



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra regionálního managementu a práva

Bakalářská práce

Právní, daňové a účetní aspekty péče o zaměstnance

Vypracovala: Lucie Nová
Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 25. 5. 2021

Lucie Nová

.....

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu své bakalářské práce panu JUDr. Rudolfu Hrubému za metodické vedení a odbornou pomoc. Dále děkuji paní Ing. Zitě Drábkové, Ph.D., MBA za odborné konzultace a její cenné rady v oblasti účetnictví při zpracování této bakalářské práce. A děkuji také společnosti MADETA a.s. a společnosti M-pack s.r.o. za poskytnuté informace.

Obsah

Úvod.....	4
System péče o zaměstnance v ČR.....	6
1.1. Povinná péče o zaměstnance.....	6
1.1.1. Pracovní podmínky zaměstnanců.....	6
1.1.2. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.....	8
1.1.3. Stravování zaměstnanců.....	9
1.1.4. Odborný rozvoj.....	9
1.1.5. Novela zákoníku práce.....	13
1.2. Smluvní péče o zaměstnance.....	14
1.2.1. Působnost odborové organizace.....	15
1.3. Dobrovolná péče o zaměstnance.....	15
1.3.1. Důvody dobrovolné péče o zaměstnance.....	16
1.3.2. Fixní a flexibilní způsob poskytování benefitů.....	17
Charakteristika vybraných zaměstnaneckých benefitů.....	19
1.4. Finanční bonusy, prémie a odměny.....	19
1.5. Firemní akce.....	20
1.6. Home office.....	20
1.7. Příspěvek na penzijní pojištění.....	21
1.8. Příspěvek na sport, kulturu a volný čas.....	22
1.9. Pružná pracovní doba.....	23
1.10. Sick days.....	24
1.11. Příspěvek na stravování.....	25
1.12. Služební vozidlo pro soukromé účely.....	26
1.13. Služební telefon, notebook.....	27
1.14. Dovolena nad rámec zákona.....	28

Účtování benefitů podle zdroje, ze kterého jsou poskytovány	30
1.15. Financování benefitů ze zisku po zdanění.....	30
1.16. Účtování benefitů na vrub nákladů.....	31
1.17. Financování zaměstnaneckých výhod z fondů.....	32
1.17.1. Fond kulturních a sociálních potřeb.....	32
1.17.2. Sociální fondy	34
Vlastní výzkum.....	35
1.18. Metodologie.....	35
1.19. Hypotézy.....	35
1.20. Představení společnosti MADETA a.s.	36
1.21. Představení společnosti M-pack s.r.o.	36
1.22. Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci	36
1.22.1. Výsledky	37
1.23. Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli	46
1.23.1. Výsledky	46
Závěr.....	50
1.24. Srovnání situace ve vybraných podnicích	50
1.25. Odpovídají nabízené benefity poptávce?.....	50
1.26. Zhodnocení	52
Summary.....	53
Seznam použité literatury	54
Publikace.....	54
Zákony a jiné legislativní dokumenty	54
Články odborných časopisů	55
Internetové zdroje.....	55
Ostatní	56
Seznam tabulek a obrázků	57

Seznam příloh	57
Přílohy.....	58

Úvod

V době před epidemiologickou a hospodářskou krizí v roce 2020 měla nezaměstnanost v České republice dlouhodobě klesající trend a blížila se až k hodnotě takzvané přirozené nezaměstnanosti. Poptávka na pracovním trhu začínala převyšovat nabídku a zaměstnavatelé se tak snažili stát pro své nové potenciální zaměstnance atraktivnější. Stále obtížnější bylo i udržení si současných zaměstnanců. Výše mzdy už nebyla jediným faktorem, který ovlivňoval zaměstnance při výběru svého zaměstnání a tak zaměstnavatelé začali rozvíjet své programy benefitů a nadstandardního odměňování. Společnosti si uvědomují, že benefity nemají vliv nejen na uchazeče o zaměstnání, ale také na motivaci a pracovní výkon jejich stávajících zaměstnanců. Kvalitní péče o zaměstnance a spokojenost zaměstnanců pak pomáhá budovat pozici firmy na trhu a image společnosti.

Rostoucí zájem o zaměstnanecké výhody mohu potvrdit i z vlastní zkušenosti. Při hledání a výběru práce během studia jsem totiž zvažovala nejen mzdu, ale také možnost pružné pracovní doby, příspěvky na sport a další.

Hlavním cílem mé bakalářské práce je srovnání nabídky a poptávky v oblasti zaměstnaneckých výhod. Zároveň se snažím odhalit preference jednotlivých benefitů mezi zaměstnanci. Na straně zaměstnavatelů zkoumám zejména účetní a daňové aspekty, které působí na portfolio nabízených zaměstnaneckých výhod.

Bakalářská práce se skládá ze dvou základních částí. V teoretické části jsem rozdělila péči o zaměstnance do tří kategorií a následně každou z kategorií charakterizuji. První kategorie se týká povinné nebo také zákonné péče o zaměstnance, druhá kategorie se zaměřuje na smluvní péči o zaměstnance a na roli odborové organizace v podniku. Třetí kategorie je pak věnována dobrovolné péči o zaměstnance.

V rámci praktické části byly vytvořeny dva druhy dotazníků, z nichž jeden byl určen zaměstnancům a druhý podnikům. Úkolem zaměstnaneckých dotazníků bylo zjištění a vyhodnocení současné situace v oblasti péče o zaměstnance. Respondenti byli dotazováni ohledně odborové organizace, zda a jaké zaměstnanecké výhody jsou jim nabízeny a o které benefity by měli případně zájem. Zkoumány byly také demografické faktory jako věk a pohlaví, které na preference zaměstnanců působí.

Dotazník pro zaměstnavatele se zaměřoval na důležitost vybraných faktorů, které mohou při volbě benefitů na podniky působit. Cílem této části výzkumu pak bylo zjistit, zda se podniky orientují spíše na ekonomické či sociální dopady zvolené péče o zaměstnance. Pro detailnější pohled na péči o zaměstnance v podnicích byly provedeny také dva řízené rozhovory. Jeden ve společnosti MADETA a.s. a druhý ve společnosti M-pack s.r.o. Tyto dvě firmy jsou si velmi vzdálené svou velikostí i odvětvím podnikání, proto mě zajímalo, jak se bude situace v podnicích lišit.

System péče o zaměstnance v ČR

Podle Zákoníku práce bychom mohli péči o zaměstnance rozdělit do 4 základních oblastí – pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj, stravování a zvláštní podmínky některých zaměstnanců. Pro další účely ale můžeme péči o zaměstnance členit také na péči dobrovolnou, smluvní a povinnou. Toto členění je v dnešní době klíčové hlavně na trhu práce. V době před koronavirovou krizí byla totiž nezaměstnanost v České republice rekordně nízká. To samozřejmě ztěžovalo práci firmám, které musely shánět nové zaměstnance nebo si udržovat ty současné. A právě jedním z faktorů jak nalákat a udržet si kvalitní zaměstnance je potřeba o ně pečovat (Urban, 2017).

1.1. Povinná péče o zaměstnance

Jisté metodické návody a minimální standardy, které musí zaměstnavatelé v oblasti péče o zaměstnance dodržovat, poskytuje již zmíněný Zákoník práce. Ten, jak již bylo řečeno, klasifikuje péči o zaměstnance do čtyř oblastí. „*Ovšem zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti uvádí ještě pátou formu, a to rekvalifikaci zaměstnanců, prováděnou zaměstnavatelem. Jde o deklaratorní ustanovení, které zakotvuje předpokládaný standard řízení a rozvoje lidských zdrojů.*“ (Jakubka et al., 2009, s. 326).

1.1.1. Pracovní podmínky zaměstnanců

Pracovní podmínky jsou tvořeny všemi vlivy vnějšího prostředí, které jakkoliv ovlivňují psychickou i fyzickou stránku člověka v pracovním procesu. „*Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovní-lékařské služby*“ (Bělina, Drápal a kol., 2019, s. 913.).

Faktorů, které se podílejí na formování pracovním prostředím je mnoho. Mezi ty nejčastější patří školení bezpečnosti práce nebo zaškolení a zaučení při nástupu do zaměstnání; prostorové a funkční řešení pracovišť; zdravotní a zdravotně-preventivní péče o zaměstnance, hygienické podmínky nebo rozvržení pracovní doby a doby odpočinku.

1.1.1.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatelé jsou vždy povinni zaměstnance, který nastupuje do zaměstnání bez kvalifikace zaškolení nebo zaučit, a to takovým způsobem, aby mohl zaměstnanec práci vykonávat samostatně a neohrožoval při výkonu této práce sebe ani jiné (Bělina, Drápal

a ko., 2019). Přičemž za toto zaškolení nebo zaučení náleží zaměstnanci mzda či plat. Zákon také ukládá povinnost seznámit každého nově příchozího zaměstnance s podmínkami bezpečnosti práce. Nejaktuálnější informace týkající se školení bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci mohou zaměstnavatelé nalézt na internetových stránkách Bozpinfo.cz. Pod tyto webové stránky spadá také internetový časopis JORSA – Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti. Zde mohou čtenáři nalézt informace hlavně z oblasti bezpečnosti práce v chemickém průmyslu, nové trendy BOZP či vliv ochrany životního prostředí na implementaci metod a postupů BOZP.

„Právní úprava BOZP si v Zákoníku práce klade za cíl předcházet nebo omezovat rizika, která ohrožují životy a zdraví zaměstnanců ve vztahu k výkonu jejich práce; bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců je nejen zájmem zaměstnanců samých, ale i významným celospolečenským zájmem, který je akceptován v právních předpisech ukládajících v této oblasti zaměstnavatelům četné povinnosti“ (Bělina, Drápal a kol., 2019, s. 531).

Pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci také zahrnuje poskytování ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi a také mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků. Podmínky pro jejich poskytování upravuje nařízení vlády č. 495/2001 Sb. a nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Pokud jsou pracovní pomůcky poskytovány v souladu s výše uvedenými předpisy, jedná se o daňově uznatelné náklady.

1.1.1.2. Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní dobrou rozumíme dobu, při níž zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci nebo dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven práci vykonávat. Doba odpočinku je pak doba, která není pracovní dobou. Rozvržení pracovní doby a doby odpočinku hraje klíčovou roli při zvládnání stresu a únavy zaměstnance. Maximální délka týdenní doby může být maximálně 40 hodin. U některých zaměstnání je tato týdenní pracovní doba dokonce ze zákona snížena. Například v oborech jako jsou těžba uhlí, rud či důlní výstavba je délka pracovní doby v jednom týdnu snížena na 37,5 hodiny. Stejně tak snížený rozsah týdenní pracovní doby platí pro zaměstnance pracující v třísměnném nebo nepřetržitém provozu. Směnou je ta část týdenní pracovní doby, kterou je zaměstnanec podle předem stanoveného pracovního rozvrhu povinen odpracovat. Dvousměnný pracovní režim, znamená, že zaměstnanci se v rámci 24 hodin

střídají ve 2 směnách. U třísměnného provozu se pak ve stejném časovém okně vystřídají celkem na 3 směnách.

Mimo úpravu pracovní doby a doby odpočinku pro zaměstnance v náročnějších oborech existují i úpravy rozvržení pracovní doby pro mladistvé či těhotné a kojící ženy. Zaměstnankyním, které kojí své dítě, jsou povinni zaměstnavatelé poskytnout mimo obvyklých přestávek v práci také speciální přestávky ke kojení. Délku a frekvenci těchto přestávek stanovuje zákon. Zatímco obvyklé přestávky v práci jsou pro zaměstnance bezúplatné, přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a ženám za ně přísluší mzda nebo plat a to ve výši průměrného výdělku.

Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů jsou veškeré náklady spojené s vytvářením pracovních a sociálních podmínek na pracovišti, včetně zvýšeného rozsahu doby odpočinku a péče o zdraví zaměstnanců daňově uznatelnými náklady. Pokud jsou povinnosti v oblasti péče o zaměstnance dále upraveny kolektivní smlouvou, jsou i náklady na takovou rozšířenou péči daňově uznatelným nákladem.

1.1.2. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

V oblasti pracovních podmínek vychází Zákoník práce z Listiny základních práv a svobod. Upravuje pracovní podmínky při zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením, pracovní podmínky zaměstnankyň či zaměstnanců pečující o dítě a jiné fyzické osoby či podmínky pro zaměstnávání mladistvých.

Zákon o zaměstnanosti pak zavádí s více než 25 zaměstnanci pracujícími na hlavní pracovní poměr ukládá povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tuto povinnost může zaměstnavatel splnit zaměstnáním 4% podílu tělesně postižených zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců; odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávající alespoň 50% zaměstnanců OZP; odvodem do státního rozpočtu nebo kombinací výše uvedeného.

Za osoby zdravotně postižené jsou považovány osoby s těžkým zdravotním postižením nebo osoby v prvním a druhém stupni invalidity. Osoby s třetím stupněm invalidity neboli osoby s těžkým zdravotním postižením jsou takové osoby, u nichž poklesla pracovní schopnost o alespoň 70%. Pro osoby ve druhém stupni invalidity platí, že jejich pracovní schopnosti poklesly o 50 až 69% a u osob v prvním stupni invalidity se pohybuje snížení jejich pracovní schopnosti mezi 35 až 49% (Červinka a kol., 2012).

Ženám jsou zaručeny zvláštní pracovní podmínky zejména s ohledem na biologické a společenské faktory. Mezi biologické faktory bychom mohli zařadit větší citlivost vůči některým druhům prací a pracovišť. Potřeba ochrany zaměstnankyň roste zejména v období jejich těhotenství. Zákoník práce stanovuje zákaz zaměstnávání zaměstnankyň prací, která by mohla ohrožovat jejich mateřství. Konkrétní druhy zakázané práce upravuje vyhláška MF č. 180/2015 Sb. Tato vyhláška se týká nejen zaměstnankyň těhotných, ale i zaměstnankyň, které kojí. Příkladem takové práce, která by mohla mateřství zaměstnankyň ohrozit, jsou práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů; práce vykonávané velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce; nebo práce, při nichž by mohly být vystaveny nárazům.

1.1.3. Stravování zaměstnanců

Zákon ukládá zaměstnavatelům povinnost umožnit zaměstnancům stravování, a to zejména formou vhodného rozvržení pracovní doby a vhodným vybavením kuchyněk a podobných prostor, kde se mohou zaměstnanci stravovat. Výjimku tvoří zaměstnanci vyslaní na pracovní cesty. Zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnancům stravování zajistit, ani jej financovat.

Zvláštní právní předpisy jsou v oblasti stravování stanoveny pro organizační složky státu a státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými jednotkami. Náklady na závodní stravování a jejich úhradu v těchto zařízeních stanovuje vyhláška ministerstva financí z roku 2001.

1.1.4. Odborný rozvoj

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, o kterém jsem se zmiňovala již v kapitole o pracovních podmínkách zaměstnanců, dále odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.

Zaškolení a zaučení je klíčovým momentem při nástupu zaměstnance do nového zaměstnání nebo, když zaměstnanec přechází na nové pracoviště či vykonává novou práci z důvodů, které vznikly na straně zaměstnavatele. Za takové zaučení je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náležitou mzdu nebo plat a zároveň jsou veškeré náklady vzniklé v souvislosti se zaučováním daňově uznatelným nákladem.

1.1.4.1. Odborná praxe absolventů

Co se týče odborné praxe absolventů, zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností (Bělina, Drápal a kol., 2019). Za výkon praxe náleží zaměstnanci mzda nebo plat. Za absolventa se v tomto případě považuje ten zaměstnanec, jehož kvalifikace odpovídá zaměstnání, do kterého nastupuje. Pokud zaměstnanec nemá dostatečnou kvalifikaci pro práci, kterou bude vykonávat, vztahují se na něj práva a povinnosti vyplývající z oblasti zaškolení a zaučení při nástupu do zaměstnání. Důležité je zde zmínit, že v oblasti péče o zaměstnance je pojem absolventa vykládán poněkud více specificky, než jak by tomu bylo v běžném životě. Absolventem v tomto případě totiž chápeme nejen toho, kdo nastupuje do svého prvního zaměstnání, ale také člověka, jehož odborná praxe nedosáhla v součtu 2 let.

Rozsah a délka praxe není zákonem stanovena. Důležité ale je, aby během pracovního poměru, který je mezi zaměstnavatelem a absolventem uzavřen byla splněna povinnost zabezpečit absolventovi odbornou praxi. Potvrzení o absolvování praxe je pak vystaveno po skončení pracovního poměru tzv. potvrzením o zaměstnání neboli zápočtovým listem. V něm je vždy potřeba uvést druh konaných prací a dosaženou kvalifikaci, kterou zaměstnanec během svého zaměstnání získal.

1.1.4.2. Odborné vzdělávání žáků a studentů

„Zákon o daních z příjmů výrazným způsobem zvýhodňuje poplatníky, kteří uskuteční na svých pracovištích odborné vzdělávání žáků a studentů, mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělávání a uzavřeli s příslušnou školou smlouvu o obsahu a rozsahu vzdělávací činnosti“ (Hnátek, 2020).

Například poplatníci, kteří splní zákonné podmínky, mohou uplatnit odpočet od základu daně na podporu odborného vzdělávání. Tento odpočet se skládá ze dvou částí – z odpočtu na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání a z odpočtu na podporu výdajů vynaložených na žáka nebo studenta. První z těchto odpočtů je stanoven jako procentuální podíl vstupní ceny majetku pořízeného jeho prvním vlastníkem. Podmínkou pro uplatnění takových odpočtů je, aby minimální rozsah použití majetku pro odborné vzdělávání činil alespoň 30% z celkové doby jeho provozu. Při využití majetku pro odbornou praxi žáků a studentů v rozsahu 30% až 50% z doby jeho provozu ve třech po

sobě bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích je pak možné odečíst až 50% vstupní ceny. Pokud doba užívání majetku pro odbornou praxi přesáhne ve třech bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích více než 50% celkové doby jeho provozu, je zaměstnavatel oprávněn uskutečnit odpočet až do výše 110% ze vstupní ceny tohoto majetku. Přičemž odpočet lze odečíst od základu daně v tom období, ve kterém k pořízení majetku došlo buď koupí, nebo přenecháním majetku majiteli do užívání v případě pořízení formou finančního leasingu (Hnátek, 2020).

1.1.4.3. Prohlubování kvalifikace

Prohlubováním kvalifikace se podle Zákoníku práce rozumí její průběžné doplňování nebo také udržování a obnovování, přičemž při prohlubování kvalifikace se nemění její podstata, která umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Zaměstnanec má povinnost svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce prohlubovat a zaměstnavatel má zároveň právo toto prohlubování zaměstnanci nařídit. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu nebo jinak přispět k udržování a obnovování kvalifikace svého zaměstnance. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci uloží povinnost účasti na školení nebo jiné formě studia, považuje se toto školení za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Náklady na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Výjimku tvoří případy, kdy prohlubování kvalifikace je značně finančně náročnější, v takovém případě může dojít k dohodě o podílení se zaměstnance na nákladech.

Nepeněžní plnění, která jsou v souvislosti s odborným rozvojem zaměstnancům vynaložena, jsou podle Zákona o daních z příjmů od daně z příjmů osvobozena a nepodléhají ani povinnému odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Naopak peněžní plnění, které může být zaměstnanci v souvislosti s jeho odborným rozvojem poskytnuto, od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti osvobozeno není.

Za daňově účinné výdaje se považují jen takové výdaje (náklady), které jsou vynaloženy na odborný rozvoj a rekvalifikaci, pokud tento rozvoj a rekvalifikace souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo pracovním zařazením zaměstnance. Pokud zaměstnavatel provozuje vlastní vzdělávací zařízení, jsou daňovými výdaji i výdaje (náklady) související s provozem těchto zařízení. Taková zařízení musí sloužit ke vzdělávání vlastních pracovníků a vzdělávání musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. „*Jsou-li tato zařízení využívání také ke vzdělávání jiných osob nebo k jiným účelům, lze do daňových výdajů zahrnout pouze část provozních výdajů (nákladů)*“

souvisejících se vzděláváním vlastních pracovníků, stanovenou podle vhodného kritéria (např. lůžkodny, doba trvání jednotlivých činností)“ (Hnátek, 2020).

1.1.4.4. Zvyšování kvalifikace

V neposlední řadě můžeme v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců hovořit o zvyšování kvalifikace. Zvyšováním kvalifikace se rozumí studium školení nebo jiná forma přípravy, která vede k dosažení vyššího stupně vzdělání. Zaměstnavatel může jako daňové náklady uplatnit výdaje vynaložené zvyšování kvalifikace svého zaměstnance jen v případě, že toto zvýšení či rozšíření kvalifikace je pro zaměstnavatele nezbytné a studium souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. „*O tom, zda se jedná o zvyšování kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, musí rozhodnout sám zaměstnavatel*“ (Bělina, Drápal a kol., 2019). Pokud pracovník zvyšuje svou kvalifikaci studiem na vysoké škole a platí za toho studium školné, zaměstnavatel může tyto náklady uplatnit při výpočtu daňového základu jen v případech, že studovaný obor souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance. Pokud studium s činností zaměstnavatele nesouvisí, potom jsou náklady na takové vzdělávání podle Zákona o daních příjmů daňově neúčinné. Stejná pravidla pro daňovou účinnost nákladů spojených se zvyšování kvalifikace platí nejen pro zaměstnance, ale také pro jednatele společnosti s ručením omezeným, kteří za svou činnost ve společnosti pobírají příjmy ze závislé činnosti.

Zásadním rozdílem mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace je v tom, že prohlubování kvalifikace je podle Zákoníku práce považováno za výkon práce. Naopak zvyšování kvalifikace se považuje za překážku v práci. Z toho důvodu přísluší zaměstnanci při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel musí udělit zaměstnanci pracovní volno v takovém rozsahu, který je zapotřebí k účasti na vyučování nebo školení. Dále zaměstnanci náleží 2 dny pracovního volna jako příprava na každou zkoušku v rámci studia na vysoké nebo vyšší odborné škole. Při přípravě na závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutorium má zaměstnanec nárok na 5 dní pracovního volna. Alespoň 10 dní pracovního volna může zaměstnanec využít pro vypracování a obhajobu absolventské, bakalářské, diplomové nebo disertační práce. Pokud se zaměstnanec připravuje na vykonání státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny nebo na státní doktorské zkoušky má právo na 40 dní pracovního volna.

1.1.5. Novela Zákoníku práce

Na začátku června 2020 byla Senátem schválena novela zákoníku práce, která přináší řadu změn. Tato novela je částečně účinná již od 30. července 2020, ovšem radikálnější změny, které s sebou novela přináší, vstupují v platnost až 1. ledna 2021.

1.1.5.1. Sdílené pracovní místo

Jednou z novinek, která vstupuje v platnost od začátku roku 2021 je institut tzv. sdíleného pracovního místa. Podstatou je, že dva zaměstnanci sdílí jedno pracovní místo a střídají se na něm v rámci dohodnuté pracovní doby. Účelem této novinky je pak hlavně lepší snoubení pracovního a rodinného života. Z tohoto institutu vyplývá zaměstnancům i právo na vzájemné rozvržení pracovní doby, tak aby každý ze zaměstnanců naplnil průměrnou pracovní dobu v maximálně čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Rozvrh pracovní doby musí být zaměstnavatelem předložen písemně, a pokud k předložení nedojde včas, má zaměstnavatel právo na rozvržení pracovní doby zaměstnanců sám (Řičánek, 2020).

1.1.5.2. Týden placeného volna pro vedoucí táborů, instruktory a vychovatele

Před novelizací měli zaměstnanci, kteří působí na táborech a akcích pro děti a mládež nárok až na tři týdny neplaceného volna. Tato možnost se ovšem nevztahovala na sportovní soustředění dětí a mládeže. Po novelizaci se již možnost neplaceného třítýdenního volna na tyto akce vztahuje a navíc novela umožňuje jeden ze tří týdnů využít jako placené volno s náhradou mzdy. Podmínkou je aby akci pořádala právnická osoba zapsaná ve veřejném rejstříku a její hlavní činností práce byla práce s dětmi a mládeží po dobu nejméně pěti let. Zaměstnavateli také vzniká nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy. O tuto náhradu může žádat prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení a náhrada mu bude následně vyplacena ze státního rozpočtu (Řičánek, 2020).

1.1.5.3. Nový způsob výměru dovolené

Od prvního ledna 2021 se ruší tzv. dovolená za odpracované dny. Novela totiž opouští princip vyjadřování dovolené ve dnech a přináší přesnější vyjádření dovolené v hodinách. Právo na dovolenou za kalendářní rok má dle novely zaměstnanec, který za nepřetržitého pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

Délku dovolené je pak možné spočítat jako násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby a výměry dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce nárok.

Nárok na poměrnou část dovolené má zaměstnanec ve chvíli, kdy u zaměstnavatele v příslušném kalendářním roce konal práci po dobu alespoň 4 týdnů. Délka dovolené se pak počítá jako podíl počtu celých odpracovaných stanovených nebo sjednaných kratších týdenních dob a dvaapadesáti násobku stanovené nebo sjednané kratší pracovní doby a tento poměr se následně vynásobí výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v kalendářním roce nárok. Výsledné číslo se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

Další novinku, kterou novela přináší, je, že se již nekrátí dovolená v případě, že zaměstnanec nekonal práci kvůli překážkám v práci. Novela považuje překážky v práci jako uznaný výkon práce, ovšem jen do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, v případě, že zaměstnanec mimo dobu trvání pracovních překážek opracoval nejméně dvacetinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby. Výjimku v krácení respektive nekrácení dovolené je případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem. Tady nově zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel může od celkového počtu hodin dovolené odečíst počet neomluveně zameškaných hodin (Řičánek, 2020).

1.2. Smluvní péče o zaměstnance

Smluvní péčí rozumíme zejména péči vyjednanou v rámci působení odborové organizace nebo danou kolektivní smlouvou. Podle webu odbory.info kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Předmětem kolektivní smlouvy může být úprava mzdového či platového ohodnocení, příspěvky zaměstnavatele na volnočasové aktivity, cestovní poukazy nebo poukázky na čerpání zboží a další. Pokud jsou ujednání v kolektivní smlouvě v rozporu se zákonem, potom se k takovým ujednáním nepřihlíží. Kolektivní smlouva musí být uzavřena vždy písemně. Postup při uzavírání kolektivních smluv upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Kolektivní vyjednávání začíná předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran. Následně je informovaná strana povinna do 7 pracovních dnů na tento návrh odpovědět. Zároveň má také strana, které byl návrh předložen povinnost vyjádřit se k návrhům, které nepřijala. Kolektivní smlouva může být uzavřena po dobu určitou i neurčitou. Smluvní strany si také mohou dohodnout datum,

ke kterému v kolektivní smlouvě nastanou změny. V případě že dochází ke změně kolektivní smlouvy, postupuje se jako při jejím uzavírání.

1.2.1. Působnost odborové organizace

Odborové organizace jsou podle Zákoníku práce oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání. Dále zákon stanovuje, že za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Aby odborová organizace mohla u zaměstnavatele působit, musí k tomu být oprávněna stanovami a alespoň 3 její členové musí být u daného zaměstnavatele zaměstnání. Hlavním důvodem pro vznik odborových organizací v ČR je fakt, že pouze odborové organizace mají právo za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem.

Podle Listiny základních práv a svobod má každý občan ČR právo se volně sdružovat za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů. Omezovat počet odborových organizací je tím pádem naprosto nepřijatelné. Stejně tak je ale nepřijatelné, aby některé odborové organizace byly zvýhodňovány. § 286 Zákoníku práce uvádí, že *„působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.“*

Mimo možnost odborových organizací uzavírat kolektivní smlouvy, odbory mají právo jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích, právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem ve věcech týkajících se pracovněprávních vztahů, právo kontrolovat a dohlížet na stav bezpečnosti a ochrany zdraví jednotlivých zaměstnanců při práci nebo právo na projednávání zákonů a jiných právních předpisů, které se týkají zájmů pracujících.

1.3. Dobrovolná péče o zaměstnance

V dnešní době není výjimkou, že zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům péči nad rámec zákona. Přesně tak bychom mohli dobrovolnou péči o zaměstnance také charakterizovat. Ve své podstatě se jedná o rozšíření povinné péče, tak jak ji udávají legislativní předpisy, o nadstandardní výhody.

Firmy v dnešní době používají systémy zaměstnaneckých výhod (benefitů) i jako konkurenční výhodu. Specifický balíček benefitů, který zaměstnavatel nabízí, může totiž často být klíčovým faktorem při rozhodování nového potenciálního zaměstnance. Benefity slouží ale také jako podpora loajality aktuálních zaměstnanců. Dobrovolná péče o zaměstnance ovšem neznamená jen systém finančního odměňování a benefitů ale je to především snaha zaměstnavatelů poskytnout svým zaměstnancům, co nejpříjemnější pracovní prostředí. Příkladem mohou být nadstandardní zařízení pro odpočinek a stravování, slevy na zboží poskytované zaměstnavatelem, společné firemní akce, nový způsob komunikace mezi vedoucím a podřízenými a další.

1.3.1. Důvody dobrovolné péče o zaměstnance

Nejen získat nové a udržet si nynější zaměstnance, ale také zvýšit jejich výkonnost a spokojenost v práci. Vhodně zvolený systém výhod může být pro zaměstnance silným motivačním prvkem v práci a může často jedince posouvat k lepším výkonům.

Zejména dobrovolná péče nefinančního charakteru vede také k posílení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance. Udržování takové rovnováhy vede podle Václava Macháčka ke zvyšování motivace a spokojenosti zaměstnanců, zvýšení jejich výkonnosti a snížení pracovní neschopnosti nebo dokonce zlepšuje přístup zaměstnanců k zákazníkům. „*Odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní*“ (Macháček, 2019). I to je důvodem stále zvětšující se nabídky firemních benefitů, které jsou zaměřeny na podporu zdraví a sportování zaměstnanců. Podpora zdraví zaměstnanců s sebou přináší i jisté výhody pro zaměstnavatele, snižuje totiž nemocnost či zvyšuje výkonnost.

Protože náklady na benefity a výhody mohou být často velmi vysoké, je potřeba najít balanc mezi náklady a užitkem, který zaměstnavatelům poskytnuté benefity přinesou. Pro každou firmu je tím nejcennějším výrobním faktorem lidská práce. Náklady, které má zaměstnavatel s každým zaměstnancem spojené, neznamenají jenom výdaje na mzdu či plat. Pokud totiž započítáme do nákladů vynaložených na jednoho zaměstnance i čas, který jsme mu museli věnovat při zaučení; mzdu resp. plat jeho školícího kolegy a ztráty z podprůměrné výkonnosti zaměstnance během zaučení, rychle si uvědomíme, že benefity, které nám pak tohoto zaměstnance po úspěšném zaškolení ve firmě udrží a potenciálně i zvednou jeho výkon, pro nás mají mnohem lepší poměr nákladů a výkonu

(*cost-effectiveness ratio*), než jak by tomu bylo u porovnávání nákladů a užitků ze zaškolování stále nových a nových zaměstnanců.

„Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů“ (Macháček, 2019).

Navíc správně zvolené benefity mohou být často výhodnější než zvýšení samotné mzdy, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance. Při jednorázovém zvýšení mzdy zaměstnance se automaticky zvedne i vyměřovací základ pro odvody sociální a zdravotního pojištění a daně z příjmu. Pro zaměstnavatele to bude znamenat, že pokud se rozhodne odměnit zaměstnance částkou 5 000 Kč, bude z této částky muset navíc zaplatit odvody na zdravotně sociální pojištění vy výši 33,8% z odměny. Celkově tak náklady zaměstnavatele na odměnu budou činit 6 690 Kč.

Zároveň pro zaměstnance vyplacení finanční odměny bude znamenat, že zaměstnanec bude muset z částky 5 000 Kč také zaplatit pojistné a navíc ještě daň z příjmu. Celkově se mu tedy odměna poníží a jeho čistý příjem bude pouhých 3 446 Kč. Tyto a další důvody proto vedou zaměstnavatele k poskytování nejrůznějších typů benefitů, kterými by vhodně uspokojili přání a potřeby svých zaměstnanců.

Zaměstnavatelé by ale nikdy neměli zapomínat na hlavní funkci benefitů, kterou je motivace. Zároveň musí také rozhodnout, jakým způsobem benefity poskytovat, aby v konečném důsledku systém výhod nepůsobil diskriminačně. Způsoby poskytování výhod můžeme rozdělit na dva typy, podle toho, zda jsou výhody poskytovány všem nebo jen některým skupinám či dokonce jednotlivcům. V takovém případě hovoříme buď o plošném, nebo individuálním poskytování. Příkladem plošné distribuce výhod je poskytování stravenek. Při individuálním poskytování výhod se pak nejčastěji setkáváme s poskytováním služebního automobilu, telefonu a dalších.

1.3.2. Fixní a flexibilní způsob poskytování benefitů

Již jsem hovořila o rozdělení benefitů z hlediska plošného či individuálního poskytování. Dalším kritériem, podle kterého bychom mohli benefity dělit, je také způsob jejich čerpání na straně zaměstnanců, respektive způsob, kterým zaměstnavatel umožní zaměstnancům benefity čerpat.

1.3.2.1. Fixní způsob poskytování benefitů

V tomto případě jsou v kolektivní smlouvě, nebo častěji ve vnitřních předpisech, stanoveny zaměstnanecké benefity a zaměstnanci se pak sami rozhodují, které z těchto nabízených benefitů využijí. V. Macháček nazývá tento systém jako tzv. poukázkový systém. Do této kategorie nejčastěji řadíme stravenky či občerstvení na pracovišti, zdravotní péči, úhradu kulturních a sportovních aktivit, příspěvky na životní nebo penzijní pojištění či dnes velmi oblíbené sick days.

1.3.2.2. Flexibilní způsob poskytování benefitů

Při tomto způsobu stanoví zaměstnavatel nejen balíček benefitů, ale také roční bodový limit pro každého zaměstnance. Bodový limit může být pro všechny zaměstnance stejný, ale v praxi se častěji setkáváme se situací, že body jsou udělovány podle pozice zaměstnance, počtu odpracovaných let ve firmě apod. Zaměstnanec si při tomto způsobu poskytování benefitů může sám optimalizovat čerpání benefitů podle vlastních preferencí (Macháček, 2019).

Příkladem tohoto způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů je systém „cafeteria“ nebo předplacená benefiční karta. Princip benefičních karet spočívá v poskytnutí karty zaměstnanci, který následně může tuto kartu použít na čerpání různých forem volnočasových služeb u vybraných poskytovatelů. Ve své podstatě se jedná o nefinanční plnění zaměstnavatele a proto je tento benefit u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů.

Charakteristika vybraných zaměstnaneckých benefitů

1.4. Finanční bonusy, prémie a odměny

Bonusy jsou poskytovány formou mzdy a jejich vyplácení je navázáno na splnění předem určených kritérií nebo podnikových cílů. Prémie jsou též vypláceny v návaznosti na splnění předem určených kvantitativních ukazatelů nebo cílů. Prémie mohou být vypláceny zaměstnancům individuálně nebo plošně. Dále můžeme členit prémie na periodicky se opakující nebo poskytované jednorázově.

Finanční ohodnocení zaměstnance, které není nijak navázáno na jeho výkon, a je poskytováno na základě rozhodnutí nadřízeného označujeme jako odměny. Ovšem i pro vyplácení odměn je vhodné vydat podnikovou směrnicí (Urban, 2017).

Přestože z teoretického hlediska řadíme bonusy, prémie a odměny mezi variabilní složky mzdy a nikoliv mezi benefity, v praxi je jejich zařazení odlišné.

Většina firem na svůj seznam poskytovaných benefitů řadí například třináctý plat, čtvrtletní či roční prémii, příspěvek při narození dítěte a jiné. Zařazení těchto finančních příspěvků mezi benefity, i když jen formálně, je pak srozumitelnější zejména pro zaměstnance.

Všechny tyto finanční příspěvky zůstávají ale součástí jakési nadstandardní dobrovolné péče o zaměstnance, protože jejich vyplácení a výši si určuje zaměstnavatel sám.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Protože se při vyplácení bonusů a prémie jedná o poskytnutí financí zaměstnanci přímým způsobem, podléhá tento benefit dani z příjmů ze závislé činnosti i povinným odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele činí odvody na sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy zaměstnance, respektive z bonusů a prémie, a 9 % na zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel se může také rozhodnout poskytnout zaměstnanci bezúplatné plnění neboli dar z fondu kulturních a sociálních potřeb. Pokud se ale bude jednat o dar peněžní, bude zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění i do vyměřovacího základu daně z příjmu ze závislé činnosti.

Daňový režim na straně zaměstnance

Přímo vyplácené finanční prémie a peněžní dary podléhají u zaměstnanců dani z příjmů i sociálním a zdravotním odvodům. Výše odvodů na sociální pojištění je pro zaměstnance 6,5 % z hrubé mzdy. Pro zdravotní pojištění činí výše odvodů 4,5 % z hrubé mzdy.

1.5. Firemní akce

Tyto typy benefitů jsou oblíbené hlavně ve firmách s mladým zaměstnaneckým kolektivem. Jako firemní akce si můžeme představit vánoční večírky, firemní oslavy narozenin nebo tzv. teambuildingové akce. Teambuilding se využívá k odhalení a určení pozic v rámci pracovní skupiny a k následnému zlepšování vztahů a komunikace mezi zaměstnanci. Při teambuildingových akcích se využívají aktivity, které vedou ke zlepšení spolupráce a výkonu v týmovém prostředí. Akce spojené s teambuildingem mohou probíhat jedno odpoledne nebo dokonce celý víkend. Zaměstnanci si pak na podobných pobytech mohou získat nejen nové zkušenosti, ale také přátele.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Ať už bude podnikatel náklady spojené s pořádáním firemních akcí účtovat jako ostatní sociální náklady nebo jako náklady na reprezentaci, nemůže ani jedny z těchto nákladů uplatnit jako daňové. Náklady na reprezentaci rozumíme pohoštění, občerstvení a dary. Za dary ovšem nejsou považovány propagační předměty opatřené obchodní firmou nebo známkou, jejichž hodnota bez DPH nepřevyšuje 500 Kč a které s výjimkou tichého vína nejsou předmětem spotřební daně (Hnátek, 2020).

1.6. Home office

Neboli práce z domova je vhodná pro rodiče na mateřské a rodičovské dovolené, studenty, starobní důchodce, rodiny s dětmi a další. Zaměstnavatel může dát svým zaměstnancům možnost odpracovat si doma část nebo dokonce celou měsíční pracovní dobu. Tento benefit se využívá zejména pro zaměstnance na administrativních a obdobných pozicích. V době před koronavirovou krizí využívala práci z domova v ČR asi pětina zaměstnanců (v práci, která home office umožňuje). Podle internetového časopisu echo24.cz pak využívání práce z domova v době koronavirové krize stoupl až o 40%.

Na home office bylo do doby před koronavirovou krizí pohlíženo spíše jako na benefit. Tento pohled se ale podle internetového portálu Novinky.cz v posledních měsících změnil. Práci z domova doporučovala v době krize i vláda a lidé si na nový způsob práce

rychle zvykli. Většina lidí má pocit, že jsou při práci z domova efektivnější. Podle společnosti Survio pouze 3% zaměstnanců tvrdí, že jim práce z domova silně nevyhovuje. Situaci ohledně home officu se pokusilo zmapovat i Ministerstvo práce a sociálních věcí. V polovině května 2020 připravilo průzkum zaměřený na spokojenost a zkušenosti s touto pro mnoho lidí novou pracovní zkušeností.

1.7. Příspěvek na penzijní pojištění

Důchodový systém v České republice měl tři, v dnešní době už jen dva, takzvané pilíře. První pilíř je tvořen povinnými odvody všech občanů ČR v produktivním věku ze mzdy. Tento pilíř stojí na principu zásluhovosti a solidarity. S růstem mzdy roste i výše odvodu zaměstnance do tohoto pilíře a zvyšuje se tím pádem jeho budoucí starobní důchod.

Druhý pilíř byl v době své existence pro české občany dobrovolný. Zaměstnanec si spořil do vlastního penzijního fondu a finance v tomto fondu se mu následně zhodnocovaly. Tento pilíř s sebou ale nesl celou řadu nevýhod a v roce 2016 byl zrušen.

Třetí pilíř nazývaný také jako doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění je taktéž pro občany ČR dobrovolný. Spoření v rámci třetího pilíře podporuje i stát. Každému občanovi, který se rozhodne třetí pilíř využívat a spořit si, stát poskytne měsíční příspěvek, jehož výše se odvíjí od částky uložené občanem. Minimální výše tohoto příspěvku v roce 2020 činila 90 Kč při měsíčním vkladu občana ve výši 300 Kč a mohla dosáhnout až 230 korun českých za měsíc, spořil-li si člověk sám alespoň 1000 Kč měsíčně.

Mimo stát může zaměstnanci do třetího pilíře přispívat také zaměstnavatel. Tato zaměstnanecká výhoda se stala v posledních letech velmi rozšířená a oblíbená. Výše příspěvku není regulována zákonem a je tak na každém zaměstnavateli, kolik se rozhodne svému zaměstnanci přispět.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní nebo i životní a soukromé pojištění zaměstnance je pro zaměstnavatele výhodný zejména kvůli své daňové účinnosti. Je-li totiž příspěvek sjednán v pracovní smlouvě či stanovený vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou, není svojí výší pro jeho daňovou účinnost omezen (Hnátek, 2020).

Daňový režim na straně zaměstnance

Na straně zaměstnance je pak tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů fyzických osob do výše 50 000 Kč ročně. Další podmínky pro osvobození příspěvku od daně z příjmů fyzických osob stanovuje § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmu. Limit 50 000 Kč pro osvobození příspěvku od daně ze závislé činnosti se u zaměstnavatele sleduje jako suma všech pojištění, na které přispívá. Pokud roční částka příspěvků zaměstnavatele přesáhne stanovený limit, nadlimitní část bude podléhat dani a odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

Výše uvedené daňové osvobození platí pouze v případě, že zaměstnavatel částku přispívá přímo do třetího pilíře. Pokud by zaměstnavatel poskytoval příspěvek v peněžní podobě přímo zaměstnanci, osvobození od daně z příjmu by se na něj nevztahovalo.

1.8. Příspěvek na sport, kulturu a volný čas

Pro atraktivitu těchto příspěvků je velmi důležité, aby zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnul určitou svobodu při výběru volnočasových aktivit. To lze zajistit například přes již zmíněný cafeteria systém nebo pomocí poukazů Flexi pass. Flexi passy nebo také platební karty Flexi pass CARD fungují obdobně jako cafeteria systém. Zaměstnanci mají k dispozici kartu nebo poukaz, který jim umožňuje využívat služby ze seznamu vybraných poskytovatelů. Tento způsob přispívání na sport, kulturu a volný čas je pro zaměstnance vhodný hlavně proto, že je osvobozen od daně z příjmů.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Forma nepeněžního plnění je vhodná i pro zaměstnavatele. Peněžní plnění totiž nejen že není osvobozeno od daně z příjmů, ale zvyšuje také odvody zdravotního a sociálního pojištění u zaměstnance i zaměstnavatele.

Daňový režim na straně zaměstnance

Od daně z příjmů jsou osvobozena všechna nepeněžní plnění, která jsou poskytována zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů. Nepeněžní forma plnění znamená, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci:

- zboží nebo služby zdravotnických a podobných zařízení;
- zařízení péče o děti v předškolním věku;
- příspěvky na sportovní a kulturní akce;

- příspěvky na tištěné knihy nebo knihy pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy (Macháček, 2019).

Peněžní forma plnění by znamenala vyplacení peněz přímo zaměstnanci, aby si vstupenky či permanenty zakoupil následně sám (Kout, Líbal, 2015).

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci také tuzemský či zahraniční zájezd. V takovém případě je u zaměstnance nepeněžní plnění osvobozeno jen do výše v úhrnu 20 000 Kč za zdaňovací období (Macháček, 2019).

1.9. Pružná pracovní doba

Podle Zákoníku práce se pružná pracovní doba skládá ze dvou úseků. Během základního úseku je zaměstnanec povinen být na pracovišti tak, jak mu určí zaměstnavatel. Ovšem v rámci volitelného úseku si může zaměstnanec začátek a konec pracovní doby zvolit sám. *„Oba zmíněné časové úseky jsou navzájem úzce provázány. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby musí být vždy vložen časový úsek základní pracovní doby, proto nelze koncipovat určité směny jako směny složené pouze ze základní pracovní doby nebo pružné pracovní doby“* (Bělina, Drápal a kol., 2019).

Zákoník práce dále upravuje tzv. vyrovnávací období, v jehož rámci musí být naplněna průměrná týdenní pracovní doba. Od roku 2008 už nemusí být v případě nerovnoměrné pracovní doby naplněna průměrná týdenní pracovní doba v každém týdnu, ale vyrovnávací období může být i delší. Zaměstnavatel může jako vyrovnávací období stanovit pružný pracovní den, pružný vyrovnávací týden, pružné čtyřtýdenní vyrovnávací období nebo dokonce období delší.

Institut pružné pracovní doby přináší pozitiva jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Na zavedení pružné pracovní doby není nárok ze zákona a vždy se jedná o rozhodnutí zaměstnavatele, zda a kterým zaměstnancům toto zvýhodnění poskytne. *„Působí-li u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců (odborová organizace nebo rada zaměstnanců), pak má zaměstnavatel navíc povinnost předem zavedení pružné pracovní doby s těmito zaměstnanci projednat“* (Bělina, Drápal a kol., 2019).

Pružná pracovní doba má z daňového hlediska u zaměstnance i zaměstnavatele neutrální dopad. Mzda či plat za práci vykonanou v rámci pružné pracovní době podléhá dani z příjmů a sociálním a zdravotní odvodům stejně, jako by tomu bylo u práce vykonané ve fixní pracovní době.

1.10. Sick days

Jedná se o poskytnutí volna zaměstnavatelem z důvodu krátkodobých zdravotních problémů. Výhodou tohoto benefitu pro zaměstnance je zejména skutečnost, že zde u poskytování sick days není nutno doložit zdravotní stav zaměstnance potvrzením od lékaře. Protože toto zdravotní volno zákoník práce neupravuje, je možné podmínky čerpání sick days ujednat ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě (Macháček, 2019). Během čerpání sick days je zaměstnanci vyplácena náhrada mzdy. To bylo ještě do konce června 2019 velkou výhodou oproti nemocenské dovolené.

Pokud se zaměstnanec rozhodl před prvním červencem 2019 čerpat nemocenskou dovolenou, musel počítat s tím, že první tři dny této dovolené mu nebude vyplácena mzda ani plat. Od čtvrtého do třicátého dne čerpání nemocenské mu pak bylo vypláceno 60% redukováného denního vyměřovacího základu. Od 31. dne byla tato částka zvýšena na 66% redukováného denního vyměřovacího základu a od 61. dne stoupla částka až na 72% redukováného denního vyměřovacího základu.

První tři dny dočasné pracovní neschopnosti, za které zaměstnanci žádná část mzdy vyplácena nebyla, se nazývala karenční doba. Tento institut byl od 1. července 2019 zrušen. Od té doby je zaměstnanci poměrná část jeho výplaty vyplácena už od prvního dne čerpání nemocenské dovolené.

Některé další výhody sick days oproti nemocenské dovolené ale zůstaly. Pokud zaměstnanec má a rozhodne se využít možnost čerpání sick days, mzda mu jako u nemocenské dovolené ponížena není. Výhodou také je, že zaměstnanec nepotřebuje potvrzení od lékaře. Sick days mohou být mnohdy efektivním řešením krátkodobé zdravotní indispozice. V České republice zaměstnavatelé obvykle poskytují 3-5 dní pracovního volna v rámci sick days za kalendářní rok (Macháček, 2019).

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Tento benefit je podobně jako dovolená nad rámec zákona pro zaměstnavatele relativně finančně náročný. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci mzdu v plné výši a zároveň musí za zaměstnance odvádět příspěvky na zdravotní a sociální pojištění.

Daňový režim na straně zaměstnance

Zaměstnanec ze mzdy či platu, který je mu během čerpání sick days vyplácen, odvádí daň z příjmu i zdravotní a sociální odvody.

1.11. Příspěvek na stravování

Ačkoliv zaměstnavatel není ze zákona povinen zaměstnancům na stravování přispívat, tento benefit je v České republice velmi oblíbený. Podle výzkumu společnosti Trexima z roku 2016 poskytovalo v tomto roce příspěvek na stravování 86% českých firem. V průměru příspěvek činil 45 Kč na jedno jídlo a více než 50% zaměstnavatelů poskytovalo v roce 2016 více než 41 Kč na jedno jídlo.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel svým zaměstnancům stravování poskytuje formou závodního stravování, potom jsou podle Zákona o daních z příjmu náklady vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení (kromě hodnoty potravin) daňově uznatelné. Zaměstnavatelé se mohou také rozhodnout zaměstnancům na stravování přispívat prostřednictvím jiných subjektů. V takovém případě jsou tyto náklady daňově účinné až do výše 55% ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance v § 5 zákona č. 199/192 Sb., o cestovních náhradách na pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin. Podmínkou daňové účinnosti tohoto příspěvku dále je, aby délka směny zaměstnance trvala minimálně 3 hodiny. Pokud směna v úhrnu s povinnou přestávkou v práci přesáhne 11 hodin, může zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj (náklad) příspěvek na další jedno jídlo zaměstnance.

Daňový režim na straně zaměstnance

Ačkoliv příspěvek na stravování zaměstnance podléhá dani z příjmu fyzických osob, jedná se o nepeněžní příjem, který je podle Zákona o dani z příjmu od daně osvobozen. „V případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, a to buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti“ (Macháček, 2019).

Stravenkový paušál

V daňovém balíčku pro rok 2021 je možné najít novinku v podobě tzv. stravenkového paušálu. Do konce roku 2020 měl zaměstnavatel právo uplatnit náklady na stravenky pouze do výše 55% ceny jednoho jídla za směnu. Na straně zaměstnance byl pak příspěvek na stravování od daně osvobozen. To vyplývalo z faktu, že poskytování příspěvku na stravování ve formě stravenek se považovalo za nepeněžité plnění. Od roku

2021 má zaměstnavatel možnost využít daňové uznatelnosti i u tzv. příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu i v případě poskytnutí tohoto příspěvku přímou formou peněžitého příspěvku ke mzdě zaměstnance. Oproti klasickým stravenkám bude však tento peněžitý příspěvek od daně osvobozen pouze do výše 70% horní hranice stravného, které je poskytované zaměstnancům, kteří jsou odměňováni platem (mzdou) při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. To současně odpovídá hodnotě 72 Kč za den, respektive za jednu směnu. Na straně zaměstnance pak bude příspěvek poskytnutý nad tuto hodnotu podléhat dani z příjmu ze závislé činnosti. Na straně zaměstnavatele bude možnost uplatnit poskytnutý příspěvek na stravování jako daňově uznatelný náklad v plné výši (Fabián, 2020).

1.12. Služební vozidlo pro soukromé účely

Pokud zaměstnavatel bezplatně poskytne zaměstnanci motorové vozidlo pro soukromé účely, hovoříme o tzv. „manažerském vozidle.“ Při poskytování tohoto benefitu je vhodné, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o bezúplatném užívání firemního vozidla pro pracovní i soukromé účely a vymezil v ní práva a povinnosti zaměstnance spojené s užíváním konkrétního vozidla.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Všechny náklady spojené s provozem vozidla včetně odpisů, silniční daně, pojištění odpovědnosti apod. jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné ve své plné výši. Náklady nejsou žádným způsobem kráceny, ať už je poměr ujetých kilometrů pro podnikatelské a soukromé účely jakýkoliv. Zaměstnavatel nemůže požadovat po zaměstnanci poměrnou úhradu za provedené opravy a údržby vozidla. Jako daňový náklad si zaměstnavatel nemůže nechat uznat náklady na spotřebované pohonné hmoty, které si zaměstnanec pro soukromé účely hradil sám. Dokonce i v případě, že zaměstnavatel bude hradit veškeré pohonné hmoty, je povinen tyto výdaje v poměrné výši z daňových výdajů vyloučit a to včetně uplatnění DPH na výstupu.

Daňový režim na straně zaměstnance

Bezplatné využívání služebního vozidla nemá charakter smlouvy o výpůjčce ani charakter nájmu dopravního prostředku. Zaměstnanci z využívání služebního vozidla ve skutečnosti plyne příjem. „*Za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla (jedná se o nepeněžní příjem)*“ (Macháček, 2019). Pokud by hodnota 1% ze vstupní ceny vozidla

nepřesahovala 1 000 Kč, považuje se za měsíční nepeněžní příjem zaměstnance částka včetně DPH 1 000 Kč. Protože zaměstnavatel může pro soukromé účely zaměstnance poskytnout vozidlo zahrnuté v obchodním majetku firmy i vozidlo pořízené v rámci operativního či finančního leasingu, je nutné umět správně stanovit výši nepeněžního příjmu zaměstnance. Pokud zaměstnavatel poskytuje vozidlo, které má najaté vychází se při výpočtu příjmu zaměstnance ze vstupní ceny vozidla, kterou eviduje původní vlastník, tedy pronajímatel. Příjem plynoucí z práva využití vozidla pro soukromé účely podléhá na straně zaměstnance dani z příjmů. Nepeněžní příjem vzniká i v měsících, kdy zaměstnanec vozidlem nejedí, ale má ho k dispozici (Kout, Líbal, 2015).

1.13. Služební telefon, notebook

Podobně jako je tomu u služebního vozidla, může zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat i mobilní telefon či notebook a jiná elektronická zařízení pro soukromé účely. Stejně jako u služebního vozidla je vhodné se zaměstnancem uzavřít dohodu, která by vymezovala povinnosti a práva plynoucí z užívání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely. Pokud zaměstnavatel poskytuje služební telefon pro soukromé účely zaměstnance, je na dohodě, zda zaměstnavatel bude hradit i poplatky za služby poskytované operátorem, nebo zda si zaměstnanec náklady bude hradit sám.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Pokud podnikatel nebo jeho zaměstnanci využívají pracovní prostředky i pro soukromou potřebu, je zapotřebí stanovit poměr používání pro jednotlivé činnosti a uplatnit v nákladech pouze podíl pořizovací ceny předmětu nebo jeho daňového odpisu odpovídající využití pro podnikatelskou činnost (Hnátek, 2020). Například při poskytování mobilního telefonu zaměstnanci i pro soukromé účely je vhodné stanovit paušál za pracovní hovory. Náklady v rámci tohoto pracovního paušálu jsou poté daňově uznatelným nákladem. Částky přesahující stanovený paušál mohou být považovány za soukromé hovory zaměstnance a nejsou tedy daňově účinné.

Daňový režim na straně zaměstnance

V některých případech může dojít i k opačné situaci, tedy že zaměstnanec využívá pro pracovní úkony vlastní náradí nebo přístroje. V takovém případě má zaměstnanec nárok na vyplácení náhrad. Kalkulace těchto náhrad by měla zohlednit frekvenci užívání zařízení pro výkon zaměstnání. Podmínky a výši náhrad je nutné zavést do firemní směrnice. Pro zaměstnance jsou tyto náhrady nezdanitelným příjmem a nezahrnují se do

vyměřovacího základu pro odvody pojistného. Pro zaměstnavatele je vyplácený paušál zaměstnanci daňově uznatelným nákladem (výdajem) do výše, ve které by zaměstnavatel uplatňoval odpisy srovnatelného hmotného majetku při rovnoměrném odpisování (Hnátek, 2020).

1.14. Dovolená nad rámec zákona

Zaměstnanec má právo, za práci vykonanou v pracovním poměru, na dlouhodobý odpočinek. Účelem dovolené je především zajistit reprodukci pracovní síly zaměstnance. Zákoník práce garantuje zaměstnancům dovolenou v rozsahu 4 týdnů za kalendářní rok. Právo na dovolenou neznamena jen právo zaměstnance na pracovní volno, ale také na poskytnutí náhrady mzdy či platu po dobu čerpání této dovolené.

Zaměstnanec měl před novelizací Zákoníku práce, která byla zmíněna výše nárok na:

- dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část
- dovolenou za odpracované dny
- dodatkovou dovolenou.

Na konci června 2020 byla ve Sbírce zákonů uveřejněna novela, která s plnou platností od 1. ledna 2021, mění mechanismus výpočtu dovolené. Zákonná minimální doba dovolené v délce 4 týdnů za kalendářní rok zůstává zachována, mění se ovšem základní jednotka pro výpočet a čerpání dovolené. Podle novely č. 258/2020 Sb. by novou základní jednotkou už neměla být odpracovaná směna, nýbrž odpracovaná týdenní pracovní doba. V této chvíli Zákoník práce již nepočítá s dovolenou za odpracované dny, ale pouze s dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou částí a s dodatkovou dovolenou. Od okamžiku vstupu novely v platnost se právo zaměstnance čerpat dovolenou nepřepočítává na pracovní dny, ale na hodiny.

Zaměstnavatel má také právo poskytnout dovolenou ve větším rozsahu, než ve kterém mu to ukládá zákon, s výjimkou pedagogických zaměstnanců a akademických pracovníků vysokých škol. Vyšší míra dovolené se obvykle sjednává v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní smlouvě. Tato nadstandardní dovolená není podle Zákoníku práce omezena svým minimálním ani maximálním rozsahem. Zaměstnavatelé tak mohou poskytovat dovolenou nad rámec zákona ne jenom v délce týdnů, ale také dnů. V České republice se nejčastěji setkáváme s navýšením dovolené o jeden týden.

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro poskytnutí dovolené nad rámec zákona, vyplácí zaměstnanci během čerpání mzdu či plat, stejně jako by tomu bylo u čerpání zákonné dovolené. Zároveň je povinen za zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění.

Účtování benefitů podle zdroje, ze kterého jsou poskytovány

1.15. Financování benefitů ze zisku po zdanění

Pro zaměstnavatele pravděpodobně nejjednodušším způsobem, jak financovat náklady spojené s dobrovolnou péčí o zaměstnance, je ze zisku po jeho zdanění.

Metodika výpočtu zisku po zdanění

Jako první je zapotřebí stanovit hrubý účetní výsledek hospodaření. Podklady pro tento výpočet podnikatel získá z účtů 6. a 5. účetní třídy. Následně podnikatel upraví hrubý účetní výsledek hospodaření o náklady a výnosy, které jsou daňově neúčinné. Z oblasti zaměstnaneckých výhod by se jednalo například o příspěvek na stravování zaměstnanců nad rámec zákona nebo o peněžní formu příspěvků na sport, kulturu a volný čas. Úpravou hrubého účetního výsledku hospodaření o daňově neúčinné položky dostáváme daňový základ. Ten je dále možné upravit o položky snižující základ daně, například náklady na výzkum a vývoj. Tím dostáváme tzv. daňový základ po úpravách. Z takto upraveného daňového základu zaokrouhleného na celé tisíce dolů podnikatel vypočítá daň z příjmů podle platné procentuální sazby daně. Na vypočtenou daň může podnikatel uplatnit ještě slevy na dani. Příkladem takové slevy je zvýhodnění ze zaměstnávání invalidního pracovníka, přičemž výše slevy závisí na stupni invalidity.

Hrubý účetní výsledek hospodaření snížený o takto vypočtenou a odvedenou daňovou povinnost již považujeme za zisk po zdanění neboli výsledek hospodaření k rozdělení. Výsledek hospodaření k rozdělení účtujeme na účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení.

V tuto chvíli již může zaměstnavatel se ziskem pracovat a financovat z něj benefity pro jeho zaměstnance.

Příklad:

Zaměstnavatel se rozhodnul poskytnout zaměstnancům jazykové vzdělávání. Zaměstnancům zajistil externího lektora, který bude každý týden do firmy docházet a zaměstnance vzdělávat. Externí lektor vystavil zaměstnavateli fakturu, který ji proplatí. Jedná se tedy o nepeněžní plnění. Zaměstnavatel bude financovat benefit ze zisku po zdanění. Zaměstnanci v rámci své práce pravidelně komunikují se zahraničními

dodavatelé i odběratelé a pravidelné jazykové vzdělávání je pro výkon jejich povolání esenciální. Na straně zaměstnavatele se tedy bude jednat o daňově uznatelnou položku.

Řešení 1:

Zaměstnavatel se pro jazykové vzdělávání rozhodl ve fázi schvalovacího řízení rozdělování výsledku hospodaření.

Tabulka 1: Účtování benefitů z nerozděleného zisku ve schvalovacím řízení

Účetní případ	MD	D
FAP: 20 lekcí anglického jazyka	431	321

Zdroj: vlastní zpracování

Řešení 2:

Zaměstnavatel se pro jazykové vzdělávání rozhodl až v následujícím účetním období.

Tabulka 2: Účtování benefitů z nerozděleného zisku minulých let

Účetní případ	MD	D
VÚD: převedení výsledku hospodaření ve schvalovacím řízení	431	428
NOVÉ ÚČETNÍ OBDOBÍ:		
FAP: 20 lekcí anglického jazyka	428	321

Zdroj: vlastní zpracování

1.16. Účtování benefitů na vrub nákladů

Pokud chce zaměstnavatel účtovat zaměstnanecké výhody takzvaně na vrub nákladů, musí v první řadě rozlišit, zda se jedná o daňově účinné nebo neúčinné náklady. Následně se k účtování využívají nejčastěji účty 527 – Zákonné sociální náklady a 528 – Ostatní sociální náklady.

Příklad:

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravenky v nominální hodnotě 100 Kč. S nákupem stravenek nejsou spojeny žádné další náklady. Zaměstnavatel hradí stravenky v plné výši, zaměstnanci si na stravenky nepřispívají.

Řešení:

Tabulka 3: Účtování stravenek do nákladů

Účetní případ	MD	D
FAP: nákup stravenek – nominální hodnota	213	321
VBÚ: úhrada faktury za stravenky	321	221
VÚD: vydání stravenek zaměstnancům		
• Zákonné sociální náklady – 55% nominální hodnoty	527 (daňově účinná část nákladů)	213
• Doplatek zaměstnavatele – 45% nominální hodnoty	528 (daňově neúčinná část nákladů)	213

Zdroj: vlastní zpracování na základě Svoboda Jaroslav, Finanční účetnictví – cvičebnice, 2018.

Samozřejmě zaměstnanecké výhody je možné účtovat i na další účty, mimo účet 527 a 528. V některých případech může být vhodnější využít účty ze skupiny 52 – Osobní náklady nebo účty 518 – ostatní služby, 501 – spotřeba materiálu a další. Vždy je ale nutné správně určit zda a jaká část nákladů je daňově účinná.

1.17. Financování zaměstnaneckých výhod z fondů

Významnou položkou vlastního kapitálu jsou fondy. Ty můžeme z hlediska jejich tvorby dělit na fondy kapitálové a fondy ze zisku. Fondy ze zisku můžeme dále členit na zákonné a dobrovolné fondy. Kapitálové fondy jsou z pravidla tvořeny z externích zdrojů, například emisní áziem. Naopak fondy ze zisku jsou tvořeny jen a výhradně z dosaženého účetního zisku. Zákon některým účetním jednotkám ukládá povinnost tvořit tzv. rezervní fond. Výši a způsob tvorby tohoto fondu upravuje zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích. Mnohé firmy si vytvářejí ale také fondy dobrovolné.

1.17.1. Fond kulturních a sociálních potřeb

Tvorbu a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen jako FKSP) upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb., a vyhláška č. 310/1995 Sb. Vyhláška č. 144/2002 Sb., upravuje tvorbu FKSP v organizačních složkách státu, státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích, které byly zřízeny územními samosprávnými celky. Vyhláška č. 310/1995 Sb. se vztahuje a je určena pro státní podniky (Krbečková, Plesníková, 2018).

1.17.1.1. Tvorba a čerpání fondu

Fond je tvořen tzv. základním přídělem což jsou 2% ročního objemu nákladů na platy a jejich náhrady a odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců. Dalšími zdroji fondu mohou být náhrady škod a pojistná plnění, která se vztahují k majetku pořízenému z fondu. U příspěvkových organizací mohou být dalším příjmem také příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení v případě, že příspěvková organizace přispívala nebo hradila provoz v plné výši z prostředků fondu (Krbečková, Plesníková, 2018).

Tabulka 4: Účtování tvorby FKSP základním přídělem

Účetní případ	MD	D
VÚD: příděl do fondu (2% z nákladů na mzdy)	527	412/AU
VBÚ: Převod finančních prostředků na účet FKSP	261	221
VBÚ: Připsání finančních prostředků na účet FKSP	243 (Běžný účet FKSP)	261

Zdroj: vlastní zpracování na základě Krbečková M., Plesníková J., FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění

Čerpání FKSP se neúčtuje prostřednictvím nákladů a výnosů. FKSP má vlastní účet (412), který je vhodné analyticky členit podle jednotlivých typů tvorby a čerpání prostředků z fondu. K fondu by měl být vždy vytvořen samostatný běžný účet v bance, na kterém se sdružují finanční prostředky spadající do FKSP.

Fond se využívá k činnostem, které organizace organizuje sama nebo je například spoluorganizuje s odborovou organizací nebo jinou osobou. FKSP jen určen zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům s výjimkou zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Plnění poskytované zaměstnancům musí být až na dary a sociální podporu poskytováno vždy v nepeněžní formě.

Účely použití fondu jsou stanoveny v § 4 až 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., a v § 4 až 11 vyhlášky č. 310/1995 Sb. Jako příklad využití fondu podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., můžeme uvést příspěvek na provoz a zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců, sociální výpomoci a půjčky, dovolenou a rekreaci nebo pořízení hmotného majetku, který slouží kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců.

Tabulka 5: Účtování čerpání prostředků FKSP

Účetní případ	MD	D
FAP: Náklady na provoz rekreačního zařízení	412/AU	321
VBÚ: Úhrada z účtu FKPS	321	243
FAP: Pořízení DHM, který slouží sociálním a kulturním potřebám	042	243
VÚD: Převod majetku do užívání	02x	042
VÚD: Vyúčtování z FKSP	412/AU	648

Zdroj: vlastní zpracování na základě Krbečková M., Plesníková J., FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění

1.17.2. Sociální fondy

Tento fond mohou tvořit všechny organizace, které se neřídí vyhláškami č. 114/2002 Sb. a č. 310/1995 Sb. Týká se ale také obcí, na které se vyhláška č. 114/2002 Sb. nevztahuje.

1.17.2.1. Tvorba a čerpání fondu

Sociální fond je tvořen ze zisku po zdanění a nelze jej tvořit na vrub nákladů. Na rozdíl od FKSP při hospodaření se sociálním fondem nestanovuje zákoník práce povinnost spolurozhodování odborové organizace. Ze sociálního fondu lze financovat příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců, zápůjčky, sociální výpomoci, příspěvky odborovým organizacím a dary zaměstnancům.

Tabulka 6: Účtování tvorby a čerpání sociálního fondu

Účetní případ	MD	D
VÚD: Tvorba sociálního fondu z nerozděleného zisku	428	427/AU
FAP: Náklady na provoz zařízení sloužící ke kulturnímu rozvoji zaměstnanců	427/AU	321
VBÚ: Úhrada FAP	321	221

Zdroj: vlastní zpracování

Vlastní výzkum

1.18. Metodologie

Cílem praktické části bakalářské práce bylo vyhodnocení situace a preferencí zaměstnanců v oblasti dobrovolné péče o zaměstnance a také srovnání nabídky a poptávky po vybraných zaměstnaneckých výhodách. Dále bylo cílem zjistit, zda a jak se liší pohled na péči o zaměstnance v různých podnicích. Pozornost byla věnována i faktorům, které působí na výběr benefitů na straně zaměstnavatelů. Pro účely praktické části bakalářské práce bylo stanoveno pět hypotéz.

Pro sběr informací potřebných k ověření hypotéz byly vytvořeny dva dotazníky. První z dotazníků byl určen pro zaměstnance ve státním i soukromém sektoru. Tento dotazník byl zaměřen zejména na frekvenci poskytování určitých benefitů a na oblíbenost těchto benefitů mezi širokou veřejností.

Druhý z dotazníků byl určen zaměstnavatelům. Dotazník pro zaměstnavatele se zaměřoval hlavně na faktory ovlivňující výběr poskytovaných benefitů v podnicích. Zajímalo mě také, jaký vliv hrají odborové organizace v rámci péče o zaměstnance. Pro získání detailnějších informací byl poskytnut řízený rozhovor ve dvou podnicích – MADETA a.s. a M-pack s.r.o. Tyto dvě společnosti se dotazníkového šetření neúčastnily. Výsledky výzkumu nejsou, hlavně kvůli malému rozsahu dotazovaných, zobecňovány.

1.19. Hypotézy

1. Zaměstnanci nemají zájem o vznik odborových organizací ve společnosti, ve které pracují.
2. Zaměstnanci upřednostňují benefity nefinančního charakteru (pružná pracovní doba, home office apod.) před benefity finančními (prémie, příspěvek na sportu a kulturu atd.).
3. Při výběru benefitů hraje pro zaměstnavatele největší roli daňová účinnost nákladů na tyto benefity.
4. Nejčastěji nabízenou zaměstnaneckou výhodou je poskytování dovolené nad rámec zákona.
5. Více než 50% zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům možnost vzdělávání nad rámec zákona.

1.20. Představení společnosti MADETA a.s.

Společnost MADETA a.s. vznikla roku 1902 v Táboře, tehdy ještě jako Mlékařské družstvo Táborské. V roce 1945 se poté zkratka MADETA, která z původního názvu vycházela, stala oficiálním názvem družstva. Společnost je v současné době největším zpracovatelem mléka v České republice a ročně brány tohoto mlékárenského závodu opustí více než 350 milionů kusů výrobků. Společnost má několik výrobních závodů, z nichž každý se specializuje na jiné produkty.

Společnost je spolu s dalšími třemi součástí konsolidačního celku. Do tohoto konsolidačního celku tedy spadají MADETA a.s. jakožto konsolidující podnik, MILKTRANS a.s. ve kterém MADETA a.s. vykonává rozhodující vliv, MADETA Agro a.s. která v roce 2018 nevykazovala žádnou činnost a společnost MADETA a.s. v ní vykonává rozhodující vliv a Jihočeské mlékárny, a.s. které pronajímají svůj chlazený sklad a kancelářské prostory a MADETA a.s. v nich taktéž vykonává rozhodující vliv. Hospodářský výsledek konsolidovaného celku činil v roce 2018 po zdanění 180 milionů Kč.

V roce 2018 konsolidační celek zaměstnával 1563 zaměstnanců, z toho jich 1406 bylo zaměstnáno v MADETA a.s.

1.21. Představení společnosti M-pack s.r.o.

V České Republice působí společnost již od roku 1993. Společnost se zabývá ručním kompletací zboží a plněním do maloobjemových sáčků.

Jedinou osobou, která má v této účetní jednotce rozhodující vliv je jednatelka společnosti. V roce 2018 měla společnost v průměru 25 zaměstnanců. Ve stejném roce dosáhla společnost zisku po zdanění ve výši 379 tisíc Kč.

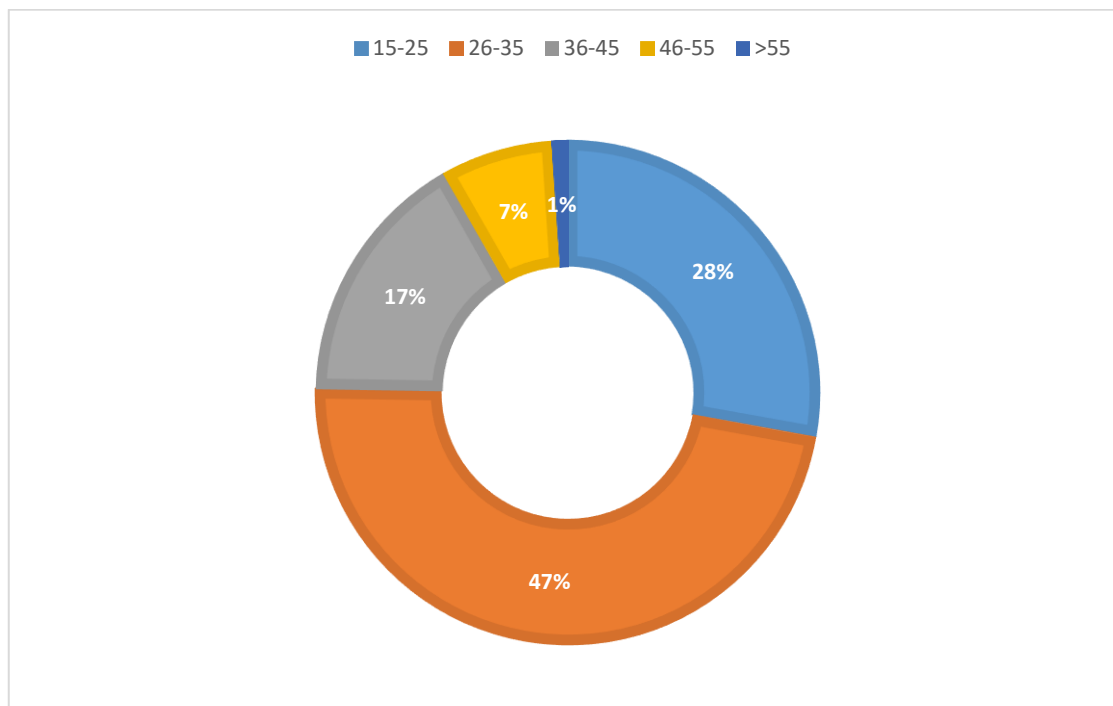
1.22. Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci

Anonymního dotazníkového šetření se zúčastnilo 97 respondentů. Dotazník byl vyplňován online a nebyla zde předem stanovena žádná cílová skupina respondentů. Jednalo se o náhodný výběr z široké veřejnosti.

1.22.1. Výsledky

Výzkumu se zúčastnilo 82,5% žen a 17,5% mužů. Respondenti byli rozděleni do 5 věkových skupin. Z hlediska věku byla nejčetnější skupinou věková skupina mezi 26 – 35 lety.

Obrázek 1: Procentuální zastoupení respondentů podle věku



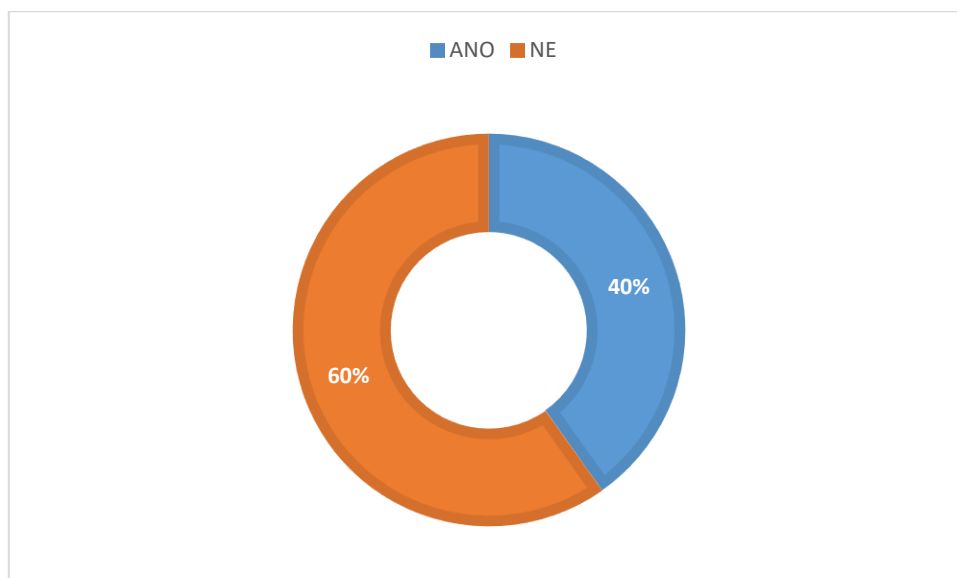
Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 97 respondentů pracovalo celkem 46 ve státním sektoru a 51 v soukromém. Celkem 72 respondentů uvedlo, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je vysokoškolské. To tvoří celkem 74,2% z celkového počtu dotazovaných. Následovali zaměstnanci se středním vzděláním ukončeným maturitou (16,5%), zaměstnanci se středním odborným vzděláním s maturitou (7,3%), dále s nejvýše dosaženým vyšším odborným vzděláním (1%) a jeden dotazovaný (1%) s doktorským titulem Ph.D.

1.22.1.1. Zájem o vznik a udržování odborových organizací

Za účelem ověření první stanovené hypotézy, byli zaměstnanci dotazováni, zda v jejich zaměstnání existuje odborová organizace.

Obrázek 2: Procentuální vyjádření odpovědí na otázku "Funguje ve Vašem zaměstnání odborová organizace?"



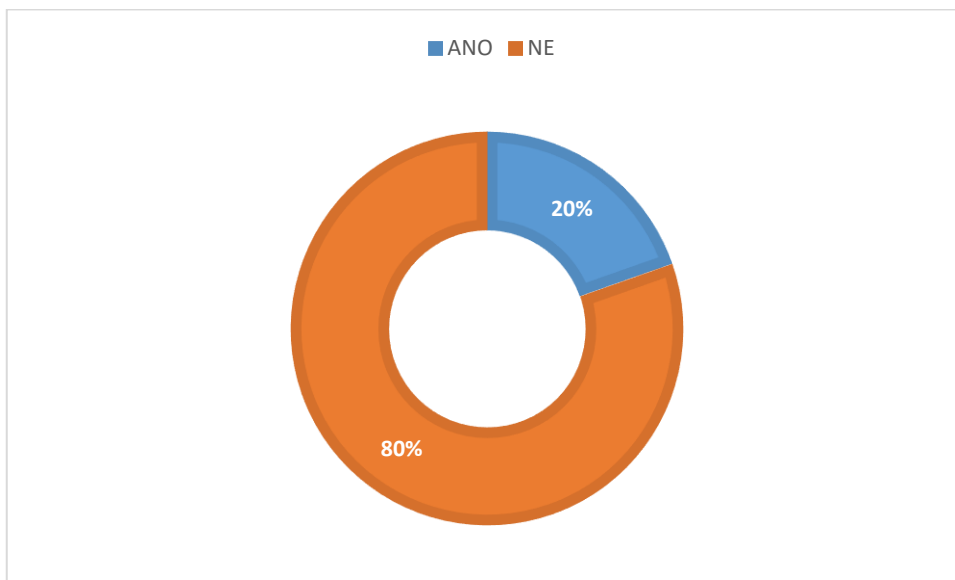
Zdroj: vlastní zpracování

Méně než polovina dotazovaných uvedla, že v jejich zaměstnání odborová organizace neexistuje. Z 39 zaměstnanců, kteří uvedli, že v jejich zaměstnání odbory existují, jich 12 pracovalo v soukromém a 27 ve státním sektoru.

Zároveň pouze 3 z respondentů, kteří ve svém zaměstnání odborovou organizací mají, jsou jejími aktivními členy.

Zaměstnanci, kteří ve svém zaměstnání odborovou organizací nemají, byli dále dotazováni, zda by měli o vznik odborové organizace zájem. 20% takto dotazovaných uvedlo, že by o vznik odborů mělo zájem, zbylých 80% o vznik odborové organizace ve svém zaměstnání zájem nemělo.

Obrázek 3: Procentuální vyjádření odpovědí na otázku: "Pokud ve Vašem zaměstnání odborová organizace neexistuje, měli byste zájem o její vznik?"



Zdroj: vlastní zpracování

Součástí dotazníku byla i otevřená otázka, která měla za úkol přiblížit důvody, proč zaměstnanci mají nebo nemají zájem o vznik odborových organizací.

Hlavním důvodem nezájmu o vznik odborů byla spokojenost zaměstnanců se současnou situací v zaměstnání a malá velikost firmy. Respondenti odpovídali například:

„V mém zaměstnání panuje důvěra a pohoda, která se nedá ničím nahradit a odborová organizace je zde zcela zbytečná, a to i vzhledem k velikosti úřadu, na kterém pracuji.“

„Jedna se o velmi malou firmu, odborová organizace by neměla smysl.“

„Malé množství pracovníků, není třeba.“

„Myslím, že jsme na to malá firma a dá se případně domluvit i bez odborů.“

Působnost odborové organizace v podniku mě zajímala i z pohledu zaměstnavatelů. Ve společnosti MADETA a.s. funguje odborová organizace již desítky let. Naopak ve společnosti M-pack s.r.o. odborová organizace neexistuje vůbec. S odborovou organizací uzavírá společnost MADETA a.s. kolektivní smlouvu vždy na období dvou let. I přestože benefity a výhody jsou zpravidla v kolektivní smlouvě definovány a s obory diskutovány, vliv odborů na výběr jednotlivých benefitů není ve společnosti významný.

Ověření hypotézy

Pro ověření hypotézy č. 1 byl jako nulová hypotéza stanoven předpoklad, že přesně polovina dotazovaných, v jejichž zaměstnání odborová organizace zatím nefunguje, bude mít zájem o vznik odborů. Alternativou nulové hypotézy pak byl předpoklad, že podíl zaměstnanců, který má zájem o vznik odborové organizace, nepřesáhne 50%.

H_0 : „Podíl zaměstnanců, kteří mají zájem o vznik odborové organizace = 50%.“

H_A : „Podíl zaměstnanců, kteří mají zájem o vznik odborové organizace < 50%.“

Jak již bylo uvedeno výše, pouze 20% respondentů, v jejichž zaměstnání odborová organizace neexistovala, uvedlo, že by o vznik odborů mělo zájem. Na základě těchto výsledků byla zamítnuta nulová hypotéza H_0 ve prospěch alternativní hypotézy H_A . Tím byla **potvrzena** mnou stanovená **hypotéza č. 1**.

1.22.1.2. Preference benefitů nefinančního charakteru

Zaměstnanci byli dále dotazováni, které benefity jim zaměstnavatelé poskytují a o které by měli případně zájem. Na seznam, ze kterého zaměstnanci měli možnost vybírat, byly zařazeny i finanční bonusy a prémie. A to i přesto, že správně bonusy a prémie mezi benefity nepatří, ale jsou součástí mzdy. Z praxe je ale viditelné, že firmy obvykle bonusy a další finanční odměny mezi své benefity řadí. Z tohoto důvodu byly pro účely vlastního výzkumu bonusy a prémie mezi benefity zařazeny.

Zaměstnanci vybírali z následujících dvanácti benefitů:

- Stravenky/příspěvek na stravování
- Finanční bonusy a prémie
- Firemní akce
- Služební telefon/notebook
- Možnost práce z domova (homeoffice)
- Příspěvek na penzijní/životní pojištění
- Příspěvek na sport, kulturu a volný čas
- Pružná pracovní doba
- Zdravotní volno (sick days)
- Vzdělávací kurzy (např. jazykové kurzy)
- Služební vozidlo pro soukromé účely

- Dovolena nad rámec zákona

Z těchto benefitů jsou dotazovaným nejčastěji poskytovány finanční bonusy a prémie, celkem v 79 případech. Devětašedesáti respondentům zaměstnavatelé poskytují stravenky nebo příspěvek na stravování. Na třetím místě co se týče četnosti poskytování vybraných benefitů se umístily firemní akce. Přesné četnosti jednotlivých benefitů je možné vidět v následující tabulce. Tabulka také vyjadřuje procentuální podíl dotazovaných zaměstnanců, kterým je benefit poskytován.

Tabulka 7: Tabulka četností poskytovaných benefitů

Benefit	Absolutní četnost	Relativní četnost
Stravenky/příspěvek na stravování	69	71,13%
Finanční bonusy a prémie	79	81,44%
Firemní akce	65	67,01%
Mobilní telefon/notebook	48	49,48%
Homeoffice	35	36,08%
Příspěvek na penzijní/životní pojištění	43	44,33%
Příspěvek na sport/kulturu/volný čas	44	45,36%
Pružná pracovní doba	42	43,30%
Zdravotní volno (sick days)	38	39,18%
Vzdělávací kurzy (např. jazykové kurzy)	53	54,64%
Služební vozidlo pro soukromé účely	10	10,31%
Dovolena nad rámec zákona	33	34,02%

Zdroj: vlastní zpracování

Pro ověření hypotézy č. 2, bylo nutné rozdělit zaměstnanecké výhody na benefity finančního a nefinančního charakteru. Benefity byly do těchto dvou skupiny rozděleny z pohledu zaměstnanců. Tedy podle toho jestli z poskytovaných výhod plynou zaměstnancům nějaké finanční prostředky nebo zda se jedná o nadstandardní péči

z hlediska zlepšení pracovních podmínek nebo z hlediska seberealizace pracovníků. Mezi benefity nefinančního charakteru byly zařazeny následující:

- Firemní akce
- Mobilní telefon/notebook
- Homeoffice
- Pružná pracovní doba
- Zdravotní volno (sick days)
- Vzdělávací kurzy
- Služební vozidlo pro soukromé účely
- Dovolena nad rámec zákona

Jako benefity finančního charakteru jsem pro účely výzkumu ponechala všechny příspěvky poskytované jak v peněžní formě (např. prémie) tak v nepeněžní formě (např. příspěvek na kulturu pomocí benefičních karet).

Zaměstnanci byli následně dotazováni, které z těchto benefitů by preferovali v případě, že jim je jejich zaměstnavatel ještě neposkytuje.

Z celkového počtu 97 respondentů nebyl osmatřiceti poskytován žádný příspěvek na stravování, 29 nepobíralo žádné finanční bonusy a prémie, 64 dotazovaným zaměstnavatel nepřispíval na důchodové ani životní pojištění a 61 respondentů nedostávalo žádné příspěvky na sport, kulturu a volný čas.

Tabulka 8: Procentuální vyjádření zájmu o vybrané finanční benefity

	Velký zájem	Spíše zájem	Spíše nezájem	Nezájem	Zájem celkem
Příspěvek na stravování/stravenky	44,74%	31,58%	21,05%	2,63%	76,32%
Finanční bonusy/prémie	65,52%	27,59%	6,90%	0,00%	93,10%
Příspěvek na důchodové/životní spoření	48,44%	29,69%	12,50%	9,38%	78,13%
Příspěvek na sport, kulturu a volný čas	55,74%	26,23%	8,20%	9,84%	81,97%

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce můžeme vidět procentuální vyjádření zájmu o určité finanční benefity u zaměstnanců, kterým v době vyplňování dotazníku tyto benefity poskytovány nebyly. „Zájem celkem“ pak vyjadřuje součet odpovědí „velký zájem“ a „spíše zájem.“

Co se týče benefitů nefinančního charakteru, z celkových 97 dotazovaných jich 87 nemělo k dispozici služební automobil pro soukromé účely, 69 respondentů nemohlo čerpat dovolenou nad rámec zákona, 67 dotazovaných neposkytoval zaměstnavatel zdravotní volno nebo sick days, 65 dotazovaných zaměstnanců nemělo možnost práce z domova a pružnou pracovní dobu, 55 respondentů uvedlo, že nemají k dispozici služební telefon nebo notebook, 51 zaměstnanců nemělo možnost žádných vzdělávacích kurzů nad rámec zákona a v zaměstnání 44 dotazovaných zaměstnanců neprobíhaly žádné firemní akce.

Například dovolená nad rámec zákona tak nebyla poskytovaná celkem 65,98 % dotazovaných. Z toho ale 78,26 % uvedlo, že by o tento benefit zájem mělo. Největší zájem byl mezi dotazovanými o vzdělávací kurzy. Celkem 80,39 % z respondentů, kteří tento benefit k dispozici neměli, uvedlo, že by o něj měli zájem. Následující tabulka vyjadřuje zájem o jednotlivé benefity nefinančního charakteru u lidí, kterým tento benefit v době výzkumu poskytován nebyl.

Tabulka 9: Procentuální vyjádření zájmu o vybrané nefinanční benefity

	Velký zájem	Spíše zájem	Spíše nezájem	Nezájem	Zájem celkem
Firemní akce	15,91%	31,82%	27,27%	25,00%	47,73%
Telefon/notebook	20,00%	32,73%	25,45%	21,82%	52,73%
Homeoffice	32,31%	32,31%	16,92%	18,46%	64,62%
Pružná pracovní doba	40,00%	29,23%	13,85%	9,23%	69,23%
Sick days	58,21%	20,90%	7,46%	13,43%	79,10%
Vzdělávací kurzy	39,22%	41,18%	5,88%	13,73%	80,39%
Služební automobil	24,14%	22,99%	19,54%	33,33%	47,13%
Dovolená nad rámec zákona	60,87%	17,39%	7,25%	14,49%	78,26%

Zdroj: vlastní zpracování

Ověření hypotézy

Za účelem ověření druhé hypotézy jsem jako vstupní data použila procentuální vyjádření „zájmu celkem“ o finanční a nefinanční benefity. Na začátku výzkumu jsem si stanovila hypotézu, že zaměstnanci upřednostňují benefity nefinančního charakteru před benefity finančními. Pro ověření této hypotézy jsem využila dvou-výběrový t-test se shodou rozptylů s nulovou hypotézou H_0 : „Průměrný celkový zájem o finanční benefity = průměrný celkový zájem o nefinanční benefity.“ A alternativní hypotézu H_A : „Průměrný celkový zájem o finanční benefity < průměrný celkový zájem o nefinanční benefity.“

Pomocí tohoto testu se nepodařilo hypotézu H_0 potvrdit ani ji zamítnout ve prospěch alternativní hypotézy H_A . Z tohoto důvodu byl proveden ještě jeden test, který měl za předpoklad, že zaměstnanci preferují finanční benefity před nefinančními. Opět byl využit dvou-výběrový t-test se shodou rozptylů. Nulová hypotéza zůstala stejná jako u předchozího testu tedy H_0 : „Průměrný celkový zájem o finanční benefity = průměrný celkový zájem o nefinanční benefity.“ A alternativní hypotézy byla upravena – H_A : Průměrný celkový zájem o finanční benefity > průměrný celkový zájem o nefinanční benefity.“

Pomocí tohoto testu již bylo možné na 95% hladině spolehlivosti zamítnout hypotézu H_0 ve prospěch H_A . To znamená, že průměrný celkový zájem o finanční benefity byl větší než průměrný celkový zájem o nefinanční benefity. **Hypotéza č. 2**, kterou jsem si stanovila před začátkem výzkumu, tedy **potvrzena nebyla**.

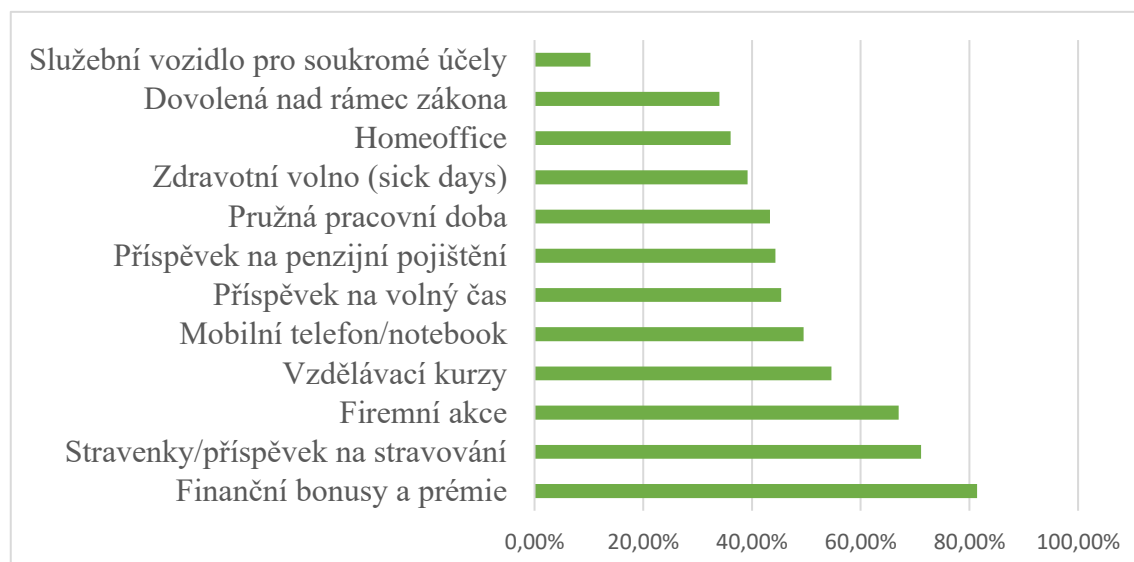
1.22.1.3. Nejčastěji nabízená zaměstnanecká výhoda

Četnosti poskytování jednotlivých zaměstnaneckých výhod již byly znázorněny v tabulce č. 4. Z této tabulky vyplývá, že nejčastěji poskytovaným benefitem jsou finanční bonusy a prémie. Ty byly poskytovány celkem 81,44 % dotazovaných zaměstnanců. Na druhé straně spektra pak skončila možnost využívat služební vozidlo pro soukromé účely – zaměstnanci mají tento benefit jen v 10,31 % případů.

V průměru se hodnoty četností poskytovaných benefitů pohybovaly kolem 45 %. Hodnotu 50 % pak přesáhly finanční bonusy a prémie, stravenky, firemní akce a vzdělávací kurzy nad rámec zákona. Hranice 40 % pak nedosáhly benefity jako služební vozidlo pro soukromé účely, dovolená nad rámec zákona, sick days a homeoffice.

Procentuální zastoupení poskytovaných benefitů mezi dotazovanými zaměstnanci můžeme vidět na následujícím grafu.

Obrázek 4: Procentuální zastoupení poskytovaných benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

Ověření hypotézy

H₀: „Zaměstnanecká výhoda „dovolená nad rámec zákona“ bude v rámci výzkumu poskytována v největším počtu případů.“

H_A: „Zaměstnanecká výhoda „dovolená nad rámec zákona“ nebude v rámci výzkumu poskytována v největším počtu případů.“

Jako hypotézu č. 4 jsem si stanovila předpoklad, že nejčastěji poskytovaným benefitem je dovolená nad rámec zákona. Dnes zaměstnavatelé poskytují nejčastěji 5 namísto 4 zákonných týdnů řádné dovolené. Ovšem výsledky mého výzkumu ukázaly, že pouze 33 z dotazovaných tuto možnost opravdu měli. V tomto případě tedy **hypotéza č. 4 potvrzena nebyla.**

Pokud bych zkoumala možnost jakéhokoliv placeného volna, které mohou zaměstnanci čerpat a zahrnula do hypotézy i tzv. zdravotní volno neboli sick days, zjistila bych, že tento benefit je poskytovaný celkem 71 zaměstnancům, což tvoří 73,20% z celkového počtu dotazovaných. V případě, že by tyto dva benefity byly pro účely mého výzkumu sloučeny, pravdivost mé hypotézy by se ovšem nezměnila, jelikož na prvním místě by stále jako nejčastěji poskytovaný benefit zůstaly finanční bonusy a prémie.

1.23. Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli

Výzkumu se skrz dotazníky zúčastnilo 6 firem s různým rozsahem zaměstnanců. Tyto dotazníky byly stejně jako u zaměstnanců anonymní.

1.23.1. Výsledky

Polovina zúčastněných zaměstnavatelů v době dotazníkového šetření zaměstnávala více než 100 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr. Další dvě firmy zaměstnávaly mezi jednatřiceti až padesáti zaměstnanci a jedna firma měla v průměru 51-100 zaměstnanců.

1.23.1.1. Faktory ovlivňující výběr benefitů na straně zaměstnavatele

Třetí stanovená hypotéza se týkala faktorů, které hrají pro zaměstnavatele při výběru zaměstnaneckých výhod největší roli. Zaměstnavatelé byli dotazováni na výši vlivu čtyř následujících faktorů:

- Výše nákladů na poskytované benefity
- Daňová účinnost nákladů na poskytované benefity
- Poptávka ze strany zaměstnanců

- Vliv benefitů na zvýšení produktivity zaměstnanců

Zaměstnavatelé se u těchto aspektů rozhodovali, zda mají na výběr benefitů největší vliv, spíše vliv, spíše nemají vliv anebo nemají vliv. Jednotlivým odpovědím byly přiřazeny body na stupnici od jedné do čtyř, kdy čtyřka znamená „má největší vliv.“

V následující tabulce můžeme vidět, jaké bodové skóre si jednotlivé faktory získaly.

Tabulka 10: Bodové hodnocení faktorů ovlivňujících výběr poskytovaných benefitů

	Má největší vliv na výběr	Má spíše vliv na výběr	Spíše nemá vliv na výběr	Nemá vliv na výběr	Celkem
Výše nákladů na poskytované benefity	4	12	0	1	17
Daňová účinnost nákladů na poskytované benefity	4	12	2	1	19
Poptávka ze strany zaměstnanců	8	9	0	1	18
Vliv benefitů na zvýšení produktivity zaměstnanců	16	3	0	1	20

Zdroj: vlastní zpracování

Pro dotazovaných 6 zaměstnavatelů hrál největší roli při výběru poskytovaných benefitů vliv těchto benefitů na následné zvýšení produktivity zaměstnanců. Na druhém místě se umístila daňová účinnost nákladů na poskytované benefity. Třetí skončila poptávka ze strany zaměstnanců a s nejmenším celkovým vlivem se umístila výše nákladů na poskytované benefity.

Relativně velký vliv poptávky ze strany zaměstnanců na výběr poskytovaných benefitů potvrzuje i společnost MADETA a.s. Výběr benefitů probíhá se zohledněním preferencí zaměstnanců, například pomocí výstupů ze zaměstnaneckých průzkumů. Ve společnosti M-pack s.r.o. hrají roli při výběru benefitů nabídka zaměstnaneckých výhod na trhu, poptávka zaměstnanců a náklady spojené s poskytováním benefitů. Z pohledu firmy jsou pak náklady na zaměstnanecké výhody tím nejdůležitějším faktorem.

Ověření hypotézy

H₀: Bodové hodnocení faktoru „daňová účinnost nákladů na poskytované benefity“ bude v porovnání s ostatními faktory maximální.

H_A: Bodové hodnocení faktoru „daňová účinnost nákladů na poskytované benefity“ nebude v porovnání s ostatními faktory maximální.

Hypotéza č. 3, kterou jsem si stanovila, předpokládala, že největší vliv bude pro zaměstnavatele hrát daňová účinnost nákladů na poskytované zaměstnanecké výhody. Protože tento faktor se umístil až na druhém místě, nikoliv na prvním, **hypotéza č. 3 nebyla potvrzena.**

1.23.1.2. Vzdělávání nad rámec zákona

Šest zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili výzkumu, odpovídali na otázku, zda v jejich organizaci existuje oddělení zaměřené na vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců. Tři zaměstnavatelé uvedli, že existuje, tři, že neexistuje. Dvě z firem, které uvedli, že u nich podobné oddělení existuje, zaměstnávali v době výzkumu více než 100 zaměstnanců a jedna firma zaměstnávala v průměru mezi 51 až 100 zaměstnanci. Zbylé tři firmy, u nichž oddělení vzdělávání neexistovalo, zaměstnávali dvakrát mezi 31 až 50 zaměstnanci a jednou více než 100 zaměstnanců.

Všichni z dotazovaných zaměstnavatelů pak uvedli, že poskytují svým zaměstnancům nadstandardního vzdělávání. Z toho 4 zaměstnavatelé uvedli, že toto nadstandardní dobrovolné vzdělávání u nich využívá 20 – 50 % zaměstnanců. Dva zaměstnavatelé odpověděli, že dobrovolné vzdělávání u nich využívá méně než 20 % zaměstnanců.

Ve společnosti M-pack s.r.o. ani MADETA a.s. samostatné oddělení vzdělávání neexistuje. Společnost M-pack s.r.o. školí své zaměstnance v oblasti BOZP, IFS, ISO 9001 a v rámci činností které se vztahují k jejich pracovním činnostem. Přestože ve firmě neexistuje oddělení zabývající se pouze a výhradně vzděláváním pracovníků, „*personální oddělení vede evidenci potřebných školení a zajišťuje opakovaná školení dle plánu školení, které vždy provádí ověřený interní nebo externí pracovník*“ (úryvek řízeného rozhovoru se zástupcem společnosti M-pack s.r.o.). Žádné nadstandardní vzdělávání svým zaměstnancům společnost neposkytuje.

Ve společnosti MADETA s.r.o. je oblast vzdělávání také zajišťována personálním úsekem. V některých případech dle obsahu zaměření vzdělávání zajišťuje tuto činnost jiné oddělení. Společnost poskytuje svým zaměstnancům v rámci nadstandardního vzdělávání IT kurzy, kurzy manažerských dovedností, jazykové kurzy a další.

Ověření hypotézy

Poslední hypotéza, kterou jsem si stanovila, předpokládala, že více než 50% zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům možnost vzdělávání nad rámec zákona. Jak již bylo uvedeno, všichni dotazovaní zaměstnavatelé uvedli, že poskytují zaměstnancům jakoukoliv formu nadstandardního vzdělávání. Celkem tedy poskytuje dobrovolné vzdělávání 100% zaměstnavatelů a **hypotéza č. 5 byla potvrzena.**

Závěr

1.24. Srovnání situace ve vybraných podnicích

Společnost M-pack s.r.o a MADETA a.s. se od sebe velmi liší jak svou velikostí, tak odvětvím, ve kterém podnikají. Ovšem v oblasti péče o zaměstnance nebyly rozdíly mezi těmito podniky nijak markantní. Díky řízeným rozhovorům se zástupci těchto firem bylo možné zjistit, kde a jak si společnosti získávají informace o aktuální situaci v oblasti péče o zaměstnance, jaký trend mají náklady na poskytované benefity nebo jaké konkrétní nadstandardní vzdělávání společnosti svým zaměstnancům poskytují.

Největší rozdíl byl v působnosti odborové organizace. Zatímco ve firmě M-pack s.r.o. odborová organizace neexistuje, ve společnosti MADETA a.s. působí již desítky let. Tady zřejmě hraje největší roli velikost společnosti. Důležité je ale zmínit, že i přestože v MADETA a.s. odbory působí, nemají na poskytování zaměstnaneckých výhod, podle zástupce společnosti, velký vliv.

K otázce týkající se vlivu různých faktorů na složení portfolia nabízených zaměstnaneckých benefitů obě společnosti uvedly, že důležitým faktorem jsou náklady a jejich daňová účinnost ale zároveň se snaží zohledňovat preference svých zaměstnanců. Obě společnosti také financují benefity ze zisku. MADETA a.s. navíc některé z poskytovaných benefitů účtuje na vrub daňově uznatelných nákladů.

Přestože náklady na zaměstnanecké výhody mají v obou společnostech v posledních letech rostoucí trend, nabídku benefitů to nijak neovlivňuje. Naopak obě společnosti se snaží výběr výhod ještě rozšiřovat.

Celkově lze říci, že systémy péče o zaměstnance se až s výjimkou odborové organizace ve společnostech téměř shodují. Roli zde nehraje ani velikost, ani odvětví podnikání. Naopak obě společnosti se snaží péči o své zaměstnance stále inovovat a zdokonalovat a to s ohledem jak na preference zaměstnanců, tak na nejnovější trendy.

1.25. Odpovídají nabízené benefity poptávce?

Pro maximální spokojenost zaměstnanců je důležité, aby jim firmy naslouchaly. Naopak pro zaměstnavatele je při poskytování zaměstnaneckých benefitů důležité, aby poskytované výhody zaměstnanci opravdu využívali a ocenili je. Nejčastěji poskytovaným benefitem byly mezi dotazovanými zaměstnanci finanční bonusy a

prémie. Tento benefit je zároveň vůbec nejvíce preferovanou zaměstnaneckou výhodou. Podobná situace se odehrává v oblasti stravenek a příspěvků na stravování. Celkem 71,13% dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že jejich zaměstnavatel jim tento benefit poskytuje. Zároveň by 76,32% dotazovaných zaměstnanců mělo o stravenky či příspěvek na stravování zájem. V těchto případech je možné říct, že nabídka a poptávka po těchto vybraných benefitech se téměř rovnají.

Markantnější rozdíly mezi nabídkou a poptávkou můžeme ale pozorovat například u příspěvku na důchodové nebo životní spoření, příspěvků na sport, kulturu a volný čas nebo dovolené nad rámec zákona. Přestože o příspěvek na důchodové spoření by mělo zájem 78,13 % dotazovaných, zaměstnavatelé poskytují tento benefit jen v 44,33 % případech. Podobně je tomu u příspěvku na sport a volnočasové aktivity. Zájem o tento benefit projevili zaměstnanci v 81,97 % případů, ale zaměstnavatelé poskytují tuto zaměstnaneckou výhodu jen v 45,33 % případů. A v neposlední řadě je možné vidět podobný trend i u dovolené nad rámec zákona a sick days. Zaměstnanci mají zájem o dovolenou nad rámec zákona v 78,26 % případů, o sick days pak v 79,10 % případů. Zaměstnavatelé poskytují tyto benefity ovšem jen v 34,02 %, respektive 39,18 % případů.

Z tohoto důvodu bych firmám obecně doporučila provést mezi svými zaměstnanci průzkum nebo využít externích dat k tomu, aby svou nabídku zaměstnaneckých výhod optimalizovaly. Optimální a relevantní nabídka benefitů totiž může pomoc nejen nalákat nové zaměstnance, ale hlavně zvýšit produktivitu a motivaci u zaměstnanců současných. Například pružná pracovní doba s sebou nepřináší v podstatě žádné náklady. O pružnou pracovní dobu by mělo zájem 69,23 % dotazovaných, ovšem poskytována byla v době výzkumu jen 43,30 % respondentů. Přidáním pružné pracovní doby na seznam poskytovaných benefitů by zaměstnavatelé mohli u svých zaměstnanců dosáhnout optimálnějšího pracovního výkonu či větší radosti z práce a to za prakticky nulovou cenu.

Z provedeného výzkumu lze usoudit, že u lidí roste zájem o nové a alternativní zaměstnanecké výhody jako právě pružná pracovní doba, vzdělávací kurzy a další. Ovšem podniky stále ve většině případů nabízejí klasické a více konzervativní benefity jako stravenky či čtvrtletní prémie.

1.26. Zhodnocení

Situace se v oblasti péče o zaměstnance u jednotlivých firem příliš neliší. Firmy ve většině případů financují benefity ze zisku nebo zaměstnanecké výhody účtují na vrub nákladů.

Lze také říct, že nabídka a poptávka po benefitech se příliš neshodují. Ve většině případů poptávka po určitých benefitech převyšovala nabídku téměř dvojnásobně. V tomto ohledu doporučuji firmám věnovat více pozornosti přáním a preferencím svých zaměstnanců tak, aby se jim podařilo seznam nabízených zaměstnaneckých výhod optimalizovat, a tím i zlepšit spokojenost a loajalitu zaměstnanců k organizaci, ve které pracují.

Na odborové organizace zaměstnanci nepohlížejí příliš pozitivně. Obvykle považují existenci a působení odborové organizace na pracovišti za zbytečné a jsou spokojeni s pracovním prostředím i bez odborů.

I přes narůstající oblíbenost nefinančních a alternativních zaměstnaneckých výhod převyšuje preference klasických finančních benefitů. Bonusy a prémie jsou stále ještě nejoblíbenějším a zároveň nejčastěji poskytovaným benefitem.

Podniky nejčastěji berou při volbě zaměstnaneckých výhod ohled na možné zvýšení produktivity zaměstnanců při poskytování těchto výhod. Náklady na benefity jako faktor ovlivňující nabídku zaměstnaneckých výhod se umístil v pořadí dle důležitosti až na druhém místě.

Nadstandardní vzdělávání pro zaměstnance se v dnešní době stalo naprosto běžné. Například všechny firmy, které se v rámci mého výzkumu zúčastnily anonymního dotazníkového šetření, poskytovaly svým zaměstnancům nějakou formu nadstandardního vzdělávání. To považuji za dobrý znak toho, že podniky se snaží o své zaměstnance pečovat ne jenom materiálně pomocí finančních bonusů, ale také na intelektuální úrovni a pomáhají jim rozvíjet své znalosti a dovednosti pro profesní i soukromé účely.

Summary

Cílem této bakalářské práce je analyzovat vliv právních, daňových a účetních faktorů, které působí na péči o zaměstnance v podniku. Jsou hodnoceny vlivy, které působí jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců. Péče o zaměstnance je rozdělena do tří kategorií – zákonná, smluvní a dobrovolná péče o zaměstnance. Praktická část věnuje pozornost hlavně dobrovolné péči o zaměstnance. Pro vlastní výzkum bylo využito dvou dotazníků a dvou řízených rozhovorů s vybranými zaměstnavateli. Na straně zaměstnanců byly zkoumány hlavně sociální a demografické aspekty, které ovlivňují preferenci určitých benefitů. Na straně zaměstnavatelů byla pozornost zaměřena zejména na účetní a daňové faktory. Součástí výzkumu bylo i srovnání systémů péče o zaměstnance ve dvou podnicích. Přestože tyto podniky se velmi lišily svou velikostí i odvětvím, ve kterém podnikají, rozdíly v péči o zaměstnance byly minimální.

Klíčová slova: péče o zaměstnance, benefity, daňové faktory, účetní faktory, účetnictví

The goal of this bachelor thesis is to analyse the influence that legal, tax, and accounting factors have that impact the employee welfare in a company. Certain influences are evaluated on how much they affect the employers and/or employees. Employee welfare is divided into three categories in this thesis - mandatory, stipulated, and voluntary. The applied research mainly focuses on the category of voluntary employee welfare. Two types of questionnaires and semi-structured interviews with selected employers were used for the applied research. For social and demographic aspects that indicate which benefits are preferred research was carried out with employees, while among employers the legal and tax factors were the main focus. As part of the research, a comparison of employee welfare in two different companies was also conducted. Even though the two selected companies were vastly different in size and industry-specialisation, the differences regarding employee welfare were minimal.

Key words: employee welfare, benefits, tax factors, legal factors, accounting

Seznam použité literatury

Publikace

Bělina, M., & Drápal, L., a kol. (2019). *Zákoník práce: komentář* (3. vydání). C.H. Beck.

Červinka, T., & Leiblová, Z. (2012). *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií* (6. vydání). ANAG.

Hnátek, M. (2020). *Daňové a nedaňové náklady*. Grada.

Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků* (6. vydání). Grada.

Krbečková, M., & Plesníková, J. (2018). *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění* (6. vydání). ANAG.

Macháček, I. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně*. (5. vydání). Wolters Kluwer.

Svoboda, J. (2018). *Finanční účetnictví: Cvičebnice*. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.

Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Grada.

Zákony a jiné legislativní dokumenty

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

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

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

Články odborných časopisů

Řičánek, M. (2020). Co přináší velká novela zákoníku práce? *Bulletin Advokacie*, 2020(7-8), 17-22

Internetové zdroje

FABIÁN, David. Stravenkový paušál, co tato novinka znamená pro zaměstnance a co pro zaměstnavatele? *Epravo.cz* [online]. 27.11.2020 [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stravenkovy-pausal-co-tato-novinka-znamená-pro-zamestnance-a-co-pro-zamestnavatele-112206.html>

ŠELIGA, Vojtěch. Koronavirus změnil přístup k home office. Při práci z domova ale lidem chybí sociální kontakt. *Echo24.cz* [online]. 8.6.2020 [cit. 2020-10-26]. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/SBcgC/koronavirus-zmenil-pristup-k-home-office-pri-praci-z-domova-ale-lidem-chybi-socialni-kontakt>

O jaké dávky nemocenského pojištění se zajímáte? *Www.cssz.cz* [online]. [cit. 2020-09-26]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/nemocenske>

LANDWEHRMANN, Tereza. Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. *Epravo.cz* [online]. 22.2.2018 [cit. 2020-09-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>

Závěrečná zpráva. *Benefity: Výsledky průzkumu - dotazníkové šetření*. *Ipodpora.odbory.info* [online]. 09/2016 [cit. 2020-09-15]. Dostupné z: <https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/17805/6/Benefity.pdf>

MAYEROVÁ, Eva a Pavel SVOBODA. Nová právní úprava dovolené účinná k 1.1.2021 – dovolená za kalendářní rok (část 1.). *Epravo.cz* [online]. 7.7.2020 [cit. 2020-10-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-pravni-uprava-dovolene-ucinna-k-112021-dovolena-za-kalendarni-rok-cast-1-111413.html>

O společnosti: historie a současnost. *Madeta.cz/o-nas* [online]. [cit. 2020-09-21]. Dostupné z: <https://www.madeta.cz/o-nas?open=1&sec=64>

SVOBODA, Jakub a Martin PROCHÁZKA. Home office: nový standard. *Novinky.cz* [online]. 25.6.2020 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/finance/clanek/home-office-novy-standard-40328602>

Tisková zpráva: MPSV rozběhlo studii o mapování práce z domova. Mpsv.cz [online].
12.5.2020 [cit. 2020-10-25]. Dostupné z:
https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_05_2020_TZ_Pruzkum_prace_z_domova.pdf/e4d30c84-88c1-a626-eb69-bd131230df1b

Ostatní

M-pack s.r.o. Výkaz zisku a ztráty v plném rozsahu k 31.12.2018 (15.3.2019).

M-pack s.r.o. Příloha v účetní závěrce (15.3.2019).

MADETA a.s. Konsolidovaná výroční zpráva: Rok 2018 (21.3.2019).

Seznam tabulek a obrázků

Obrázek 1: Procentuální zastoupení respondentů podle věku	37
Obrázek 2: Procentuální vyjádření odpovědí na otázku "Funguje ve Vašem zaměstnání odborová organizace?"	38
Obrázek 3: Procentuální vyjádření odpovědí na otázku: "Pokud ve Vašem zaměstnání odborová organizace neexistuje, měli byste zájem o její vznik?"	39
Obrázek 4: Procentuální zastoupení poskytovaných benefitů	45
Tabulka 1: Účtování benefitů z nerozděleného zisku ve schvalovacím řízení	31
Tabulka 2: Účtování benefitů z nerozděleného zisku minulých let.....	31
Tabulka 3: Účtování stravenek do nákladů.....	32
Tabulka 4: Účtování tvorby FKSP základním přidělem.....	33
Tabulka 5: Účtování čerpání prostředků FKSP	34
Tabulka 6: Účtování tvorby a čerpání sociálního fondu.....	34
Tabulka 7: Tabulka četností poskytovaných benefitů	41
Tabulka 8: Procentuální vyjádření zájmu o vybrané finanční benefity	43
Tabulka 9: Procentuální vyjádření zájmu o vybrané nefinanční benefity	44
Tabulka 10: Bodové hodnocení faktorů ovlivňujících výběr poskytovaných benefitů ..	47

Seznam příloh

Příloha 1: Řízený rozhovor se zástupcem společnosti M-pack s.r.o.

Příloha 2: Řízený rozhovor se zástupcem společnosti MADETA a.s.

Příloha 3: Anonymní dotazník určený zaměstnancům

Příloha 4: Anonymní dotazník určený zaměstnavatelům

Přílohy

Příloha 1 – Řízený rozhovor se zástupcem společnosti M-pack s.r.o.

1. Sledujete pravidelně aktuální vývoj situace v oblasti péče o zaměstnance (trendy, legislativní změny apod.)? Kde získáváte informace?

- Odborná literatura, semináře

2. Funguje ve Vaší firmě odborová organizace? Pokud ano, jak dlouho?

- Ne.

3. Uzavřeli jste s odborovou organizací kolektivní smlouvu? Případně jak často dochází ke změnám kolektivní smlouvy?

- Bez odpovědi.

4. Má odborová organizace vliv na výběr benefitů a výhod, které svým zaměstnancům poskytujete? Jak velký je tento vliv?

- Bez odpovědi.

5. Jaké faktory ovlivňují výběr benefitů, které vašim zaměstnancům poskytujete? Které z těchto faktorů hrají největší roli a proč?

- Nabídka na trhu, náklady spojené s poskytováním benefitů a poptávka zaměstnanců.

- Nejdůležitější faktor, z pohledu firmy, jsou náklady

6. Jakým způsobem financujete náklady spojené s péčí o zaměstnance? (Tvorbou FKSP, ze zisku apod.)

- Ze zisku.

7. Mají náklady na Vámi poskytované zaměstnanecké výhody spíše rostoucí či klesající trend? Jak to ovlivňuje výběr poskytovaných výhod?

- Rostoucí. Neovlivňuje, spíše nabízíme nové benefity.

8. Existuje ve Vaší firmě oddělení zaměřené na vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců? Jaké jsou hlavní činnosti tohoto oddělení?

- Zaměstnanci jsou školeni v oblasti BOZP ,IFS, ISO 9001 a na činnost která se vztahuje k jejich pracovní náplni a dané činnosti.

- Personální oddělení vede evidenci potřebných školení a zajišťuje opakovaná školení dle plánu školení, které provádí ověřený interní nebo externí pracovník.

9. Jaké nadstandardní vzdělávání svým zaměstnancům poskytujete?

- Žádné

Příloha 2 - Řízený rozhovor se zástupcem společnosti MADETA a.s.

1. Sledujete pravidelně aktuální vývoj situace v oblasti péče o zaměstnance (trendy, legislativní změny apod.)? Kde získáváte informace?

- Ano, sledujeme. Informace získáváme zejména na internetu, v tištěných informačních měsíčnících a na školení.

2. Funguje ve Vaší firmě odborová organizace? Pokud ano, jak dlouho?

- Ano funguje, desítky let.

3. Uzavřeli jste s odborovou organizací kolektivní smlouvu? Případně jak často dochází ke změnám kolektivní smlouvy?

- Ano, máme uzavřenou kolektivní smlouvu, která je na období dvou let.

4. Má odborová organizace vliv na výběr benefitů a výhod, které svým zaměstnancům poskytujete? Jak velký je tento vliv?

- Benefity a výhody jsou zpravidla definovány v kolektivní smlouvě, takže jsou s odbory diskutovány. Vliv odborů není významný.

5. Jaké faktory ovlivňují výběr benefitů, které vašim zaměstnancům poskytujete? Které z těchto faktorů hrají největší roli a proč?

- Finanční benefity jsou nedílnou součástí finančního ohodnocení zaměstnanců. Jejich výběr tedy probíhá se zohlednění preferencí zaměstnanců (např. výstup zaměstnaneckého průzkumu) a také např. finančním přínosem jejich zavedení v porovnání se zdanitelným příjmem.

6. Jakým způsobem financujete náklady spojené s péčí o zaměstnance?
- FKSP netvoříme, jedná se tedy buď o daňové náklady, případně je financováno ze zisku.
7. Mají náklady na Vámi poskytované zaměstnanecké výhody spíše rostoucí či klesající trend? Jak to ovlivňuje výběr poskytovaných výhod?
- Zaměstnanecké výhody mají v posledních letech spíše rostoucí trend a výběr výhod se rozšiřuje.
8. Existuje ve Vaší firmě oddělení zaměřené na vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců? Jaké jsou hlavní činnosti tohoto oddělení?
- Samostatné oddělení neexistuje, oblast vzdělávání je zajišťována personálním úsekem, případně jinými odděleními dle zaměření obsahu vzdělávání.
9. Jaké nadstandardní vzdělávání svým zaměstnancům poskytujete?
- IT kurzy, kurzy obchodních a manažerských dovedností, jazykové kurzy...

Příloha 3 – Anonymní dotazník určený zaměstnancům

1. Pohlaví
 - Žena
 - Muž
2. Věk
 - 15 – 25 let
 - 26 – 35 let
 - 36 – 45 let
 - 46 – 55 let
 - > 55 let
3. Nejvyšší dosažené vzdělání
 - Základní
 - Střední s maturitou
 - Střední odborné s maturitou
 - Střední odborné zakončení výučním listem
 - Vyšší odborné
 - Vysokoškolské

- Jiné
4. Ve kterém sektoru jste zaměstnání?
- Soukromý sektor
 - Státní sektor
5. Poskytuje Vám zaměstnavatel některé z těchto benefitů? (ANO/NE)
- Stravenky/příspěvek na stravování
 - Finanční bonusy a prémie
 - Firemní akce
 - Mobilní telefon/notebook
 - Homeoffice
 - Příspěvek na penzijní/životní pojištění
 - Příspěvek na sport, kulturu a volný čas
 - Pružná pracovní doba
 - Zdravotní volno (sick days)
 - Vzdělávací kurzy (např. jazykové kurzy)
 - Služební vozidlo pro soukromé účely
 - Dovolena nad rámec zákona
6. Které z těchto benefitů Váš zaměstnavatel neposkytuje, ale měli byste o ně zájem? (Velký zájem / spíše zájem / spíše nezájem / nezájem / zaměstnavatel již poskytuje)
- Stravenky/příspěvek na stravování
 - Finanční bonusy a prémie
 - Firemní akce
 - Mobilní telefon/notebook
 - Homeoffice
 - Příspěvek na penzijní/životní pojištění
 - Příspěvek na sport, kulturu a volný čas
 - Pružná pracovní doba
 - Zdravotní volno (sick days)
 - Vzdělávací kurzy (např. jazykové kurzy)
 - Služební vozidlo pro soukromé účely
 - Dovolena nad rámec zákona
7. Funguje ve Vašem zaměstnání odborová organizace?
- Ano

- Ne
8. Jste aktivním členem odborové organizace?
- Ano
 - Ne
9. Pokud ve Vašem zaměstnání odborová organizace neexistuje, měli byste zájem o její vznik?
- Ano
 - Ne
 - Již existuje
10. Proč byste ne/měli zájem o vznik odborové organizace ve Vašem zaměstnání?
- Otevřená odpověď

Příloha 4 - Anonymní dotazník určený zaměstnavatelům

1. Počet zaměstnanců na HPP
- < 15
 - 15 – 30
 - 31 – 50
 - 51 – 100
 - > 100
2. Jak se rozhodujete při volbě poskytovaných benefitů v rámci dobrovolné péče o zaměstnance – které z těchto faktorů hrají při výběru roli? (Má největší vliv na výběr / má spíše vliv na výběr / spíše nemá vliv na výběr / nemá vliv na výběr)
- Výše nákladů na poskytované benefity
 - Daňová účinnost nákladů na poskytované benefity
 - Poptávka ze strany zaměstnanců
 - Vliv benefitů na zvýšení produktivity zaměstnanců
3. Tvoříte ve firmě fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)?
- Ano
 - Ne
4. Jakou část nákladů na dobrovolné benefity financujete z FKSP?
- FKSP nevyužíváme
 - < 20 %
 - 20 – 50 %
 - 51 – 80 %

- > 80 %
5. Existuje ve Vaší firmě oddělení zaměřené na vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců?
- Ano
 - Ne
6. Poskytujete Vaším zaměstnancům možnost dobrovolného vzdělávání (např. jazykové kurzy)?
- Ano
 - Ne
7. Jaká část zaměstnanců toto dobrovolné vzdělávání využívá?
- Dobrovolné vzdělávání neposkytujeme
 - < 20 %
 - 20 – 50 %
 - 50 – 80 %
 - > 80 %