

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Význam zaměstnaneckých bonusů pro hospodaření firmy

Tereza Doležalová

**Bakalářská práce
2019**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Tereza Doležalová**
Osobní číslo: **E16426**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Význam zaměstnaneckých bonusů pro hospodaření firmy**
Zadávací katedra: **Ústav matematiky a kvantitativních metod**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Záměrem práce je analýza různých typů bonusů a jejich význam pro hospodaření firmy. Analýza bude provedena na základě dat získaných z dotazníkového šetření.

Osnova:

- Charakteristika zaměstnaneckých bonusů.
- Realizace dotazníkového šetření.
- Vyhodnocení získaných dat.

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: ASPI, 2007, 131 s. ISBN 978-80-7357-275-4.


MARKOVÁ, Hana. Daňové zákony 2015 - Úplná znění platná k 1. 1. 2015. Praha: Grada. 272 s. ISBN: 978-80-247-5507-6

PELECH, Petr. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2005. 13., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2005, 343 s. ISBN 80-7263-253-1.

PITTERLING, Marcel. Daňově uznatelné výdaje. Praha: ASPI, 2007, 108 s. ISBN 978-80-7357-307-2.

ŘEZANKOVÁ, Hana. Analýza dat z dotazníkových šetření. 3., aktualiz. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011, 223 s. ISBN 978-80-7431-062-1


Vedoucí bakalářské práce:


doc. RNDr. Bohdan Linda, CSc.


Ústav matematiky a kvantitativních metod

Datum zadání bakalářské práce: 3. září 2018

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2019


doc. Ing. Romana Provozničková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 3. září 2018

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 4. 2019

Tereza Doležalová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce panu doc. RNDr. Bohdanovi Lindovi, CSc. za jeho ochotu, odbornou pomoc a cenné rady při zpracování této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat společnostem enteria, a.s., iForo Group, s.r.o. a České správě sociálního zabezpečení za poskytnutí dat a informací, které mi velmi pomohly ke zpracování této práce.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou různých typů zaměstnaneckých bonusů a jejich významem pro hospodaření firmy. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou nejprve představeny teoretické informace z oblasti odměňování a zaměstnaneckých benefitů včetně jejich právní úpravy. Dále jsou zde podrobně popsány vybrané zaměstnanecké benefity a jejich daňová výhodnost jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Praktická část je věnována analýze dat získaných z dotazníku spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity ve vybraných společnostech.

KLÍČOVÁ SLOVA

system odměňování, zaměstnanecké benefity, daňové řešení, průzkum spokojenosti

TITLE

The importance of employee bonuses for the company's economy

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with an analysis of various types of employee bonuses and their importance for the company's economy. The thesis is divided into the theoretical and practical part. In theoretical part is first introduced the theoretical information of remuneration and employee benefits including the legal regulation. Selected employee benefits are described in detail and their tax advantages for both the employers and the employees. The practical part deals with the analysis the data obtained of the survey satisfaction employees with the providing benefits in selected companies.

KEYWORDS

Remuneration system, employee benefits, tax solution, satisfaction survey

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	11
1.1 SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ	11
2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	13
2.1 ZPŮSOBY POSKYTOVÁNÍ.....	14
2.2 NEJPOSKYTOVANĚJŠÍ/NEJŽÁDANĚJŠÍ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	15
3 PRÁVNÍ ÚPRAVA POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	18
3.1 POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD Z HLEDISKA ZP	18
3.2 POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD Z HLEDISKA ZDP	18
4 CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	21
4.1 STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	21
4.2 POSKYTOVÁNÍ NÁPOJŮ NA PRACOVÍŠTI.....	22
4.3 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	23
4.4 POSKYTNUTÍ SLUŽEBNÍHO AUTOMOBILU K SOUKROMÝM ÚČELŮM.....	24
4.5 PŘÍSPĚVKY NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ.....	25
4.6 PŘÍSPĚVKY NA SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	26
4.7 PŘÍSPĚVKY NA KULTURU, SPORT A REKREACI	27
4.8 NEPENĚŽNÍ DARY	28
4.9 ZAMĚSTNANECKÉ PŮJČKY A SOCIÁLNÍ VÝPOMOC	29
4.10 DNY VOLNA NA RÁMEC MZDY	30
4.11 ZAMĚSTNANECKÁ SLEVA NA VÝROBKY ČI SLUŽBY SPOLEČNOSTI.....	30
5 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÝCH SPOLEČNOSTECH.....	32
5.1 ENTERIA, A.S.	32
5.2 IFORO GROUP, S.R.O.	35
5.3 ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	37
6 PRŮZKUM SPOKOJENOSTI SE ZAMĚSTNANECKÝMI BENEFITY	39
6.1 IDENTIFIKACE RESPONDENTŮ.....	39
6.1.1 enteria, a.s.	39
6.1.2 iForo Group, s.r.o.	41
6.1.3 ČSSZ	43
6.2 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	45
6.2.1 enteria, a.s.	45
6.2.2 iForo Group, s.r.o.	48
6.2.3 ČSSZ	51
6.3 ANALÝZA ZÁVISLOSTI U SPOLEČNOSTI ENTERIA, A.S.	54
7 SHRNUÍ A NÁVRH NA ZLEPŠENÍ.....	56
ZÁVĚR.....	58
POUŽITÁ LITERATURA	60
SEZNAM PŘÍLOH.....	62

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Procentuální vyjádření nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.....	17
Obrázek 2: Členové holdingu enteria, a.s.	32
Graf 3: Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví	39
Graf 4: Rozdělení zaměstnanců podle věkové skupiny	40
Graf 5: Délka pracovního poměru zaměstnanců	40
Graf 6: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců	41
Graf 7: Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví	41
Graf 8: Rozdělení zaměstnanců podle věkové skupiny	42
Graf 9: Délka pracovního poměru zaměstnanců	42
Graf 10: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců	43
Graf 11: Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví	43
Graf 12: Rozdělení zaměstnanců podle věkové skupiny	44
Graf 13: Počet let strávených u společnosti.....	44
Graf 14: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců	44
Graf 15: Důležitost nabídky benefitů ve společnosti.....	45
Graf 16: Preferované benefity zaměstnanců.....	46
Graf 17: Spokojenost zaměstnanců s benefity společnosti.....	46
Graf 18: Dostatečnost nabídky benefitů	47
Graf 19: Preferovaný systém benefitů	47
Graf 20: Zájem o výhody benefitů z hlediska daně a odvodů pojistného	48
Graf 21: Důležitost nabídky benefitů ve společnosti.....	48
Graf 22: Preferované benefity zaměstnanců.....	49
Graf 23: Spokojenost zaměstnanců s benefity společnosti.....	49
Graf 24: Dostatečnost nabídky benefitů	50
Graf 25: Preferovaný systém benefitů	50
Graf 26: Zájem o výhody benefitů z hlediska daně a odvodů pojistného	51
Graf 27: Důležitost nabídky benefitů ve společnosti.....	51
Graf 28: Preferované benefity zaměstnanců.....	52
Graf 29: Spokojenost zaměstnanců s benefity.....	52
Graf 30: Dostatečnost nabídky výhod	53
Graf 31: Preferovaný systém benefitů	53
Graf 32: Zájem o výhody benefitů z hlediska daně a odvodů pojistného	53
Tabulka 1: Nejposkytovanější a nejžádanější zaměstnanecké benefity	16
Tabulka 2: Kontingenční tabulka pozorovaných četností	54
Tabulka 5: Pozorované četnosti v kontingenční tabulce	55

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

EHP Evropský hospodářský prostor

EU Evropská unie

PS4 PlayStation 4

ZDP Zákon o daních z příjmů

ZP Zákoník práce

ÚVOD

Odměna za vykonávanou práci nepředstavuje pouze finanční ohodnocení v podobě mzdy/platu, ale také nehmotnou nebo nepeněžní formu, která zahrnuje pochvalu, péči o vzdělávání pracovníků ale i samotný pocit radosti, kterou zaměstnanci práce přináší, jeho úspěšnost v dosahování pracovních cílů atd. Nedílnou součástí odměn jsou také zaměstnanecké výhody (obvykle nepeněžní) vyplývající z pracovního poměru.

Zaměstnanecké benefity přispívají ke zvýšení celkové spokojenosti zaměstnanců, ale také k jejich motivaci k práci, a tedy vyšší výkonnosti. V rámci stále rostoucí konkurence na trhu práce by se podnik měl postarat o to, aby nabídka zaměstnaneckých benefitů byla dostatečně přitažlivá k přilákání potřebného počtu kvalifikovaných uchazečů o zaměstnání a zároveň aby si udržel stávající kvalitní pracovníky a nedocházelo tak k jejich nespokojenosti a zvýšené fluktuaci. Podniky by se měly zajímat o potřeby a požadavky svých zaměstnanců a pravidelně tak upravovat systém odměňování a nabídku zaměstnaneckých výhod. Aby zaměstnavatelé zvolili správný systém odměňování měli by se zajímat o potřeby a požadavky svých zaměstnanců.

Cílem této práce je analýza různých typů bonusů a jejich význam pro hospodaření ve vybraných společnostech. Bude provedeno dotazníkové šetření zaměřující se na spokojenost zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity ve společnosti. Data, získaná na základě tohoto průzkumu, budou následně vyhodnocena.

Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části bakalářské práce je nejdříve vymezen pojem odměňování a tvorba systému odměňování. Dále je zde přiblížen význam a způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů. Nechybí ani podrobnější popis jejich právní úpravy. Na konci teoretické části jsou blíže představeny vybrané typy zaměstnaneckých benefitů včetně jejich daňového řešení na straně zaměstnavatele i zaměstnance.

V praktické části jsou nejprve představeny vybrané společnosti a popsány jimi poskytované benefity. V další části je na základě vytvořeného dotazníku provedeno dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců s nabízenými benefity ve vybraných společnostech. Získaná data jsou následně statisticky analyzována. Na základě deskripce zaměstnaneckých výhod a výsledků průzkumu jsou pro dané podniky navržena účelná opatření na zlepšení.

1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Každému zaměstnanci přísluší odměna (mzda, plat nebo odměna z dohody) za vykonávanou práci v pracovně-právním vztahu (§ 109 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

Odměňování zaměstnanců je jednou z nejstarších a nejvýznamnějších personálních činností, jejímž základním cílem je spravedlivě a důsledně ocenit zaměstnance podle hodnoty, kterou pro organizaci vytvářejí. Rovné a efektivní odměňování pracovníků slouží jak k dosahování strategických cílů zaměstnavatele, tak i k uspokojování osobitých potřeb zaměstnanců (Armstrong, 2009, s. 20).

V současné době odměna nepředstavuje pouze finanční ohodnocení práce, ale také nehmotnou nebo nepeněžní odměnu. Pro motivaci zaměstnance je důležitá pochvala nebo poděkování za pracovní úsilí, také příležitost k osobnímu rozvoji či vzdělávání a v neposlední řadě růst odpovědnosti a kompetencí (Armstrong, 2009, s. 20).

1.1 Systém odměňování

Podle Koubka (2015, s. 285) je každý podnik svým způsobem jedinečný, tvořený specifickým charakterem práce, typickými finančními, materiálními a lidskými zdroji. Proto by systém odměňování měl být šit na míru dané společnosti, jejím přáním a potřebám a potřebám jejích zaměstnanců.

Než je vytvořen samotný systém odměňování, je důležité, aby si organizace stanovila filozofii a strategii odměňování. Filozofie odměňování je „*soustava přesvědčení a vůdčích principů, které odpovídají hodnotám podniku a pomáhají je uvádět do života*“ (Armstrong, 2009, s. 20). Filozofie odměňování obecně formuluje, jaké mzdové postavení chce podnik zaujmout vůči konkurenci v oboru na trhu práce a jaké postupy k tomu hodlá použít.

Strategie odměňování je postavena na filozofii odměňování a zcela vychází z podnikové strategie a strategie lidských zdrojů. Strategii odměňování je možné vyjádřit otázkami „za co, komu, kolik a jak platit“. Fakt, že náklady vynaložené na mzdy a platy můžou představovat 70 i více procent z úplných nákladů vynaložených společností, vysvětluje potřebu prosadit takovou strategii odměňování, která zabezpečí, aby se jakákoliv investice ve mzdách a platech navrátila ve formě přidané hodnoty. Strategie odměňování by měla definovat mzdové požadavky podniku a měla by vést k mimořádně kvalitnímu pracovnímu výkonu zaměstnanců (Dvořáková, 2007, s. 320; Armstrong, 1999, s. 603).

Součástí strategie odměňování je také politika odměňování, která přináší faktický návod pro rozhodování. Věnuje se např. výši odměn, využívání hodnocení práce a měla by zaručit

průhlednost a spravedlivost odměňování. Rovnost v odměňování by měla spočívat v tom, že čím větší má zaměstnanec pro společnost přínos, tím vyšší by měla být jeho odměna (Armstrong, 2009, s. 92).

Politika odměňování závisí na mnoha faktorech jak z vnitřního, tak z vnějšího prostředí. Mezi vnitřní faktory patří např. kultura organizace, druh podnikání, využívané technologie, typ zaměstnanců a podniková strategie. Řízení odměňování by mělo také brát ohled na úsilí, přání a potřeby jednotlivých pracovníků společnosti (Armstrong, 2009, s. 33-37).

Vnější faktor, který může ovlivnit systém odměňování, je silná konkurence na trhu práce, která nutí podnik k neustálému zvyšování odměn a zlepšování podmínek práce, aby si udržel kvalifikované a výjimečné zaměstnance. Dalším faktorem ovlivňujícím systém odměňování je platná legislativa. Každý podnik musí dodržovat zákony země, ve které podniká. Vliv na odměňování má také vývoj populace, charakter odvětví nebo životní styl (Armstrong, 2009, s. 37-40).

2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Zaměstnanecké benefity lze charakterizovat jako peněžité nebo nepeněžité plnění poskytované zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy. Podle Macháčka (2010, str. 1) jejich poskytování zvyšuje motivaci zaměstnanců a loajalitu k zaměstnavateli. Dalším důvodem pro poskytování výhod je také nedostatek kvalifikovaných pracovníků v mnoha oborech, a proto je nezbytně nutné investovat do udržení těchto kvalitních zaměstnanců. Pro zaměstnance je balíček poskytnutých benefitů jedním z rozhodujících faktorů při výběru mezi několika pracovními nabídkami.

Podle Dvořákové a kol. (2007, s. 339) zaměstnanecké výhody nejsou mzdou, nejsou odměnou za vykonávanou práci a nepovzbuzují ke krátkodobému výkonu. Jejich velikost a složení často souvisí s funkcí, postavením nebo délkou trvání zaměstnání v organizaci. Zaměstnanecké benefity ne všichni zaměstnanci považují za výhodu, protože každý pracovník má jiné potřeby. Pokud jsou zavedeny, je těžké je rušit a většina zaměstnanců je vnímá jako normální složku pracovního vztahu. Jejich neposkytování nebo omezování vyvolává pocity nespokojenosti zaměstnanců.

Armstrong a Taylor (2015, s. 442) definovali zaměstnanecké bonusy jako určité prostředky určené zaměstnancům, které zvyšují jejich spokojenost a pohodu. Zaměstnanecké výhody jsou nedílnou součástí celkových odměn a jelikož mohou tvořit více jak jednu třetinu nákladů na základní peněžní odměny, musí se jejich poskytování důkladně plánovat a řídit. Díky správně zvolenému systému odměňování spolu s poskytovanými benefity se podnik může odlišit od ostatních společností a zvýšit tak svoji konkurenceschopnost na trhu práce.

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány všem zaměstnancům (příspěvky na penzijní pojištění, stravování, slevy na výrobky produkované firmou atd.), vybrané skupině zaměstnanců (hrazená doprava do zaměstnání, přechodné ubytování, služební automobil nebo mobilní telefon) nebo jednotlivým zaměstnancům (podpora při neštěstí v rodině, dlouhodobé nemoci nebo při živelné pohromě) (Macháček, 2007, s. 13). Benefity jsou poskytovány na základě rozhodnutí zaměstnavatele vyplývající z kolektivních smluv, vnitřních předpisů či pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Pelc, 2009, s. 11).

V Evropě se můžeme setkat s rozdělením zaměstnaneckých výhod do tří skupin, které ve své knize definoval Koubek (2015, s. 320):

- benefity sociální povahy – příspěvky na životní a penzijní pojištění, půjčky, jesle a mateřské školky apod.,

- benefity vztahující se k práci – stravování, možnosti vzdělávání, výhodný nákup produktů společnosti atd.,
- benefity spojené s funkcí ve společnosti – firemní automobil poskytnutý plně k dispozici pracovníkovi, úhrada nákladů spojených s reprezentací organizace nebo bezplatné bydlení aj.

Některé zaměstnanecké bonusy využívají pracovníci povinně, některé podle svého rozhodnutí. Na některé připlácejí, jiné jsou zcela zdarma. Zkušenosti prokázaly, že i přes existenci velkého množství zaměstnaneckých benefitů v podniku, má průměrný pracovník mnohdy jen drobnou představu o tom, co může dostat. Společnost totiž obvykle neprodukuje nadměrnou snahu o to, aby pracovníky o zaměstnaneckých výhodách informovala a také písemné materiály informující o poskytovaných benefitech jsou mnohdy nesrozumitelné. Dále se používá nesprávných prostředků informování (např. informace na nástěnkách, jichž zaměstnanec ani nezaregistruje, protože zpravidla obsahují pro něj nezajímavá sdělení). Proto by informace měly být pro pracovníky především dobře pochopitelné a zřejmé a ideálně by měly být adresovány každému zaměstnanci. Dalším problémem bývá, že soubor zaměstnaneckých bonusů je vytvořen personálním oddělením či vedením společnosti bez ohledu na potřeby a preference řadových zaměstnanců. Ti však mívají kolikrát zcela rozdílné představy o ideální nabídce zaměstnaneckých výhod (Koubek, 2015, s. 320-321).

2.1 Způsoby poskytování

Existují dva způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů, které může zaměstnavatel použít (Macháček, 2007, s. 14):

1. fixní systém zaměstnaneckých výhod – zaměstnavatel určí soubor základních zaměstnaneckých benefitů totožný pro všechny pracovníky a je už na samotném zaměstnanci, zda tyto bonusy bude čerpat nebo ne. Nevýhodou takového systému je, že zaměstnanci nemusí mít o nabízené zaměstnanecké výhody zájem a pro zaměstnavatele je to tak zbytečný náklad (např. permanentka do fit centra, lístky do divadla, vitamínové přípravky apod.),
2. flexibilní systém zaměstnaneckých výhod – poskytuje zaměstnancům možnost si v rámci určitého limitu zvolit typ nebo rozsah zaměstnaneckých benefitů, které danému zaměstnanci nejvíce vyhovuje.

Flexibilní systém benefitů – cafeteria

Zaměstnanci nevytváří stejnorodý soubor, každý člověk má rozdílné požadavky na zaměstnanecké benefity, které jsou ovlivňovány jejich věkem, životní situací, povahou vykonávané práce a mnoha dalšími okolnostmi. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé začali nabízet pružný systém zaměstnaneckých výhod, zvaný také cafeteria, který je založen na možnosti zaměstnanců si v rámci společností určeného balíčku zaměstnaneckých benefitů, a stanoveného ročního limitu bodů pro každého pracovníka, vybrat takové výhody, které momentálně preferuje. V případě, že se jeho stav či požadavky změní, má možnost změnit složení souboru svých zaměstnaneckých benefitů. Někdy má zaměstnanec příležitost výběru jen části nabízených zaměstnaneckých výhod a ostatní jsou poskytovány plošně (Macháček, 2007, s. 14; Duda, 2008, s. 109-110).

Flexibilní systém zaměstnaneckých benefitů je výhodný jak pro firmu, tak pro samotného zaměstnance z několika důvodů (Koubek, 2015, s. 321-322):

- cafeteria systém je hospodárnější a dává možnost lepší kontroly nákladů na zaměstnanecké benefity,
- prostředky jsou efektivněji vynakládány a díky tomu je možné zvětšit portfolio výhod,
- podnik se stává více atraktivnější jak pro současné zaměstnance, tak pro ty případné,
- zvyšuje se informovanost o zaměstnaneckých benefitech,
- systém bývá také spravedlivější, protože volba každého zaměstnance je zaznamenána a snižuje se tak počet případů, kdy určitý pracovník využívá benefity nad rámec možností, zatímco jiný žádné, poněvadž pro něj nejsou lákavé.

Cafeteria systém má samozřejmě i své nevýhody. Volitelný systém je administrativně obtížnější a rozhodnutí zaměstnanců je učiněno na delší období. V případě, že si zvolí špatně, ponесou po nějakou dobu důsledky svého nevhodného výběru (Koubek, 2015, s. 322).

2.2 Nejposkytovanější/nejžádanější zaměstnanecké výhody

Top 10 nejčastěji poskytovaných a nejžádanějších zaměstnaneckých benefitů je zachycen v tabulce č. 1. Tato tabulka vychází z průzkumu personální agentury Grafton Recruitment, který proběhl v létě roku 2016 a zapojilo se do něj 2 286 respondentů (Portál POHODA, 2016).

Tabulka 1: Nejposkytovanější a nejžádanější zaměstnanecké benefity

Pořadí	Nejposkytovanější	Nejžádanější
1.	Stravenky	Jazykové vzdělávání
2.	Placená dovolená nad rámec 4 týdnů	13. plat/14. plat/pravidelné bonusy
3.	Vánoční party	Placená dovolená nad rámec 4 týdnů
4.	Pružná pracovní doba	Pružná pracovní doba
5.	Firemní mobil k soukromým účelům	Home office – práce z domova
6.	Jazykové vzdělávání	Stravenky
7.	Občerstvení na pracovišti	Placená krátkodobá nemoc, sick days
8.	13. plat/14. plat/pravidelné bonusy	Vzdělávání/training program
9.	Teambuilding a sportovní aktivity	Firemní mobil k soukromým účelům
10.	Home office – práce z domova	Možnost napracovat si hodiny

Zdroj: upraveno podle Portál POHODA

Z průzkumu vyplývá, že žadatelé o práci mají největší zájem o jazykové vzdělávání, 13. plat a dovolenou nad rámec zákona. Naopak malý zájem mají lidé o benefity jako je vánoční party, dárky od zaměstnavatele a teambuildingové či sportovní aktivity (Portál POHODA, 2016).

U jazykového vzdělávání, podobně jako u 13. platu, poptávka respondentů zřetelně převyšuje nabídku zaměstnavatelů. Vyrovnaná nabídka s poptávkou je viditelná zejména u pružné pracovní doby a dovolené nad rámec zákona. Nižší poptávku, než nabídku, zaznamenal průzkum po firemních mobilech pro soukromé účely či stravenkách (Portál POHODA, 2016).

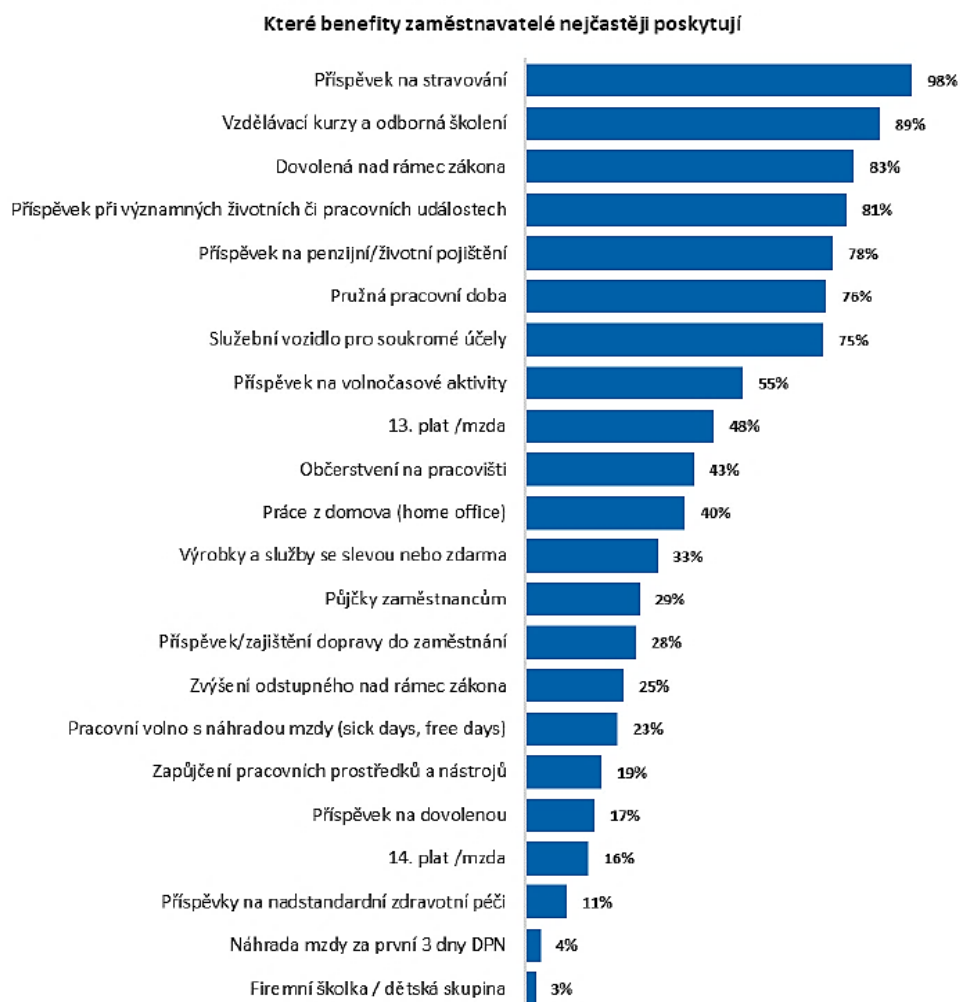
Z průzkumu Grafton Recruitment vyplývá, že nejčastěji kandidáti čekají výhody ve výši 2 000 Kč až 2 499 Kč. Nadpoloviční většina uchazečů očekává benefity v hodnotě do 4 499 Kč (Portál POHODA, 2016).

Průzkum společnosti TREXIMA

Mezi nejčastěji poskytované benefity českými zaměstnavateli patří stravenky (98 %), vzdělávací kurzy a odborná školení (89 %) a dovolená nad rámec zákona (83 %). Vyplývá to z nejnovějšího šetření HR Monitor, které provedla mezi 218 českými organizacemi v roce 2018 společnost TREXIMA. Hlavním cílem šetření bylo získat relevantní informace o benefitech, které jsou zaměstnancům v České republice poskytovány (TREXIMA, 2018).

Ne všechny nejčastěji poskytované bonusy však můžeme považovat za běžné. Mezi obvyklé zaměstnanecké výhody můžeme zařadit pouze ty, které poskytuje více než 75 % zaměstnavatelů

a zároveň jsou dostupné minimálně 80 % zaměstnanců. Vzdělávací kurzy a odborná školení tak nelze považovat za standardní, protože nejsou zaměstnavateli poskytovány plošně. Trojici standardních nejčastěji poskytovaných výhod pro zaměstnance tak doplňuje příspěvek při významných životních či pracovních událostech, který nabízí 81 % českých zaměstnavatelů (TREXIMA, 2018).



Pozn.: Respondenti mohli zvolit více odpovědí

Obrázek 1: Procentuální vyjádření nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých benefitů

Zdroj: TREXIMA, 2018

Běžné zaměstnanecké benefity zpravidla nové zájemce o práci nenaláká, ale zároveň jejich absence je může odradit. Za lákavé benefity můžeme považovat spíše méně často poskytované zaměstnanecké výhody. Znamená to, že je poskytuje méně než 25 % zaměstnavatelů. Mezi tyto výhody patří například pracovní volno s náhradou mzdy ve formě sick days nebo free days, zvýšení odstupného nad rámec zákona, příspěvek na dovolenou, 14. plat/mzda nebo firemní školka (TREXIMA, 2018).

3 PRÁVNÍ ÚPRAVA POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Zaměstnanecké benefity jsou, na území České republiky, právně upraveny především dle následujících dvou právních předpisů.

3.1 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce

V rámci *zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* (dále ZP) je zaměstnavateli umožněno poskytovat nadlimitní plnění svým pracovníkům ve formě zaměstnaneckých výhod. Tyto benefity stačí zahrnout do pracovní smlouvy jednotlivého zaměstnance, nemusí být ustanoveny v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Jedná se zvláště o následující plnění zaměstnavatele (Macháček, 2007, s. 19-20):

- Odstupné podle § 67 a § 68 ZP – zaměstnanci, u kterého nastává rozvázání pracovního poměru výpovědí předloženou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v §52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží odstupné ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku jeho průměrné mzdy a v případě výpovědi nebo dohody z důvodu uvedených v §52 písm. d) ZP, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku jeho průměrné mzdy.
- Cestovní náhrady dle § 151 až § 189 ZP – jsou v podnikatelské sféře stanoveny pouze v minimální výši, přitom horní hranice těchto cestovních náhrad není vymezena.
- Odborný rozvoj zaměstnanců podle §227 až § 235 ZP – určuje zvyšování kvalifikace zaměstnanců, minimální výši pracovního volna při zvyšování kvalifikace, zaškolování a zaučování zaměstnanců.

Mezi další zaměstnanecké benefity obsažené v ZP patří: příplatky za práci přesčas, příplatky za noční práci, příplatky za práci o víkendech, příplatky za práci ve svátek, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatky za pracovní pohotovost.

3.2 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákona o daních z příjmů

V *zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších zákonů* (dále ZDP) je určeno, které příjmy jsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, a které naopak této dani z příjmů nepodléhají. Dále je zde specifikován limit výše plnění individuálních zaměstnaneckých benefitů, který je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Daňový režim je specifikován jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Daňový režim na straně zaměstnance

V § 6 odst. 9 ZDP je stanovena řada plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům, jež jsou osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud dojde ke splnění zákonem určených podmínek obsažených v tomto ustanovení, pak se daňové osvobození týká následujících zaměstnaneckých výhod poskytovaných pracovníkům jako nepeněžní plnění zaměstnavatele (Macháček, 2010, s. 8-9; Marková, 2015, s. 12-13):

- odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele podle § 6 odst. 9 písm. a),
- hodnota stravování podle § 6 odst. 9 písm. b),
- hodnota nealkoholických nápojů podle § 6 odst. 9 písm. c),
- příspěvky na rekreaci, vzdělávání, kulturu a sport dle § 6 odst. 9 písm. d),
- poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek podle § 6 odst. 9 písm. e),
- hodnota nepeněžních darů až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. g)
- hodnota přechodného ubytování, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně podle § 6 odst. 9 písm. i),
- sociální výpomoc zaměstnancům až do výše 500 000 Kč podle § 6 odst. 9 písm. o),
- příspěvek na penzijní a životní pojištění v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně podle § 6 odst. 9 písm. p)
- bezúročná zápůjčka zaměstnanci až do úhrnné výše jistin 300 000 Kč dle § 6 odst. 9 písm. v).

Pokud není zaměstnanecká výhoda na základě výše uvedených ustanovení v ZDP osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti a zároveň podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, bude její zdanění provedeno z tzv. superhrubé mzdy.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Daňový režim zaměstnaneckých výhod u zaměstnavatele vyplývá především z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Z tohoto ustanovení vychází, že daňově uznatelnými jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah dob odpočinku pracovníků vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z (Macháček, 2010, s. 12):

- kolektivní smlouvy,

- vnitřního předpisu zaměstnavatele,
- pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

Případy, kdy je daňová uznatelnost vynaložených výdajů zaměstnavatele daňově omezena, nelze využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (Marková, 2015, s. 33-34, 38-39):

- výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců podle znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 4 ZDP,
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce podle § 5 odst. 1 písm. h) ZDP,
- nadlimitní výdaje podle § 25 odst. 1 písm. j) ZDP,
- výdaje v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců podle § 25 odst. 1 písm. k) ZDP,
- výdaje na reprezentaci (pohoštění, občerstvení, dary) podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP,
- poskytnutí nealkoholických nápojů formou nepeněžního plnění podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP,
- pojistné podle § 25 odst. 1 písm. zn) ZDP.

4 CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Tato kapitola se zaměřuje na přiblížení vybraných typů benefitů, na jejich daňové řešení jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

4.1 Stravování zaměstnanců

Jedním z nejčastějších zaměstnaneckých benefitů je poskytování stravování, a to v několika formách. Jednou z variant může být zajištění stravování na pracovišti, které hradí zaměstnavatel z části nebo v plné výši. V dnešní době zaměstnavatel už nemá povinnost vlastnit závodní stravovací zařízení, které by poskytovalo stravu v průběhu dne. Podle § 236 odst. 1) zákoníku práce je zaměstnavatel pouze povinen umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé nejvíce využívají příspěvku na stravování formou stravenek, které pracovník může použít nejen k úhradě oběda, ale také např. k nákupu ve vybraných prodejnách, kde lze stravenkami platit (Macháček, 2007, s. 27).

Zvýhodněné stravování je možné poskytnout podle § 236 odst. 3) zákoníku práce také zaměstnancům po dobu jejich dovolené, pracovní neschopnosti nebo dřívějším zaměstnancům, kteří jsou ve starobním nebo invalidním důchodu (Macháček, 2007, s. 27-28).

- **Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Daňový režim zaměstnavatele řeší § 24 odst. 2 písm. j) bod 4, kde se rozlišují dvě podoby poskytování stravování, z nichž každá má jiné daňové řešení (Macháček, 2007, s. 28-31):

- 1) Provoz vlastního stravovacího zařízení

Za vlastní stravovací zařízení se pokládá např. kantýna či kuchyně s jídelnou provozovaná zaměstnavatelem. Poskytování jídel ve vlastním zařízení zaměstnavatele prostřednictvím jiného subjektu formou služby se také považuje za stravování ve vlastním stravovacím zařízení. Daňově uznatelnými náklady jsou výdaje na provoz, např. odpisy, energie, mzdy, opravy atd. Výdaje na potraviny, které byly spotřebované na zajištění stravování jsou však daňově neuznatelné.

- 2) Příspěvky na stravování poskytované externím subjektem

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů jsou daňově uznatelné částky poskytované zaměstnavatelem až do výše 55 % z ceny jednoho jídla (hodnoty stravenky) za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % horního limitu stravného pro zaměstnance ve státní sféře při délce trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. V roce 2019 tedy do výše 70 % z 97 Kč, tj. 67,9 Kč. Daňově nejvýhodnější je tak pro tento rok stravenka v hodnotě 123 Kč.

Příspěvek na stravování lze uplatnit jako daňový náklad jedině, pokud se zaměstnanec nachází v práci během alespoň 3hodinové směny. Příspěvek na další jedno jídlo lze uplatnit, pokud je délka směny pracovníka v úhrnu s povinnou přestávkou v práci delší než 11 hodin (Pitterling, 2007, s. 102).

- **Daňové řešení na straně zaměstnance**

Podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena hodnota stravování poskytovaná pracovníkům ve formě nepeněžního plnění ke konzumaci na pracovišti nebo v podobě závodního stravování, které zařizuje externí subjekt. Pokud podnik poskytuje zaměstnanci stravenky za cenu menší, než je nominální hodnota stravenky nebo je poskytuje zdarma, je celková nominální hodnota stravenky osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti na straně zaměstnance. V případě, že by zaměstnavatel dával zaměstnancům finanční příspěvek na stravování formou zvýšení hrubé mzdy, hodnota příspěvku by podléhala zdanění (Macháček, 2007, s. 37).

4.2 Poskytování nápojů na pracovišti

Ustanovení § 53 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 stanovuje, že prostor určený k práci musí být zaopatřen pitnou vodou v objemu dostačujícím pro potřeby pitného režimu zaměstnanců a k zabezpečení předlékařské pomoci. Zároveň má zaměstnavatel také povinnost poskytnout teplou tekoucí vodu pro zajištění osobní hygieny zaměstnance.

Někteří zaměstnavatelé pracovníkům z důvodu zvýšení kvality podmínek na pracovišti dávají kromě pitné vody i jiné nealkoholické nápoje. Jedná se například o džusy, ale i horké nápoje v podobě kávy, čaje atd.

- **Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Částka vynaložená zaměstnavatelem na nealkoholické nápoje poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke konzumaci na pracovišti je podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP daňově neuznatelnou položkou. Lze tedy říci, že pro zaměstnavatele obstarávání pitného režimu nemá z daňového ohledu žádnou výhodu.

- **Daňové řešení na straně zaměstnance**

Hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti je podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti, jestliže je placena ze zisku po zdanění, ze sociálního fondu anebo na vrub nedaňových výdajů. Suma, která není předmětem daně z příjmů fyzických osob, se nezahrne ani do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

4.3 Odborný rozvoj zaměstnanců

Jedná se o jeden z nejžádanějších benefitů dnešní doby. Zaměstnavatel může buď tento benefit poskytovat určitým zaměstnancům nebo jej udělit plošně, všem zaměstnancům. V ustanovení § 227 zákoníku práce se odborný rozvoj zaměstnanců skládá zejména ze zaškolení a zaučení, odborné praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Podle § 228–230 zákoníku práce je školení a studium při zaměstnání se záměrem zdokonalení kvalifikace pokládáno na straně zaměstnance za výkon práce a náleží mu tak mzda.

- **Zaškolení a zaučení**

Zaměstnavatel musí na své náklady zaškolit nebo zaučit pracovníky, kteří přichází do zaměstnání bez kvalifikace, přechází z jiné pracovní pozice či na nové pracoviště.

- **Odborná praxe absolventů škol**

I v tom to případě má zaměstnavatel povinnost zaplatit náklady použité na zabezpečení odborné praxe zaměstnanců. Absolventem se chápe člověk, který nastupuje do práce na pozici odpovídající jeho odborné způsobilosti a jehož celková doba odborné praxe nedovršila dvou let od úspěšného dokončení školy (Macháček, 2007, s. 67-68).

- **Prohlubování kvalifikace**

Kvalifikace je chápána jako způsobilost pracovníka vykonávat různě komplikovanou či těžkou práci dle pracovní pozice. Vytváří ji zejména praktická zdatnost, ale i teoretické vědomosti. Lze ji dosáhnout v první řadě studiem, účastí na různých kurzech a školeních. Prohlubováním kvalifikace se rozumí především pravidelné doplňování kvalifikace, kdy nedochází ke změně jejího základu a pěstování či obnovování této odborné způsobilosti pracovníka (AZ-data, 2018).

- **Zvyšování kvalifikace**

Za zvyšování kvalifikace se považuje získání nové úrovně vzdělání, např. pro provádění obtížnější kvalifikovanější práce či pro výkon nové vyšší pozice. Dochází tak k absolvování studia, školení, vzdělávání a jiné formy získávání vyšší úrovně kvalifikace. Tato činnost se nepokládá za výkon práce, zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (AZ-data, 2018).

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Náklady vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců, které se vztahují k předmětu činnosti zaměstnavatele, jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP daňově uznatelnými náklady. Mezi

daňové výdaje lze zařadit také náhrady mzdy za pracovní úlevy, eventuálně příspěvek na studium zajišťovaný podle zákoníku práce.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno nepeněžní plnění, které zaměstnavatel poskytl na odborný rozvoj pracovníka a týká se předmětu činnosti zaměstnavatele. Dále je osvobozeno nepeněžní plnění vydané zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnance. Toto osvobození se netýká finančních částek, které byly zaplacené pracovníkům jako náhrada za ušlý příjem. V případě, že zvýšení kvalifikace nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nepeněžní plnění může být poskytnuto z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze zisku po zdanění, ze sociálního fondu nebo na vrub nedaňových výdajů. Nepeněžní částky osvobozené od daně z příjmů zároveň nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Macháček, 2007, s. 74).

4.4 Poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům

Velké množství společností poskytuje svým pracovníkům služební automobil k bezplatnému užívání i pro jejich soukromé účely. Zpravidla se jedná o zaměstnance na vedoucích a manažerských pozicích. Zaměstnanci může motorové vozidlo poskytnout jak právnická osoba, tak i fyzická osoba – podnikatel. Vozidlo lze dávat zaměstnancům v různé podobě – osobní automobil, dodávka, nákladní automobil nebo i motorka. Zaměstnavatel má možnost poskytnout vozidlo zařazené jak v obchodním majetku, tak pořizované v rámci finančního leasingu či vozidlo vypůjčené. O využití firemního automobilu k soukromým účelům rozhoduje zaměstnanec, nepotřebuje povolení zaměstnavatele (Macháček, 2007, s. 77-78).

- **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Částky vynaložené na provoz motorového vozidla jsou placeny zaměstnavatelem a jsou daňově uznatelným nákladem v plné výši. Náklady na pohonné hmoty pro soukromé potřeby však nejsou daňově uznatelné u zaměstnavatele, a tak si je zaměstnanec hradí sám (Macháček, 2007, s. 80-81).

- **Daňové řešení u zaměstnance**

Pokud zaměstnavatel poskytne pracovníkovi zdarma motorové vozidlo k užití pro služební i soukromé potřeby, pak se tato nepeněžní výhoda oceňuje jako příjem zaměstnance částkou ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za kalendářní měsíc (i započatý), tj. 12 % pokud je vozidlo poskytnuto celý kalendářní rok. Minimální výše tohoto nepeněžního příjmu musí být za každý

kalendářní měsíc nejméně 1 000 Kč. Nepeněžní příjem se pokaždé zahrnuje ke zdanitelné mzdě při stanovování výše zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti. Tato částka se také zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Pelech, 2005, s. 15).

Za situace, kdy takto poskytnuté vozidlo zaměstnavatel pracovníkovi v průběhu měsíce nahradí, např. z důvodu poškození vozidla, se vychází z té vstupní ceny vozidla, která je vyšší. V případě, že by zaměstnanec měl k soukromým účelům více vozidel zároveň, vypočte se již zmíněné 1 % ze vstupních cen obou vozidel. Jestliže je jedno vozidlo poskytnuto více zaměstnancům v průběhu měsíce, je 1 % z pořizovací ceny vozidla počítáno u každého zaměstnance (Pelech, 2005, s. 16).

4.5 Příspěvky na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Penzijní připojištění, státem podporovaný produkt dlouhodobého investování s garancí „nezáporného zhodnocení“ se dalo uzavřít do roku 2012. Transformované fondy penzijního připojištění klientům zaručují, že každá jejich investice bude na konci roku minimálně na nule.

Nové doplňkové penzijním spoření sice nabízí případné větší zhodnocení, účastník si může zvolit z různých investičních strategií, platí za ně ovšem vyšším či nižším rizikem, že se jeho investice může dostat do mínusu. V obou případech lze naspořené prostředky bez ztráty vybrat nejdříve v 60 letech (Penize.cz, [2018]).

Vkládá-li si zaměstnanec alespoň 300,- Kč měsíčně, dostane od státu příspěvek ve výši 90 korun. Ti, kteří na účet převádějí měsíčně 1 000 Kč a více, dostanou od státu navrch každý měsíc 230 korun, což je maximální výše příspěvku na penzijní připojištění (Penize.cz, [2018]).

V případě, že zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, jedná se o daňové zvýhodnění jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

- **Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Příspěvky na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření poskytnuté zaměstnavatelem jeho zaměstnancům jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem v jakékoliv výši, pokud vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

- **Daňové řešení na straně zaměstnance**

Na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření může kromě státu přispívat také zaměstnavatel. Podle § 6 odst. 9 písm. p) bodu 1 ZDP je příspěvek zaměstnavatele na penzijní

připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření poukázány na účet jeho zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti v součtu (včetně životního pojištění) do výše 50 000 Kč ročně, a současně příspěvek nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Částka příspěvků přesahující tento limit podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod povinného sociálního a zdravotního pojištění.

V případě, že se pracovník rozhodne přispívat si na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření sám, může si podle § 15 odst. 5 písm. a) a c) ZDP snížit základ daně o součet příspěvků, které zaplatil nad limit dvanáct tisíc ročně, v celkovém úhrnu však maximálně o 24 tisíc korun za rok.

4.6 Příspěvky na soukromé životní pojištění

Soukromé životní pojištění tvoří skupinu pojistných produktů, u kterých se pojistitel zavazuje poskytnout plnění v případě sjednaných neočekávaných událostí, jako jsou léčba po úrazu, pracovní neschopnost či smrt.

Daňovou podporu zákon o daních z příjmů připouští těmto třem podobám soukromého životního pojištění (DU.cz, 2017):

- a) pojištění pro případ dožití (pojistníkovi vzniká nárok na vyplacení pojistného plnění ve chvíli, kdy se dožije určitého věku nebo dne sjednaného v pojistné smlouvě),
- b) pojištění pro případ smrti nebo dožití (v této podobě vzniká, mimo již uvedeného případu dožití, nárok na pojistné plnění osobě, která je uvedena ve smlouvě v případě úmrtí pojistníka),
- c) pojištění na důchodové pojištění (tato forma pojištění také kryje případ dožití, jenže účastníkovi nevznikne nárok na jednorázovou výplatu pojistného, ale na roční důchod).

Zákon přitom „uznává“ i sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod nebo plný invalidní důchod, příp. stane-li se pracovník plně invalidním, nebo v případě smrti (DU.cz, 2017).

Oproti doplňkovému penzijnímu spoření, které je součástí třetího pilíře českého důchodového systému a na něž lze dostat státní příspěvek, životní pojištění je čistě komerčním produktem uzavřeným mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k vykonávání pojišťovací činnosti na území České republiky, nebo resp. s jinou pojišťovnou usazenou na území jiného členského státu EU nebo EHP. Na druhou stranu je pro oba produkty společná jejich daňová podpora, jejímž záměrem je zvýšit motivaci občanů na osobní

zabezpečení v důchodu. V pojistné smlouvě je dále sjednána podmínka, že k výplatě pojistného dojde až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let pojištěného (DU.cz, 2017).

- **Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Souhrnná částka vyplacená zaměstnavatelem na životní pojištění svých zaměstnanců je podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP daňově uznatelným nákladem, pokud vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

- **Daňové řešení na straně zaměstnance**

Podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. p) bodu 3 ZDP je příspěvek na pojištění pro případ smrti nebo dožití, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance osvobozen od daně z příjmů v součtu (včetně penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření) do výše 50 000 Kč ročně v případě splnění všech podmínek daňově uznatelné smlouvy. Zároveň při splnění těchto podmínek příspěvek nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

V případě, že si zaměstnanec rozhodne přispívat na životní pojištění sám, může si podle § 15 odst. 6 ZDP snížit základ daně o zaplacené pojistné v maximální výši 24 000 Kč ročně.

4.7 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci

Zaměstnavatelé také často poskytují svým zaměstnancům příspěvky na kulturu, sport a rekreaci, díky kterým pracovníci, většinou spolu s rodinou, mají možnost využít služeb spojených s volnočasovými aktivitami a odpočinout si tak od pracovních, každodenních starostí. Může se jednat např. o vstupenky do kina, divadla, permanentky do posilovny, poukazy na masáže, dovolenou apod. Dále také zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům možnost využívat rekreační, tělovýchovná, sportovní zařízení a závodní knihovny, které zaměstnavatel buď vlastní nebo má tyto prostory pronajaté.

- **Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci v podobě příspěvku na kulturní pořady, sportovní akce, zájezdy a tištěné knihy, dále ve formě možnosti využívat rekreační, sportovní, tělovýchovná zařízení a závodní knihovny jsou podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu ZDP daňově neuznatelnými náklady.

- **Daňové řešení na straně zaměstnance**

Podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno nepeněžní plnění, které je poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci na vrub

nedaňových nákladů v podobě poskytnutí rekreace včetně zájezdů do výše 20.000 Kč za kalendářní rok. Hodnota převyšující částku 20 000 Kč vstupuje do základu daně z příjmů fyzických osob a také se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Současně jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) bod ZDP od daně osvobozena nepeněžní plnění, která poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům na vrub nedaňových nákladů ve formě možnosti využívat rekreační zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná, sportovní zařízení a v podobě příspěvků na kulturu a sport. Nevstupují tak ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

4.8 Nepeněžní dary

Zaměstnavatelé častokrát poskytují svým zaměstnancům dary k příležitostem různých životních jubileí nebo za určitou výjimečnou aktivitu zaměstnance. Tyto poskytované zaměstnanecké benefity jsou ve většině případech osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 ZDP.

- **Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Podle ustanovení § 25 odst. 1 písm. t) ZDP jsou náklady vynaložené zaměstnavatelem na pořízení darů pro zaměstnance daňově neuznatelným nákladem.

- **Daňové řešení na straně zaměstnance**

Na základě § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je od daně z příjmů osvobozena hodnota nepeněžních darů, která je poskytována z FKSP podle vyhlášky č. 114/2002 a u zaměstnavatelů, kterých se tato vyhláška netýká, hodnota nepeněžních darů, které jsou poskytovány za podobných situací ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových nákladů, a to v celkové výši 2 000 Kč za rok u jakéhokoli zaměstnance. Nepeněžní dary osvobozené od daně z příjmů se zároveň nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2007, s. 105).

Dle § 14 vyhlášky č.114/2002 o FKSP je možno poskytovat pracovníkům peněžní nebo věcné dary (Macháček, 2007, s. 105):

- a) za mimořádnou aktivitu k užitku zaměstnavatele při osobní pomoci při požáru nebo jiných živelných pohromách, za sociálně založenou činnost,
- b) při výročí 20 let práce a každých dalších 5 let,
- c) při životních výročí zaměstnanců - 50 let a každých dalších 5 let,

d) při prvním odchodu do invalidního (platí pouze pro invaliditu 3 stupně) či starobního důchodu.

Souhrnná výše darů může maximálně tvořit 15 % ze základního přídělů do fondu FKSP. Zákon o daních z příjmů dovoluje osvobodit od daně z příjmů ze závislé činnosti jedině dary nepeněžního typu, zatímco vyhláška o FKSP umožňuje poskytovat zaměstnancům i dary finančního charakteru (Macháček, 2007, s. 105-106).

4.9 Zaměstnanecké půjčky a sociální výpomoc

V rámci péče o zaměstnance může zaměstnavatel, který má volné peněžní prostředky, poskytovat svým pracovníkům, kteří se objeví ve finanční tísní nebo mají jen zájem o zdokonalení svého bydlení, zajímavý benefit ve formě zaměstnanecké půjčky. A to buď bezúročné, nebo s úrokem nižším, než je obvyklé. Zaměstnavatel může také pomáhat zaměstnancům s překlenutím nepříznivé situace formou sociální výpomoci.

- **Bezúročná půjčka**

Podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. v) ZDP je osvobozen od daně z příjmů majetkový prospěch zaměstnance při bezúročné zápůjčce až do celkové výše jistin 300 000 Kč z těchto půjček od téhož zaměstnavatele. V případě, že majetkový užitek plynoucí zaměstnanci z bezúročné půjčky překročí u jednoho zaměstnavatele částku 300 000 Kč, je předmětem daně z příjmů majetkový prospěch ve výši obvyklého úroku z hodnoty přesahující tento limit.

Pokud by byl úrok dohodnut, ale byl by menší než úrok obvyklý, zdanitelným příjmem by byl rozdíl mezi úrokem obvyklým a úrokem nižším sjednaným. Při zdanění tohoto majetkového prospěchu zaměstnance nemůžeme také zapomenout na to, že tento majetkový prospěch vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Macháček, 2007, s. 113).

- **Sociální výpomoc**

Podle § 6 odst. 9 písm. o) ZDP je osvobozena od daně z příjmů částka, která je poskytnutá zaměstnavatelem jako sociální výpomoc pracovníkovi na překlenutí jeho mimořádně tíživé situace v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie v oblastech, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, v případě, že jsou tyto příjmy hrazeny z fondu FKSP podle vyhlášky č. 114/2002 a u zaměstnavatelů, kterých se tato vyhláška netýká, sociální výpomoc, která je poskytována za podobných podmínek ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů, a to v celkové výši až 500 000 Kč (Macháček, 2007, s. 120).

Jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překonání jeho výjimečně obtížné situace způsobené v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie se

nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného podle ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Náklady na sociální výpomoc mohou být podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP zahrnuty do daňových nákladů, pokud právo zaměstnanců na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. V tomto případě by však hodnota plnění nemohla být osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

4.10 Dny volna nad rámec mzdy

Zákoník práce v § 212 a 213 uvádí, že každému zaměstnanci, který pracoval u zaměstnavatele v nepřetržitém pracovním poměru minimálně 60 dnů v kalendářním roce, náleží alespoň 4 týdny dovolené. Zaměstnavatelé tak mohou poskytovat svým pracovníkům benefity v podobě dalších dnů placeného volna nad rámec zákona, jejíž atraktivita se postupně zvyšuje. Organizace svým zaměstnancům nabízejí například o týden delší dovolenou, ale také placené volno při významných událostech, jako je narození dítěte, narozeniny zaměstnance, nebo v rámci tzv. „sick days“ (zdravotní volno na vyléčení, které lze čerpat bez lékařského potvrzení) či „free days“ (pracovní volno pro možnost návštěvy lékaře, vyřízení osobních záležitostí apod.).

Z pohledu zaměstnavatele je náhrada mzdy za dovolenou na rámec stanovený zákoníkem práce daňově uznatelným nákladem, v případě, že její poskytnutí vychází z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP.

Na straně zaměstnance je částka vyplacená za dobu čerpání dovolené normálním zdanitelným příjmem, ze kterého se standardně odvádí daň i pojistné.

4.11 Zaměstnanecká sleva na výrobky či služby společnosti

Společnosti, které prodávají své výrobky či poskytují služby, jež jsou určeny především pro koncové spotřebitele, je mohou také nabízet svým zaměstnancům za příznivějších podmínek. Pro zaměstnance může být možnost nakupovat za ceny nižší, než je běžné, příjemným přilepšením ke mzdě (Šteinfeld, Galuška, 2004, s. 105).

Částka, o kterou zaměstnanec zaplatí zaměstnavateli za poskytnuté plnění méně, než je cena, kterou účtuje jiným osobám, je podle ustanovení § 6 odst. 3 písm. a) ZDP, zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Tento zdanitelný příjem se také zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Náklady vynaložené na výrobky, které byly zaměstnancům prodané za nižší cenu, jsou pro podnik podle § 24 odst. 1 ZDP daňově uznatelné.

5 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÝCH SPOLEČNOSTECH

Oslovených bylo celkem 22 společností z nichž se do průzkumu zapojily dva podniky působící v České republice a jedna státní instituce. Ostatní podniky o dané šetření neměli zájem. V této kapitole jsou jednotlivé společnosti nejprve představeny a následně jsou blíže specifikovány jimi poskytované benefity.

5.1 enteria, a.s.

Předmět činnosti:	Stavebnictví
Počet zaměstnanců:	501 a více osob
Rok založení:	2008

Český stavební holding enteria a.s. byl založen v Pardubicích v roce 2008, aby sdružoval malé a střední české podniky působící ve stavebnictví. Holding vystupuje jako správní, řídicí a servisní prvek skupiny firem a vznikl se záměrem zajistit jejich lepší fungování a konkurenceschopnost. Jejich výhodou, oproti velkému podniku, je udržení si lidského přístupu a zřetelné identity jak pro jejich zaměstnance, tak i zákazníky. V současnosti enteria zastřešuje 12 společností stavebního charakteru s více než 700 pracovníky a výrobním potenciálem 4 miliardy korun. Holding enteria plní funkci vlastníka či spoluvlastníka skupiny podniků, poskytuje jim kompletní servis v oblasti všeobecných podpůrných činností. Dále vykonává nadstavbové činnosti v oblasti vyhledávání, přípravy a developingu nových projektů pro státní i soukromé investory (Interní dokumenty enteria a.s. – viz Příloha B).



Obrázek 2: Členové holdingu enteria, a.s.

Zdroj: Interní dokumenty enteria a.s. – viz Příloha B

Předmětem činnosti členů holdingu je poskytování komplexních služeb v oblasti výstavby, rekonstrukce a opravy technické infrastruktury (budovy, koleje, mosty, silnice, vodovody, kanalizace). Dále se zabývají svařováním kolejnic a výhybek, dodávkami železničních zabezpečovacích technologií a také provozují sportovní areál. Holding operuje na teritoriu České republiky a to především ve východních Čechách, ve východní části středních Čech, na střední Moravě (Interní dokumenty enteria a.s. – viz Příloha B).

V holdingu enteria a.s. je využíván fixní systém zaměstnaneckých benefitů, který je každý rok přehodnocován a upravován. Úpravami se především myslí postupné navyšování příspěvků na některé benefity. Společnost při tvorbě systému zaměstnaneckých benefitů zjišťuje preference svých zaměstnanců prostřednictvím dotazníku, který pracovníci pravidelně vyplňují.

Zaměstnanci holdingu jsou o aktuální nabídce zaměstnaneckých výhod informováni prostřednictvím konferencí, které probíhají každý rok a kterých se účastní zástupci každé divize. Jednotliví technici a dělníci jsou pak o daných benefitech informováni na poradě. Holding si najímá externí společnost Edenred, která zajišťuje poskytování stravenek Ticket restaurant.

Holdingská společnost nabízí svým zaměstnancům různé zaměstnanecké benefity (Interní dokumenty enteria a.s. – viz Příloha C, osobní rozhovor):

- **Příspěvky na stravování a občerstvení na pracovišti**

Pro zaměstnance je v rámci jejich bezpečnosti a ochrany zdraví vždy zajištěn dostupný zdroj pitné vody. Pracovníkům z důvodu zvýšení kvality podmínek na pracovišti jsou poskytovány kromě pitné vody i jiné nealkoholické nápoje (např. džusy, káva, čaj)

Podnik přispívá na stravování formou stravenek, které mohou dostat zaměstnanci při odpracování 1 směny (min. 3 hodiny). V případě, že směna trvá déle než 11 hodin, má pracovník nárok na dvě stravenky. Společnost poskytuje stravenky v hodnotě 100 korun a přispívá na ně 55 %, zbylých 45 % hradí pracovník srážkou ze mzdy.

- **Firemní automobil k soukromým účelům**

Holdingská společnost svým zaměstnancům poskytuje služební vozidlo s možností využití k soukromým účelům. Zpravidla automobil obdrží technici či stavbyvedoucí. Může se jednat buď o dočasné poskytnutí vozidla s dodaněním nebo krátkodobý komerční pronájem.

- **Mobilní telefony**

Zaměstnanec získává na základě své pracovní pozice k používání zdarma mobilní telefon. Pracovníci nemají možnost si vybrat konkrétní typ telefonu dle svých požadavků. Poskytovaná telekomunikační technika má sloužit především pro služební účely. Technické pozice mají k dispozici telefony s operačním systémem, který umožňuje komunikaci s firemními servery. Dělnické profese mají omezený měsíční limit 200 korun, při jeho překročení je rozdíl stržen zaměstnanci z čisté mzdy. Technici žádný limit nemají.

- **Půjčky, spoření a pojištění**

Bezúročné zápůjčky jsou poskytovány na bytové potřeby na základě splnění základních požadavků pro její udělení, výsledků práce a dohody mezi zaměstnancem a ředitelem dané společnosti či divize. Může se jednat maximálně o 50 tisíc na osobu.

Vnitropodnikové spoření je poskytováno společností za účelem umožnit zaměstnancům spoření finančních prostředků, nikoli zprostředkování peněžních transakcí. Maximální vklad zaměstnance může být 120 tisíc za rok mimo mzdy. Tyto vklady jsou úročeny úrokovou sazbou 1,6 %.

Zaměstnavatel přispívá jednotnou částkou také na soukromé pojištění pracovníků, tedy na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění. Příspěvek se pohybuje od 700 do 2 500 korun. Společnost zároveň svým zaměstnancům zajišťuje pojistku na „blbost“ (pokrývá škodu, kterou způsobí zaměstnanec při výkonu povolání). Uzavření této pojistky je povinné jak pro řidiče, tak pro referenty, dobrovolné je jen pro neřidiče.

- **Firemní (divizní) akce a dary**

V rámci utužování firemního kolektivu jsou mimo jiné pořádány 2 x do roka divizní akce. Speciální dary dostávají pracovníci ke svému životním jubileu 50 let a při prvním odchodu do důchodu. Zaměstnanec tak získá nepeněžní dar ve formě poukázky v hodnotě 2 000 Kč a odměnu do mzdy 3 000 korun.

- **Očkování**

Firma se snaží o to, aby chránila své pracovníky před infekčními nemocí, a proto jim poskytuje očkování proti chorobám, se kterými se zaměstnanec může setkat při výkonu své práce. Pracovníci mohou být očkováni proti chřipce a klíšťové encefalitidě. Nárok na očkování vzniká podle pravidel každého člena holdingu a podle charakteru jejich profese.

- **H-centrum**

Všichni pracovníci holdingové společnosti mohou využívat služeb sportovního a rekreačního centra za zvýhodněných cen. Je možné si vybrat ze tří forem čerpání služeb: klubové členství s měsíčním tarifem, depozitní členství s finančním obnosem na kartě anebo jednorázový vstup zdarma, který je platný v určitou dobu.

5.2 iForo Group, s.r.o.

Předmět činnosti:	Činnosti v oblasti informačních technologií
Počet zaměstnanců:	26-50
Rok založení:	2014

iForo Group, s. r. o. je mladá internetová firma, která byla založena v roce 2014 v Praze, kde se dnes nachází i jedna ze dvou poboček. Společnost se zabývá zprostředkováním obchodních příležitostí pro firmy na internetu. Vlajkovým projektem firmy je poptávkový portál Poptávej.cz, který byl spuštěn 16. 3. 2015 a který dnes využívá ho přes 100 000 zákazníků. Ve stejném roce byla otevřena druhá pobočka společnosti, a to v Pardubicích (iForo Group).

Společnost je odborníkem v oboru poptávek a zprostředkování služeb či zboží ve všech oborech činnosti po celé ČR. Zaměřuje se na poskytování nových obchodních příležitostí pro živnostníky i střední a větší firmy s cílem jejich aktivní podpory a na realizaci poptávek jejich poptávajících uživatelů s časovou i finanční úsporou. Každý uživatel zde najde kvalitní a ověřené firmy z jakéhokoliv oboru činnosti a lokality (Poptávej.cz).

V listopadu v roce 2017 se portál Poptávej.cz posunul na 1. místo v organic search na Google.cz pro výraz „Poptávky“ a od ledna 2018 portál zveřejňuje nejvíce telefonicky ověřených poptávek v ČR.

Ve firmě je využíván fixní systém zaměstnaneckých benefitů, jehož nabídka je po celou dobu fungování společnosti prakticky stejná. Dříve byl zaměstnancům nabízen mobilní tarif, se kterým byla spojena povinnost změny telefonního čísla. Z tohoto důvodu o daný tarif nebyl zájem a později byl zrušen. Společnost při tvorbě systému zaměstnaneckých benefitů pravidelně nezjišťuje preference svých zaměstnanců.

Zaměstnanci jsou o nabídce zaměstnaneckých výhod informováni prostřednictvím inzerce a pohovoru. Firma si najímá externí společnost Sodexo ČR, která zajišťuje poskytování stravenek Gastro Pass.

Společnost svým zaměstnancům poskytuje následující balíček firemních benefitů (Interní dokumenty iForo Group s.r.o. – viz příloha D, osobní rozhovor):

- **Příspěvky na stravování**

Příspěvek na stravování náleží zaměstnanci za odpracovaný den (trvající déle než 3 hodiny) ve formě stravenky v hodnotě 80 Kč, které zprostředkovává firma Sodexo ČR. Společnost hradí 55 % hodnoty stravenky (44,-) na vrub daňově uznatelných nákladů a zbývající část tj. 45 % (36,-) platí zaměstnanci srážkou ze mzdy na základě uzavřené Dohody o srážkách mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v měsíci, kdy jsou mu vydány stravenky. Stravenky jsou předány zaměstnancům nejpozději vždy do 20 dne v následujícím měsíci.

- **Týdenní, měsíční i kvartální finanční odměny**

Finanční prémie získávají zaměstnanci na základě splnění týdenního či měsíčního cíle. Dále jsou pracovníkům na obchodním oddělení kromě fixní části odměny placeny provize z jednotlivého prodeje (při splnění určité výše obratu).

- **Firemní akce a večírky**

Celoročně společnost pořádá několik firemních akcí. Jedná se například o grilování, v zimě jezdí na hory a v létě na vodu. Zároveň také slaví firemní narozeniny, které se neobejdou bez dortu a bohatého občerstvení.

- **Sick days**

Zaměstnanci mají možnost využít 5 dní „sick days“ tj. zdravotní volno bez nutnosti lékařského potvrzení. Na tyto dny mají zaměstnanci nárok až po zkušební době a pracovník může čerpat maximálně 1 den v měsíci. Jejich využití musí být schváleno nadřízeným. a to z důvodu zajištění optimálního množství pracovníků na daném oddělení.

- **Občerstvení na pracovišti**

Na pracovišti mají zaměstnanci k dispozici kromě pitné vody například horké nápoje v podobě kávy a čaje. Pravidelně několikrát do měsíce je pro pracovníky připravena také bohatá snídaně od vedoucích pracovníků.

- **Školení, soutěže, kratší pracovní doba atd.**

Pracovníci mají možnost se zapojit do celoročních soutěží o zajímavé ceny (dovolená, tablety, mobily, PS4 atd.). V případě, že si zaměstnanec v obchodním oddělení splní týdenní cíl, odchází v pátek z práce o 2,5 hodiny dřív. Zároveň pokud pracovník během dopoledne zadá malou objednávku, prodlužuje se mu polední pauza o půl hodiny. Zaměstnanci samozřejmě

také procházejí pravidelným školením a rozvojem a mají možnost se účastnit rozjezdu zcela nového projektu, popř. vymyslet zcela nový projekt a podílet na jeho vývoji. Vedoucí pracovníci mají k dispozici firemní mobil, notebook i pro soukromé účely a mají možnost občasné práce z domova.

5.3 Česká správa sociální zabezpečení

Předmět činnosti:	Činnosti v oblasti povinného sociálního zabezpečení
Počet zaměstnanců:	5000-9999
Rok založení:	1991

Česká správa sociálního zabezpečení vznikla v roce 1991 a je největší finančně správní institucí v rámci státní správy ČR. Vede agendu více než 8,9 milionu pojištěnců, z toho okolo 2,9 milionu důchodců. Zabezpečuje výplaty důchodů a dávek nemocenského pojištění. Peníze, které vybírá na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvcích na státní politiku zaměstnanosti, představují více než 1/3 veškerých příjmů do státního rozpočtu.

ČSSZ vykonává kromě důchodového a nemocenského pojištění také činnost v oblasti lékařské posudkové služby. Na základě mezistátních úmluv o sociálním zabezpečení a podle koordinačních nařízení EU je spojovacím místem vůči zahraničním institucím pro finanční dávky v nemoci a mateřství, důchody a peněžité dávky v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání. Posláním ČSSZ je být efektivně výkonnou, klientsky zaměřenou institucí, která naplno využívá moderní informační a komunikační technologie.

Okresní správa sociálního zabezpečení poskytuje svým pracovníkům několik zaměstnaneckých benefitů (Rozhovor s pracovníci OSSZ Pardubice):

- **Příspěvky na stravování**

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na stravování formou stravenek. Nově od 1. 4. 2019 jsou stravenky poskytovány v hodnotě 100 Kč, dříve 80 Kč. Instituce hradí 80 % hodnoty stravenky, z toho 55 % si zahrne do daňově uznatelných nákladů. Pracovníci platí zbývajících 20 % srážkou ze mzdy.

- **Dny volna navíc**

Zaměstnanci mají možnost čerpat 25 dní řádné dovolené, tedy o 5 dní více, než je dáno ze zákona. Dále také mohou využít 5 dní „sick days“ tj. indispoziční volno bez nutnosti lékařského potvrzení či jednoho dne „free days“ k zařizování osobních záležitostí.

- **Příspěvky FKSP**

Z fondu kulturních a sociálních potřeb dostávají pracovníci příspěvky ve formě poukázek Gallery Beta v hodnotě 1 500 korun ročně. Tato poukázka se dá použít například na nákup vitamínů a léků.

- **Vodafone zaměstnanecký program**

OSSZ má pro své zaměstnance k dispozici zvýhodněné tarify, které jsou poskytovány od společnosti Vodafone. Tento tarif mohou využít i další 3 osoby od zaměstnance.

- **Vzdělávání**

Možnost rozvíjet se mají zaměstnanci v rámci účasti v několika kurzech, např. počítačové gramatiky, sebeobrany, jednání s klientem atd.

- **Benefit program domácího použití MS Office 365 ProPlus**

Zaměstnanci mají možnost získat nejvyšší sadu nové verze Microsoft Office 365 ProPlus pro nainstalování na domácí PC, notebook nebo mobilní zařízení.

6 PRŮZKUM SPOKOJENOSTI SE ZAMĚSTNANECKÝMI BENEFITY

Data pro analýzu poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech byla sbírána pomocí dotazníkového šetření (viz Příloha A). Cílem průzkumu je zjištění spokojenosti zaměstnanců s aktuálně poskytovanými zaměstnaneckými výhodami. Na základě zjištěných informací bude navrženo doporučení pro zlepšení celkové spokojenosti zaměstnanců.

6.1 Identifikace respondentů

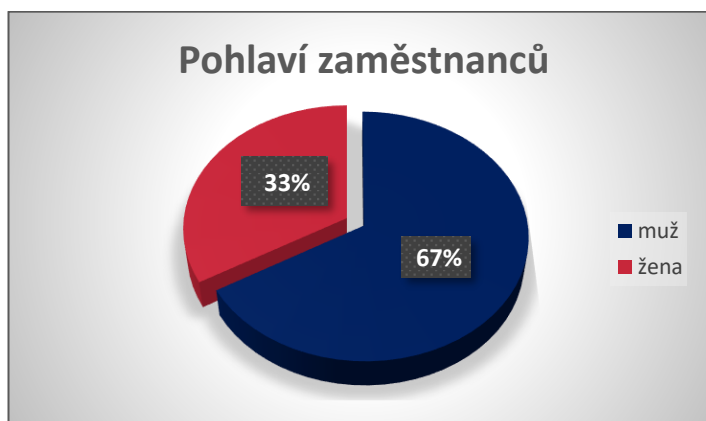
Identifikace respondentů byla získána díky 4 otázkám, které byly položeny na konci dotazníku, a to:

1. Jaké je Vaše pohlaví?
2. Do jaké věkové skupiny patříte?
3. Jak dlouho u této společnosti pracujete?
4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

6.1.1 enteria, a.s.

Vzhledem k tomu, že v březnu už je většina zaměstnanců holdingu (dělníci, stavbyvedoucí) odjetí na stavbách, byly získány odpovědi z dotazníkového šetření pouze od technických pracovníků, konkrétně od 30 zaměstnanců.

V holdingové společnosti pracují především muži, což je způsobeno zaměřením podniku na různé profese ve stavebním oboru. Z celkového počtu 30 respondentů bylo 20 mužů (67 %) a 10 žen (33 %).



Graf 3: Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví

Zdroj: Vlastní zpracování

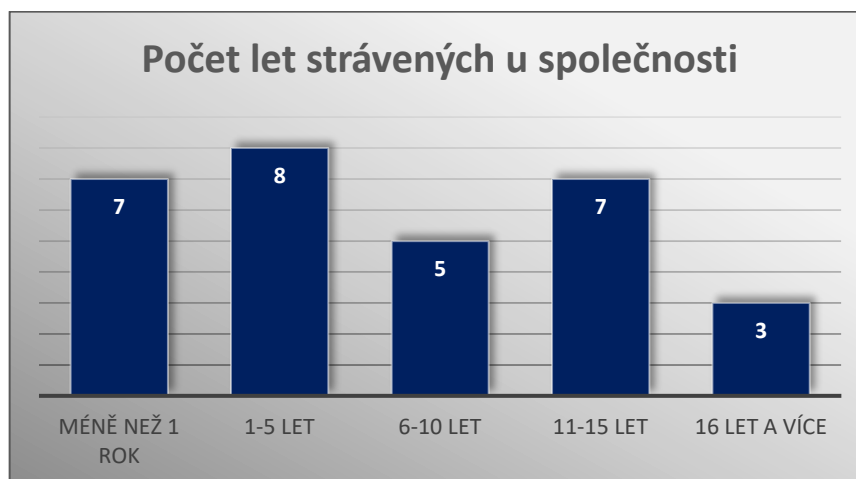
V dotazníku byl zkoumán věk respondentů podle 4 věkových skupin. Na Obrázku 4 je zobrazeno, že nejčetnější skupinu tvoří pracovníci ve věku od 36 let do 50 let, což uvádí 47 % respondentů. Menší skupinu tvoří zaměstnanci starší 51 let (20 %). Naopak nejméně získaných odpovědí bylo od nejmladší skupiny ve věku do 20 let, kdy dotazník z ní nevyplnil nikdo.



Graf 4: Rozdělení zaměstnanců podle věkové skupiny

Zdroj: Vlastní zpracování

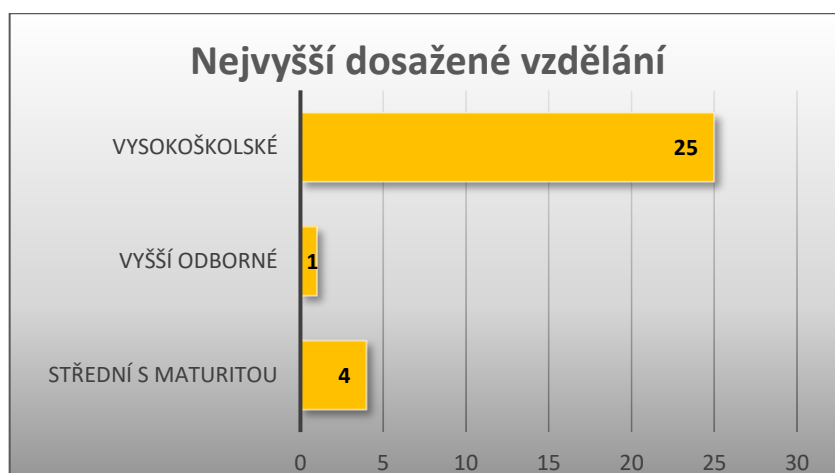
Třetí otázka se zabývala počtem let strávených u zaměstnavatele. Nejčastěji pracovníci odpovídali, že jsou u současného zaměstnavatele zaměstnání 1-5 let, kdy hodnota činí 8 respondentů a zaměstnanci pracující ve společnosti 16 let a více odpověděli nejméně (3 lidi).



Graf 5: Délka pracovního poměru zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak je možné vidět z Obrázku 6, tak nejvíce respondentů dosáhlo vysokoškolského vzdělání. Tuto skupinu tvoří 25 pracovníků, tedy 83 % z celkového počtu respondentů. Středoškolské vzdělání s maturitou mají 4 respondenti a vyšší odborné zastupuje pouze jeden pracovník. Žádný ze zúčastněných zaměstnanců nemá základní nebo střední vzdělání bez maturity.

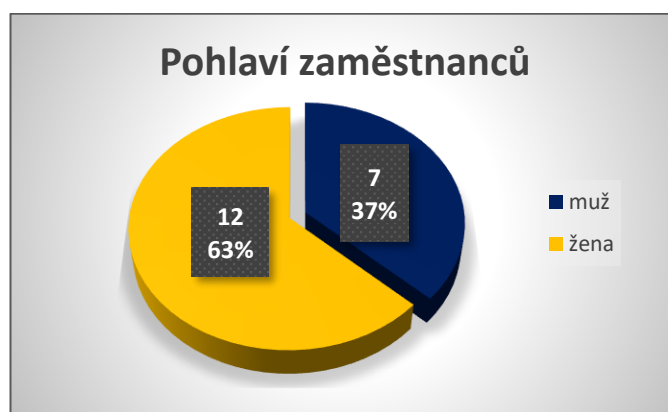


Graf 6: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování

6.1.2 iForo Group, s.r.o.

Z celkového počtu 19 respondentů bylo 12 žen (63 %) a 7 mužů (37 %). Ve společnosti pracují dle mého názoru především ženy z důvodu toho, že dokáží být empatičtější než muži, a to je u většiny pozic, kde se komunikuje se zákazníky po telefonu výhodou.



Graf 7: Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví

Zdroj: Vlastní zpracování

Z Obrázku 8 je možné zjistit, že nejčetnější věkovou skupinu tvoří pracovníci ve věku od 21 let do 35 let, což uvádí 84 % respondentů. Skupinu od 36-50 let zastupují dva zaměstnanci (11 %). Nejméně získaných odpovědí bylo od nejmladší skupiny ve věku do 20 let, kdy dotazník vyplnil jeden člověk.



Graf 8: Rozdělení zaměstnanců podle věkové skupiny

Zdroj: Vlastní zpracování

Na otázku č. 3 nejvíce pracovníků odpovědělo, že jsou u současného zaměstnavatele zaměstnání 1-5 let, kdy hodnota činí 12 respondentů. Vzhledem k tomu, že firma byla založena před 5 lety, tak je zcela pochopitelné, že pracovníci ani déle u zaměstnavatele pracovat nemohou. Zbývajících 7 respondentů ve společnosti pracují méně než rok.



Graf 9: Délka pracovního poměru zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak je vidět z Obrázku 10, tak nejvíce respondentů vystudovalo střední školu s maturitou. Tuto skupinu tvoří 13 zaměstnanců, tedy 68 % z celkového počtu respondentů. Středoškolské vzdělání bez maturity či vyučení mají 3 respondenti a stejný počet má i vysokou školu. Žádný ze zúčastněných zaměstnanců nemá základní nebo vyšší odborné vzdělání.

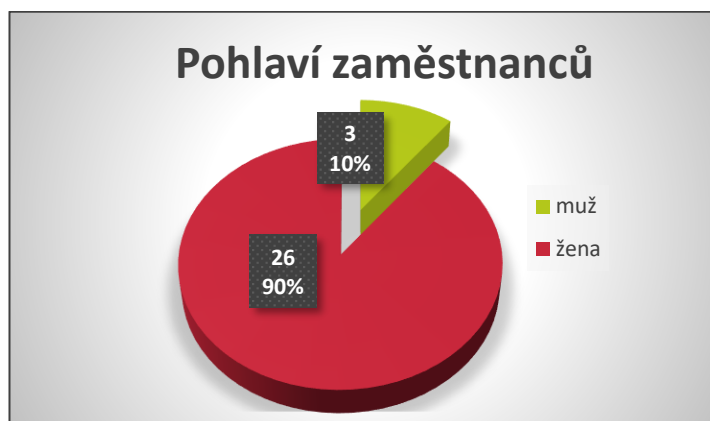


Graf 10: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování

6.1.3 ČSSZ

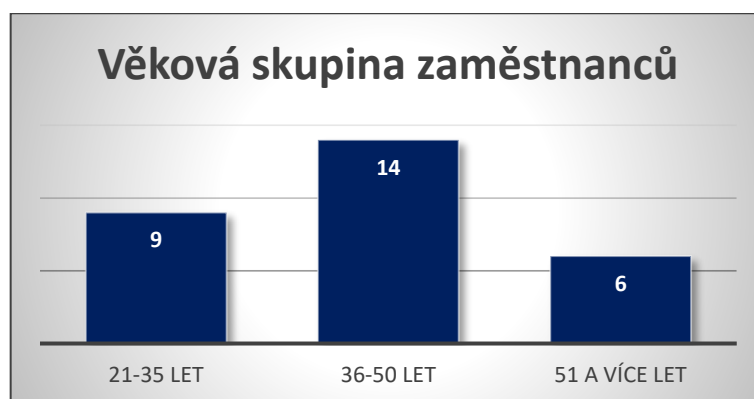
Na dotazníkové šetření odpovědělo celkem 29 respondentů, z nichž 26 (90 %) bylo žen a jen 3 (10 %) respondenty tvořili muži. Na základě odpovědí na dotazník je zřejmé, že v instituci pracují především ženy.



Graf 11: Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví

Zdroj: Vlastní zpracování

Z níže uvedeného Obrázku 12 je možné vidět, že nejpočetnější věkovou skupinu představují zaměstnanci ve věku 36-50 let, tedy 48 % z celkového počtu respondentů. 9 pracovníků (31 %) zastupuje skupinu od 21 do 35 let a nejméně odpovědí (21 %) bylo od zaměstnanců ve věku 51 let a více.



Graf 12: Rozdělení zaměstnanců podle věkové skupiny

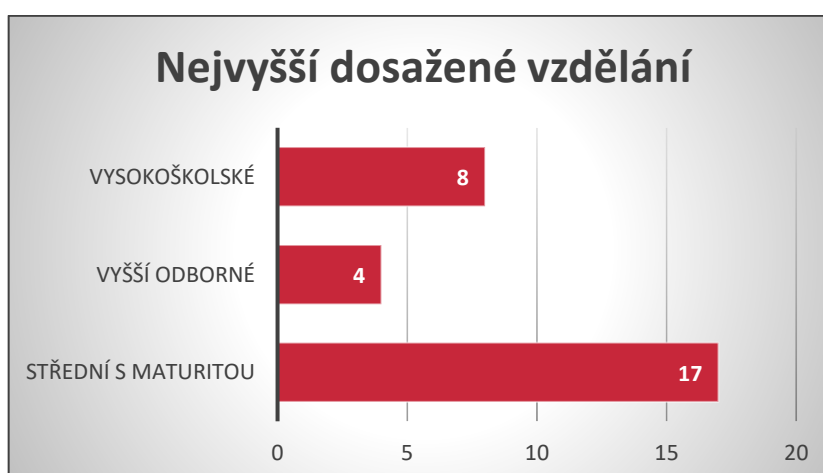
Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci otázky číslo 3 nejvíce respondentů odpovědělo, že u současného zaměstnavatele pracují 6-10 let, celkem tedy 12 zaměstnanců (41 %). Pouze 3 pracovníci jsou v instituci zaměstnáni 16 let a více.



Graf 13: Počet let strávených u společnosti

Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 14: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování

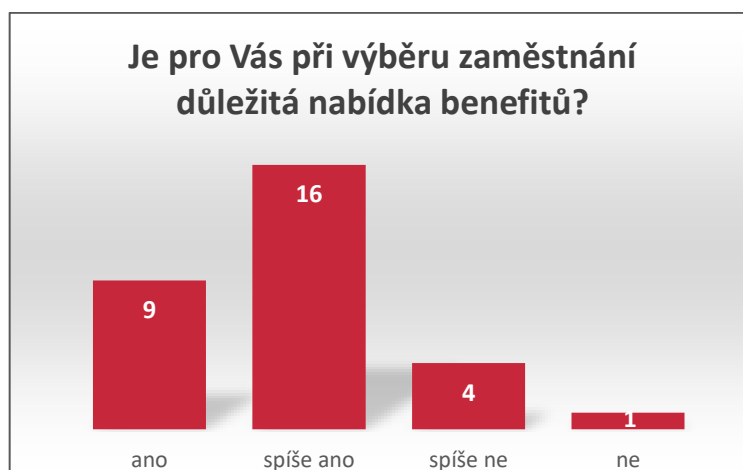
Na výše uvedeném Obrázku č. 14 je znázorněno, že celkem 17 respondentů (59 %) vystudovalo střední školu s maturitou. 8 pracovníků, tedy 28 % z celkového počtu respondentů má vysokoškolské vzdělání a vyššího odborného vzdělání dosáhli 4 zaměstnanci.

6.2 Výsledky dotazníkového šetření

Hlavní část dotazníku se skládala ze 7 otázek zaměřených na preference zaměstnanců, jejich zájem o nabízené výhody a na celkovou spokojenost s poskytovanými benefity v dané společnosti.

6.2.1 enteria, a.s.

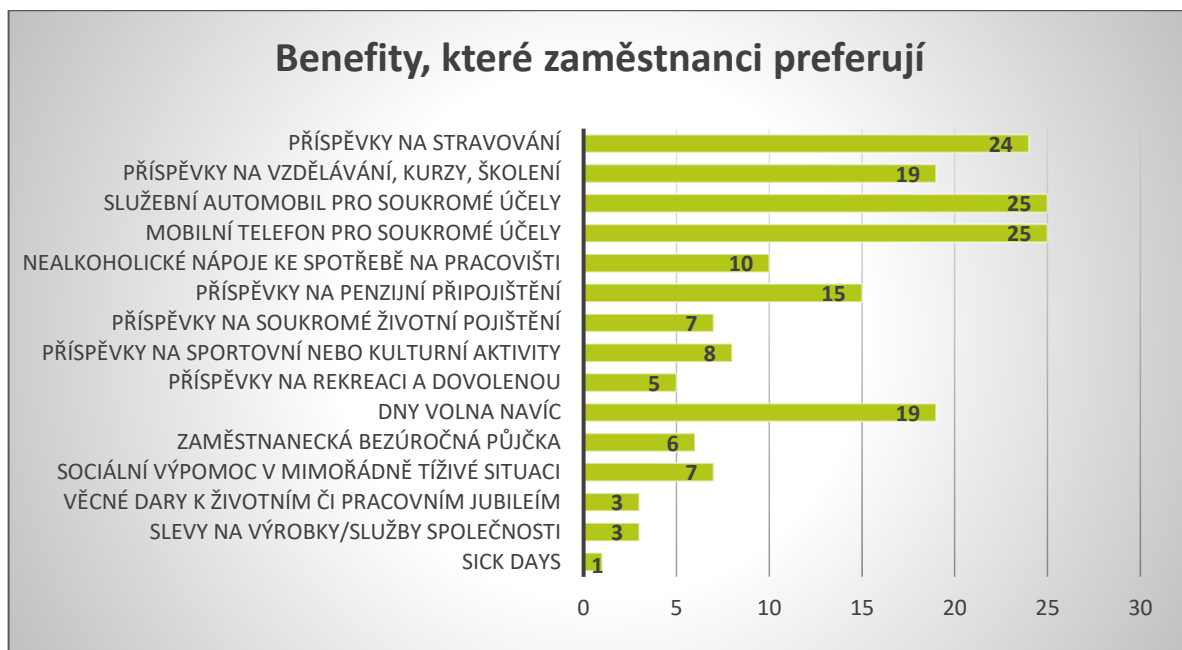
První otázka dotazníku se týkala toho, zda je pro zaměstnance při výběru zaměstnání důležitá nabídka benefitů. Více jak polovina respondentů (53 %) odpověděla „spíše ano“, pro 9 respondentů (30 %) je nabídka benefitů důležitá a pouze 1 respondent není touto nabídkou ovlivněn.



Graf 15: Důležitost nabídky benefitů ve společnosti

Zdroj: Vlastní zpracování

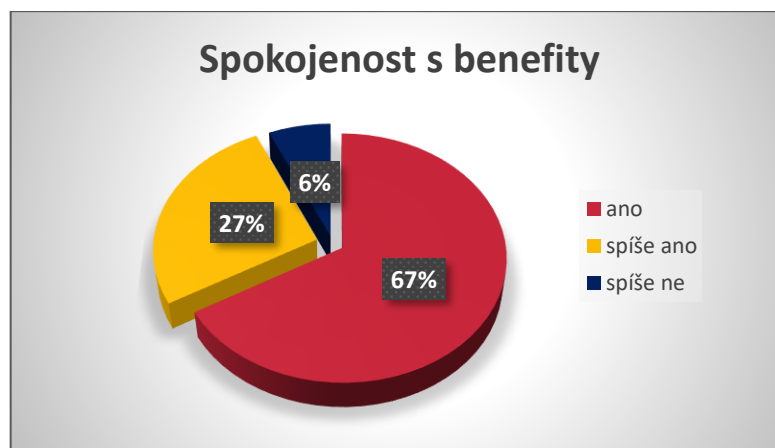
V další otázce bylo zkoumáno, jaké benefity zaměstnanci preferují. Respondenti mohli vybrat více možností. Z níže uvedeného Obrázku 12 je vidět, že 83 % pracovníků dává přednost poskytování služebního automobilu a mobilu pro soukromé účely. Dále je pak největší zájem o příspěvky na stravování. Velký zájem je také o příspěvky na vzdělávání, kurzy, školení a o dny volna navíc. Celkem 15 respondentů preferuje příspěvky na penzijní připojištění a 10 respondentů by chtělo nealkoholické nápoje na pracovišti. Naopak nejméně mají zaměstnanci zájem o věcné dary k životnému či pracovním jubileím, o slevy na výrobky/služby společnosti a sick days.



Graf 16: Preferované benefity zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkovou spokojenost s poskytovanými benefity ve společnosti představuje Obrázek 17. Více jak polovina, 20 respondentů (67 %) je spokojeno s aktuální nabídkou benefitů, 8 dotázaných odpovědělo „spíše ano“ a pouze dva respondenti jsou spíše nespokojeni. Vzhledem k tomu, že je prakticky 94 % odpovědí kladných, je to dobrý výsledek.

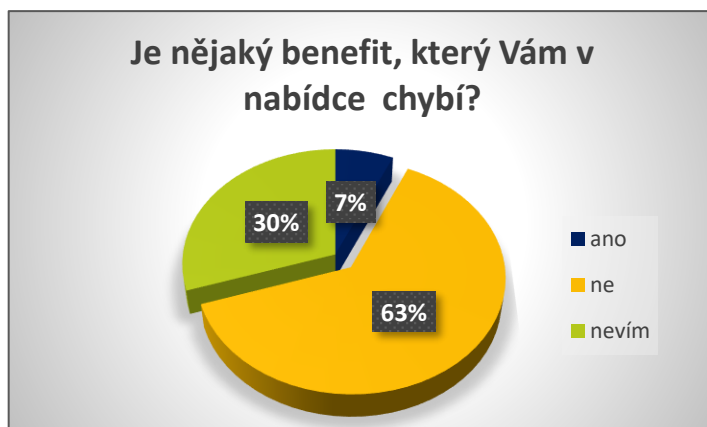


Graf 17: Spokojenost zaměstnanců s benefity společnosti

Zdroj: Vlastní zpracování

Většině respondentů (63 %) přijde nabídka zaměstnaneckých benefitů dostačující a nepotřebují žádný další benefit. Jenom 2 dotázaní odpověděli, že jim v nabídce společnosti chybí některé benefity. 30 % respondentů nedokázalo stav nabídky zaměstnaneckých výhod ohodnotit a uvedlo odpověď „nevím“.

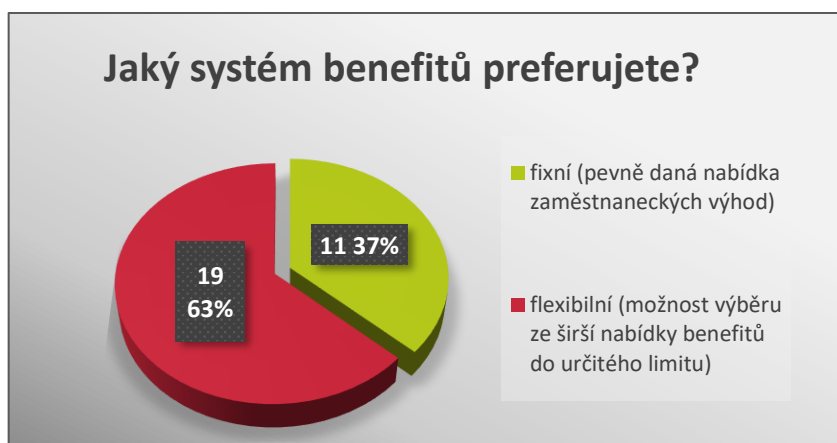
Respondenti, kteří na tuto otázku odpověděli kladně, uvedli pár benefitů, jež ve firmě postrádají a byli by rádi za jejich zahrnutí do nabídky zaměstnavatele. Pracovníci by například měli zájem o zkrácenou pracovní dobu. Dále by uvítali více dovolené, možnosti práce z domova či dražší stravenky.



Graf 18: Dostatečnost nabídky benefitů

Zdroj: Vlastní zpracování

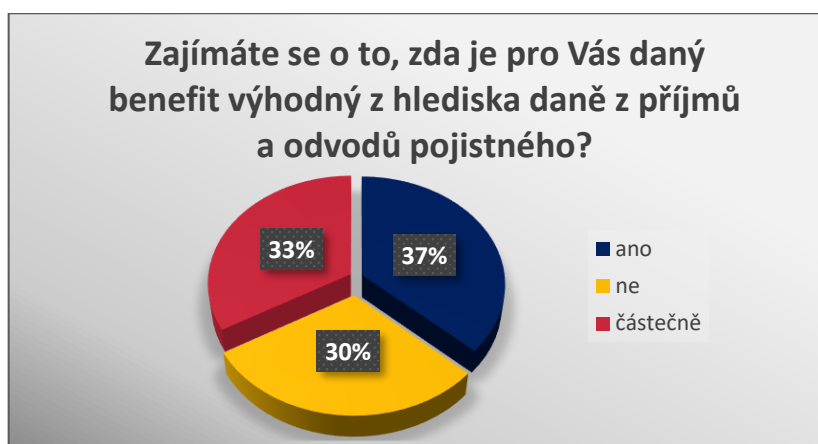
Možnosti zvolit flexibilní systém zaměstnaneckých výhod by dalo přednost 19 respondentů, což je celkem 63 %. 11 respondentů, tedy 37 % by zvolilo fixní nabídku benefitů. Je pochopitelné, že pro většinu zaměstnanců je přitažlivější možnost volby ze širší nabídky výhod dle svých preferencí a potřeb.



Graf 19: Preferovaný systém benefitů

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci zjišťování, jestli se zaměstnanci zajímají, jak jsou dané benefity výhodné z hlediska daně z příjmů a odvodů pojistného dopadly výsledky následovně. 30 % pracovníků se přiznalo, že se nezajímá, jaké mají jednotlivé benefity výhody, tj. zda se zahrnují do zdanitelných příjmů, ze kterých se odvádí daň i pojistné. 33 % respondentů uvedlo, že má alespoň zčásti představu o problematice daní a 37 % dotazovaných uvedlo kladnou odpověď.



Graf 20: Zájem o výhody benefitů z hlediska daně a odvodů pojistného

Zdroj: Vlastní zpracování

6.2.2 iForo Group, s.r.o.

Na otázku číslo 1 méně jak polovina respondentů (42 %) odpověděla, že je pro ně nabídka benefitů při výběru zaměstnání spíše důležitá, pro 7 zaměstnanců (37 %) je nabídka benefitů důležitá a pouze 1 respondent není touto nabídkou ovlivněn.

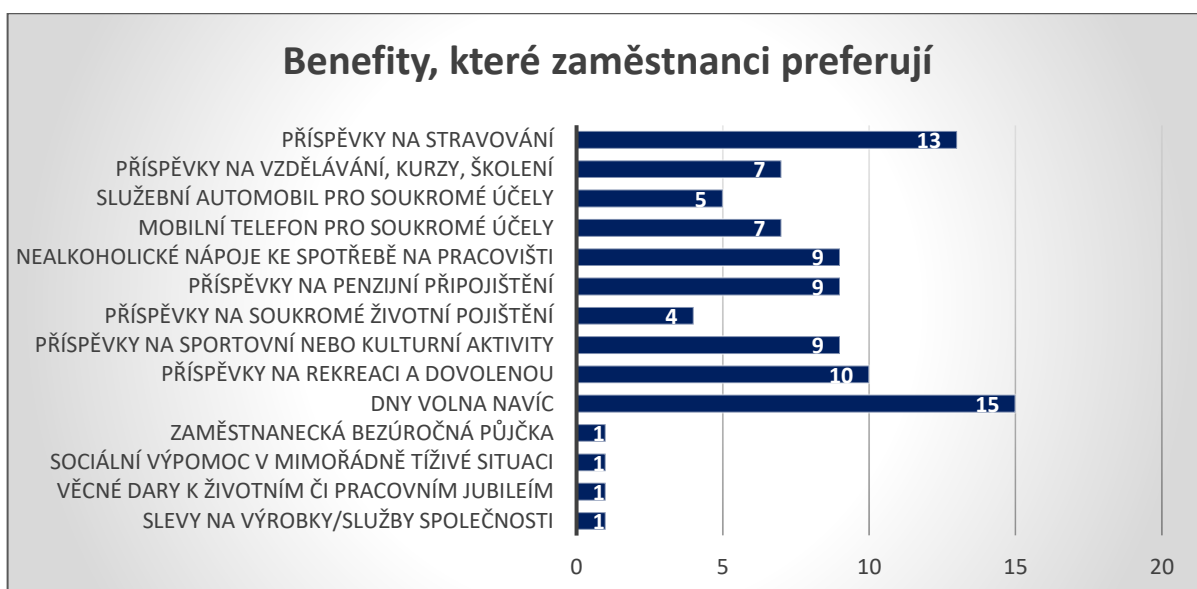


Graf 21: Důležitost nabídky benefitů ve společnosti

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 22 znázorňuje, že nejvíce (79 %) zaměstnanců dává přednost dnům volna navíc. Dále je pak největší zájem o příspěvky na stravování (68 %) a příspěvky na rekreaci a dovolenou (53 %). Nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti, příspěvky na penzijní připojištění a příspěvky na sportovní a kulturní aktivity by chtělo shodně 9 pracovníků.

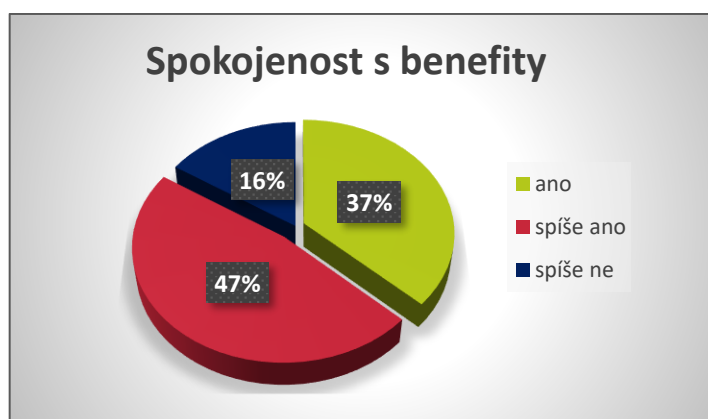
Celkem 7 respondentů preferuje mobilní telefon pro soukromé účely a příspěvky na vzdělávání, kurzy a školení. Naopak nejméně mají zaměstnanci zájem o bezúročnou půjčku, sociální výpomoc, věcné dary k životnému či pracovním jubileím a o slevy na výrobky/služby společnosti.



Graf 22: Preferované benefity zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování

Méně než polovina, 9 respondentů (47 %) je spíše spokojeno s aktuální nabídkou benefitů, 7 dotázaných odpovědělo, že je spokojeno a pouze 3 respondenti jsou spíše nespokojeni. Tento výsledek se dá považovat za uspokojivý, vzhledem k tomu, že 84 % odpovědí je kladných.



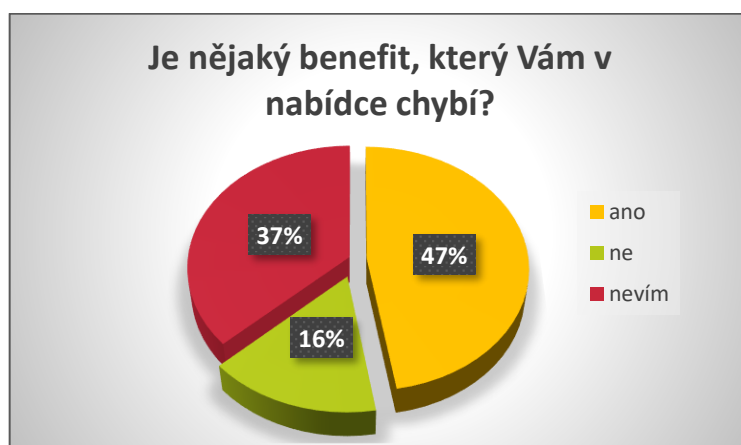
Graf 23: Spokojenost zaměstnanců s benefity společnosti

Zdroj: Vlastní zpracování

9 dotázaných (47 %) na níže uvedenou otázku odpovědělo, že jim v nabídce společnosti chybí některé benefity. Jen pro 3 respondenty (16 %) je nabídka zaměstnaneckých benefitů dostačující a nepotřebují žádný další benefit. 37 % respondentů nedokázalo stav nabídky zaměstnaneckých výhod ohodnotit a uvedlo odpověď „nevím“.

Pracovníci, kteří odpověděli na tuto otázku „ano“, by měli například zájem o dny volna navíc, příspěvky na sportovní nebo kulturní aktivity nebo rekreaci a dovolenou. Dále by uvítali

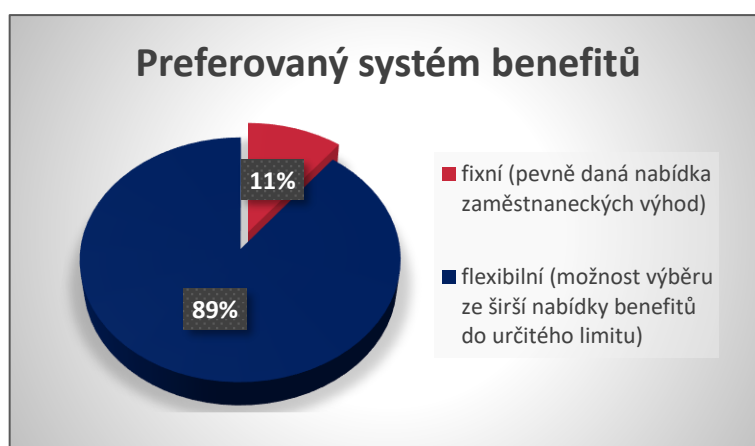
příspěvky na penzijní připojištění či stravenky pro volný čas. Zaměstnanci by měli zájem také o lepší vybavení pracoviště (židle, počítače apod.).



Graf 24: Dostatečnost nabídky benefitů

Zdroj: Vlastní zpracování

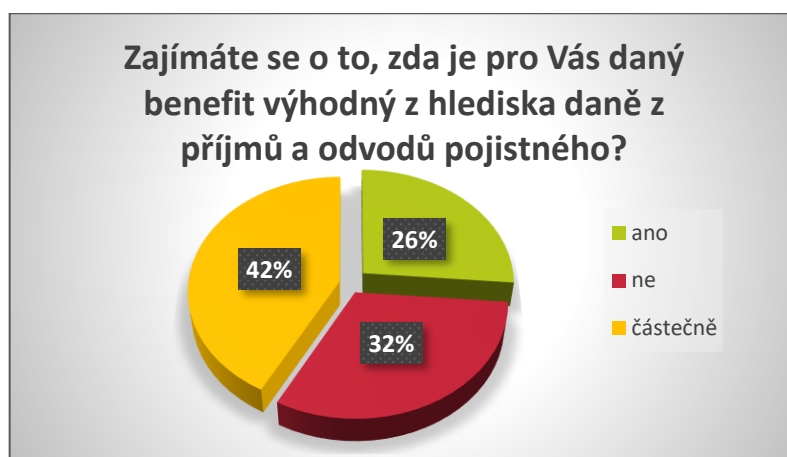
Celkem 17 respondentů (89 %) by v případě možnosti zvolilo flexibilní systém zaměstnaneckých výhod. Pouze dva respondenti by si vybrali fixní nabídku benefitů.



Graf 25: Preferovaný systém benefitů

Zdroj: Vlastní zpracování

32 % pracovníků se přiznalo, že se nezajímá, jaké mají jednotlivé benefity výhody, tzv. zda se zahrnují do zdanitelných příjmů, ze kterých se odvádí daň i pojistné. 42 % respondentů uvedlo, že má alespoň zčásti představu o problematice daní a 26 % dotazovaných uvedlo kladnou odpověď.

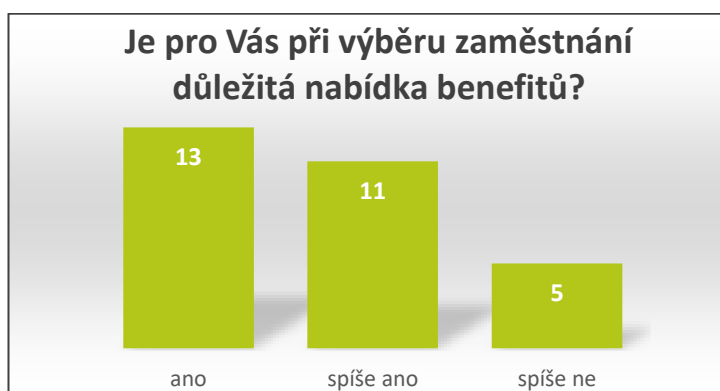


Graf 26: Zájem o výhody benefitů z hlediska daně a odvodů pojistného

Zdroj: Vlastní zpracování

6.2.3 ČSSZ

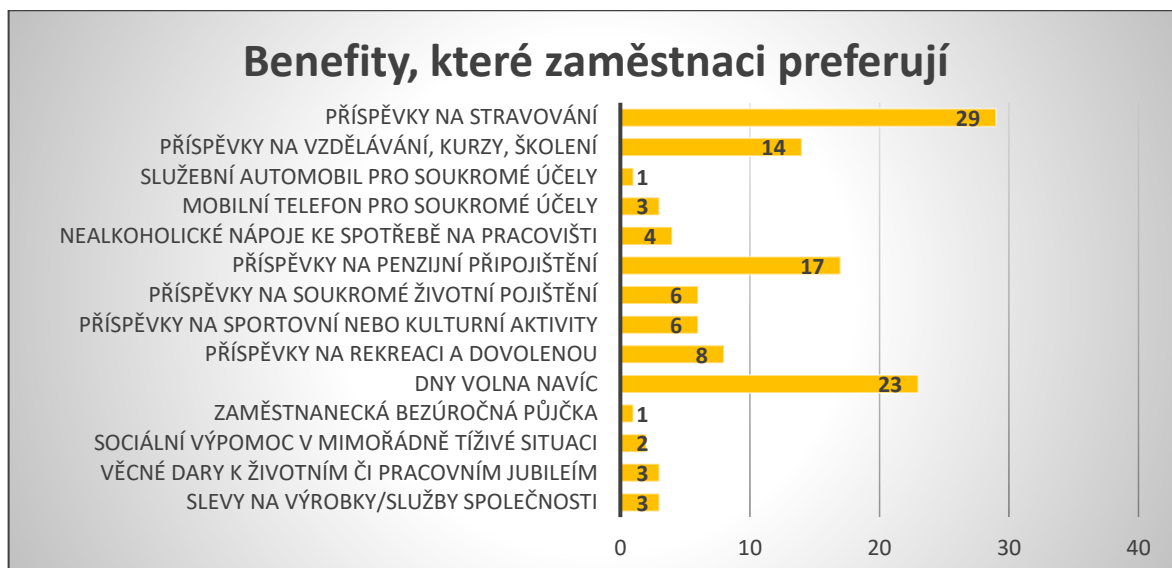
45 % respondentů odpovědělo, že je pro ně nabídka benefitů při výběru zaměstnání důležitá, pro 11 zaměstnanců (38 %) je nabídka benefitů spíše důležitá a pro 5 respondentů není nabídka výhod příliš důležitá.



Graf 27: Důležitost nabídky benefitů ve společnosti

Zdroj: Vlastní zpracování

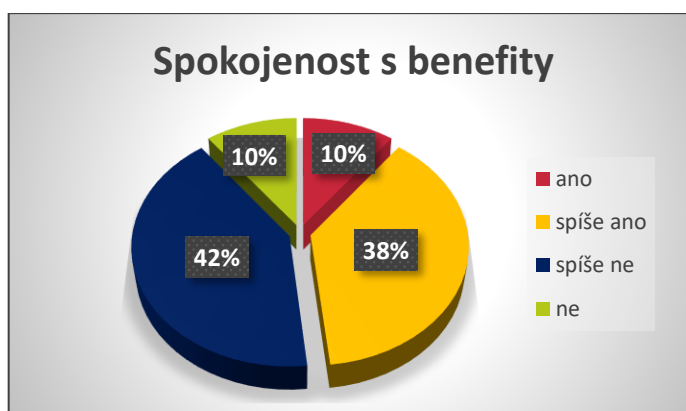
Všech 29 pracovníků, jak je zobrazeno na níže uvedeném Obrázku 28, preferuje příspěvky na stravování. 79 % respondentů dává přednost dnům volna navíc, o příspěvky na penzijní připojištění má zájem 17 pracovníků (59 %) a příspěvky na vzdělávání, kurzy a školení upřednostňuje 14 pracovníků. Celkem 8 zaměstnanců by chtělo příspěvky na rekreaci a dovolenou. Příspěvky na soukromé životní pojištění a příspěvky na sportovní nebo kulturní aktivity preferuje shodně 6 respondentů. Naproti tomu nejmenší zájem je o sociální výpomoc v mimořádné tíživé situaci, služební automobil pro soukromé účely a o zaměstnaneckou bezúročnou půjčku.



Graf 28: Preferované benefity zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování

S aktuální nabídkou benefitů je spíše nespokojeno 12 respondentů (42 %). 11 dotázaných odpovědělo, že je spíše spokojeno. Pouze 3 zaměstnanci jsou zcela spokojeni. Z daného výsledku, kdy kladných odpovědí je méně než záporných, lze usoudit, že pracovníci s aktuálně poskytovanými benefity ve společnosti nejsou příliš spokojeni.

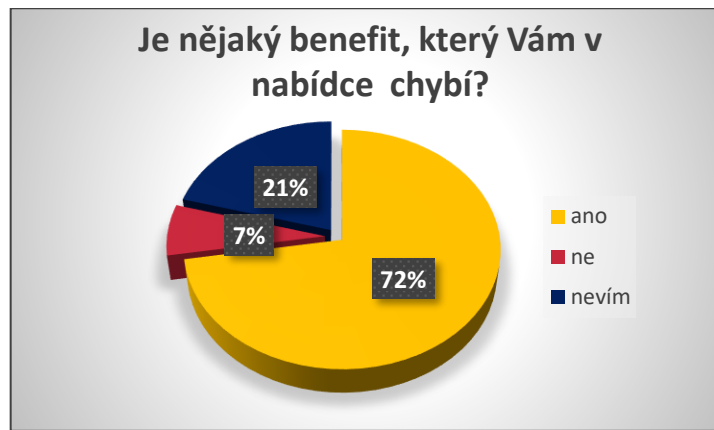


Graf 29: Spokojenost zaměstnanců s benefity

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro 21 respondentů (72 %) je nabídka benefitů nedostatečná a chybí jim některé benefity. Pouze 2 zaměstnanci (7 %) jsou spokojeni s aktuální nabídkou výhod a nechtějí žádný další benefit. Odpověď „nevím“ uvedlo 21 % respondentů.

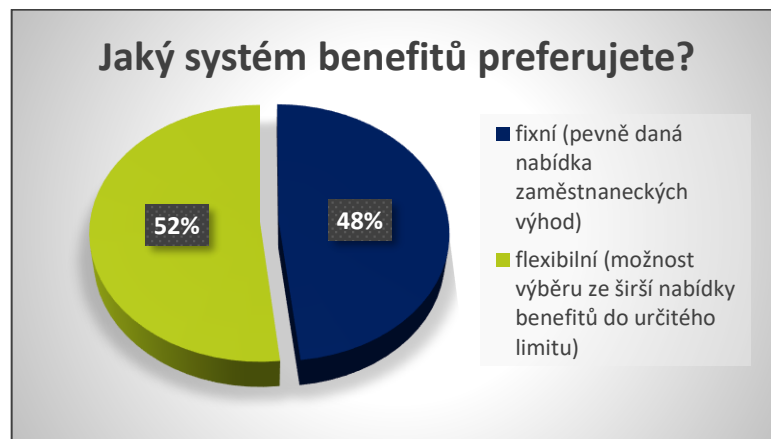
Celkem 12 zaměstnanců by mělo největší zájem o příspěvky na penzijní připojištění. Dále by uvítali příspěvky na soukromé životní pojištění nebo příspěvky na rekreaci a dovolenou. Zaměstnanci by také chtěli například mobilní telefon či nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti.



Graf 30: Dostatečnost nabídky výhod

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud by zaměstnanci měli možnost volby, tak by 52 % z nich dalo přednost flexibilnímu systému. Fixní systém preferuje 48 % respondentů.



Graf 31: Preferovaný systém benefitů

Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 32: Zájem o výhody benefitů z hlediska daně a odvodů pojistného

Zdroj: Vlastní zpracování

Na výše uvedenou otázku odpovědělo celkem 17 respondentů záporně, tedy 59 % zaměstnanců se nezajímá o výhody daných benefitů z hlediska daně z příjmů odvodů pojistného. Celkem 24 % respondentů má z části představu o benefitech osvobozených od daně z příjmů a pouze 5 pracovníků (17 %) uvedlo kladnou odpověď.

6.3 Analýza závislosti u společnosti enteria, a.s.

V rámci zjištěných dat je příhodné využít χ^2 test nezávislosti a statisticky otestovat, zda:

- **Hypotéza č. 1:** Mezi zájmem o výhody daných benefitů z hlediska daně z příjmů a odvodů pojistného a věkovou skupinou existuje závislost,
- **Hypotéza č. 2:** Mezi dostatečností nabídky benefitů u zaměstnavatele a pohlavím existuje závislost.

Ověření hypotézy č. 1

K ověření potenciální závislosti mezi sledovanými proměnnými, bylo nejdříve potřeba sestavit kontingenční tabulku (Tabulka 2) s pozorovanými četnostmi. V tabulce jsou v řádcích uvedeny odpovědi na otázku č. 7, tedy zájem o výhody daných benefitů z hlediska daně z příjmů a odvodů pojistného a ve sloupcích je zobrazena věková skupina respondentů (otázka č. 9).

Tabulka 2: Kontingenční tabulka pozorovaných četností

Věková skupina / Zájem o výhody benefitů z hlediska daně a odvodů pojistného	21-35 let	36-50 let	51 a více let	Celkem
Ano	5	2	4	11
Ne	1	7	1	9
Částečně	4	5	1	10
Celkem	10	14	6	30

Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě pozorovaných a očekávaných četností bylo použito testové kritérium – Pearsonova statistika chí-kvadrát, která se počítá podle známého vzorce

$$\chi_p^2 = \sum_{i=1}^R \sum_{j=1}^S \frac{(n_{ij} - m_{ij})^2}{m_{ij}}$$

kde n_{ij} jsou pozorované četnosti a m_{ij} jsou četnosti očekávané.

Ze zjištěné hodnoty testového kritéria, které činí 8,08 je možné vyhodnotit, jestli mezi sledovanými proměnnými existuje závislost.

Chí-kvadrát test nezávislosti

Hodnota testové statistiky $\chi_p^2 = 8,08$

Kritická hodnota $\chi_{0,95}(4) = 9,49$

$\chi_p^2 < \chi_{0,95}(4) \rightarrow H_0$ nezamítáme, mezi zájmem o výhody daných benefitů z hlediska daně z příjmů a odvodů pojistného a věkovou skupinou **neexistuje závislost.**

Ověření hypotézy č. 2

Postup zkoumání je stejný jako u předchozí hypotézy. Zprvu byla vytvořena kontingenční tabulka, kdy v řádcích je znázorněna dostatečnost nabídky benefitů u zaměstnavatele (otázka č. 4) a ve sloupcích je pohlaví respondentů (otázka č. 8).

Tabulka 3: Pozorované četnosti v kontingenční tabulce

Pohlaví / Dostatečnost nabídky benefitů	Žena	Muž	Celkem
Ano	0	2	2
Ne	3	16	19
Nevím	7	2	9
Celkem	10	20	30

Zdroj: Vlastní zpracování

Následně byla opětovně vypočtena hodnota testového kritéria – Pearsonův chí-kvadrát. Rovněž jako u prvního testu nezávislosti je možné ze zjištěné hodnoty testového kritéria, které činí 11,63 vyhodnotit, jestli mezi sledovanými proměnnými existuje vzájemná závislost.

Chí-kvadrát test nezávislosti

Hodnota testové statistiky $\chi_p^2 = 11,63$

Kritická hodnota $\chi_{0,95}(2) = 5,99$

$\chi_p^2 > \chi_{0,95}(2) \rightarrow H_0$ zamítáme, mezi dostatečností nabídky benefitů u zaměstnavatele a pohlavím **existuje závislost.**

7 SHRUTÍ A NÁVRH NA ZLEPŠENÍ

Prostřednictvím dotazníkového šetření byla zjišťována zaměstnanecká spokojenost s poskytovanými zaměstnaneckými benefity v holdingové společnosti enteria a.s., ve firmě iForo Group s.r.o. a v České správě sociálního zabezpečení. Na základě dat získaných z tohoto průzkumu lze všeobecně říci, že při výběru zaměstnání je nabídka benefitů důležitá pro 82 % pracovníků a hrají tak poměrně velkou roli při volbě zaměstnavatele. Z tohoto důvodu by se společnosti měly zajímat o skladbu poskytovaných zaměstnaneckých výhod a nebrat je jako pouhé přilepšení ke mzdě.

Mezi nejoblíbenější benefity pracovníků patří příspěvky na stravování, dny volna navíc, příspěvky na penzijní připojištění a příspěvky na vzdělávání, kurzy a školení, i když například příspěvky na penzijní připojištění poskytuje pouze společnost enteria. Flexibilní systém odměňování je u zaměstnanců velmi oblíbený, v rámci možnosti by ho zvolilo 51 dotázaných, tedy 65 % z celkového počtu 78 respondentů. 41 % zaměstnanců se nezajímá o to, jaké mají jednotlivé benefity výhody, tzv. zda se zahrnují do zdanitelných příjmů, ze kterých se odvádí daň i pojistné. Pouze pro 27 % respondentů je důležitá otázka zdanitelnosti poskytovaných benefitů.

Z výsledků průzkumu v holdingu enteria vyplynulo, že z celkového počtu 30 dotázaných respondentů je prakticky 94 % spokojeno s aktuální nabídkou výhod a jen dva zaměstnanci jsou spíše nespokojeni. Vzhledem k tomu, že je společnost enteria velkým podnikem a nabízí širokou škálu zaměstnaneckých benefitů a zároveň se pravidelně zajímá o preference svých pracovníků, tak lze tento výsledek považovat za uspokojivý a vcelku pochopitelný. Pouze dvěma respondentům chybí v nabídce zaměstnavatele benefit, a to v podobě zkrácené pracovní doby, více dnů volna či možnosti práce z domu. Holding má systém odměňování dobře nastaven, a proto není potřeba navrhovat zvláštní opatření na zlepšení. Jediné, co by společnost mohla zavést je například možnost kratší pracovní doby či home office.

U společnosti enteria byl proveden také χ^2 -test nezávislosti pro zjištění, zda existuje závislost mezi dostatečností nabídky benefitů u zaměstnavatele a pohlavím. Na základě vypočtené hodnoty testového kritéria bylo zjištěno, že existuje závislost, a to středně silná. Tedy na dostatečnost nabídky benefitů u zaměstnavatele má vliv pohlaví zaměstnanců.

V podniku iForo Group 84 % respondentů v dotazníku odpovědělo, že je spokojeno s poskytovanými zaměstnaneckými benefity, spíše nespojeni jsou pouze tři dotázaní. Skoro polovině respondentům však chybí v nabídce zaměstnavatele nějaký benefit. Zaměstnanci by

uvítali dny volna navíc a příspěvky na sportovní nebo kulturní aktivity, dále by měli zájem také o příspěvky na penzijní připojištění či rekreaci a dovolenou.

Vzhledem k tomu, že 79 % dotázaných zaměstnanců preferuje dny volna navíc a několik z nich uvedlo, že jim v nabídce firmy chybí, tak se zdá jako nejlepší možnost zavedení o týden delší dovolené, zaměstnanci by tedy měli celkem nárok na 5 týdnů ročně. Dále se jeví jako vhodné zavést volnočasové stravenky ať už v papírové nebo elektronické (fungující na principu nabitě karty) podobě, které lze použít například na vstupenky do kina, bazénu, sportovních center, na nákup knih, na masáže, léky apod. Poskytování stravenek je výhodné jak pro zaměstnavatele, kterému uspoří náklady oproti navýšení mezd, tak pro zaměstnance, který z těchto poukázek (do 20 tisíc korun ročně) neodvádí pojistné ani daň z příjmů a získává tak vyšší čistou mzdu.

Nejméně uspokojivé výsledky dotazníkového šetření se ukázaly být v České správě sociálního zabezpečení, kde jsou pracovníci z 53 % spíše anebo zcela nespokojeni se současně poskytovanými výhodami. Pro 72 % dotázaných je aktuální nabídka zaměstnaneckých bonusů nedostatečná a chybí jim některé benefity. Na základě vyhodnocení dat z průzkumu spokojenosti se jako účelné zdá být v této instituci zahájit poskytování příspěvků na penzijní připojištění, které preferuje 59 % zaměstnanců a celkem je v nabídce zaměstnavatele postrádá 12 respondentů. Dále by ČSSZ mohla uvažovat o zavedení příspěvků na soukromé životní pojištění, které by také uvítalo několik pracovníků.

ZÁVĚR

V dnešní době jsou zaměstnanecké výhody nedílnou složkou odměňování. Vyplývají z pracovního poměru a umožňují podniku získat konkurenční výhodu na trhu práce. Zároveň pomáhají zvyšovat spokojenost a motivaci stávajících zaměstnanců a snížit tak jejich případnou fluktuaci. Aby však měly benefity tento účinek, musí být správně sestavena jejich nabídka. Zaměstnavatelé by tak měli zjišťovat preference a potřeby svých pracovníků a předejít tak případnému nezájmu o některé benefity.

Pro poskytování zaměstnaneckých benefitů je ideální, když jsou jednotlivé výhody daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, tudíž způsobovaly úsporu nákladů oproti navýšení mzdy a zároveň se na straně zaměstnance nezahrnovaly do zdanitelných příjmů a do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zaměstnavatel může mnohdy poskytovat svým zaměstnancům i benefity, které mu nepřinášejí daňové zvýhodnění. Zaměstnavatel tak chce ukázat svým zaměstnancům, že si jich váží a vnímá jejich hodnotu, kterou v podniku vytváří.

Cílem této práce byla analýza různých typů bonusů a jejich význam pro hospodaření ve vybraných společnostech. Bylo provedeno dotazníkové šetření zaměřující se na spokojenost zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity ve společnosti. Data, získaná na základě tohoto průzkumu, byly následně vyhodnoceny.

Do analýzy poskytování zaměstnaneckých výhod se zapojily dvě společnosti působící v České republice a jedna státní instituce. Nejprve byl u jednotlivých zaměstnavatelů představen systém benefitů včetně bližšího popisu všech zaměstnaneckých výhod, které svým zaměstnancům nabízejí. Všechny tři společnosti poskytují svým zaměstnancům alespoň 5 benefitů, mezi které patří například stravenky, nealkoholické nápoje na pracovišti, vzdělávání či dny volna navíc ve formě „sick days“.

U jednotlivých zaměstnavatelů byl také jako součást analýzy proveden průzkum spokojenosti zaměstnanců s aktuálně poskytovanými zaměstnaneckými výhodami. Data byla získána pomocí dotazníkového šetření.

Z výsledků dotazníku vyplynulo, že 84 % zaměstnanců ve společnosti iForo Group je spokojeno s poskytovanými benefity, ale na druhou stranu skoro polovině pracovníků chybí v nabídce zaměstnavatele nějaký benefit. K zajištění větší spokojenosti zaměstnanců se na základě výsledků průzkumu jeví jako nejvhodnější zavést týden dovolené navíc, pracovníci by tedy měli možnost čerpat 5 týdnů dovolené ročně. Dále se zdá být vhodné zavést poskytování volnočasových stravenek, které s sebou přinášejí daňové zvýhodnění pro obě strany.

Nepříliš uspokojivé výsledky vyplynuly z dotazníkového šetření u ČSSZ, kde jsou pracovníci z 53 % prakticky nespokojeni se současným systémem zaměstnaneckých benefitů a 72 % dotázaných chybí v nabídce zaměstnavatele další benefit. Na základě analýzy těchto výsledků se návrhy na zlepšení týkali zavedení příspěvků na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění, které by zaměstnanci uvítali.

Naopak dobrých výsledků dotazníku dosáhla holdingová společnost enteria, která se pravidelně zajímá o potřeby svých zaměstnanců a nabízí jim dostatečné množství benefitů a také díky tomu jsou zaměstnanci z 94 % spokojeni s aktuálně poskytovanými výhodami a pouze dvěma pracovníkům chybí v nabídce zaměstnavatele benefit ve formě zkrácené pracovní doby či možnosti práce z domu. Společnost má systém odměňování dobře nastaven, a proto nebyl potřeba návrh na zlepšení.

Všichni zaměstnavatelé by se měli v dnešní době zajímat o preference svých zaměstnanců a snažit se zlepšovat svůj systém odměňování a nabídku benefitů. Tato práce by mohla pro dané společnosti sloužit jako jeden z podkladů pro tvorbu změn v oblasti zaměstnaneckých výhod.

POUŽITÁ LITERATURA

- ARMSTRONG, Michael, 2009. *Odměňování pracovníků – Jak z odměňování učinit zdroj úspěšnosti podniku*. Praha: Grada Publishing, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- ARMSTRONG, Michael, 1999. *Personální management*. Praha: Grada, 963 s. ISBN 80-716-9614-5.
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy, 13. vydání*. Praha: Grada Publishing, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- DOLEŽALOVÁ, Tereza. Osobní rozhovor s personalistkou firmy iForo Group, s.r.o. Pardubice, 15. 3. 2019
- DOLEŽALOVÁ, Tereza. Osobní rozhovor s pracovnící OSSZ Pardubice, 22. 3. 2019
- DOLEŽALOVÁ, Tereza. Osobní rozhovor s ředitelkou úseku ŘLZ enteria a.s. Pardubice, 19. 3. 2019
- Doplňkové penzijní spoření (III. pilíř). *Peníze.cz* [online]. © 2000-2018 [cit.2019-02-28]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/doplňkove-penzijni-sporeni>
- DUDA, Jiří, 2008. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Key Publishing, 128 s. ISBN 978-80-87071-89-2.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- iForo Group. [online]. © 2019 [cit.2019-03-28]. Dostupné z: <http://iforogroup.cz/>
- Kontakty. *Poptávej.cz*. [online]. © 2019 [cit.2019-03-18] Dostupné z: <https://www.poptavej.cz/kontakty>
- KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-807-2612-888.
- MACHÁČEK, Ivan, 2007. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 132 s. Téma (ASPI). ISBN 978-80-7357-275-4.
- MACHÁČEK, Ivan, 2010. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C.H. Beck, 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- MARKOVÁ, Hana, 2015. *Daňové zákony 2015: úplná znění platná k 1. 1. 2015*. 24. vydání. Praha: Grada Publishing, 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.

Mezi nejčastěji poskytované benefity patří stravenky, vzdělávání a dovolená navíc. In: *TREXIMA* [online]. 4. 11. 2018 [cit.2019-02-13]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/mezi-nejcasteji-poskytovane-benefity-patri-stravenky-vzdelavani-a-dovolena-navic>

Největší zájem je o jazykové vzdělávání a 13. plat. In: *Portál POHODA* [online]. Copyright © 2012 STORMWARE s.r.o. [cit.2019-02-13]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/nejvetsi-zajem-je-o-jazykove-vzdelavani-13-plat/>

PELC, Vladimír, 2009. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 233 s. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-7546.

PELECH, Petr, 2005. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2005*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 343 s. Daně. ISBN 80-7263-253-1.

Profil organizace. ČSSZ [online]. © 2019 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>

Prohlubování kvalifikace vs. zvyšování kvalifikace, In: *AZ-data.cz* [online]. 14.11.2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://www.az-data.cz/clanky/prohlubovani-kvalifikace-vs-zvysovani-kvalifikace>

ŘEZANKOVÁ, Hana, 2011. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Professional Publishing. ISBN 978-80-7431-062-1.

ŠTEINFELD, Jakub a Pavel GALUŠKA, 2004. *Zaměstnanecké výhody a daně: zdaňování příjmů zaměstnanců včetně příkladů*. Praha: ASPI. ISBN 80-863-9581-2.

VESELÝ, Martin, Soukromé životní pojištění. In: *DU.cz* [online]. 22. 9. 2017 [cit. 2019-03-09]. Dostupné z: https://www.du.cz/33/soukrome-zivotni-pojisteni-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjQUu0nRwaBBR_SrEajsW7E/

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha A Dotazník Spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity
- Příloha B Profil holdingu enteria, a.s.
- Příloha C Mzdový systém – benefity 2018 enteria, a.s.
- Příloha D Směrnice o stravenkách iForo Group, s.r.o.

Příloha A

Spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity

Vážení zaměstnanci,

ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který poslouží jako podklad pro mou bakalářskou práci na téma Význam zaměstnaneckých bonusů pro hospodaření firmy.

Předem děkuji za Vaši spolupráci a čas, který jste při vyplňování dotazníku strávili.

Tereza Doležalová

studentka 3. ročníku bakalářského studia Fakulty ekonomicko-správní Univerzity Pardubice

*Povinné pole

1. Je pro Vás při výběru zaměstnání důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů ve společnosti? *

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

2. Jste spokojen/a s poskytovanými zaměstnaneckými benefity ve společnosti, kde pracujete? *

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

3. Jaké zaměstnanecké benefity preferujete? * (Můžete vybrat více možností)

- příspěvky na stravování
- příspěvky na vzdělávání, kurzy, školení
- služební automobil pro soukromé účely
- mobilní telefon pro soukromé účely
- nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti
- příspěvky na penzijní připojištění
- příspěvky na soukromé životní pojištění
- příspěvky na sportovní nebo kulturní aktivity
- příspěvky na rekreaci a dovolenou
- dny volna navíc
- zaměstnanecká bezúročná půjčka
- sociální výpomoc v mimořádně tíživé situaci
- věcné dary k životním či pracovním jubileím
- slevy na výrobky/služby společnosti

jiné:

4. Je nějaký benefit, který Vám v nabídce Vašeho zaměstnavatele chybí? *

- ano
- ne
- nevím

5. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a "ano", jaký benefit by to měl být?

6. Jaký systém odměňování je pro Vás přitažlivější? *

- fixní (pevně daná nabídka zaměstnaneckých výhod)
- flexibilní (možnost výběru ze širší nabídky benefitů do určitého limitu)

7. Zajímáte se o to, zda je pro vás daný benefit výhodný z hlediska daně z příjmů a odvodů pojistného? *

- ano
- ne
- částečně

8. Jaké je Vaše pohlaví? *

- žena
- muž

9. Do jaké věkové skupiny patříte: *

- do 20 let
- 21-35 let
- 36-50 let
- 51 a více let

10. U jaké společnosti pracujete? *

11. Jak dlouho u této společnosti pracujete? *

méně než 1 rok

- 1-5 let
- 6-10 let
- 11-15 let
- 16 let a více

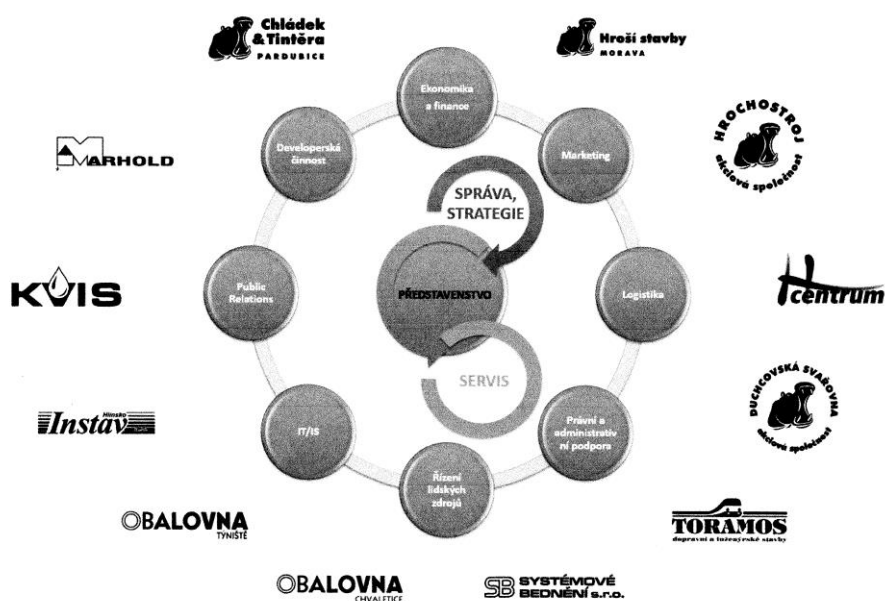
12. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? *

- základní
- střední bez maturity / vyučen
- střední s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

ČESKÝ STAVEBNÍ HOLDING ENTERIA (1/2)

Profil a historie

Český stavební holding enteria a.s je seskupení menších a středních firem podnikajících ve všech oborech stavebnictví. Vznikl v roce 2008 se záměrem zajistit lepší fungování a konkurenceschopnost svých členů, a to zejména díky komplexnosti a vzájemné podpoře služeb a činností nabízených v rámci holdingu. V současné době enteria zastřešuje 12 společností převážně stavebního charakteru s více než 700 pracovníky a výrobním potenciálem 4 miliardy korun. enteria a.s. poskytuje svým členům profesionální servis v oblasti všeobecných podpůrných činností a vykonává nadstavbové činnosti v oblasti vyhledávání, přípravy a developingu nových projektů pro státní i soukromé investory.



1994	založení mateřské společnosti Chládek a Tintěra, Pardubice a.s.
2004–2007	akvizice prvních členských společností a vytvoření neformální stavební skupiny
2008	založení enteria a.s. a formální ustanovení struktury holdingu
2008–2019	další rozšiřování holdingu na současných 12 členů

Vznik a role holdingu

Důvody vzniku	nutnost vybudování standardního velkého podniku, posílení konkurenční schopnosti
Vize	soubor spojených malých, středních i větších firem – holdingu sjednocujícím prvkem – nový subjekt – společnost „enteria a.s.“
Řídící role	správa majetku
Servisní role	poskytování komplexního a kvalitního servisu produktovým útvarům

ČESKÝ STAVEBNÍ HOLDING ENTERIA (2/2)

Předmět činnosti

- ... Výstavba, rekonstrukce a opravy budov
- ... Výstavba, rekonstrukce a opravy železničních staveb
- ... Výstavba, rekonstrukce a opravy mostů a propustků
- ... Výstavba, rekonstrukce a opravy silničních staveb
- ... Svařování kolejnic a výhybek, dodávky železničních zabezpečovacích technologií
- ... Výstavba, rekonstrukce a opravy inženýrských sítí
- ... Projekční a inženýrská činnost

Nabízíme

- ... Komplexní služby – konzultace, dodávku studií a projektové dokumentace na všech stupních
- ... Profesionální podporu našeho zkušeného týmu, kvalitu staveb a plnění závazků
- ... Dlouhodobou úspěšnou tradici na stavebním trhu se stoprocentním důrazem na přání zákazníka

Kontakty

enteria a.s., Jiráskova 169, 530 02 Pardubice
tel. +420 466 00 77 11, fax +420 466 687 043, www.enteria.cz, info@enteria.cz

Statutární orgány

Představenstvo	Předseda představenstva:	Ing. Martin Havelka
	Členové představenstva:	Ing. Pavel Duspiva, Ing. David Petrásek
Prokura		Mgr. Pavel Karlovec, Ing. Miroslav Máslo
Dozorčí rada	Předseda dozorčí rady:	Ing. Luděk Zavrátalek
	Členové dozorčí rady:	Ing. Ondřej Chládek, Pepahol s.r.o.

MZDOVÝ SYSTÉM - BENEFITY 2018

Položka	Předmět	2018
1.	Stravenky v hodnotě (pokyn č. 06/2016)	100,- 55% = 55,- firma, 45% = 45,- zaměstnanec
2.	Bezúročné zápůjčky (pokyn č. 45/2014)	2.000.000,- (max.50tis./os.)
3.	Vnitropodnikové spoření (pokyn č. 08/2017)	1,6% p.a. úrok, maximální vklad 120000/rok mimo mzdy (BEZHOTOVOSTNĚ)
4.	Soukromé připojištění Vždy k 1. 4. úprava mezd (smlouvu u pojišťovny uzavřít k 1. 5. srážka ze mzdy za duben, pokyn č. 25/2018)	Příspěvek / kompenzace mzdy/ osobní příspěvek 700,- Kč / 500,- Kč / 1500,- Kč -- 1500,- Kč / 1000,- Kč / 1000,- Kč 2000,- Kč / 1400,- Kč / 600,- Kč 2500,- Kč / 1900,- Kč / 100,- Kč
5.	Pojistka na "blbost" (pokyn č. 31/2012)	1. řidiči povinné (spoluúčast 0,-) 2. referenti povinné (spoluúčast 50% = 466) 3. neřidiči dobrovolné (spoluúčast 50% = 311) 1x za rok u všech srážka ze mzdy SP + ZP + daň
6.	Životní jubileum 50 let	5000,-(2000,- poukázka + 3000,- do mzdy)
7.	První odchod do důchodu	5000,-(2000,- poukázka + 3000,- do mzdy)
8.	Příspěvek na dětskou rekreaci	1000,-/na jedno dítě (do 18 let) za rok
9.	Firemní (divizní) akce - 2x /rok	1000,-/ osoba
10.	Mobilní telefony (pokyn č. 40/2014)	200,-Kč/měsíční limit - Dělníci (Technici limit nemají)
11.	H-centrum (pokyn č. 29/2013)	Zvýhodněné ceny pro pracovníky holdingu
12.	Soukromé využívání služebního vozidla (pokyn č. 29/2013)	1. Dočasné poskytnutí vozidla s dodaněním 2. Krátkodobý komerční pronájem
13.	Kontrolní jízdy	Osobní 2,50/km, dodávky 3,50/km
14.	Očkování proti chřipce	srážka ze mzdy nerealizovaného přihlášení = 400,- Kč
15.	Očkování proti klíšťatům	srážka ze mzdy nerealizovaného přihlášení = 2500,- Kč

Příloha D

IFORO Group, s.r.o. se sídlem Melodická 1380/1, 158 00 Praha 5, IČ: 03629619, DIČ: CZ03629619, zastoupená jednatelem společnosti Jakubem Sklenářem

Směrnice o poskytování příspěvku na stravování zaměstnanců

I. Předmět úpravy

Směrnice upravuje způsob nárokování a účtování příspěvku na stravování zaměstnanců.

V souladu s ust. § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění přispívá zaměstnavatel zaměstnancům 55 % hodnot poskytovaných stravenek na vrub daňově uznatelných nákladů.

Pro zaměstnance jde o příjem nepodléhající dani ani jiným odvodům.

II. Podmínky pro vznik nároku na příspěvek

Nárok na příspěvek mají zaměstnanci v hlavním pracovním poměru s minimálně polovičním úvazkem a to po uplynutí zkušební doby.

Příspěvek náleží zaměstnanci za odpracovaný den (trvající déle než 3 hodiny) na jednu stravenku v nominální hodnotě 80,- Kč.

Nárok na příspěvek zaniká v případě, že zaměstnanec účtoval za směnu stravné při pracovní cestě trvajícím déle než 5 hodin.

III. Povinnosti zaměstnanců

Příspěvek na stravování (stravenky) je uplatněn zpětně za minulý měsíc dle odpracovaných dnů a prvně náleží za měsíc srpen 2016 (tj. bude vyplacen v září 2016).

Zbývající část hodnoty stravenky tj. 45 % platí zaměstnanci hotovostně při předání stravenek do pokladny nebo srážkou ze mzdy na základě uzavřené Dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v měsíci, kdy jsou mu vydány stravenky.

IV. Výpočet a předání

Personalistka zajistí předání sestav odpracovaných dní, za které vznikají nároky, účetní. Následně předání stravenek zaměstnancům proti podpisu nejpozději vždy do 20. dne v následujícím měsíci.

V. Přejícná a závěrečná ustanovení

Směrnice nabývá účinnosti dne 1. 8. 2016

V Praze dne 29. 7. 2016

Schválil: Jakub Sklenář, jednatel společnosti

