

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Benefity pro zaměstnance jako nástroj  
konkurenceschopnosti podniků na trhu práce**

**Benefits for employees as a tool for the competitiveness  
of enterprises in the labour market**

Filip Klement

Plzeň 2019

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Filip KLEMENT**  
Osobní číslo: **K16B0388P**  
Studijní program: **B6209 Systémové inženýrství a informatika**  
Studijní obor: **Informační management**  
Název tématu: **Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce**  
Zadávací katedra: **Katedra ekonomie a kvantitativních metod**

### Zásady pro vypracování:

1. Definujte formy zaměstnaneckých benefitů.
2. Popište trendy v poskytování benefitů.
3. Diskutujte dopad benefitů pro zaměstnavatele a jejich vliv na motivaci zaměstnanců.
4. Realizujte šetření zaměřené na vnímání benefitů ze strany zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání.
5. Vyhodnoňte realizované šetření.
6. Formulujte závěr.

Rozsah grafických prací: **neuveden**  
Rozsah kvalifikační práce: **40 - 60 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **ARMSTRONG, Michael.** *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy.* Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- **BEAM, Burton T., MCFADDEN, John.** *Employee benefits.* Kaplan Publishing, 2007. ISBN 978-14-195-8999-7.
- **DUDA, Jiří.** *Zaměstnanecké výhody v systému motivace zaměstnanců.* Brno: MZLU v Brně, 2006. ISBN 978-80-715-7895-6.
- **KOUBEK, Josef.** *Řízení lidských zdrojů.* Management Press, 2015. ISBN 978-80-726-1288-8.
- **MACHÁČEK, Ivan.** *Zaměstnanecké benefity a daně.* Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-755-2515-4.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Kateřina Mičudová, Ph.D.**  
Katedra ekonomie a kvantitativních metod

Datum zadání bakalářské práce: **23. října 2018**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **23. dubna 2019**

  
Doc. Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.  
děkanka



  
Ing. Mgr. Milan Svoboda, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 23. října 2018

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce“*

vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne

---

Filip Klement

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl poděkovat Ing. Kateřině Mičudové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce, za její rady a připomínky, které přispěly k vypracování této bakalářské práce.

# Obsah

Úvod .....	6
<b>1 Benefity .....</b>	<b>8</b>
1.1 Motivace .....	9
1.2 Význam zaměstnaneckých benefitů .....	10
1.3 Členění zaměstnaneckých benefitů .....	11
<b>2 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů .....</b>	<b>15</b>
<b>3 Fond kulturních a sociálních potřeb .....</b>	<b>21</b>
<b>4 Legislativní a daňová úprava benefitů v České republice .....</b>	<b>25</b>
4.1 Právní úprava zaměstnaneckých benefitů .....	25
4.2 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů .....	27
4.2.1 Daňově nejvýhodnější benefity .....	28
4.2.2 Daňově výhodné benefity .....	30
4.2.3 Daňově neutrální benefity .....	31
4.2.4 Daňově nevýhodné benefity .....	34
<b>5 Analýza zaměstnaneckých benefitů .....</b>	<b>35</b>
5.1 Dotazníkové šetření .....	35
5.1.1 Demografická struktura respondentů .....	36
5.1.2 Pracovní pozice .....	38
5.1.3 Aspekty při výběru zaměstnání .....	38
5.1.4 Preference respondentů .....	41
5.1.5 Cafeteria systém .....	45
5.1.6 Práce u zaměstnavatele .....	46
5.1.7 Poskytované benefity .....	47
5.1.8 Vliv benefitů na změnu zaměstnání .....	50
5.1.9 Řazení aspektů dle důležitosti .....	51
<b>6 Shrnutí praktické části .....</b>	<b>57</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>59</b>
<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>61</b>
<b>Seznam grafů .....</b>	<b>62</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>63</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>67</b>

## Úvod

Poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměstnavatelem je jedním z trendů posledních let. Jedná se o jeden z nástrojů řízení lidských zdrojů ve společnosti. V dnešní době ekonomického růstu a nedostatku pracovních sil může zaměstnavatel pomocí zaměstnaneckých benefitů snáze přilákat nové zaměstnance a také si udržet ty stávající. Benefitem může být cokoli, co zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům, aniž by to bylo ujednáno v pracovní smlouvě. Ke správné motivaci zaměstnanců pomocí benefitů je důležité poznat jejich potřeby. Motivování zaměstnanců pouze prostřednictvím mzdy se v posledních letech ukazuje být jako nedostačující. Na významu tak nabývá právě oblast zaměstnaneckých benefitů. Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanecké benefity, je to bráno jako výraz péče o zaměstnance, a tím pádem mohou benefity velkou měrou působit na spokojenost zaměstnanců a jejich pracovní nasazení. Z důvodu velkého rozvoje této oblasti přestávají některé benefity jako kupříkladu stravenky být vnímány jako benefit a zaměstnanec je spíše vnímá jako standard. U větších společností se také více objevují různé benefity s ohledem na pracovní dobu jako flexibilní pracovní doba či práce z domova, a posun také zaznamenává oblast zaměřená na osobní volno zaměstnance.

Hlavním cílem této bakalářské práce je analýza vnímání zaměstnaneckých benefitů, jejich preference a také rozšířenost různých druhů benefitů v praxi.

V teoretické části jsou popsány zaměstnanecké benefity, dále je ukázán jejich význam, členění a také způsoby, jakými mohou být poskytovány. Následně jsou znázorněny trendy mezi zaměstnaneckými benefity, které slouží jako materiál k vypracování praktické části. Ve třetí kapitole je představen Fond kulturních a sociálních potřeb jako možnost zaměstnaneckých benefitů v rámci veřejné správy. Čtvrtá kapitola je rozdělena do dvou podkapitol, kdy první podkapitola je zaměřena na právní úpravu zaměstnaneckých benefitů a druhá podkapitola je zaměřena na daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů.

K vypracování praktické části bakalářské práce bylo zvoleno dotazníkové šetření v elektronické podobě, distribuované metodou „sněhové koule“. Výhodou tohoto způsobu je rychlejší způsob distribuce dotazníkové šetření a také možnosti oslovení širšího spektra respondentů. K vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření byly využity především popisné statistiky a dále také míry kontingence. V závěru praktické části je

zobrazen klasifikační strom určující skupinu respondentů, která nejlépe vnímá zaměstnanecké benefity.

V závěru této bakalářské práce jsou zhodnoceny dosažené cíle v rámci této práce a zároveň jsou zhodnoceny výsledky dotazníkové šetření.



# 1 Benefity

Pojem benefit historicky pochází ze slova „*benefice*“, kdy se jednalo o představení, jehož výtěžek připadl jednomu členovi souboru. V dnešní době je toto slovo spojováno především se společenskou událostí, jejíž výtěžek je použit na charitativní účely. V současné době se pojem benefit využívá v českém překladu jako výhoda. Zaměstnanecké benefity neboli zaměstnanecké výhody jsou tedy určitou skupinou výhod určených pro specifickou skupinu zaměstnanců. Zaměstnavatel poskytnutím benefitů, ať peněžních či nepeněžních, motivuje své zaměstnance ke spokojenosti a utváří tak pozitivní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Poskytování benefitů má za cíl zvýšení motivace a produktivity práce, snížení fluktuace zaměstnanců a přilákání nových zaměstnanců. Benefity jsou zaměstnancům poskytovány nad rámec mzdy a tvoří tak část celkové finanční odměny. Na rozdíl od mzdy nejsou tyto výhody vázány na výkon pracovníků, někdy však může být přihlédnuto k postavení zaměstnance v organizaci. Zaměstnanci na poskytnutí benefitů nemají právní nárok, přičemž by však mělo být přihlédnuto k rovným podmínkám odměňování zaměstnanců působících na srovnatelných pracovních pozicích. Poskytnutí zaměstnaneckých výhod zpravidla spočívá v rozhodnutí zaměstnavatele. Seznam poskytovaných benefitů je zpravidla upraven vnitřním předpisem zaměstnavatele. (Koubek J., 2015; slovník-cizich-slov.abz.cz; Pelc V., 2008).

V současné době je pojem benefit definován mnoha způsoby. Za nejvýstižnější lze považovat následující definice:

*„Poskytování zaměstnaneckých benefitů, tedy různých peněžních nebo nepeněžních plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy, přispívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli.“* (Macháček I., 2017)

*„Zaměstnaneckými výhodami (benefity) můžeme označit rozmanité požitky, služby, zboží a sociální péči, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ke mzdě za vykonanou práci a za které by pracovník musel jinak platit. Mohou mít peněžitou podobu nebo podobu výhod peněžité hodnoty. Tvoří část příjmu ze závislé činnosti a představují dodatečná zvýhodnění zaměstnance.“* (KLEIBL J. a kol., 2001)

## 1.1 Motivace

Motivace pochází z latinského slova „*movere*“ vyjadřujícího pohyb. Motivace je síla, která směřuje zaměstnance k dosažení cíle. Motivovaný zaměstnanec, který je ochotný dobrovolně vynaložit veškeré úsilí, a to i nad rámec svých povinností, může dosáhnout vysokého výkonu. Zaměstnanecké benefity jsou jedním z nástrojů, který umožní zaměstnavateli správně motivovat své zaměstnance. (Armstrong M., 2015)

*„Lidé jsou motivováni, když očekávají, že určité jednání pravděpodobně povede k dosažení nějakého cíle a získání hodnotné odměny – takové, která uspokojí jejich potřeby a naplní jejich přání.“* (Armstrong M., 2015)

Na člověka působí dva typy motivace, a to motivace vnitřní a vnější. Vnitřní motivace vychází z člověka samotného a je spojená s prací samotnou. Pokud je člověk vnitřně motivován tak cítí, že je jeho práce důležitá, zajímavá, podnětná a že při ní může rozvíjet své znalosti a dovednosti. Pro správnou vnitřní motivaci zaměstnance je důležité, aby mu jeho pracovní pozice poskytovala dostatečnou rozmanitost, složitost a významnost při plnění pracovních úkolů. (Armstrong M., 2015)

Opakem vnitřní motivace je motivace vnější, kterou nejčastěji provádí zaměstnavatel za účelem zvýšení pracovních výkonů svých zaměstnanců. Vnější motivaci můžeme rozdělit do dvou částí:

- motivace pozitivní, která zahrnuje různé odměny, kupříkladu zvýšení mzdy, udělení pochvaly, povýšení apod.,
- motivace negativní, která zahrnuje různé tresty, kupříkladu vyjádření kritiky, disciplinární řízení, odebrání nenárokové složky mzdy apod. (Armstrong M., 2015)

Vnější motivace může mít výrazný účinek a působit okamžitě, ale nemusí působit dlouhodobě. Zatímco vnitřní motivace může mít pravděpodobně hlubší a dlouhodobější účinek, jelikož nepřichází z vnějšku, ale z vlastních pocitů jedince. (Armstrong M., 2015)

Pro správnou motivaci zaměstnanců je nutné si stanovit účel, kterého má být daným chováním dosaženo. Mezi takové účely motivování patří:

- získávání pracovníků,
- zvyšování kvalifikace zaměstnanců, což zaměstnavateli umožňuje využít pracovníky pro plnění náročnějších úkolů, stejně jako pro vyšší profesionální flexibilitu,

- vztah k zákazníkovi (klientovi),
- spokojenost pracovníků, protože spokojený pracovník má větší tendence zůstat v organizaci, a tím se zvyšuje stabilita pracovníků,
- iniciativa, jelikož iniciativní pracovník je připraven dělat něco navíc, co mu nebylo uloženo vedoucím ani normami. (Bělohávek F., Košťan P., Šuleř O., 2006)

Pokud chceme dosáhnout žádoucích efektů motivace, je nutné využít správného typu motivačních nástrojů. Využití motivačního nástroje závisí na kultuře v organizaci či přístupu jednotlivých manažerů. Mezi motivační nástroje řadíme:

- pobídkové složky mzdy,
- důchodové a životní pojištění jako finanční nástroj podporující zvýšení sociální jistoty pracovníka,
- zaměstnanecké benefity představující různé finanční i nefinanční sociální výhody poskytované zaměstnavatelem za účelem zvýšení spokojenosti zaměstnance v organizaci,
- pochvaly a uznání v podobě neformální pochvaly či veřejné pochvaly před kolektivem, které motivují k opakování žádoucího chování,
- kritiku, která odrazuje pracovníka od opakování nežádoucího chování,
- pracovní prostředí, které může posloužit ke stabilitě v organizaci nebo může vést k fluktuaci zaměstnanců,
- mezilidské vztahy, které mohou vést k větší motivaci díky pozitivnímu vztahu ke kolektivu, nebo naopak špatné mezilidské vztahy vedoucí k opouštění zaměstnání. (Bělohávek F., Košťan P., Šuleř O., 2006)

## **1.2 Význam zaměstnaneckých benefitů**

Při správně zvoleném systému zaměstnaneckých benefitů můžeme společně se správně zvoleným systémem odměňování dosáhnout zvýšení konkurence schopnosti zaměstnavatele při získávání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců ve společnosti. V důsledku nízké nezaměstnanosti je nyní vyvíjen tlak na zvětšování balíčku poskytovaných benefitů, jelikož balíček zaměstnaneckých benefitů se stává významným

faktorem pro zaměstnance, který zvažuje více pracovních nabídek či uvažuje o změně zaměstnání. (Macháček I., 2017)

Z pohledu zaměstnavatele je výhodné poskytovat zaměstnanecké benefity ze tří hlavních hledisek:

- Daňové hledisko – zaměstnavatel neodvádí z poskytnutého benefitu daň ani zdravotní a sociální pojištění, čímž ušetří značné náklady na poskytnutí daného benefitu.
- Praktické hledisko – zaměstnanci, kteří využívají poskytnuté benefity na podporu různých sportovních aktivit a odpočinku, jsou zdravější, odpočatější a snižuje se tak riziko na jejich absenci a s tím spojenou nutnost hledat dočasnou náhradu za chybějícího zaměstnance.
- Spokojenost zaměstnanců – spokojený zaměstnanec poskytuje pozitivní reference ve svém okolí, čímž dělá pozitivní reklamu firmě, pro kterou je snazší nalézt nové klienty a zaměstnance. (ipodnikatel.cz, 2011)

Z pohledu zaměstnance můžeme sledovat výhodnost přijímání benefitů ze dvou hlavních hledisek:

- Daňové hledisko – existuje mnoho různých benefitů, které jsou pro zaměstnance příjmem osvobozeným od daně. Zaměstnanec tak získává výhody, aniž by tento příjem podléhal zdanění na straně zaměstnance, či odvodům na zdravotní a sociální pojištění.
- Praktické hledisko – zaměstnanec získává určené benefity nad rámec své mzdy a mnohdy bez ohledu na výkon v zaměstnání. Různé benefity, například příspěvky na sport či dovolenou, mohou pomoci zaměstnanci ve větší volnočasové aktivitě či odpočinku nad rámec jeho možností. (fucik.cz, 2017)

### **1.3 Členění zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnanecké benefity lze členit různými způsoby. Nejdříve je však nutné definovat, jakým způsobem mohou být tyto benefity vůbec poskytovány. Systém poskytování zaměstnaneckých benefitů lze rozdělit na dva hlavní způsoby.

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů fixním způsobem stanoví zaměstnavatel základní benefity určené pro všechny zaměstnance ve vnitřním předpisu či

v kolektivní smlouvě. Do této kategorie lze zahrnout různé benefity jako například: stravenky, občerstvení, zdravotní péči, příspěvky na rekreaci, možnost slev na výrobky, mobilní telefon a mnoho dalších.

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů flexibilním způsobem stanoví zaměstnavatel balíček zaměstnaneckých benefitů a zároveň roční limit bodů pro každého zaměstnance podle kritérií (pracovní pozice, odpracovaná léta apod.). Zaměstnanec si poté může z tohoto balíčku vybrat takové benefity, které mu nejvíce vyhovují, a čerpá tak ze stanoveného bodového limitu dle svých preferencí. Tento způsob se označuje jako cafeteria systém. (Macháček I., 2017)

V dnešní době je důležité, aby poskytovaný benefit nabízel atraktivní výběr služeb a volnočasových aktivit, ale zároveň by měl být moderním produktem, který nabídne zaměstnancům svobodnou volbu ve výběru benefitů. Tuto možnost lze nabídnout nejen způsobem „cafeteria“, ale i tzv. předplacenou benefiční kartou. Tato benefiční karta představuje vhodný způsob, jak může zaměstnanec čerpat své benefity v oblasti volnočasových aktivit. (Macháček I., 2017)

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanecké benefity můžeme rozdělit různými způsoby. Prvním způsobem, jak je možné zaměstnanecké benefity rozdělit, je dle povahy, místa využití, účelu, formy a výdajů zaměstnavatele. Dle Koubka můžeme zaměstnanecké benefity v Evropě rozčlenit do tří skupin:

- Výhody sociální povahy – jedná se o důchody poskytované organizací, jesle, mateřské školky či různá pojištění.
- Výhody se vztahem k práci – jedná se o vzdělávání hrazené organizací či různé formy stravování hrazené organizací.
- Výhody spojené s postavením v organizaci – jedná se o například o podnikové automobily pro vedoucí pracovníky, nárok na oděv a jiné náklady na reprezentaci organizace. (Koubek J., 2015)

Toto rozdělení více rozvíjí Macháček ve své knize Zaměstnanecké benefity a daně, kde rozděluje zaměstnanecké benefity podrobněji do následujících skupin:

- Zdravotní benefity – příspěvek na životní pojištění, firemní lékař, příspěvky na stomatologickou péči,
- Důchodové benefity – příspěvek na penzijní pojištění,

- Benefity poskytované na pracovišti – stravování, nápoje, aktivity v rámci pracovní doby jako stolní fotbal či různé herní konzole,
  - Benefity zaměřené na využití pracovního volna – příspěvek na dovolenou, multisport karta, příspěvek na wellness,
  - Benefity směřující ke vzdělání – jazykové a vzdělávací kurzy,
  - Platové a finanční benefity – 13. plat a různé další finanční odměny,
  - Benefity směřující k vybavení zaměstnance – zlevněné zboží pro zaměstnance.
- (Macháček I., 2017)

Dle formy poskytovaného benefitu rozlišujeme, zda se jedná o finanční příjem, kdy zaměstnanec získá přímo finanční částku, nebo nepeněžní příjem, kdy zaměstnanec obdrží bezplatně či zvýhodněně různé služby. (Pelc V., 2011)

Dle formy výdaje zaměstnavatele rozlišujeme takové zaměstnanecké benefity na finanční a nefinanční. Při finanční formě zaměstnavatel poskytne přímo finanční prostředky, příkladem může být příspěvek na penzijní spoření. Při nefinanční formě je benefit poskytován bez finančního výdaje zaměstnavatele, kupříkladu týden dovolené navíc, či zlevněné vlastní výrobky. (Pelc V., 2009)

Druhým způsobem, jak můžeme zaměstnanecké benefity rozdělit, je dle daňového dopadu na zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanecké benefity tak tímto způsobem můžeme rozdělit do následujících skupin:

#### A) Daňově maximálně výhodné benefity

Jedná se o takové benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem, pro zaměstnance jsou od daně osvobozené. Příkladem takových benefitů může být závodní stravování do stanoveného finančního limitu, kurzy a školení, které souvisejí s činností zaměstnavatele, příspěvky na životní a penzijní pojištění až do limitu 50 000 Kč za jeden rok.

#### B) Daňově výhodně benefity

Jedná se o takové benefity, které zaměstnavatel nemůže uplatňovat jako daňové náklady, ale nemusí z jejich poskytnutí odvádět sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec je u takových příjmů od daně osvobozen. Do této skupiny spadá velká škála benefitů. Příkladem takových benefitů může být úhrada za nadstandardní zdravotní péči,

poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do 20 000 Kč ročně, poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti, hodnota závodního stravování nad limit, který stanovuje zákon.

#### C) Daňově neutrální benefity

Jedná se o takové benefity, u kterých je režim zdanění stejný jako u mzdy. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. Na straně zaměstnance tento příjem podléhá zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Pro poskytování většiny takových benefitů je nutné ujednání ve vnitřních předpisech zaměstnavatele či v pracovní smlouvě. Příkladem těchto benefitů mohou být tzv. „sick days“ (placené zdravotní volno bez nutnosti dokládat potvrzení od lékaře), příspěvek na dopravu do zaměstnání, týden dovolené navíc, placené pohonné hmoty na soukromé účely, firemní vozidlo pro služební i soukromé účely.

#### D) Daňově nevýhodné benefity

Jedná se o takové benefity, které u zaměstnavatele nejsou daňovým nákladem. U zaměstnance podléhají zdanění a odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Příkladem takových benefitů může být např. poskytnutí rekreace v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně. (businessinfo.cz, 2017)

## 2 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Ekonomika České republiky v poslední letech výrazně rostla, vzhledem k tomuto jevu začala nezaměstnanost obyvatelstva České republiky klesat. Se stále se zmenšující se nabídkou volné pracovní síly roste možnost zaměstnance ke snadnému odchodu k jinému zaměstnavateli. Díky těmto možnostem tak rostou nároky zaměstnanců na odměnu za vykonanou práci. Aby organizace udržela své zaměstnance a zároveň zaujala nové, nelze se již obejít bez širokého spektra zaměstnaneckých benefitů, které pokrývají nejrůznější zájmy zaměstnanců. Takový systém by měl být schopen pružně reagovat na změnu preferencí, přičemž poskytované benefity mohou být silným motivačním stimulem. Firmy tak zavádějí tzv. cafeteria systém s flexibilní volbou benefitů, avšak vysoké náklady, které je nutné do takového systému investovat, zmenšují množství peněz vynaložených na samotné benefity. (ihned.cz, 2008)

*„I když je dnes ve většině firem nabídka benefitů skutečně bohatá, zaměstnavatelé stále naráží na nespokojenost zaměstnanců. Důvodem je skutečnost, že nabídka firem často nereflektuje preference a potřeby lidí.“* (Grafton.cz, 2018)

V dřívějších letech bylo klíčové stravování. Stravenky a další formy příspěvků na stravování jsou populární i v dnešní době a jsou tzv. „stálíci“ v poskytovaných benefitech. Faktem zůstává, že samotní zaměstnanci považují stravenky již za samozřejmou součást odměny, která má vliv na jejich celkovou spokojenost. (ihned.cz, 2008)

Přestože je dnes nabídka poskytovaných benefitů u firem značně široká, stále společnosti narážejí na nespokojenost svých zaměstnanců. Důvodem takové nespokojenosti může být fakt, že se společností stále nedaří poskytovat takové výhody, které by odpovídaly preferencím zaměstnanců. Firmy proto budou muset za účelem udržení kvalifikovaných pracovníků přehodnotit nabídku benefitů. (Grafton.cz, 2018)

Pro ukázkou rozdílu v nabídce a poptávce u zaměstnaneckých benefitů si nyní ukážeme výsledky průzkumu personální agentury Grafton Recruitment s.r.o.



Tabulka č. 1: Nejžádanější benefity

<b>Deset nejžádanějších benefitů</b>			
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
1.	Jazykové vzdělání	13. plat/14.plat	13. plat/14.plat
2.	13. plat/14. plat/ pravidelné bonusy	Příspěvek na bydlení	Bonusy/prémie
3.	Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů	Služební vůz i k soukromým účelům	Flexibilní pracovní doba
4.	Flexibilní pracovní doba	Home office – práce z domova	Dovolená pět týdnů
5.	Home office – práce z domova	Placená krátkodobá nemoc, sick days	Dovolená více než pět týdnů
6.	Stravenky	Placená dovolená nad rámec zákona	Individuální rozvržení pracovní doby
7.	Placená krátkodobá nemoc, sick days	Příspěvek na dopravu	Možnost občasné práce z domova
8.	Vzdělávání/Training program	Osobní kouč	Auto i pro soukromé účely
9.	Firemní mobilní telefon k soukromým účelům	Jazykové vzdělávání	Stravenky
10.	Možnost napracovat si hodiny	Flexibilní pracovní doba	Zdravotní volno

Zdroj: Grafton.cz, 2016-2018

Ve výše uvedené tabulce č.1 můžeme pozorovat několik trendů v preferencích zaměstnanců. Prvním trendem je propad zájmu o tradiční benefit v podobě stravenek, kdy v roce 2016 se stravenky umístily na šesté místě, v roce 2017 je respondenti společnosti Grafton vůbec nevedli. V roce 2018 se stravenky umístily na 8 místě. Z tohoto průzkumu tak můžeme pozorovat kolísavý propad zájmu o tento benefit, který může být způsoben vnímáním zaměstnanců, kdy jsou stravenky vnímány jako samozřejmá součást odměny. Dalším trendem, který můžeme pozorovat, je posun finančních odměn v podobě 13. či 14. platu na první pozici v roce 2017 a na této pozici se tento benefit drží stále. Velký posun oproti předchozím rokům zaznamenaly benefity zaměřené na odpočinek v podobě pěti a více týdnů dovolené. Za tímto posunem můžeme pozorovat rostoucí ekonomické možnosti zaměstnanců a s tím spojené vyšší nároky na odpočinek. Mírný propad zaznamenal Home office neboli práce z domova, kdy tento benefit v roce 2018 oproti předcházejícím rokům poklesl v zájmu o dvě pozice a umístil se tak na sedmé pozici. Naopak u možnosti flexibilní pracovní doby, či individuálnímu rozvržení pracovní

doby, můžeme pozorovat rostoucí zájem. Flexibilní pracovní doba v roce 2017 oproti roku 2016 výrazně poklesla, avšak v roce 2018 můžeme pozorovat významný růst.

Výrazný propad zaznamenalo jazykové vzdělávání, kdy z první pozice v roce 2016 se propadlo na devátou pozici v roce 2017, a o rok později se dokonce do deseti nejžádanějších benefitů ani nedostalo. V roce 2018 můžeme oproti roku 2016 a 2017 zaznamenat pokles zájmu o dny tzv. zdravotního volna neboli sick days. Pracovní telefon i pro soukromé účely se nám od roku 2016 již mezi deseti nejžádanějšími benefity neobjevuje.

*„Zdá se, že snaha o vyvážený pracovní a soukromý život vítězí, zaměstnanci chtějí více volnosti a dovolené, aby měli čas na sebe a své rodiny.“ (Grafton.cz, 2018)*

*„Oproti loňskému roku jde o poměrně zásadní posun, k hlavním preferencím zaměstnanců totiž před rokem kromě finančního ohodnocení patřilo profesní vzdělávání, jazykové kurzy či služby osobního kouče.“ (Grafton.cz, 2018)*

Tabulka č. 2: Nejposkytovanější benefity

<b>Deset nejvíce poskytovaných benefitů</b>		
	<b>2013</b>	<b>2016</b>
1.	Mobilní telefon	Stravenky
2.	Vzdělávání	Placená dovolená nad rámec čtyř týdnů
3.	Pitný režim	Vánoční večírek
4.	Stravenky	Pružná pracovní doba
5.	Služební automobil	Firemní mobilní telefon k soukromým účelům
6.	Lékařské prohlídky	Jazykové vzdělávání
7.	Jednorázové odměny	Občerstvení na pracovišti
8.	Příspěvek na penzijní připojištění	13. plat/14. plat/pravidelné bonusy
9.	Příspěvek na životní pojištění	Teambuilding a sportovní aktivity
10.	Kultura	Home office – práce z domova

Zdroj: peníze.cz, 2013; Grafton.cz, 2016

Ve výše uvedené tabulce můžeme pozorovat několik trendů v poskytovaných benefitech. Prvním trendem, který můžeme pozorovat, je nárůst příspěvku na stravování ve formě stravenek, kdy oproti čtvrtému místu v roce 2013 se stravenky v roce 2016 staly

nejposkytovanějším benefitem vůbec. Dále v roce 2016 můžeme zaznamenat nárůst poskytovaných benefitů se zaměřením na osobní volno zaměstnance. Oproti roku 2013 se tak nyní mezi nejposkytovanějšími benefity umístila dovolená nad rámec čtyř týdnů, pružná pracovní doba, či Home office neboli práce z domova. V roce 2016 se nám také poprvé mezi nejposkytovanější benefity dostaly společné podnikové akce jako vánoční večírek a teambuilding. Zatímco v roce 2013 byla sedmým nejposkytovanějším benefitem jednorázová odměna, v roce 2016 mezi nejposkytovanějšími benefity byla nahrazena 13. či 14. platem, nebo případně pravidelnou finanční odměnou. V roce 2016 se také již nevyskytuje benefit v podobě zajištění pitného režimu, který se stal u většiny firem samozřejmostí. V roce 2016 tak můžeme vidět komplexnější řešení v podobě občerstvení na pracovišti, které se stalo sedmým nejčastěji poskytovaným benefitem. Pokles můžeme registrovat u mobilního telefonu, kdy se z nejposkytovanějšího benefitu v roce 2013 stal pátým nejposkytovanějším benefitem. Na rozdíl od roku 2013 již v roce 2016 nenalezneme mezi nejčastěji poskytovanými benefity služební automobil, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na zdravotní pojištění, příspěvek na kulturu a lékařské prohlídky.

V posledních letech se objevují nové trendy v oblasti benefitů zaměřených na pracovní dobu. Jedním z takových trendů je zavedení pětihodinového pracovního dne s ponecháním stávající výše mzdy. Tímto krokem začaly reagovat zahraniční společnosti na výsledky průzkumu, který uvádí, že zaměstnanec pracuje efektivně pouze 45 % času stráveného v zaměstnání. V rámci experimentu tak došlo ke zkrácení pracovní doby na pět hodin denně. Výsledky ukázaly, že zaměstnanci během takto upravené pracovní doby pracovali koncentrovaně a pracovní dobu plně využili k plnění pracovních úkolů. (pracemzda.cz, 2018)

Novým trendem v oblasti dovolených je zavedení tzv. neomezené dovolené. Zaměstnanci tak mohou čerpat dovolenou libovolně, společnost však musí fungovat i v jejich nepřítomnosti. Základním pilířem takového čerpání je důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a také komunikace uvnitř týmu. Společnosti, které takový benefit zavedly, uvádějí, že zaměstnanci takový benefit nezneužívají a v některých případech dokonce zaměstnanci čerpali dovolenou méně než obvykle. Výhodami, které tento benefit přináší, je zvýšení důvěry ze strany zaměstnance, snížení fluktuace zaměstnanců a také přilákání nových talentů. (pracemzda.cz, 2018) Dle mého názoru není možné tento benefit aplikovat plošně. Takový benefit je možné aplikovat

v organizacích, kde jsou zaměstnanci silně motivováni. Pokud bychom tedy tento benefit aplikovali kupříkladu na výrobní závod, kde motivací zaměstnanců je především mzda a splnění docházky, je pravděpodobný vysoký nárůst doby dovolené jednotlivých zaměstnanců. Jestli ovšem tento benefit budeme aplikovat na IT společnost, kde motivací zaměstnanců je nejen mzda, ale také touha po seberealizaci a dosažení určitých cílů, tak riziko vysokého skokového nárůstu doby dovolené je výrazně nižší. Předpokladem je tedy vysoká vnitřní motivace zaměstnanců.

Příkladem poskytování neomezené dovolené může být příběh společnosti Brand Embassy. Společnost tento benefit zavedla v roce 2016 s obavou, jaký vliv tento benefit bude mít na pracovní morálku zaměstnanců. V následujících měsících se dle vyjádření CEO společnosti Víta Horkého neprojevil nikterak dramatický růst doby dovolené zaměstnanců. Společnost se roce 2019 pokusila tento benefit zrušit, avšak po několika dnech byl benefit vrácen zpět, a to z důvodu nesouhlasu zaměstnanců, kteří měli pocit, že jim společnost přestala věřit. Na tomto příkladu tedy můžeme pozorovat, že ve společnosti se správně motivovanými zaměstnanci je méně pravděpodobné zneužívání tohoto benefitu, který naopak posiluje pocit důvěry a sounáležitosti se společností. (pracemzda.cz, 2018; forbes.cz, 2019)

Trendem v oblasti benefitů spojených s péčí o zdraví zaměstnance je budování relaxačních zón na pracovišti. Takovou zónu mohou zaměstnanci kdykoliv během pracovní doby využít pro krátký odpočinek. V rámci těchto relaxačních zón jsou dostupná pohodlná křesla, relaxační hudba či herní prvky jako stolní fotbal a herní konzole. Zaměstnavatelé také začínají svým zaměstnancům poskytovat masáže či lekce jógy. (pracemzda.cz, 2018)

V dnešní době je poskytováno nepřeberné množství zaměstnaneckých benefitů, které se neustále rozvíjí. Níže si uvedeme shrnutí nejčastějších zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v rámci České republiky:

- Příspěvky na stravování
- Příspěvky na rozvoj zaměstnanců s ohledem na zvyšování kvalifikace
- Příspěvky na rekreaci
- Příspěvky na sportovní a kulturní vyžití
- Příspěvky na penzijní připojištění

- Příspěvky na životní pojištění
- Nákup vitaminových přípravků
- Prodej výrobků a služeb za zvýhodněnou cenu
- Poskytování stravování a nealkoholických nápojů na pracovišti
- Poskytování služebního vozu i pro soukromé účely
- Dovolená nad rámec hranice vymezené zákonem
- Home office – práce z domova (Macháček I., 2017)

### **3 Fond kulturních a sociálních potřeb**

Fond kulturních a sociálních potřeb neboli FKSP nám poskytuje pohled na systém poskytování zaměstnaneckých benefitů pro veřejnou správu, státní příspěvkové organizace a organizace zřizované územně samosprávnými celky. Fond kulturních a sociálních potřeb slouží k uspokojování, jak již název napovídá, kulturních a sociálních potřeb u zaměstnanců a osob, u kterých to umožňuje příslušný právní předpis. Tvorba a čerpání fondu FKSP je upraveno vyhláškou č. 114/2002 Sb., vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb. Tato vyhláška se vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územně samosprávnými celky. (Krbečková M., Plesníková J., 2011)

Fond je tvořen základním přidělem, který činí 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady platů a odměny. Další příjmy fondu jsou tvořeny náhradami škod, pojistnými plněními od pojišťovny vztahující se k majetku z pořízeného fondu, peněžní a jiné dary určené do fondu. Výdaje z fondu lze poskytnout pouze na plnění, která jsou obsažena v ust. § 4 až § 14 vyhlášky o FKSP. Na poskytnutí plnění neexistuje právní nárok a lze jej poskytnout pouze v případě zcela uhrazeného příspěvku. (Vyhláška č. 114/2002 Sb.)

Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb definuje ve svých jednotlivých ustanoveních jedenáct oblastí, na které je možné z fondu přispět:

§ 4 Příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců. Tento paragraf se následovně dělí na:

§ 4 odst. 1 příspěvek na provoz zařízení.

- Z fondu se hradí pořízení hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců.

§ 4 odst. 2 příspěvek na nákup vitaminových prostředků a na očkování proti chřipce.

§ 4 odst. 3 příspěvek na vybavení ke zlepšení pracovních podmínek, na pracovní oděvy a obuv.

- Tento příspěvek lze poskytnout pouze na takové vybavení, které je nad rámec povinného vybavení, které zaměstnavatelům ukládá zákoník práce. Může se jednat např. o rychlovarnou konvici.

§ 4 odst. 5 příspěvek na náklady za dočasné užívání zařízení jiných organizačních složek státu nebo osob, pokud slouží ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji.

- Pod tímto ustanovením si lze představit, že zaměstnavatel pro své zaměstnance nakoupí např. permanentky do bazénu, fitness apod.

§ 5 Pořízení hmotného majetku

- Na základě tohoto ustanovení mohou organizace pořídit hmotný majetek, který následně mohou jejich zaměstnanci využívat. Toto plnění je však v dnešní době složité, jelikož koupě např. rekreačního objektu je značně nákladnou investicí pro organizace, na kterou je leckdy obtížné dosáhnout.

§ 6 Půjčky na bytové účely

- Na základě písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze poskytnout z prostředků fondu bezúročnou půjčku zaměstnancům na pořízení domu nebo bytu, na složení členského podílu na družstevní byt, koupi bytového zařízení či nesplacený zůstatek na půjčky z fondu na bytové účely poskytnuté předchozím zaměstnavatelem. U tohoto plnění je vždy důležité, aby bylo plnění poskytováno na koupi bytu či domu do vlastnictví či spoluvlastnictví zaměstnance, který bude zaměstnanec využívat pro vlastní bydlení.

§ 7 Stravování

- Přispívat zaměstnancům na závodní stravování lze podle zvláštního předpisu. Příspěvek je poskytován zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

§ 8 Dovolená a rekreace

- V rámci tohoto příspěvku lze z fondu přispět zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na dovolenou, rehabilitace, rekreační pobyty a další. Nelze však poskytnout příspěvek např. na část dovolené, tedy například pouze na letenku.

§ 9 Kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport

- V rámci tohoto příspěvku lze z fondu přispět zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce, či náklady na tyto akce pořádané organizační složkou státu nebo příspěvkovou organizací.

#### § 10 Výměnné akce

- Z fondu lze při výměnných rekreacích, zájezdech, kulturních akcí sportovních soutěží při zajištění vzájemnosti hradit náklady zaměstnanců jiných tuzemských i zahraničních fyzických a právnických osob.

#### § 11 Sociální výpomoci a půjčky

- V rámci tohoto příspěvku lze z fondu poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, případně nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací. Na základě písemné smlouvy lze poskytnout zaměstnancům k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku se splatností do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce.

#### § 12 Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

- Přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření lze z fondu nejvýše však do 90 % z částky, kterou se zavázal zaměstnanec hradit. Tento limit platí pro organizační složky státu a státní příspěvkové organizace, tento limit tak neplatí pro příspěvkové organizace zřízené územním samosprávným celkem.

#### § 12a Pojistné na soukromé životní pojištění

- V rámci příspěvku na soukromé životní pojištění lze z fondu hradit pojišťovně za zaměstnance část pojistného na soukromé životní pojištění na základě pojistné smlouvy mezi zaměstnancem a pojišťovnou, nejvýše však lze přispět 50 % z částky pojistného, kterou se rozhodl zaměstnanec hradit. Výplata pojistného plnění je možná tehdy, pokud byla sjednána až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let pojištěnce.

#### § 13 Příspěvek odborové organizaci

- V rámci tohoto příspěvku lze z fondu poskytovat příspěvek odborové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

#### § 14 Dary

- V rámci darů lze z fondu poskytovat věcné nebo peněžní dary zaměstnanci, který vykonal mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, dále při mimořádných případech, při pracovních výročí dvacet let a každých dalších pět let trvání



pracovního nebo služebního poměru. Při životních výročích padesát let a každých dalších pět let věku a při odchodu do starobního nebo individuálního důchodu. (Vyhláška č. 114/2002 Sb.)

Z výše uvedeného je patrné, že fond kulturních a sociálních potřeb coby možnosti benefitů v rámci veřejné správy a státních příspěvkových organizací neposkytuje tak široké spektrum možností v poskytování zaměstnaneckých benefitů, jako je nabízeno v oblasti soukromého podnikání. Příkladem takového rozdílu může být poskytování benefitů v podobně různých příspěvků. Zatímco v rámci FKSP je výše příspěvku omezena zákonnou procentuální hranicí, v soukromé sféře není jeho výše regulována. Dále je v rámci soukromé sféry značně větší možnost k flexibilnějšímu nastavení pracovní doby i délky dovolené. Následkem těchto výrazných rozdílů může být v dnešní ekonomické situaci odliv zaměstnanců ze státní sféry do soukromé. Jedním z řešení, které by mohlo do značné míry omezit toto riziko, je úprava fondu kulturních a sociálních potřeb a příslušných zákonů pro zvětšení nabídky benefitů a s tím spojenou vyšší konkurenceschopnosti na trhu práce.

## **4 Legislativní a daňová úprava benefitů v České republice**

### **4.1 Právní úprava zaměstnaneckých benefitů**

Téma zaměstnaneckých benefitů je na území České republiky upraveno širokým spektrem právních předpisů. Za stěžejní právní předpis lze považovat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). V tomto zákoně nalezneme především úpravu pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mezi nejdůležitější ustanovení týkající se poskytování zaměstnaneckých benefitů patří především právní úprava mzdy a odměňování zaměstnanců, právo na dovolenou, osobní rozvoj zaměstnance, rozvržení pracovní doby, ale také povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům ve všech směrech stravování. Zákoník práce rovněž umožňuje zaměstnavateli poskytovat svým zaměstnancům plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů nad limitem stanoveným zákonem. Dle ust. § 4a odst. 1 zákoníku práce je povolená odchýlná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích pouze za předpokladu, že výše plnění nebude nižší než nejméně přípustná hranice plnění, či vyšší než nejvýše přípustná hranice plnění, jaká je stanovena u práva či povinnosti dle tohoto zákona nebo kolektivní smlouvy. Příkladem takového nadlimitního plnění, oproti běžné úpravě v zákoníku práce, mohou být příplatky ke mzdě za práci přesčas, které jsou vyšší než 25% průměrné měsíční mzdy. Dalším příkladem může být odměna za pracovní pohotovost, která je vyšší než 10% průměrné mzdy. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Dalším významným právním předpisem v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů je zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „zákon o sociálním zabezpečení“). Jak již napovídá samotný název, tento právní předpis upravuje zákonné podmínky důchodového pojištění, nemocenského pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V rámci této právní úpravy je rovněž vymezen vyměřovací základ pro sociální pojištění a odvod na sociální pojištění. (Zákon č. 589/1992 Sb.)

Dalším právním předpisem vztahujícím se k dané problematice je Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění souvisejících zákonů (dále jen „zákon o zdravotním pojištění“). Tento zákon upravuje vznik a zánik pojistného, práva a povinnosti plátce pojistného, práva a povinnosti pojištěnce

a kategorizaci pojištěnců. Do vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na zdravotní a sociální pojištění se nezahrnují benefity, jež jsou od daně osvobozeny dle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, a dále se do vyměřovacího základu nezahrnují následující příjmy: náhrada škody dle zákoníku práce, odstupné poskytované na základě zvláštních právních předpisů, věrností přídavek horníků, jednorázová sociální výpomoc a plnění poskytnuté poživateli starobního důchodu či invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. (Zákon č. 48/1997 Sb.)

V neposlední řadě je pro poskytování zaměstnaneckých benefitů důležitý Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „zákon o daních z příjmů“). Tento zákon upravuje u daně z příjmu fyzických osob následující části: poplatníky daně, předmět daně, osvobození od daně, základ daně a daňovou ztrátu, členění příjmů, nezdanitelnou část základu daně, sazbu daně a zdaňovací období. U daně z příjmu právnických osob upravuje tento zákon následující části: poplatníky daně, osvobození od daně, základ daně, sazbu daně a zdaňovací období. (Zákon č. 586/1992 Sb.)

Z hlediska zákona o dani z příjmů je z pohledu zaměstnance nutné určit, zda se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmu. Pokud se o takový příjem jedná, je dále nutné odlišit, zda příjem podléhá dani z příjmu či je od této daně osvobozen. Jedním z nejčastěji poskytovaným nepeněžním benefitem, který je osvobozen od daně z příjmů, je zajištění stravování zaměstnanců poskytnuté zaměstnavatelem, které je určeno ke spotřebě na pracovišti, a to i v případě, kdy je závodní stravování zajištěno prostřednictvím jiných subjektů. V takovémto případě není brán ohled na výši příspěvku poskytnutého zaměstnavatelem. Při poskytnutí benefitu ve formě příspěvku na penzijní a životní pojištění se jedná o příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na penzijní pojištění, soukromé zdravotní pojištění a doplňkové penzijní spoření. V takové případě je od daně z příjmů osvobozen příspěvek, pokud v celkové výši nepřekročí 50 000 Kč od jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce. U příspěvků na sport, vzdělávání a rekreaci se jedná například o poskytnutí rekreace, včetně tuzemského či zahraničního zájezdu. Takový příspěvek je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu, pokud je částka nejvýše 20 000 Kč za zdaňovací období. Dále se jedná o příspěvky na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, ovšem reklama v knize nesmí přesahovat 50% plochy. (Zákon č. 586/1992 Sb.; businessinfo.cz, 2017)

Naopak zdanitelným příjmem na straně zaměstnance bude vždy zaměstnavatelem poskytnuté peněžité plnění, a to zdaněním ze superhrubé mzdy, přičemž se stane i základem pro výměru základu na zdravotní a sociální pojištění. Případem, kdy je peněžní plnění od zdanění osvobozeno, je poskytnutí sociální výpomoci zaměstnanci. Zákon neomezuje výši příspěvku na kulturní a sportovní akce mimo již zmíněného příspěvku na rekreaci. Na straně zaměstnavatele je důležité ustanovení § 24 odst. 2 písm. j zákona o daních z příjmu. Toto ustanovení uvádí, že o daňově uznatelné výdaje na straně zaměstnavatele se jedná v případě výdajů vynaložených na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, jestliže práva zaměstnanců vyplývají například z kolektivní smlouvy či z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel může výhody plynoucí z výše uvedeného ustanovení využít například v případě poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na penzijní pojištění, a dále také na soukromé životní pojištění. Pro zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově uznatelné, pokud jejich poskytování vyplývá z vnitřního předpisu či smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě příspěvků na stravování zaměstnance je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem částka vynaložená na provoz vlastního stravovacího zařízení. Pokud je závodní stravování zajištěno pomocí jiných subjektů, může zaměstnavatel uplatnit hodnotu stravování coby nepeněžní plnění až do výše 55% ceny jednoho jídla, a to i v případě, kdy je stravování zaměstnanců zajištěno poskytnutím stravenek. Naopak daňově neuznatelným výdajem z pohledu zaměstnavatele je poskytnutí nepeněžního plnění zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, sportovní akce a zájezdy. Dále není u zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem poskytnuté občerstvení zaměstnancům na pracovišti ani poskytnutí příspěvku na občerstvení. (Macháček, I., 2017; Zákon č. 586/1992 Sb.)

## **4.2 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnanecké benefity můžeme rozdělit z hlediska výhodnosti do několika kategorií, a to dle daňového dopadu a odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Výhodnost posuzujeme dle toho, zda jsou benefity daňovým výdajem či příjmem, a jestli podléhají odvodům na zdravotní a sociální pojištění.

#### 4.2.1 Daňově nejvýhodnější benefity

Za nejvýhodnější považujeme takové benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a u zaměstnance jsou příjmem od daně osvobozeným. Příkladem těchto benefitů může být závodní stravování do limitu, a to i formou stravenek, nebo příspěvku na penzijní a zdravotní pojištění do 50 000 Kč za kalendářní rok. (businessinfo.cz, 2017)

V případě zajištění stravování je z hlediska daňové výhodnosti na straně zaměstnance nutno odlišit, zda se jedná o peněžní či nepeněžní příjem poskytnutý zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel zajišťuje občerstvení na pracovišti formou závodního stravování či poskytnutím stravenek, a to buď s doplatkem či bez doplatku, je toto plnění od daně osvobozeno. V případě peněžního příspěvku na stravování zaměstnance se jedná o příjem podléhající zdanění, který je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod na zdravotní a sociální pojištění. (fucik.cz, 2016)

V případě zaměstnavatele je nutno rozlišit, zda se jedná o závodní stravování zajišťované ve vlastním zařízení či stravování zajištěné pomocí cizích subjektů. U závodního stravování se za daňově uznatelné výdaje považují náklady spojené s provozem stravovacího zařízení. Příkladem takovýchto nákladů je spotřeba energie, odpisy dlouhodobého majetku, mzdy pracovníků, kteří zabezpečují stravování. Naopak daňově neuznatelným výdajem jsou spotřebované potraviny. Za stravování zajištěné pomocí cizích subjektů považujeme stravování v jiném zařízení než vlastním, či ve vlastním stravovacím zařízení, které je pronajaté na základě nájemní smlouvy. U tohoto druhu stravování jsou daňově uznatelné náklady do výše 55 % jednoho jídla s tím, že hodnota stravenky je považována za cenu jednoho jídla. Zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů lze uplatit jako daňový výdaj pouze za podmínky, že zaměstnanec je během směny přítomen alespoň tři hodiny. (Macháček I., 2017)

V České republice je v roce 2019 důchodový systém realizován v podobě dvou pilířů. Prvním pilířem je důchodové pojištění, které spravuje stát, a do tohoto pilíře plynou finance ze sociálního pojištění. Z prostředků tohoto pilíře jsou vypláceny starobní důchody. Druhý pilíř byl zrušen v lednu roku 2016. V případě třetího pilíře se jedná o doplňkové penzijní spoření. Tento pilíř je rozdělen do dvou fondů. Prvním fondem je účastnický fond, do kterého je aktuálně možné vstoupit. Druhým fondem je transformovaný fond, kam byli automaticky převedeni účastníci penzijního připojištění

se státním příspěvkem. Do tohoto fondu není v dnešní době možné vstoupit. (Macháček I., 2017; skrblik.cz, 2019)

V případě zaměstnance je u penzijního pojištění od daně osvobozena platba od zaměstnavatele, která nepřesáhne limitní částku 50 000 Kč za rok. Podmínkou pro osvobození od daně je, že se jedná o příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo o příspěvek na doplňkové penzijní spoření, přičemž taková platba musí být uhrazena na účet zaměstnance u penzijní společnosti. Může se také jednat o příspěvek na penzijní spoření na základě smlouvy mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění za podmínek, že výplata plnění je možná až po 60 kalendářních dnech a zároveň nejdříve při dosažení věku šedesáti let pojištěnce. Pokud zaměstnanec zemře, právo na plnění má jiná osoba. V případě příspěvku na soukromé životní pojištění je nutné uzavření smlouvy mezi zaměstnancem a pojišťovnou oprávněnou k provozování činnosti v České republice, či jinou pojišťovnou, která má toto oprávnění na území jiného členského státu Evropské unie nebo případně státu tvořící Evropský hospodářský prostor. Podmínky jsou v tomto případě obdobné jako u penzijního pojištění s rozšířením, že není možná výplata jiného příjmu než pojistného plnění a nezakládá zánik pojistné smlouvy. Limitní částka 50 000 Kč je společná pro souhrn příspěvků na všechny výše uvedené druhy pojištění. (Macháček I., 2017)

V případě zaměstnavatele jsou příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a penzijní pojištění na soukromé životní pojištění zaměstnanců od daně osvobozeny. Z pohledu zaměstnavatele není při osvobozování výdajů brán zřetel na daňové řešení u zaměstnance. Pokud tedy příspěvky na straně zaměstnance nebudou od daně osvobozeny, pro zaměstnavatele tato skutečnost není rozhodující a u zaměstnavatele se bude nadále jednat o daňově uznatelné výdaje. Podmínkou pro tuto skutečnost je, že poskytování příspěvků je ujednáno v rámci kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele či pracovní smlouvy. (Macháček I., 2017)

Pro snadnější pochopení může sloužit následující příklad. Zaměstnanec má se zaměstnavatelem ve pracovní smlouvě ujednáno, že mu bude zaměstnavatel měsíčně přispívat částkou 2 000 Kč na doplňkové penzijní spoření, a navíc mu každý rok přispěje částku 10 000 Kč na soukromé zdravotní pojištění. Poskytnutý benefit je tedy za rok roven 34 000 Kč. U zaměstnance je tedy zcela osvobozen od daně. U zaměstnavatele jsou

splněny podmínky pro daňovou uznatelnost a tyto výdaje jsou tedy osvobozeny v plné výši. (Macháček I., 2017)

#### **4.2.2 Daňově výhodné benefity**

Za výhodné považujeme takové benefity, které pro zaměstnavatele jsou nedaňovým výdajem, neplatí z jejich poskytnutí ovšem sociální a zdravotní pojištění a u zaměstnance jsou příjmem od daně osvobozeným. Příkladem takových benefitů může být nepeněžní plnění ve formě příspěvků na vzdělání, kulturu, sport a zdraví, poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do 20 000 Kč ročně, poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti, hodnota závodního stravování nad limit stanovený zákonem, bezplatné využití předškolního zařízení. (businessinfo.cz, 2017)

U příspěvku na kulturu, sport a rekreaci je pro zaměstnance osvobozeno od daně nepeněžní plnění, mimo jak již bylo výše uvedeno, poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do 20 000 Kč. Zaměstnavatel v takovém případě uhradí náklady a zaměstnanec obdrží pouze poukázku či vstupenku. V případě zaměstnavatele je příspěvek na kulturní pořady, zájezdy, tištěné knihy, možnosti používat rekreační, zdravotní a vzdělávací zařízení daňově neuznatelným výdajem. Příkladem takového plnění může být situace, kdy společnost zakoupí vstupenky do Zoologické zahrady a poskytne je svým zaměstnancům. U zaměstnanců tak bude poskytnuté nepeněžní plnění od daně z příjmů osvobozeno. U zaměstnavatele se nejedná o daňový výdaj a je tak nutné hodnotu vstupenek hradit ze zisku po zdanění. Výjimkou jsou výdaje vynaložené na pracovní a sociální podmínky, či péči o zdraví zaměstnance. (Macháček I., 2017)

Při poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti rozlišujeme, zda je tento benefit poskytován v nepeněžní formě nebo v peněžní formě. Při nepeněžní formě poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti a úhradu za toto plnění hradí zaměstnavatel sám. Může se jednat například o kávu, čaj a chlazené nápoje. Ze strany zaměstnance se jedná o příjem, který je osvobozen od daně z příjmů za podmínky, že zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje nepeněžní formou, jsou určeny ke spotřebě na pracovišti a jsou poskytované ze sociálního fondu na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení a udržení zisku či ze zisku po jeho zdanění. Dle ustanovení § 25 odst. 1 písm. zm) zákona o daních z příjmů se na straně zaměstnavatele nepovažuje hodnota nealkoholických nápojů poskytnutých nepeněžní formou za daňový výdaj. Pokud tedy zaměstnavatel poskytuje na pracovišti

svým zaměstnancům kávu, čaje a v letních obdobích chlazené nápoje, bude hodnota těchto nápojů na straně zaměstnance osvobozena, naopak na straně zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad. (Macháček I., 2017)

Poskytnutím péče o dítě v dětské skupině rozumíme pravidelnou péči o dítě v rozmezí od jednoho roku věku až do doby zahájení povinné školní docházky. Dítěti je nutné umožnit docházku nejméně šest hodin denně mimo domácnost dítěte. Tuto službu může poskytnout fyzická i právnická osoba, která splní zákonem stanovené podmínky. Pro výkon této služby je tak nezbytné získat příslušné oprávnění k poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině. Toto oprávnění vzniká dnem zápisu do evidence poskytovatelů provedené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pokud takovým poskytovatelem není přímo zaměstnavatel rodiče, měl by jím být například ústav, u něhož je tato služba poskytována v souladu se zakládací listinou. Poskytovatelem služby péče o dítě může být i právnická osoba evidovaná či registrovaná dle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech, přičemž poskytování této služby je předmětem její činnosti. Dále se může jednat o územní samosprávních celek, nebo nadaci či nadační fond. (Macháček I., 2017)

U zaměstnance je tento nepeněžní příjem v podobě poskytnutí péče o dítě v předškolním zařízení od daně osvobozen, jestliže je toto plnění zaměstnavatelem poskytnuto zaměstnanci či jeho rodinnému příslušníkovi, a to z fondu kulturních a sociálních potřeb na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, udržení a zajištění příjmů. Současně je nutno poskytnout dané plnění nepeněžní formou v podobě využití zařízení pro děti předškolního věku a dále je nutné, aby zaměstnavatel neuplatnil hrazenou částku do svých daňových výdajů. V případě, že jsou všechny uvedené podmínky splněny, je tento příjem u zaměstnance osvobozen. (Macháček I., 2017)

Z pohledu zaměstnavatele je možné u vlastního předškolního zařízení uplatnit jako daňové výdaje veškeré provozní výdaje, které souvisejí s provozováním zařízení, tedy například výdaje na teplo, vodu či vybavení. V takovém případě by nebylo u zaměstnance možné uplatnit osvobození takového příjmu od daně dle ustanovení § 24 odst. 2 písmena ze) zákona o daních z příjmu. (Macháček I., 2017)

#### **4.2.3 Daňově neutrální benefity**

Za neutrální považujeme takové benefity, které jsou stejně zdaněné jako výplata mzdy. Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelným nákladem, ale u zaměstnance



podléhají zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Většina z nich musí být ujednána v rámci pracovní smlouvy či ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Příkladem takovýchto benefitů může být firemní vozidlo pro služební i soukromé účely, týden dovolené navíc, příspěvek na dopravu do zaměstnání, úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců nad limit 3 500 Kč měsíčně, zlevněné produkty a služby pro zaměstnance, poskytování nealkoholických nápojů peněžní formou. (businessinfo.cz, 2017)

U příspěvku na dopravu do zaměstnání se, s výjimkou zaměstnavatele provozujícího veřejnou dopravu, jedná na straně zaměstnance o nepeněžní příjem, který podléhá dani z příjmů. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bezplatnou dopravu do a ze zaměstnání a nepožaduje náhradu za tuto službu, bude na straně zaměstnance nepeněžní příjem roven obvyklé částce, kterou by zaměstnanec vynaložil při využití veřejné dopravy. V tomto případě bude tedy cena připočtena ke zdanitelné mzdě a zároveň bude zahrnuta do vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění. Výpočet zálohy daně bude proveden ze superhrubé mzdy. V případě, že je doprava částečně hrazena zaměstnancem, bude cena obvyklá pro veřejnou dopravu ponížena o částku, kterou zaměstnanec uhradil. Na straně zaměstnavatele jsou veškeré výdaje spojené s dopravou daňově uznatelným nákladem. Jedinou podmínkou pro uznatelnost těchto výdajů je nutnost obsažení tohoto peněžního nebo nepeněžního plnění v kolektivní smlouvě, případně přímo v pracovní smlouvě. (Macháček I., 2017)

V případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům finanční příspěvek na nákup nealkoholických nápojů, které jsou určeny ke spotřebě na pracovišti, jedná se o peněžní plnění tohoto benefitu, kdy zaměstnavatel tento příspěvek vyplácí zaměstnanci společně se mzdou. Z tohoto pohledu bude peněžní příspěvek na zakoupení nealkoholických nápojů zdanitelným příjmem, který je zahrnut jak do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, tak ke zdanitelné části mzdy. Na zaměstnavatele se v tomto případě nevztahuje ust. § 25 odst.1 písm. zm) zákona o daních z příjmů, který pojednává o nepeněžním plnění při poskytování nealkoholických nápojů. Z pohledu zaměstnavatele se tedy jedná o daňový výdaj za podmínek, že ujednání o poskytnutí tohoto benefitu bude zahrnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jako daňový výdaj může dále zaměstnavatel uplatit výdaj na zdravotní a sociální pojištění z peněžního příjmu zaměstnance. Pokud tedy zaměstnavatel poskytne zaměstnancům částku 1000 Kč měsíčně na nákup nealkoholických nápojů na základě příslušného právního ujednání, z pohledu

zaměstnanec se bude jednat o příjem, který vstupuje do vyměřovacího základu na odvod zdravotního a sociálního pojištění, a zároveň se jedná o zdanitelný příjem. Z pohledu zaměstnavatele je příspěvek daňově uznatelným nákladem a zároveň jako daňový náklad může zaměstnavatel uplatit 34 % z poskytnuté částky, které uhradí za zaměstnanec na zdravotní a sociální pojištění. (Macháček I, 2017)

Motorové vozidlo k soukromým účelům může zaměstnanci poskytnout každý zaměstnavatel a je možné poskytnout jakékoliv motorové vozidlo. Zaměstnanec je oprávněn na základně příslušného právního vztahu využívat vozidlo bez nutnosti získání souhlasu zaměstnavatele před jednotlivými jízdami. Naopak by poskytnutí vozidla nemělo mít charakter smlouvy o výpůjčce a s ohledem na bezplatnost poskytnutí se nejedná o pronájem vozidla. Při poskytnutí vozidla pro soukromé účely se jedná o nepeněžní příjem zaměstnanec ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla při každém započatém měsíci, kdy je zaměstnanci vozidlo poskytnuto. Při výpočtu vstupní ceny není rozlišováno, zda se jedná o nové či starší vozidlo, nebo případně odepсанé vozidlo. Dále není přihlíženo ke skutečnému rozsahu využívání vozidla pro soukromé účely, v tomto ohledu je směrodatná pouze skutečnost poskytnutí vozidla pro soukromé účely. Pokud by zaměstnavatel poskytl v daném měsíci postupně více vozidel, za vstupní cenou pro výpočet příjmu bude považována nejvyšší vstupní cena. V případě poskytnutí více vozidel současně je příjem počítán jako 1 % ze součtu vstupních cen všech poskytnutých vozidel. Z pohledu zaměstnanec není tento příjem od daně osvobozen, tedy 1 % ze vstupní ceny vozidla bude připočteno k vyměřovacímu základu pro odvod na zdravotní a sociální pojištění a zároveň bude připočteno k základu pro stanovení daně. (Macháček I., 2017)

Z pohledu zaměstnavatele jsou náklady spojené s používáním vozidla v podobě odpisů, silniční daně, pojištění a nákladů na udržování a opravy vozidla daňově uznatelné v plné výši. V případě spotřebovaných hmot jsou daňově uznatelné náklady pouze na pohonné hmoty využité pro služební účely. Náklady na pohonné hmoty vynaložené k soukromým účelům jsou hrazené zaměstnancem a u zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. Pokud tedy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci k soukromým účelům vůz v hodnotě 700 000 Kč, je zaměstnancův nepeněžní příjem roven 7000 Kč, které budou připočteny k hrubé mzdě. (Macháček I., 2017)

#### 4.2.4 Daňově nevýhodné benefity

Za nevýhodné benefity považujeme takové benefity, které jsou pro zaměstnance nedaňovým nákladem a u zaměstnance podléhají zdanění a odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Příkladem takových benefitů může být poskytnutí rekreace nepeněžní formou nad 20 000 Kč ročně či dárky, které nesplňují účel definovaný vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb. (businessinfo.cz, 2017)

Při poskytnutí rekreace nepeněžní formou nad 20 000 Kč ročně nebude částka přesahující tuto hodnotu osvobozena od daně z příjmů. Přesahující částka bude připsána k hrubé mzdě a zároveň bude připočtena částka pojistného, které hradí zaměstnavatel. Příkladem takového případu může být poskytnutí poukazu pro tři osoby na zájezd do Itálie v hodnotě 35 000 Kč. V tomto případě bude u zaměstnance částka 20 000 Kč od daně z příjmů osvobozena. Při stanovení výše superhrubé mzdy připočteme k hrubé mzdě částku 15 000 Kč a zároveň bude k hrubé mzdě připočtena částka pojistného, které hradí zaměstnavatel, tedy 34 % z 15 000 Kč, což se rovná 5100 Kč. Při výpočtu zálohy na daň bude tedy superhrubá mzda navýšena o částku 21 000 Kč. V případě zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný výdaj s výjimkou vztahující se k zdravotnímu a sociálnímu pojištění, jež hradí sám zaměstnavatel jako zdanitelný nepeněžní příjem zaměstnance. V tomto případě je tedy u zaměstnavatele daňovým nákladem částka 5100 Kč. (Macháček I., 2017)

## **5 Analýza zaměstnaneckých benefitů**

V této kapitole nejdříve rozebereme způsob vytvoření a distribuci dotazníku, následně bude dotazníkové šetření vyhodnoceno pomocí popisné statistiky a dalších analytických a statistických nástrojů.

### **5.1 Dotazníkové šetření**

Elektronický dotazník byl vytvořen pomocí Dotazníkových formulářů od společnosti Google dostupné z: [docs.google.com/forms](https://docs.google.com/forms). Dotazník byl zaměřen na vnímání zaměstnaneckých benefitů s cílem získat hlubší pohled na jejich vnímání jak od zaměstnaných, tak nezaměstnaných respondentů. Otázky byly vytvořeny a strukturovány tak, aby byly co nejvíce jasné a respondentovi plynule provedly daným tématem. Celkově odpovědělo 153 respondentů.

První otázka byla zaměřena na zjištění, zda je respondent zaměstnan či nikoliv. Dle odpovědi na tuto otázku byl dotazník rozvětven a respondent tak mohl odpovídat na relevantní otázky s ohledem na jeho ekonomickou aktivitu. Pro zaměstnané respondenty bylo připraveno devatenáct otázek, pokud respondent neznal Cafeteria systém a hodnotu svých benefitů, počet otázek byl pomocí přeskoků snížen na šestnáct. Pro nezaměstnané respondenty bylo připraveno jedenáct otázek a pokud respondent neznal Cafeteria systém, počet otázek byl snížen pomocí přeskoků na devět otázek. Poslední dvě otázky v obou případech byly zaměřeny na demografické údaje respondentů. Cílem dotazníku bylo zjistit vnímání zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnanců i potencionálních zaměstnanců, dále zjištění jejich preferencí a jaké benefity jsou jim poskytovány. Distribuce dotazníku bylo spuštěna v jednu chvíli na více místech. Během první vlny byl dotazník distribuován mezi studenty a pracující pomocí sociální sítě Facebook, dále byl distribuován e-mailem a osobně zaměstnancům společnosti FYTONAP s.r.o., AGROSTROJ Pelhřimov, a.s., dále na Katastrální úřad Příbram a Městský úřad Březnice. Při druhé vlně byl dotazník znovu šířen pomocí sociální sítě Facebook a dále ve společnosti Socialbakers a.s. Tento způsob šíření je nazýván metodou sněhové koule z toho důvodu, že někteří respondenti dotazník dále šířili. Tato metoda neposkytuje vysokou reprezentativitu vzorku, spíše je výhodná z hlediska šířky poznání problematiky a teoretické nasycenosti vzorku. I přes své nevýhody je tento způsob vhodný pro potřeby této bakalářské práce.

### 5.1.1 Demografická struktura respondentů

Ženy mezi respondenty převažují s podílem 69,28 %, zatímco mužů mezi respondenty bylo 30,72 %. Věková struktura respondentů je rovnoměrněji rozdělena, kdy nejvíce zastoupena byla skupina 18 až 25 let s podílem 35,95 % následována skupinou 26 až 30 let s podílem 24,84 %. Zaměstnaných respondentů bylo 85,6 %. Z hlediska rozdělení respondentů dle vzdělání byla nejvíce zastoupena nadpoloviční většinou skupina se středoškolským vzděláním s maturitou, další početnou skupinou byli respondenti s vysokoškolským magisterským vzděláním.

Pokud respondenty rozdělíme dle ekonomické aktivity respondentů, mezi zaměstnanými respondenty byly ženy zastoupeny 70,2 % a muži 29,8 %. Nejpočetnějšími skupinami byly respondenti ve věku 18 až 25 let a 26 až 30 let shodně s podílem 27,5 % následovány skupinou ve věku 51 až 65 let s podílem 17,6 %. Nejméně početné skupiny ve věku 30 až 40 let a 41 až 50 let byly shodně zastoupeny ze 13,7 %. Z hlediska vzdělání byla nejvíce zastoupena skupina s úplným středním vzděláním s maturitou s podílem 53,4 %, druhou nejpočetnější skupinou byli respondenti s vysokoškolským magisterským vzděláním s podílem 23,7 %, třetí nejpočetnější skupinou byli respondenti s vysokoškolským bakalářským vzděláním s podílem 11,5 %. Minoritním počtem byly dále zastoupeny skupiny s vyšším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním a vyučením v oboru.

Mezi nezaměstnanými respondenty byly ženy zastoupeny 63,6 % a muži 36,4 %. Nejpočetnější skupinou z hlediska věku je zastoupena věková skupina 18 až 25 let podílem 86,4 %, dále skupina ve věku 26 až 31 let s 9,1 % a poslední věková skupina v rozmezí 51 až 65 let byla zastoupena s podílem 4,5 %. Mezi nezaměstnanými respondenty mělo úplné střední vzdělání s maturitou 77,3 % respondentů, dále 18,2 % respondentů bylo s vysokoškolským bakalářským studiem a poslední skupina se základním vzděláním byla zastoupena s podílem 4,5 %.

Uvedená data jsou přehledněji znázorněna v uvedené tabulce č.3

Tabulka č. 3: Demografické údaje

Identifikační údaje		Absolutní četnost	Relativní četnost
<b>Ekonomická aktivita</b>	Nezaměstnaný	22	14,40 %
	Zaměstnaný	131	85,60 %
<b>Pohlaví</b>	Muž	47	30,72 %
	Žena	106	69,28 %
<b>Věk</b>	18 až 25 let	55	35,95 %
	26 až 30 let	38	24,84 %
	31 až 40 let	18	11,76 %
	41 až 50 let	18	11,76 %
	51 až 65 let	24	15,69 %
<b>Vzdělání</b>	Základní vzdělání	1	0,65 %
	Vyučen v oboru	5	3,27 %
	Střední odborné vzdělání	4	2,61 %
	Úplné střední vzdělání s maturitou	87	56,86 %
	Vyšší odborné vzdělání	6	3,92 %
	Vysokoškolské vzdělání – Bakalářské	19	12,42 %
	Vysokoškolské vzdělání – Magisterské	31	20,26 %
	Vysokoškolské vzdělání – Doktorské	0	0,00 %

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Z výše uvedené tabulky č.3 je patrné, že se nepodařilo získat ideální výběrový soubor, který by reprezentoval skutečné rozdělení populace, a to především z hlediska vysokého poměru respondentů ženského pohlaví. Z tabulky je dále patrný vysoký poměr respondentů s vyšším stupněm vzdělání, hovoříme tedy o převzdelanosti výběrového souboru.

Dle Českého statistického úřadu v roce 2017 byla populace v České republice rozdělena v poměru 50,8 % žen a 49,2 % mužů. Skupina ve věku 18 až 25 let byla v populaci zastoupena podílem 7,88 %, skupina 26 až 30 let podílem 6,52 %, skupina 31 až 40 let podílem 14,93 %, skupina 41 až 50 let podílem 15,34 % a skupina 51 až 65 let

podílem 19,07 %. Z hlediska rozdělení populace dle nejvyššího dosaženého vzdělání je dle dat Českého statistického úřadu z roku 2011 v kategorii obyvatel ve věku 15 let a starších rozdělení následující: 17,6 % tvoří lidé se základním či neukončeným vzděláním, střední vzdělání vč. vyučení 33 %, úplné střední vzdělání 27,1 %, vysokoškolské vzdělání 12,5 %. Skupina obyvatel bez vzdělání, s jiným vzděláním a osob u kterých nebylo vzdělání zjištěno tvoří 9,9 %. (czso.cz, 2017; czso.cz, 2014)

### **5.1.2 Pracovní pozice**

Nejvíce byla mezi respondenty zastoupena soukromá sféra, ve které pracuje 88 respondentů, ve státní správě pracuje 38 respondentů. Svou pracovní pozici nevedlo 5 respondentů. V rámci soukromé sféry byla nejpočetněji zastoupena skupina respondentů pracujících na vedoucí pozici, přičemž tato skupina tvořila 14,77 % respondentů v rámci této sféry. Druhou nejvíce zastoupenou skupinu v soukromé sféře tvořili vývojáři, kdy na této pracovní pozici pracuje 13,64 % respondentů v rámci této sféry. Z hlediska státní sféry byla nejvíce zastoupena skupina referentů a odborných referentů, kdy na této pozici pracuje 52,63 % respondentů v rámci této sféry.

### **5.1.3 Aspekty při výběru zaměstnání**

V případě zaměstnaných a nezaměstnaných respondentů se shodně na prvním místě umístila mzda, druhým nejčastějším aspektem byla pracovní náplň, posledním shodně uváděným aspektem byly benefity na třetím místě. Dále se již zastoupení aspektů rozchází. V případě nezaměstnaných respondentů bylo čtvrtým nejčastějším aspektem sídlo společnosti z důvodu dopravy, tento aspekt se v případě zaměstnaných respondentů umístil na šestém místě. Před tímto aspektem se u skupiny zaměstnaných respondentů zařadila pracovní doba a dále kolektiv na pracovišti, zatímco tyto aspekty skupina respondentů bez zaměstnání umístila opačně za sídlo společnosti. Zaměření, které se mezi zaměstnanými respondenty umístilo na sedmé místo, se v případě nezaměstnaných respondentů mezi aspekty neobjevuje. Dalším aspektem, který se u nezaměstnaných respondentů neobjevuje, je flexibilní pracovní doba. Naopak mezi zaměstnanými respondenty můžeme pozorovat výběr home office neboli práci z domova, který mezi deseti nejčastějšími aspekty v případě zaměstnaných respondentů není. Pro přehlednější znázornění slouží níže uvedená tabulka č.4

Tabulka č. 4: Aspekty při výběru zaměstnání

Zaměstnaní		Nezaměstnaní	
Mzda	72,52 %	Mzda	77,27 %
Náplň práce	25,19 %	Náplň práce	45,50 %
Benefity	18,31 %	Benefity	27,27 %
Pracovní doba	15,27 %	Lokalita	18,18 %
Kolektiv	12,98 %	Pracovní doba	13,64 %
Lokalita	12,21 %	Kolektiv	9,09 %
Zaměření	8,40 %	Atraktivita	4,55 %
Pověst společnosti	7,63 %	Home office	4,55 %
Atraktivita zaměstnání	6,87 %	Pověst společnosti	4,55 %
Flexibilní pracovní doba	6,11 %	Pracovní prostředí	4,55 %
Pracovní prostředí	6,11 %		

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Mezi zaměstnanými respondenty rozdělenými dle nejvyššího dosaženého vzdělání tvoří respondenti s úplným středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským magisterským vzděláním dvě nejpočetnější skupiny, které mezi respondenty tvoří 77 %.

Tabulka č. 5: Aspekty při výběru zaměstnání dle dosaženého vzdělání

Vysokoškolské magisterské studium		Úplně střední vzdělání s maturitou	
Mzda	87,10 %	Mzda	67,14 %
Lokalita	50,00 %	Náplň práce	18,57 %
Benefity	29,03 %	Benefity	17,14 %
Náplň práce	29,03 %	Pracovní doba	15,71 %
Kolektiv	12,90 %	Lokalita	14,29 %
Pracovní prostředí	12,90 %	Kolektiv	10,00 %
Pověst společnosti	12,90 %	Obor	8,57 %
Kariérní růst	9,68 %	Atraktivita	7,14 %
Pracovní doba	6,45 %	Pověst společnosti	5,71 %
Flexibilní pracovní doba	6,45 %	Pracovní prostředí	5,71 %



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

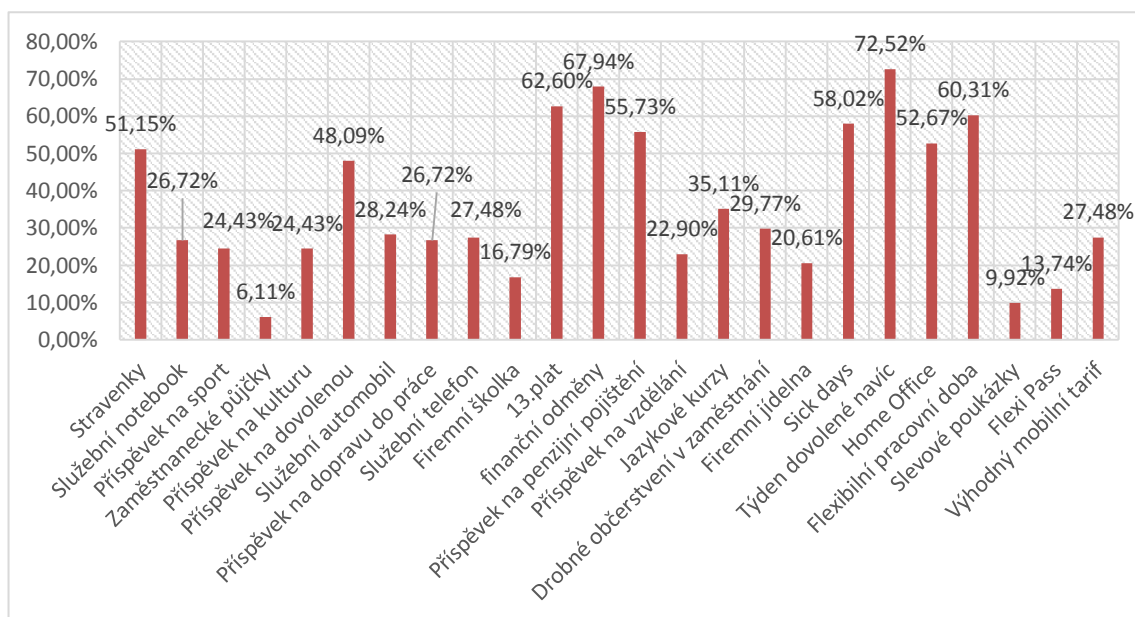
Z výše uvedené tabulky č. 5 je zřejmé, že u obou skupin se shodně umístila na prvním místě mzda a na třetím místě benefity. Naopak na druhém místě se u respondentů s magisterským vzděláním umístilo sídlo společnosti, zatímco u respondentů s maturitou je to náplň práce, kterou respondenti s magisterským titulem zařadili na čtvrté místo. Dále u respondentů s magisterským vzděláním můžeme pozorovat menší ohled na pracovní dobu. U této skupiny respondentů je naopak větší zájem o kolektiv, pracovní prostředí a také pověst společnosti, zatímco u respondentů se středním vzděláním s maturitou jsou poslední dva zmíněné aspekty zařazeny na předposlední a poslední místo. Dále se u respondentů s magisterským vzděláním objevuje flexibilní pracovní doba a také kariérní růst, přičemž tyto aspekty se u respondentů se středním vzděláním s maturitou mezi deseti nejčastějšími aspekty vůbec neobjevují. Opačným případem je atraktivita zaměstnání a oborové zaměření práce, kdy tyto aspekty se objevují u skupiny respondentů se středním vzděláním s maturitou, nikoliv však u první skupiny respondentů.

Důvodem výše uvedených rozdílů může být díky absolvování vysoké školy větší zaměření na určitý obor a s tím spojené jasnější stanovení náplně práce a pracovní doby. Díky tomuto specifickému zaměření tak respondenti mají jasnější představy z hlediska nastavení těchto aspektů ve společnostech a zaměřují se tak spíše na kolektiv, pracovní prostředí, pověst společnosti a případný kariérní růst. V případě respondentů, jejichž nejvyšší dosažený stupeň vzdělání je střední škola s maturitou, je možné širší spektrum druhů zaměstnání, které vede respondenty k zaobírání se atraktivitou zaměstnání a oboru, v jakém je dané zaměstnání.

### 5.1.4 Preference respondentů

V rámci této otázky respondenti vybírali benefity, jaké by preferovali v rámci svého zaměstnání. Tyto výsledky je tedy možné porovnat s výsledky výzkumu společnosti Grafton uvedených v kapitole č. 2, který byl zaměřen na nejžádanější benefity. V níže uvedeném grafu č.1 jsou zobrazeny výsledky této otázky.

Graf č. 1: Preferované benefity zaměstnaných respondentů



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Pokud porovnáme výše uvedený graf č.1 s průzkumem nejžádanějších benefitů společnosti Grafton uvedeného ve druhé kapitole, je možné pozorovat obdobný posun, kdy mezi nejpreferovanějšími benefity můžeme vidět týden dovolené navíc, finanční odměny spolu s 13. platem, dále jsou benefity zaměřené na úpravu pracovní doby v podobě flexibilní pracovní doby či práce z domova nebo také benefity podporující budoucnost a zdraví v podobě příspěvku na penzijní připojištění a dnů zdravotního volna neboli tzv. sick days. Až za těmito benefity nalezneme stravenky, různé příspěvky a kurzy. Je tedy možné vidět vysoký zájem o osobní volno a zajištění budoucnosti mezi respondenty.

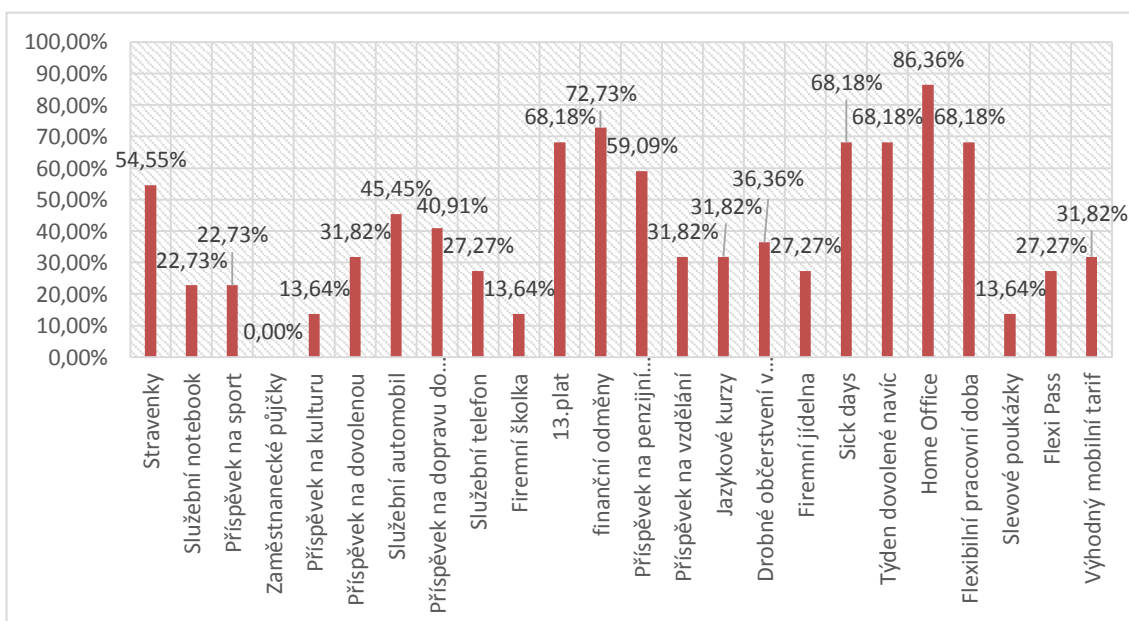
Pokud se podíváme na odpovědi zaměstnaných respondentů v rámci dvou nejvíce zastoupených skupin z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání, tedy respondentů s vysokoškolským magisterským vzděláním a úplným středním vzděláním, můžeme pozorovat rozdílné preference těchto skupin.

Ve skupině respondentů s vysokoškolským magisterským vzděláním jsou dvěma nejžádanějšími benefity flexibilní pracovní doba a práce z domova, dále je za těmito benefity týden dovolené navíc a až za těmito benefity jsou postupně finanční odměny, dny zdravotního volna, příspěvek na penzijní pojištění, 13. plat, příspěvek na dovolenou a stravenky.

Ve skupině respondentů, jejichž dosažený stupeň vzdělání je středoškolské s maturitou, je nejžádanějším benefitem týden dovolené navíc následovaný finanční odměnou a 13. platem. Za těmito benefity se umístila flexibilní pracovní doba následovaná stravenkami, prací z domova, dny zdravotního volna, příspěvky na penzijní pojištění a na dovolenou.

Pokud srovnáme preference skupin respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou a respondentů s vysokoškolským vzděláním, tak v případě skupiny s vysokoškolským magisterským vzděláním je větší zájem o benefity, které mají vliv na pracovní dobu, tedy zájem o flexibilní pracovní dobu či práci z domova. Naopak u druhé skupiny je patrný vyšší zájem především o finanční benefity, které tato skupina upřednostňuje před benefity upravující pracovní dobu. Oproti skupině se středním vzděláním můžeme pozorovat nižší zájem o velmi rozšířený benefit v České republice, a to stravenky.

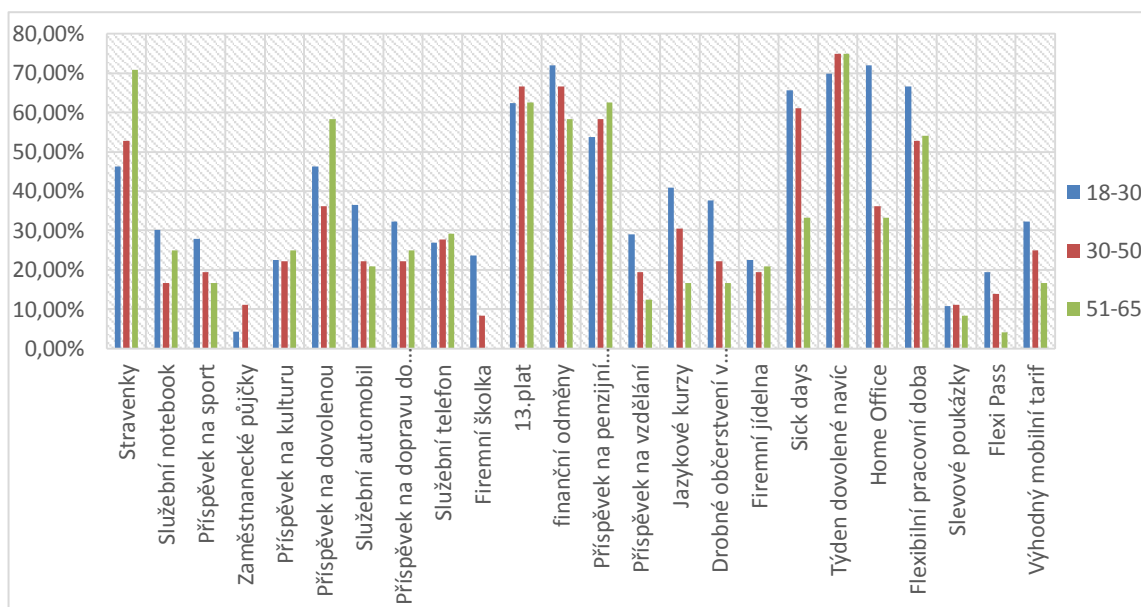
Graf č. 2: Preferované benefity nezaměstnaných respondentů



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Z výše uvedeného grafu č.2 je patrné, že mezi nezaměstnanými respondenty je nejvyšší zájem o práci z domova. Druhým nejžádanějším benefitem jsou finanční odměny následovány 13.platem, sick days, týdnem dovolené navíc a flexibilní pracovní dobou, které se umístily společně na třetím místě.

Graf č. 12: Preference respondentů dle věkové kategorie



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Pro data zobrazená v grafu č. 3 byly spojeny skupiny zaměstnaných a nezaměstnaných respondentů, přičemž respondenti byli rozděleni dle věkových kategorií. První skupinou je skupina do 30 let, která začíná svou pracovní kariéru, v této skupině bylo 93 respondentů. Druhou skupinou je skupina od 31 do 50 let, která je v plné pracovní síle, v této skupině bylo 36 respondentů. Třetí skupinou je skupina ve věku 51 až 65 let, která postupně směřuje k důchodu a díky tomuto faktu se mohou od přechozích skupin jejich preference lišit, v této skupině bylo 24 respondentů.

Ve skupině respondentů ve věku 18 až 30 let je nejvíce žádaným benefitem finanční odměna a práce z domova, za těmito benefity se umístil týden dovolené navíc, dále pak flexibilní pracovní doba, dny zdravotního volna, 13. plat, příspěvek na penzijní pojištění, příspěvek na dovolenou a stravenky.

Ve skupině respondentů ve věku 31 až 50 let je nejvíce žádaným benefitem oproti předchozí skupině týden dovolené navíc, poté to jsou finanční odměny a 13. plat, který následují dny zdravotního volna, příspěvek na penzijní pojištění, flexibilní pracovní doba a stravenky.

Ve skupině respondentů ve věku 51 až 65 let je nejžádanějším benefitem týden dovolené navíc, na druhé místo se u této skupiny zařadily stravenky, dále pak 13. plat a příspěvek na penzijní pojištění následovaný příspěvkem na dovolenou a finanční odměnou. Až za těmito benefity se umístila flexibilní pracovní doba a dny zdravotního volna.

Skupiny respondentů odlišně preferují některé benefity. Zatímco první skupina respondentů nejvíce preferuje finanční odměny a práci z domova, v ostatních skupinách je nejvyšší preference týdne dovolené navíc. S rostoucím věkem také můžeme pozorovat propad preferencí benefitů upravujících pracovní dobu, tedy flexibilní pracovní dobu anebo práci z domova. S rostoucím věkem je také možné pozorovat posun v zájmu o 13. plat a také příspěvku na penzijní připojištění. Největší posun oproti umístění v první skupině zaznamenávají stravenky, které se ve skupině respondentů ve věku 18 až 30 let umístily na osmém místě, zatímco u skupiny respondentů ve věku 51 až 65 let na místě druhém. Mírný propad také s rostoucím věkem respondentů zaznamenaly dny zdravotního volna tzv. sick days.

Pokud respondenty rozdělíme dle pohlaví, ženy více preferují týden dovolené navíc před finančními odměnami a 13. platem. Zatímco muži více než týden dovolené navíc preferují finanční odměny a flexibilní pracovní dobu, která se u žen umístila na pátém místě za již zmiňovanými benefity a také dny zdravotního volna. Dále je u mužů větší zájem o práci z domova či příspěvek na penzijní pojištění a drobné občerstvení v zaměstnání. Umístění stravenek je u obou skupin obdobné. Ženy více preferují příspěvek na dovolenou před služebním automobilem a telefonem, zatímco u mužů je zájem o tyto benefity vyšší oproti zájmu o příspěvek na dovolenou.

V rámci preferencí zaměstnaneckých benefitů byla jedna z otázek v dotazníkovém šetření zaměřena na skutečnost, zda by respondent raději získal jednorázovou finanční odměnu ve výši 5000 Kč čistého či jím preferovaný benefit v hodnotě 10 000 Kč. Tyto částky byly vybrány z důvodu obdobných nákladů pro zaměstnavatele, avšak z hlediska zaměstnance není preferovaný benefit obvykle zatížen zdaněním a odvody na sociální a zdravotní pojištění. Z tohoto důvodu je možné získat benefit ve vyšší hodnotě, než jakou představuje v daném případě nabízená finanční odměna.

Tabulka č. 6: Preferovaný benefit versus jednorázová finanční odměna

<b>Kategorie:</b>	<b>Preferovaný benefit</b>	<b>Finanční odměna</b>
Zaměstnaní	66,41 %	33,59 %
Nezaměstnaní	77,27 %	22,73 %
Respondenti s úplným středním vzděláním s maturitou	68,97 %	31,03 %
Respondenti s vysokoškolským magisterským vzděláním	87,10 %	12,90 %
Ženy	65,09 %	34,91 %
Muži	74,47 %	25,53 %
Věková kategorie: 18–30 let	72,04 %	27,96 %
Věková kategorie: 31–50 let	63,89 %	36,11 %
Věková kategorie: 51–65 let	58,33 %	41,67 %

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Z výše uvedené tabulky č. 6 je patrné, že s rostoucím věkem mají respondenti zájem o preferovaný benefit na úkor jednorázové finanční odměny klesající charakter. Dále je patrné, že zájem o preferovaný benefit je vyšší ve skupině s vysokoškolským magisterským vzděláním oproti skupině se středním vzděláním s maturitou. Zájem o preferovaný benefit je také vyšší u mužů než u žen, stejně jako u nezaměstnaných respondentů oproti zaměstnaným. Z tabulky č. 6 je také patrné, že zájem o preferovaný benefit u vybraných skupin je vyšší než zájem o jednorázovou finanční odměnu.

### **5.1.5 Cafeteria systém**

Jedním z trendů v poskytování zaměstnaneckých benefitů je flexibilní způsob poskytování, tzv. cafeteria systém. Z tohoto důvodu byla v dotazníkovém šetření obsažena otázka, zda respondenti cafeteria systém znají a pokud ano, co myslí, že to znamená, a také jak se jim tento způsob poskytování líbí.

Mezi 131 zaměstnanými respondenty uvedlo 72 respondentů, že tento způsob poskytování benefitů zná, přičemž správný význam cafeteria systému skutečně znalo

pouhých 53 respondentů, z toho 44 respondentům se tento způsob poskytování benefitů líbí.

Mezi 22 nezaměstnanými respondenty uvedlo 15 respondentů, že tento způsob poskytování benefitů zná, přičemž 11 respondentů uvedlo správný význam tohoto systému a všem těmto respondentům se takový způsob poskytování benefitů líbí.

#### **5.1.6 Práce u zaměstnavatele**

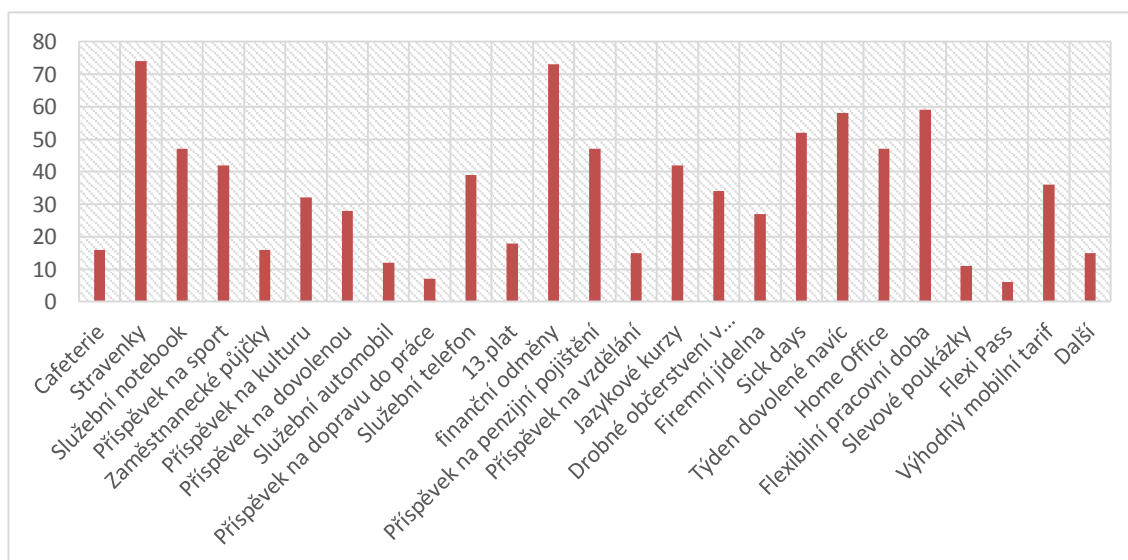
S ohledem na délku trvání pracovního poměru je nejzastoupenější skupinou zaměstnaných respondentů skupina, která u svého zaměstnavatele pracuje 1 rok až 5 let. Zaměstnanci pracující u svého zaměstnavatele 6 až 10 let jsou druhou nejpočetnější skupinou. Třetí pozici zastupuje skupina respondentů, které u svého zaměstnavatele pracuje méně než 1 rok. Následuje skupina respondentů, která je v pracovním poměru u stejného zaměstnavatele po dobu 11 až 20 let, dále skupina respondentů pracující u svého zaměstnavatele 21 až 30 let, na pátém místě je skupina respondentů setrvávající v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele po dobu 31 až 35 let. Nejméně jsou zastoupeni respondenti pracující u svého zaměstnavatele více než 35 let.

Ze zaměstnaných respondentů měly poskytované benefity vliv na rozhodnutí pracovat u svého zaměstnavatele u 30,5 % tedy 40 respondentů. Na zbylé respondenty měl vliv jiný aspekt. Jaké všechny benefity zaměstnavatel respondentovi poskytuje ví s určitostí 45,8 % respondentů, dále 48,1 % asi ví, jaké všechny benefity zaměstnavatel poskytuje, a pouze 6,1 % respondentů uvedla, že neví o všech benefitech.

### 5.1.7 Poskytované benefity

Z níže uvedeného grafu č.4 je patrné, že nejposkytovanějším benefitem jsou stravenky, které následují na druhém místě finanční odměny. Toto jsou dva nejvýraznější poskytované benefity, které s odstupem následuje týden dovolené navíc, flexibilní pracovní doba, sick days. Na pátém místě se umístil příspěvek na penzijní připojištění, služební notebook a práce z domova. Za těmito benefity se s mírným odstupem umístil příspěvek na sport a jazykové kurzy, které následuje služební telefon, výhodný mobilní tarif a drobné občerstvení v zaměstnání. Pokud tato data porovnáme s dotazníkovým šetřením společnosti Grafton, které proběhlo v roce 2016 a je uvedeno ve druhé kapitole této práce, stravenky si stále drží první pozici mezi poskytovanými benefity, dále už se výsledky rozcházejí. Na druhé místo se v rámci tohoto šetření dostaly finanční odměny, které v již zmíněném šetření společnosti Grafton mezi deseti nejčastěji poskytovanými benefity nefigurojí. Také můžeme zaznamenat posun flexibilní pracovní doby, dále také v šetření z roku 2016 oproti tomuto šetření nefigurojí dny zdravotního volna neboli sick days, dále výhodný mobilní tarif, příspěvek na sport či služební notebook.

Graf č. 21: Poskytované benefity



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

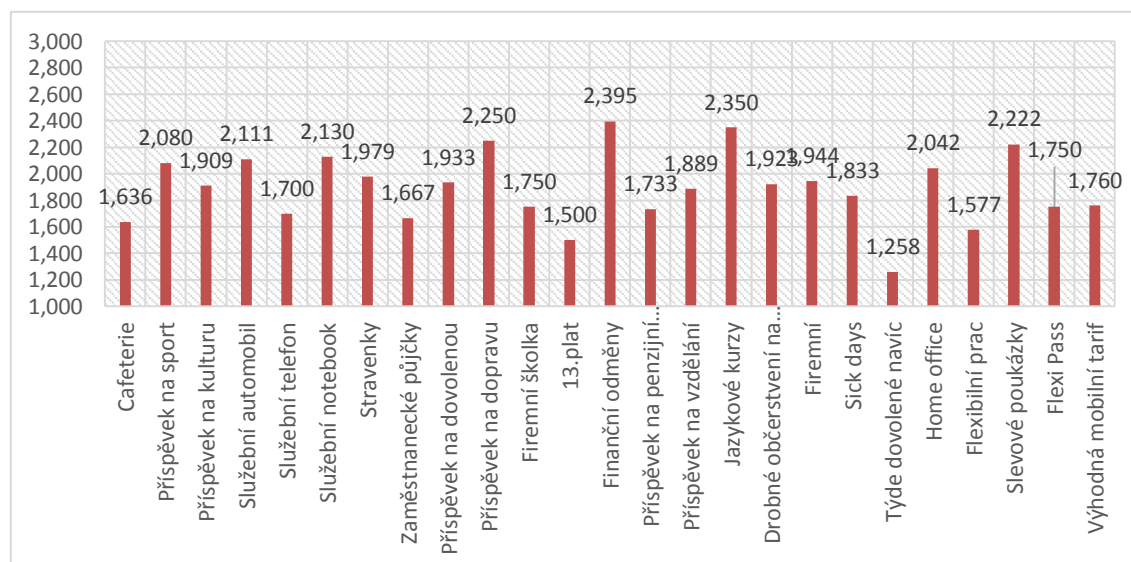
Pokud se podíváme na poskytované benefity u dvou nejpočetnějších skupin z hlediska vzdělání, tedy respondenty s úplným středním vzděláním s maturitou a respondenty s vysokoškolským magisterským vzděláním, tak v případě respondentů se středním vzděláním s maturitou jsou nejposkytovanějším benefitem finanční odměny,



za kterými se umístily na druhém místě stravenky, dále poté postupně týden dovolené navíc, flexibilní pracovní doba, příspěvek na penzijní připojištění, sick days a jazykové kurzy. V případě respondentů s vysokoškolským magisterským vzděláním je nejposkytovanějším benefitem flexibilní pracovní doba, na druhém místě se umístila práce z domova společně s dny zdravotního volna, finančními odměnami a služebním notebookem. Na třetí místo se u této skupiny zařadily jazykové kurzy a stravenky, dále se za těmito benefity umístil týden dovolené navíc, příspěvek na sport, výhodný mobilní tarif společně s mobilním telefonem následovaný příspěvkem na penzijním pojištění. V rámci tohoto srovnání je tedy u této skupiny patrný vzestup práce z domova, flexibilní pracovní doby, dnů zdravotního volna či jazykových kurzů oproti respondentům se středním vzděláním s maturitou. Naopak u respondentů s magisterským vzděláním můžeme pozorovat propad finančních odměn, příspěvku na penzijní pojištění a také stravenek.

Celkovou finanční hodnotu svých benefitů zná 61,8 % respondentů. Zde je otázkou, zda respondenti opravdu hodnotu znají, či si to pouze myslí. Tito respondenti hodnotili poskytované benefity následovně. Hodnota 1 byla přiřazována jako nejlepší hodnocení a hodnota 5 jako nejhorší.

Graf č. 5: Průměrné hodnocení benefitů



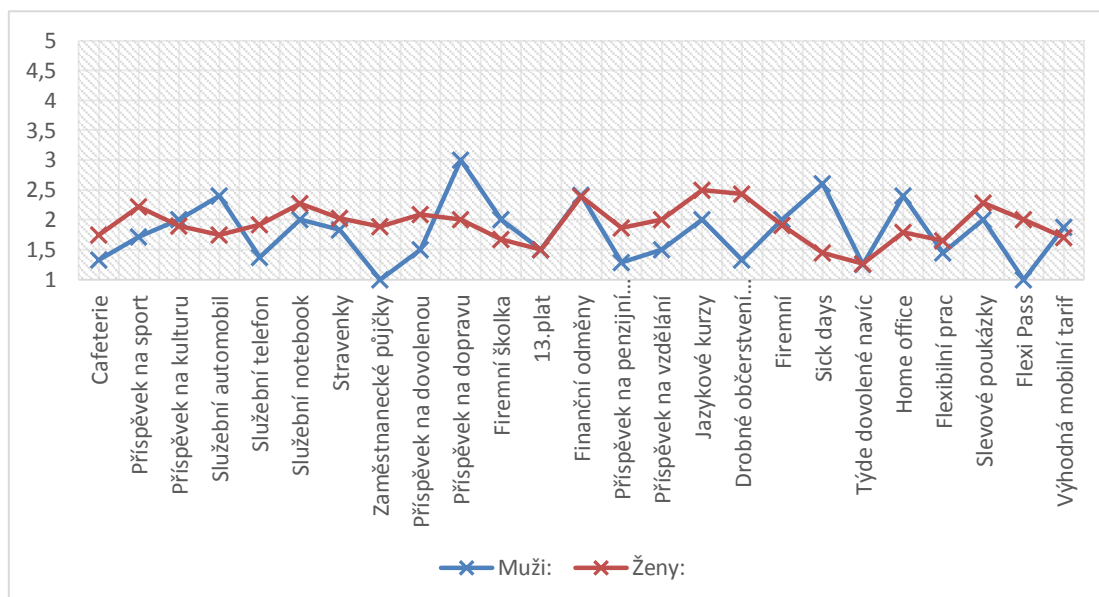
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Z hlediska hodnocení benefitů, které můžeme vidět v grafu č. 5, byly nejhůře ohodnoceny finanční odměny, které mají průměrnou známku 2,395. Nejlépe dopadl mezi respondenty týden dovolené navíc, postupně následovaný 13. platem, flexibilní pracovní

dobou, cafeterií, zaměstnaneckými půjčkami, služební telefonem, příspěvkem na penzijní připojištění, firemní školkou, flexi passy a výhodným mobilním tarifem. Tyto benefity patřily mezi deset nejlépe hodnocených benefitů.

V případě, že respondenty rozdělíme do dvou skupin, je možné porovnat, zda některá skupina respondentů nehodnotí obecně benefity pozitivněji než druhá. Takovéto porovnání lze využít například ke zjištění, zda jedno pohlaví nehodnotí benefity pozitivněji než druhé. V rámci tohoto šetření lze pozorovat, že muži více benefitů hodnotí pozitivněji, nikoliv však takovým rozdílem, dle kterého by se tato situace dala určit jako obecný trend.

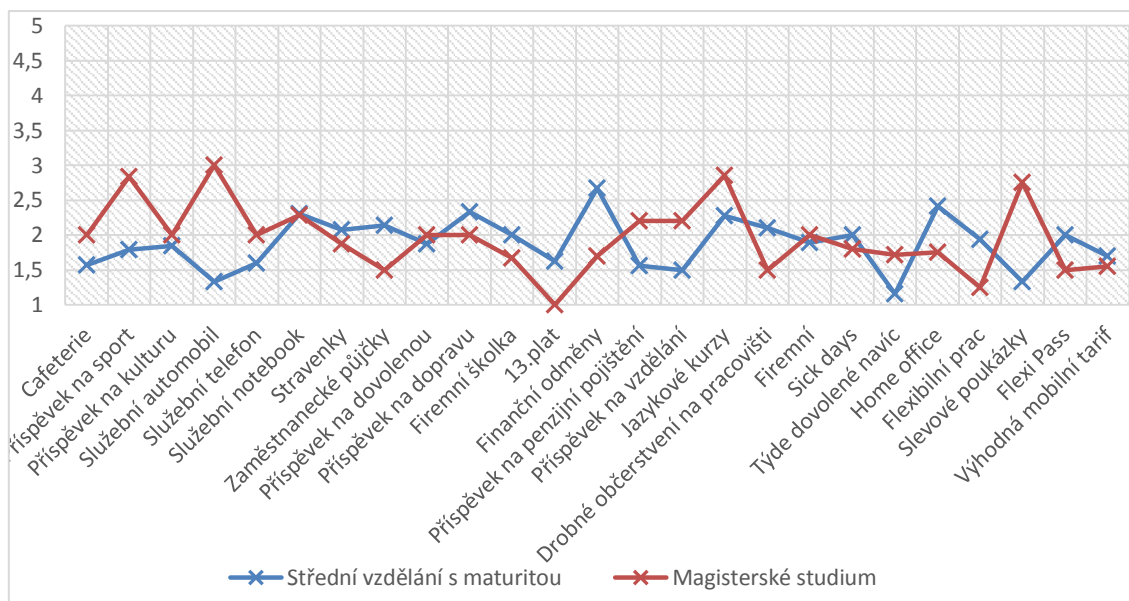
Graf č. 6: Porovnání hodnocení mužů a žen



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Obdobným způsobem lze srovnat například dvě nejpočetnější skupiny dle vzdělání. V rámci tohoto šetření tedy využijeme skupinu respondentů s úplným středním vzděláním s maturitou a skupinu respondentů s vysokoškolským magisterským vzděláním. Také v tomto případě nelze hovořit o obecném trendu pozitivnějšího hodnocení určitou skupinou. Naopak oproti předchozímu rozdělení je v rámci této skupiny hodnocení benefitů vyrovnanější.

Graf č. 7: Porovnání hodnocení respondentů dle vzdělání



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

### 5.1.7.1 Nejpostrádanější benefit

Benefitem, který respondenti nejvíce postrádají, je 13. plat, který u respondentů výrazně předčil ostatní benefity. Druhým nejpostrádanějším benefitem je týden dovolené navíc, který následují dny zdravotní volna neboli sick days. Dalším postrádaným benefitem je příspěvek na penzijní pojištění a příspěvek na dopravu do práce. Častou odpovědí také bylo, že respondenti žádný benefit nepostrádají.

### 5.1.8 Vliv benefitů na změnu zaměstnání

Jedna z otázek v dotazníkovém šetření byla zaměřena na to, zda by nějaký benefit měl na respondenta takový vliv, aby změnil své zaměstnání. Ze 131 respondentů by 57 z nich bylo ochotných změnit kvůli vybranému benefitu své zaměstnání, ostatní respondenti uvedli, že benefity nemají vliv na jejich rozhodnutí.

Tabulka č. 7: Vliv benefitů na změnu zaměstnání

Zaměstnaní respondenti	
13. plat	17
Finanční odměna	14
Služební automobil	6
Týden dovolené navíc	5
Home office	5
Flexibilní pracovní doba	4
Příspěvek na sport	4
Firemní školka	3
Příspěvek na vzdělání a jazykové kurzy	3
Cafeterie	2
Příspěvek na dovolenou	2
Příspěvek na penzijní pojištění	2
Firemní byt	1

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Ve výše uvedené tabulce č.7 vidíme přehled nejčastěji zmíněných benefitů, které respondenti uvedli jako důvod pro změnu zaměstnání. Z tabulky č.7 je tedy patrné, že nejpostrádanějšími jsou peněžní benefity s výrazným odstupem od služebního automobilu, týdne dovolené navíc a benefitů upravujících pracovní dobu. Mimo služebního automobilu se tyto benefity drží na předních místech také mezi nejžádanějšími benefity celkově.

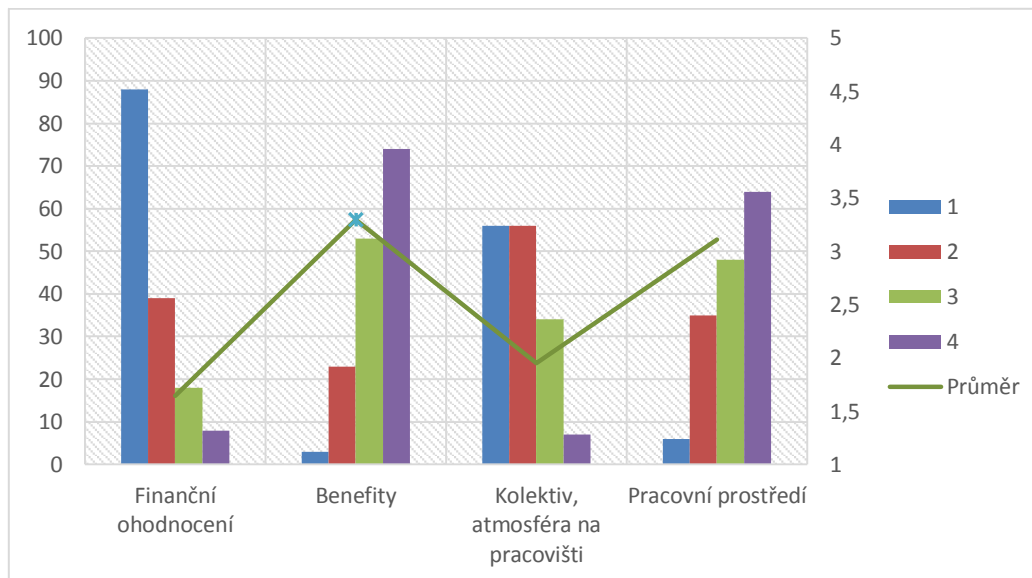
V případě nezaměstnaných respondentů byla otázka zaměřena na to, zda by určitý benefit ovlivnil jejich výběr zaměstnavatele. Pouze tři respondenti uvedli, že poskytované benefity by na jejich rozhodnutí neměly vliv. Nejčastěji zmiňovaným benefitem byla práce z domova. Za tímto benefitem se umístil 13.plat, dále to byl týden dovolené navíc, a služební automobil, v případě dalších benefitů se jednalo o výběr pouze jednoho respondenta. Oproti zaměstnaným respondentům je zde posun práce z domova na první místo. Stejně jako u zaměstnaných respondentů se i zde drží v popředí peněžní benefity, týden dovolené navíc, služební automobil a také flexibilní pracovní doba.

### 5.1.9 Řazení aspektů dle důležitosti

V rámci této otázky bylo na respondentech seřazení čtyř aspektů, a to finančního ohodnocení, benefitů, kolektivu a pracovního prostředí dle toho, jak jsou pro respondenty důležité. Jednotlivé pořadí mohlo být přiřazeno pouze jedinému aspektu. Číslem 1 byl ohodnocen nejdůležitější aspekt, naopak číslem 4 ten nejméně důležitý. Výsledky, jakým

způsobem zaměstnaní a nezaměstnaní respondenti tyto aspekty hodnotili, nalezneme v níže uvedeném grafu č. 8

Graf č. 8: Řazení aspektů všemi respondenty



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Pokud z výše uvedeného grafu vypočítáme průměrnou známku, kterou aspekty obdržely, je patrné, že nejdůležitějším aspektem je pro respondenty finanční ohodnocení, na druhé místo respondenti zařadili kolektiv a atmosféru na pracovišti, na třetím místě je s těsným náskokem pracovní prostředí a jako nejméně důležitý aspekt respondenti vnímají benefity.

Ve níže uvedené tabulce č.8 jsou uvedeny průměrné hodnoty hodnocení, jaké respondenti v určité skupině danému aspektu přiřadili. Z tabulky je patrné, že ve většině skupin je řazení aspektů obdobné. Na prvním místě se u těchto skupin vždy umístilo finanční ohodnocení, na druhém místě kolektiv a atmosféra na pracovišti, na třetím místě můžeme pozorovat pracovní prostředí a na posledním místě benefity. Pouze u skupiny respondentů ve věkové kategorii 51 až 65 let se benefity umístily na třetím místě před pracovním prostředím. U této skupiny také získalo finanční ohodnocení nejlepší ohodnocení v rámci všech vybraných skupin, naopak hodnocení důležitosti u kolektivu je u této skupiny nejnižší v rámci všech vybraných skupin stejně jako pracovní prostředí.

Tabulka č. 8: Řazení aspektů dle skupin

Skupina respondentů	Průměrné hodnocení aspektů			
	Finanční ohodnocení	Benefity	Kolektiv, atmosféra na pracovišti	Pracovní prostředí
Zaměstnaní	1,664	3,321	1,885	3,130
Nezaměstnaní	1,545	3,136	2,318	3,000
Muži	1,596	3,298	2,021	3,085
Ženy	1,670	3,292	1,915	3,123
Věková kategorie 18–30 let	1,720	3,247	1,925	3,108
Věková kategorie 31–50 let	1,667	3,472	1,833	3,028
Věková kategorie 51–65 let	1,333	3,208	2,208	3,250
Úplné střední vzdělání s maturitou	1,621	3,230	2,057	3,092
Vysokoškolské magisterské vzdělání	1,645	3,516	1,677	3,161
Celkem	1,647	3,294	1,9477	3,111

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Z důvodu vysoké podobnosti odpovědí respondentů je vhodné vypočítat míry kontingence pro zjištění, zda existuje shoda v dané skupině při přiřazování pořadí danému aspektu. Pro výpočet těsnosti vztahu v rámci této práce využijeme Kendallův koeficient shody, tento koeficient může nabývat hodnoty v intervalu od 0 do 1. Výpočet Kendallova koeficientu se provádí dle následujícího vzorce: (Chráška M., 2016)

$$W = \frac{\sum_{i=1}^4 X^2 - \frac{(\sum_{i=1}^4 X)^2}{n}}{\frac{1}{12}k^2*(n^3-n)} \quad (1)$$

Kdy  $W$  představuje Kendallův koeficient shody,  $X$  součet pořadí pro daný aspekt,  $n$  je počet zkoumaných aspektů a  $k$  je počet respondentů. Pro zjištění významnosti výsledku je používáno testové kritérium, které má při platnosti  $H_0$  rozdělení chí kvadrát dle následujícího vzorce: (Chráška M., 2016)

$$X^2 = W * k * (n - 1) \quad (2)$$

Dále je nutné určit nulovou a alternativní hypotézu a rozhodnout, na jaké hladině významnosti bude test proveden. V rámci tohoto šetření byly hypotézy definovány následovně.

$H_0$ : Kendallův koeficient neukazuje shodu mezi hodnocením respondentů.

$H_1$ : Kendallův koeficient ukazuje shodu mezi hodnocením respondentů.

Pokud je testové kritérium větší než kritická hodnota, zamítáme nulovou hypotézu. V případě, že je testové kritérium nižší než kritická hodnota, nelze zamítnout nulovou hypotézu. Hladina významnosti byla stanovena na 0,1. Hodnota kritické hodnoty je tedy rovna 6,251389. Hodnoty Kendallova koeficientu shody a testového kritéria nalezneme v níže uvedené tabulce č. 9.

Tabulka č. 9: Kendallův koeficient a testové kritérium

Skupiny	Kendallův koeficient shody	Testové kritérium
Celkem	0,407	186,961
Muži	0,405	57,128
Ženy	0,409	130,189
Věková kategorie 18–30 let	0,373	104,135
Věková kategorie 31–50 let	0,473	51,033
Věková kategorie 51–65 let	0,502	36,150
Úplné střední vzdělání s maturitou	0,370	96,683
Vysokoškolské magisterské vzdělání	0,575	53,516

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Z výše uvedené tabulky č. 9 je tedy patrné, že všechny hodnoty testového kritéria překračují kritickou hodnotu a zamítáme tedy nulovou hypotézu. To tedy znamená, že v rámci daných skupin existuje statisticky významná shoda v přiřazení pořadí.

Následně je tedy důležité ověřit, zda i ženy odpovídají ve shodě s muži, zda respondenti se střední školou s maturitou a respondenti s vysokoškolským magisterským vzděláním odpovídají ve shodě a zda tato shoda existuje i pokud porovnáme věkové kategorie.

Pokud srovnáváme odpovědi mužů a žen, jedná se o nominální proměnné a využijeme tedy korigovaný koeficient kontingence. Pro výpočet korigovaného koeficientu kontingence je nutné nejdříve vypočítat koeficient kontingence, ovšem z důvodu výpočtu v obdélníkové matici, a nikoliv ve čtvercové, je nutné spočítat maximální hodnotu, jaké koeficient kontingence může nabývat. Z těchto dvou koeficientů je následně vypočítán korigovaný koeficient kontingence. Vzorce nutné k výpočtu nalezneme níže: (accendoreliability.com, 2014; statistics4u.com, 2012)

$$CC = \sqrt{\frac{X^2}{X^2+n}} \quad CC_{max} = \sqrt{\frac{\min(r;s)}{\min(r;s)+1}} \quad CC_{cor} = \frac{CC}{CC_{max}} \quad (3)$$

Kde  $X^2$  je testové kritérium počítané dle následujícího vzorce: (accendoreliability.com, 2014)

$$X^2 = \sum \frac{(\text{pozorované četnosti} - \text{očekávané četnosti})^2}{\text{očekávané četnosti}} \quad (4)$$

Výsledné hodnoty koeficientů kontingence ukázaly, že mezi hodnocením jednotlivých aspektů existuje mezi muži a ženami nízká míra závislosti. Z tabulky č. 10 je patrné, že však existuje mezi hodnocením shoda napříč skupinami. Podrobnější výsledky jednotlivých koeficientů kontingence nalezneme v tabulce č.10.

Tabulka č. 10: Analýza závislosti z hlediska pohlaví

Aspekty:	Koeficient kontingence	Maximální hodnota koeficientu kontingence	Korigovaný koeficient kontingence
Finanční ohodnocení	0,155607381	0,816496581	0,190579342
Benefity	0,069911016	0,816496581	0,085623158
Kolektiv, atmosféra na pracovišti	0,129906464	0,816496581	0,159102275
Pracovní prostředí	0,103172071	0,816496581	0,126359465

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019



V případě vzdělání a věkových skupin se jedná o ordinální proměnné, které je možné řadit, z tohoto důvodu se používá koeficient Kendallova tau.

Tabulka č. 11: Výsledky Kendallova Tau

<b>Aspekty</b>	<b>Vzdělání</b>	<b>Věk</b>
Finanční ohodnocení	0,037463	-0,09148
Benefity	0,064495	0,044053
Kolektiv, atmosféra na pracovišti	-0,15981	0,04592
Pracovní prostředí	0,056234	0,004633

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Z výše uvedené tabulky č.11 je patrné, že s rostoucím vzděláním hodnocení kolektivu stoupá, avšak vzhledem k absolutním hodnotám hovoříme pouze o nízké závislosti. V případě rostoucího věku můžeme pozorovat pozitivnější hodnocení finančního ohodnocení. Vzhledem k hodnotě koeficientu se jedná spíše o nezávislost.

## 6 Shrnutí praktické části

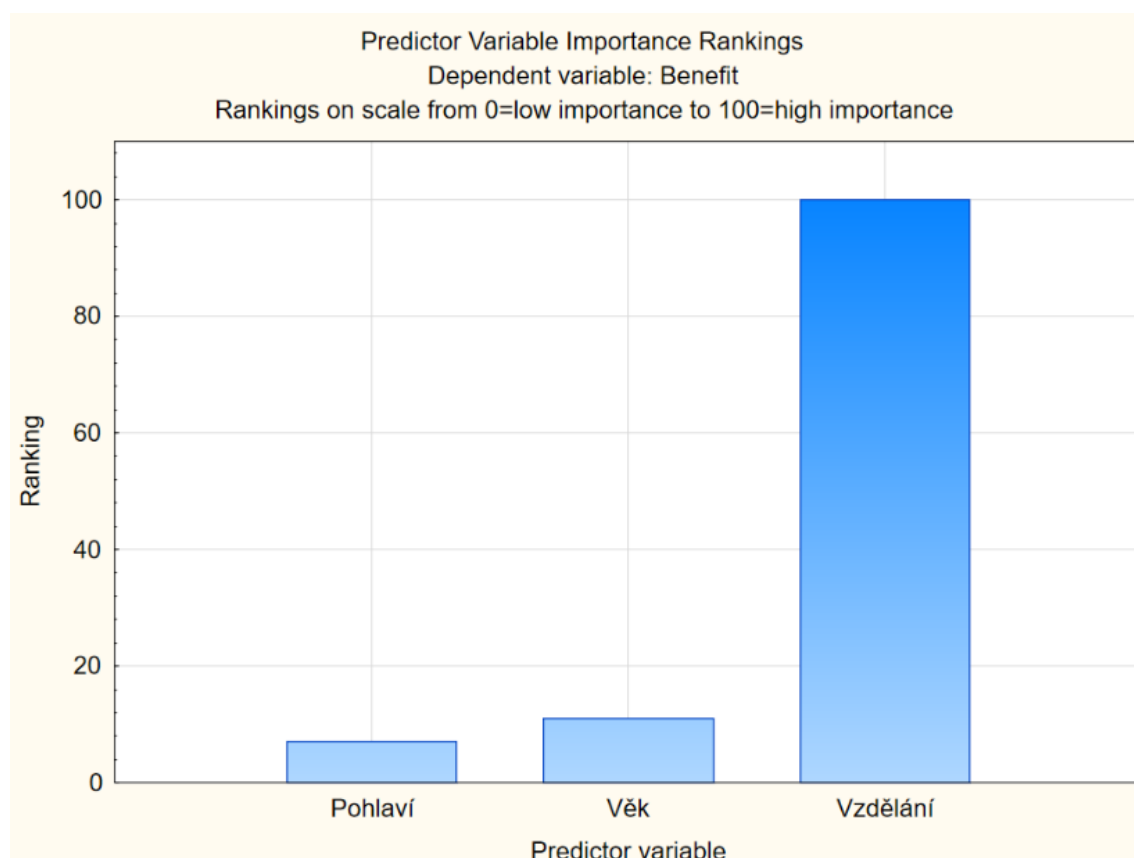
Z dotazníkového šetření je patrné, že mezi zaměstnanými respondenty je nejvíce žádaným benefitem týden dovolené navíc, dále je také podstatný zájem o peněžní benefity, práci z domova a také flexibilní pracovní dobu. Mezi nezaměstnanými respondenty je největší zájem o práci z domova, kterou následují peněžní benefity, týden dovolené navíc a flexibilní pracovní dobu. Je tedy patrné, že se potvrzují trendy uvedené ve druhé kapitole, a to vysoký zájem o peněžní benefity a také rostoucí zájem o benefity zaměřené na osobní volno zaměstnanců a benefity upravující pracovní dobu. Pokles zájmu respondentů můžeme pozorovat u stravenek, které jsou nejposkytovanějším benefitem, avšak zájem o ně je u respondentů výrazně nižší. Pokud si respondenti měli vybrat mezi finanční odměnou ve výši 5000 Kč čisté mzdy nebo platu a preferovaným benefitem ve výši 10 000 Kč, celkově 67,97 % zvolilo preferovaný benefit.

Nejčastěji jsou respondentům poskytovány stravenky, dále jsou to finanční odměny, flexibilní pracovní dobu, dny zdravotního volna, příspěvek na penzijní připojištění, služební notebook a práce z domova. Nejlépe v hodnocení poskytovaných benefitů mezi respondenty dopadl týden dovolené navíc, který se však mezi deseti nejposkytovanějšími benefity neumístil. Za tento benefit se dále zařadil 13. plat, flexibilní pracovní dobu, či cafeteria. Nejhůře respondenti ohodnotili finanční odměny. Nejpostrádanějším benefitem byl mezi respondenty 13. plat. Většinu respondentů by žádný benefit neovlivnil ke změně zaměstnání. Pokud by to nějaký benefit dokázal, byl by to právě 13. plat či finanční odměna. Pro většinu respondentů jsou benefity dle důležitosti na posledním místě za finančním ohodnocením, kolektivem spolu s atmosférou na pracovišti a pracovním prostředím. Pouze skupina respondentů ve věkové kategorii 51 až 65 let zařadila z hlediska důležitosti benefity na třetí místo před pracovní prostředí. Dle výpočtů míry kontingence respondenti v rámci jednotlivých skupin řadili jednotlivé benefity ve shodě. V případě porovnání odpovědí mužů a žen lze hovořit o nízké míře závislosti. Shoda existuje však dle výpočtu Kendallova koeficientu shody napříč skupinami. V případě porovnání hodnocení jednotlivých aspektů z hlediska vzdělání a věku lze pozorovat pouze nízkou závislost mezi hodnocením kolektivu a rostoucím vzděláním.

Pro zjištění skupiny respondentů, která nejlépe vnímá zaměstnanecké benefity, byl využit klasifikační strom. Avšak prediktor vzdělání byl natolik významný oproti věku a

pohlaví, že rozvětvení stromu proběhlo až po zvýšení hodnoty  $\nu$  pro křížovou validaci na číslo 10. Toto potvrzuje níže uvedený graf č.9.

Graf č. 9: Klasifikační strom



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Tento výstup potvrzuje závěry, které přinesla analýza závislostí pomocí ukazatelů shody a kontingence.

Tabulka č. 12: Koeficient kontingence

Prediktory	Preference benefitu
Vzdělání	0,352
Věk	0,131
Pohlaví	0,092

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, 2019

Pokud tedy zvýšíme hodnotu  $\nu$  pro křížovou validaci na číslo 10, strom se rozvětví a je tak možné zjistit, že nejlépe vnímají zaměstnanecké benefity muži ve věkové kategorii nad 25 let s vysokoškolským magisterským vzděláním.

## **Závěr**

Cílem této práce byl nejen popis, ale také zjištění vnímání zaměstnaneckých benefitů, preferovaných benefitů u zaměstnanců a také nejčastěji poskytovaných benefitů v praxi.

V teoretické části byl popsán pojem benefit a motivace pro lepší pochopení dané problematiky. Následně byl vysvětlen význam zaměstnaneckých benefitů, dále byly ukázány způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů a jejich členění, ve kterém byl kladen důraz na charakteristiku určitých druhů benefitů, a v případě daňového členění byl kladen důraz na popsání výhod ze strany zaměstnance a zaměstnavatele. Dále byly ukázány trendy v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů, které se v dnešní době objevují. Vzhledem k trendům v této oblasti byl popsán fond kulturních a sociálních potřeb a jeho možnosti v poskytování zaměstnaneckých benefitů v rámci veřejné správy. Poslední kapitola byla zaměřena na popis legislativní úpravy a daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů v České republice.

Praktická část této práce byla věnována dotazníkovému šetření, jako hlavní byly zjišťovány preference respondentů v oblasti zaměstnaneckých benefitů, dále nejčastěji poskytované benefity, nejpostrádanější benefit a také zjištění vnímání důležitosti benefitů.

Toto dotazníkové šetření bylo rozsahově omezené, dotazník byl šířen elektronickou podobou pomocí sociální sítě a kontaktů ve společnostech Socialbakers a.s., AGROSTROJ Pelhřimov, a.s., FYTONAP s.r.o. V rámci organizací veřejné správy bylo dotazníkové šetření rozesláno na Městském úřadě v Březnici a Katastrálním úřadě v Příbrami. Z tohoto důvodu demografická struktura respondentů neodpovídala demografické struktuře České republiky. V budoucnu by tedy bylo vhodné lépe připravit strukturu respondentů, aby jejich struktura byla více reprezentativní a zjištěné závěry tak získaly větší váhu.

I přestože soubor respondentů nebyl ideální, pro účely této bakalářské práce byl dostatečný. Dle mého názoru se povedlo naplnit cíl stanovený v úvodu této bakalářské práce. Z dotazníkové šetření jsou patrné preference respondentů, dále je patrné, jaké benefity jsou respondentům poskytovány a jak jsou s nimi spokojeni. Poslední část v rámci praktické části této práce je zaměřena na řazení aspektů dle důležitosti, tato část poskytuje pohled respondentů na vnímání benefitů oproti dalším aspektům.

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že se představy a preference respondentů rozcházejí s aktuálně poskytovanými benefity. Pro zaměstnavatele by tedy bylo vhodné uvažovat o změně struktury zaměstnaneckých benefitů. Například týden dovolené navíc je z hlediska respondentů nejvíce preferovaným benefitem, avšak mezi nejposkytovanějšími benefity se nachází až na čtvrtém místě. Dále je zde patrný pokles zájmu o stravenky, avšak zde je možné, že respondenti tento benefit vnímají již jako samozřejmost. V takovém případě by bylo vhodné zjistit zájem zaměstnanců o tento benefit a pokud by se prokázal nízký zájem, tak ho následně nahradit žádanějším benefitem, na který bude mít organizace dostatek prostředků. Dále převažuje zájem o příspěvek na penzijní pojištění, příspěvek na dovolenou či 13. plat. Nižší zájem je možné pozorovat u drobného občerstvení v zaměstnání, avšak tento jev může být způsoben tím, že respondenti tento benefit po určitém čase vnímají jako samozřejmou součást na pracovišti. Z vlastní zkušenosti mohu tuto skutečnost potvrdit, kdy po dvou letech v zaměstnání pozoruji, že tento poskytovaný benefit vnímám jako běžnou věc. Z tohoto důvodu by pro organizace při návrhu nové struktury benefitů bylo vhodné nehlédět pouze na udávané trendy v této oblasti, ale také se svých zaměstnanců dotázat, aby bylo možné určit, zda o tento benefit opravdu je zájem, či zda je zaměstnanci již vnímán jako samozřejmost. Ve velkých společnostech může způsobit problém široké spektrum zaměstnanců, což může způsobit obtížné nastavení benefitů, které by vyhovovaly každému. Z tohoto důvodu je dle mého názoru výhodnější aplikovat flexibilní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů například zavedením cafeteria systému. Dotazníkové šetření poskytlo zajímavou informaci, kdy jsou zaměstnanecké benefity zařazeny z hlediska významnosti na poslední místo, přičemž v rámci dotazníku respondenti celkově preferovali různé nepeněžní benefity a také častěji preferovali benefit oproti finanční odměně. Důvodem takového jednání může být nízká informovanost respondentů o dané problematice. Řešení této situace je důležité z hlediska růstu množství poskytovaných benefitů, jelikož pokud zaměstnanec dostává benefity, avšak není informován o všech výhodách těchto benefitů, snižuje se tím jejich působení na jeho motivaci. Z tohoto důvodu by bylo pro organizace vhodné informovat své zaměstnance o všech výhodách poskytovaných benefitů, tedy například zaměstnancům ukázat úsporu na daních a odvodech při využití nepeněžních benefitů oproti finančním.

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Nejžádanější benefity .....	16
Tabulka č. 2: Nejposkytovanější benefity.....	17
Tabulka č. 3: Demografické údaje.....	37
Tabulka č. 4: Aspekty při výběru zaměstnání .....	39
Tabulka č. 5: Aspekty při výběru zaměstnání dle dosaženého vzdělání.....	39
Tabulka č. 6: Preferovaný benefit versus jednorázová finanční odměna .....	45
Tabulka č. 7: Vliv benefitů na změnu zaměstnání .....	51
Tabulka č. 8: Řazení aspektů dle skupin.....	53
Tabulka č. 9: Kendallův koeficient a testové kritérium.....	54
Tabulka č. 10: Analýza závislosti z hlediska pohlaví.....	55
Tabulka č. 11: Výsledky Kendallova Tau .....	56
Tabulka č. 12: Koeficient kontingence .....	58

## Seznam grafů

Graf č. 1: Preferované benefity zaměstnaných respondentů .....	41
Graf č. 2: Preferované benefity nezaměstnaných respondentů.....	42
Graf č. 3: Preference respondentů dle věkové kategorie .....	43
Graf č. 4: Poskytované benefity .....	47
Graf č. 5: Průměrné hodnocení benefitů.....	48
Graf č. 6: Porovnání hodnocení mužů a žen.....	49
Graf č. 7: Porovnání hodnocení respondentů dle vzdělání.....	50
Graf č. 8: Řazení aspektů všemi respondenty.....	52
Graf č. 9: Klasifikační strom.....	58

## Seznam použité literatury

### Monografie

ARMSTRONG, M. a STEPHEN, T., *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7

BĚLOHLÁVEK, F., KOŠŤAN, P., ŠULEŘ, O., *Management*. 1. vydání. Brno: COMPUTER PRESS,, 2006. ISBN 80-251-0396-X.

CHRÁSKA, M., *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.

KLEIBL, J. a kol., *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.

KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vydání. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, M. a PLESNÍKOVÁ, J., *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-667-9.

PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2008: jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance: podle právního stavu účinného pro rok 2008*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-701-0.

PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.

PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. ISBN 97880-87212-66-0.



## Internetové zdroje

FMS Reliability. Contingency Coefficient In: *accendoreliability.com* [online]. 7.6.2014 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: <https://accendoreliability.com/contingency-coefficient/#comments>

BERGLOVÁ, L., Zaměstnanecké benefity a daně In: *fucik.cz* [online]. 27.7.2017 [cit. 2019-04-7]. Dostupné z: <https://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>

BERGLOVÁ, L., Zaměstnanecké benefity a daně In: *businessinfo.cz* [online]. 15.8.2017 [cit. 2019-04-7]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnanecke-benefity-a-dane-93526.html>

BUBÁK, Z., Jak nás hýčkají? Které zaměstnanecké výhody letos frčí In: *penize.cz* [online]. 15. 8. 2013 [cit. 2019-04-7]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/zamestnani/259044-jak-nas-hyckaji-ktere-zamestnanecke-vyhody-letos-frci>

Český statistický úřad. [online] Praha: Český statistický úřad, 2019. Aktualizace 15.4. 2019 [cit. 2019-4-19]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>

Grafton Recruitment. *Uchazeči mají zájem o jazykové vzdělávání, 13. plat a volno. Mezi benefity vedou jazyky, teambuilding a občerstvení netáhnou* [online]. 8.9.2016 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2016/uchazeci-maji-zajem-o-jazykove-vzdelavani-13-plat-a-volno>

Grafton Recruitment. *Tradiční benefity netáhnou, zaměstnanci mají zájem o příspěvky na bydlení či osobního kouče* [online]. 25.9.2017 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2017/tiskove-zpravy-2017/tradicni-benefity-netahnou-zamestnanci-maji-zajem-o-prispevky-na-bydleni-ci-osobniho-kouce>

Grafton Recruitment. *TOP 3 benefity českých zaměstnanců: peníze, dovolená nad rámec zákona a flexibilita* [online]. 18.9.2018 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2018/tiskove-zpravy-2018/top-3-benefity-ceskych-zamestnancu-penize-dovolena-nad-ramec-zakona-a-flexibilita?fbclid=IwAR1d0DU9mqYOnCAsqwE5tIbiz41jYL0TbWLV0qxQ3BsWzsasxtAN04NIJ20>

CHLÁDKOVÁ, L., Penzijní spoření 2019: Srovnání, státní příspěvek, důchodové pojištění In: *skrblik.cz* [online]. 10.4.2019 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: <https://www.skrblik.cz/sporeni/penzijni-sporeni/>

Economia, *Trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod* [online]. Praha: Economia, a.s., © 1996-2018, 28. 2. 2008 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-23059600-trendy-v-poskytovani-zamestnaneckych-vyhod>

Ipodnikatel.cz. *Zaměstnanecké benefity – výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele* [online]. 19. 10. 2011 [cit. 2019-04-7]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>

KRSTANOV, Z., Jak jsem chtěl zrušit neomezenou dovolenou a proč to byla chyba, *Forbes* [online]. 13. března 2019 [cit. 2019-04-7]. Dostupné z: <https://www.forbes.cz/jak-jsem-chtel-zrusit-neomezenou-dovolenou-a-proc-to-byla-chyba/>

MALIMÁNKOVÁ, L., Vlastní stravovací zařízení a příspěvek na stravování zajištěné subdodavatelsky. In: *fucik.cz* [online]. 17.11.2016 [cit. 2019-04-7]. Dostupné z: <https://www.fucik.cz/publikace/vlastni-stravovaci-zarizeni-a-prispevek-na-stravovani-zajistene-subdodavatelsky/>

PATÁKOVÁ, V. a KUBÍČKOVÁ A., *Nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů* [online]. 26.1.2018 [cit. 2019-04-7]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu>

*Slovník cizích slov* [online] [cit. 2019-04-7]. Dostupné z www: <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/benefice>

Statistics4u.com. *Contingency Coefficient* [online]. 8.10.2012 [cit. 2019-04-12]. Dostupné z: [http://www.statistics4u.com/fundstat\\_eng/ee\\_contingency\\_coeff.html](http://www.statistics4u.com/fundstat_eng/ee_contingency_coeff.html)

## **Prameny**

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

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

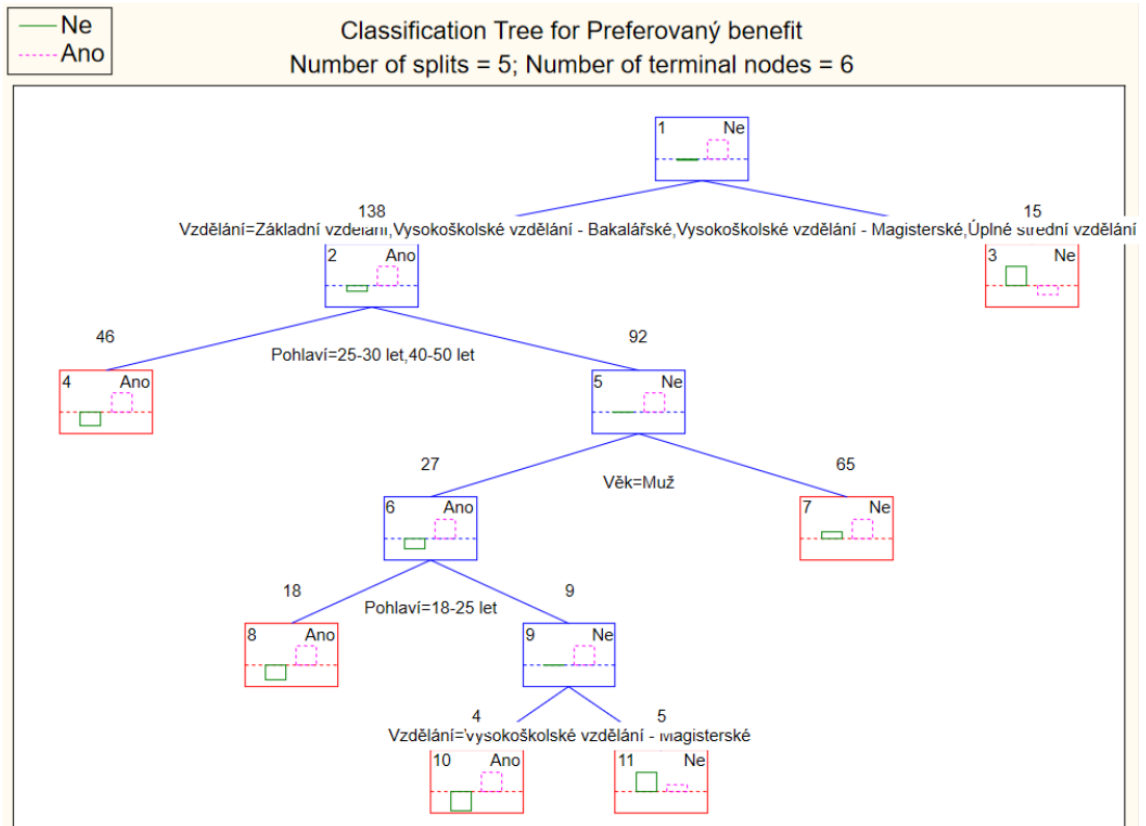
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

## **Seznam příloh**

Příloha A: Klasifikační strom

Příloha B: Otázky v dotazníku

# Příloha A



## **Příloha B**

### **Otázky v dotazníku**

#### **Zaměstnanecké benefity**

Dobrý den,

jsem student Fakulty ekonomické Západočeské univerzity v Plzni. Tento dotazník bude sloužit jako podklad pro mou bakalářskou práci na téma Benefity jako nástroj konkurenceschopnosti na trhu práce.

Děkuji předem za vyplnění.

Filip Klement

- 1) Jaká je Vaše aktuální pozice?
  - a) Zaměstnaný/á
  - b) Nezaměstnaný/á
- 2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - a) Základní vzdělání
  - b) Vyučen v oboru
  - c) Střední odborné vzdělání
  - d) Úplné střední vzdělání s maturitou
  - e) Vyšší odborné vzdělání
  - f) Vysokoškolské vzdělání – Bakalářské
  - g) Vysokoškolské vzdělání – Magisterské
  - h) Vysokoškolské vzdělání – Doktorské
- 3) Jaká je vaše pracovní pozice?

.....
- 4) Podle kterých aspektů se rozhodujete při volbě zaměstnání?

.....

5) Jaké benefity byste preferoval/a

- a) Příspěvek na sport
- b) Příspěvek na kulturu
- c) Služební automobil
- d) Služební telefon
- e) Služební telefon
- f) Služební notebook
- g) Služební telefon
- h) Služební notebook
- i) Stravenky
- j) Zaměstnanecké půjčky
- k) Příspěvek na dovolenou
- l) Příspěvek na dopravu do práce
- m) Firemní školka
- n) 13. plat
- o) Finanční odměny
- p) Příspěvek na penzijní pojištění
- q) Příspěvek na vzdělání
- r) Jazykové kurzy
- s) Drobné občerstvení v zaměstnání
- t) Firemní jídelna
- u) Sick days (dny zdravotního volna)
- v) Týden dovolené navíc
- w) Home office (práce z domova)
- x) Flexibilní pracovní doba
- y) Slevové poukázky
- z) Flexi Pass
- aa) Výhodný mobilní tarif

6) Víte, co je to cafeteria?

- a) Ano
- b) Ne

7) Co myslíte, že cafeteria znamená?

.....

8) Líbí se vám systém čerpání benefitů pomocí cafeteria?

- a) Ano
- b) Ne

9) Jak dlouho u svého zaměstnavatele pracujete?

- a) Méně než 1. rok
- b) 1-5 let
- c) 5-10 let
- d) 10-20 let
- e) 20-30 let

- f) 30-35 let
- g) Více než 35 let

10) Měly poskytované benefity vliv na rozhodnutí pracovat pro Vašeho zaměstnavatele?

- a) Ano
- b) Ne

11) Víte, jaké všechny benefity Váš zaměstnavatel poskytuje?

- a) Určitě ano
- b) Asi ano
- c) Ne

12) Jaké benefity jsou Vám poskytovány?

- a) Cafeterie
- b) Příspěvek na sport
- c) Příspěvek na kulturu
- d) Služební automobil
- e) Služební telefon
- f) Služební telefon
- g) Služební notebook
- h) Služební telefon
- i) Služební notebook
- j) Stravenky
- k) Zaměstnanecké půjčky
- l) Příspěvek na dovolenou
- m) Příspěvek na dopravu do práce
- n) Firemní školka
- o) 13. plat
- p) Finanční odměny
- q) Příspěvek na penzijní pojištění
- r) Příspěvek na vzdělání
- s) Jazykové kurzy
- t) Drobné občerstvení v zaměstnání
- u) Firemní jídelna
- v) Sick days (dny zdravotního volna)
- w) Týden dovolené navíc
- x) Home office (práce z domova)
- y) Flexibilní pracovní doba
- z) Slevové poukázky
- aa) Flexi Pass
- bb) Výhodný mobilní tarif
- cc) Další

13) Znáte finanční hodnotu Vám poskytovaných benefitů?

- a) Ano
- b) Ne



14) Jak jste spokojeni s hodnotou Vám poskytovanými benefity? (1 nejvíce spokojený/á, 5 nejméně. Ohodnoťte prosím pouze Vám poskytované benefity)

	1	2	3	4	5
Cafeterie	0	0	0	0	0
Příspěvek na sport	0	0	0	0	0
Příspěvek na kulturu	0	0	0	0	0
Služební automobil	0	0	0	0	0
Služební telefon	0	0	0	0	0
Služební telefon	0	0	0	0	0
Služební notebook	0	0	0	0	0
Služební telefon	0	0	0	0	0
Služební notebook	0	0	0	0	0
Stravenky	0	0	0	0	0
Zaměstnanecké půjčky	0	0	0	0	0
Příspěvek na dovolenou	0	0	0	0	0
Příspěvek na dopravu do práce	0	0	0	0	0
Firemní školka	0	0	0	0	0
13. plat	0	0	0	0	0
Finanční odměny	0	0	0	0	0
Příspěvek na penzijní pojištění	0	0	0	0	0
Příspěvek na vzdělání	0	0	0	0	0
Jazykové kurzy	0	0	0	0	0
Drobné občerstvení v zaměstnání	0	0	0	0	0
Firemní jídelna	0	0	0	0	0
Sick days (dny zdravotního volna)	0	0	0	0	0
Týden dovolené navíc	0	0	0	0	0
Home office (práce z domova)	0	0	0	0	0
Flexibilní pracovní doba	0	0	0	0	0
Slevové poukázky	0	0	0	0	0
Flexi Pass	0	0	0	0	0
Výhodný mobilní tarif	0	0	0	0	0
Další	0	0	0	0	0

15) Preferoval/a byste spíše odměnu ve výši 5000 Kč nebo Vámi preferovaný benefit ve výši 10 000 Kč

- a) Finanční odměna ve výši 5000 Kč čistého
- b) Preferovaný benefit ve výši 10000 Kč

16) Který benefit nejvíce postrádáte?

- a) Příspěvek na sport
- b) Příspěvek na kulturu
- c) Služební automobil
- d) Služební telefon
- e) Služební telefon
- f) Služební notebook
- g) Služební telefon
- h) Služební notebook
- i) Stravenky
- j) Zaměstnanecké půjčky
- k) Příspěvek na dovolenou
- l) Příspěvek na dopravu do práce
- m) Firemní školka
- n) 13. plat
- o) Finanční odměny
- p) Příspěvek na penzijní pojištění
- q) Příspěvek na vzdělání
- r) Jazykové kurzy
- s) Drobné občerstvení v zaměstnání
- t) Firemní jídelna
- u) Sick days (dny zdravotního volna)
- v) Týden dovolené navíc
- w) Home office (práce z domova)
- x) Flexibilní pracovní doba
- y) Slevové poukázky
- z) Flexi Pass
- aa) Výhodný mobilní tarif
- bb) Další

17) Kvůli kterému benefitu byste byli ochotni změnit zaměstnání?

.....

18) Seřad'te následující aspekty dle důležitosti při setrvání v zaměstnání, případně hledání nového zaměstnání. (Jedna hodnota smí být přiřazena jen k jednomu aspektu. Číslo 1 pro nejdůležitější a číslo 4 pro nejméně důležité.)

	1	2	3	4
Finanční ohodnocení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Benefity	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolektiv, atmosféra na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pracovní prostředí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19) Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Muž
- b) Žena

20) Jaký je Váš věk?

- a) 18-25 let
- b) 25-30 let
- c) 30-40 let
- d) 40-50 let
- e) 50-65 let

V případě nezaměstnaných byly otázky stejné jako otázky číslo 2, 4, 5, 6, 7, 8, 15, 18, 19, 20. Otázka č. 17 byla u nezaměstnaných upravena na následující znění:

21) Jaký benefit by měl vliv na Vaše rozhodnutí při výběru zaměstnavatele?

.....

## **Abstrakt**

KLEMENT, Filip. *Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce*. Plzeň, 2019. 67 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

**Klíčová slova:** benefit, zaměstnanec, zaměstnavatel, stravenky, dotazníkové šetření, preference, vnímání

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity a jejich vnímáním ve společnosti. Toto téma je při současném výkonu ekonomiky a nízké nezaměstnanosti velmi aktuální. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy jako zaměstnanecké benefity, motivace, členění zaměstnaneckých benefitů a jejich výhodnost. Následně je ukázána nabídka a poptávka na současném trhu s benefity. Dále je nahlédnuto na Fond kulturních a sociálních potřeb jakožto možnosti benefitů ve státní sféře. Na závěr teoretické části je popsáno legislativní řešení a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů. Předmětem praktické části této bakalářské práce bylo dotazníkové šetření zaměřené na vnímání zaměstnaneckých benefitů, preference jednotlivých benefitů mezi respondenty a zjištění, jaké benefity jsou respondentům poskytovány. Na základě realizovaného dotazníkového šetření jsou v závěru práce vyhodnoceny závěry z odpovědí respondentů a zároveň jsou uvedena doporučení pro poskytovatele zaměstnaneckých benefitů.

## **Abstrakt**

KLEMENT, Filip. *Benefits for employees as a tool for the competitiveness of enterprises in the labour market*. Pilsen, 2019. 67 s. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics

**Key words: benefit, employee, employer, meal tickets, questionnaire, preference, perception**

This Bachelor Thesis is focused on employee benefits and their perception in society. This topic is very actual with regard to the current state of economics and low unemployment rate. In the theoretical part there are defined basic terms like employee benefits, motivation, categories of benefits and their advantages. After this chapter there is shown the supply and demand on the current market with employee benefits, then there is described the fund of cultural and social needs as an options for employee benefits in public administration. At the end of the theoretical part are described legal and taxes aspects of employee benefits. In the practical part of this Bachelor Thesis there is questionnaire survey focused on perception of employee benefits, preference of benefits among respondents and which benefits respondents receive. Based on the questionnaire survey there are in the final part conclusion evaluated from respondents' answers and there are also presented some recommendations for providers of employee benefits.