. Nepeněžitý příspěvek na stravu

Příjem ze stravování je také osvobozen od platby sociálního a zdravotního pojištění.

4.4.1 Strava jako nepeněžní plnění poskytované zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti

Plnění je bez omezení osvobozeno dle §6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

4.4.2 Stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Jedná se o závodní stravování či stravenky, které jsou u zaměstnance bez limitu osvobozeny.

Stravenky

Od kterých je v dnešní době opouštěno, mají určitou hodnotu, část této hodnoty zaměstnavatel přispívá a část si zaměstnanec platí sám. Dle zákona č. 586/1992 Sb., lze uznat do výdajů pro zajištění zdanitelných příjmů 55% hodnoty stravenky, nejvýše však do hodnoty 70 % z horní hranice stravného, který lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Zaměstnavatel si může vybrat z těchto dvou variant podle toho, která je pro něj výhodnější. Zbylou část si buď zaměstnanec nechává strhnout ze mzdy anebo jej platí zaměstnavatel a má jej tedy jako neuznatelný náklad. (Pelc, 2010, s. 68)

Závodní stravování

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl provozovat své stravovací zařízení, je provoz daňově uznatelným nákladem, s výjimkou nákladů na potraviny. (Hnátek, 2022, s. 46)

4.4.3 Peněžitý příspěvek

Tzv. „stravenkový paušál“. Je poskytnut přímo do mzdy zaměstnanci za jednu celou směnu. Kde je zaměstnavatel limitován zákoníkem práce (§ 176) a je povinen poskytnout peněžní příspěvek na stravné pouze jako 70 % z horní hranice stravného poskytnutého při pracovní cestě trvající 5-12 hodin. Tento příspěvek pro rok 2022 činí 118 Kč, to znamená příspěvek od zaměstnavatele v částce 82,60 Kč.

4.5 Nealkoholické nápoje

Osvobozeny jsou ty nápoje, které jsou zaměstnanci poskytovány na pracovišti. Jedná se o nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo jako neuznatelné výdaje na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. (Pelc, 2010, s. 69)

U zaměstnance jsou vždy osvobozeny od daně a u zaměstnavatele se uznávají jako daňově uznatelné náklady, pouze „ochranné“ nápoje a pitná voda, ostatní nápoje jsou pro zaměstnance daňově neuznatelným nákladem. (Hnátek, 2022, s. 47)

4.6 Zdravotnické, léčebné a hygienické potřeby nakoupené od zdravotnických zařízení

Další zajímavou odměnou je nepeněžní příspěvek zaměstnavatele na vitamíny, dioptrické brýle, kontaktní čočky, zdravotní obuv či dentální hygienu, kterou ne vždy platí zdravotní pojišťovna. (Krbečková, 2020, s. 55)

Pokud poskytuje podnik ze sociálního fondu, není zde omezen peněžní hranicí ani daným účelem. Musí se jednat o nepeněžní plnění, nebo o plnění kdy je daná služba fakturována zaměstnavateli. Také musí být splněna podmínka, že na toto plnění nepřispívá pojišťovna, ani není hrazeno státem. (Krbečková, 2020, s. 56)

Zákon o dani z příjmu jmenuje jako podmínku pro plnění z FKSP anebo sociálního fondu a jiných fondů, že tyto zdravotní služby nebo zboží musí být rovněž pořízeny na lékařský předpis.

4.7 Použití zařízení pro děti předškolního věku, knihovny, tělovýchovné a sportovní zařízení zřízené zaměstnavatelem

Opět plnění musí mít nepeněžní podobu, a je poskytováno z FKSP, ze zisku, nebo jako výdaje, které nejsou daňově uznatelné. Tyto výhody z užívání zařízení mohou být stejně jako zaměstnanci poskytnuty i jeho rodinným příslušníkům. Může jít o používání zařízení zdarma anebo za zlevněnou cenu. (Pelc, 2010, s. 75)

Můžeme zde zařadit také příspěvky na provoz zařízení, která slouží ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců. Pokud provoz tohoto zařízení vlastní zaměstnavatel, může z fondu (sociálního, FKSP) financovat až 100 % nákladů zařízení nebo jej financovat z vlastních nákladů. (Krbečková, 2020, s. 26)

4.8 Příspěvek na kulturní či sportovní akce

Ne každý podnik má peněžní prostředky na zřizování svých zařízení, jak je vyjmenováno v předchozím bodě. Proto zákon umožňuje přispět zaměstnancům také na kulturní či sportovní akce pořádané jinými subjekty. Aby byl příspěvek osvobozen u zaměstnance, musí jít samozřejmě o nepeněžní plnění, které je zprostředkováno ze sociálního fondu zaměstnavatele. Sportovní akce mohou být například ve formě pronájmu tělocvičny/venkovního sportoviště/plaveckého bazénu. Po těchto akcích se může zlepšit

klima na pracovišti, tím i motivovanost a výkonnost pracovníků. Kulturní akce může být ve formě předání zaměstnancům vstupenek do divadla, muzeí, kina. (Pelc, 2010, s. 77)

Pokud se jedná o poukázku na kulturní a sportovní akce, je u zaměstnavatele tento výdaj nedaňový, a u zaměstnance osvobozený. Výjimku tvoří plnění, která nejsou vyjmenována v paragrafu 25 zákona o daních z příjmů, a zároveň jsou ustanovená v kolektivních a jiných podobných smlouvách. (Sedláková, 2021, s.282, 283)

K pasivním sportovním příspěvkům se řadí vstupenky na zápas, permanentky do fitness center. Aktivní jsou tedy příspěvky na bazén, tenis, lze sem zahrnout také méně obvyklé sporty jako potápění či paragliding. (Brůha et al., 2021, s. 211)

4.9 Příspěvek na tištěné knihy.

Ustanovení ze zákona o daních z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb.) §6 odstavce 9/d říká, že od daně u zaměstnance jsou osvobozeny příspěvky na tištěné knihy, a také obrázkové knihy pro děti, u kterých nepřesahuje reklama 50% plochy.

U zaměstnavatele se tak jedná za jakýchkoliv podmínek o náklad daňově neuznatelný. To znamená i pokud má tyto plnění ve smlouvě se zaměstnanci. (Brůha et al., 2021, s. 205)

4.10 Doprava do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem

Jedná se o uznatelný výdaj, a to v rozsahu, zakotveném v kolektivní smlouvě. Jde o způsob dopravy, který zajišťuje podnik a sváží zaměstnance na směnu. Používá se při pracovištích, kde je horší dojezdnost anebo v podnicích, které shánějí zaměstnance. Pro mnoho zaměstnanců bude tato doprava výhodná jak časově, tak i finančně. I když se zaměstnanci počítá do mzdy jako částka, kterou by zaplatil v hromadné dopravě. (Krbečková, 2020, s. 38)

Macháček (2021, s. 153) ukazuje také další možnost příspěvku na dopravu do zaměstnání. U zaměstnance sice bude také zdaněno jako peněžní příjem ve mzdě a bude podklad pro výpočet pojistného. Ale pokud bude benefit správně prezentován a využíván, může být pro zaměstnance výhodný. Jde o způsob, kdy zaměstnavatel může hradit pohonné hmoty spotřebované na cestu do a ze zaměstnání, dle doložených dokladů o nákupu pohonných hmot.

Nově je možné zavést příspěvek na dopravu zaměstnanců, kteří dojíždějí do práce hromadnou dopravou. Jedná se o příspěvek zaměstnavatele z fondu a u zaměstnance je zahrnut do mzdy a vypočítává se z něj také pojistně. (Krbečková, 2020, s. 38–39)

U zaměstnavatele je výdaj na příspěvek dopravy hromadnou dopravou daňově uznatelný, v částce, kterou má ujednanou se zaměstnanci v kolektivní či jiné smlouvě. (Brůha et al., 2021, s. 220)

4.11 Příspěvek od zaměstnavatele na pojištění

Od daně je osvobozen příspěvek zaměstnavatele na: (Vybíhal, 2021, s. 1611)

- Penzijní připojištění se státním příspěvkem
- Příspěvek na doplňkové penzijní spoření na účet zaměstnance u penzijní společnosti
- Soukromé životní pojištění (= pojištění na dožití, pro případ smrti, důchodové pojištění)
- Penzijní připojištění u penzijní společnosti, připsané na účet zaměstnance u dané penzijní společnosti

U zaměstnance je plnění osvobozeno a nepočítá se z něj ani sociální a zdravotní pojištění. U zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově uznatelné, a to do neomezené výše. Pokud by ale příspěvek v úhrnu za rok činil více než 50 000 Kč, musel by být rozdíl u zaměstnance zdaněn. (Kadlec, 2021)

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, konkrétně §6 odst. 7/p jmenuje podmínky pro osvobození od daně z příjmů u zaměstnance.

Příjem je osvobozen, pokud je: (Zákon č. 586/1992 Sb.)

- Výplata plnění sjednána až po uplynutí 60 kalendářních měsíců, a nejdříve vyplácena v 60 letech;
- Příspěvek je zaslán na účet zaměstnance u dané pojišťovny/penzijního fondu
- Příspěvek činí nejvýše 50 000 Kč za rok.

Limit příspěvku na pojištění se vztahuje na oba druhy pojištění. Pokud by tedy zaměstnavatel přispíval zaměstnanci 25 tis. na penzijní připojištění a 25 tis. na soukromé životní pojištění, měl by zaměstnanec tuto částku odečtenou od daně. Pokud by přispíval 50 tis. na jeden druh

pojištění a 50 tis. na další pojištění, 50 tis. by již pro zaměstnance bylo zdanitelným příjmem. (Zákon č. 586/1992 Sb.)

U zaměstnavatele je příspěvek na pojištění zaměstnanci daňově uznatelným nákladem, pokud se zmiňuje o příspěvku připojištění a soukromé životní pojištění, jako o „právu na předem stanovenou částku, buď v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě“. (Zákon č. 586/1992 Sb.)

Další řešení nastiňuje Brůha a kolektiv (2021, s. 207), a to placení příspěvku z části z fondu a část uplatnit jej jako náklad daňově uznatelný.

4.12 Rekreace

Pokud se jedná o užití zařízení, které vlastní zaměstnavatel, může mu rekreaci poskytnout zdarma nebo za nižší cenu než obyčejný návštěvník. (Pelc, 2010, s. 72)

U zaměstnavatele se sice jedná o náklad, který si nemohou uznat jako náklad na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Zaměstnanci se do 20 000 Kč příspěvek na rekreaci nezdaňuje, musí se ovšem jednat o nepeněžní plnění. Dovolená může být celkově zvolena zaměstnancem, důležité je, aby byla uhrazena zaměstnavatelem. (Hnátek, 2022, s. 51)

Zaměstnavatel může přispět na rekreaci/zájezd ze sociálního fondu, tento příspěvek musí být nepeněžní a je uznatelný do výše 20 000 Kč/zaměstnanec/rok. Může se jednat o rekreace jak v České republice, tak v zahraničí. Zároveň může přispět zaměstnanci na lázeňský pobyt či uspořádat zájezd, kdy může zaměstnavatel přispět i rodinným účastníkům zaměstnance. (Krbečková, 2020, s. 43)

4.13 Dary pro zaměstnance

Dary od zaměstnavatele jsou osvobozeny, pokud je dar v nepeněžní podobě, za celý kalendářní rok nepřesáhne hodnotu 2 000 Kč, a plnění je darováno v příležitostech daných vyhláškou. V tomto případě se vyhláška č.114/2002 Sb. vztahuje i na podniky, které se touto vyhláškou obvykle neřídí. (Vybíhal, 2010, s. 161)

Pokud chce zaměstnavatel svého zaměstnance obdarovat i peněžně, je tento příjem již zdaněný. (Krbečková, 2020, s 27)

Pelc (2010, s.79) vymezuje nepeněžní dary osvobozené od daně u zaměstnance jako poukázky na dary, dárkové kupony ale opět jen v příležitostech daných vyhláškou. Pokud by se jednalo o dary peněžní nebo darované za jiných okolností než definuje vyhláška, byl

by dar u zaměstnance brán jako příjem ze závislé činnosti, musel by být tedy zdaněn. Tyto dary by mohly být od daně u obou stran osvobozeny, pokud by byly sjednány v pracovní smlouvě, a měl by tedy zaměstnanec na takové dary nárok.

Tyto příležitosti jmenuje §14 vyhlášky o FKSP (předpis č. 114/2002 Sb.) a jedná se o:

- Mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele
- Výročí odpracovaných 20 let v podniku a každých dalších 5 let
- Při životním jubileu 50 let a každých dalších 5 let
- Při odchodu do starobního důchodu nebo přiznání invalidního důchodu 3. stupně

Naopak Krbečková (2020, s. 27) ve své publikaci zmiňuje že, dary mohou být uděleny v jakékoliv příležitosti, pracovní/životní jubileum, výročí firmy apod.

4.14 Masáže

Zajímavým benefitem mohou být masáže, které musí být provozovány osobou s živnostenským oprávněním a plnění musí být samozřejmě v nepeněžní hodnotě, aby bylo u zaměstnance osvobozeno. (Hnátek, 2022, s.51)

Jedná se o poukázky na masáže, úhrada vstupu či pozvání maséra přímo do firmy. Beránek (2022, s. 90) však oproti Hnátkovi vysvětluje, že plnění není jen tak lehce osvoboditelné od daně. Masáže nejsou totiž vypsány v §6 zákona o daních z příjmů. Musí se tedy dodanit ve mzdě zaměstnance, ale u zaměstnavatele je toto poskytnutí vždy uznatelné. Výjimku osvobození od daně z příjmů zaměstnanců a zároveň nedaňových nákladů zaměstnavatele tvoří případy, kdy byly masáže poskytnuty zdravotnickým zařízením, jsou součástí po sportování, v rámci rekreačního pobytu (lázně, wellness).

Podmínku poskytnutí benefitu zdravotnickým zařízením, součást poukazu do zařízení, které je rekreační či sportovní a poskytuje tyto služby, musí splnit krom masáží také rehabilitace, relaxace v solné jeskyni apod. (Brůha et al., 2021, s. 214)

4.15 Bezúročné půjčky

V dnešní době neustále se zvyšujících úrokových sazeb u půjček, je výhodná bezúročná půjčka od zaměstnavatele. U zaměstnance je taková půjčka osvobozena do 300 000 Kč. Pokud je částka vyšší, rozdíl se následně zdaňuje v hodnotě úroku z této částky. U zaměstnavatele půjčky nejsou daňově uznatelné. (Hnátek, 2022, s. 52)

5 AKTUÁLNÍ TRENDY V ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITECH

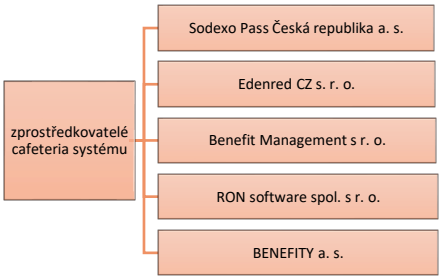
Pandemie dočasně některé benefity vyřadila z trendů, i když by byly za jiných podmínek pro zaměstnance zajímavé. Pro zaměstnance se staly nevyužitelné benefity jako například příspěvek na rekreaci v tuzemsku či zahraničí, na sportovní a kulturní akce. Pokud pracují zaměstnanci z domu, je pro ně zbytečný benefit poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti, příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. (Macháček, 2021, s. 4)

Macháček (2021, s. 3) předpovídá, že čeští zaměstnanci se mohou přiblížit zaměstnancům jiných států Evropské unie, a opustí v budoucích letech od oblíbených krátkodobých benefitů jako jsou příspěvek na stravu, mobil, notebook a přesunou spíše k dlouhodobým benefitům, mezi které řadíme příspěvek na pojištění.

5.1 „Cafeteria systém“

Zaměstnanci si díky cafeteria uvědomují, že své benefity dostávají za vykonanou práci a neberou je jako samozřejmost. Z vnější motivace ze strany zaměstnavatele, začínají být zaměstnanci motivováni vnitřně za cílem splnění si svého vybraného benefitu. V současné době se jedná o nejoblíbenější systém benefitů mezi zaměstnanci i zaměstnavateli z hlediska administrativy. Zlepšuje jméno firmy, zaměstnanci jsou díky systému více motivováni pracovat a ukázalo se, že nejspíše i snižuje ztrátu („fluktuaci“) zaměstnanců. (Havelková, 2021)

Cafeteria anebo benefitní karta je příkladem „flexibilních benefitů“, to znamená, že zaměstnanec dostane určitý počet bodů na rok. Body mohou být rozděleny podle výkonnosti zaměstnance či podle toho, jak dlouho je v podniku zaměstnán. Flexibilitu zajišťuje také obsáhlý výběr z různých druhů plnění od vybraných partnerů. (Macháček, 2021, s. 2-3)



Obrázek 1 Nejznámější poskytovatelé

zdroj: vlastní zpracování

5.2 Dovolená nad rámec

Častým benefitem je jeden i více týdnů dovolené nad rámec zákona. Cílem dovolené nad rámec je, aby zaměstnanci byli dostatečně odpočinutí a po odpočinku výkonní. (Havelková, 2021)

U zaměstnavatele je to daňově uznatelný náklad, musí být tento benefit ujednán v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě. (zákon č. 586/ 1992 Sb., §24 odst. 1/j)

Zaměstnanec má dovolenou proplacenou stejně jako dovolenou stanovenou v zákoně. Dle zákoníku práce je minimální doba dovolené činí nejméně 4 týdny. Určití zaměstnanci mají nárok na 5 týdnů dovolené, dle § 109 jako například zaměstnanci státních podniků, obcí, příspěvkové organizace a skupina pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol mají nárok na 8 týdnů v kalendářním roce. Nárok na dovolenou má zaměstnanec po trvání pracovního poměru minimálně 60 dní.

5.3 Sick days

Jedná se o placenou dovolenou nad rámec zákona, při zdravotní indispozici, která nemusí být doložena potvrzením od lékaře, nebo i k zařízení osobních záležitostí. Při zkoumání z daňového hlediska se postupuje stejně jako u dovolených nad rámec. (Havelková, 2021)

Sick days zatím neupravuje žádný zákon či vyhláška, proto stačí ustanovení o podmínkách v kolektivní či jiné smlouvě. (Macháček, 2021, s. 141)

Výhodou sick days pro zaměstnance je, že nemusí chodit pro potvrzení od lékaře. Pro zaměstnavatele to sice znamená náklad navíc, možnost zneužívání sick days, ale zároveň se zkrátí možná doba absence zaměstnance. (Macháček, 2021, s. 141)

Podobným benefitem, odlišným jen účelem poskytnutí, jsou takzvané „free days“, které jsou určeny např. pro vyřizování na úřadech apod. (Brůha et al, 2021, s. 183)

5.4 Home office

Jednalo se o benefit spíše před pandemií, mnoho firem se na něj uvázaly a mění kanceláře za domácí prostředí. Jsou však i některé podniky, které se tento benefit snaží poskytovat omezeně, s obavami o výkonnost pracovníků a kvalitu odvedené práce a také dle preferencí zaměstnanců. (Havelková, 2021)

Ekonomicky je práce z domova výhodná pro obě strany. Zaměstnavatel tak může ušetřit náklady na topení kanceláří, elektriku, vodu apod. A pro zaměstnance je plusem, ušetření času cesty do práce, nákladů na dopravu, sladění pracovního a soukromého života, volnost v rozvržení pracovní doby. Mínusem je kontrola práce jak z hlediska kontroly sama sebe, tak kontrola nadřízených, ztráta sociálního kontaktu, nedostatečné pracovní podmínky, administrativní zatížení zaměstnavatele. (Macháček, 2021, s. 57, 58)

Nabízí se zde otázka, jak řešit u home office spotřebu elektrické energie, opotřebení majetku a jiné výdaje u zaměstnance při práci z domu. Otázku řešili účastníci koordinačního výboru již v roce 2019, předkladatelé JUDr. Ing. Dana Trezziová a Robert Bezecný. Zaměstnavatel může vyplatit náklady způsobem navýšení mzdy anebo jako peněžní plnění mimo mzdu, což by bylo také zdaňováno u zaměstnance. Pokud zaměstnanec splní dané podmínky a pokud jsou vynaložené náklady prokazatelně doloženy, zaměstnavatel si může tyto náklady označit jako náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Řešení výdajů spojených s home office zní celkem jasně podle zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů odstavce 6 §7, kdy náhrady opotřebení vlastního nářadí nejsou u zaměstnance příjmem zdanitelným. Avšak jejich vyčíslení a daňová uznatelnost u zaměstnavatele není zatím nijak uzákoněna.

5.5 Sdílené pracovní místo

Pro zaměstnance mohou být pozitiva sdíleného místa kupříkladu zaskočení v případě náhlé nepřítomnosti, vetší možnost sdílení informací, větší vyrovnání pracovního a volného času. U zaměstnavatele je pak pozitivum z hlediska pracovníků, které lze udržet ve firmě, nebo nalákat studenty, podpořit matky samoživitelky, či mladé rodiče, může se tu také ukázat ušetření nevynaložených nákladů na další pracovní místo. (Janotová, 2021)

5.6 Kryptoměny

Lze darovat také čím dále rozšířenější kryptoměny. V budoucnosti je očekáváný nárust těchto druhů benefitů, ačkoli z daňového hlediska nejsou nejvýhodnější. Podle ministerstva financí se sice nejedná o měnu, avšak plnění je bráno jako peněžní dar, který se musí zaměstnanci dodanit a pro zaměstnavatele není brán jako odčitatelný náklad. Beránek (2022, s. 99–100)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 PODNIK XY

Majitelé podniku si chtěli ponechat v mé práci anonymitu. Proto kapitola obsahuje pouze stručný popis podniku a výčet důležitých částí, tak aby jejich přání bylo respektováno.

6.1 Představení společnosti

Podnik XY je rodinná firma, která byla založena v roce 1994. Sídlí v menším městě Jihomoravského kraje a k roku 2022 přibyla k čtyřem pobočkám jedna další. Celkově lze tedy najít pět poboček podniku XY v různých koutech České republiky. Společnosti se také podařilo expandovat na Slovensko, nyní zde vede pod dceřinou společností další čtyři pobočky.

Právní formou spadá do kapitálových společností s ručeným omezeným. Statutární orgán je složen ze čtyř jednatelů, kteří současně vykonávají určité vedoucí pracovní pozice.

Hlavní činností podniku je výroba prodej a obchod neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. V obchodním rejstříku byly dále uvedeny činnosti jako koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej, výroba strojů a zařízení pro všeobecné účely, správa a údržba nemovitostí, výroba plastových výrobků a pryžových výrobků.

Podnik nemá zavedeny odbory, všechny ustanovení ohledně odměňování zaměstnanců jsou zakotveny v organizačních směrnicích a pracovním řádu.

Míra fluktuace zaměstnanců dosáhla 5,98 % za rok 2021, pro rok 2022 dosahuje míra fluktuace v této chvíli 6,9 %.

6.2 Struktura zaměstnanců

Většina zaměstnanců se nachází na pobočce sídla a hlavního skladu podniku. A to z důvodu, že zde jsou jednatelé, kteří jsou zároveň vedoucí a tímto je zaštítěn jednodušší chod firmy. Najdeme zde celé finanční oddělení, personalistky, oddělení péče o zákazníky a také je zde největší počet dělníků ve výrobě a na skladu. Ostatní pobočky mají menší zastoupení. Jediné oddělení, které nemá řízení v sídle, je oddělení marketingu, a to z důvodu, že jednatel podniku a zároveň ředitel tohoto oddělení sídlí i se svými podřízenými v Praze.

Tabulka 1 Vývoj počtu zaměstnanců

	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Pobočky v ČR	124	116	123	126	127
Dceřina společnost SK	26	31	31	29	30
Celkem	**150**	**147**	**154**	**155**	**157**

zdroj: vlastní zpracování

Podnik je spíše obchodní povahy, velkou část zaměstnanců tvoří právě THP pracovníci. K 31.12. 2021 zaměstnával podnik celkem 157 zaměstnanců, z toho 127 zaměstnanců u české pobočky a zbylých 30 zaměstnanců pracovalo na slovenských pobočkách (viz. tabulka 1). Z vývoje počtu zaměstnanců můžeme vydedukovat, že se podnik stále rozvíjí a jeho popularita na trhu práce stoupá.

6.3 Organizační struktura

Organizační struktura je členěna jako liniově – štábní, detailní rozdělení struktury je zobrazeno v příloze I. O celém podniku rozhoduje valná hromada a ředitel společnosti (původní zakladatel). Podnik se dělí na jednotlivé oddělení. Nejobsáhlejší oddělení je oddělení výroby a logistiky, další rozdělení zaměstnanců je do oddělení finančního, obchodního, marketingového a personálního. Nedílnou součástí každého podniku je také rozdělení finančního oddělení, a to na účtárnu, ekonomický úsek a správce poboček.

6.4 Oddělení logistiky skladu

Hlavní vedoucí logistiky skladu má podřízené vedoucí jednotlivých skladů poboček a vedoucí dispečera dopravy. Vedoucí nejpočetnějšího skladu má také svého zástupce. Podřízení těmto pracovníkům jsou skladníci a řidiči. V některých případech má zaměstnanec kumulovaný druh zaměstnání a jeho práce je výkon skladníka a zároveň i řidiče.

6.5 Oddělení výroby

Vedoucí výrobního oddělení mají jako své podřízené pracovníky specialisty výroby, montéry výroby a v tomto oddělení najdeme také administrativní pracovnice.

6.6 Finanční oddělení

Zde obsazuje pozici finančního ředitele jeden z jednatelů, a jako jeho přímo podřízení jsou hlavní účetní, ekonomický analytik a správce poboček. Hlavní účetní má na starosti účetní pracovnice, pokladní a fakturantky. Dále jsou zde pozice jako ekonomický analytik, správce databáze zákazníků, vedoucí správy pohledávek a evidence zákazníků.

6.7 Oddělení nákupu, obchodu, marketingu, personální oddělení

Zde najdeme ředitele daného oddělení a jim podřízené specialisty.

Jako speciální druh oddělení můžeme nazvat oddělení pod vedením projektového manažera, pod kterého spadá IT oddělení a jeden manažer kvality.

7 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY PODNIKU XY

Na benefity od zaměstnavatele má nárok každý zaměstnanec, který pracuje na hlavní anebo částečný pracovní úvazek. Na benefity poskytované formou karty Edenred nebo Multisport má zaměstnanec nárok po zkušební době. Příspěvek na pojištění je udělen zaměstnanci, který je zaměstnán na dobu neurčitou. Výjimku tvoří jednatelé, kteří mají svůj systém benefitů.

Benefity, poskytovány všem zaměstnancům jsou:

- Příspěvek na stravování
- Příspěvek na sport
- Příspěvek na soukromé životní a doplňkové penzijní pojištění
- Kartu benefitů
- Dovolená nad rámec
- Dar při pracovním nebo životním jubileu
- Měsíční prémie

Zvláštními benefity poskytované pro určité pracovníky jsou:

- Kurzy angličtiny
- Proplacení pracovní cesty i mimo pracovní dobu

7.1 Příklady účtování vybraných benefitů

Všechny účty jsou z důvodu lepší přehlednosti analyticky rozděleny. Z účetnictví podnik používá analytickou evidenci také pro své roční statistiky a následné zjištění skutečných nákladů, důležitých pro rozhodování na další období. Z interní evidence bylo vybráno několik benefitů a jejich účtování.

Stravenky do zákonného limitu 527010

Podnik poskytuje pouze stravenky do limitu, které jsou daňově výhodné jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Proto je příspěvek na stravu účtován pouze na analytický účet 527.

Multisport karta **528990**

Multisport kartu bere zákon o dani z příjmu jako plnění považované za daňově neuznatelný náklad. Nedaňové náklady najdeme na účtech 528 – ostatní sociální náklady.

Občerstvení + další náklady na reprezentaci **513990**

Účet je sice pojmenován jako náklady na reprezentaci, avšak účtují se zde také benefity daňově neuznatelné jako například plnění zaměstnancům nad zákonný limit, náklady na kulturní akce apod.

Oblečení **501220**

Oblečení sloužící k výkonu práce je podle zákoníku práce §104 tzv. „osobní ochranné prostředky“. Podle zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu jsou náklady na ochranné oblečení, stejnokroje apod. u zaměstnance osvobozeným příjmem a u zaměstnavatele jej zařadíme mezi výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů. A dle popisu výše se jedná o náklad na účtu 501 – spotřeba materiálu.

Kulturní & sportovní akce **528990**

Příspěvek na kulturní a sportovní akce se eviduje na nákladovém účtu č. 528, což svědčí o nemožnosti si tento náklad uznat z hlediska ZDP u zaměstnavatele.

Vzdělávání **518202**

Na účtu 518 – ostatní služby, najdeme velké množství účetních případů, také účetní případ nákladů na vzdělávání. Tento účet je zpravidla evidencí pro daňové náklady.

7.2 Stravování

Podnik si zvolil formu stravenkového paušálu, do mzdy dostávají všichni zaměstnanci 82 Kč na den. Počítá se pracovní den, kdy mají nárok na stravu, tzn. za odpracovaných více než 4 hodiny.

Tabulka 2 Náklady na stravování na rok 2022

Náklad na zaměstnance	Počet zaměstnanců	Denní náklad za celý podnik	Náklad/měsíc	Náklad/rok
82 Kč	127	10 414 Kč	198 734 Kč	2 384 806 Kč

zdroj: vlastní zpracování

Výpočet částek tabulky č. 2

Denní náklad podniku je vypočten jako součin nákladu na jednoho zaměstnance a počtu zaměstnanců.

Rok 2022 má 252 pracovních dnů, pokud budeme předpokládat 23denní dovolenou všech zaměstnanců, vyjde nám 229 dnů. Denní částkou 82 Kč vynásobíme tento počet dnů. Pro srovnání je zde zahrnut také měsíční náklad na toto plnění, kdy roční částka byla vydělena 12 měsíci.

7.3 Sport

Balance mezi prací a volným časem je zaštítěna v konceptu Multisport karty. Na kterou přispívá podnik 240 Kč/měsíc. Karta je v celkové hodnotě 740 Kč, zaměstnanci je tedy měsíčně 500 Kč strhnuto ze mzdy. Měsíčně má vlastník karty „volný“ vstup do vybraných sportovišť po celé republice. Karta je vázána na jméno, je zde ale možnost pořídit přes společnost kartu například svému dítěti. Na druhou kartu podnik nepřispívá a zaměstnanci se měsíčně strhává plná cena karty.

Obrázek 2 grafické znázornění příspěvku na sport

zdroj: vlastní zpracování

Dle zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu, jej lze zařadit do skupiny „příspěvek na kulturní nebo sportovní akce“, který je u zaměstnance od daně osvobozen. U zaměstnavatele zahrnujeme toto plnění do výdajů, které nelze uznat. U zaměstnavatele se tak jedná o nedaňový náklad, který podnik účtuje na účtu 528 – ostatní sociální náklady. (zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu paragrafu č. 25/1 odst. h)

7.4 Soukromé životní a doplňkové penzijní pojištění

Příspěvek na soukromé životní a doplňkové penzijní pojištění činí celkem 500 Kč měsíčně. Ve směrnici jsou doplněny základní podmínky o předpoklad pracovního poměru na dobu neurčitou a úvazku sjednaného na alespoň 30 hodin týdně.

Z celkového počtu zaměstnanců má nárok a využívá tento benefit 76 zaměstnanců, z toho 72 zaměstnanců si vybralo druh příspěvku na penzijní připojištění a 4 zaměstnanci příspěvek na životní pojištění.

Dle zákona o dani z příjmu §6 odst. 9/p, je plnění u zaměstnance do 50 000 Kč/ročně osvobozeno. U zaměstnavatele je toto plnění zmíněno směrnicích o zaměstnaneckých benefitech, tímto splňuje podmínku dle §24 odst. 2/j bodu 5. Jedná se tedy o benefit daňově uznatelný.

Soukromé životní pojištění

U životního pojištění je plnění doplněno o podmínky sjednaného úvazku na alespoň 30 hodin týdně a také uzavření pojištění u sjednaného poskytovatele.

Doplňkové penzijní pojištění

Pro obdržení příspěvku na penzijní pojištění platí podmínky pracovního poměru na dobu neurčitou a pracovního úvazku nejméně na 30 hodin týdně.

Tabulka 3 Souhrn nákladů příspěvku na pojištění

počet zaměstnanců	příspěvek	měsíční náklad celkem	roční náklad celkem
127	500 Kč	63 500 Kč	762 000 Kč

zdroj: vlastní zpracování

7.5 Edenred card

Určitou podobou cafeteria systému je „Edenred Benefits“ karta. Kartu mají k dispozici všichni zaměstnanci v hlavním pracovním poměru, kromě těch, kteří si zvolili Multisport kartu. Každý měsíc je na kartu od zaměstnavatele přiděleno 240 Kč.

Výpočet na jednoho zaměstnance:

Roční příspěvek na kartu Edenred = 240 Kč * 12 měsíců = 2 880 Kč

Zaměstnaneckých karet od firmy Edenred je více druhů. Podnik XY si zvolil kartu „benefits“, která má sloužit pro volnočasové aktivity v oblasti sportu, kultury, zdravotní péče, vzdělávání a osobní rozvoje, cestování. Všechny tyto aktivity lze provádět po celé České republice u vybraných partnerů Edenred a e-shopů.

7.5.1 Výhody a nevýhody Edenred card

Výhodou pro zaměstnance mohou být nasmlouvaní partneři jako například e-shopy, cestovní kanceláře či lékárny. Tyto benefity nejsou vázány na jméno, oproti Multisport kartě, takže je zde možnost využití benefitů například i ze strany rodiny.

Problémem v menších městech je však nedostatečná kapacita nasmlouvaných partnerů, a tudíž možné nevyužití příspěvku od zaměstnavatele. Také je zde možný nezájem zaměstnanců vyhledávat benefity na stránkách poskytovatele karty.

Příjem na kartu Edenred je osvobozen od daně z příjmů a následného odvodu pojistného u zaměstnance. Avšak u zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad, tudíž je zdaňován sazbou 19 %.

7.6 Dovolená nad rámec

Hlavním důvodem poskytování daného benefitu je podpora doby odpočinku, zajištění rovnováhy práce a volného času v životě zaměstnance. Benefit je rozdělen na plnění pro dvě skupiny pracovníků, a to dle dovolené nad rámec zákonné čtyřtýdenní výměry plus:

- 5 dnů pro pracovníky montáže
- 3 dny pro ostatní pracovníky

Dovolená nad rámec je ujednána v kolektivní smlouvě a náklady jsou brány jako daňové, obdobně jako u klasické výměry dovolené. U zaměstnance se jedná o příjem ve formě průměrného výdělku, který je zdaněn daní z příjmu a počítá se z něj pojistné.

7.7 Jubilea

Podnik poskytuje peněžní i nepeněžní odměnu zaměstnancům, kteří zde pracují 10 a 20 let, pořádají svou svatbu či mají životní jubileum 50 let a každých dalších 5 let.

Zároveň je zde poskytována malá pozornost k narozeninám od zaměstnavatele pro každého zaměstnance. Tento dárek se pohybuje v hodnotě 200 Kč.

Zákon č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu §6 odst. 9 písm. g řadí tyto příjmy u zaměstnance do skupiny příjmů osvobozených od daně. U zaměstnavatele je zpravidla tento náklad brán jako daňově neuznatelný náklad. Až na případy dané vyhláškou, a to je pouze dar k životnímu jubileu 50 let a následujících 5 let anebo pracovní jubileum 20 a dalších 5 let, pokud jsou poskytnuty ze zisku či jiného fondu.

7.7.1 Pracovní jubileum 10 let

Pokud zaměstnanec pracuje v podniku XY déle než 10 let, náleží mu 2 000 Kč prémie v podobě poukázky či dar v této hodnotě, plus 10 000 Kč je připočítáno do mzdy.

Pracovní jubileum 10 let není daňově uznatelný náklad dle výčtu možností obdarování zaměstnance z vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP, která se v tomto případě týká i podnikatelských subjektů.

Tabulka 4 Výpočet nákladů na pracovní jubileum u zaměstnance

Zaměstnanec	**Nepeněžní plnění**	**Plnění do mzdy**
	2 000 Kč	10 000 Kč
Daň z příjmu (15 %)	300 Kč	1 500 Kč
Pojištění ze mzdy (6,5 % a 4,5 %)	220 Kč	1 100 Kč
Celková částka ve mzdě	**1 480 Kč**	**7 400 Kč**

zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 4 znázorňuje vliv na daň u peněžního a nepeněžního plnění jako odměny za odpracovaných deset let v podniku. Dar v částce 2 000 Kč v tomto případě není osvobozen, protože se nejedná o plnění zmíněné ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. Taktéž peněžité odměnění je považováno dle zákona č. 586 o dani z příjmu jako zdanitelné. Zároveň je nutno strhnout z této částky zdravotní (4,5 %) a sociální (6,5 %) pojištění.

Z hlediska zaměstnavatele je nutno se zaměřit na jeho náklady při poskytnutí tohoto benefitu. Lze vidět, že nepeněžní plnění i plnění do mzdy má vliv na daň, a to z důvodu nutnosti odvést daň i z částky nepeněžní. Protože jubileum 10 let není bráno v potaz vyhláškou č. 114/2002 Sb. Náklady zaměstnavatele narostou o pojistné, navíc je potřeba z této částky také odvést daň z příjmu právnických osob. (Tab. 5)

Tabulka 5 Výpočet nákladů na pracovní jubileum u zaměstnavatele

zaměstnavatel	**Nepeněžní plnění**	**Peněžní plnění do mzdy**
	2 000 Kč	10 000 Kč
Daň zaměstnavatele (19 %)	380 Kč	1 900 Kč
Sociální pojištění (33,8 %)	676 Kč	3 380 Kč
Celkový náklad	**3 056 Kč**	**15 280 Kč**

zdroj: vlastní zpracování

Souhrn nákladů v posledních letech je znázorněn v tabulce č. 6. Tyto náklady mají jistou výhodu. Lze naplánovat, vytvořit si na ně určitou rezervu, a to ačkoli se nejedná o částky nijak vysoké.

Tabulka 6 Přehled vyplacených částek k pracovním jubileím z minulých let a plán na rok 2022

	2020	**2021**	**2022**
Počet výročí	7	2	4
Náklady na plnění celkem	84 000 Kč	24 000 Kč	48 000 Kč
Odvod pojištění (33,8 %)	28 392 Kč	8 112 Kč	16 224 Kč
Daň z příjmu PO (19 %)	15 960 Kč	4 560 Kč	9 120 Kč
Náklady podniku celkem	**128 352 Kč**	**32 672 Kč**	**73 344 Kč**

zdroj: vlastní zpracování

7.7.2 Pracovní jubileum 20 let

Za 20 let ve firmě XY zaměstnanci dostávají dar buď ve formě poukázky anebo v částce 2 000 Kč, kdy obvyklým darem bývá diplom, dort, láhev či květina. Zároveň je zaměstnancům v měsíci tohoto pracovního jubilea připsána ke mzdě částka 20 000 Kč.

Poukázka i dar splňuje podmínky dle zákona o dani z příjmů (limit 2 000 Kč, nepeněžní plnění, ze zisku) a tudíž je u zaměstnance osvobozeno. Z částky do mzdy se u zaměstnance vypočítá zdravotní a sociální pojištění a nepochybně i daň. U zaměstnavatele se jedná v případě peněžního plnění o daňově neuznatelný náklad, tudíž je z něj také potřeba vypočítat daň.

Tabulka 7 Minulé náklady na pracovní jubilea a předpokládané náklady pro rok 2022

	2020	**2021**	**2022**
Počet výročí	1	2	3
Náklady na plnění	22 000 Kč	44 000 Kč	66 000 Kč
Odvod pojištění (33,8) %)	6 760 Kč	13 520 Kč	20 280 Kč
Daň z příjmu PO (19 %)	3 800 Kč	7 600 Kč	11 400 Kč
Náklady podniku celkem	**32 560 Kč**	**65 120 Kč**	**97 680 Kč**

zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 7 lze zpozorovat, že počet vyplacených jubileí narůstá, a tím se i zvyšují náklady podniku. Může jít o silnou skupinu pracovníků, kteří se nabírali při výstavbě nového sídla podniku a s tím související rozšiřování počtu zaměstnanců.

7.7.3 Životní jubileum 50 let

V případě životního jubilea zaměstnanec může obdržet dar ve výši 2 000 Kč, ve formě dárkové poukázky Edenred či drobných dárků. Tato částka je osvobozena od daně z příjmu dle zákona o dani z příjmu §6 odst. 9/g. U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, protože má tuto příležitost zakotvenou ve svých směrnicích a je uvedena ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. o FKSP.

Tabulka 8 Přehled nákladů na životní jubileum 50 let

	2020	**2021**	**2022**
Počet plnění	2	3	4
Náklad podniku	**4 000 Kč**	**6 000 Kč**	**12 000 Kč**

zdroj: vlastní zpracování

7.7.4 Svatba

Pokud zaměstnanec pořádá svoji svatbu, je mu věnováno do mzdy 8 000 Kč. Částka je zdaněna u zaměstnance a u zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad.

7.7.5 Narození dítěte

Při narození dítěte dostane zaměstnanec od podniku dárkový balíček obsahující sadu plen a oblečení pro dítě. V celkové hodnotě cca 2 000 Kč.

Dar od zaměstnavatele by měl být u zaměstnance osvobozen, a u zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad.

7.8 Měsíční prémie

Měsíční prémie se poskytuje všem zaměstnancům, a to ve výši 30 % z hrubých mezd, cílem podniku je však dosáhnout 25 %. Obchodní oddělení má navíc čtvrtletní prémii, která se pohybuje dle počtu uzavřených obchodů a velikosti marže u daného prodeje.

7.9 Kurzy angličtiny

Určité skupině pracovníků, pro které je angličtina stále více potřebná, je poskytován kurz angličtiny. Kdy do podniku přichází každý týden lektoři z jazykových škol, a vyučovány jsou buď skupinky zaměstnanců nebo jednotlivce vyučuje. Avšak ne všichni pracovníci mají prostor na tyto kurzy, proto je zde možná nespokojenost ze strany těchto zaměstnanců.

Tento náklad můžeme označit jako náklad na vzdělávání zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele. A tím pádem jej lze zařadit do plnění §24 odst. 2 písm. j.

Další náklady na vzdělávání zaměstnanců podnik vynakládá na odborné a manažerské kursy. Do této skupiny se zahrnují také částky vynaložené na školení pro dělníky a BOZP či školení první pomoci. Avšak největší četnost plateb činí právě kurzy angličtiny (přibližně 70 %).

Tabulka 9 Náklady na vzdělávání zaměstnanců za rok 2021

	měsíční částka	**roční částka**
kurzy angličtiny	45 333 Kč	544 000 Kč
ostatní školení	12 330 Kč	183 954 Kč
Celkem	**57 663 Kč**	**727 954 Kč**

zdroj: vlastní zpracování

7.10 Doba strávená na pracovní cestě – mimo pracovní dobu

Neobvyklým benefitem je proplácení pracovní cesty (kromě pracovních cest na školení) nad rámec zákona, a to mimo pracovní dobu. Doba na pracovní cestě se proplácí průměrnou hodinovou mzdou včetně příplatku za přesčas, který činí 25 % z průměrného hodinového výdělku.

U zaměstnance se tak jedná o plnění jako např. u dovolené nad rámec. Kdy je tato náhrada také zdaněna a z náhrady odvedeno sociální a zdravotní pojištění zaměstnance. Stejně tak se zohledňuje tento benefit u daně z příjmu, kdy náhrady jsou brány jako daňově uznatelný náklad (viz zákon 586/1992 Sb. o dani z příjmu §24 odst. 1)

7.11 Teambuildingové akce

Podnik staví své dobré jméno na sehraném a přátelském kolektivu. Z tohoto důvodu zaměstnavatel pořádá a přispívá na různé teambuildingové akce, jako například lyžování v Rakousku, jarní teambuildingové víkendy či klasické vánoční večírky.

Náklady na tyto akce budou u zaměstnance osvobozeny dle §6 odst. 9 jako „příspěvek na kulturní a sportovní akce“. U zaměstnavatele se jedná o „nedaňový náklad“, dle paragrafu 25 odst. 1.

Podnik nemá na tyto akce vymezen určitý peněžní rozpočet, a to z především z důvodu menší obvyklosti těchto akcí. Tabulka č. 10 nastiňuje náklady roku 2021 pro možný budoucí rozpočet.

Tabulka 10 Vybrané zaokrouhlené náklady na teambuildingové akce minulého roku

Název akce	**počet zúčastněných**	**náklad na 1 účastníka**	**celkové náklady**
jarní akce	67 zaměstnanců	5 970 Kč	400 000 Kč
lyžování	38 zaměstnanců	3 947 Kč	150 000 Kč
Daň 19 %			104 500 Kč
Roční náklady celkem			**654 500 Kč**

zdroj: vlastní zpracování

7.12 Firemní automobil pro soukromé účely

Jednatelům a některým zaměstnancům je poskytnut firemní automobil. Těmto osobám se připočítává ke mzdě 1 % vstupní ceny automobilu a také náhrada spotřebovaných pohonných hmot při pracovních cestách.

8 ZHODNOCENÍ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ PODNIKU XY

Systém benefitů prošel obměnou přibližně před 5 lety společně s nástupem nové personální pracovnice. Dříve nebyla poskytována tak široká škála benefitů. V podstatě se poskytoval jen příspěvek na stravu formou stravenek. Jedinou změnou, která během 3 let proběhla, je přechod ze stravenek na stravenkový paušál. Tento krok udělal podnik po úpravě v zákoně, tak jako většina podniků. Z důvodu menší administrativní náročnosti a větší využitelnosti pro zaměstnance.

Nastavení benefitů je vyčísleno tak, aby byl pro zaměstnavatele daňově výhodný. Avšak tím, že neproběhly žádné změny od prvního nastavení systému, je zde možná nižší spokojenost a s tím spojená neefektivní využitelnost benefitů ze strany zaměstnanců.

8.1 Edenred a Multisport karty

Je nutno podotknout, že nejvíce zaměstnanců je z pobočky v malém městě, kde karta Edenred nemá zatím tak velkou oblíbenost jako v podnicích např. v Praze. Proto je z mého pohledu tato karta méně výhodná, a většina peněžních prostředků zaměstnavatele není využita tak, jak by měla. Pro přehlednost jsou náklady na tyto karty vyčísleny společně v tabulce č. 11.

Tabulka 11 náklady na Multisport a Edenred karty

Multisport & Edenred	**Počet zaměstnanců**	**Daň PO**	**Měsíční N**	**Roční N**
240 Kč	127	46 Kč	36 322 Kč	435 864 Kč

zdroj: vlastní zpracování

8.2 Pracovní a životní jubileum

U příspěvků při pracovním a životním jubileu se sice jedná o benefit, který není poskytován všem zaměstnancům. Avšak i tak se jedná vysoce nákladný benefit. A to z důvodu poskytnutí peněžních darů a daru nad rámec zákona k jubileu odpracovaných 10 let.

8.2.1 Dary k ostatním příležitostem

U darů nevyjmenovaných ve vyhlášce o FKSP, se u zaměstnavatele jedná o daňově neuznatelné benefity. Což může být pro zaměstnavatele nevýhodné.

8.3 Soukromé životní a doplňkové pojištění

Částka příspěvku je z mého pohledu dostačující. Splnění podmínek pouze jednoho druhu pojištění je však omezující a další podmínky pro splnění jsou komplikované.

8.4 Dovolená nad rámec

Výměra dovolené u ostatních pracovníků je neobvyklá, je zde proto možná nespokojenost s tímto benefitem.

8.5 Teambuildingové akce

Akce jsou pořádány s cílem utužovat kolektiv a tím také morálku na pracovišti, namotivovat zaměstnance i jinak než jen peněžními pobídkami. I když se jedná o benefit velmi nákladný a ze strany zaměstnavatele daňově neuznatelný, je o něj čím dál větší zájem a myslím, že jsou v podniku znát i zmiňovaná pozitiva.

8.6 Celkové náklady podniku XY

Po sečtení uvedených nákladů na benefity činí roční částka 5 148 148 Kč (Tab. 12). Souhrn ročních nákladů, které jsou jednotlivě vyčísleny výše v této kapitole, obsahuje také daň z příjmu podniku a položky odvedeného pojistného.

Tabulka 12 Celkové náklady podniku XY

Benefit	**Roční náklad**
Stravenkový paušál	2 384 806 Kč
Příspěvek na penzijní a životní pojištění	762 000 Kč
Vzdělávání	727 954 Kč
Teambuildingové akce	654 500 Kč
Karty Edenred & Multisport	435 864 Kč
Předpokládané dary k jubileím	183 024 Kč
Náklad celkem	**5 148 148 Kč**

zdroj: vlastní zpracování

9 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazník byl rozeslán mezi zaměstnance podniku XY. Hlavním cílem je zjistit spokojenost zaměstnanců se stávajícími benefity, skutečné využití těchto benefitů a možné návrhy a preference zaměstnanců.

Od výsledků dotazníku se nadále bude odvíjet má práce. Je totiž důležité zjistit, které benefity by zaměstnanci skutečně preferovali a byly by pro ně užitečné. Pokud by benefity byly výhodné jen pro zaměstnavatele, neměly by anti-fluktuační a motivační efekt na zaměstnance, a v závěru by se finanční prostředky podniku utrácely mnohem neúčelněji než u plnění daňově méně výhodnějšího.

9.1 Výzkumný problém a otázky

Hlavní problematikou dotazníku je spokojenost zaměstnanců s benefity. Cílem je zjištění, zda určité druhy zaměstnanců využívají dané benefity anebo zda jsou skupiny zaměstnanců, které tyto benefity nevyužívají vůbec. Zajímá mě také názor zaměstnanců na nabídku nových benefitů.

Mé prvotní otázky tedy jsou:

1. Jsou zaměstnanci spokojeni s daným nastavení benefitů?
2. Mají nabízené benefity vliv na zaměstnance při výběru zaměstnání?
3. Používají různé skupiny rozdílné benefity?
4. Uvítali by zaměstnanci nabízené nové druhy benefitů?

9.2 Řešení vybraných otázek pomocí popisné statistiky

Pro zodpovězení daných otázek je použito popisné statistiky, konkrétně výpočtů četnosti a relativní četnosti. Četnost znázorňuje počet vybraného druhu odpovědi z daného souboru, relativní četnost je podíl počtu hlasů dané odpovědi z celkového počtu hlasů.

9.2.1 Mají nabízené benefity vliv na výběr zaměstnavatele?

Dle výsledků dotazníku (viz příloha IV, obr. 6) odpovědělo 62,5 % odpovědí „ano“. Tím pádem lze vyvodit, že u dané skupiny respondentů nabízené benefity mají vliv na výběr budoucího zaměstnavatele.

Tabulka 13 Vliv benefitů na výběr zaměstnavatele

	Ano	**Ne**	**celkem**
Četnost	55	33	88
Relativní četnost	60 %	40 %	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Relativní četnost ukazuje, kolik procent z celkového souboru tvoří daný počet odpovědí. V tomto případě se jedná o 60 % odpovědí „Ano“ a zbylých 40 % u odpovědí „Ne“.

9.2.2 Jaká část zaměstnanců používá Edenred kartu?

Relativní četnost zde poukazuje na větší poměr zaměstnanců, kteří mají Edenred kartu. Konkrétně se jedná o 90 % z celkového počtu respondentů. (příloha IV; obr.12)

Tabulka 14 Četnost uživatelů Edenred karty

	Edenred karta	**Multisport karta**	**celkový počet respondentů**
Četnost	83	5	88
Relativní četnost	90 %	10 %	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

9.2.3 Jaká je spokojenost zaměstnanců s aktuálními benefity?

Z relativních četností můžeme usoudit, že největší (30 %) poměr zaměstnanců ku celkovému počtu odpovědí, hodnotí aktuální nabídku benefitů „spokojen/a s výhradami“ anebo hodnotí nabídku neutrálně. Výsledek je graficky znázorněn v příloze IV na obrázku 7.

Tabulka 15 Četnost spokojenosti zaměstnanců s aktuálními benefity

Číselné hodnocení	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Slovní hodnocení	Spokojen/a bez výhrad				nejsem spokojen/a
Četnost	17	28	29	11	3
Relativní četnost	19,3 %	31,8 %	33,0 %	12,5 %	3,4 %

Zdroj: vlastní zpracování

9.2.4 Jsou zaměstnanci spokojeni s benefitem dovolená nad rámec?

Neobvyklý rozsah benefitu představuje dovolená nad rámec v počtu 23 dnů. Proto výpočty byly cíleny i na tento benefit.

Počet odpovědí „nespokojen/a“ je celkem 8, relativní četnost činí 10 %. Nejvyšší absolutní četnost má odpověď spokojen/a. U relativních četností lze zaznamenat stejný procentní poměr hodnocení „spokojen/a“ a „spíše spokojen/a“ a také dvou dalších odpovědí. (viz příloha IV; obr. 9)

Tabulka 16 Spokojenost zaměstnanců s dovolenou nad rámec

	spokojen/a	**spíše spokojen/a**	**spíše nespokojen/a**	**nespokojen/a**	**celkem**
absolutní četnost	34	33	13	8	88
relativní četnost	40 %	40 %	10 %	10 %	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

9.3 Závěrečné zhodnocení výsledků dotazníku

Z výstupů dotazníku lze na první pohled vyčíst, že většina zaměstnanců je s benefity spokojena. Zároveň by ale uvítali i případné změny.

Dle odpovědí na otázku č. 6, si zaměstnanci nejvíce váží dovolené nad rámec, Edenred karty a příspěvku na stravu. (příloha IV, obr. 8). Zároveň odpovědi zobrazeny u otázky č. 8 ukazují, že ačkoli jsou zaměstnanci s výše zmíněnými benefity spokojeni, zároveň by u těchto benefitů uvítali zvýšení příspěvku (příloha IV)

Většina uživatelů karty Edenred benefits má povědomí o nabízených benefitech. (příloha IV, obr. 13) Také se dokázalo potvrdit mé domněnky, že zaměstnanecké benefity mají vliv při výběru budoucího zaměstnavatele, více zaměstnanců vlastní Edenred kartu nebo také, že názory na aktuální nabídku benefitů jsou odlišné (příloha IV).

Dle výstupů dotazníku, detailněji uvedených v příloze IV, se budu dále inspirovat při navrhování změn systému odměňování.

10 PRŮZKUM TRHU BENEFITŮ

Aby bylo možné vybrat vhodné návrhy benefitů, je také potřeba prozkoumat nabídku benefitů konkurenčních podniků. Jsou zkoumány pracovní nabídky ze serveru prace.cz. Snahou bylo vybrat nabídky z okolí 30 km sídla pobočky a podobné pozice.

10.1 Průzkum dle nabídek práce

Pro průzkum nabídek byly vybrány dělnické pozice, protože u těchto pozic můžeme vnímat největší fluktuaci a zároveň jsou nabízeny benefity, které budou poskytovány i vyšším pozicím. Jako porovnání případných odlišností jsem použila na poslední místo pozici „referent nákupního oddělení“, kterou lze shledat jako náročnější s možností větších nároků na benefity i ze strany zaměstnanců (příloha V).

Z tabulky v příloze V lze vidět, že nabídka konkurenčních podniků se až na výjimky neliší. Většina podniků nabízí benefit 5 týdnů dovolené, příspěvek na stravu, bonusy/prémie, příspěvek na pojištění. U některých pracovních nabídek se také objevují neobvyklé benefity, které je možno do podniku XY zakomponovat. Zajímavý benefit je např. podíl na zisku, u nabídky k pozici pracovník výroby. V této nabídce se také objevuje největší objem nabízených benefitů, je zde zmíněn benefit „sick days“ či kafeterie.

10.2 Aktuální trendy v benefitech

Průzkum trendů benefitů byl zahrnut již v teoretické části (viz kapitola 5). Lze do této skupiny zařadit i výše uvedené benefity jako:

- Cafeteria systém
- Dovolená nad rámec
- Sick days
- Home office
- Benefit sdíleného pracovního místa.

Stojí za zmínění také daňově nevýhodné, avšak pro nižší věkovou skupinu zaměstnanců zajímavé, benefity v kryptoměnách.

10.3 Konkurence cafeteria systému

Pomocí internetového průzkumu byli zjištěni nejpoužívanější poskytovatelé benefitů. Aby byl průzkum kompletní, je zapotřebí srovnat tyto poskytovatele karet nabízející benefity, cafeteria systém a také dárkové karty. Mezi nejznámější poskytovatele spadají níže vyjmenované firmy, které byli již zmiňovány v teoretické části (obr. 1).

Sodexo a.s.

Poskytovatel Sodexo a.s. nabízí dvě možnosti karet obsahující benefity. Flexi pass card udává možnost vrácení peněz zpět při určitém množství nákupů z výběru více než 15 000 partnerů. (Sodexo, 2022)

Možnost spojit stravenkovou a benefitovou kartu dohromady nabízí Multi pass card. V okolí sídla podniku XY lze použít na nákup v lékárně, supermarketu, vybraných restauracích a sportovních centrech. Nabídka je srovnatelná s Edenred card, výjimkou je cashback každý měsíc u vybraných prodejců. (Sodexo, 2022)

Benefit Management s.r.o.

Společnost známá také pod názvem „benefit plus" nabízí on-line systém poskytování benefitů. Systém obsahuje 12 motivačních modulů, které lze využívat. Jedná se o modul „Salary Swap", kdy je možné část své výplaty převést do benefitových bodů a ušetřit tak 31,1 % vzhledem k platbě v hotovosti. Pomocí aplikace benefit plus je možné přidělit individuální odměny, jedná se o plněni v nepeněžní hodnotě, tím ušetření odvodů pojistného a strhávání daně zaměstnanci. Aplikace nabízí také souhrn všech plnění nad rámec mzdy, kde se mohou zaměstnanci informovat o těchto plnění, které si bohužel často neuvědomují. Další modul nabízí možnost návrhů druhu odměn přímo od zaměstnanců. Následující moduly jsou slevové portály pro rekreaci, dovolenou apod. anebo firemní bazar. (benefit-plus, 2018)

Online systém nabízí možnost cafeterie, kdy lze přidělovat body jednotlivým zaměstnancům pomocí různých kritérií. Nabídka od 12 000 dodavatelů, měsíční slevy, cashback. Velkou výhodou může být řešení benefitu plus, kdy, pokud nabídka nezahrnuje daného dodavatele, lze poslat fakturu a tímto krokem se benefit plus postará o započtení bodů. Na svých stránkách uvádí 26 % úspory na daních a odvodech. Firma může ušetřit 8,5 %, přímo ze zisku firmy a plnění nepodléhá odvodům na pojištění. (benefit-plus, 2018)

RON Software

Společnost RON nabízí kompletní software, který obsahuje oblasti – mzdy, personalistika, docházka, jídelna, zakázky a sklad. Docházkové systémy společnost sama nainstaluje spolu se zařízeními, nabízí také možnost outsourcingu mezd a personalistiky či agendu čerpání zaměstnaneckých benefitů. Nároky na benefity mohou být občasné nebo je systém vypočítá dle předem daných podmínek. Rozšíření je možné o e-mailové upozornění na čerpání benefitů, importy nabídky benefitů od poskytovatelů. (RON, 2022). Z hlediska použitelnosti, snížení administrativní náročnosti a možných nákladů se jedná o efektivní software, avšak nabídka benefitů není tak obsáhlá jako u ostatních poskytovatelů.

BENEFITY a. s.

Na stránkách poskytovatele lze pomocí kalkulačky zjistit možnosti úspory při daném druhu benefitu a počtu zaměstnanců. Podobnou funkci obsahují také stránky Edenred karet. Z benefitu „stravenka" neplatí zaměstnavatel provize, které bývají obvykle 2 %. Nabízí 15 000 partnerů u kterých lze stravenkou zaplatit, možnost kombinovat se slevami na nákupy v supermarketech (Benefity, 2022).

Benefity cafeterie slibuje ušetření času na administrativu, poskytuje přehled nejvíce čerpaných benefitů. Cafeterii lze rozšířit o salary swap, modul blahopřání, pochval, manažerského rozhraní pro spravedlivé rozdělování odměn. (Benefity, 2022).

Benefity smart je druh cafeterie určen pro malé a střední podnikatele. Který sice nelze rozšířit o výše uvedené moduly, ale jeho poskytnutí není vázáno se smlouvou. Za službu se neplatí provize, a platba probíhá způsobem nabytí bodů zaměstnanci na kartu. (Benefity, 2022)

11 ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ NASTAVENÍ SYSTÉMU BENEFITŮ

Kapitola obsahuje shrnutí systému zaměstnaneckých benefitů a návrhy optimalizace vybraných druhů benefitů.

11.1 Příspěvek na stravu

Příspěvek na stravu je poskytován ve formě stravenkového paušálu, v daňově výhodných limitech. Stravenkový paušál je také pro zaměstnavatele výhodnější z titulu administrativy. Z důvodu daňové výhodnosti bych benefit bych ponechala ve stejné výši a formě.

11.2 Dovolená nad rámec

Dle průzkumu (viz kapitola 10) je u nových pracovních nabídek bráno 25 dnů dovolené jako obvyklý benefit. Proto jedním z mých předních doporučení je právě navýšení dovolené.

I když značná část zaměstnanců si dle dotazníku váží tohoto benefitu, je zde také část, která by ráda benefit pozměnila.

Při výpočtech bereme průměrnou mzdu pro rok 2022, která činí 38 911 Kč/měsíc, s průměrným hodinovým výdělkem cca 224 Kč, tj průměrný denní výdělek 1 792 Kč.

Tabulka 17 Dovolená nad rámec

	1 zaměstnanec	**Pojištění (33,8 %)**	**Náklad celkem**
Dovolená 23 dnů	41 216 Kč	13 931 Kč	55 147 Kč
Dovolená 24 dnů	43 008 Kč	14 537 Kč	57 545 Kč
Dovolená 25 dnů	44 800 Kč	15 142 Kč	59 942 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud bychom zvolili variantu dovolené 25 dnů, celkový náklad se v tomto případě zvýší o 4 798 Kč na jednoho zaměstnance. Pro počet 127 zaměstnanců činí tento rozdíl 609 346 Kč. Náklady vynaložené na náhrady dovolené jsou daňově uznatelné, tudíž je zde možnost si o danou částku snížit základ daně.

11.3 Sick days

Další z žádaných benefitů v dotazníku uvedeném v příloze IV byly „sick days“. Výhodou poskytnutých dnů na příležitostnou nemoc je, možné zkrácení dočasné pracovní

neschopnosti zaměstnanců. V případě „sick days“ totiž není nutné doložit neschopenku, zaměstnanec se tak může vyléčit za méně dnů, než je stanovená doba od lékaře. Ovšem za toto plnění se také odvádí pojištění.

Plnění může být vypláceno plnou náhradou průměrného výdělku anebo částečnou náhradou ve výši 60 % průměrného výdělku. Což vychází z předchozího průměrného výdělku na 134 Kč. Pro zaměstnavatele je výhodnější částka náhrady 60 % průměrného hodinového výdělku.

Tabulka 18 Porovnání náhrad sick days

Počet dnů	**60 % PHV**	**Pojištění (33,8 %)**	**Částka celkem**	**Celý podnik**
1 sick day	1 075 Kč	363 Kč	1 438 Kč	182 626 Kč
2 sick days	2 150 Kč	727 Kč	2 877 Kč	365 379 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

11.4 Kombinace dovolená nad rámec a sick days

Jednou z možností je spojení těchto dvou benefitů dohromady, což může znamenat pro zaměstnance lákavý benefit a zaměstnavatel může ušetřit. Byly zvoleny možnosti 23 dnů dovolené placeno 100 % PHV a 2 sick days vypláceny 60 % PHV. Další možnost je zvolena 24 dnů dovolené (100 % PHV) a 1 sick day (60 %).

Tabulka 19 Kombinace dovolené nad rámec a sick days

Možnost kombinace	**Částka na 1 zaměstnance**	**Částka za celý podnik**
23 dnů dovolené + 2 sick days	58 024 Kč	7 369 048 Kč
24 dnů dovolené + 1 sick day	58 983 Kč	7 490 841 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Jako vhodnější řešení se nabízí možnost s 2 sick days, protože jsou placeny pouze náhradou 60 % PHV čímž podnik může ušetřit peněžní prostředky, a současně zaměstnanci budou mít rozsah dovolené 25 dnů.

11.5 Další možná řešení

Podnik se skokově rozrůstá do různých okrajů republiky, avšak počet zaměstnanců může být nedostačující. Vedení zvolilo dovolenou pouze 23 dnů, což je nižší výměr oproti konkurenčním podnikům.

Mé návrhy pro řešení daného problému jsou:

- Přijetí zaměstnance na částečný úvazek
- Sdílené pracovní místo

11.6 Pružná pracovní doba

Další početnou odpovědí v dotazníku byla možnost pružné pracovní doby. Benefit zaměstnavatele může stát pouze dodatečné náklady za spotřebovanou energii, vodu apod. Jedná se o princip nastavení pracovní doby tak, že po určitý čas musí být zaměstnanec na pracovišti (např. od 9-13) avšak sám si zvolí, zda přijde do práce dříve či později, kolik hodin v daný den odpracuje.

11.7 Příspěvek na penzijní a životní pojištění

Příspěvek na penzijní a životní pojištění je považován jako jeden z nejvýhodnějších benefitů. U zaměstnavatele se jedná o daňový náklad, u zaměstnance jej bereme jako příjem osvobozený od daně. Částku 500 Kč můžeme považovat za dostačující. Je zde však možnost tento příspěvek zvýšit.

Možnost vylepšení spočívá v podmínkách dosažení tohoto benefitu. Návrh je založen na změně možností. Zaměstnanci by mohli mít nárok na oba druhy pojištění a například ve stejné částce 250 Kč. U příspěvku na soukromé životní pojištění, je totiž možnost pouze vybraného poskytovatele, určitě je tak ujednáno z důvodu nižší administrativní náročnosti.

Soukromé životní pojištění nemá sice v podniku takovou oblibu jako doplňkové penzijní pojištění. A to z důvodu, že u soukromého životního pojištění nesmí dojít k předčasnému ukončení pojistné smlouvy nebo vyplacení příjmů, které nejsou plněním k životnímu pojištění. V tomto případě by zaměstnanec musel všechny příspěvky předchozích 10 let dodanit jako svůj příjem.

Pokud by zaměstnavatel chtěl zvýšit loajalitu svých zaměstnanců, tím také současně snížit fluktuaci v podniku. Může využít možnosti zvýšení příspěvku dle odpracovaných let v podniku. V budoucnu by jistě toto plnění mnoho zaměstnanců odcházejících do důchodu ocenilo. (Tab. 20)

Tabulka 20 Příspěvek na pojištění dle odpracovaných let

Počet let v podniku	**Měsíční příspěvek na pojištění**	**Příspěvek za celé období**
1-10	500 Kč	60 000 Kč
11-15	600 Kč	36 000 Kč
16-20	700 Kč	42 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tím, že se jedná o daňově uznatelný benefit, osvobozený od daně u zaměstnance a je limitován pouze celkovou částkou za obě plnění u zaměstnance (50 000 Kč/rok), můžeme označit příspěvek jako vysoce výhodný motivační prvek.

11.8 Edenred karta

Edenred kartu jako benefit bych nepochybně ponechala. Zaměstnanci by dle dotazníkového šetření přijali vyšší příspěvek na tuto kartu. Část zaměstnanců si není jistá všemi benefity, které karta obsahuje, dle dalších zodpovězených otázek (viz příloha IV) používají nejvíce jen zdravotní okruh nabídky benefitů.

Benefit bych neměnila za peněžní příspěvek do mzdy, protože za ten musí firma vynaložit náklad 33,8 % z dané částky. Za kartu Edenred zaplatí jen daň z příjmů PO, která činí 19 %.

a) možnost vyšší částky příspěvku

Stávající částka 240 Kč je nastavena v souvislosti s kartou Multisport, aby příspěvky na tyto karty byly ve stejné výši. V tabulkách uvedených níže jsou uvedeny možnosti zvýšení příspěvku na kartu Edenred a vyčíslení nákladů na plnění v porovnání s příspěvkem do mzdy.

Z tabulky vyobrazené níže lze usoudit, že jednoznačně výhodnější je příspěvek na Edenred kartu než zvyšovat mzdu (Tab. 21). Také čím vyšší částku zaměstnavatel přispěje, tím vyšší bude jeho úspora nákladů v porovnání se zvýšením mzdy.

Tabulka 21 Porovnání Edenred karta, příspěvek do mzdy

	Edenred karta			**Částka do mzdy**		
Možnosti částek	**240 Kč**	**300 Kč**	**500 Kč**	**240 Kč**	**300 Kč**	**500 Kč**
Daň (19 %)	46 Kč	57 Kč	95 Kč	-	-	-
Odvod pojištění (33,8 %)	-	-	-	81 Kč	101 Kč	169 Kč
Náklady celkem	286 Kč	357 Kč	595 Kč	321 Kč	401 Kč	669 Kč
Úspora nákladů	**35 Kč**	**44 Kč**	**74 Kč**	**-**	**-**	**-**

Zdroj: vlastní zpracování

b) nahrazení některých plnění papírovou poukázkou

Některá plnění jsou pro část zaměstnanců nedostupná, můžeme tedy snížit částku na Edenred kartu, a nahradit je například papírovými poukázkami na dentální hygienu/dioptrické brýle a kulturní/sportovní akce, které si zaměstnanci v dotazníku žádali.

Nepeněžní plnění prostřednictvím papírové poukázky má stejné daňové hledisko právě jako plnění příspěvku na kartu Edenred. Tudíž lze porovnávat pouze efektivnost formy odměny.

Nízká použitelnost určitých okruhů benefitů se může snížit pomocí informačního letáku (viz příloha VI), který byl vytvořen z internetových zdrojů poskytovatele karty Edenred. Leták zahrnuje vybrané poskytovatele, které lze využít v okolí hlavního sídla podniku. Zprostředkovatel také nabízí různé sezónní akce např. do potravinových řetězců, které by byly jistě pro zaměstnance užitečné.

11.9 Multisport karta

Odpovědi respondentů v dotazníku poukázaly na nízké používání Multisport karty. Z 88 respondentů vlastní pouze 5 Multisport kartu (viz příloha IV). Měsíční poplatek za kartu je vysoký v poměru s její využitelností pro zaměstnance sídla podniku. Navrhla bych tedy zrušení této karty, a nahrazení jej Edenred kartou, která poskytuje také benefity v oblasti sportu. Popřípadě kartu lze nahradit papírovými poukázkami do zaměstnanci zvolených sportovních center.

U tohoto plnění se v porovnání s poukázkami i Edenred kartou jedná z pohledu daní o stejně výhodné plnění. Čili pro zaměstnance je nepeněžní plnění osvobozeno, a u zaměstnavatele

je bráno jako neuznatelný náklad. V důsledku zrušení jednoho dodavatele karty, by se snížily náklady na administrativu.

11.10 Dary k významným životním příležitostem

Dle výsledků dotazníku jsou s benefitem darů zaměstnanci spokojeni. I z daňového hlediska se jedná o výhodný benefit, pokud mluvíme o nepeněžním plnění a v případech danými vyhláškou o FKSP.

Doporučila bych však zrušení daru k pracovnímu jubileu 10 let, který je daňově nevýhodný. Z důvodu části daru tvořeného peněžní pobídkou, která je pro zaměstnavatele dalším nákladem z hlediska pojištění a daně, také celkové plnění není dané vyhláškou. Naopak bych přidala dary k příležitostem, které jsou vyjmenovány ve vyhlášce č. 114/2002 Sb., a tudíž jsou osvobozeny u zaměstnance a daňově uznatelné i pro zaměstnavatele. Jedná se o obdarování příležitosti pracovního jubilea 20 a každých dalších 5 let.

Možnosti obdarování při pracovním jubileu 10 let

- Zvýšení příspěvku na penzijní a životní pojištění (kapitola 11.7)
- Jednorázový příspěvek na kartu Edenred benefits

Tabulka 22 Srovnání řešení benefitu daru u jubilea 10 let

	Stávající řešení	**Příspěvek na pojištění**	**Edenred karta**
Roční částka	12 000 Kč	7 200 Kč	10 000 Kč
Daňově uznatelné	Ne	Ano	Ne
Osvobozen u zaměstnance	Ne	Ano	Ano
Pojistné (33,8 %)	4 056 Kč	-	-
Daň (19 %)	2 280 Kč	-	1 900 Kč
Náklad celkem	18 336 Kč	7 200 Kč	11 900 Kč
Celková úspora nákladů	**-**	**11 136 Kč**	**6 436 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

ZTabulka 22 Srovnání řešení benefitu daru u jubilea 10 let tabulky 22 lze posoudit alternativy odměnění zaměstnanců za jejich loajalitu. Optimální variantou pro zaměstnavatele i zaměstnance je zvýšení příspěvku na pojištění z 500 Kč na 600 Kč. Roční

náklady u tohoto plnění jsou dohromady 7 200 Kč a zaměstnavatel nemusí odvádět daň ani pojistné za zaměstnance. Je zde tedy snížení celkových nákladů o 11 136 Kč/zaměstnanec společně se snížením nákladů o odvody pojistného a daně.

Další výhodnou variantou je příspěvek na Edenred kartu v částce stávajícího peněžního plnění do mzdy. U zaměstnance se tak stává toto plnění osvobozené a zaměstnavatel může ušetřit za odvody pojistného. Celkové snížení nákladů vzhledem k stávajícímu řešení je 6 436 Kč na 1 zaměstnance.

11.11 Homeoffice

Podnik po konci pandemie COVID-19 od Homeoffice upustil. Jedná se o administrativně náročný benefit, z důvodu aktualizování smluv a s nimi spojenými náhradami za opotřebení majetku zaměstnance apod.

Avšak pokud by se pandemie opakovala, je zde možnost využít paušální částku vypočtenou ze skutečných nákladů zaměstnance. V ostatních případech jej lze nahradit zvýšeným počtem dnů dovolené a nedostatek zaměstnanců kompenzovat formou částečného úvazku, sdíleným pracovním místem či zaměstnání na dohodu mimo hlavní pracovní poměr.

11.12 Poukázka místo peněžního plnění

U plnění, která jsou málo používaná na Edenred kartě je možnost nahradit tato plnění poukázkou do blízké provozovny. Dle dotazníku je poptávka po poukazu na dentální hygienu, dioptrické brýle a ostatní zdravotní benefity. Avšak u poukázek bývá problém spojen s obtížnější administrativou. Pokud by se však poukázky neposkytovaly měsíčně, ale například jen ročně na vánočním večírku, jsou tyto náklady značně sníženy.

11.13 Cafeteria systém

Jedná se o daňově neuznatelný náklad podniku, u zaměstnance je částka osvobozena od daně a odvodů na pojištění. Hlavní princip výhodnosti pro podnik tedy spočívá v úspoře na odvodech za zaměstnance.

Po zkoumání nabídek konkurenčních poskytovatelů (viz kapitola 10.3), bylo zjištěno, že společnost Benefity plus nabízí různé odměňovací moduly, které by byly pro podnik jistě přínosné. Hlavní přednosti jsou v nabídce systému cafeteria a doplňujících modulech. Kde lze v systému přímo přiřazovat odměnění zaměstnanců, obsahuje také přehled plnění od zaměstnavatele nad rámec mzdy, zaměstnanci mohou hodnotit a navrhovat benefity.

Zajímavou nabídku poskytují také BENEFITY a.s., předností je jejich řešení cafeterie „benefity smart“ pro malé a střední podniky s výhodnějšími podmínkami.

11.14 Závěrečné shrnutí doporučení

Je doporučeno ponechat stravenkový paušál v dané výši, dary uznatelné vyhláškou o FKSP, teambuildingové akce, benefit proplácení cesty na rámec, měsíční prémie a automobil pro soukromé účely.

Avšak u měsíčních prémií je možnost snížit jejich částku, což bylo i zmiňovaným cílem podniku. Snížení částky by se mohlo projevit zvýšením příspěvku na pojištění či příspěvku na kartu Edenred.

Možné kombinace návrhů systému:

- zvýšení výměry dovolené 23 dnů s kombinací 2 dny sick days (Tab. 19)

- vyřazení Multisport karty

- zrušení daru při pracovním jubileu 10 let (Tab. 20,22). Možnost nahrazení příspěvkem na pojištění (roční úspora 11 136 Kč/zaměstnanec) nebo vložení částky na Edenred kartu (roční úspora 6 436 Kč/zaměstnanec)

- optimalizace příspěvku na pojištění, možností zvolit si oba druhy pojištění, možné zvýšení příspěvku

- zvolení jiného poskytovatele cafeteria systému (Benefit plus, BENEFITY a.s.)

Další návrhy se týkají work-life balance, prostřednictvím zavedení celozávodní dovolené, přijetí zaměstnanců na částečný úvazek, pružné pracovní doby či využití sdíleného pracovního místa.

Poukázky na vybrané plnění mohou sloužit jako částečná náhrada darů pracovního jubilea 10 let a méně využívaných plnění z Edenred karty. Poukázky mají stejné předpoklady osvobození u zaměstnance jako plnění na zmiňované karty.

ZÁVĚR

Prostřednictvím správně nastaveného systému benefitů lze své zaměstnance motivovat, zvyšovat jejich loajalitu a zároveň přilákat nové výkonné zaměstnance. Je proto vhodné benefity zkoumat a následně upravovat tak, aby peníze podniku vložené do zaměstnanců nad rámec jejich mzdového ohodnocení byly vynaloženy co nejúčelněji.

Výstupy práce byly zjištěny pomocí literární rešerše, analýzy zaměstnaneckých benefitů podniku XY, dotazníkového šetření a jeho výsledků řešených prostřednictvím popisné statistiky, znázorněné pomocí grafů a tabulek. Byly také zkoumány aktuální trendy v zaměstnaneckých benefitech a možné použití v podniku XY.

Z výstupů dotazníku se ukázalo, že zaměstnanci jsou s poskytovanými benefity spíše spokojeni, ale uvítali by také změny. Bylo také potvrzeno, že při výběru budoucího zaměstnavatele mají vliv i zaměstnanecké benefity. V závěru práce byly jmenovány návrhy, které mohou zvýšit efektivitu poskytovaných benefitů a jsou i pro zaměstnavatele v jeho kompetencích. Návrhy spočívají v doporučení zavedení nových plnění dle preferencí zaměstnanců a zvážení zrušení některých plnění, z důvodu jejich nevýhodnosti. Mezi další doporučení lze uvést ponechání poskytovaných benefitů, se kterými jsou obě strany spokojeny anebo je optimalizovat pomocí různých kombinací.

V oblasti analýzy a optimalizace by se jistě mohlo nadále pokračovat. Pomocí zjišťování detailnějších požadavků zaměstnanců, propočtů nákladů na konkrétní plnění. Například kalkulacemi nákladů na poukázky v oblasti zdraví či kultury, výběrové řízení a zaškolení zaměstnanců na částečný úvazek, výpočtem paušální částky náhrad při homeoffice a následné porovnání nákladů.

Je třeba zmínit, že trendy zaměstnaneckých benefitů a preference zaměstnanců se rychle vyvíjejí. Je proto nutné tyto ukazatele neustále sledovat a aktualizovat systém zaměstnaneckých benefitů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2009. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 442 s. ISBN 9788024728902.

ARMSTRONG, Michael, 2018. *Armstrong's job evaluation handbook: a guide to achieving fairness and transparency in pay and reward*. London: Kogan Page, 200 s. ISBN 9780749482428.

BĚHOUNEK, Pavel, 2022. *Daňové zákony v úplném znění k 1.1. 2022: s přehledy a komentáři změn*. 12. Olomouc: ANAG, 352 s. ISBN 978-80-7554-347-9.

BERÁNEK, Petr, 2021. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnost*. 1. Olomouc: ANAG, 134 s. ISBN 970-80-7554-342-4.

BRŮHA, Dominik et al., 2021. *Abeceda personalisty*. 11. Olomouc: ANAG, 547 s. ISBN 978-80-7554-309-7.

HNÁTEK, Miloslav, 2022. *Daňové a nedaňové náklady*. 5. Praha: ESAP, 296 s. ISBN 978-80-907398-4.

HNÁTEK, Miloslav, 2022. *Zcela legální daňové triky: pro podnikatele, svobodná povolání, pronajímatele, zaměstnance, studenty, seniory*. 6. Praha: ESAP, 267 s. ISBN 978-80-907398-5-7.

KRBEČKOVÁ, Marie, 2020. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění.* 7. Olomouc: ANAG, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.

MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*, 6. Praha: Wolters Kluwer ČR, 272 s. ISBN 978-8-7676.

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 249 s. Daně. ISBN 9788075983619.

PELC, Vladimír, 2010. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. V Praze: C.H. Beck, 280 s. ISBN 9788074003004

PELECH, Petr, Iva RINDOVÁ a Jana ROHLÍKOVÁ, 2021. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2021*. 29. Olomouc: ANAG, 464 s. ISBN 978-80-7554-307-3.

PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3. Praha: Grada, 159 s. ISBN 9788024755151.

SEDLÁKOVÁ, Eva, 2021. *Daňové a nedaňové výdaje 2021*. Český Těšín: Poradce, 320 s. ISBN 978-80-7365-457-3.

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další.* Olomouc: ANAG, 575 s. ISBN 9788075541383.

ONLINE ZDROJE

Benefity pro volný čas, 2022. Sodexo [online]. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.sodexo.cz/volny-cas-zamestnavatel/

Cafeterie - benefity [online], 2022. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.benefity.cz/cz/pro-zamestnavatele.html

Disponent/-ka logistiky, 2022. Prace.cz [online]. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.prace.cz/nabidka/1577007163/?rps=77&searchId=3f6371ed-6e9f-4230-b276-3c34fbc1a7c4

HAVELKOVÁ, Ema. *Kam směřují zaměstnanecké benefity v roce 2021 a jaké je jejich daňové hledisko* [online]. In: Money S3 Blog. 6.4. 2021 [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/

JANOTOVÁ, Magda. *Sdílené pracovní místo, nový pracovněprávní institut,* In: pamprofi [online]. 7.1. 2021 [cit. 2022-02-23]. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/sdilene-pracovni-misto-novy-pracovnepravni-institut-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIiYzac4IXpdinZoKzz8bjYg/

KADLEC, Michal. *Příspěvky na životní a penzijní pojištění* [online]. In: portal.pohoda [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevky-na-zivotni-a-penzijni-pojisteni/

KOUBEK, Josef, 2011. *Personální práce v malých a středních firmách* [online]. 4. Praha: Grada, [cit. 2022-02-22]. ISBN 978-80-247-3823-9. Dostupné z: www.bookport.cz

Motivační moduly [online], 2018. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.benefit-plus.eu/moduly/

PERSONALISTIKA - STRUKTURA SYSTÉMU [online], 2022. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.ron.cz/cz/personalistika/

Pracovník ve strojírenském průmyslu, 2022. Prace.cz [online]. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.prace.cz/nabidka/1571735965/?rps=77&searchId=3f6371ed-6e9f-4230-b276-3c34fbc1a7c4

Pracovník výroby, 2022. Prace.cz [online]. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.prace.cz/nabidka/1583358236/?rps=77&searchId=3f6371ed-6e9f-4230-b276-3c34fbc1a7c4

Referent nákupního oddělení, 2022. Prace.cz [online]. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.prace.cz/nabidka/1587530022/?rps=77&searchId=fc05440d-253e-45e4-9dc3-d2612c61b833

SKLADNÍK / LOGISTIK, 2022. Prace.cz [online]. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.prace.cz/nabidka/1587600382/?rps=77&searchId=4f54c0fa-99e7-40c9-8caa-95b4e0af53ef

Skladník, 2022. *Prace.cz* [online]. [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: https://www.prace.cz/nabidka/1569305010/?rps=77&searchId=3f6371ed-6e9f-4230-b276-3c34fbc1a7c4

VYBÍHAL, Václav, 2021. *Mzdové účetnictví 2021: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada, [cit. 2022-02-22]. ISBN 978-80-271-3108-2. Dostupné z: www.bookport.cz/

Vyhláška ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/zakony/vyhlaska-ministerstva-financi-o-fondu-kulturnich-a-socialnich-potreb/f2300075/#p14

Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákon zákoník práce. In: Zakonyprolidi.cz [online]. [cit. 2022-05-18]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR Česká republika

FKSP fond kulturních a sociálních potřeb

N náklad

PO právnická osoba

SR Slovenská republika

THP technicko hospodářský pracovník

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Nejznámější poskytovatelé.....34
Obrázek 2 Grafické znázornění příspěvku na sport.....43

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Vývoj počtu zaměstnanců 39
Tabulka 2 Náklady na stravování na rok 2022 42
Tabulka 3 Souhrn nákladů příspěvku na pojištění 44
Tabulka 4 Výpočet nákladů na pracovní jubileum u zaměstnance 46
Tabulka 5 Výpočet nákladů na pracovní jubileum u zaměstnavatele 47
Tabulka 6 Přehled vyplacených částek k pracovním jubileím z minulých let a plán na rok 2022 47
Tabulka 7 Minulé náklady na pracovní jubilea a předpokládané náklady pro rok 2022 48
Tabulka 8 Přehled nákladů na životní jubileum 50 let 48
Tabulka 9 Náklady na vzdělávání zaměstnanců za rok 2021 49
Tabulka 10 Vybrané zaokrouhlené náklady na teambuildingové akce minulého roku 50
Tabulka 11 náklady na Multisport a Edenred karty 51
Tabulka 12 Celkové náklady podniku XY 52
Tabulka 13 Vliv benefitů na výběr zaměstnavatele 54
Tabulka 14 Četnost uživatelů Edenred karty 54
Tabulka 15 Četnost spokojenosti zaměstnanců s aktuálními benefity 54
Tabulka 16 Spokojenost zaměstnanců s dovolenou nad rámec 55
Tabulka 17 Dovolená nad rámec 59
Tabulka 18 Porovnání náhrad sick days 60
Tabulka 19 Kombinace dovolené nad rámec a sick days 60
Tabulka 20 Příspěvek na pojištění dle odpracovaných let 62
Tabulka 21 Porovnání Edenred karta, příspěvek do mzdy 63
Tabulka 22 Srovnání řešení benefitu daru u jubilea 10 let 64

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Organizační struktura

Příloha P II: Shrnutí poskytovaných benefitů z daňového hlediska

Příloha P III: Dotazník o spokojenosti zaměstnaneckých benefitů

Příloha P IV: Vyhodnocení dotazníku

Příloha P V: Průzkum pracovních nabídek konkurenčních podniků

PŘÍLOHA P I: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA

PŘÍLOHA P II: SHRNUTÍ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ Z DAŇOVÉHO HLEDISKA

Druh benefitu	**Daňové hledisko**	
	zaměstnavatel	**zaměstnanec**
Stravenkový paušál	daňově uznatelný	osvobozen
Multisport karta	daňově neuznatelný	osvobozen
Edenred karta	daňově neuznatelný	osvobozen
Příspěvek na pojištění	daňově uznatelný	osvobozen
Dovolená nad rámec	daňově uznatelný	daň z příjmu, pojištění
Měsíční prémie	daňově uznatelný	daň z příjmu, pojištění
Kurzy angličtiny	daňově uznatelný	osvobozen
Doba strávená na pracovní cestě	daňově uznatelný	daň z příjmu, pojištění
Teambuildingové akce	daňově neuznatelný	osvobozen
Pracovní a životní jubileum, svatba, narození dítěte		
Peněžní příspěvek	daňově neuznatelný	daň z příjmu, pojištění
Nepeněžní příspěvek	daňově uznatelný	osvobozen

PŘÍLOHA P III: DOTAZNÍK O SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými výhodami (benefity)

Vážení zaměstnanci,
jsem studentkou Fakulty ekonomiky a managementu Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a píšu bakalářskou práci na téma zaměstnaneckých benefitů.
Vyplněním tohoto dotazníku pomůžete nejen mně, při psaní mé práce, ale také k možnému zlepšení systému benefitů ve Vašem zaměstnání. Dotazník Vám nezabere více jak 5 minut času.
Odpovědi v jsou anonymní, proto se snažte na otázky odpovídat co nejupřímněji.

Děkuji za Váš čas a odpovědi!

S pozdravem

Magdaléna Petriová

*Povinné pole

1. Pohlaví *

Označte jen jednu elipsu.

- ◯ žena
- ◯ muž

2. Věk *

Označte jen jednu elipsu.

- ◯ pod 25
- ◯ 26-35
- ◯ 36-45
- ◯ 46-55
- ◯ nad 55

3. Povolání *

Označte jen jednu elipsu.

- ◯ THP (práce v kanceláři, vedoucí pozice apod.)
- ◯ dělník (sklad, výroba, řidič, jiné manuální činnosti)

4. Benefity poskytované od zaměstnavatele mají u mě velký vliv na rozhodování při výběru zaměstnání *

Označte jen jednu elipsu.

- ◯ Ano
- ◯ Ne

5. Ohodnoťte aktuální nabídku zaměstnaneckých benefitů *

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	5	
jsem spokojen/a bez výhrad	◯	◯	◯	◯	◯	nejsem spokojen/a

6. Nejvíce si vážím benefitu *

Označte jen jednu elipsu.

- ◯ Multisport karta
- ◯ Edenred benefit karta
- ◯ příspěvek na stravu
- ◯ příspěvek na penzijní pojištění
- ◯ teambuildingové akce
- ◯ dárek k narozeninám, životnímu či pracovnímu jubileu
- ◯ dovolená nad rámec

7. Ohodnoťte následující benefity *

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	spokojen/a	spíše spokojen/a	spíše nespokojen/a	nespokojen/a
Multisport/Edenred karta	◯	◯	◯	◯
příspěvek na stravu	◯	◯	◯	◯
příspěvek na penzijní pojištění	◯	◯	◯	◯
dárek k narozeninám, pracovnímu výročí	◯	◯	◯	◯
dovolená nad rámec	◯	◯	◯	◯

8. Z níže uvedených benefitů bych uvítal/a *

Vyberte nejvýše 3 benefity

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- [ ] lístky na kulturní akce (kino, divadlo apod.)
- [ ] poukaz na knihy/do knihkupectví
- [ ] poukaz na dentální hygienu, dioptrické brýle a ostatní zdravotní benefity
- [ ] dovolenou alespoň 25 dnů
- [ ] sickdays ("dny na dočasnou neschopnost" bez nutnosti doložit neschopenku)
- [ ] výhodnější příspěvek na pojištění
- [ ] možnost jazykových kurzů pro všechny
- [ ] pružnou pracovní dobu

9. Motivovalo by Vás vyhlášení a následné odměnění zaměstnance roku? (např. formou poukazu na wellness, rekreaci apod.) *

Označte jen jednu elipsu.

- ◯ Ano
- ◯ Ne

10. Vlastním *

Označte jen jednu elipsu.

- ◯ Edenred kartu
- ◯ Multisport kartu

11. Vím, jaké druhy zaměstnaneckých výhod mi nabízí Edenred karta

Tuto a následující otázku zodpovězte, pokud vlastníte Edenred kartu.

Označte jen jednu elipsu.

- ◯ Ano
- ◯ Nejsem si jistý/á všemi benefity
- ◯ Ne

12. Z Edenred karty nejvíce využívám benefitů z oblasti

Vyberte nejvýše 2 oblasti.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ sport
- ☐ kultura
- ☐ zdraví
- ☐ vzdělávání, osobní rozvoj
- ☐ cestování, rekreace

13. Prostor pro Vaše připomínky a návrhy

_____

PŘÍLOHA P IV: VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU

Vyhodnocení dotazníku

Celkově v podniku pracuje 127 zaměstnanců. Z toho nemohou odpovídat 4 jednatelé, kteří mají nastaveny jiný systém benefitů. Zároveň jsou zde 3 pracovníci zaměstnáni na dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce. A také zaměstnanci zaměstnání v pracovním poměru na dobu určitou. Dotazníky by měly být zakládány na bázi dobrovolnosti, je zde možná nepřítomnost v čase dotazování apod. Na vyplnění dotazníku měli zaměstnanci dva týdny a byl poskytnut v elektronické formě. Celkový počet respondentů dosahoval výše 88 při ukončení dotazníku.

Dotazník obsahuje uzavřené otázky:

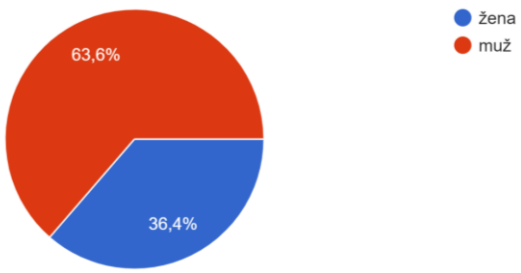
- obsahující pouze dvě odpovědi
- hodnotící škálu
- výběr z jedné nebo více odpovědí
- maticové otázky.

V závěru dotazníku je zvolena otevřená otázka pro případné připomínky ze strany respondentů.

Otázka č. 1 – pohlaví

První tři otázky jsou informační, uzavřené. Za účelem zjištění struktury respondentů, související s následnými odpověďmi.

Obrázek č. 3 ukazuje procentuální podíl respondentů dle pohlaví. V podniku tvoří výraznější skupinu muži. Dotazník zodpovědělo 56 mužů a 32 žen.

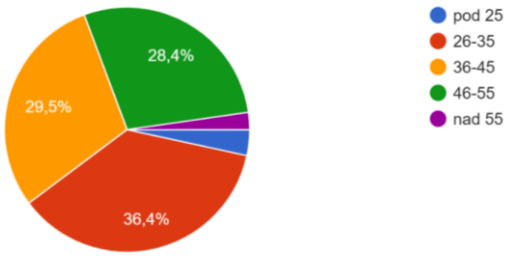


Rozdělení respondentů dle pohlaví

Zdroj: Google formuláře

Otázka č. 2 – věk

V různých věkových kategoriích můžeme nalézat odlišné preference v druzích poskytovaných benefitů. Věková struktura podniku je rozmanitá, největší část tvoří věková skupina 26-35 let a další dvě obsáhlé skupiny jsou ve věku 36-45 let a 46-55 let (viz obrázek č. 4). Z čehož můžeme vydedukovat, že v podniku pracují mladí lidé a lidé ve středním věku, Názory těchto skupin mohou být rozlišné, protože jsou možné jiné zájmy jednotlivců.



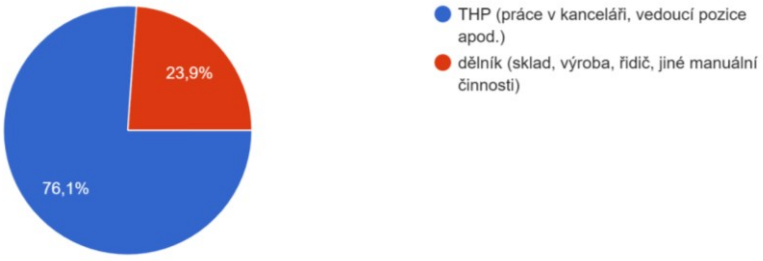
Věkové rozpětí

zdroj: Google formuláře

Otázka č. 3 – povolání

Jedná se o rozlišení zaměstnanců podle druhu práce na dvě skupiny. Je zde použito základní rozdělení práce na dělníky a THP pracovníky. Pro upřesnění jsou dělníci definováni na skladníky, dělníky ve výrobě, řidiče a ostatní manuálně vykonávané práce. THP pracovníci můžeme označit jako pozice v kanceláři, administrativní úkony, vedoucí pozice.

Druh práce má značný vliv na preferované druhy benefitů. Souvisí s obtížností, fyzickým a psychickým zatížením při výkonu práce.

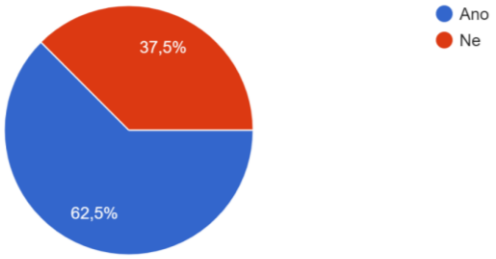


Povolání

zdroj: Google formuláře

Otázka č. 4 – tvrzení: „Benefity poskytované od zaměstnavatele mají u mě velký vliv na rozhodování při výběru zaměstnání“

Cílem otázky je zjištění, zda benefity mají u zaměstnanců vliv při výběru zaměstnání. Z obrázku č. 6 můžeme vydedukovat, že právě díky těmto benefitům, je zde stálá skupina pracovníků, pro které je i toto ohodnocení za práci důležité. Má vliv na rozhodování při výběru budoucího povolání, či zvažování odchodu ze stávajícího povolání.

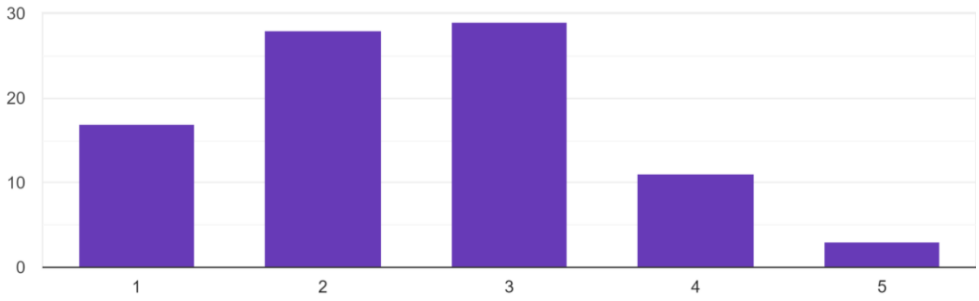


Vliv na rozhodování při výběru zaměstnání

zdroj: Google formuláře

Otázka č. 5 – zhodnocení aktuální nabídky benefitů od zaměstnanců

Pro tuto otázku bylo použito stupňového hodnocení, a to dle čísel. Tvrzení „jsem spokojen/a bez výhrad“ bylo označeno jako číslo 1 a „nejsem spokojen/a“ jako číslo 5. Dle obrázku č. 7 můžeme vidět, že jedna třetina zaměstnanců (33 %) ohodnotila poskytované benefity jako číslo 3, což bereme jako neutrální odpověď, další třetinu tvoří zaměstnanci, kteří jsou spíše spokojeni – ale s výhradami.

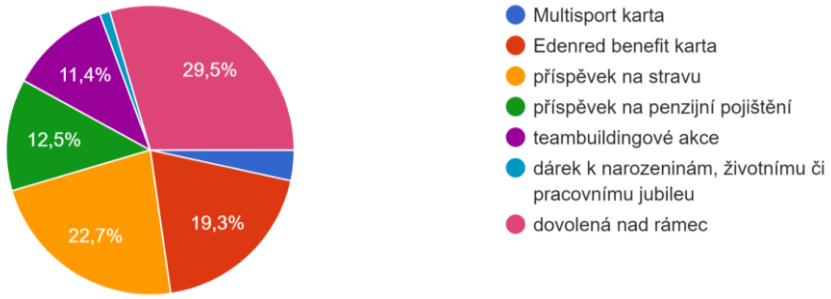


Zhodnocení aktuální nabídky

zdroj: Google formuláře

Otázka č. 6 – tvrzení: „nejvíce si vážím benefitu“

Cílem otázky je zjistit, který benefit je mezi zaměstnanci nejvíce výjimečný, pro zaměstnance smysluplný vzhledem k dalším nabídkám. Odpovědi jsou, jakožto i ve struktuře podniku, dost rozmanité (viz obrázek č. 8) Zaměstnanci si nejvíce váží dovolené nad rámec, příspěvku na stravu a Edenred benefitní karty.

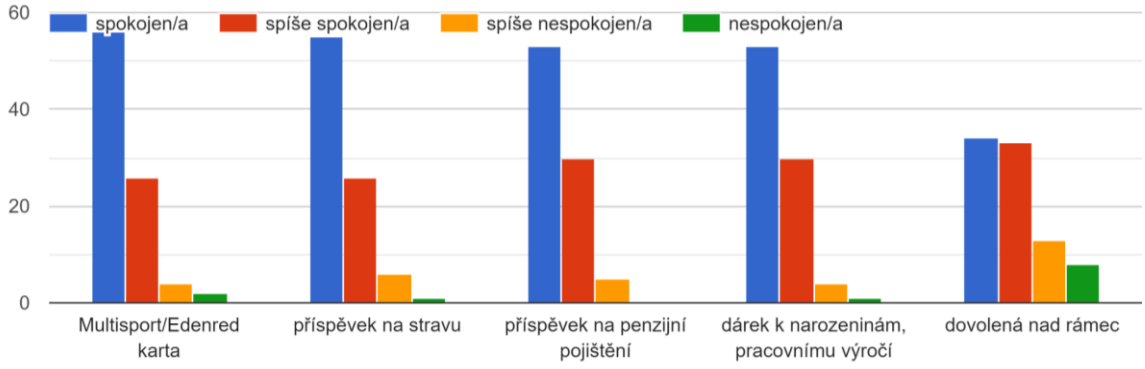


Preference nabízených benefitů

zdroj: Google formuláře

Otázka č. 7 – zhodnocení vybraných benefitů

Vybrané benefity jsou zde vyjmenovány a zhodnoceny dle škály spokojenosti. Většina zaměstnanců je s benefity spokojena. Je zde benefit, který však má méně kladné hodnocení, a to benefit dovolené nad rámec.



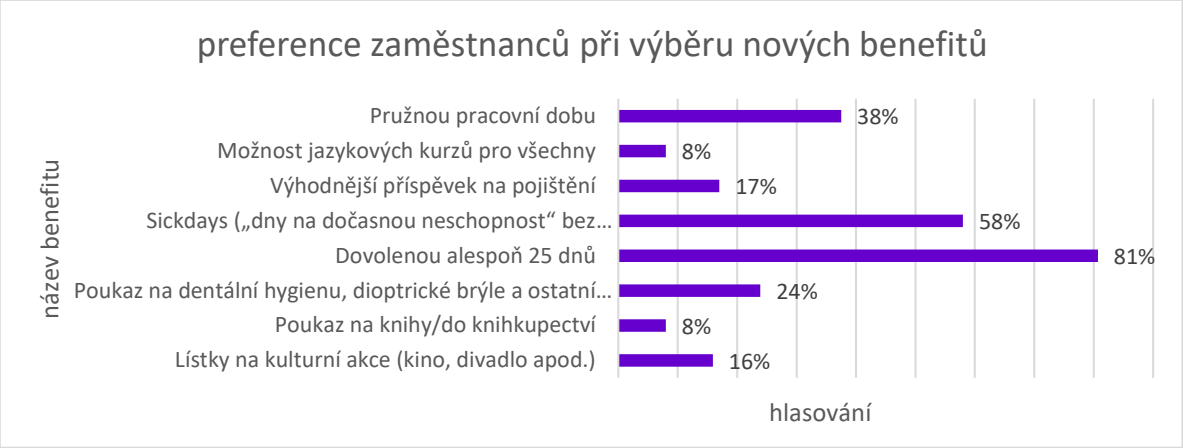
Zhodnocení vybraných benefitů

zdroj: Google formuláře

Otázka č. 8 – preference zaměstnanců při výběru nových benefitů

Zaměstnanci měli za úkol pomocí otázky č. 8 vybrat jednu ale nejvýše 3 možnosti nových benefitů, které by pro ně byly přínosné.

Největší zájem zaměstnanců je o benefit dovolené nad rámec, „sick days“ a pružné pracovní doby. Tyto benefity můžeme nazvat jako benefity podporující vyvážení práce a volného času. Z benefitů v podobě poukázek by zaměstnanci uvítali poukaz na dentální hygienu, dioptrické brýle a ostatní zdravotní benefity, následně lístky na kulturní akce (kino, divadlo apod.). Vyšší procento hlasů dostal také benefit výhodnějšího příspěvku na pojištění. (obrázek 10)



Preference z při výběru nových benefitů

zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 9 – motivace odměněním zaměstnance roku

Záměrem otázky je zjistit, zda by bylo pro zaměstnance určitou motivací, pokud by na konci roku byl jeden z nich vyhodnocen a oceněn poukázkou na rekreační pobyt.

Pokud by o benefit byl zájem, pro zaměstnavatele by to nebyl tak vysoký náklad jako plnění na rekreaci pro všechny zaměstnance, zároveň by bylo možné pozorovat zvýšení pracovních výkonů zaměstnanců.

Po ukončení dotazníku lze z odpovědí zpozorovat, že o tento druh benefitu zaměstnanci zájem nemají (obr. 11).

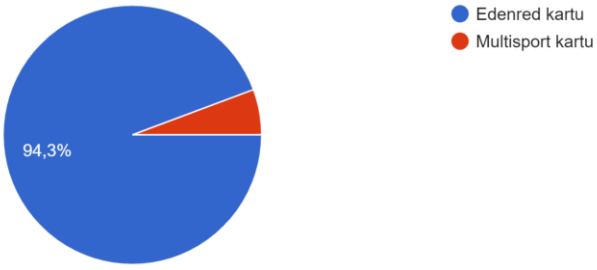
Motivace pomocí poukázek

zdroj: Google formuláře

Otázka č. 10 – počet vlastníků karet

Každá karta má jiné využití, avšak na obě karty přispívá zaměstnavatel stejnou částkou (240 Kč měsíčně). Cílem otázky je zjistit poměrové využití jednotlivých karet.

Další otázky jsou pouze ke kartě Edenred, protože dle mých odhadů by mělo být těchto uživatelů více.

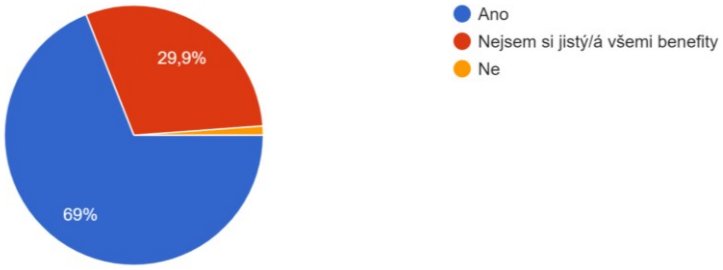


Počet vlastníků karet

Zdroj: Google formuláře

Otázka č. 11 – povědomí o poskytovaných benefitech na kartě

Karta Edenred obsahuje velký výběr benefitů, v kterých si vybere snad každý. Avšak obsáhlým výběrem je zde způsobena možná nevědomost o těchto benefitech.



Povědomí o poskytovaných benefitech

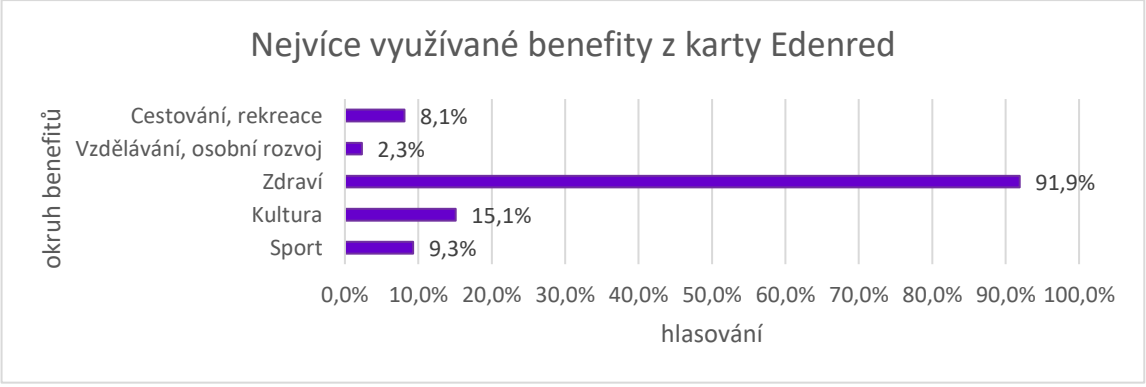
Zdroj: Google formuláře

Výsledek dotazníku ukázal, že většina zaměstnanců ví, co jim Edenred karta nabízí. Je zde ale také skoro třetina zaměstnanců, kteří si nabídkou benefitů na kartě nejsou jistí anebo vůbec nevědí obsah benefitů na kartě.

Otázka č. 12 – nejvíce využívané benefity z karty Edenred

Otázka má za cíl zjistit, které benefity jsou populární mezi uživateli karty. A dle výsledků dotazníku se může nabízet možnost nabídnout nevyužívané druhy v jiné podobě a lepší dostupnosti než kartou Edenred.

Nejvíce se využívají benefity z okruhu zdraví, kde karta nabízí uplatnění ve více rozšířených lékárnách. V značně menších počtech se využívají ostatní benefity na kulturu, cestování či sport.



Okruhy používaných benefitů

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 13 – připomínky a návrhy

Je zřejmé, že ne všechny otázky jsou postaveny tak, aby se dalo zjistit všechny názory zaměstnanců. Z tohoto důvodu je zde prostor na případné připomínky a návrhy ze strany zaměstnanců, které mohou více konkretizovat mé budoucí návrhy benefitů pro podnik.

Vybrané návrhy:

„Uvítal/la bych, kdyby byla částka na kartu "Multisport" vyšší ze strany zaměstnavatele. Aktivní zaměstnanec = namotivovaný zaměstnanec“

„Uvítala bych více dovolené“

„Ocenil bych vyšší měsíční příspěvek na Edenred kartu“

„home office“

PŘÍLOHA P V: PRŮZKUM PRACOVNÍCH NABÍDEK KONKURENČNÍCH PODNIKŮ

Pozice/ druh benefitu	skladník	disponent logistiky	pracovník ve strojírenském průmyslu	pracovník výroby	skladník/ Řidič	referent nákupního oddělení
5 týdnů dovolené	x		x	x	x	x
Příplatek za přesčas 50 %	x					
Závodní stravování	x		x			x
Příspěvek na stravu		x		x	x	
Flexibilní pracovní doba		x				x
Firemní akce		x		x	x	
Vzdělávání		x	x		x	
Bonusy/prémie			x	x	x	
Přísp ěvek na penzijní/životní pojištění			x		x	x
Příspěvek na sport/kulturu/volný čas			x			
Sick days				x		
Podíl na zisku				x		
kafeterie				x		x

PŘÍLOHA P VI: SEZNAM VYBRANÝCH PARTNERŮ EDENRED KARTY

VYBRANÉ BENEFITY

▪ CESTOVÁNÍ	▪ Exim Tours ▪ Invia.cz ▪ Blue Style ▪ FISHER ▪ Exim Tours ▪ CK KM Travel ▪ Blue style ▪ Invia ▪ Alexandria ▪ Student agency travel
▪ KULTURA	▪ Slovácké divadlo ▪ Kino Máj ▪ MULTIKINO GOLDEN APPLE CINEMA,
▪ LÉKÁRNY, OPTIKY	▪ pilulka ▪ dr. MAX ▪ Oční optika – Alžbeta Dokoupilová ▪ Oční optika Iveta Šefčíková ▪ Orange Optik ▪ Oční studio Aleš Zejdl ▪ Grandoptical
▪ HOTELY/RESTAURACE	▪ Hotel Strážnice ▪ Hotel Lidový dům ▪ Slovácký dvůr ▪ SIRNATÉ LÁZNĚ
▪ ZÁBAVA	▪ Bowling hall (Veselí nad Moravou), Bowling City (Veselí nad Moravou) ▪ EXCALIBUR BOWLING (Bzenec) ▪ Úniková hra Lednice ▪ Hotel Galaxie Zlín – ubytování, restaurace, zábavní park ▪ AQUALAND MORAVIA PASOHLÁVKY ▪ Wikyland – rodinné zábavné centrum

▪ SPORT	▪ Prostějítko ▪ Cyklo Hodonín ▪ Golf – Jezera (Ostrožská nová Ves) ▪ Aquapark Uherské Hradiště ▪ Centrum pohybových aktivit DELFÍN,
▪ OSTATNÍ	▪ Rybářské potřeby U Zlaté štiky ▪ Carp Centrum – kaprařská speciálka ▪ Knihkupectví Zdenka Dvořáková ▪ NATURHOUSE ▪ books.cz ▪ Knihkupectví Kanzelsberger ▪ Luxor
▪ E-SHOPY	▪ SPA.CZ – lázeňské a wellness pobyty, zážitky VaseCocky.cz, GoOut.cz, Pilulka.cz, Knihy Dobrovský, lingea, online psychologická poradna Mojra (mojra.cz), CK České kormidlo,