

Analýza zaměstnaneckých benefitů

Nikol Strohbachová

Bakalářská práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

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

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Nikol Strohbachová**
Osobní číslo: **M20266**
Studijní program: **B0411P050002 Účetnictví a daně**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Analýza zaměstnaneckých benefitů**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě literární rešerše charakterizujte zaměstnanecké benefity.

II. Praktická část

- Představte vybrané společnosti.
- Analyzujte zaměstnanecké benefity ve vybraných společnostech.
- Zhodnoťte současný stav zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech.
- Navrhněte doporučení, která by vedla k větší spokojenosti zaměstnanců a zhodnoťte dopady pro zaměstnavatele.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong 's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London: KoganPage, 2020, 763 s. ISBN 798-0-7494-9827-6.
KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 257 s. ISBN 978-80-7676-193-3.
MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2022 – Úplná znění platná k 1. 1.* Praha: Grada, 2022, 296 s. ISBN 978-80-271-3551-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eva Hýžová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

Ing. Milana Otrusínová, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

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

Jméno a příjmení: Nikol Strohbachová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce je analýza zaměstnaneckých benefitů. Práce se zabývá významem benefitů, jejich účetním zachycením a také daňovými dopady, které mají benefity na zaměstnance i zaměstnavatele. Praktická část práce obsahuje dotazníkové šetření, na základě kterého jsou analyzovány a porovnávány zaměstnanecké benefity ve dvou stavebních firmách. Na závěr jsou uvedeny návrhy, které vedou ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců i firem.

Klíčová slova: Zaměstnanecké benefity, motivace, odměna, daně, účetnictví

ABSTRACT

The aim of the bachelor thesis is the analysis of employee benefits. The thesis deals with the meaning of benefits, their accounting treatment and also the tax implications that benefits have on employees and employers. The practical part of the thesis includes a questionnaire survey, on the basis of which employee benefits in two construction companies are analysed and compared. Finally, suggestions are given that lead to increased employee and firm satisfaction.

Keywords: Employee benefits, motivation, reward, taxes, accounting

Tímto bych chtěla moc poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Ing. Evě Hýžové, Ph.D. Mou práci vedla velmi zodpovědně a byla mi velkou pomocí a oporou, nejen při psaní práce ale i při výkonu odborných praxí.

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

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	13
1.1 MOTIVACE PRACOVNÍKŮ	13
1.2 PENĚŽNÍ OHODNOCENÍ PRACOVNÍKŮ	13
1.2.1 Mzda.....	14
1.2.2 Plat.....	15
1.2.3 Příplatky	16
1.3 NEPENĚŽNÍ OHODNOCENÍ	16
2 CHARAKTERISTIKA A ČLENĚNÍ BENEFITŮ	17
2.1 HISTORIE BENEFITŮ	17
2.2 VÝZNAM BENEFITŮ	17
2.3 ZPŮSOB POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ	18
2.4 ROZDĚLENÍ BENEFITŮ	18
2.4.1 Podle povahy	18
2.4.2 Podle času.....	19
2.4.3 Podle formy	19
3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z HLEDISKA ÚČETNICTVÍ	20
3.1 ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ Z FONDU FKSP	20
3.2 ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ DO NÁKLADŮ	21
3.3 ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ ZE ZDANĚNÉHO ZISKU	22
4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z HLEDISKA DANÍ	24
4.1 PŘÍSPĚVKY NA STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	24
4.1.1 Stravování ke spotřebě na pracovišti.....	25
4.1.2 Stravenky.....	25
4.1.3 Stravenkový paušál	26
4.2 PŘÍSPĚVKY NA PENZIJNÍ SPOŘENÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	26
4.2.1 Daňové řešení na straně zaměstnance	26
4.2.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele	27
4.3 PŘÍSPĚVKY NA VOLNOČASOVÉ AKTIVITY	27
4.3.1 Nepeněžní plnění.....	27
4.3.2 Peněžní plnění	28
4.4 DARY	28
4.4.1 Daňové řešení na straně zaměstnance	28
4.4.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele	28

4.5	UŽÍVÁNÍ SLUŽEBNÍHO VOZIDLA K SOUKROMÝM ÚČELŮM	29
4.5.1	Daňové řešení na straně zaměstnance	29
4.5.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele	29
4.6	HOME OFFICE	29
4.6.1	Daňové řešení na straně zaměstnance	30
4.6.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele	31
4.7	ŠKOLENÍ A KURZY	31
4.7.1	Nepeněžní plnění	32
4.7.2	Peněžní plnění	32
II	PRAKTICKÁ ČÁST	33
5	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTÍ.....	34
5.1	NAVLÁČIL STAVEBNÍ FIRMA, S.R.O.	34
5.1.1	Historie	34
5.1.2	Základní informace	34
5.1.3	Zaměstnanecké benefity	35
5.1.4	Zhodnocení benefitů.....	37
5.2	ZLÍNSTAV A.S.	37
5.2.1	Historie	37
5.2.2	Základní informace	38
5.2.3	Zaměstnanecké benefity	38
5.2.4	Zhodnocení benefitů.....	39
6	ANALÝZA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	40
6.1	CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ DOTAZNÍKU VE VYBRANÝCH FIRMÁCH	40
6.2	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	45
6.3	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	51
7	DOPORUČENÍ SPOLEČNOSTEM VEDOUcí KE ZVÝŠENÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ I ZAMĚSTNAVATELE.....	52
7.1	NAVLÁČIL STAVEBNÍ FIRMA, S.R.O.	52
7.1.1	13. plat a 14. plat	52
7.1.2	Příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění	53
7.1.3	Doporučení	54
7.2	ZLÍNSTAV A.S.	55
7.2.1	Příspěvek na stravování.....	55
7.2.2	Doporučení	58
	ZÁVĚR	59
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	60
	SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	61
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	64
	SEZNAM OBRÁZKŮ	65

SEZNAM TABULEK.....	66
SEZNAM PŘÍLOH.....	67

ÚVOD

Dnes, dříve než kdy jindy, je pro firmy složitější udržet si kvalitní a spolehlivé pracovníky. Pro zaměstnance nebylo nikdy lehčí si najít novou, popřípadě lepší práci než právě teď, kdy jsou inzeráty nejen v novinách ale i na internetových stránkách. Proto se organizace snaží zaměstnance udržet pomocí několika možností odměny. Odměňování mzdou či platem je samozřejmě pro zaměstnance nejdůležitější. I přesto mzda nebo plat často nestačí. Z tohoto důvodu se firmy uchylují k dalším způsobům odměňování, kterými jsou vedle příplatků například zaměstnanecké benefity. Těm se právě tato bakalářská práce bude věnovat.

Zaměstnanecké benefity jsou pro firmu samozřejmě nákladem navíc. Nicméně mohou být firmě přínosné nejen z hlediska lepšího vztahu s pracovníky, ale mohou být i dobrým nástrojem pro daňovou optimalizaci organizace. V bakalářské práci rozeberu, které benefity jsou daňově uznatelné a neuznatelné, popřípadě za jakých podmínek a v jakých výších. Pokud firma využívá benefity správně, lze tak docílit spokojenosti jak zaměstnanců, tak zaměstnavatele samotného. Často jsou nabízené benefity výhodnější než vyšší mzdový výměr. I proto je zaměstnavatele v poslední době využívají více než dříve.

Jak již název napovídá je cílem této bakalářské práce analýza zaměstnaneckých benefitů. Práce je rozdělena do dvou hlavních částí, a to části praktické a teoretické. Teoretická část je rozdělena na čtyři základní kapitoly. První kapitolou je odměňování a motivace. Úvodem jsou zmíněny motivace a možnosti zvýšení spokojenosti zaměstnanců. Dále jsou popsány rozdíly mezi peněžním a nepeněžním oceňováním a také rozebírány základní rozdíly mezi mzdou a platem. Druhá kapitola je věnována zaměstnaneckým benefitům a jejich historii, významu a členění dle několika kritérií. V rámci třetí kapitoly jsou rozebrány způsoby účtování zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele. Poslední kapitola teoretické části je věnována pohledu na zaměstnanecké benefity z hlediska daní. U vybraných zaměstnaneckých benefitů je rozebrána jejich daňová uznatelnost na straně zaměstnavatele. Zachyceny jsou také dopady, které mají benefity pro zaměstnance.

V praktické části jsou analyzovány benefity ve dvou vybraných zlínských stavebních firmách. Analýza benefitů byla provedena formou dotazníkového šetření. Zprvu firmy stručně představeny a následně je analýza vyhodnocena. Na základě výsledků dotazníkového šetření jsou navrženy možnosti vedoucí ke zvýšení spokojenosti zaměstnance i zaměstnavatele.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je analyzovat zaměstnanecké benefity, ve dvou stavebních podnicích ve zlínském kraji a následně navrhnout opatření, která by mohly zvýšit spokojenost zaměstnance i samotného zaměstnavatele.

V teoretické části práce jsou pomocí literární rešerše charakterizovány vybrané zaměstnanecké benefity. Zároveň je krátce popsán význam těchto benefitů a také je shrnuta jejich daňová uznatelnost pro zaměstnavatele jakož i dopady pro zaměstnance.

V úvodu praktické části jsou představeny obě společnosti, které se účastnily dotazníkového šetření. Jsou také analyzovány zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnancům daných firem. Dále použita metoda dotazníkového šetření. Toto šetření bylo provedeno ve dvou srovnatelných firmách. Pomocí popisné statistiky jsou vyhodnoceny absolutní a relativní četnosti jednotlivých odpovědí. Jednotlivé benefity jsou za pomoci metody komparace porovnány mezi firmami.

Na základě výsledků provedené analýzy jsou navržena doporučení, pomocí kterých by podniky mohly docílit větší spokojenost zaměstnanců. Společně s tím jsou také zhodnoceny dopady pro zaměstnavatele.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Odměňování je proces, který zajišťuje zpětnou vazbu zaměstnanci za vykonanou práci. Jeho cílem je, aby byli zaměstnanci za svou práci oceněni jak peněžními, tak nepeněžními odměnami. (businessinfo.cz, 2014). Odměňování je velmi úzce spjata s motivací. Každého zaměstnance motivuje k podávání lepšího pracovního výkonu něco jiného. Cílem odměňování je tedy odměnit zaměstnance spravedlivě dle podaného výkonu, ale zároveň tak, aby měla odměna funkci motivace pro zaměstnance. Základem odměny je samozřejmě mzda nebo plat. Ovšem je i spousta dalších možností, jak zaměstnance za vykonanou práci odměnit a zároveň ho motivovat k dalším výkonům.

Odměna je chápána jako uznání lidem, za pečlivé plnění jejich pracovní činnosti. Členíme je na dvě základní skupiny a sice odměny peněžní a nepeněžní. (Armstrong, 2009, str.111) Na tyto dva druhy odměn se podíváme podrobněji. Jako třetí typ odměn by se dala považovat celková odměna. Což je kombinace ohodnocení peněžního i nepeněžního.

1.1 Motivace pracovníků

Motivace je neodmyslitelnou součástí odměňování zaměstnanců. Pro správné a efektivní odměňování je nutné analyzovat a rozumět motivačním faktorům zaměstnanců. Armstrong (2020, str.191) popisuje motivaci takto: „*Motivace je síla, která dodává energii, řídí a udržuje chování.*“

Armstrong (2009, str. 110) uvádí dva základní typy motivace:

- Vnitřní motivace – spočívá v motivaci prací jako takovou. Vnitřní motivace vychází z předpokladu, že už samotné vykonávání práce je pro zaměstnance zajímavé a motivující v pokračování vykonávání činnosti.
- Vnější motivace – je tvořena přidanými hodnotami (odměnami) k práci. Vnějšími motivátory mohou být pochvala, povýšení, zvýšení mzdového výměru. Ke vnější motivaci se řadí ovšem i tresty a pokárání.

1.2 Peněžní ohodnocení pracovníků

Základem peněžního ohodnocení pracovníků je mzda, která může být podpořena příplatky. Zaměstnavatel platí zaměstnanci za vykonanou práci cenou, která je označována jako mzda či plat. Do této vyplácené ceny je ale nutno zahrnout i odvody sociálního a zdravotního pojištění. (Mužík, Krpálek, 2017, str.142)

Peněžní odměna může být pouze vnějšího charakteru ve formě mzdy, platu a příplatků. Je nutné tyto pojmy rozlišovat. Základním rozdílem mezi mzdou a platem je v tom, zda zaměstnanec pracuje ve veřejném či soukromém sektoru. Na rozdíly mezi nimi se zaměřím více v dalších podkapitolách. Do kategorie peněžní formy odměňování dále spadají i některé zaměstnanecké benefity jako je například příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní spoření i příspěvky na dopravu.

1.2.1 Mzda

Mzda je v zákoníku práce definována jako: „*Peněžní plnění a plnění nepeněžní hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 109 odst. 2). Mzda by se dala též definovat jako jakási odměna pracovníkům za odvedenou práci, která je vyplácena zaměstnancem za předchozí odpracovaný měsíc. Mzda je vyplácena zaměstnancům, kteří jsou zaměstnaní v soukromém sektoru. Zaměstnavatelé mají tak oproti veřejnému sektoru výhodu, protože mzda má pouze minimální hranici tzv. minimální mzdu.

Mzda se skládá z:

- Pevné složky – v ní je zahrnuta výplata domluvené sumy peněz.
- Pohyblivé složky – je složena z příplatků, prémie nebo odměn.
- Dávek nemocenského pojištění – poskytuje se v období, kdy je zaměstnanec nemocný.

Za základní formy mzdy by se mohly považovat:

- Časová mzda – je stanovena v závislosti na množství času, který pracovník odpracoval. Klasickým příkladem časové mzdy je hodinová mzda, kdy zaměstnavatel stanoví částku, kterou zaměstnanec dostane za každou odpracovanou hodinu. Časová mzda se hodí pro téměř jakoukoli profesi. Je také nejvíce využívaná. Dala by se dále dělit na dva typy:
 - Diferencovaná časová mzda – hodinová sazba se pro zaměstnance může měnit s ohledem na jeho provedený pracovní výkon. Čím lépe a více pracuje, tím větší sazba na hodinu bude.
 - Prostá časová mzda – je nejčastějším typem mzdy, která se poskytuje zaměstnancům. Spočívá v prostém vynásobení počtu odpracovaných hodin

sazbou stanovenou zaměstnavatelem na jednu odpracovanou hodinu. Neuvažuje se nijak výkon zaměstnance.

- Úkolová mzda – závisí na množství vytvořených výrobků. Zaměstnavatel stanoví, kolik peněz bude zaměstnanci vyplaceno za každý kus výrobku, který zaměstnanec vyrobí. Úkolová mzda je pro zaměstnance lákavá, protože může sám ovlivnit výši mzdy svou odvedenou prací. Pro zaměstnavatele je ovšem v úkolové mzdě riziko špatné kvality, kvůli vysokému tempu práce. (Drbohlavová, 2022)

Dalšími formami mezd jsou:

- Smluvní mzda – u tohoto druhu mzdy jde o předem stanovenou částku za určité období, po které mají být vykonány práce či služby. Musí být přesně definované podmínky poskytování, musí odpovídat požadované odpovědnosti, náročnosti práce a pracovním výsledkům pracovníka.
- Podílová mzda – je stanovena na základě procenta z tržeb za určité období. Podílová mzda bývá využívána nejvíce u obchodních činností.
- Kombinovaná mzda – je tvořena možnou kombinací výše uvedených typů mezd. Tato mzda nebývá příliš častá stejně jako mzda podílová. (Drbohlavová, 2022)

1.2.2 Plat

Plat je vymezen v zákoníku práce v § 122. Plat je dle zákoníku odměna, která je sjednána za práci, kterou vykoná zaměstnanec pro zaměstnavatele. Jak jsem již výše uvedla mzda je vyplácena zaměstnancům pracujícím v soukromém sektoru. V případě platu je zaměstnavatelem veřejná instituce, která k vyplacení používá veřejné prostředky. (finance.cz, 2020) Mezi tyto instituce řadíme například obec, město, kraj či stát.

Plat je vyplácen na základě:

- Platové třídy – v České republice máme celkem šestnáct platových tříd. Na zařazení do platové třídy má vliv:
 - Vzdělání – má velký vliv při zařazování do platové třídy, rozhoduje se zde mezi 1.-16. třídou. První třída znamená, že má zaměstnanec pouze základní vzdělání a u šestnácté třídy má zaměstnanec magisterské vysokoškolské vzdělání. (Šaríková, 2020)

- Typ práce – u 5.-16. platové třídy je důležité pro správné zařazení vybrat obtížnost prováděné práce. Do třídy 5 spadají jednoduché administrativní úkony naopak do šestnácté platové třídy radíme komplexní činnosti a tvoření koncepcí pro dlouhodobý vývoj.
- Platového stupně – v České republice máme celkem dvanáct platových stupňů. Při zařazování zaměstnance do platového stupně se přihlíží k započítané době praxe. Zařazení ovšem, stejně jako u platových tříd, ovlivňuje do jisté míry vzdělání. (Šaríková, 2020)

1.2.3 Příplatky

Ke mzdě nebo k platu se mohou vyplácet příplatky. Jedná se o platby placené s přihlédnutím k okolnostem vykonávání práce. Organizace tyto příplatky stanovuje ve smlouvách.

Příplatky zahrnují:

- příplatky za práci přes státní svátky,
- příplatky za práci v nočních hodinách,
- příplatky za práci o víkendu.

1.3 Nepeněžní ohodnocení

Armstrong definuje nepeněžní ohodnocení jako odměny, které přímo vyplývají z provedené práce, ale neskládají se z přímých plateb. (Armstrong, 2009 str. 27) Nepeněžními odměnami lze uspokojovat potřeby zaměstnanců, které finančními prostředky uspokojit nelze. Jedná se zejména o potřebu uznání, ale také o osobní i kariérní růst či úspěch. Nepeněžní odměny dělíme na vnitřní a vnější.

Nepeněžní odměny, které mají vnější charakter jsou pochvala (ať už formální či neformální) nebo uznání. (Armstrong, 2015, str. 423) Dalšími možnostmi jsou lepší pracovní prostředí (vylepšení kanceláře, nové vybavení). Nepeněžním oceněním vnějšího charakteru mohou být i některé zaměstnanecké benefity jako je využívání služebního automobilu k soukromým účelům nebo poskytnutí firemního telefonu či notebooku.

Nepeněžní odměnou s vnitřním charakterem je vytváření rovnováhy mezi pracovním a mimopracovním životem, dosahování pracovních úspěchů a s tím spojený kariérní růst (vyšší odpovědnost, prostor pro využívání dovedností) (Armstrong, 2009, str. 118).

2 CHARAKTERISTIKA A ČLENĚNÍ BENEFITŮ

V této kapitole budu rozebírat historii a význam zaměstnaneckých benefitů. Začnu vývojem benefitů a zmíním také nejrozšířenější benefity v České republice. Dále se zaměřím na rozbor významu benefitů a následně i na způsoby jejich poskytování. Nakonec benefity rozdělím podle tří různých kritérií, a to podle času, formy a podle povahy.

2.1 Historie benefitů

Původ zaměstnaneckých benefitů sahá do období druhé světové války. Ve Spojených státech amerických bylo zakázáno zvyšování platů i přes volná pracovní místa. Proto se firmy rozhodly poskytnout zaměstnancům výhody mimo mzdu, jako například zřízení životního pojištění. (Berglová, 2017) V České republice začal jako první po vzoru USA využívat těchto benefitů pro zaměstnance Tomáš Baťa. Postavil zaměstnancům domy a kino, nabízel jim příspěvky na stravování i volnočasové aktivity. (dumfinanci.cz, 2016)

V současné době jsou zaměstnanecké benefity nedílnou součástí každého zaměstnání. Jsou používány primárně pro zvýšení motivace pracovníka a udržení zaměstnance ve firmě.

Nejrozšířenějšími benefity v České republice podle gfnews.cz (2022) jsou:

- příspěvek na stravování,
- mobilní telefon,
- kurzy a školení,
- flexibilní pracovní doba,
- 5 dní dovolené navíc.

2.2 Význam benefitů

Každá firma si chce udržet zaměstnance. Pokouší se je motivovat a inspirovat k lepším pracovním výkonům. Firmy zároveň usilují o to, aby zaměstnanci neodcházel na jiná pracovní místa. (Brůha a kol., 2020, str. 178) V dnešní době je trh práce široký a nabídek mnoho. Je pro zaměstnance snadné najít si nové pracovní místo. Proto jsou důležité i jiné aspekty odměny mimo mezd. Variabilitu oceňování práce nabízí právě zaměstnanecké benefity. Významem benefitů je tudíž ozvláštnit mzdu zaměstnance natolik, aby byla pro něj práce ve firmě stále atraktivní, a přitom mají pracovníka motivovat k lepšímu pracovnímu výkonu. Benefity jsou často poskytovány všem zaměstnancům stejně, ale určité benefity

často zaměstnavatel poskytuje výhradně zaměstnancům, kteří jsou pro něj klíčoví nebo odvádí lepší pracovní výkony než ostatní. (Macháček, 2021)

Macháček (2021, str.1) říká, že správně zvolené zaměstnanecké benefity mohou zvýšit konkurenceschopnost firmy na trhu práce a tím zvyšovat šance získávat kvalitní a schopné zaměstnance.

2.3 Způsob poskytování benefitů

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat více způsoby. Každá firma si smí zvolit, kterým ze způsobů bude poskytovat benefity zaměstnancům. Oba způsoby mají své výhody i nevýhody. Záleží jen na firmě, který je pro ni přijatelnější.

Dva způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů jsou:

- Fixní způsob – poskytované benefity jsou stanoveny v kolektivní smlouvě. Jsou určeny pro všechny zaměstnance a je na rozhodnutí každého ze zaměstnanců, zda dané benefity bude využívat. Příkladem fixně poskytovaných benefitů mohou být stravenky, mobilní telefony, příspěvky na zdravotní péči, příspěvek na dovolenou nad rámec zákona, příspěvky na životní pojištění a penzijní spoření nebo využívání slev na výrobky. (Macháček, 2021, str. 2)
- Flexibilní způsob – zaměstnavatel stanoví bodový balíček s benefity, které chce zaměstnancům poskytnout. Každý zaměstnanec od zaměstnavatele obdrží roční limit bodů pro čerpání. Potom si smí vybrat benefity, které mu nejvíce vyhovují. Tímto výběrem může optimalizovat využívání benefitů dle vlastní preference. Musí se ovšem pohybovat v rámci rozsahu stanoveného limitu. (Macháček, 2021, str. 2)

2.4 Rozdělení benefitů

Zaměstnanecké benefity můžeme členit dle mnoha různých hledisek. Pro účely této bakalářské práce se zaměřím na rozdělení podle povahy, času a formy a rozeberu je v následujících podkapitolách.

2.4.1 Podle povahy

Podle Macháčka (2021, str.1) bychom mohli benefity dělit z hlediska povahy na tyto skupiny:

- Zdravotní benefity – benefity pro podporu zdraví a relaxace tzv. příspěvek na volnočasové aktivity.
- Důchodové benefity – příspěvky na penzijní spoření a životní pojištění.
- Benefity na pracovišti – poskytnutí mobilního telefonu, služebního notebooku či firemního automobilu k soukromým účelům.
- Benefity zaměřené na pracovní volno – 5 dní dovolené navíc, sick days.
- Benefity zaměřené na vzdělání – kurzy a školení placené zaměstnavatelem.

2.4.2 Podle času

Z časového hlediska bychom dělí Macháček (2021, str. 3) benefity na:

- Jednorázové – jednorázový příspěvek na volnočasovou aktivitu, jednorázový příspěvek na penzijní spoření
- Krátkodobé – půjčení služebního automobilu k soukromým účelům, mobilní telefon
- Dlouhodobé – příspěvky na stravování

2.4.3 Podle formy

Dle formy přijetí zaměstnancem dělíme benefity na:

- Peněžní – zaměstnanec od zaměstnavatele dostane finanční prostředky. Příkladem peněžních benefitů je příspěvek na penzijní spoření, příspěvek na životní pojištění nebo příspěvek na stravování (v podobě stravenkového paušálu) či dopravu. Peněžní benefity podléhají ve většině případů zdanění, což je pro zaměstnavatele nevýhodné a využívají je tak méně než benefity nepeněžní.
- Nepeněžní – zaměstnanec nedostane finanční prostředky, ale benefit v nepeněžní podobě. Často se tyto benefity týkají pracovní doby. Například flexibilní pracovní doba, 5 dní dovolení navíc nebo sick-days.

3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z HLEDISKA ÚČETNICTVÍ

Účetnictví je upraveno především v zákoně č. 563/1991 Sb., o účetnictví a ve vyhlášce č. 509/2002 Sb. Je nutné, aby se firmy těmito zákony a vyhláškami při účtování o zaměstnaneckých benefitech řídily.

Pro účtování benefitů je důležité vědět, z jakého zdroje zaměstnanecké benefity pochází. Daly by se rozdělit na tři skupiny: benefity z fondu FKSP, benefity účtované do nákladů a benefity ze zdaněného zisku. Možnosti účtování zaměstnaneckých benefitů rozeberu v následujících podkapitolách.

3.1 Účtování zaměstnaneckých benefitů z fondu FKSP

Fond FKSP (Fond kulturních a sociálních potřeb) je dle vyhlášky č. 114/2002 SB. o fondu kulturních a sociálních potřeb tvořen:

- Základním přidělem do fondu – pro organizační složky státu a příspěvkové organizace je stanoven ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zaúčtovaných na náhrady platů a platy.
- Dalšími zdroji fondu – náhrada škody, pojistné plnění od pojišťovny spojené s majetkem, který byl pořízen z fondu nebo jeho používaná fondu přispívá. Dalším zdrojem mohou být i peněžní či nepeněžní dary do fondu získané od jiných fyzických či právnických osob. Kromě těchto zdrojů se může fond tvořit také z příjmů z pronájmu zařízení, sloužících ke sportu a rekreaci v případě, že organizace přispívá z fondu na jejich provoz. (Krbečková, Plesníková, 2020, str. 8-10)

Povinnost tvorby fondu FKSP se na základě vyhlášky č. 114/2002 Sb. vztahuje na organizační složky státu a státní podniky. Dále taky na státní příspěvkové organizace nebo příspěvkové organizace zřízené samosprávnými územními celky.

Fond má mnoho druhů plnění. Mezi ty nejznámější patří sociální zápůjčky a výpomoci, dary pro zaměstnance, příspěvky na rekreaci, stravování nebo příspěvky na kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport. Dále se z něj také dávají příspěvky na penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření.

V následující tabulce jsou zachyceny možnosti tvorby FKSP a příklad čerpání fondu jako příspěvek na rekreaci. Při tvorbě FKSP nám u základního přidělu vystupuje na straně MD

účet 527- Zákonné sociální náklady. FKSP se pak účtuje na účet 243- Běžný účet FKSP. (ucetniportal.cz, 2023)

Tabulka 1 Možnosti tvorby a čerpání FKSP

Doklad	Popis účetní operace	MD	D
Tvorba FKSP			
VÚD	Tvorba fondu - základní přiděl	527	412
VBÚ	Převod finančních prostředků na účet FKSP	262	241
VBÚ	Připsání finančních prostředků na účet FKSP	243	262
VÚD	Náhrada škod – pohledávka za pojišťovnou	377	412
VBÚ	Úhrada od pojišťovny	243	377
VBÚ	Peněžní a jiné dary do fondu	243	412
Čerpání FKSP			
FAP	Příspěvek na rekreaci	412	321
VBÚ	Úhrada z bankovního účtu FKSP	321	243

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Krbečková, Plesníková, 2020

3.2 Účtování zaměstnaneckých benefitů do nákladů

Účtování benefitů do nákladů je časté. Pro tyto účely je primárně využívána účtová skupina 52 – Osobní náklady. U účtové skupiny 52 je velmi důležité rozlišovat, které náklady jsou daňově uznatelné a které uznatelné nejsou. Pokud je náklad daňově uznatelný vybírá se účet 527- Zákonné sociální náklady. Jestliže je náklad daňově neuznatelný účtuje se na účtu 528- Ostatní sociální náklady. (Brychta, 2011) Klasickým a zároveň nejčastějším příkladem zaměstnaneckého benefitu účtovaného do nákladů jsou stravenky. V případě, že zaměstnavatel hradí částku do výše 55 % z celkové hodnoty stravenky, je tento náklad pro něj daňově uznatelným. Říká se mu také část stravenky do limitu. Zbylá část hodnoty stravenky je hrazena srážkou ze mzdy zaměstnance. Zaměstnavatel se může rozhodnout, že bude platit za zaměstnance více než daňově uznatelných 55 %. V tomto případě je částka, která překročila tuto hranici daňově neuznatelná a účtuje se na účet 528. Jedná se pak o část stravenky nad limit. (edenred.cz, 2021)

Tabulka 2 Účtování stravenek do nákladů

Doklad	Popis účetní operace	MD	D
Nákup stravenky			
FAP	Přijatá faktura za nákup stravenek	213	321
Zaúčtování stravenky			
VÚD	Daňově uznatelná část hrazená zaměstnavatelem (do limitu)	527	213
	Daňově neuznatelná část hrazená zaměstnavatelem (nad limit)	528	213
	Část hrazena zaměstnancem (předpis)	335	213
VÚD	Srážka zaměstnanci ze mzdy	331	335
Úhrada			
VBÚ	Úhrada přijaté faktury za nákup stravenek	321	221

Zdroj: Vlastní zpracování na základě edenred.cz, 2021.

3.3 Účtování zaměstnaneckých benefitů ze zdaněného zisku

Tuto metodu účtování benefitů používají firmy, které nemají ze zákona povinnost tvořit fondu sociálních a kulturních potřeb, o kterém jsem se již zmínila výše. Společnosti, které tvoří benefity ze zdaněného zisku jsou především akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným. (Machala, 2023) Místo fondu FKSP tvoří z nerozděleného zisku minulých let fond sociální. Popřípadě může firma tvořit benefity i z jiných složek vlastního kapitálu. Takto vytvořený benefit proto nelze účtovat na vrub nákladů. (Krbečková, Plesníková, 2020)

Sociální fond, jako termín, není v žádném právním předpisu vymezen. Lze tedy obecně říci, že se jedná o fond, který je tvořen pro zaměstnance s cílem uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb. (Machala, 2023)

Tvorba sociálního fondu i jeho čerpání se řídí právními předpisy na základě právní povahy účetní jednoty. Jedná se především o zákon č. 90/2012 Sb. o obchodník korporacích. V souladu s tímto zákonem se tvorba a čerpání sociálního fondu řídí také zakladatelskou a

společenskou smlouvou, stanovami nebo rozhodnutím valné hromady, členské schůze nebo představenstva. (Machala, 2023)

Pro tvorbu sociálního fondu se v zásadě používají dva účty. Konkrétně účet 423- Statutární fondy nebo 424 – Ostatní fondy ze zisku. Sociální fond je chápán jako podmíněný závazek, který má firma ke svému zaměstnanci. (Machala, 2023)

Tabulka 3 Možnosti tvorby a čerpání sociálního fondu

Doklad	Popis účetní operace	MD	D
Tvorba sociálního fondu			
VÚD	Tvorba fondu z nerozděleného zisku minulých let	428	423
VÚD	Tvorba fondu z disponibilního zisku	431	423/424
VÚD	Tvorba fondu z kapitálových fondů	412/413	423/424
Čerpání sociálního fondu			
VBÚ	Platba benefity z bankovního účtu	423/424	221

Zdroj: Vlastní zpracování na základě aspi.cz (Machala, 2023)

4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z HLEDISKA DANÍ

V této kapitole rozeberu vybrané zaměstnanecké benefity a jejich chování z hlediska daní na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Zejména pak jejich daňovou uznatelnost.

Zaměstnanecké benefity jsou upraveny především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále pouze „ZP“) a také v zákoně č. 586/1992 Sb., zákon o dani z příjmu (dále pouze „ZDP“). Na tyto dva zákony se v této kapitole budu často odkazovat. Benefity jsou ovšem upraveny i v dalších zákonech jako jsou například vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu sociálních a kulturních potřeb, zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ale i v zákoně č. 592/1992 Sb. zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Pro účely této bakalářské práce jsem si vybrala základní benefity, které jsou v České republice zaměstnancům poskytovány. V podkapitolách nastíním daňové řešení pro zaměstnavatele i zaměstnance u vybraných zaměstnaneckých benefitů kterými jsou:

- Příspěvek na stravování
- Příspěvky na penzijní spoření a životní pojištění
- Příspěvky na volnočasové aktivity
- Dary
- Užívání služebního vozidla k soukromým účelům
- Home office
- Školení a kurzy

4.1 Příspěvky na stravování zaměstnanců

Příspěvek na stravování je jedním z nejvíce využívaných benefitů v České republice a mezi zaměstnanci je velmi oblíbený.

„V zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“) došlo k rozšíření ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) ZDP upravujícího příspěvek na stravování a též ke změně v bodě 4 § 24 odst. 2 písm. j) ZDP, jde-li o daňově účinné výdaje.“ (Klímová, 2022)

Příspěvek na stravování je upraven ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. konkrétně v §7. Na stravování lze dle této vyhlášky přispívat z FKSP.

Zaměstnavatel má možnost volby mezi jednotlivými způsoby poskytování příspěvku na stravování. Nicméně může poskytovat pouze jednu z možností. Jedná se o výběr mezi stravenkami, stravenkovým paušálem nebo stravováním na pracovišti. Všechny tyto možnosti více rozeberu v následujících podkapitolách.

4.1.1 Stravování ke spotřebě na pracovišti

Na straně zaměstnance je od daně z příjmu dle §6 odst. 9 písm. b) ZDP osvobozena hodnota nepeněžního plnění ve formě stravování na pracovišti. Písmeno b) ZDP říká: „*Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v §4, dále osvobozeny hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů nebo peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle zákoníku práce do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin.*“ (Marková, 2022, str. 12-13). Tato hranice stravného je stanovena ve vyhlášce č. 511/2021 Sb. s účinností od 1.1.2022. (Klímová, 2022). Pro rok 2023 je horní hranice stravného pro tuto směnu stanovena na 153 Kč. Od daně je tedy pro zaměstnance osvobozena částka ve výši 107,1 Kč.

Na straně zaměstnavatele se za daňový výdaj považují dle §24 odst. 2 písm. j) ZDP náklady, které zaměstnavatel vynaložil na provoz svého vlastního stravovacího zařízení. Jedná se tak o náklady jako je spotřeba elektřiny, vody a plynu, různé opravy zařízení a jeho údržba, mzdy a pojistné pracovníků stravovacího zařízení, odpisy dlouhodobého majetku i nákup drobného majetku. Hodnota potravin se do těchto nákladů nezapočítává a stává se pro zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem. (Macháček, 2021, str. 43-44)

4.1.2 Stravenky

Dle §6 odst. 9 písm. b) ZDP je na straně zaměstnance od daně osvobozen i nepeněžní příspěvek na stravování zajišťované jiným subjektem ve formě stravenek, a to v jakékoli výši. (Klímová, 2022)

Zaměstnavatel smí zaměstnanci poskytovat nepeněžní příspěvek na stravování u jiných subjektů ve formě stravenek. Tento příspěvek je považován za daňově uznatelný do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu dle ZP. Maximálně ovšem 70 % horní hranice stravného za směnu trvající 5 -12 hodin. Pro rok 2023 se jedná o částku 107,1 Kč.

4.1.3 Stravenkový paušál

Dále je na straně zaměstnance, dle §6 odst. 9 písm. b) ZDP, osvobozen peněžitý příspěvek, který je zaměstnavatelem poskytován za směnu výši v limitu 70 % hodní hranice stravného, které se poskytuje při pracovních cestách s trváním mezi 5 a 12 hodinami. Pro rok 2023 se jedná o částku 107,1 Kč. Takto poskytovaný příspěvek na stravu je známý pod názvem stravenkový paušál. (Klímová, 2022)

Na straně zaměstnavatele je daňově uznatelný peněžitý příspěvek na stravování zaměstnance při splnění několika podmínek. Zaměstnanec musí být minimálně 3 hodiny v práci v době své směny. Pokud odpravuje méně než 3 hodiny nemá nárok na výplatu příspěvku na stravování. Další podmínka se vztahuje na uplatnění dalšího jídla za směnu pro zaměstnance. V tomto případě musí směna trvat déle než 11 hodin. Poslední podmínkou znatelnosti peněžitého příspěvku na stravování je nemožnost vyplacení příspěvku zaměstnanci, kterému již při směně vznikl nárok na stravné dle §176 odst. 1 písm. a) ZP. (Klímová, 2022)

4.2 Příspěvky na penzijní spoření a životní pojištění

V rámci poskytování benefitů zaměstnancům smí zaměstnavatel přispívat zaměstnanci na penzijní spoření, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění, které si zaměstnanec založil. Tento benefit je daňově výhodný pro zaměstnance i zaměstnavatele. Také proto se řadí k nejoblíbenějším zaměstnaneckým benefitům poskytovaným v České republice.

4.2.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Na straně zaměstnance je nepeněžní příspěvek na penzijní a životní pojištění brán jako příjem, který nepodléhá dani z příjmu. Naopak peněžní plnění (zaměstnavatel přímo vyplatí peníze zaměstnanci) je považováno za zdanitelný příjem a podléhá zdanění současně s výpočtem daně ze mzdy. Zároveň je zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet odvodu na sociální a zdravotní pojištění.

U zaměstnance je nepeněžní příspěvek osvobozen v případě, že částka, vyplacená od jednoho zaměstnavatele, nepřesahuje v úhrnu 50 000 Kč za kalendářní rok. Do tohoto limitu se započítávají příspěvky na penzijní pojištění, penzijní připojištění se státním příspěvkem, životní pojištění i doplňkové penzijní spoření. Pokud příspěvek od zaměstnavatele přesáhne hranici 50 000 za rok zahrnuje se vše, co je nad tento limit, do základu daně pro výpočet daně z příjmu a zároveň je nutné zahrnout tuto částku i do vyměřovacího základu pro výpočet odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Aby byl příspěvek na penzijní spoření

osvobozen je nutný splnění podmínek. Pojistné musí být vyplaveno nejdříve po uplynutí 60 kalendářních měsíců a zároveň ne dříve, než dojde k dovršení 60 let zaměstnance. V případě, že je některá z podmínek porušena, je nutné, aby zaměstnanec dodal příjem z příspěvků od zaměstnavatele za předchozích 10 let. (ucetnictvi-klefer.cz, 2023)

4.2.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele je příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění brán jako daňově uznatelný v jakékoli výši. (ucetnictvi-klefer.cz, 2023) Rozsah výše příspěvku je ovšem nutné stanovit v kolektivních smlouvách nebo ve smlouvách, které se zaměstnancem zaměstnavatel uzavře. Toto je upraveno v §24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. (Marková, 2023, str. 38)

4.3 Příspěvky na volnočasové aktivity

Do příspěvků na rekreaci můžeme řadit příspěvky na sport, rekreaci či kulturu. Jedná se o aktivity, které vedou ke spokojenějšímu životu zaměstnance mimo pracovní prostředí. Mohou přispívat například k jeho lepšímu zdravotnímu stavu. Za tyto příspěvky se považují vstupenky do divadla, kina či na koncert, permanentky do fit centra, plaveckého bazénu, ale i příspěvek na dovolenou, zájezd nebo pobyt. (Macháček, 2021)

4.3.1 Nepeněžní plnění

Na straně zaměstnance je dle §6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozeno od závislé činnosti nepeněžní plnění, které zaměstnavatel poskytl zaměstnanci či jeho rodině z FKSP, ze sociálního fondu, ze zdaněného zisku, nebo na vrub nákladů. Toto plnění musí mít formy například pořízení zboží či služeb zdravotnických, rekreačních, léčebných nebo vzdělávacích zařízení. Další možnou formou je použití zařízení péče o děti v předškolním věku, tělovýchovná zařízení, knihovna zaměstnavatele. Pro poskytování nepeněžního plnění určeného k rekreaci v tuzemsku či zahraničí je dle §6 odst. 9 písm. d) ZDP je od daně osvobozena pouze částka nepřesahující v úhrnu 20 000 Kč za jedno zdaňovací období. Pokud by byl příspěvek více musel by se zahrnout do vyměřovacího základu, který vede ke zjištění odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Poslední možností je příspěvek na knihy v tištěné podobě, u kterých nepředstavuje reklamní plocha více než 50 % obsahu.

Na straně zaměstnavatele se za nepeněžní příspěvek na volnočasové aktivity považuje příspěvek na kulturní a společenské akce, sportovní události. Dále pak možnost využívání zařízení sloužící k rekreaci a vzdělávání. Mezi tyto zařízení řadíme knihovny, sportovní

centra nebo tělovýchovná zařízení. „*Tento příspěvek musí být hrazen z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo jako nedaňový náklad.*“ (ucetnictví-klefer.cz, 2023) Zaměstnavatel ovšem může poskytovat i nepeněžní příspěvky, které jsou brány za daňově uznatelné náklady. Mezi daňově uznatelné náklady v tomto případě řadíme příspěvky na zdravotní péči o zaměstnance, ochranné pomůcky, ochranné nápoje nebo lékařské prohlídky stanovené zvláštními předpisy. (ucetnictví-klefer.cz, 2023)

4.3.2 Peněžní plnění

Na straně zaměstnavatele je peněžní příspěvek na volnočasové aktivity považuje za daňově uznatelný výdaj bez ohledu na výši příspěvku. Musí být ovšem ukotven v kolektivních smlouvách nebo ve smlouvě, kterou zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem.

Na straně zaměstnance se žádné osvobození na peněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem na volnočasové aktivity nevztahuje. Jedná se vždy o zdanitelný příjem a je nutné tyto příspěvky zahrnout do vyměřovacího základu, ze kterého se počítá výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění. (ucetnictvi-klefer.cz, 2023)

4.4 Dary

„*Bezúplatné příjmy (dary) přijaté poplatníkem v souvislosti s výkonem závislé činnosti nebo s výkonem činnosti, ze které plynou příjmy ze samostatné činnosti, které nejsou osvobozeny od daně, podléhají zdanění daní z příjmů dle §6 resp. 7 ZDP.*“ (Macháček, 2021, str. 119) Zaměstnavatel dává dary svým zaměstnancům nejčastěji k příležitostem jako jsou kulaté narozeniny nebo například za každých pět let strávených ve firmě.

4.4.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Na straně zaměstnance nesmí hodnota daru překročit hranici 2 000 Kč v jednotlivém kalendářním roce. Dar musí být poskytnutý z FKSP. V §14 vyhlášky o FKSP je sice řečeno, že mohou být poskytovány jak peněžní, tak nepeněžní dary ale daňově uznatelným darem je pouze ten nepeněžní. (Macháček, 2021, str. 124)

4.4.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

U zaměstnavatele představují peněžní dary, a to v jakékoli výši, náklad daňově neuznatelný. Zároveň se z těchto poskytnutých příjmů neodvádí sociální ani zdravotní pojištění. Nepeněžní dary jsou dle Zákona o dani z příjmu považovány za náklad daňově uznatelný, a to až do roční úhrnné výše 2 000 Kč pro každého zaměstnance. (Děrgel, 2017)

4.5 Užívání služebního vozidla k soukromým účelům

Zaměstnavatel se může rozhodnout, že zaměstnanci poskytne služební vůz, který bude moci využívat i k soukromým účelům. Zaměstnanec si tak nemusí opotřebovávat svůj soukromý automobil. Služební vozidlo pro soukromé účely smí poskytovat každý zaměstnavatel (PO i FO). Toto vozidlo může být jakéhokoli typu (osobní, dodávkový i nákladní automobil, motocykl).

4.5.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Macháček říká: „*Za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla (jedná se o nepeněžní příjem.*“ (Macháček, 2021, str. 110) Toto procento je stanoveno v §6 odst. 6 ZDP. Pokud je 1 % ze vstupní ceny nižší než 1000 Kč stává se příjmem zaměstnance částka 1000 Kč, která je stanovena jako nejmenší možná částka. Zároveň si zaměstnanec platí spotřebované pohonné hmoty při soukromém užívání vozidla sám. (Macháček, 2021, str. 110-112)

4.5.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Na vozidlo, které je zaměstnanci nabídnuto k pracovním i soukromým účelům si zaměstnavatel nesmí uplatňovat paušální výdaje na dopravu. Pro zaměstnavatele jsou daňovým nákladem pohonné hmoty, které byly spotřebovány při využívání auto pro firemní účely. Pokud by zaměstnavatel hradil za zaměstnance veškeré pohonné hmoty, byly by daňově uznatelným nákladem jen v případě, že by to bylo stanoveno ve smlouvách. Pro zaměstnavatele jsou také daňově uznatelným nákladem opravy a údržba vozidla. Po zaměstnanci nesmí žádat náhrady. (Macháček, 2021, str. 112-113)

4.6 Home office

S příchodem nemoci Covid-19 v roce 2020 se práce z domova stala součástí mnoha pracujících lidí. Zejména v profesích, které jsou kancelářského charakteru je Home office hojně nabízeným i využívaným zaměstnaneckým benefitem. (Macháček, 2021, str. 57)

Home office lze vykonávat na základě pracovněprávního vztahu jakéhokoli typu (HPP, DPP, DPČ). Zaměstnavatel by si měl ovšem podmínky práce z domova stanovit v kolektivních smlouvách a vnitřních směrnících, aby byla domluva mezi ním a zaměstnancem bez větších problémů. (Halouzová, 2018)

Práci z domova upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zaměstnavatel má povinnost se při umožnění práce z domova řídit již zmíněným zákonem. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli zajistit pracovníkovi vybavení potřebné k tomu, aby mohl doma spolehlivě vykonávat svou práci. Zaměstnavatel dále musí se zaměstnancem zacházet v souladu s §16 zákoníku práce a s ustanovením v §1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Tato ustanovení se zabývají rovným zacházením zaměstnavatele se všemi zaměstnanci. Zaměstnance i při Home office musí dodržovat pravidla BOZP. (Halouzová, 2018)

Tabulka 4 Výhody a nevýhody Home office

Z pohledu zaměstnance	
Výhody Home office	Nevýhody Home office
Úspora času	Vysoká zodpovědnost
Nulové cestovní výdaje	Nutná sebekázeň
Flexibilní časový plán	Omezení kontaktu s kolegy
Z pohledu zaměstnavatele	
Výhody Home office	Nevýhody Home office
Úspora nákladů na pracovní místo	Velká důvěra v zaměstnance
Atraktivní pro nové zaměstnance	Omezená kontrola nad prací
Náhrady mzdy není nutné vyplácet	Možný únik dat

Zdroj: vlastní zpracování

4.6.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Dle ustanovení v §6 odst. 7 ZDP zaměstnanci nevzniká při kompenzaci nákladů, které vynaložil na práci z domova, zaměstnavatelem žádný zdanitelný příjem.

Do nákladů, vynaložených na práci z domova, můžeme zařadit:

- Náhrady za opotřebování náradí či zařízení, která patří zaměstnanci – v §6 odst. 8 ZDP je psáno, že pokud zaměstnavatel hradí zaměstnanci náhrady paušální částkou v souladu s §6 odst. 7 písm. b) až d) ZDP, pak musí být tyto náhrady do výše paušálu uvedeného ve zvláštních předpisech nebo kolektivních smlouvách za předpokladu, že je paušál stanoven na základě skutečných výdajů.
- Výdaje na telekomunikační služby – v případě, že zaměstnanec pro pracovní účely používá soukromý telefon, popř. pevnou linku, je možné žádat po zaměstnavateli úhradu poměrné části dle poměru, v jakém byl telefon využíván k pracovním a soukromým účelům.
- Výdaje za elektrickou energii, vodu a plyn – zaměstnanec může požadovat od zaměstnavatele k proplacení poměrnou část spotřebované elektrické energie, vody a

plynu. Poměrná část je stanovena nejčastěji na základě poměru podlahové plochy místnosti, ve které zaměstnanec danou práci vykonává a celkové podlahové plochy domu či bytu, ve kterém zaměstnanec práci vykonává. (Macháček, 2021, str. 59-62)

4.6.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele jsou všechny náklady spojené s kompenzací výdajů zaměstnanci, který pracuje z domu, daňově uznatelnými náklady. Toto je upraveno v §24 odst. 2 písm. p) ZDP. Dále ustanovení v §24 odst. 2 písm. x) říká, že daňově uznatelným nákladem jsou také na paušální částky hrazené zaměstnavatelem v §6 odst. 8. (Marková, 2023, str. 37-40)

4.7 Školení a kurzy

Dle Macháčka zahrnuje odborný rozvoj tyto kategorie:

1. Zaškolení a zaučení – Každý zaměstnavatel má povinnosti zaškolit a zaučit nového zaměstnance na přijímanou pozici. Na straně zaměstnance se zaškolení i zaučení považuje za práci, ke které se pojí mzda či plat. Zaměstnavatel je povinen hradit náklady spojené se zaškolením i zaučením.
2. Odborná praxe absolventů – Zaměstnavatel je povinen poskytnout absolventům středních i vysokých škol možnost výkonu odborné praxe. Stejně jakou zaškolení a zaučení, i za vykonání odborné praxe náleží zaměstnanci mzda či plat. Zaměstnavatel je povinen uhradit veškeré náklady spojené s výkonem odborné praxe zaměstnance.
3. Prohloubení kvalifikace zaměstnanců – Kvalifikaci tvoří teoretické i praktické znalosti potřebné pro vykonávání práce. Zaměstnanec má za tato školení, která se počítají jako odpracovaná doba, nárok na mzdu či plat a zároveň je zaměstnavatel povinen hradit náklady s tím spojené. Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít tzv. Kvalifikační dohodu. Tato dohoda se uzavírá v případě, že náklady na prohlubování kvalifikace činí více než 75 000 Kč. U kvalifikační smlouvy musí zaměstnanec se vším souhlasit a zaměstnavatel mu to tudíž nesmí nařídit.
4. Zvyšování kvalifikace zaměstnanců - Dle §231 zákoníku práce se zvyšováním kvalifikace zaměstnanců rozumí získávání nových nebo rozšířených kvalifikací či dosažení vyššího stupně hodnoty kvalifikace. Zvyšování kvalifikace není na rozdíl od prohlubování kvalifikace považováno za výkon práce. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, které jsou uvedeny jako minimální nároky zaměstnance na získání pracovního volna s náhradou mzdy v §232 odst. 1

ZP. Stejně jako u prohlubování kvalifikace smí zaměstnanec s zaměstnavatelem uzavřít Kvalifikační smlouvu. (Macháček, 2021, str. 89-93)

5. Rekvalifikace - Dle §108 zákona o zaměstnanosti je rekvalifikace další formou vzdělávání zaměstnance. „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování a obnovování.*“ (Macháček, 2021, str. 93)

4.7.1 Nepeněžní plnění

Na straně zaměstnance je nepeněžní plnění upraveno v ZDP v §6 odst. 9 písm. a) a zároveň v §6 odst. 9 písm. d). Daňovou uznatelnost upravuje také zákon č. 435/2004 Sb. Tento zákon říká, že od daně z příjmu je pro zaměstnance osvobozeno nepeněžní plnění na odborný rozvoj, pokud je poskytnuto zaměstnavatelem a souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. (Krbečková, Plesníková, 2020, str. 33)

Na straně zaměstnavatele je každý nepeněžní výdaj na odborný rozvoj zaměstnance daňově uznatelným nákladem bez ohledu na jeho výši.

4.7.2 Peněžní plnění

Na straně zaměstnance je peněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem na odborný rozvoj zdaněno, pokud kvalifikace nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Na straně zaměstnavatele není peněžní plnění na odborný rozvoj zaměstnance osvobozeno od daně, ale považuje se za daňový výdaj, a to v případě kdy souvisí i nesouvisí přímo s předmětem činnosti. (Krbečková, Plesníková, 2020, str. 33-34)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTÍ

V praktické části jsou představeny dvě vybrané společnosti, které se účastnily dotazníkového šetření. Pro analýzu byly zvoleny dvě podobné firmy z hlediska oboru, sídla, velikosti nebo ročního obrátu. Firmami, které jsem si pro tuto práci vybrala jsou Navláčil stavební firma, s.r.o. a Zlínstav, a.s.

V této kapitole představím obě vybrané společnosti. Stručně shrnu jejich historii a zmíním základní informace o firmě. Některé informace shrnu pro přehlednost do jednoduché tabulky.

5.1 Navláčil stavební firma, s.r.o.

Navláčil stavební firma, s.r.o. je, jak již název napovídá, zlínská stavební firma. Zaměřuje se na stavby soukromého i veřejného sektoru. Jedná se o stavby průmyslových a zemědělských objektů, kterými jsou například výrobní a skladovací haly, administrativní budovy. V současné době jsou stále více realizované stavby bytových domů. Nechybí jim ale ani veřejné zakázky či velké stavební projekty.

5.1.1 Historie

V roce 1996 založili manželé Jaroslava a Martin Navláčilovi rodinnou stavební firmu s názvem Navláčil stavební firma, s.r.o. Do roku 2004 se firma rozrostla na 50 zaměstnanců. Tehdy se společnost specializovala výhradně na stavbu rodinných domů. Tak tomu bylo až do roku 2008. V roce 2010 překročila firma obrát 100 milionů korun. Navláčil stavební firma, s.r.o. se dále rozpínala. V roce 2011 dosáhla celkového počtu 250 zaměstnanců a stala se Stavební firmou roku 2011. V roce 2013 otevřela Armovnu a ohýbárnu Výztuž CZ a v roce 2014 založila také vlastní oddělení projekce. S příchodem roku 2018 se do vedení rodinné firmy dostávají 3 synové zakladatelů. V roce 2019 pod jejich vedením získala firma ocenění Odpovědná firma roku a Firma roku. Firma prošla velkou restrukturalizací a nyní je dceřinou firmou společnosti Navláčil, a.s. (Náš příběh-Navláčil, 2021)

5.1.2 Základní informace

Název: Navláčil stavební firma, s.r.o.

Právní forma: společnost s ručením omezeným

IČO: 253 01 144

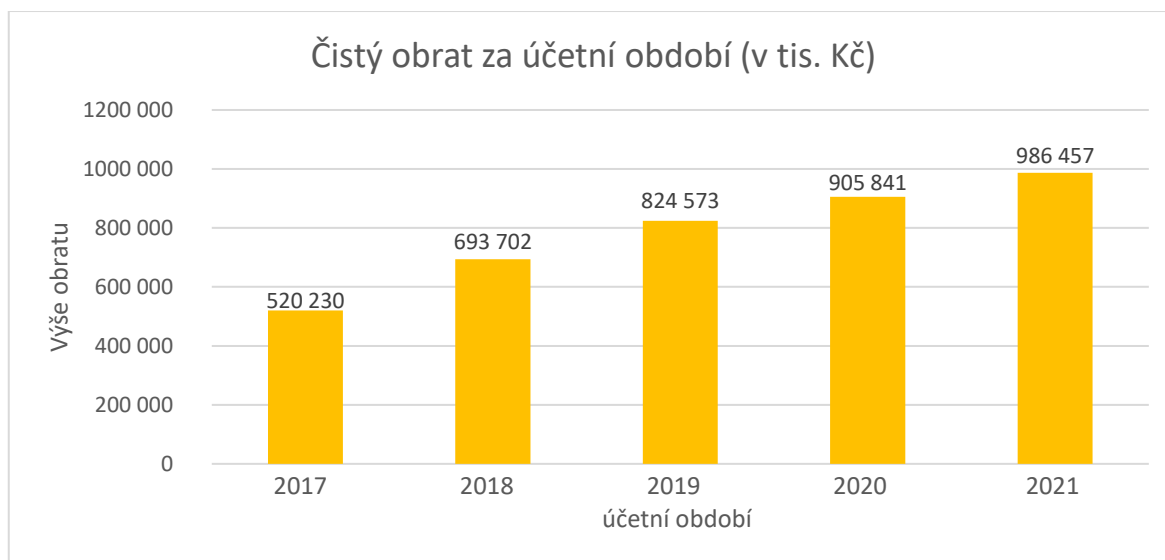
Datum založení: 31.5.1996

Základní kapitál: 1 900 000 Kč

Sídlo: Bartošova 5531, 760 01 Zlín

Předměty podnikání: Provádění staveb, jejich změn a odstraňování, montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení, zámečnictví, nástrojářství, projektová činnost ve výstavbě, truhlářství, podlahářství, hostinská činnost a další. (justice.cz, 2023)

Obrázek 1 Čistý obrat za účetní období



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výkazů firmy z justice.cz

5.1.3 Zaměstnanecké benefity

V této kapitole shrnu benefity, které na základě údajů z personálního oddělení nabízí firma Navláčil svým zaměstnancům. Na konci kapitoly je zhodnotím a posoudím, zda jsou dostačující či nikoli. Společnost Navláčil stavební firma, s.r.o. poskytuje zaměstnancům několik druhů zaměstnaneckých benefitů.

5.1.3.1 Příspěvek na stravné v podobě stravenkového paušálu

Navláčil stavební firma přispívá svým zaměstnancům na stravování stravenkovým paušálem. Výše příspěvku činí 55 Kč na den. Pro zaměstnavatele je tedy celá částka daňově uznatelným nákladem.

5.1.3.2 Příspěvek ve formě fondu sociálních a kulturních potřeb

Každý zaměstnanec dostává od firmy na konci kalendářního roku odměny do fondu sociálních a kulturních potřeb. Výše se liší na základě pozic a pracovních výkonů. Zaměstnanci mohou peníze z fondu čerpat po celý následující rok. Finance z fondu využívají zaměstnanci především na rekreační pobyty, sportovní aktivity, léky či knihy.

5.1.3.3 Školení a kurzy

Zaměstnanci mají možnost navštěvovat různá školení a kurzy, které vedou k prohloubení jejich znalostí a tím i k lepším pracovním výkonům. Zaměstnavatel tyto kurzy hradí v plné částce.

5.1.3.4 Home office

S příchodem pandemie Covidu-19 byla firma Navláčil, stejně jako mnoho dalších, nucena omezovat pobyt zaměstnanců ve společných kancelářích. Byla tedy zaměstnancům, u kterých to okolnosti dovolily, nabídnuta možnost využívání Home office. Tento benefit není s ohledem na pracovní podmínky dovolen všem zaměstnancům. Možnost pracovat z domova je nabídnut primárně zaměstnancům, kteří pracují jako administrativní pracovníci, účetní nebo projektují stavby.

5.1.3.5 Pracovní notebook

V dnešní době si téměř nikdo neumí představit svou práci bez notebooku či stolního počítače. Se zavedení možnosti práce z domova bylo nutné zaměstnancům poskytnout vybavení, které jim umožní pracovat z domova stejně efektivně a spolehlivě jako kdyby seděli v kanceláři.

5.1.3.6 Mobilní telefon s výhodným tarifem i pro členy rodiny

Zaměstnanci při nástupu do práce obdrží služební telefon spolu se SIM kartou. Mají tak tarif placený zaměstnavatelem. Součástí tohoto benefitu je i možnost zajištění výhodného tarifu pro členy rodiny zaměstnance.

5.1.3.7 Dary

Zaměstnanci dostávají od firmy dary v podobě květin a peněžitého příspěvku. Výše příspěvků se liší dle události, ke které jsou poskytovány. Zejména se jedná o výročí nástupu do firmy. Dary se také poskytují k životnímu jubileu.

5.1.3.8 Sick-days

Navláčil stavební firma zavedla od roku 2023 pro své zaměstnance nový benefit v podobě sick-days. Každý zaměstnanec má nárok na 5 dní. Pokud zaměstnanec využije sick-day proplatí mu zaměstnavatel 60 % průměrného výdělku.

5.1.4 Zhodnocení benefitů

Společnost Navláčil stavební firma, s.r.o. poskytuje zaměstnancům poměrně široké množství benefitů. Ovšem některé benefity by bylo třeba obnovit a upravit na dnešní poměry. Jedná se zejména o příspěvek na stravné. Firma již několik let poskytuje příspěvek ve výši 55 Kč. Ceny potravin ovšem stoupají a s tím by dle mého měla stoupat i výše příspěvku. Místo 5 dní dovolené, která je placena 100 % průměrného výdělku, zavedla firma 5 dní sick-days, kde je placeno jen 60 % průměrného výdělku. Je tento benefit tak pro firmu výhodnější. Příspěvek do fondu sociálních a kulturních potřeb je dle mého skvělý benefit. Zaměstnanec má možnost si sám zvolit, na jaký účel peníze z fondu využije.

Benefity firmy Navláčil jsou pestré a každý si najde to, co mu vyhovuje nejvíce. Zároveň si myslím, že zaměstnanci využívají téměř všechny benefity, které jsou jim poskytovány. Ovšem velkým nedostatkem je malá výše příspěvku na stravné. Obecně si myslím, že jsou benefity mírně nedostačující současným podmínkám.

5.2 Zlínstav a.s.

Zlínstav a.s. je středně velká stavební firma se sídlem ve Zlíně. Firma realizuje stavby za formou generálních dodavatelů a tím se snaží vyhovovat požadavkům svých klientů. (Zlínstav, 2022)

5.2.1 Historie

Společnost Zlínstav a.s. Zlín byla založena v roce 1990 ve Zlíně. Z počátku se věnovala stavbám hlavně ve Zlíně a okolí. V roce 1994 získala firma Zlínstav a.s. Zlín první významné ocenění a sice ocenění Stavby roku za stavbu Dětské léčebny v Klimkovicích. V roce 1998 získala společnost certifikát jakosti ISO 9001. Stala se tak jednou z prvních firem v České republice s tímto certifikátem. Firma se začala postupně rozrůstat, a proto v roce 2001 založila stavební závod v Praze a poté v roce 2004 otevřela další závod v Lípě. Důležitým krokem pro firmu byla rekonstrukce zlínského mrakodrapu v roce 2003. V roce 2005 získala společnost několik dalších významných certifikátů. Mezi ně patří certifikát EMAS a OHSAS

18001. Jak společnost rostla přišlo 31.12.2008 štěpení a s ním i vznik firmy Zlínstav a.s. a Zlínstav Reality s.r.o. (Společnost-Zlínstav, 2022)

5.2.2 Základní informace

Název: Zlínstav a.s.

Právní forma: Akciová společnost

IČO: 283 15 669

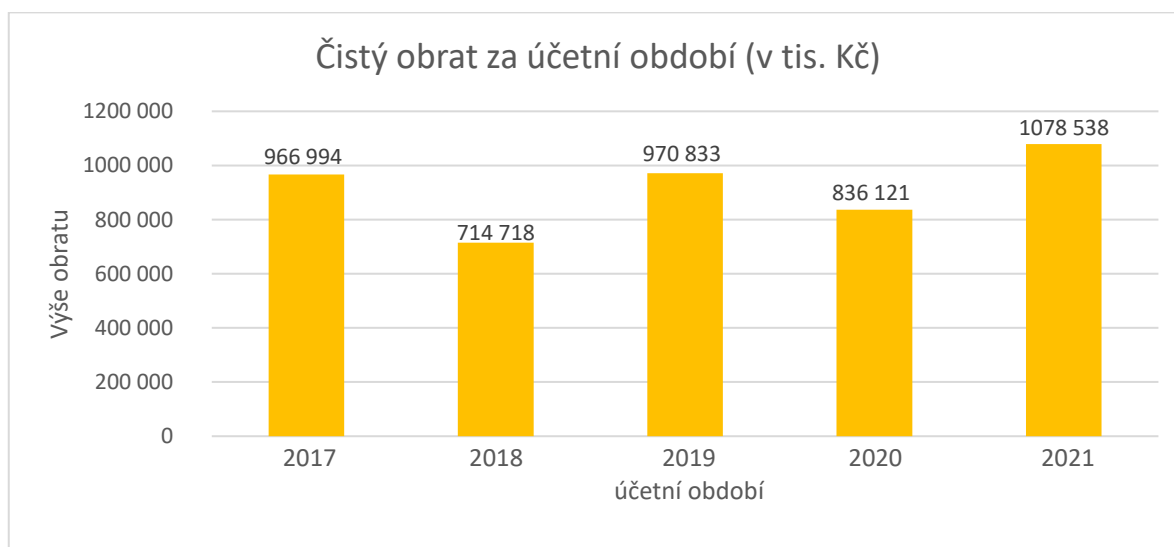
Datum založení: 31.12.2008

Základní kapitál: 2 008 800 Kč

Sídlo: Bartošova 5532, 760 01 Zlín

Předměty podnikání: Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1-3 živnostenského zákona, zámečnictví, nástrojářství, truhlářství, podlahářství, projektová činnost ve výstavbě, provádění staveb, jejich změn a odstraňování a další. (justice.cz, 2023)

Obrázek 2 Čistý obrat za účetní období



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výkazů firmy z justice.cz

5.2.3 Zaměstnanecké benefity

V rámci této podkapitoly rozeberu a zhodnotím stávající benefity, které společnost Zlínstav svým zaměstnancům poskytuje. Firma nabízí tyto benefity.

5.2.3.1 Odměny ve formě 13. nebo dalšího platu

Společnost Zlínstav a.s. poskytuje zaměstnancům benefit ve formě 13. platu. Tato odměna je vždy přidávána k výplatě mzdy za měsíc prosinec. Zaměstnanci na určitých pozicích mají nárok na 13. i 14. plat. Zaměstnanci na vysokých pozicích již mají odměny kvartálně. Jsou tedy odměněni celkem čtyřmi platy nad rámec mzdy.

5.2.3.2 Permanentní vstupné na hokej a fotbal

Zaměstnanci dostávají od zaměstnavatele permanentní vstupenky na fotbalové a hokejové zápasy. Firma nakoupila určité množství vstupenek, které byly zaměstnancům nabídnuty k využívání.

5.2.3.3 Pracovní notebook

Zaměstnanci pro větší efektivnost práce dostávají od zaměstnavatele při nástupu do práce k mobilnímu telefonu také pracovní notebook. Tento benefit je u zaměstnanců velmi využíván, zejména při práci z domova.

5.2.3.4 Mobilní telefon s výhodným datovým tarifem i pro blízké osoby

Každý zaměstnanec firmy Zlínstav a.s. obdrží při nástupu do práce služební mobilní telefon společně se SIM kartou, která obsahuje mobilní i datový tarif pro zaměstnance i jeho blízké osoby. Zaměstnanec má tak možnost požádat o tarif například pro členy své rodiny.

5.2.4 Zhodnocení benefitů

Firma Zlínstav a.s. poskytuje svým zaměstnancům mnohem menší spektrum benefitů než konkurenční společnost Navláčil. Odměny ve formách 13. nebo dalšího platu jsou jistě velmi žádaným benefitem. Tato volba benefitu jistě zaměstnancům vyhovuje. Naopak benefit, který by mohla firma Zlínstav rozšířit jsou permanentní vstupenky na hokej a fotbal. Mnohem lepší volba příspěvku je dle mého názoru příspěvek do fondu sociálních a kulturních potřeb. Zaměstnanci tak získají možnosti si sami zvolit, jak peníze použijí. Mohli by využít příspěvek například i na vstupy do divadel či jiných kulturních akcí.

Zaměstnanecké benefity firmy Zlínstav a.s. jsou velmi chudé. Zejména zde chybí příspěvek na stravování, který je pro valnou většinu zaměstnanců velmi důležitý a žádaný. Naopak benefit v podobě 13. nebo dalšího platu je pro zaměstnance jistě lákavý a vyrovnává tak absenci jiných druhů benefitů. Dle mého názoru jsou benefity firmy Zlínstav a.s. pro zaměstnance nedostačující.

6 ANALÝZA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

V prvním kvartálu roku 2023 jsem po domluvě s personálními odděleními firem Zlínstav a.s. a Navláčil stavební firma, s.r.o. zaslala zaměstnancům těchto dvou firem email se žádostí o vyplnění krátkého dotazníku, který se zabýval zaměstnaneckými benefity. Zaměstnanci měli možnost vyplnit dotazník v online podobě prostřednictvím internetové platformy Google formuláře. Dotazník se skládal z 11 otázek (viz příloha č. 1).

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jak jsou s těmito nabízenými benefity zaměstnanci spokojeni a v neposlední řadě, jaké benefity nejvíce postrádají a ocenili by jejich zavedení ve firmě.

6.1 Charakteristika respondentů dotazníku ve vybraných firmách

Dotazník byl cílen na zaměstnance THP (technicko-hospodářský pracovník). Ve stavebních firmách jsou zpravidla 2 pracovní kategorie. Těmi jsou THP pracovníci a dělníci. Pro účely dotazníku jsem zvolila průzkum pouze mezi pracovníky THP, a to z více důvodů. Jedním z důvodů byla lepší dosažitelnost zaměstnanců pro personální oddělení pomocí pracovních e-mailů, které pracovníci THP dostávají při nástupu do zaměstnání. Dělníci tyto e-maily nedostávají a firma s nimi komunikuje pouze prostřednictvím jejich soukromých e-mailů. Dalším důvodem byla větší výpovědní hodnota. THP pracovníci mají podobné pracovní podmínky. Oproti tomu dělníci jsou ohodnocováni jinak.

Tabulka 5 Respondenti dotazníku

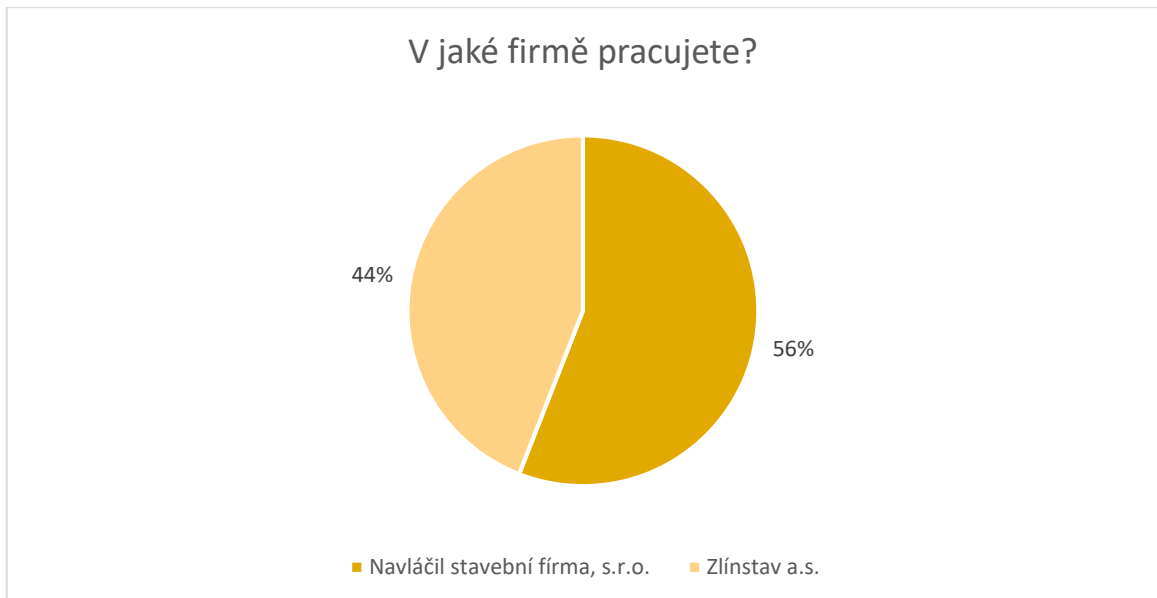
	Celkový počet THP	Počet respondentů	% návratnosti dotazníku
Navláčil stavební firma, s.r.o.	88	66	75 %
Zlínstav a.s.	71	52	73 %
Celkem	159	118	74 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky č. 5 je patrné, že z celkového počtu 88 THP zaměstnanců ve stavební firmě Navláčil, vyplnilo dotazník 66 z těchto zaměstnanců. Účast na dotazníkovém šetření je tedy 75 %. Ve firmě Zlínstav byla účast na dotazníkovém šetření velmi podobná. Z celkového počtu 71 THP zaměstnanců dotazník vyplnilo 52. Z celkového možného počtu 159 THP

pracovníků v obou firmách se dotazníkového šetření zúčastnilo 118 z nich. Celková účast na dotazníkovém šetření byla po zaokrouhlení 74 %.

Obrázek 3 V jaké firmě respondenti pracují

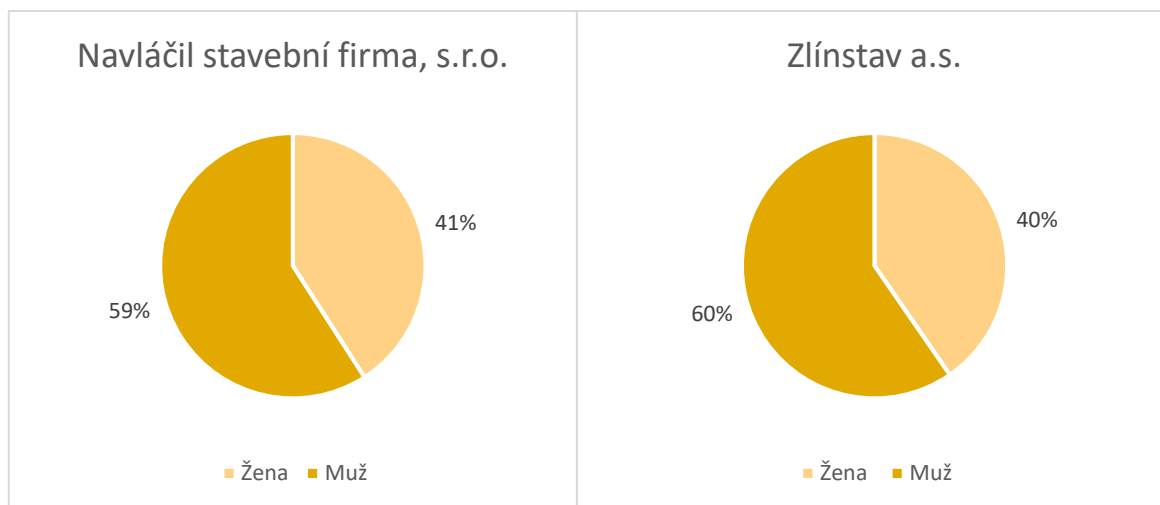


Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazník obsahoval také otázku na firmu, ve které zaměstnanci pracují. Na základě údajů v obrázku č. 3 vidíme, že respondenti z firmy Navláčil tvoří 56 % celkového dotazníkového šetření. I když se na první pohled zdá, že odpovědí z firmy Zlínstav bylo mnohem méně, tak jak již bylo v tabulce č. 5 zmíněno, procentuální účast na dotazníku byla v obou oslovených firmách téměř shodná.

Pohlaví respondentů

Obrázek 4 Pohlaví respondentů



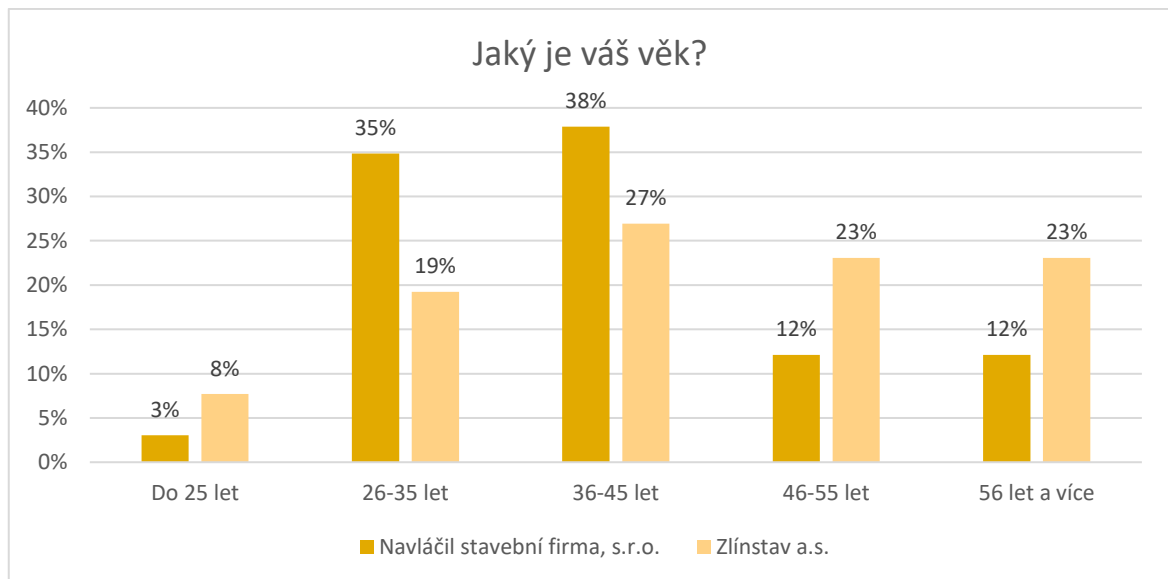
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č.4 se týkala pohlaví respondentů dotazníku. Z grafů vyplývá, že v obou firmách tvoří respondenty dotazníku zhruba 60 % mužů a 40 % žen. Ve firmě Navláčil odpovědělo celkem 66 respondentů z toho 39 odpovědí bylo od mužů a 27 odpovědí bylo od žen. Z firmy Zlínstav odpovědělo celkem 52 respondentů z nichž bylo 31 mužů a 21 žen.

V oboru stavebnictví, do kterého obě firmy spadají, je naprostou výjimkou, když je zaměstnaných více žen než mužů. Tudíž výsledek dotazníkového šetření pouze potvrdil standardy. Jelikož jsou respondenti zaměstnáni ve stavebních firmách lze předpokládat, že muži zastupují hlavně pozice stavbyvedoucích, projektantů nebo přípravářů. Naopak u žen lze předpokládat výkon administrativních a ekonomických prací, popřípadě marketing nebo obchod.

Věk respondentů

Obrázek 5 Věk respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Druhá otázka se zabývala věkem respondentů dotazníku. Z odpovědí vidíme, že v obou firmách je nejvíce zastoupena skupina zaměstnanců ve věku 36-45 let. Firma Zlínstav má větší zastoupení zaměstnanců ve věku 46-55 let a 56 a více let než firma Navláčil. Zároveň má i více zaměstnanců do 25 let. Oproti tomu firma Navláčil má ve věkové kategorii od 26 do 35 let téměř stejné zastoupení jako v kategorii od 36 do 45 let. Tyto skupiny dohromady tvoří 73 % respondentů z firmy Navláčil. Z grafu je také jasně patrné, že firma Zlínstav má více vyrovnané věkové skupiny oproti firmě Navláčil.

Malá procenta u věkové kategorie Do 25 let můžeme přisuzovat studiu. Pro firmy se stává vzdělání pracovníků čím dál důležitějším faktorem při výběru zaměstnanců. Lidé si tuto skutečnost velmi dobře uvědomují, a proto na vzdělání kladou větší důraz než dříve. Jsou sice střední školy se stavebním zaměřením, tudíž pro lidi, kteří mají tyto školy vystudované není problém do zaměstnání nastoupit hned. Mnoho z potenciálních pracovníků ale navazuje na dostudovanou střední školu dalším studiem na vysokých školách. Z vysoké školy pak teprve nastupují do zaměstnání. I na základě toho se lze domnívat, že část zaměstnaných lidí ve věku 26-35 let tvoří právě bývalí studenti, kteří šli do zaměstnání po vysoké škole.

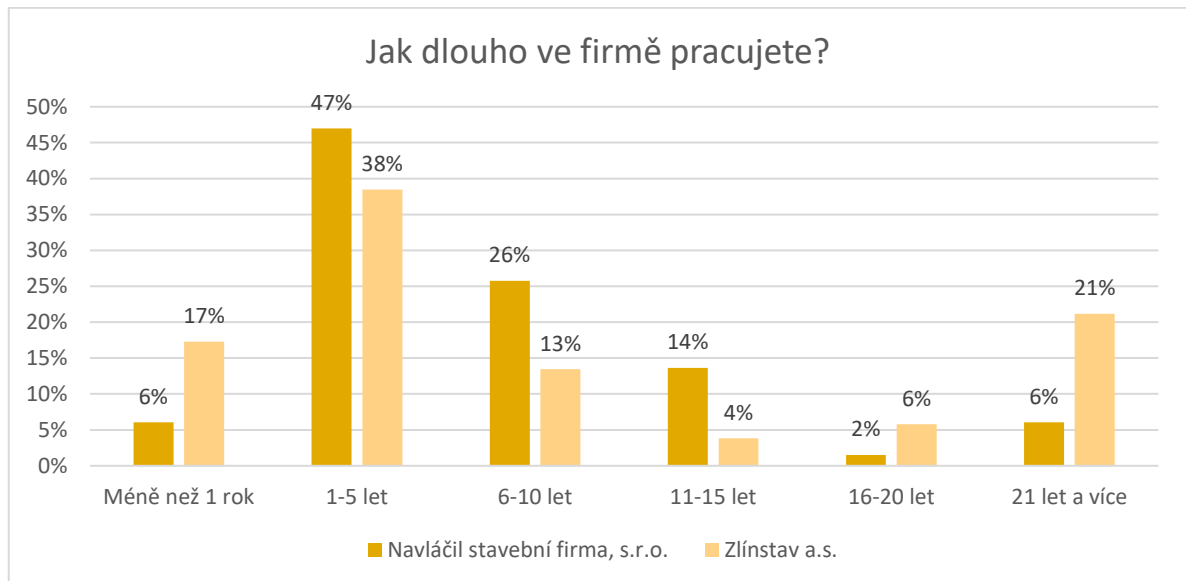
Kategorie pracovníka

Otázka na kategorii pracovníka byla do dotazníku přidána z důvodu mé jistoty, že na otázky odpověděli pouze zaměstnanci THP a ne dělníci, kteří ve firmách též pracují. Díky této

otázce jsem mohla vybrat pro účely práce pouze odpovědi od THP pracovníků. Na ostatní kategorie pracovníků nebyl dotazník zaměřen, proto jsem je tímto způsobem mohla vyloučit a zajistit tak, že je dotazník objektivní a není zkreslen údaji zaměstnanců z jiné pracovní kategorií.

Léta odpracovaná ve firmě

Obrázek 6 Počet odpracovaných let ve firmě



Zdroj: Vlastní zpracování

Z obrázku č. 6 je jasně patrné, že v obou firmách je nejvíce respondentů dotazníku zaměstnáno po dobu 1-5 let. Konkrétně ve firmě Zlínstav do této skupiny patří 20 respondentů, což tvoří 38 % a ve firmě Navláčil celkem 31 respondentů, kteří představují 47 %. Ve firmě Navláčil má druhé největší zastoupení skupina pracovníků, kteří jsou ve firmě zaměstnáni 6-10 let. Tuto skupinu tvoří 17 zaměstnanců. Naopak nejmenší zastoupení mají pracovníci, kteří jsou ve firmě zaměstnáni 16-20 let. Vidíme tedy, že firma je převážně složena z pracovníků, kteří nastoupili po roce 2007. Oproti tomu ve firmě Zlínstav je celkem 11 respondentů (tedy 21 %) zaměstnáno déle než 20 let. Z grafu také vidíme, že velké zastoupení ve firmě Zlínstav mají noví zaměstnanci, kteří zde pracují méně než 1 rok. Nejmenší zastoupení má skupina pracovníků, kteří jsou zaměstnáni 11-15 let. Na základě obrázku č. 6 se lze domnívat, že je v obou firmách vysoká fluktuace zaměstnanců. Jedním z důvodů může být příchod a trvání nemoci Covid-19 a s tím spojené zdražování materiálů a prací v oboru stavebnictví. Pracovní podmínky jsou tak pro zaměstnance méně jisté než dříve. Dalším důvodem vysoké fluktuace je přeplácení mezi firmami. Pokud je zaměstnanec kvalitní, nabídne mu konkurenční firma dřív nebo později vyšší peníze a velmi často této

možnosti zaměstnanci využijí. V neposlední řadě je třeba zmínit, že začíná spousta lidí podnikat a kvůli tomu také odchází ze zaměstnání a musí je nahradit noví lidé.

6.2 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity nabízené firmami

Tabulka 6 Benefity nabízené firmami

Nabízený benefit	Navláčil stavební firma		Zlínstav	
	Počet odpovědí	%	Počet odpovědí	%
Školení a kurzy	36	55 %	17	33 %
Home office	15	23 %	7	13 %
Příspěvek na stravování	55	83 %	11	21 %
Příspěvek na volnočasové aktivity	35	53 %	8	15 %
Sick days	18	27 %	0	0 %
Dary	12	18 %	2	4 %
Odměny	2	3 %	30	58 %
Flexibilní pracovní doba	3	5 %	3	6 %

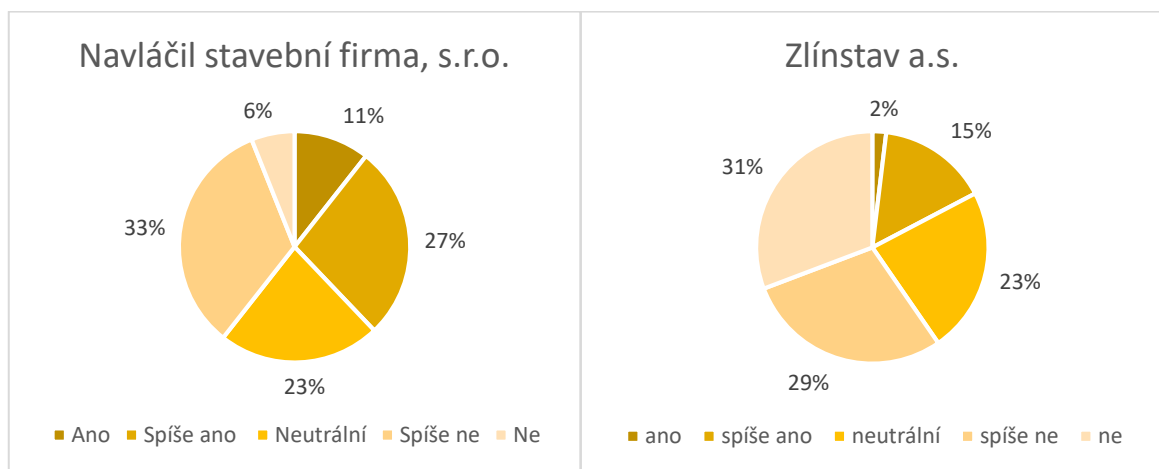
Zdroj: Vlastní zpracování

Následující otázka byla zaměřená na benefity, které firmy svým zaměstnancům poskytují. Respondenti měli možnost označit všechny různé benefity, které jim firmy nabízí. Zde již, ve srovnání s předchozími otázkami, vidíme velký kontrast mezi firmami. Ve stavební firmě Navláčil odpovědělo 55 respondentů z celkového počtu 66, že dostávají od zaměstnavatele příspěvek na stravování. To představuje 83 %. Oproti tomu ve firmě Zlínstav příspěvek na stravování označilo pouze 21 % respondentů. Firma Zlínstav zaměstnanecký benefit ve formě stravného neposkytuje. Je možné, že si zaměstnanci mohli splést pojem příspěvek na stravné a cestovní náhradu. Dalšími často poskytovanými benefity ve firmě Navláčil jsou školení a kurzy a také příspěvek na volnočasové aktivity. Někteří respondenti uvedli, že společnost Navláčil zavedla nový zaměstnanecký benefit, kterým jsou sick-days. Tyto údaje se shodují s benefity, které dle personálního oddělení firma Navláčil poskytuje. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že sick-days firma Zlínstav svým zaměstnancům neposkytuje, což

personální oddělení potvrdilo. Ve firmě Zlínstav jsou nejčastějším benefitem odměny, které označilo 30 z celkového počtu 52 respondentů. To tvoří 58 % z celku. To je ve velkém kontrastu s pouhými 2 respondenty, kteří zmínili odměny ve firmě Navláčil. Personální oddělení ve firmě Navláčil uvedlo, že 13. plat neposkytují. Zaměstnanci mohli za odměnu považovat roční příspěvek do fondu sociálních a kulturních potřeb. U poskytování zaměstnaneckého benefitu ve formě darů vidíme, že společnost Navláčil poskytuje dary více než společnost Zlínstav. U firmy Navláčil se jedná o dary k životnímu jubileu nebo k určitým pracovnímu výročí ve firmě. Je tu ale i spousta podobností mezi firmami. Například benefity v podobě flexibilní pracovní doby nebo možnosti vzít si Home office. Jelikož jsou to obě stavební firmy, dá se předpokládat, že například stavbyvedoucí musí být na stavbě v čas, a hlavně musí být osobně přítomni. Není tedy překvapením, že tyto benefity ani jedna z firem příliš neposkytuje.

Spokojenost s aktuálně nabízenými benefity

Obrázek 7 Spokojenost respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka dotazníkového šetření se zabírala spokojeností zaměstnanců s benefity, které jim jejich zaměstnavatel poskytuje. Již z tabulky č. 6 v předchozí otázce je patrné, že firma Navláčil poskytuje svým zaměstnancům více druhů zaměstnaneckých benefitů než firma Zlínstav. Proto není překvapující, že ve firmě Navláčil je spokojených a spíše spokojených celkem 25 respondentů z celkových 66, což představuje 38 %. Oproti tomu u firmy Zlínstav je spokojených a spíše spokojených pouze 9 respondentů, kteří představují 17 %. Velmi zajímavým údajem jsou shodná procenta u zlaté střední cesty a sice neutrálního vnímání poskytovaných benefitů. Dalším údajem, u kterého se pozastavím, je velký rozdíl mezi respondenty obou firem u odpovědi „Ne“. Společnosti dělí téměř celých 25 %. Z grafů tedy

jasně vyplývá, že zaměstnanci ve firmě Zlínstav jsou mnohem méně spokojeni s benefity, které jsou jim poskytovány, než zaměstnanci v konkurenční firmě Navláčil. Toto opět potvrzuje údaje z tabulky č. 6.

Preference benefitů

Tabulka 7 Benefity preferované respondenty

Preferovaný benefit	Navláčil stavební firma		Zlínstav	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Příspěvek na stravování	30	45 %	34	65 %
Příspěvek na volnočasové aktivity	21	32 %	13	25 %
Užívání služebního vozidla k soukromým účelům	18	27 %	13	25 %
Příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění	21	32 %	20	38 %
5 dní dovolené navíc	8	12 %	3	6 %
Sick days	3	5 %	3	6 %
Flexibilní pracovní doba	7	11 %	2	4 %
Home office	22	33 %	7	13 %
13. a další plat	4	6 %	8	15 %
Školní a kurzy	9	14 %	7	13 %
Cestovné	0	0 %	1	2 %

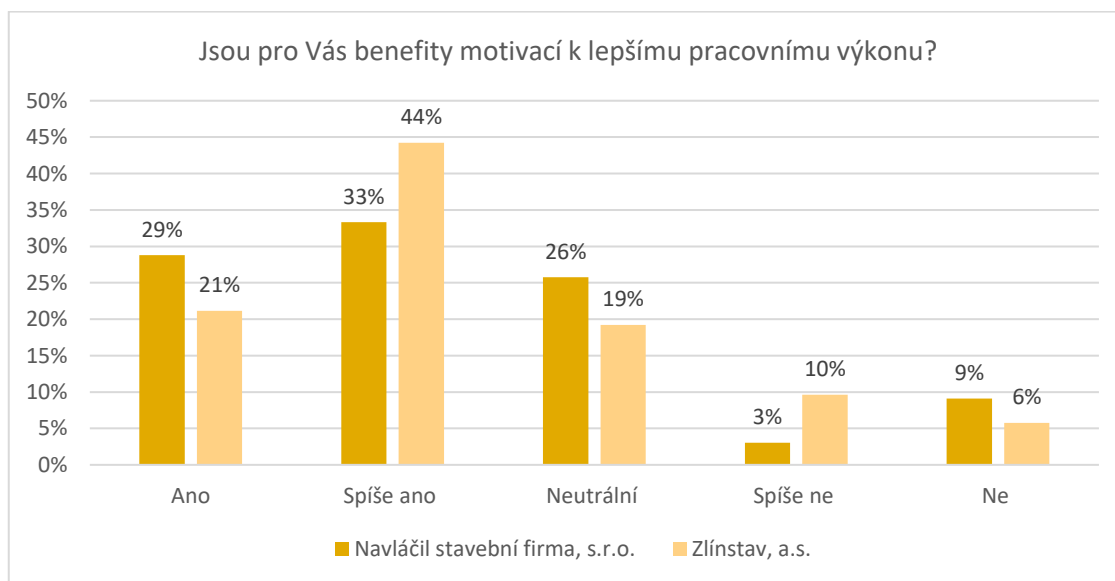
Zdroj: Vlastní zpracování

Preference má každý člověk jiný. Není proto divu, že i u volby benefitů volí zaměstnanci různé z nich. Jak je uvedeno v kapitole 2.1 Historie benefitů, je nejčastějším benefitem poskytovaným v České republice příspěvek na stravování. Tento výrok potvrdilo i dotazníkové šetření. Z tabulky je patrné, že celkem 64 z celkových 118 respondentů preferuje příspěvek na stravování. Tento benefit tedy zvolilo více než 54 % respondentů. Další velkou podobností mezi respondenty firem je preference příspěvku na penzijní spoření

a životní pojištění. Ve firmě Navláčil tento benefit volí 21 lidí což činí 32 %. U firmy Zlínstav zvolilo příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění 20 zaměstnanců, což představuje 38 % respondentů firmy. Z tabulky je možné vyčíst, že v obou firmách je také velký zájem o zaměstnanecký benefit v podobě užívání služebního automobilu pro soukromé účely. Toto může být způsobeno tím, že například stavbyvedoucí vedou stavby na mnoha místech. Proto jim zaměstnavatel poskytne služební automobil. Díky tomu je pro ně lákavé využívat služební automobil i pro soukromé účely. Zaměstnanci v obou firmách téměř shodně preferují zaměstnanecký benefit ve formě školení a kurzů. Z toho můžeme usuzovat, že mají zaměstnanci touhu se zdokonalovat ve svých znalostech a díky tomu přebírat větší odpovědnost za vykonanou práci. Naopak velký rozdíl v preferencích je například u flexibilní pracovní doby, možnosti využívat Home office nebo u odměn v podobě 13. platu.

Motivace benefity

Obrázek 8 Motivace pomocí benefitů



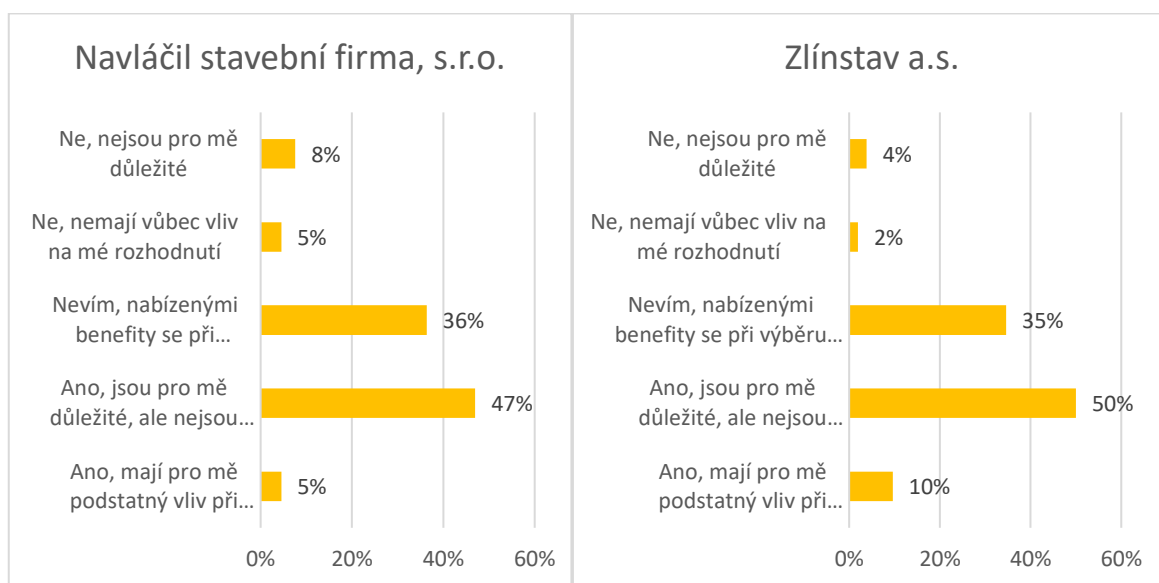
Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě obrázku č. 8. je patrné, že jen velmi malé procento zaměstnanců v obou firmách zaměstnanecké benefity nemotivují. Konkrétně u firmy Navláčil odpovědělo „Spíše ne“ a „Ne“ dohromady jen 8 respondentů. Ti představují pouhých 12 %. Podobně tomu bylo i u firmy Zlínstav. „Spíše ne“ a „Ne“ odpovědělo v součtu také jen 8 respondentů. Zastávají tak 16 %. Možností, která byla mezi zaměstnanci v obou firmách zvolena nejvícekrát je varianta „Spíše ano“. V e firmě Navláčil takto odpovědělo 22 respondentů. V součtu s 19 respondenty, kteří odpověděli „Ano“ vidíme, že celkem 41 zaměstnanců (62 %) je

zaměstnaneckými benefity motivováno k lepším pracovním výkonům. Ve společnosti Zlínstav je tomu obdobně. Nejvíce respondentů, konkrétně 23, odpovědělo „Spíše ano“. Po přičtení dalších 11 zaměstnanců, kteří odpověděli „Ano“ vidíme celkem 34 respondentů (65 %), které benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu. V případě obou firem, je tedy jasné, že poskytování zaměstnaneckých benefitů je pro pracovníky motivací, která je vede k podávání lepších výkonů. Je tedy pro firmy výhodné poskytovat benefity za účelem zlepšení kvality práce zaměstnanců.

Vliv nabízených benefitů při výběru zaměstnavatele

Obrázek 9 Vliv benefitů na volbu zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní zpracování

Desátá otázka dotazníku se zabývala tématem volby zaměstnavatele s přihlédnutím k benefitům, které daný zaměstnavatel poskytuje. Na základě obrázku č. 9 je jasně patrné, že zaměstnanci obou firem vnímají zaměstnanecké benefity při výběru zaměstnavatele velmi podobně. Rozdíly mezi firmami jsou téměř zanedbatelné. Na první pohled vidíme, že pouze pro malé procento zaměstnanců v obou firmách jsou zaměstnanecké benefity nepodstatné při výběru budoucího zaměstnavatele. V součtu u firmy Navláčil odpovědělo 8 zaměstnanců (13 %) „Ne, nejsou pro mě důležité“ a „Ne, nemají vliv na mé rozhodnutí“. U firmy Zlínstav odpověděli takto pouze 3 zaměstnanci. Což představuje pouhých 6 %. Naopak u obou firem jsou velmi výrazná odpověď „Nevím, nabízenými benefity se pro výběru pracovní pozice neřídím“. U firmy Navláčil takto odpovědělo 24 respondentů a u společnosti Zlínstav 18 zaměstnanců. Nejvíce respondentů odpovědělo v obou firmách tak, že jsou pro ně benefity při výběru důležité, ale nejsou rozhodující. Lze tedy usuzovat, že pro velkou část

zaměstnanců hraje primární roli při výběru zaměstnavatele mzda jako taková. Dále pak mohou hrát roli pracovní podmínky, známosti nebo například pracovní prostředí.

Požadované benefity u stávajícího zaměstnavatele

Tabulka 8 Požadované benefity

Požadovaný benefit	Navláčil stavební firma		Zlínstav	
	Počet odpovědí	%	Počet odpovědí	%
Příspěvek na stravování	1	1 %	20	35 %
Příspěvek na volnočasové aktivity	1	1 %	6	11 %
Užívání služebního vozidla k soukromým účelům	14	17 %	4	7 %
Příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění	16	19 %	13	23 %
5 dní dovolené navíc	13	16 %	4	7 %
Sick days	4	5 %	3	5 %
Flexibilní pracovní doba	4	5 %	1	2 %
Home office	5	6 %	3	5 %
13. a další plat	18	22 %	1	2 %
Školní a kurzy	3	4 %	1	2 %
Dary	4	5 %	1	2 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední otázka dotazníku se zaměřovala na možné benefity, které by zaměstnanci ocenili u svého zaměstnavatele ocenili. Z tabulky č. 8 vyčteme, že se tentokrát odpovědi ve firmách lišily. Ve firmě Navláčil zvolilo nejvíce z dotazovaných benefit v podobě 13. a dalšího platu. V tabulce č. 6 vidíme, že společnost Navláčil odměny téměř neposkytuje. Z této tabulky také vidíme, že firma naopak poskytuje příspěvky na stravování. Na rozdíl od firmy Zlínstav, která tyto příspěvky téměř neposkytuje. V kombinaci s tabulkou č. 7, kde zaměstnanci jasně stanovili příspěvek na stravování jako nejvíce žádaný, není divu, že 20 z respondentů firmy

Zlínstav by ocenilo zavedení příspěvku na stravování jako nového benefitu. Zajímavý je příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění, který zaměstnanci obou firem zvolili jako druhý v pořadí.

6.3 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Závěrem, analýzy dotazníkového šetření je třeba vyhodnotit výsledky šetření. Respondenti dotazníku celkově označili za nejžádanější benefit příspěvek na stravování společně s příspěvkem na penzijní spoření a životní pojištění. Odměny a 13. plat jsou překvapivě mezi méně žádanými benefity. Je vidět, že jsou zaměstnanci převážně spokojeni s výší svých platů od zaměstnaneckých benefitů požadují spíše příspěvky než peněžité odměny do mezd. Mezi méně oblíbenými benefity jsou dle dotazníkového šetření také sick-days, školení nebo flexibilní pracovní doba.

Z dotazníku vyplynulo, že zaměstnanci firmy Navláčil jsou s benefity, které jim jejich zaměstnavatel nabízí, spokojenější než zaměstnanci firmy Zlínstav. Ani v jedné z firem nejsou ovšem požadavky zaměstnanců uspokojeny tak, jak by si přáli. Na základě dotazníkového šetření vidíme, že zaměstnanci firmy Navláčil by uvítaly, kdyby jim zaměstnavatel poskytoval zaměstnanecký benefit ve formě 13. platu nebo příspěvku na penzijní spoření a životní pojištění. Ve společnosti Zlínstav se zaměstnanci shodli, že jim nejvíce chybí benefit v podobě příspěvku na stravování.

V následující kapitole budou vypočítány možnosti zavedení těchto benefitů pro obě zmíněné společnosti. V rámci kapitoly budou zhodnoceny dopady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Poskytování benefitů, které si zaměstnanci v dotazníku zvolili jako nejvíce žádané, je dobrý způsob motivace ke zvýšení pracovního výkonů zaměstnanců.

7 DOPORUČENÍ SPOLEČNOSTEM VEDOUcí KE ZVÝŠENí SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ I ZAMĚSTNAVATELE

V následující kapitole použiji údaje z tabulky č. 8. Na základě nejvíce volených zaměstnaneckých benefitů budou vyčísleny pro obě firmy návrhy zavedení těchto benefitů. Současně bude zhodnocena míra nákladů, kterou dané možnosti obnáší. Na základě těchto návrhů se mohou společnosti rozhodnout, zda je pro ně výhodné nové zaměstnanecké benefity zavést a posílit tak motivaci a loajalitu zaměstnanců, nebo benefity nezavádět a ponechat současný stav zaměstnaneckých benefitů.

7.1 Navláčil stavební firma, s.r.o.

Z dotazníkového šetření, které bylo provedeno ve firmě Navláčil stavební firma, s.r.o. je z poslední otázky dotazníku jasně patrné, že zaměstnanci by nejvíce ocenili benefit ve formě 13. a dalšího platu. Druhý nejvíce volený zaměstnanecký benefit byl příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění.

7.1.1 13. plat a 14. plat

V následující kapitole vypočítám, jaké náklady by firma musela vynaložit, pokud by chtěla zaměstnancům poskytnout benefit ve formě 13. nebo 14. platu. Do nákladů firmy budeme počítat hrubou mzdu včetně odvodu sociálního a zdravotního pojištění, které je povinen zaměstnavatel a zaměstnanec odvést.

Pro výpočet budu vycházet z průměrné hrubé mzdy zaměstnanců THP v této firmě. Ta činí přibližně 35.200 Kč.

Tabulka 9 Náklady zaměstnavatele a zaměstnance na 13. a 14. plat

	13. plat	13. a 14. plat
Hrubá mzda	35 200 Kč	70 400 Kč
Daň	5 280 Kč	10 560 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	2 288 Kč	4 576 Kč
ZP zaměstnanec 4,5 %	1 584 Kč	3 168 Kč
Čistá mzda	26 048 Kč	52 096 Kč
SP zaměstnavatele 23,8 %	8 378 Kč	16 826 Kč

ZP zaměstnavatele 9 %	3 168 Kč	6 336 Kč
Náklady zaměstnance	9 152 Kč	18 304 Kč
Náklady zaměstnavatele	46 746 Kč	93 562 Kč
Náklady zaměstnavatele pro všechny THP	4 113 648 Kč	8 233 456 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanecký benefit ve formě 13. platu je pro firmu jeden z těch finančně náročnějších. Náklady zaměstnavatele tvoří hrubé mzdy zaměstnanci společně s odvodem sociálního a zdravotního pojištění. Náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance jsou 46 746 Kč při výplatě 13. platu. Při výplatě 13. a 14. platu jsou tyto náklady 93 562 Kč. Pro všechny THP zaměstnance této firmy jsou náklady pro zaměstnavatele na 13. plat ve výši 4 113 648 Kč. Navláčil stavební firma s.r.o. má celkem 203 zaměstnanců. Průměrný hodinová sazba dělníků této firmy je 190 Kč. Při odpracování 172 hodin za měsíc činí průměrná hrubá mzda dělníka 32 680 Kč. Náklady zaměstnavatele se skládají z hrubé mzdy společně a z odvodu sociálního a zdravotního pojištění a činí celkem pro jednoho zaměstnance 43 400 Kč. Ve firmě Navláčil pracuje celkem 115 dělníků. Náklady na 13. plat pro dělníky by tak v úhrnu činily celkem 4 991 000 Kč. Celkové náklady na 13. plat pro všechny zaměstnance by byly 9 104 648 Kč. Náklady na 13. a 14. plat by představovaly částku ve výši 18 209 296 Kč.

7.1.2 Příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění

Pro zaměstnavatele je příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění brán jako daňově uznatelný náklad, a to v jakékoli výši. Je proto tento benefit pro zaměstnavatele považován za výhodný. V tabulce č. 10 je znázorněno, jaké náklady by pro zaměstnavatele obnášel finanční příspěvek pro zaměstnance ve výši 1 000 Kč měsíčně a 2 000 Kč měsíčně. Náklady jsou vypočítány i pro všechny THP zaměstnance firmy.

Tabulka 10 Příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění na straně zaměstnavatele

Řešení na straně zaměstnavatele				
	Pro 1 zaměstnance za měsíc	Pro THP zaměstnance na měsíc	Pro 1 zaměstnance za měsíc	Pro THP zaměstnance na měsíc
Příspěvek	1 000 Kč	88 000 Kč	2 000 Kč	176 000 Kč

Daňově uznatelný náklad	1 000 Kč	88 000 Kč	2 000 Kč	176 000 Kč
Úspora na dani	190 Kč	16 720 Kč	380 Kč	33 4400 Kč
SP zaměstnavatele 23,8 %	-	-	-	-
ZP zaměstnavatele 9 %	-	-	-	-
Vynaložený náklad	810 Kč	71 280 Kč	1 620 Kč	142 560 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro firmu Navláčil by vynaložený náklad pro všechny zaměstnance představoval částku 164 430 Kč při poskytování příspěvku ve výši 1 000 Kč/ měsíc. U příspěvku ve výši 2 000Kč/ měsíc by náklady zaměstnavatele byly celkem 328 860 Kč.

Příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění je pro zaměstnance osvobozen od daně do výše 50 000 Kč za rok. V tabulce č. 11 je vyčíslen daňový dopad pro zaměstnance při měsíčním příspěvku od zaměstnavatele ve výši 1 000 Kč a 2 000 Kč. V těchto případech se jedná o osvobozené příjmy, neboť jejich úhrnná výše za rok činí 12 000 Kč nebo 24 000 Kč. Nemusí z něj být odváděna daň z příjmu fyzických osob ani sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnance je tak celý příspěvek brán jako čistý příjem.

Tabulka 11 Příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění na straně zaměstnance

Řešení na straně zaměstnance		
	Pro zaměstnance za měsíc	Pro zaměstnance za měsíc
Příspěvek	1 000 Kč	2 000 Kč
SP zaměstnance	-	-
ZP zaměstnance	-	-
Daň z příjmu fyzických osob	-	-
Čistý příjem zaměstnance	1 000 Kč	2 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

7.1.3 Doporučení

Pro zaměstnavatele je tedy dle mého výhodnější poskytovat spíše příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění než 13. plat. U zaměstnanců je tento benefit velmi oblíbený, což vyplývá z dotazníkového šetření. Z poslední otázky má 13. plat jen nepatrně více hlasů.

Z hlediska nákladů je příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění méně náročný, než právě zmíněný 13. nebo dokonce 14. plat. I na straně zaměstnance je příspěvek na penzijní spoření výhodnější, neboť je celý příspěvek brán jako příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob, a tudíž finančně výhodnější pro zaměstnance než 13. plat, ze kterého musí odvádět 15 % daň a k tomu i sociální a zdravotní pojištění.

7.2 Zlínstav a.s.

U firmy Zlínstav odpovědělo nejvíce respondentů na poslední otázku v dotazníkovém šetření tak, že by ve firmě jako nový benefit nejvíce ocenili příspěvek na stravování. V tabulce č. 6 označilo pouze 21 % respondentů dotazníku příspěvek na stravování jako benefit, který od zaměstnavatele dostávají. Příspěvek na stravování se řadí mezi nejvíce žádané benefity v České republice. Není proto požadavek zaměstnanců na zavedení příspěvku na stravování ničím překvapivý. Proto v této kapitole navrhuji možnosti, kterými by mohl zaměstnavatel požadavku svých zaměstnanců vyhovět.

7.2.1 Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování může mít několik podob. Zaměstnavatel smí poskytovat zaměstnancům peněžitý příspěvek ve formě stravenkového paušálu nebo nepeněžitý příspěvek ve formě stravenky. Dále má možnost nabízet stravování na pracovišti. Tato varianta je ovšem pro zavedení ve firmě nejvíce finančně a časově náročná. Proto se podrobněji zaměřím pouze na stravenkový paušál a stravenku.

7.2.1.1 Stravenkový paušál

Zaměstnavatel má možnost poskytovat zaměstnancům peněžitý příspěvek na stravování v podobě stravenkového paušálu. Pro zaměstnavatele je stravenkový paušál daňově uznatelným výdajem v jakékoli výši. Stravenkový paušál je tedy pro zaměstnavatele považován za zaměstnanecký benefit, který je výhodný. Oproti tomu u zaměstnance je stravenkový paušál daňově uznatelný jen do jisté výše. V tabulce č. 12 je zachycen daňový dopad pro zaměstnavatele při výplatě příspěvku 100 Kč a 150 Kč na jednu směnu. Zde vidíme, že u zaměstnavatele je od daně osvobozen příspěvek v jakékoli výši. Sociální s zdravotní pojištění zaměstnavatel také neodvádí.

Tabulka 12 Stravenkový paušál na straně zaměstnavatele

Řešení na straně zaměstnavatele		
Výše příspěvku za den	100 Kč	150 Kč
Výše za měsíc (21,67 dne)	2 167 Kč	3 251 Kč
Daňově uznatelný náklad	2 167 Kč	3 251 Kč
Úspora na dani 19 %	412 Kč	618 Kč
SP zaměstnavatele 23,8 %	-	-
ZP zaměstnavatele 9 %	-	-
Skutečný náklad	1 755 Kč	2 633
Pro všechny THP	154 440 Kč	231 704

Zdroj: Vlastní zpracování

Firma Zlínstav a.s. má celkem 167 zaměstnanců. Příspěvek na stravování ve formě stravenkového paušálu ve výši 100 Kč by pro všechny zaměstnance činil 293 085 Kč za měsíc. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl poskytovat příspěvek 150 Kč byl by jeho měsíční náklad ve výši 439 711 Kč.

Na straně zaměstnance je od daně osvobozen příjem ze stravenkového paušálu maximálně do výše 70 % horní hranice stravného pro směnu v délce 5-12 hodin. Pro rok 2023 se jedná o částku 107,1 Kč. V tabulce č. 13 jsou znázorněny daňové dopady pro zaměstnance při výplatě příspěvku ve výši 100 Kč a 150 Kč na den. Pro zaměstnance je tedy nejvýhodnější, pokud zaměstnavatel nabízí příspěvek, který je roven 107 Kč, aby nemusel odvádět daň z příjmu fyzických osob a k tomu i sociální a zdravotní pojištění. Pokud zaměstnavatel přispívá více, než je pro zaměstnance od daně osvobozeno, je nutné odvést z přebytečné výše příspěvku 15 % daň z příjmu fyzických osob a také 6,5 % sociálního pojištění a 4,5 % zdravotního pojištění.

Tabulka 13 Stravenkový paušál na straně zaměstnance

Řešení na straně zaměstnance		
Výše příspěvku za den	100 Kč	150 Kč
Výše za měsíc (21,67 dne)	2 167 Kč	3 251 Kč

Osvobozeno od daně	2 167 Kč	2 321 Kč
ZD	-	930 Kč (zaokr. 1 000)
Daň 15 %	-	150 Kč
SP zaměstnance 6,5 %	-	61 Kč
ZP zaměstnance 4,5 %	-	42 Kč
Čistý příjem zaměstnance	2 167 Kč	2 998 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

7.2.1.2 Stravenka

Zaměstnavatel má možnost poskytovat nepeněžní příspěvek na stravování ve formě stravenek. Pro zaměstnance jsou stravenky od daně osvobozené v libovolné výši. Naopak na straně zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem pouze 55 % a zbylých 45 % je náklad daňově neuznatelný. Těchto 55 % ovšem nesmí překročit částku 70 % horní hranice stravného. Pro rok 2023 je tato částka stanovena na 107,1 Kč. Nejvýhodnější pro zaměstnavatele je proto částka 194 Kč, z níž tvoří 55 % částka 106,7 Kč.

Tabulka 14 Stravenka na straně zaměstnavatele

Řešení na straně zaměstnavatele		
	Pro jednoho zaměstnance	Pro všechny THP zaměstnance
Výše příspěvku na den	194 Kč	13 774 Kč
Výše na měsíc (21,67 dne)	4 204 Kč	298 483 Kč
Daňově uznatelná část 55 %	2 313 Kč	164 166 Kč
Daňová úspora	440 Kč	31 192 Kč
Daňově neuznatelná část 45 %	1 891 Kč	134 317 Kč
ZD	1 891 Kč	134 317 Kč
Daň	360 Kč	25 521 Kč
Skutečně vynaložený náklad za měsíc	4 124 Kč	292 812 Kč
Skutečně vynaložené náklady za rok	49 488 Kč	3 513 744 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Náklady firmy Zlínstav pro všechny zaměstnance by byly ve výši 688 708 Kč za měsíc. Za rok by tedy náklady na stravné ve formě stravenek činily pro všechny zaměstnance firmy celkem 8 264 46 Kč.

Na straně zaměstnance je nepeněžní příspěvek na stravování ve formě stravenek zcela osvobozen od daně z příjmu fyzických osob. Zároveň se na něj nevztahuje odvod sociálního ani zdravotního pojištění. Je tak příspěvek celý považován za zaměstnancův čistý příjem.

Řešení na straně zaměstnance	
Výše příspěvku na den	194
Výše příspěvku na měsíc	4 204 Kč
Daň	-
SP zaměstnance 6,5 %	-
ZP zaměstnance 4,5 %	-
Čistý příjem za měsíc	4 204 Kč
Čistý příjem za rok	50 448 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

7.2.2 Doporučení

Pro zaměstnavatele je dle mého výhodnější poskytovat zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě stravenkového paušálu. Zejména kvůli daňové uznatelnosti veškerých nákladů na příspěvek. Oproti stravenkám, u kterých je daňově uznatelných pouze 55 % z celkového příspěvku. Náklady pro vlastní stravovací zařízení nejsou uvedeny primárně z finančních důvodů. Je to velmi nákladný proces, který obnáší spoustu výdajů a starostí. A pro zaměstnavatele by byl v tuto chvíli více než nevýhodný.

ZÁVĚR

Zaměstnanecké benefity jsou součástí ohodnocení téměř každého zaměstnaného člověka. Pro zaměstnance jsou dobře zvolené benefity lákavé a mohou ovlivňovat jejich rozhodování při volbě budoucího zaměstnavatele. Firmy si tuto skutečnost dobře uvědomují, a proto k pracovním pozicím nabízí benefity ke mzdě jako jakýsi bonus. Firmy mohou vybírat z celé řady benefitů. Musí ovšem brát v potaz jejich výhodnost jak pro ně, tak pro zaměstnance, kterému benefit poskytují.

Cílem této bakalářské práce byla analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti Navláčil tavební firma, s.r.o. a ve společnosti Zlínstav a.s. Pomocí dotazníkového šetření, které bylo ve firmách provedeno, byly porovnány zaměstnanecké benefity. Záměrem bylo také zjistit, zda jsou zaměstnanci s benefity spokojeni, které benefity preferují nejvíce a v neposlední řadě jaké nové benefity by zaměstnanci ve společnosti ocenili.

První kapitola práce se zabývala odměňováním, ale i tématem motivace, která je s odměňováním pracovníků velmi úzce spojená. Odměňování pracovníků má mnoho podob. Zaměstnanci mohou být ohodnoceni peněžní či nepeněžní odměnou. Zaměstnanecké benefity se řadí do obou z těchto kategorií. Druhá kapitola práce byla věnována charakteristice benefitů a jejich členění. Zazněla stručná historie zaměstnaneckých benefitů. Dále byl představen význam benefitů a způsoby jejich poskytování. Na závěr kapitoly byl vypíchnuty tři možná dělní benefitů. A sice dle povahy, dle času a dle formy. Ve třetí kapitole byly zaměstnanecké benefity rozebrány z účetního hlediska. Zejména tři možnosti účtování. Těmi jsou účtování benefitů z fondu, účtování benefitů do nákladů a účtování benefitů ze zdaněného zisku. Poslední kapitola teoretické části práce byla zaměřena na rozbor zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového. Tedy jejich daňové uznatelnost na straně zaměstnavatele a také dopady, které plynou z poskytnutých benefitů na zaměstnance.

Druhá část práce byla věnována dotazníkovému šetření, které bylo provedeno ve dvou zlínských stavebních firmách, jimiž jsou Navláčil stavební firma, s.r.o. a Zlínstav a.s. V obou firmách bylo začátkem roku 2023 provedeno dotazníkové šetření. Dotazník, vyplněný celkem 118 zaměstnanci, byl vyhodnocen a shrnut do grafů a tabulek, které byly následně detailně popsány. Na závěr bylo obou firmám navrženo řešení, jak uspokojit potřeby zaměstnanců, a tak zvýšit jejich spokojenost i pracovní motivaci.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1.] ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- [2.] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London: KoganPage, 2020, 763 s. ISBN 978-0-7494-9827-6.
- [3.] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [4.] BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al, 2020. *Abeceda personalisty*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 552 s. ISBN 978-807-554-260-1.
- [5.] KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-755-4261-8.
- [6.] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 257 s. ISBN 978-80-767-6193-3.
- [7.] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2022 – Úplná znění platná k 1. 1.* Praha: Grada, 2022, 296 s. ISBN 978-80-271-3551-6.
- [8.] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2023 – Úplná znění platná k 1. 1.* Praha: Grada, 2023, 312 s. ISBN 978-80-271-0023-1.
- [9.] MUŽÍK, Jaroslav a Pavel KRPÁLEK. *Lidské zdroje a personální management*. 1. vydání. Praha: Academia, 2017. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2773-3.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

- [1.] BERGLOVÁ, Lucie, 2017. *Zaměstnanecké benefity a daně*. GT News [online]. [cit. 2023-01-28]. Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>.
- [2.] BRYCHTA, Ivan, 2011. *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení, 1 část*. DAUČ [online]. [cit. 2023-01-28]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/7050/vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni-1-cast>.
- [3.] DĚRGEL, Martin, 2017. *Daňová specifika darů pro zaměstnance*. Živnostník [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://www.zivnostnik.cz/33/danova-specifika-daru-pro-zamestnance-uniqueidgOke4NvrWuOxZ4GxLdrsIvTwP2eY7lYxayX0xicUK50/>.
- [4.] DRBOHLAVOVÁ, Tereza, 2022. *Formy mzdy – časová, úkolová a smluvní. Jak fungují a jaké jsou mezi nimi rozdíly?* Blog Orange Academy [online]. [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/formy-mzdy-casova-ukolova-a-smluvni/>.
- [5.] *Fond kulturních a sociálních potřeb*, 2014. Účetní portál [online]. [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: <https://www.ucetniportal.cz/wiki/html?item=8487>.
- [6.] HALOUZOVÁ, Michaela, 2018. *Home office – práce z domova*. [online]. [cit. 2023-01-28]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/3231/home-office-prace-z-domova>.
- [7.] *Hodnocení výkonu a odměňování zaměstnanců*, 2014 – Businessinfo [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/hodnoceni-vykonu-a-odmenovani-zamestnancu/2/>.
- [8.] *Jaký je rozdíl mezi platem a mzdou?*, 2020. Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn [online]. [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/521436-jaky-je-rozdil-mezi-platem-a-mzdou/>.
- [9.] *Justice.cz* -Justice, 2023. [online]. [cit. 3.3.2023]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=544401&typ=PLATNY>.

- [10.] *Justice.cz* -Justice, 2023. [online].[cit.3.3.2023]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=634311&typ=PLATNY>.
- [11.] KLÍMOVÁ, Růžena, 2022. *Peněžitý příspěvek na stravování v souvislostech v roce 2022*. [online]. Copyright © Verlag Daschöfer, [cit. 2023-01-28]. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/penezity-prispevek-na-stravovani-v-souvislostech-v-roce-2022-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIpopVCQH8tL9eWIwZzkiXfg/?uri_view_type=5.
- [12.] MACHALA, Otakar, 2023. *Sociální fond a jeho využití ze strany zaměstnavatele*. Wolters Kluwer ČR, a. s. ASPI [online]. Copyright © 2023 Wolters Kluwer. [cit. 2023-01-28]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/279362/1/2>.
- [13.] MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity v ekonomickém a daňovém prostředí roku 2021*. Daně pro lidi – účetní a daňové informace [online]. [cit. 2023-01-27]. Dostupní z: <https://www.daneprolidi.cz/aktualita/zamestnanecke-benefity-v-ekonomickem-a-danovem-prostredi-roku-2021-ak.htm>. *Náš příběh – Navláčil*. 2021. Navláčil stavební firma- stavíme na referencích. [online].[cit.3.3.2023]. Dostupné z: <https://navlacil.cz/o-firme/nas-pribeh/>.
- [14.] *Nárok zaměstnance na stravenky – pravidla a novinky*, 2021. Edenred [online]. [cit. 2023-01-28]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/narok-zamestnance-na-stravenky-pravidla-a-novinky>.
- [15.] *Společnost- Zlínstav.cz*, 1990-2022. Zlínstav [online].[cit.4.3.2023]. Dostupné z: <https://www.zlinstav.com/spolecnost/>.
- [16.] ŠARÍKOVÁ, Monika, 2020. *Platy státních zaměstnanců: platové třídy a tabulky*, Měsíc.cz [online]. [cit. 2023-01-05]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/platy-statnich-zamestnancu/>.
- [17.] *Vývoj firemních benefitů v ČR: prioritou je dnes zdraví, jazyky a svobodná volba*, 2016. Dům financí – kalkulačky, vzory smluv, kurzovní lístek, daně, výpočet čisté mzdy [online]. Copyright © [cit. 2023-01-05]. Dostupné z: <https://dumfinanci.cz/clanky/5257-vyvoj-firemnych-benefituv-cr-prioritou-je-dnes-zdravi-jazyky-svobodna-volba/>.

- [18.] ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY – *Velký přehled benefitů a jaký mají dopad na daně, mzdy a odvody.* Účetnictví KLEFER-Kompletní vedení účetnictví od A do Z [online]. [cit. 2023-01-28]. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/zamestnanecke-benefity-velky-prehled/>.
- [19.] *Zlínstav.cz* – Zlínstav, 1990-2022. [online].[cit.4.3.2023]. Dostupné z: <https://www.zlínstav.com/>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

D – Dal

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

FAP – Faktura přijatá

FKSP – Fond sociálních a kulturních potřeb

FO – Fyzická osoba

HPP – Hlavní pracovní poměr

MD – Má dáti

PO – Právnícká osoba

SP – sociální pojištění

THP – technicko-hospodářský pracovník

VBÚ – Výpis z bankovního účtu

VÚD – Vnitřní účetní doklad

ZDP – Zákon o dani z příjmu

ZP – zdravotní pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Čistý obrat za účetní období	35
Obrázek 2 Čistý obrat za účetní období	38
Obrázek 3 V jaké firmě respondenti pracují.....	41
Obrázek 4 Pohlaví respondentů.....	42
Obrázek 5 Věk respondentů	43
Obrázek 6 Počet odpracovaných let ve firmě.....	44
Obrázek 7 Spokojenost respondentů	46
Obrázek 8 Motivace pomocí benefitů	48
Obrázek 9 Vliv benefitů na volbu zaměstnavatele	49

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Možnosti tvorby a čerpání FKSP	21
Tabulka 2 Účtování stravenek do nákladů	22
Tabulka 3 Možnosti tvorby a čerpání sociálního fondu	23
Tabulka 4 Výhody a nevýhody Home office	30
Tabulka 5 Respondenti dotazníku	40
Tabulka 6 Benefity nabízené firmami	45
Tabulka 7 Benefity preferované respondenty.....	47
Tabulka 8 Požadované benefity.....	50
Tabulka 9 Náklady zaměstnavatele a zaměstnance na 13. a 14. plat	52
Tabulka 10 Příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění na straně zaměstnavatele ...	53
Tabulka 11 Příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění na straně zaměstnance	54
Tabulka 12 Stravenkový paušál na straně zaměstnavatele.....	56
Tabulka 13 Stravenkový paušál na straně zaměstnance.....	56
Tabulka 14 Stravenka na straně zaměstnavatele	57

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Analýza zaměstnaneckých benefitů

Dobrý den,

jmenuji Nikol Strohbachová a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského programu oboru Účetnictví a Daně na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

Tématem mé bakalářské práce je Analýza zaměstnaneckých benefitů. Proto bych Vás chtěla požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro praktickou část mé práce.

Dotazník je anonymní a má pouze 11 otázek. Nezabere Vám více než pár minut.

Děkuji Vám za ochotu.

***Povinné pole**

1. 1. Jaké jste pohlaví? *

Označte jen jednu elipsu.

Muž

Žena

2. 2. Jaký je váš věk? *

Označte jen jednu elipsu.

Do 25 let

26-35 let

36-45 let

46-55 let

56 let a více

3. 3. V jaké firmě pracujete? *

4. 4. Do které kategorie pracovníka patříte? *

Označte jen jednu elipsu.

- THP
 Dělník

5. 5. Jak dlouho v této firmě pracujete? *

Označte jen jednu elipsu.

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

6. 6. Jaké zaměstnanecké benefity vaše firma nabízí? *

Jiné: např. flexibilní pracovní doba, vzdělávání, 13. plat, sick days, příspěvek na rekreaci...

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Příspěvky na stravování
 Příspěvek na penzijní nebo životní pojištění
 Příspěvky na volnočasové aktivity
 Dary
 Užívání služebního vozidla k soukromým účelům
 Home office
 Školení a kurzy
 Jiné: _____

7. 7. Jste spokojeni s aktuálně nabízenými benefity? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Spíše ano
- Neutrální
- Spíše ne
- Ne

8. 8. Který benefit preferujete nejvíce? (bez ohledu na benefity nabízené vaší společností? *

Jiné: např. flexibilní pracovní doba, vzdělávání, 13. plat, sick days, příspěvek na rekreaci...

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Příspěvek na stravování
- Příspěvky na penzijní spoření a životní pojištění
- Příspěvky na volnočasové aktivity
- Dary
- Užívání služebního vozidla k soukromým účelům
- Home office
- Školení a kurzy
- Jiné: _____

9. 9. Jsou pro Vás benefity motivací k lepšímu pracovnímu výkonu? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Spíše ano
- Neutrální
- Spíše ne
- Ne

10. 10. Mají pro Vás firmou nabízené benefity vliv na konečný výběr zaměstnavatele? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano, mají pro mě podstatný vliv při výběru budoucího zaměstnavatele
- Ano, jsou pro mě důležité, ale nejsou rozhodující
- Nevím, nabízenými benefity se při výběru pracovní pozice neřídím, beru je spíše jako bonus
- Ne, nejsou pro mě důležité
- Ne, nemají vůbec vliv na mé rozhodnutí

11. 11. Jaké nové benefity byste ve společnosti ocenili? *

Jiné: např. flexibilní pracovní doba, vzdělávání, 13. plat, sick days, příspěvek na rekreaci...

Označte jen jednu elipsu.

- Příspěvky na stravování
- Příspěvky na penzijní spoření nebo životní pojištění
- Příspěvky na volnočasové aktivity
- Dary
- Užívání služebního vozidla k soukromým účelům
- Home office
- Školení a kurzy
- Jiné: _____