



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

TAX ASPECTS OF EMPLOYEE BENEFITS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Gabriela Svobodová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

BRNO 2021

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Studentka: **Gabriela Svobodová**
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Účetnictví a daně
Vedoucí práce: **Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.**
Akademický rok: 2020/21

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíl a postup zpracování práce

Teoretická východiska týkající se vybraných zaměstnaneckých benefitů z daňového i účetního pohledu, zejména z pohledu zaměstnavatele

Analýza současného stavu a systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti působící v potravinářském průmyslu, provedení dotazníkového šetření pro zjištění spokojenosti zaměstnanců

Analýza problémů a doporučení návrhů na změny, vyhodnocení nákladů a přínosů pro organizaci na zavedení navrhovaných změn

Závěr

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem práce je na základě provedené analýzy formulovat návrhy na změny v systému poskytování zaměstnaneckých benefitů a provést ekonomické zhodnocení těchto návrhů.

Základní literární prameny:

ARMSTRONG, Michael, Stephen TAYLOR a Martin ŠIKÝŘ. Řízení lidských zdrojů.: moderní pojetí a postupy. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

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

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

LOCHMANNOVÁ, Alena. Personalistika: základy personalistiky. Prostějov: Computer Media, 2016. 108 s. ISBN 978-80-7402-282-1.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2020/21.

V Brně dne 28.2.2021

L. S.

.....
doc. Ing. Mgr. Karel Brychta, Ph.D.
ředitel

.....
doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce pojednává o zaměstnaneckých benefitech a jejich účetních a daňových dopadech na organizaci. Teoretická část popisuje personalistiku, jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich využití v souvislosti s legislativou státu. Analytická část je zaměřena na konkrétní společnost, její aktuální ekonomickou situaci a analyzuje poskytované zaměstnanecké benefity. Součástí je návrh změn vedoucí ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zároveň optimalizace nákladů.

Abstract

The bachelor thesis deals with employee benefits and their accounting and tax impacts on organization. The theoretical part describes human resource management, individual employee benefits and their application in the connection with the state legislation. The analytical part is focused on a specific company, its current economic situation and analyses the provided employee benefits. Bachelor thesis also includes proposing changes for higher satisfaction of employees and at the same time cost optimization.

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, daňové aspekty, účetní aspekty, odměňování, hodnocení zaměstnanců, zaměstnavatel, zaměstnanec, personalistika

Keywords

employee benefits, tax aspects, accounting aspects, remuneration, employee ratings, employer, employee, human resource management

Bibliografická citace

SVOBODOVÁ, Gabriela. Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů [online]. Brno, 2021 [cit. 2021-04-20]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/135119>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Zuzana Křížová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne

.....

podpis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí práce Ing. Zuzaně Křížové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, připomínky, za její snahu a čas a úsilí, které mi pomohly při zpracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala vedení společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r. o. za spolupráci, komunikaci a přístup k potřebným informacím. Velké poděkování patří také mé rodině za nesmírnou podporu při studiu.

OBSAH

ÚVOD	12
CÍL PRÁCE, METODY A POSTUP ZPRACOVÁNÍ	13
TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	14
1 Personální práce	15
1.1 Personální útvar a jeho funkce	16
1.2 Řízení lidských zdrojů.....	17
1.2.1 Úkoly řízení lidských zdrojů.....	18
1.3 Práce, zaměstnanecké a pracovní vztahy	20
1.3.1 Pracovní vztahy.....	21
1.3.2 Zaměstnanecký vztah.....	21
1.4 Hodnocení a odměňování pracovníků a jejich pracovního výkonu	22
1.4.1 Dodatkové složky mzdy.....	24
1.4.2 Hodnocení pracovních podmínek	24
2 Zaměstnanecké benefity	26
2.1 Poskytování benefitů.....	28
2.1.1 Netradiční benefity	29
2.2 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů	29
2.2.1 Financování zaměstnaneckých výhod z hlediska účetnictví.....	29
2.2.2 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)	30
2.2.3 Předpis účtování o fondu kulturních a sociálních potřeb.....	31
2.2.4 Sociální fond	32
2.2.5 Předpis účtování o sociálním fondu.....	32
2.2.6 Poskytování benefitů z hlediska daňových dopadů	33
2.2.7 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce	34
2.2.8 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistných zákonů	35

2.3	Rozbor jednotlivých zaměstnaneckých benefitů.....	35
2.3.1	Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům	35
2.3.2	Poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti.....	36
2.3.3	Příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci	37
2.3.4	Dary poskytnuté zaměstnancům	38
2.3.5	Bezplatné poskytnutí manažerského vozidla i k soukromým účelům	38
2.3.6	Odborný rozvoj zaměstnance.....	39
2.3.7	Poskytování stravování zaměstnancům	40
2.3.8	Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance.....	41
2.3.9	Prodloužená dovolená a sick days	41
2.3.10	Věrnostní a stabilizační plnění.....	42
	ANALYTICKÁ ČÁST	43
3	Analýza současného stavu a poskytovaných benefitů ve společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.....	44
3.1	Základní údaje o společnosti	44
3.2	Analýza jednotlivých benefitů poskytovaných zaměstnancům ve společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.	47
3.2.1	Penzijní připojištění	47
3.2.2	Cafeteria systém.....	47
3.2.3	Závodní stravování	48
3.2.4	Pracovní výročí a životní jubilea	48
3.2.5	Volno s náhradou mzdy	49
3.2.6	Vzdělávání	49
3.2.7	Příděly – poskytnutí slevy při prodeji zaměstnancům	49
3.2.8	Využití firemního operátora.....	49

3.2.9	Služební auto, notebook.....	49
3.2.10	Flexibilní pracovní doba	50
3.2.11	Výdejníky na pitnou vodu.....	50
3.2.12	13. Plat	50
3.2.13	Zaměstnanecké slevy v obchodech.....	50
3.2.14	Bezabsenční prémie	50
3.2.15	Odměna za doporučení zaměstnance	50
3.2.16	Zvýšené příplatky	51
3.2.17	Očkování proti chřipce + vitamínové balíčky.....	51
3.2.18	Firemní akce	51
3.2.19	Doprava do zaměstnání.....	51
3.2.20	Firemní aktivity.....	51
3.3	Analýza dotazníkového šetření se zaměřením na spokojenost zaměstnanců...	52
3.4	Výsledky dotazníkového šetření	52
3.5	Shrnutí dotazníkového šetření.....	66
4	Vlastní návrhy řešení	69
4.1	Informovanost o zaměstnaneckých benefitech	69
4.2	Motivace k vyšším výkonům práce.....	69
4.3	Zrušení očkování proti chřipce, zaměstnanecké slevy.....	70
4.4	Růst šíře a výše benefitů s délkou zaměstnání a pracovním výkonem	70
4.5	Morální stimuly.....	70
4.6	Penzijní připojištění a cafeteria systém.....	71
4.6.1	Zvýšení příspěvku na penzijní připojištění a cafeteria systém	71
4.6.2	Poskytování obou zaměstnaneckých výhod současně	72
4.6.3	Soukromé životní pojištění	73
4.7	Zvýšení příspěvků na stravné.....	73

4.8	Rozšíření zaměstnaneckých benefitů	74
4.8.1	Příplatky nad zákonem stanovenou normu	75
4.8.2	Příplatek k nemocenským dávkám	75
4.8.3	Příspěvek na rekreaci	76
4.8.4	13. plat	76
4.8.5	Sick days	76
4.8.6	Nadstandartní zdravotní péče.....	77
	ZÁVĚR	79
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	81
	SEZNAM OBRÁZKŮ	84
	SEZNAM TABULEK	85
	SEZNAM GRAFŮ	86
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ	87
	SEZNAM POUŽITÝCH ÚČTŮ	88
	SEZNAM PŘÍLOH.....	89

ÚVOD

Tématem bakalářské práce jsou daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecké výhody tvoří velmi důležitou část při výběru uchazeče o zaměstnání převážně v dnešní době, kdy se potýkáme s nízkou nezaměstnaností. Často se tak stává, že právě nabídka zaměstnaneckých benefitů přesvědčí zaměstnance o změně svého stávajícího povolání či k přechodu do jiného podniku. Záleží na vlastních preferencích pracovníka, jaké benefity využije.

Na odměňování pracovníka se ale nemůžeme dívat pouze z jednoho pohledu. Zaměstnavatel se snaží jednat v zájmu obou subjektů a činit tak, aby byly benefity co nejvýhodnější pro obě strany. Oblast, na kterou se v této závěrečné práci z velké části zaměříme, bude převážně pohled organizace. Ta musí dbát nejen na uspokojení a motivaci svých zaměstnanců, ale hlavně na sféru daňovou a účetní, která má na společnost velký dopad.

První část tvoří teoretické pozadí, které se vztahuje k jednomu z výrobních faktorů, a to k lidskému kapitálu, jeho hodnocení, odměňování, zvyšování produktivity a motivace. Nakonec rozebírá jednotlivé zaměstnanecké benefity, jejich legislativní úpravu danou Českou republikou, ale také daňové a účetní dopady na podnik a jeho fungování.

Druhá část, tedy analytická, je věnována analýze vybrané společnosti. Nejdříve se zabývá základními informacemi o daném subjektu, jeho strukturou, odvětvovým a velikostním zařazením, předmětem podnikání a v neposlední řadě zhodnocením současné situace. Dále je zde vypsán výčet a charakteristika benefitů, které podnik svým zaměstnancům nabízí. Součástí je soupis podmínek, jež musí splnit, aby měli na jejich získání nárok a také způsob jejich poskytování.

Ve třetí a poslední, závěrečné části jsou navržena doporučená řešení pro optimalizaci nákladů zaměstnaneckých benefitů, jejich efektivnost, hospodárnost a zvýšení spokojenosti zaměstnanců. Obsahuje výpočet celkových nákladů při použití doporučených návrhů na poskytované zaměstnanecké výhody.

CÍL PRÁCE, METODY A POSTUP ZPRACOVÁNÍ

Cílem této práce je vymežit teoretická hlediska zaměstnaneckých benefitů a jejich dopady na účetnictví a daňovou problematiku. S použitím metody dotazníkového šetření je vytvořen návrh změn a výpočet přínosů na základě doporučených řešení, který vede ke zvýšení efektivnosti a optimalizaci systémového fungování vybraného subjektu. Současně jsou zkoumány zaměstnanecké benefity jak ze strany zaměstnance, tak především ze strany zaměstnavatele.

První část se zabývá teoretickými poznatky o lidské práci, zaměstnaneckých vztazích, hodnocení, způsoby, základy, druhy a formy odměňování zaměstnanců. Zde je zahrnuta také motivace pracovníka, která je neodmyslitelnou součástí práce jako jednoho aspektu z výrobních faktorů. Poté jsou rozebírány zaměstnanecké výhody, konkrétně jejich dělení, tvorba a čerpání, ale rovněž česká právní úprava po stránce účetní a daňové. Kontinuitou práce je analýza jednotlivých druhů zaměstnaneckých benefitů, se specifickým zaměřením na ty výhody, u nichž je složitější formulace užití v praxi.

Následující část je tvořena rozбором vybraného subjektu. Společnost, na kterou byla analýza zpracována, je The Candy Plus Sweet Factory, s. r. o., což je podnik zabývající potravinářskou výrobou specializovanou především na želé bonbóny se sídlem na jižní Moravě, konkrétně v Rohatci-kolonii. Proslavil se již v minulém století, a to zejména díky značce, ale také panáčku Pedro a jejich žvýkačkám.

Třetí a závěrečná část obsahuje komplexní rozbor všech zaměstnaneckých benefitů, které mají pracovníci tohoto subjektu k dispozici, způsob čerpání z fondů pro účely výhod, práva a možnosti poskytování těchto benefitů, formy a postupy dosažení těchto odměn. Poté jsou zde zahrnuty výsledky dotazníkového šetření ohledně spokojenosti pracovníků s poskytovanými zaměstnaneckými benefity, na jejichž základě je poukázáno na návrh doporučených řešení a optimalizaci nákladů, které vedou ke zlepšení hospodárnosti podniku a spokojenosti zaměstnanců s nabízenými zaměstnaneckými výhodami.

Tato práce je zpracována na základě legislativy platné a účinné k 31. 12. 2020, není-li uvedeno jinak.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Tato část se zabývá teorií týkající se lidských zdrojů, personalistiky, jejich odměňování, hodnocení, motivací, českou legislativou spojenou s lidským kapitálem, dopady na vedení účetnictví a daňové odvody ze strany jak zaměstnance, tak hlavně zaměstnavatele.

1 PERSONÁLNÍ PRÁCE

Personální práce neboli personalistika je obecnější pojem. Podle Koubka je také nejdůležitější částí organizace vzhledem k tomu, že se týká lidského kapitálu, bez něhož by nemohl podnik fungovat. Důležitost personalistiky spočívá zejména v tom, že zahrnuje všechny činnosti, které souvisí s celým procesem řízení zaměstnaneckého vztahu od vybírání a získávání pracovníků, přes formování, využívání, odměňování, fungování, pracovních vztahů a chování v zaměstnání, tak i jejich rozvoj po profesní i osobnostní stránce (1, s. 13).

Personální činnosti se skládají ze služeb, které začínají vytvářením a analýzou pracovních míst, pokračují působením, jež je spojeno s péčí o zaměstnance, jako je jejich rozvoj, správné ohodnocení na základě jejich pracovní náplně, dodržování legislativy. Všechny organizace nezahrnují již zmiňované činnosti, záleží na velikosti podniku. Velké závody si pronajímají i externí podniky zabývající se pouze personálními službami (2, s. 11).

Personální činnosti:

1. vytváření a analýza pracovních míst,
2. personální plánování,
3. získávání, výběr a přijímání pracovníků,
4. hodnocení pracovníků,
5. rozmísťování pracovníků a ukončování pracovního poměru,
6. odměňování,
7. vzdělávání pracovníků,
8. pracovní vztahy,
9. péče o pracovníky,
10. personální informační systém (3, s. 17-18).

Jako samostatné personální služby se řadí:

11. průzkum trhu práce,
12. zdravotní péče o pracovníky,
13. činnosti zaměřené na metodiku průzkumů, zjišťování a zpracování informací,
14. dodržování zákonů v oblasti práce a zaměstnávání pracovníků (1, s. 21-22).

Význam personální práce spočívá ve zlepšování hospodářského výsledku prostřednictvím vylepšování kvality výrobků a služeb, výkonnosti a konkurenceschopnosti, kterou dosáhneme přijímáním odborníků na konkrétní pracovní náplň, jejich přiměřeným rozvojem ve vzdělávání, zefektivněním pracovních procesů, snížením nákladů na mzdy při správném rozložení pracovní náplně pracovníka nebo uspořením nadbytečných výdajů kvůli plýtvání nepoužitého zbytkového materiálu (1, s. 40).

Důležitá funkce personální práce je optimalizace pracovní síly jak po kvantitativní, tak i kvalitativní stránce (2, s. 17).

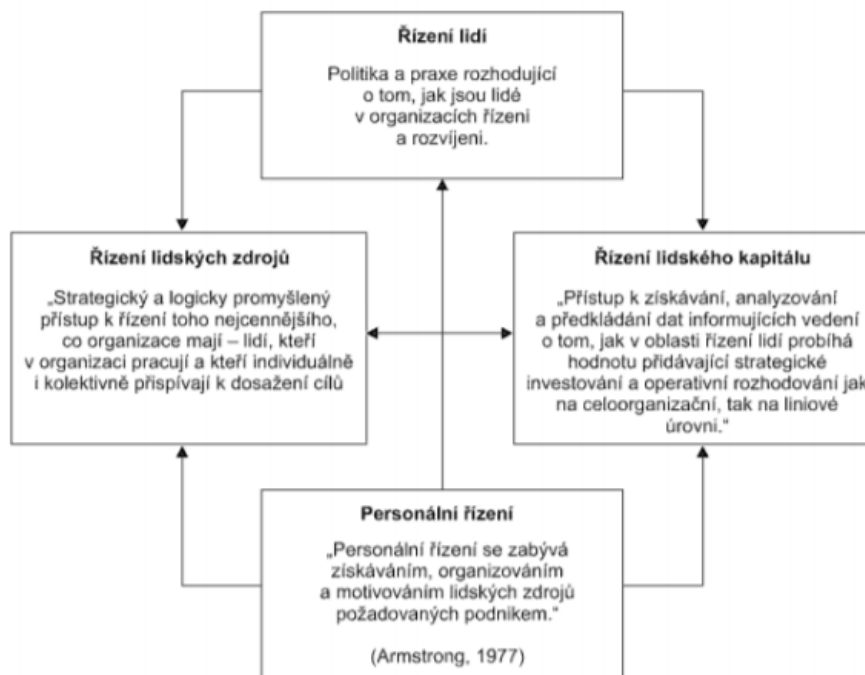
1.1 Personální útvar a jeho funkce

Personální útvar je oddělení, které se specializuje na řízení lidských zdrojů. Jeho úkolem je kompletní péče o lidské zdroje podniku, tedy jejich zaměstnance. Pro dnešní dobu je obvyklé využití externích personálních organizací. Struktura personálního útvaru je odvozena od jejího použitého systému řízení a velikosti podniku (2, s. 17).

Funkce personálního útvaru:

1. koncepční,
2. plánovací,
3. řídicí a koordinační,
4. metodická,
5. informační,
6. poradenská,
7. výzkumná a expertní (2, s. 17).

I když se zdají určité pojmy týkající se řízení lidského kapitálu a personalistiky jako synonyma, jejich definice jsou různorodé, jak ukazuje i **Obrázek č. 1**.



Obrázek č. 1: Vztah mezi pojetími řízení lidí
(Zdroj: 6, s. 26)

1.2 Řízení lidských zdrojů

„Řízení lidských zdrojů je strategický, integrovaný a ucelený přístup k zaměstnávání, rozvíjení a uspokojování lidí pracujících v organizacích.“ (4, s. 47).

Lze definovat také jako nejmodernější pojetí personální práce s nejdůležitějším prvkem vedení organizace (1, s. 14).

Mezi cíle řízení lidských zdrojů řadíme:

- podporování strategických cílů v organizaci,
- rozvoj kultury,
- zabezpečovat své pracovníky,
- nové pozitivní pracovní vztahy,
- uplatňování etického přístupu (4, s. 48).

Hlavních cílů, které chce řízení lidských zdrojů dosáhnout, je především dosažení ideálních výsledků a přizpůsobení se podmínkám, které budou vyhovovat jak

zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům. Mezi nejnovější inovace v řízení lidských zdrojů patří outsourcing, flexibilní pracovní doba a řízení talentů (2, s. 13).

Charakteristika řízení lidských zdrojů

Mezi klíčové vlastnosti řízení lidských zdrojů patří:

- strategický přístup ke všem personální činnostem z pohledu dlouhodobé perspektivy a dopadů,
- zaměření na vnější faktory, které ovlivňují formování a fungování pracovní síly organizace jako je legislativa, trh práce a konkurence,
- personální práce přestává být záležitostí odborných personalistů a stává se součástí každodenní práce všech vedoucích pracovníků (1, s. 15-16).

Mezi další klíčové vlastnosti by se dala zařadit motivace a dobrá pověst organizace pro výběr budoucího zaměstnavatele (1, s. 15-16).

1.2.1 Úkoly řízení lidských zdrojů

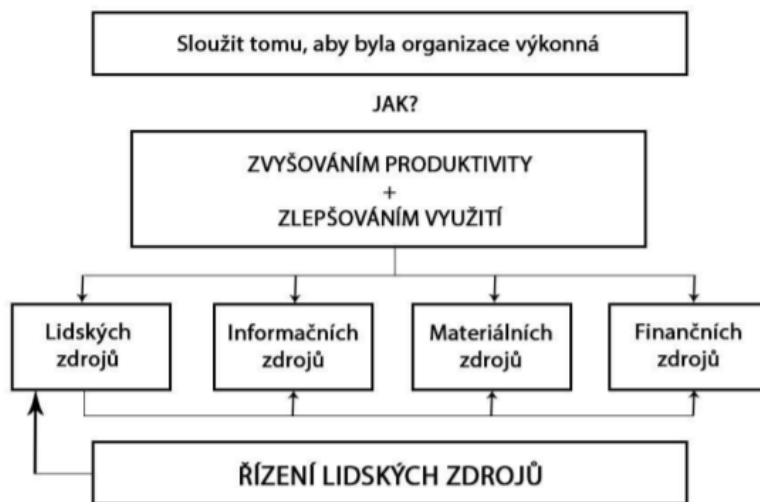
Slouží především k neustálému a maximálnímu využívání výrobní kapacity, zlepšování výkonů, rychlosti, automatizaci a informovanosti práce. Obecný úkol řízení lidských zdrojů zobrazuje **Obrázek č. 2**. Na řízení se podílí nejen pracovníci personálního útvaru, ale i vedoucí ostatních útvarů organizace. (1, s. 16)

Vymezení hlavních úkolů řízení lidských zdrojů:

1. Vybrat vhodného pracovníka na správnou pozici ve správnou dobu, kterého pověříme jasnou a srozumitelnou náplní práce, který bude rozumět zadaným pracovním úkolům, dokáže jednat a přizpůsobit se měnícím se interním i externím podmínkám pracovního místa. Důležité je přinášet nové nápady ke zlepšování efektivnosti a hospodárnosti podniku (1, s. 16-18).
2. Využití lidských zdrojů a rozložení pracovních fondů tak, aby byla výrobní kapacita a výkon optimalizovány současně. Podstatné je soustředění se na pracovníky, kteří jsou pro svou náplň práce dostatečně kvalifikováni (1, s. 16-18).
3. Důležitým úkolem je také vylepšování mezilidských vztahů, zaměření na fungování leadershipu, týmovou a kolektivní spolupráci (1, s. 16-18).

4. Důraz je také kladen na vzdělání, vývoj a podporu pracovníků v jejich kariéře, odbornou kvalifikaci, školení, rozšíření jejich působení jak v organizaci, tak i mimo ni. K tomu patří rozvoj jejich osobnosti, sociálních vlastností, zájmů a z kvalitnění životních podmínek (1, s. 16-18).

5. To vše je důležité dodržovat také z důvodů respektování české právní úpravy o pracovních podmínkách, tedy zákoníku práce České republiky, další legislativy a zachování dobré pověsti a postavení podniku (1, s. 16-18).



Obrázek č. 2: Obecný úkol řízení lidských zdrojů
(Zdroj: 1, s. 17)

Rozdíly mezi řízením lidských zdrojů a personálním řízením jsou spíše nepatrné. Záleží na úhlu pohledu. Dnes se tyto dva pojmy často v praxi používají jako synonyma. Jejich shodné rysy a rozdíly proto vysvětluje **Obrázek č. 3**.

Shodné rysy	Rozdíly
<p>1. Strategie personálního řízení i strategie řízení lidských zdrojů vycházejí z podnikové strategie.</p> <p>2. Personální řízení i řízení lidských zdrojů uznávají, že za řízení lidí jsou odpovědní liniovní manažeři. Personální útvar poskytuje nezbytnou radu a podpůrné služby umožňující manažerům dosáhnout této odpovědnosti.</p> <p>3. Hodnoty personálního řízení se přinejmenším i „měkké“ podoby řízení lidských zdrojů se shodují v pohledu na „respektování jedince“, vyváženost potřeb organizace a rozvíjení lidí v zájmu dosažení maximální úrovně jejich schopností pro jejich vlastní uspokojení i pro snadnější plnění cílů organizace.</p> <p>4. Personální řízení i řízení lidských zdrojů uznávají, že jednou z jejich nejdůležitějších funkcí je přizpůsobování lidí neustále se měnícím požadavkům organizace – zaměstnávání správných lidí na správných místech a příprava a rozvíjení správných lidí pro práci na těchto místech.)</p> <p>5. Personální řízení i řízení lidských zdrojů používají stejným způsobem metody výběru pracovníků, analýzy schopností, řízení pracovního výkonu, vzdělávání, rozvoje manažerů a řízení odměňování.</p> <p>6. Personální řízení, stejně jako „měkká“ podoba řízení lidských zdrojů, přikládá v systému pracovních vztahů značný význam procesům komunikace a participace.</p>	<p>1. Personální řízení, stejně jako „měkká“ podoba řízení lidských zdrojů, přikládá v systému pracovních vztahů značný význam procesům komunikace a participace. Řízení lidských zdrojů klade větší důraz na strategický soulad a strategickou integraci.</p> <p>2. Řízení lidských zdrojů je založeno na manažersky a podnikatelsky orientované filozofii.</p> <p>3. Řízení lidských zdrojů přikládá větší význam řízení kultury a dosahování oddanosti (vzájemnosti).</p> <p>4. Řízení lidských zdrojů klade větší důraz na roli liniových manažerů jako realizátorů politiky lidských zdrojů.</p> <p>5. Řízení lidských zdrojů je celostním přístupem orientovaným na všechny zájmy podniku – zájmy členů organizace (pracovníků) jsou uznávány, ale podřízeny zájmům podnikání.</p> <p>6. Od specialistů na lidské zdroje se očekává, že budou spíše partnery v podnikání než jen administrátory na úseku personálu.</p> <p>7. Řízení lidských zdrojů považuje pracovníky za jmění, bohatství, aktiva, a nikoliv za nákladovou položku.</p>

Obrázek č. 3: Shodné rysy a rozdíly mezi řízením lidských zdrojů a personálním řízením
(Zdroj: 6, s. 39)

1.3 Práce, zaměstnanecké a pracovní vztahy

„Práce je účelové vynakládání úsilí a aplikace znalostí a dovedností.“ (5, s. 213).

Převládajícím důvodem, proč lidé pracují, jsou peníze. Mezi ty ostatní můžeme zařadit uspokojení jejich potřeb, nedostatek sociálního kontaktu, uznání, pocit zbytečnosti, touha rozvoje, vděčnosti a pochvaly. V podniku je práce řízena právě zaměstnaneckým poměrem na základě oboustranného podepsání pracovní smlouvy. Poslední trendy ukazují na větší množství využívání externích dodavatelských organizací nebo vnějších zdrojů (outsourcing). Je také potřeba větší specializace práce a vznik nových typů zaměstnaneckých vztahů, jako například práce na poloviční úvazek či kontaktní střediska (homeoffice). Důvodem těchto nových pokroků je snaha dosáhnout co nejnižších možných nákladů, a tak i co nejvyšší efektivity, a to především díky stále více rozšiřující se konkurenci s nabídkou pestré škály moderních produktů na trhu za nízké ceny.

V současné době tedy není jednoduché najít celoživotní zaměstnání. Organizace se stávají méně důvěryhodnými, klesá péče o zaměstnance, jejich další vzdělávání a rozvoj (6, s. 185).

1.3.1 Pracovní vztahy

Pracovní vztah není jen vztah zaměstnavatele se zaměstnancem, ale i vztah zaměstnance se zaměstnaneckým sdružením, jako jsou odbory nebo komory pracovníků. Dalším typem je vztah mezi odbory či jinými druhy sdružení zaměstnanců a zaměstnavatele, popřípadě vedením organizace. Pracovní vztah mezi nadřízeným a podřízeným, vztah organizace k zákazníkům a veřejnosti, v pracovních kolektivech a mezi spolupracovníky. Dají se rozdělit na formální a neformální, oba typy jsou zahrnuty v každém podniku. Pojem pracovník ale není totožný se zaměstnancem, nýbrž je širší. Zaměstnanec pracuje pouze na bázi pracovní smlouvy, ale pracovník i na základě jiného dokumentu, například dohody nebo členství (2, s. 325-327).

1.3.2 Zaměstnanecký vztah

Pracovní poměr je založen především písemnou pracovní smlouvou zaměstnavatele se zaměstnancem, kdy se zaměstnanec zavazuje poskytovat práci a jako odměnu za poskytnutí lidského kapitálu dostane mzdu nebo plat. Dalším, již méně častým způsobem, je volba nebo jmenování. Nová zaměstnanecká smlouva se tvoří nejen při nástupu nového pracovníka do podniku, ale i při změně podmínek. Nejlepší je vytvořit smlouvu v průběhu a přímo ji konzultovat se zaměstnancem tak, aby byla individuální a výhodná pro obě strany. Nejpozději se uzavírá dnem nástupu do zaměstnání (2, s. 51).

Povinné náležitosti pracovní smlouvy, které jsou zakotveny v zákoníku práce, je druh práce, místo výkonu a den nástupu do práce. Druh práce je vymezen náplní práce nebo samostatným dokumentem, ve kterém je definován popis činností. Místo výkonu může být buď fixní, stacionární anebo pozice, která nemá stálou lokalitu – tedy pravidelné pracoviště. Mezi nepovinné náležitosti se řadí zkušební doba, doba trvání pracovní smlouvy, mzdové a platební podmínky, pracovní doba, dohoda o hmotné odpovědnosti nebo ujednání o mlčenlivosti (2, s. 49).

Podoby pracovního poměru mohou být různé. Nejčastější typ pracovního vztahu je pracovní poměr, další jsou dohody konané mimo pracovní poměr, což je dohoda o provedení práce § 75 ZP a dohoda o pracovní činnosti § 76 ZP. Na dohodu o provedení práce lze maximálně odpracovat 300 hodin ročně. Pokud nepřesáhne stanovená dohoda 10 000 Kč, nemusí zaměstnanec ani zaměstnavatel za zaměstnance odvádět sociální a zdravotní pojištění. Za to dohoda o pracovní činnosti je spíše na krátkodobý úvazek, nesmí ale přesáhnout polovinu týdenní pracovní doby. Zde se ale musí odvést zdravotní a sociální pojištění již v případě, že odměna činí 3 000 Kč (2, s. 51).

Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou a neurčitou. U doby neurčité není přesně stanoven den ukončení. V případě doby určité může být dohodnutá doba trvání pracovního poměru v maximální výši tří let a lze ji znovu ujednat nejvýše dvakrát. Zkušební doba může být dána nejvíce na tři měsíce a u vedoucího pracovníka v maximálním rozsahu šesti měsíců (2, s. 52-53).

Skončit pracovní poměr lze jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Pokud se pracovník rozhodne, že ukončí svůj pracovní poměr, stačí doručit svou výpověď zaměstnavateli, a to i bez udání důvodu. U zaměstnavatele je to těžší. Musí totiž vždy podat výpověď i s odůvodněním. Důvody, kvůli kterým může dát svému zaměstnanci výpověď, jsou upraveny v zákoníku práce v § 52. Jedná se například o výpověď z důvodu nadbytečnosti, pro hrubé porušení pracovních podmínek či zánik zaměstnavatele. Po podání výpovědi začíná běžet dvouměsíční výpovědní lhůta od prvního dne následujícího kalendářního měsíce. Nejlepším řešením pro obě strany je však dohoda o ukončení pracovního poměru, kdy se obě strany shodnou na termínu ukončení pracovního vztahu. Pokud se ale nachází zaměstnanec ve zkušební lhůtě, mají obě strany možnost ukončit pracovní vztah kdykoliv, a to i bez udání důvodu (5, § 50–52 ZP).

1.4 Hodnocení a odměňování pracovníků a jejich pracovního výkonu

Hodnocení zaměstnanců, jehož předmětem jsou výsledky práce, pracovního chování, vztahy na pracovišti, posun a rozvoj, provádí nadřízený pracovník (2, s. 71).

Odměňování pracovníků je důležité z hlediska jejich udržení a spokojenosti ve společnosti. To vede i ke zvýšení produktivity práce, dosažení co nejnižších mzdových nákladů a udržení konkurenceschopnosti podniku. Nástrojem odměňování je mzda, která

se skládá z pevné složky mzdy – základní mzda, pohyblivá složka mzdy (dodatková forma mzdy) – prémie, odměny, příplatky, náhrady mzdy a další plnění jako jsou zaměstnanecké výhody (1, s. 307-314).

Druhy základních mzdových forem:

1. Základní mzda

- Časová – může být hodinová, týdenní, měsíční nebo dokonce i roční, kdy za určitý čas zaměstnanec obdrží stanovenou odměnu na základě doby, kterou odpracoval. Hodinová mzda je tradičně používána u dělnických profesí.
- Měsíční mzda je aplikována nejčastěji u technicko – hospodářských pracovníků (3, s. 170-180).

2. Pobídkové mzdy

a) Za dosažené výsledky práce:

- Úkolová – mzda, kterou pracovník obdrží za dokončení zadaného úkolu. Tedy za každou dodělanou jednotku práce dostane určitou odměnu. Tenhle typ mzdy se tedy odvíjí od vykonané práce. Nejpoužívanější je u manuálních činností.
- Podílová – tento druh mzdy je často používán při obchodních činnostech. Částka k výplatě závisí na počtu a výši sjednaných smluv a prodaném množství. Je zde možné sjednat i pevnou základní mzdu, která bývá ovšem nízká. Druhou část již tvoří pevná provizní sazba či procenta z provizní sazby (3, s. 170-180).

b) Za očekávané výsledky práce:

- Smluvní – typický typ mzdy za očekávané výsledky práce.
- S měřeným denním výkonem – pracovník má fixní mzdu, je ale soustavně sledován svým nadřízeným.
- Programová – skládá se z pevné a pohyblivé složky, která se může redukovat vzhledem k plnění dohodnutého programu (3, s. 170-180).

c) Za schopnosti – oceňuje schopnosti, dovednosti a efektivní pracovní chování (3, s. 170-180).

d) Za přínos – je dán dosažením dosavadních výsledků a ocenění budoucích schopností (3, s. 170-180).

1.4.1 Dodatkové složky mzdy

Jsou zapsány v pracovní smlouvě, vnitropodnikovém předpisu nebo kolektivní smlouvě. Odvíjí se od vykonané práce nebo jsou součástí hodnocení pracovníka poskytované zaměstnavatelem. Může se jednat o pravidelné platby, jednorázové a mimořádné. Jejich výše se stanovuje procentem z průměrného měsíčního výdělku nebo jako pevná paušální částka (1, s. 315).

Mezi dodatkové formy mzdy, které závisí na pracovních výsledcích, řadíme:

1. Prémie – má za úkol motivaci zaměstnanců k podání co nejvyššího výkonu. Sazba je přesně dána na základě dosažených výsledků v zaměstnání,
2. Bonus či odměna – většinou jednorázová, vyplácena za mimořádných okolností,
3. Osobní ohodnocení – často individuální, přiznáno nadřazeným po dokončení většího projektu či náročné práce a po dlouhodobém dosahování výborných výsledků,
4. Účast na hospodářském výsledku – hrazen z disponibilního zisku, bývá podmíněno postavením pracovníka v organizaci (1, s. 183-184).

1.4.2 Hodnocení pracovních podmínek

Každý zaměstnavatel se o své pracovníky musí starat tak, aby byli v práci spokojeni a jejich výsledky byly řádně ohodnoceny. Zejména pokud se jedná o mimořádné okolnosti, kdy jejich smluvně sjednaná pracovní doba není dodržena nebo jsou pracovní podmínky nadměru ztíženy. Od toho jejich mzdu zahrnují další složky odměn, které jsou podmíněny jejich pracovními okolnostmi. Jedná se o příplatky, zaměstnanecké benefity a další mzdová zvýhodnění (1, s. 317).

1. příplatky

U určitých mzdovotvorných faktorů je určena zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., dále jen ZP, minimální částka, která zaměstnanci náleží za jeho práci nad rámec základní částky mzdy. Jedná se především o povinné příplatky (resp. příplatky tarifní povahy) jako:

- a) Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za **svátek** (§115 ZP)– tedy pokud byl zaměstnanec v práci, záleží na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem, zda má zájem o náhradní volno nebo příplatek ve výši průměrného výdělku.

- b) Mzda za **práci v noci** (§ 116 ZP) –noční práce se bere jako směna konaná mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní – minimální sazba je stanovena ve výši 10 % průměrného výdělku.
- c) Mzda a příplatek za **práci ve ztíženém pracovním prostředí** (§ 117 ZP) – ztíženými vlivy se podle nařízení vlády rozumí výskyt prachu, chemických látek, hluk, vibrace, zvýšený tlak atd. a náleží za něj alespoň 10 % částky z minimální mzdy daného roku. V roce 2021 činí minimální hodinová sazba mzdy 90,50 Kč.
- d) Mzda za **práci v sobotu a neděli** (§ 118 ZP) – minimální stanovená výše pro práci ve dnech volna činí 10 % průměrného výdělku.
- e) Mzda nebo náhradní volno za **práci přesčas** (§114 ZP) – práce přesčas nesmí přesáhnout více než 150 hodin za kalendářní rok. Také si může pracovník hodiny, které strávil navíc v práci, vybrat jako náhradní volno po oboustranném odsouhlasení. V opačném případě obdrží nejméně 25 % průměrného výdělku.
- f) Odměna za **pracovní pohotovost** (§ 140 ZP) – náleží tomu zaměstnanci, který je připravený k výkonu práce podle potřeby. Odměna činí alespoň 10 % z průměrného výdělku (5, §114-118, §140).

2. Náhrada mzdy

Na náhradu mzdy má zaměstnanec nárok, pokud je na straně zaměstnavatele prostoj či nepříznivé podmínky pro výkon pracovních povinností. Sám zaměstnanec je omluven v případě důležitých osobních překážek, jako je například účast na pohřbu, svatbě, návštěva lékaře nebo dočasná pracovní neschopnost a lékař mu vystavil neschopenku (5, § 191-210).

3. Zaměstnanecké výhody

Další složkou pohyblivé mzdy jsou zaměstnanecké výhody. Dají se rozdělit na peněžní i nepeněžní nad rámec sjednané mzdy. Věnovat se jim budeme podrobněji v následující kapitole (8, s. 19).

2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Obecně benefit je výhoda z nějakého členství (8, s. 15).

Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny (5, s. 637).

V dnešním světě jsou zaměstnanecké výhody velkým přínosem podniku k získávání, udržení a tím snížení fluktuace, motivaci, spokojenosti a zvýšení produktivity zaměstnanců. Při nízké nezaměstnanosti bývají právě zaměstnanecké benefity jedním z důležitých faktorů při výběru zaměstnání. Aktuálně převládají již odměny bez souvislosti s pracovním výkonem. Dalším důvodem, proč benefity využívat, je daňová optimalizace zaměstnavatele, zlepšení reputace organizace, zvýšení hodnoty a konkurenceschopnosti podniku. To vše samozřejmě za dodržení rovnoprávnosti mezi pracovníky.

Cílem podniku při poskytování benefitů je tedy snižovat náklady a získat kvalifikovanou nabídku a obsluhu benefitů. Při poskytování benefitů ovšem záleží také na poptávce zaměstnanců a odvětví, ve kterém se nachází (8, s. 15-16).

Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody dělíme z několika hledisek:

1. Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti:

- Mimořádně výhodné – na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Například soukromé životní pojištění.
- Částečně výhodné – na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jeho daňovým příjmem a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění nebo nejsou u zaměstnavatele daňově účinné. Naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny, a proto nejsou součástí ani vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního zabezpečení. Například věrnostní plnění (8, s. 17-22).

2. Z hlediska věcného:

- Podpora související s pracovním zařazením – příspěvek na dopravu,
- Vzdělávání a kvalifikace – vzdělávací kurzy,
- Zdraví pracovníků – sick days,
- Sociální aspekty – půjčky zaměstnancům,
- Volný čas – vstupenky na plavání, wellness (8, s. 17-22).

3. Z hlediska charakteru výdajů:

a) Z pohledu zaměstnavatele

- Finanční – pro podnik to znamená výdej finančních prostředků – příspěvek na dovolenou,
- Nefinanční – bez finančního výdaje zaměstnavatele – poskytnutí vlastních výrobků (8, s. 17-22).

b) Z pohledu zaměstnance

- Peněžní – zaměstnanec fyzicky obdrží peníze na benefit,
- Nepeněžní – získání výhody či naturálního plnění – poskytnutí služebního auta pro soukromé účely (8, s. 17-22).

Podstatné jsou také kombinace obou těchto hledisek. Finanční peněžní (sick – days), finanční nepeněžní benefity (např. příspěvek na životní pojištění, rekreační služby) nebo nefinanční nepeněžní (služební auto pro soukromé účely).

4. Z hlediska volitelnosti:

- Plošné – čerpá je většina zaměstnanců,
- Volitelné – široká paleta nabízených výhod, ze kterých si může pracovník sám vybrat podle svých preferencí za dodržení stanovených podmínek (8, s. 17-22).

5. Z časového hlediska, tzn. doba platnosti:

- Jednorázové – zaměstnanecké půjčky,
- Krátkodobé – stravné,
- Dlouhodobé – příspěvky na penzijní připojištění (8, s. 17-22).

6. Z hlediska závislosti:

- Na dosaženém výkonu práce – bonusy,
- Bez závislosti na výkonu práce – stravné (8, s. 17-22).

Samozřejmě existují i další různá hlediska. Vše také záleží na konkrétní organizaci a jejich druhu rozdělení.

2.1 Poskytování benefitů

Při poskytování benefitů chtějí obě strany dosáhnout co nejmenších nákladů a daňových odvodů. Je pro ně tedy optimální, aby byla zaměstnanecká výhoda osvobozena od daně z příjmů fyzických osob u závislé činnosti, nezahrnována do základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a současně daňově účinným výdajem, který snižuje základ pro výpočet daně z příjmů právnických osob, aby si tak mohl podnik snížit odvod daně z příjmů. Bohužel takových benefitů je velmi málo (9, s. 3).

Benefity lze poskytovat formou:

1. **Fixní** – benefity, které jsou nabízené pro všechny zaměstnance. Je pouze na zaměstnanci, zda poskytované výhody využije či ne. Jsou ukotveny ve vnitřním mzdovém předpisu organizace nebo v kolektivní smlouvě. Představit si pod tímto pojmem můžeme poukázkový systém.
2. **Flexibilní** (cafeteria systém) - jedná se o širokou škálu nabízených možností, ze kterých si může sám zaměstnanec vybrat na základě jeho individuálních preferencí. Háček je v tom, že nabídka zaměstnaneckých výhod je omezena na základě dosažení určitých pracovníkových úkonů. Při splnění dohodnutých pracovních činností a dalších kritérií sjednaných se zaměstnavatelem, obdrží pracovník bodové ohodnocení, které tvoří jeho limit při výběru. Podle nějž si pak může pracovník sestavit svůj hodnotový balíček odměn (9, s. 2).

V současnosti je velmi oblíbený uvedený druhý způsob poskytování. Používají se tzv. předplacené benefiční karty, které zaměstnavatel pravidelně „nabije“ na základě odvedeného pracovního výkonu zaměstnance a ten ji může plně využít dle jeho vlastního uvážení, třeba na volnočasové aktivity či nákup zdravotnických pomůcek. K tomu se používá poukaz Flexi pass, který má charakter platební karty nebo poukazu (10, s. 3).

2.1.1 Netradiční benefity

- vyrovnání rozdílu mezi mateřskou dovolenou a mzdou – Vodafone,
- dog friendly office – Fatra, AAA Auto,
- neomezená dovolená – Artin, MenSeek (11).

2.2 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů

Bohužel neexistuje v tuzemsku žádná komplexní právní úprava poskytující všechny informace o zaměstnaneckých benefitech. Musíme proto nahlížet do legislativy zapsané v následujícím odstavci, která je důležitým zdrojem a nařízením pro jejich správnou manipulaci.

Prameny, které se nejvíce dotýkají a ovlivňují poskytování zaměstnaneckých výhod v České republice jsou:

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů,
2. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
3. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
4. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
5. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
6. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů,
7. Vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb,
8. Vyhláška č. 500/2002 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
9. Vyhláška č. 410/2009 Sb., prováděcí vyhláška k účetnictví,
10. České účetní standardy.

2.2.1 Financování zaměstnaneckých výhod z hlediska účetnictví

To, jakým způsobem jsou zaměstnanecké výhody financovány, považujeme za velmi důležitý nástroj ke správnému fungování účetní jednotky tak, aby mohla zvolit správný

postup účtování o zaměstnaneckých benefitech. Správnost účtování se řídí zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhláškou č. 500/2002 Sb. a Českými účetními standardy.

U zaměstnaneckých odměn může dojít k těmto třem podobám v rámci účtování:

- z fondů ze zisku – statutární fondy, fond kulturních a sociálních potřeb a jiné fondy,
- na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů,
- na vrub daňově uznatelných nákladů (10, s. 3).

Zaměstnanecké benefity se účtují především na nákladové účty do 5. účtové třídy. Zde záleží na tom, zda je benefit u zaměstnance předmětem daně z příjmu, osvobozen, daňově uznatelný či neuznatelný. Pro výhody, které jsou předmětem daně u zaměstnance využíváme účetní skupinu 52. Účet **528 – Ostatní sociální náklady** tvoří nedaňové výdaje. Benefit nezahrnovaný u pracovníka do předmětu daně se účtuje do účtové skupiny 51.

2.2.2 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Pro fond kulturních a sociálních potřeb je podstatná vyhláška č. 114/2002 Sb., která se vztahuje k organizačním složkám státu, státním příspěvkovým organizacím a příspěvkovým organizacím, které byly zřízeny územními samosprávnými celky. Nesmíme také opomenout vyhlášku č. 310/1995 Sb., která byla sice zrušena v roce 2002, ale dodnes se vztahuje na státní podniky (12, s. 8).

Podle § 4 vyhlášky č. 114/2002 Sb. je fond stanoven na provoz kulturních, rekreačních, sportovních, tělovýchovných a rehabilitačních zařízení, sloužící k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb. Je určen pro zaměstnance organizačních složek státu a příspěvkových organizací ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji. Mezi další účely využití řadíme provoz autobusu, nákup vitamínových prostředků, očkování proti onemocněním, nové vybavení, které povede k vylepšení pracovních podmínek (13, § 4).

Jeho vytváření je ukotveno v § 2 ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. Jedná se o základní přiděl ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Mezi další příjmy řadíme

peněžní a jiné dary, náhrady škod a pojistných plnění od pojišťovny, které se vztahuje k majetku pořízeného z fondu (13, § 2).

Čerpání z fondu se řídí schváleným rozpočtem, který sestavuje konkrétní organizační složka nebo příspěvková organizace. Rozpočet musí být u státního podniku v souladu s vyhláškou č. 310/1995 Sb (13, § 3).

2.2.3 Předpis účtování o fondu kulturních a sociálních potřeb

Při účtování o fondu kulturních a sociálních potřeb se používá účet **243 – Běžný účet FKSP**, který je jediným účtem používaným při vytváření a čerpání finančních prostředků z fondu. Účet **412 – Fond kulturních a sociálních potřeb** musíme analyticky členit, aby bylo zřetelné, z jakého důvodu jsme finance čerpali.

Účtování se provádí podle českých účetních standardů (dále jen ČÚS) pro některé vybrané účetní jednotky č. 704 bod 5. viz. **Tabulka č. 1**, příklad na tvorbu fondu kulturních a sociálních potřeb, čerpání na nákup pracovních oděvů a příspěvek na rekreaci, kde XY je analytický účet.

Tabulka č. 1: Účtování o fondu kulturních a sociálních potřeb
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 12, s. 112)

Účetní případy	Má Dáti	Dal
Náklady zaměstnavatele	527	412XY
Převod finančních prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	262	241
Převod finančních prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	243	262
Nákup pracovních oděvů a obuvi	412XY	321
Úhrada z účtu FKSP	321	243
Nákup rekreačního poukazu – podíl FKSP	412XY	243
Podíl zaměstnance	335	
Úhrada podílu zaměstnance	243	335

2.2.4 Sociální fond

Pojem sociální fond není legislativně vymezen. Jedná se o účelový fond podobající se fondu kulturních a sociálních potřeb. Jsou na něm vyčleněny finanční prostředky pro zabezpečování kulturních, sociálních potřeb a rozvoj pro své pracovníky. Fond může založit jakýkoliv zaměstnavatel, kterého neupravuje vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb na základě jeho rozhodnutí. Jedná se tedy nejen o osobu právnickou, ale i fyzickou (14, s. 7-8).

Jeho tvorba je podmíněna rozhodnutím statutárního orgánu zaměstnavatele, jenž je tvořen přídělem ze zisku po zdanění. To znamená, že finanční prostředky vyplacené z tohoto fondu nejsou daňovými výdaji. Viz. § 25 odst. 1 písm. l) zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Tyto výdaje totiž nejsou nákladem na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Je na zaměstnavateli, kolik takových fondů vytvoří. Stejně tak jako u fondu kulturních a sociálních potřeb se sestavuje rozpočet pro jeho čerpání, je obhospodařován dle statutu společnosti, na kterém se dohodli v kolektivní smlouvě či v jiné interní směrnici. Je určen kompletně všem zaměstnancům vázaných pracovní smlouvou (14, s. 7-8).

2.2.5 Předpis účtování o sociálním fondu

K účtování sociálního fondu můžeme použít ve prospěch účtu účet **423 – Statutární fondy** nebo účet **427 – Ostatní fondy**, které se nacházejí ve 4. účtové třídě. Tvorbu fondů upravují ČÚS č. 18 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky. Souvztažně s ním se při tvorbě fondu účtuje na vrub na základě toho, z jakého zdroje finančních prostředků ho tvoříme. **Tabulka č. 2** ukazuje způsoby tvorby tohoto fondu, **Tabulka č. 3** jeho čerpání na zaměstnanecké benefity.

Tabulka č. 2: Účtování o tvorbě sociálního fondu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní případy	Má Dáti	Dal
Tvorba ze zisku minulých let	428	423
Tvorba z disponibilního zisku	431	423
Tvorba z kapitálových fondů	413	423

Tabulka č. 3: Účtování o čerpání sociálního fondu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní případy	Má dáti	Dal
Faktura za nákup pracovních oděvů a obuvi	423	321
Úhrada z bankovního účtu	321	221
Úhrada za nákup rekreačního poukazu – podíl sociálního fondu	423	211
Podíl zaměstnance	335	
Úhrada podílu zaměstnance	211	335

2.2.6 Poskytování benefitů z hlediska daňových dopadů

Zde se řídíme zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Z pohledu zaměstnance může nastat:

- benefit *nebude předmětem daně* z příjmů ze závislé činnosti,
- nebo se může jednat o benefit, který bude *osvobozen* od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů, v němž jsou napsány benefity, které jsou celkově osvobozeny, nebo je zde určen *limit*. § 6 odst. 9 je také provázán se sociálním fondem a fondem kulturních a sociálních potřeb, který poukazuje na osvobození při splnění podmínek a využití těchto fondů,
- Benefit *je předmětem daně* a nepatří do osvobozených plnění, pak je zdaňován daní z příjmů ze závislé činnosti, jejíž výpočet proběhne ze superhrubé mzdy (9, s. 2).

Z pohledu zaměstnavatele mohou nastat tyto situace:

- Poskytovány na vrub daňově uznatelných nákladů – řídíme se zde podle zákona č. 586/1992 Sb. O daních z příjmů podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5,
- Poskytovány na vrub nedaňově uznatelných nákladů – daňová uznatelnost je omezena a odvolává se na zákon č. 586/1992 Sb. O daních z příjmů podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5,
- Poskytovány z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění (9, s. 3).

Podle výše uvedeného § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů jsou daňově uznatelné jen v případě, pokud vyplývají z:

- kolektivní smlouvy,
- vnitřního předpisu zaměstnavatele,
- pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- z jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (15, § 24).

Bliže se tomuto konkrétnímu zákonu a jeho ustanovení budeme věnovat v následující kapitole, kde přehledně rozebereme daňové dopady na jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich řešení jak na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

2.2.7 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce

Z pohledu zaměstnaneckých výhod je pro nás podstatný § 4a v ZP, který nám stanovuje přesnou právní úpravu pracovních vztahů. Pokud je možno se odchýlit od dané legislativy, musí být tato odchylka zapsána a upravena vnitřním předpisem podle § 305 ZP (5, § 305).

Mezi tyto úpravy může spadat zvýšení příplatků nad stanovené zákonné minimum. Příplatkům jsme se věnovali již v **kapitole 1.4.2**. Také se může také jednat o následující plnění:

- odstupné – upravuje § 67 a 68 ZP,
- cestovní náhrady - § 151–189 ZP,
- odborný rozvoj zaměstnanců – § 227–235 ZP.

Všechny tyto plnění jsou v ZP uvedeny v minimální výši. Zaměstnavatel tedy může zde výše uvedené body navýšit jako součást zaměstnaneckých benefitů (10, s. 7-8).

2.2.8 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistných zákonů

V tomto případě jako první musíme rozhodnout, zda je zaměstnanecký benefit součástí vyměřovacího základu pro odvody sociálního a zdravotního zabezpečení.

Jako součást vyměřovacího základu daně zahrnujeme podle § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a dle § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění např.:

- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou zaměstnanci poskytnuty vlastní výrobky společnosti,
- nepeněžní příjem související s přepravou zaměstnanců do zaměstnání,
- nepeněžní příjem při použití služebního auta i pro soukromé účely ve výši 1 % z pořizovací ceny automobilu (10, s. 14-15).

Do vyměřovacího základu daně se nezahrnuje dle § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 2 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění např.:

- odstupné dle § 67 ZP,
- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- jednorázová sociální výpomoc (10, s. 14-15).

2.3 Rozbor jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

2.3.1 Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům

Zaměstnavatel má možnost slevit z ceny obvyklé pro své zaměstnance. Jedná se o nákup zboží a následný prodej zaměstnancům se slevou. Tímto způsobem lze prodat vlastní výrobky podniku, poskytované a nakoupené služby, použitý majetek společnosti (10, s. 161).

Na straně zaměstnance je důležitý § 6 odst. 3 Zákona o dani z příjmů (dále jen ZDP), který uvádí, že rozdíl mezi cenou obvyklou a zlevněnou, je zdanitelným příjmem zaměstnance ze závislé činnosti a vstupuje tedy i do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění (10, s.161-162).

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, pokud:

- se jedná o náklady, které jsou u zboží nákupní cenou,
- náklady ve formě služeb byly poskytnuty zaměstnancům,
- vlastní výrobky byly prodány zaměstnancům za nižší ceny než ceny obvyklé,
- se hmotný majetek zaměstnancům prodal za cenu nižší, než byla jeho daňová zůstatková cena (10, s. 162).

Pojistné placené zaměstnavatelem u zaměstnance bude dle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP daňovým výdajem.

2.3.2 Poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti

Poskytování občerstvení v *nepeněžní formě* je **z pohledu zaměstnance** osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. U **zaměstnavatele** však tohle nebude daňový výdaj podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP, jelikož se jedná o výdaje na reprezentaci, občerstvení a pohoštění i přesto, že bude toto plnění ukotveno ve vnitřním mzdovém předpisu či kolektivní smlouvě. Buď se tedy hradí ze sociálního fondu nebo se účtuje jako nedaňový náklad (16, s. 103).

Poskytování občerstvení v *peněžní formě* **zaměstnanci** je zdanitelný peněžní příjem, který se zaměstnanci počítá ke mzdě a je součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. U **zaměstnavatele** platí stejná pravidla jako u nepeněžní formy, jedná se tedy o nedaňový výdaj dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP (10, s. 154-155).

Poskytování nealkoholických nápojů v *nepeněžní formě* je **u zaměstnance** osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, pokud je hodnota nápojů poskytována jako:

- nepeněžní plnění,
- ze sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou na dosažení, zajištění a udržení příjmů,
- a zároveň jsou spotřebovány na pracovišti (10, s. 155-156).

Ze strany zaměstnavatele však nejsou daňovým výdajem na základě § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP.

V *peněžní formě* se z hlediska **zaměstnance** jedná o zdanitelný příjem, z hlediska **zaměstnavatele** ale v *peněžní formě* může postupovat dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. To značí, že pokud je toto plnění sjednáno ve vnitřním předpisu či jiné smlouvě, půjde u zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad (10, s. 156-157).

Jiné je to ovšem pokud se bavíme o poskytování ochranných nápojů na pracovišti k ochraně zdraví před účinky tepelné či chladné zátěže. Toto plnění upravuje § 104 odst. 5 a 6 ZP a § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. § 6 odst. 7 písm. b) ZDP které říkají, že ochranné nápoje nejsou předmětem daně z hlediska **zaměstnance**. Z pohledu **zaměstnavatele** jsou daňovým výdajem dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP, pokud postupuje v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb. Pokud by nedodržel následující nařízení, je pro něj poskytování ochranných nápojů daňově neuznatelným výdajem (10, s. 158-160).

2.3.3 Příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci

Nepeněžní plnění

Z pohledu zaměstnance

Příspěvek zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci v podobě *nepeněžního plnění* je osvobozen podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP i rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu nebo zisku pro zdanění či na vrub výdajů, které nejsou vynaloženy na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Nevstupuje ani do vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (10, s. 121-123).

Do těchto příjmů se také zahrnuje:

- zboží nebo služby zdravotnického, hygienického, léčebného a obdobného charakteru,
- tištěné knihy, knihy pro děti,
- péče o děti předškolního věku (10, s. 121-123).

Pokud jde však o rekreaci, může mu zaměstnavatel poskytnout nepeněžní plnění maximálně do výše 20 000 Kč za zdaňovací období (15, § 6 odst. 9 písm. d) bod 1).

Z pohledu zaměstnavatele

Se jedná o daňově neuznatelný náklad dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Výjimkou jsou náklady na péči o zdraví, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, provoz vlastních vzdělávacích zařízení a další, které jsou uvedeny v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP (10, s. 123-124).

Peněžní plnění

Z pohledu zaměstnance

Se jedná o zdanitelný příjem vstupující do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění (10, s. 127).

Z pohledu zaměstnavatele

Zde se postupuje podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Jedná se o výdaje na zvýšený rozsah doby odpočinku, péče o zdraví, pokud jsou stanoveny podmínky ve vnitřním mzdovém předpisu, kolektivní smlouvě, pracovní či jiné smlouvě (10, s. 128).

2.3.4 Dary poskytnuté zaměstnancům

Z pohledu zaměstnance

Dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) ZDP jsou dary osvobozeny u nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondů kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, na vrub nedaňových nákladů, ze zisku po zdanění až do výše 2 000 Kč ročně (10, s. 115-116).

Z pohledu zaměstnavatele

Nejsou daňově uznatelným nákladem, jelikož se jedná o dar dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP (10, s. 116-117).

2.3.5 Bezplatné poskytnutí manažerského vozidla i k soukromým účelům

Tento benefit je uzákoněn v § 301 písm. d) ZP, § 6 odst. 6 ZDP a § 24 odst. 2 ZDP, GFŘ č. D-22. V ZP je ustanoveno, jak dbát o majetek zaměstnavatele svěřený zaměstnanci i k soukromému použití. Při poskytování tohoto plnění se uzavírá dohoda o pravidlech užití služebního vozidla (5, § 301).

U zaměstnance

Příjmem zaměstnance je v tomto případě považováno 1 % ze vstupní ceny automobilu za každý započatý měsíc jeho užití. Nezáleží tedy na počtu ujetých kilometrů, výkonu nebo dalších parametrech. Do vstupní ceny je zahrnuta i daň z přidané hodnoty. Je samozřejmostí, že se tento *nepeněžní* příjem zahrnuje i do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (10, s. 101-102).

U zaměstnavatele

Dle pokynu GFŘ č. D-22 bodu 26 k § 24 odst. 2 ZDP, jsou náklady spojené s udržováním vozidla jako pohonné hmoty, silniční daň, opravy a udržování daňově uznatelné, pokud se ovšem nejedná o pohonné hmoty pro soukromé účely (17, § 24).

2.3.6 Odborný rozvoj zaměstnance

Část odborného rozvoje zaměstnanců je ukotvena v ZP v § 227-235. Jedná se o:

- Zaškolení a zaučení – je součástí mzdy za výkon práce,
- Odbornou praxi absolventů škol – součást výkonu práce,
- Prohlubování kvalifikace – § 230 ZP – jde o průběžné doplňování kvalifikace, kterým se nemění podstata, její udržování a obnovování. Jedná se o výkon práce, za kterou obdrží u zaměstnavatele mzdu, náklady na prohloubení hradí zaměstnavatel dle § 230 odst. 4 ZP,
- Zvyšování kvalifikace - § 231 ZP – rozumí se tím změna hodnoty kvalifikace nebo získání a rozšíření kvalifikace. Tento typ vzdělávání je již ale považován za překážku v práci. Zaměstnanci tak přísluší pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku (5, §227-235).

Nepeněžní plnění

U **zaměstnance** vyplývá z § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Osvobozené je nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj související s výkonem činnosti zaměstnance nebo s rekvalifikací. **Zaměstnavatel** ovšem musí platit přímo příslušné instituci. Jeho odborné vzdělání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a je hrazeno ze sociálního fondu, fondu kulturních a sociálních potřeb či ze zisku po zdanění jako nedaňový výdaj ze strany zaměstnavatele (10, s. 84-85).

Peněžní plnění

Zde se již jedná o zdanitelný příjem **zaměstnance**, taktéž je tedy zahrnut do superhrubé mzdy a tím i výpočtu pojistného zabezpečení. U **zaměstnavatele** se řídí § 24 odst. 2 písm. j) bod 3, § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP. Daňově uznatelné výdaje jsou u zaměstnavatele na prohlubování, zvyšování kvalifikace a rekvalifikací související s předmětem činnosti. Nezáleží zde na druhu plnění. Ostatní náklady na odborný rozvoj jsou daňově neuznatelné. Pokud se jedná o peněžní příspěvek na vzdělávání zaměstnance nesouvisející s předmětem činnosti, zaměstnavatel může využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a tohle plnění započítat k daňově uznatelným nákladům, pokud je tato forma vzdělávání zanesena v interním předpisu, kolektivní či pracovní smlouvě (10, s. 85-87).

2.3.7 Poskytování stravování zaměstnancům

Omezení, které koriguje poskytování stravenek je ZP, konkrétně zde § 236, který nařizuje zaměstnavateli povinnost umožnit ve všech směnách stravování. Výjimku tvoří pouze pracovní cesty.

U zaměstnance

Jelikož se jedná o *nepeněžní plnění*, je od daně z příjmů osvobozen dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP při spotřebě jídla na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů. Také poskytování stravenek bez jakékoliv protihodnoty či za úplatu nižší, než je nominální hodnota stravenky, je osvobozeno od daně. Jestliže zaměstnavatel přispívá finančními prostředky, jedná se již o *peněžní příjem*, jenž je zahrnut do výpočtu superhrubé mzdy i vyplývajících sociálních odvodů (10, s. 44).

U zaměstnavatele

Zde je to trochu složitější, záleží na formě poskytování této zaměstnanecké výhody. První možností je provoz vlastního stravovacího zařízení. S tím souvisejí náklady na provoz, které jsou daňovými výdaji podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP jako spotřeba energie, opravy a údržby, odpisy zařízení. Jediným neuznatelným výdajem je hodnota potravin potřebných ke stravování (10, s. 45-46).

Druhou možností je zajištění poskytování prostřednictvím dalšího subjektu. Tím se myslí i poskytování stravenek. Daňově uznatelný náklad je **ze strany zaměstnavatele** do výše

55 % ceny jídla za jednu směnu dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Více jídel není přípustných. Maximální omezení vyplývá z § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty, a to až do 70 %. Další podmínkou je i nárok pracovníka na stravné až po 3 hodinách směny (10, s. 46-48).

2.3.8 Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance

Příspěvky na spoření či pojištění patří mezi velmi oblíbené benefity v České republice. Jsou totiž mimořádně výhodné jak z pohledu zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Z pohledu zaměstnance

Zaměstnavatel může přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění se státním příspěvkem na doplňkové penzijní spoření či soukromé životní pojištění. Podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP se považuje za osvobozený příjem při splnění stanovených podmínek. Výplata plnění je možná až po uplynutí 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy a dosažení 60 let věku. Tato spoření a pojištění se vyplácí přímo na penzijní účet pracovníka. Výše limitu téhož zaměstnavatele je 50 000 Kč ročně souhrnně za všechny druhy pojištění (10, s. 56-58).

Zároveň si přispívanou částku může pracovník odečíst dle § 15 odst. 5 ZDP od základu daně v celkovém úhrnu až 24 000 Kč za zdaňovací období.

Z pohledu zaměstnavatele

Zde je to jednoduché. Příspěvky na spoření spadají pod § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, ze kterého nám plyne, že jsou daňově uznatelné, a to bez jakéhokoliv limitu. Plnění musí být smlouveno vnitřním mzdovým předpisem, pracovní či kolektivní smlouvou (15, § 24).

2.3.9 Prodloužená dovolená a sick days

Zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům převážně týden navíc nad stanovené zákonné minimum nebo dny sick days (dny zdravotního volna). Pokud je tento nárok na volno dohodnut v pracovní či jiné smlouvě, jde o daňový výdaj zaměstnavatele. Pro zaměstnance je postup stejný jako u zákonné dovolené čili je pro něj příjmem

ze závislé činnosti a spadá do výpočtu superhrubé mzdy, odvádí se z něj sociální, zdravotní pojištění a daň z příjmů (8, s. 63-64).

2.3.10 Věrnostní a stabilizační plnění

Jedná se o peněžní dary zaměstnavatele za věrnost setrvávat v pracovním poměru či jiné významné výročí se stabilizačním charakterem či životní jubilea. V případě zaměstnance se opět jedná o peněžitý příjem, jež podléhá dani z příjmů fyzických osob, tedy se z něj platí příspěvky na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení s výjimkou osob s plným invalidním důchodem či starobního důchodce. Na straně zaměstnance se účtuje na vrub daňově uznatelných nákladů, pokud je zmíněné plnění určeno v kolektivní, pracovní smlouvě či mzdových předpisech (8, s. 64-66).

ANALYTICKÁ ČÁST

Jedná se o část bakalářské práce zabývající se rozbohem jednotlivých benefitů poskytovaných zaměstnancům v subjektu The Candy Plus Sweet Factory s. r. o. Stěžejní část tvoří provedené dotazníkové šetření v organizaci za účelem zjištění jejich spokojenosti s nabízenými benefity a návrhy změn, jež by se slučovaly s efektivnějším hospodařením společnosti spolu s výkonnějšími a motivovanějšími zaměstnanci.

Dotazníkové šetření se používá zejména v případech, kdy potřebujeme zasáhnout velké množství zkoumaných osob, od kterých nám stačí s použitím snadných otázek dosáhnout cílené a jednoznačné odpovědi. Je založeno na získávání statistických nebo numerických dat. Nedochozí zde k přímé interakci mezi respondenty a výzkumníkem. Slouží pro demonstraci cíle. Posouzením vybraného reprezentativního vzorku respondentů, můžeme pak na jejich základě vytvořit návrhy pro řešení našeho kvantitativního výzkumu. Interpretaci výsledků je dobré zobrazit pomocí tabulek a grafů pro jasnou představu (23).

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU A POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI THE CANDY PLUS SWEET FACTORY S. R. O.

Kapitola pojednává o základních informacích ohledně společnosti a její aktuální současné situaci z ekonomického hlediska. Poté se přesuneme na vymezení a charakteristiku zaměstnaneckých benefitů, které podnik nabízí. Věnovat se také budeme zdroji, způsobu a formě jejich poskytování.

3.1 Základní údaje o společnosti

Obchodní firma: The Candy Plus Sweet Factory, s.r.o.

Sídlo: Rohatec, Vítězná 200/6, PSČ 696 01

Datum zápisu do obchodního rejstříku: 15. 7. 2004

Základní kapitál: 15 200 000 Kč

Jednatel: Ing. Milena Rusnoková



Obrázek č. 4: Logo Candy Plus s. r. o.

(Zdroj: 19)

Klasifikace ekonomických činností:

- výroba kakaa, čokolády a cukrovinek,
- výroba ostatních potravinářských výrobků,
- skladování,
- manipulace s nákladem,
- pronájem a správa vlastních nebo pronajatých nemovitostí,

- účetnické a auditorské činnost, daňové poradenství,
- činnosti vedení podniků,
- poradenství v oblasti řízení (19).

Charakteristika organizace

Společnost The Candy Plus Sweet Factory, s.r.o. je jedním z největších producentů cukrovinek v České republice. Je dceřinou společností Candy Plus a.s. Výrobní závody v Rohatci a Petřvaldě vyrábí oblíbené želé bonbony a sladkosti, které vyváží do celého světa pod značkou Juicce Gummee nebo pod značkami nejznámějších privátních brandů. Současně na lokálním trhu buduje tradiční značku Pedro. Kromě oblíbených žvýkaček nabízí i novou řadu želé bonbonů a dalších cukrovinek. Specializují se na výrobu želatinových a pektinových cukrovinek, lízátek, komprimátů, lékořicových sladkostí, dropsů, fondánových cukrovinek v čokoládě a žvýkaček. Výroba je rozdělena do dvou závodů. První je v Rohatci-Kolonii u Hodonína, ten druhý se nachází v Petřvaldu u Karviné (20, s. 3).

Historie

Budova nynější společnosti The Candy Plus Sweet Factory, s.r.o. byla postavena již v roce 1923, kdy zde byla zřízena výroba cukrovinek a čokolády České akciové společnosti Josefa Küfferleho a spol. Poté v roce 1948 při znárodnění průmyslových podniků se čokoládovna Küfferle přejmenovala na dodnes známý název Maryša. V roce 1991 ale na tuzemský trh vstoupily zahraniční firmy Nestlé a Danone, které zde provedly restrukturalizaci výroby. Rohatecká Maryša byla přejmenována na společnost Nestlé Čokoládovny, následovalo postupné utlumení výroby a úplné ukončení v roce 2004, což znamenalo propuštění většiny z 1300 zaměstnanců. Skupina Candy Plus a.s., byla založena v roce 2000 v Liberci koupí výrobního závodu „Lipo“ a začala se rychle rozvíjet. Následně k sobě připojili obchodní pobočky v Maďarsku, Polsku a Rumunsku. Investice v Maďarsku jim zajistila kontrolu nad zavedenou lokální značkou Fundy. V létě 2004 získali také areál někdejší továrny Maryša v Rohatci a přestěhovali sem výrobní technologie. V roce 2010, po dalším vzrůstu, koupila společnost Park Lane Confectionery, s.r.o. také podnik vyrábějící želé cukrovinky v Petřvaldu (21).

O dva roky později se společnost The Candy Plus Sweet Factory, s.r.o. stala součástí mezinárodní skupiny Raisio plc. se sídlem ve Finsku, jenž zakoupila veškeré akciové podíly. Stala se tak jediným akcionářem se 100 % splaceným podílem a základním kapitálem 15 200 000 Kč. Na konci roku 2017 se novým vlastníkem subjektu Candy Plus stala skupina Valeo Foods Group se sídlem v Irsku (20).



Obrázek č. 5: Logo Pedra
(Zdroj: 22)

Současnost

Dnes dosahuje podnik tržeb za prodej výrobků a služeb ve výši 1,3 mld. Kč a je úspěšná i v zahraničí. Přes 65 % produktů směřuje do zahraničí, do více než 40 zemí světa na 4 kontinentech. Zaměstnává okolo 650 zaměstnanců, z toho 450 pracovníků v závodě v Rohatci – Kolonii a 200 zaměstnanců v závodě v Petřvaldě. Každou minutu zvládne vyprodukovat 15 000 želé bonbónů. V posledním roce došlo k velkému nárůstu poptávky po jejich výrobcích především z důvodu rozšíření výroby, zavedení nové linky a prodeje nové řady produktů (20).

Tabulka č. 4: Výsledky hospodaření The Candy Plus Sweet Factory s. r. o. za období 2017-2019
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 20, s. 19)

<i>V tis. Kč</i>	2017	2018	2019
Výsledek hospodaření za účetní období	107839	176938	153248

3.2 Analýza jednotlivých benefitů poskytovaných zaměstnancům ve společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.

Společnost poskytuje pracovníkům zaměstnanecké benefity na základě vnitřní směrnice, jejíž součástí je kolektivní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Škála nabízených výhod je různorodá a bohatá. V regionu patří k jednomu z největších zaměstnavatelů. Tomu odpovídá i množství jimi nabízených výhod. Podnik se snaží držet krok s nejnovějšími trendy a nabízet již i trochu netradiční skupiny benefitů (24).

Prvním krokem po uzavření pracovněprávního poměru a skončení zkušební doby je rozhodnutí mezi dvěma nabízenými možnostmi, tj. mezi nárokem na penzijní připojištění a cafeteria systémem. Zaměstnanci si mohou zvolit pouze jednu z níže psaných výhod.

3.2.1 Penzijní připojištění

Každý zaměstnanec po ukončení zkušební doby má nárok na 1 % z hrubé mzdy, které zaměstnavatel pošle na účet jeho penzijního připojištění jedenkrát za měsíc (24).

3.2.2 Cafeteria systém

Pomocí cafeteria systému organizace poskytuje nepeněžní zaměstnanecké odměny. Sbíráním bodů si pak mohou vybrat libovolnou zaměstnaneckou výhodu. Jeden bod se rozumí 1 Kč. Tyto body utrací přes platební kartu, kterou vlastní každý zaměstnanec. Platí jak na volnočasové aktivity, tak i na stravné (24).



Obrázek č. 6: Karta Edendred 2v1
(Zdroj: 25)

Cafeteria funguje na stejném principu jako penzijní připojištění. Tedy zaměstnanec po zkušební době, který se rozhodne pro tento benefit, obdrží každý měsíc do cafeteria systému určitý počet bodů odpovídající 1 % z hrubé mzdy, které může utratit online přes internet nebo převést na kartu a utrácet jejím prostřednictvím. Tento systém umožňuje zhodnocení v komoditách zdravotní péče, sportu, kultury a vzdělávání. Systém je zaštitěn společností Edenred, což je provozovatel elektronických stravenek (24).

Výběr mezi penzijním připojištěním a cafeteria systémem je možno měnit v čase. Nelze si ale věnovanou částku rozložit a využívat oba druhy benefitů současně (24).

3.2.3 Závodní stravování

Pro každý závod fungují rozdílné podmínky, čímž zde nastávají i odlišné benefity.

V Rohatci pronajímají externí společnosti kuchyni s jídelnou, do které chodí zaměstnanci. Podnik hradí zákonem stanovenou část ve výši 55 %, což připadá na 37,4 Kč bez DPH na každého zaměstnance za jeden oběd. Pokud zaměstnanec nechce docházet na obědy, nemá nárok na jinou eventuální variantu, jelikož má možnost využít stravování v závodní jídelně. V situacích, kdy nemůže pracovník využít jídelnu z důvodů uzavření kuchyně, nebo v případech homeoffice či nočních směn, obdrží stravenku v hodnotě 85 Kč (24).

Jelikož závod v Petřvaldu nemá k dispozici kuchyni s jídelnou, všichni pracovníci dostávají stravenky. Dnes jsou již tyto stravenky převedeny na platební kartu od společnosti Edenred (24).

3.2.4 Pracovní výročí a životní jubilea

Po odpracování každých deseti let ve společnosti obdrží zaměstnanec 2 000 Kč, které jsou nahrány do cafeteria systému. V nejbližší budoucnosti chce organizace snížit počet let na pět, po kterých obdrží pracovníci peněžní prostředky. Při kulatém životním jubileu mají nárok na stejnou částku, která bude vložena na jejich cafeteria účet (24).

3.2.5 Volno s náhradou mzdy

Jedná se o období sick days. Ve vnitřní směrnici je zakotveno pět dnů dovolené nad rámec zákonných 20 dní, při kterých nemusí pracovník dokládat důvody své nepřítomnosti. Mohou je využít až po vyčerpání zákonné dovolené (24).

3.2.6 Vzdělávání

Kromě zákonného školení nabízí dotační projekty s průřezem měkkých dovedností, mezi které se řadí například komunikační dovednosti, zvládnání zátěže a technické dovednosti (24).

Mezi nabízené kurzy patří angličtina se třemi stupni obtížnosti. Nejnižší úroveň jsou začátečníci, poté středně pokročilí a pokročilí. Výuka, jejíž konání je zprostředkováno agenturou, je pořádaná jednou týdně v rámci pracovní doby se standardními lektory (24).

3.2.7 Příděly – poskytnutí slevy při prodeji zaměstnancům

Představují možnost zaměstnance koupit si každý měsíc za výrobní cenu produkty vyráběné společností. Většinou jde o produkty s menší vadou nebo kratší dobou minimální trvanlivosti (24).

3.2.8 Využití firemního operátora

Jedná se o sjednání firemního tarifu přes společnost, se kterou má zaměstnavatel uzavřenou rámcovou smlouvu. V tomto případě se jedná o operátora T-mobile, který pro pracovníky nabízí 3 různé druhy tarifů. Nárok vzniká po uplynutí zkušební doby, paušál může využít pro sebe a další tři členy rodiny. Každý zaměstnanec si jej platí sám za sebe. V případě neuhrazení dochází v organizaci ke vzniku pohledávky za zaměstnancem, jelikož společnost uhradí jeho závazek za něj (24).

3.2.9 Služební auto, notebook

Služební auto i k soukromým účelům mají pouze manažeři a ředitelé. Pracovníci, kteří mají služební notebook, ho mohou všichni využívat i v soukromí (24).

3.2.10 Flexibilní pracovní doba

Pevná část pracovní doby je stanovena od 9 do 13 hodin. Libovolná část je nejdříve od 7 hodiny ranní, přes léto od 6 hodiny ranní. Horní rámec není předepsán (24).

3.2.11 Výdejníky na pitnou vodu

Organizace má pro své zaměstnance zajištěno zhruba třicet výdejníků na neomezené množství pitné vody napojené na vodovodní řád s filtrem. Jedná se jak o teplou, tak i studenou vodu. Pro všechny zaměstnance jsou k dispozici perlivé vody, které firma poskytuje. Společnost vlastní v každé kuchyni konvice a kávovary, které mohou libovolně využívat (24).

3.2.12 13. Plat

V roce 2020 se obdržení třináctého platu z důvodu koronavirové situace zrušilo. Obdobný benefit fungující na stejném principu byl Flexi Pass sloužící k využití na volnočasové aktivity v hodnotě 500 Kč nebo v podobě nahrání 500 bodů do cafeteria systému (24).

3.2.13 Zaměstnanecké slevy v obchodech

Organizace uzavřela rámcovou smlouvu s řetězcí jako Datart, koupelny Ptáček, Unikredit či ČSOB, na jehož základě mohou zaměstnanci zakoupit služby a produkty za zvýhodněné ceny při prokázání pracovního poměru ve společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r. o. (24).

3.2.14 Bezabsenční prémie

Mají zavedeny ve formě docházkového bonusu, jež je zahrnut již v rámci pohyblivé složky mzdy (24).

3.2.15 Odměna za doporučení zaměstnance

Na základě doporučení nového zaměstnance vzniká s navázáním nového pracovního poměru nárok na odměnu jak novému zaměstnanci, tak pracovníkovi, který nového

zaměstnanec navrhl na pracovní pozici ve výši 8 000 Kč po skončení zkušební doby. Stejně peněžní plnění následuje i po prvním půl roce ode dne nástupu do zaměstnání (24).

3.2.16 Zvýšené příplatky

Pro příplatky platí stanovená minimální zákonná výše. V případech dočasného navýšení výrobního objemu výkonů je v případě přesčasů stanoveno 50 % i (100 % ve výjimečných případech) průměrného výdělku (24).

3.2.17 Očkování proti chřipce + vitamínové balíčky

Důležitým prvkem je dosažení nízké pracovní neschopnosti zaměstnanců. Na jaře a na podzim pracovníci tedy obdrží vitamínové balíčky. Z hlediska zdraví nabízejí bezplatné očkování proti chřipce. Pro zaměstnavatele to znamená výdaj osvobozený od daně. Musí ale zprostředkovat lékaře, kterému uhradí očkování v plné výši (24, 26).

3.2.18 Firemní akce

Každoročně pořádají den otevřených dveří, jejichž program zahrnuje týmové hry, exkurzi do samotné výroby, a pro nejmenší skákací hrad či aquazorbing. V létě pořádají rodinný den, zúčastňují se dračích lodí, v zimě mikulášské odpoledne s představením a společné bruslení na zimním stadionu (24).

3.2.19 Doprava do zaměstnání

Dostupnost zastávky hromadné dopravy se nachází v dosahu 100 metrů od organizace, kterou financuje krajský úřad. Aby ale zůstal zachován spoj i pro pracovníky s odpolední směnou, podílí se na úhradě jednoho večerního spoje (24).

3.2.20 Firemní aktivity

Celoročně podporují komunální akce, školy a mladé sportovce. Vytváří firemní časopis, kde informují o novinkách, akcích, dosažených cílech a budoucích plánech organizace, zahrnují také soutěže pro děti zaměstnanců. První pátek v měsíci oslavují tzv. „Pedro

den“, kdy nosí všichni červená trička značky Pedro a k obědu dostávají zdarma zákusek navíc. Ve vánočním období mají také oběd zdarma (24).

3.3 Analýza dotazníkového šetření se zaměřením na spokojenost zaměstnanců

Pro analýzu zjištění spokojenosti zaměstnanců ve společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r. o. bylo použito anonymní dotazníkové šetření, které obsahovalo 18 otázek. První část tvořily údaje o uzavřeném pracovním poměru s vybranou organizací, druhá část obsahovala otázky na aktuálně poskytované zaměstnanecké benefity. Závěrečná část se zabývá osobními údaji o respondentovi. Dotazník byl umístěn v online podobě na webové stránce Vyplňto.cz a zaslán vedením společnosti všem zaměstnancům (k 1.3.2021 je aktuální počet zaměstnanců 673) na jejich e-mailové adresy vzhledem k maximálnímu zamezení osobního styku všech pracovníků na pracovišti z důvodu nastalé epidemiologické situace COVID-19. Šetření probíhalo v době od 19.3.2021 do 6.4.2021. Dotazník zodpovědělo 413 osob, což tvoří 61, 37 % z celkového počtu. Cílem bylo získat přehledné informace o aktuálně poskytovaných zaměstnaneckých benefitech, spokojenosti, názorech a návrzích jednotlivých zaměstnanců. A spolu s tím navrhnout nový systém poskytování, rozšíření o žádané benefity a uspořené nákladů na méně používané benefity pro zajištění maximalizace hospodárnosti podniku. Součástí je docílení vyšší spokojenosti, zkvalitnění péče o zaměstnance a vybudování dobrého jména organizace.

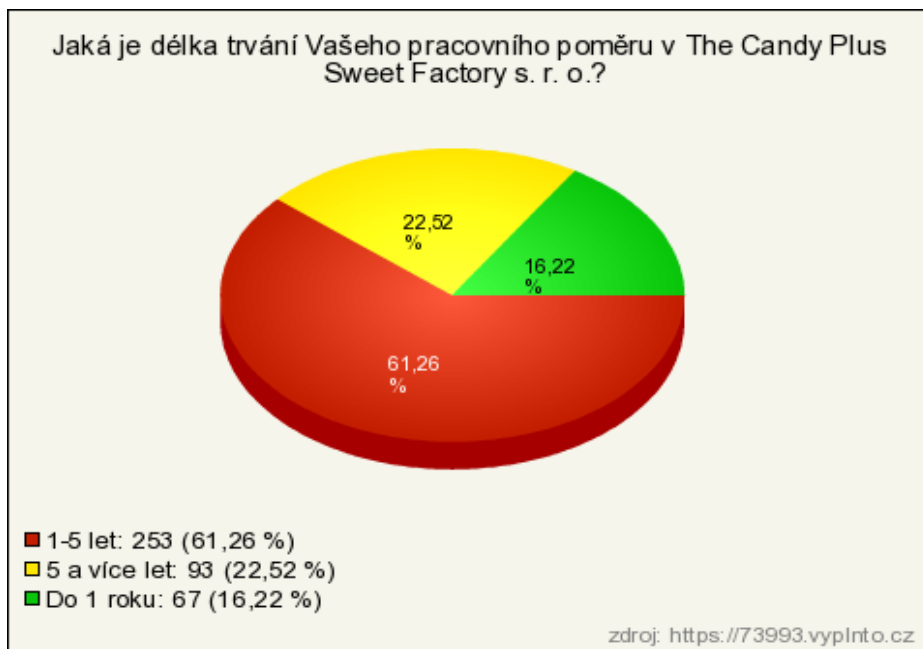
3.4 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 1: Jaká je délka trvání Vašeho pracovního poměru v The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.?

Tabulka č. 5: Dotazníkové šetření – délka trvání pracovního poměru
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
1-5 let	253	61,26
5 a více let	93	22,52
Do 1 roku	67	16,22

Z tabulky vyplývá, že přes 60 % zaměstnanců tvoří osoby se vznikem pracovního poměru před více než rokem a zároveň maximální čas po sjednání pracovní smlouvy uběhl v rozmezí pěti let. Druhou nejpočetnější položkou je délka trvání přes pět a více let, což značí spíše stálější zaměstnance a fluktuaci v rámci mezí vzhledem k velikosti podniku.



Graf č. 1: Délka pracovního poměru
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 2: Na jakou dobu máte uzavřen pracovní poměr?

Tabulka č. 6: Dotazníkové šetření – doba uzavření pracovního poměru
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Doba neurčitá	291	70,46
Doba určitá	122	29,54

Většina pracovníků má uzavřen poměr již na dobu neurčitou. Pracovní poměr má zaměstnanec většinou sjednán na první dva roky po skončení zkušební doby.



Graf č. 2: Doba uzavření pracovního poměru
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 3: Ve kterém závodě pracujete?

Tabulka č. 7: Dotazníkové šetření – místo výkonu práce
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Rohatec-kolonie	318	77
Petřvald	95	23

Téměř 80 % respondentů tvoří pracovníci z Rohatce-kolonie, kde je přeměřována převážná část výroby a administrativních pracovníků.



Graf č. 3: Místo výkonu práce
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 4: Jaká je Vaše pracovní pozice?

Tabulka č. 8: Dotazníkové šetření – pracovní pozice
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Výrobní operátor	248	60,05
Administrativní pracovník	64	15,50
Pracovník výroby a služeb	63	15,25
Pracovník pomocných, obslužných procesů a zařízení	32	7,75
Jiná	6	1,45

Největší zastoupení tvoří výrobní operátoři, neboť se jedná o organizaci zaměřenou na potravinářskou výrobu. Nedílnou součástí každé společnosti jsou také administrativní pracovníci, kam spadají směnový mistr, manažer vývoje, projektový manažer, nákupčí i účetní. Pod pracovníkem výroby a služeb si můžeme představit údržbáře, prodavačky, uklízečky. Do pracovníků pomocných, obslužných procesů a zařízení řadíme laboranty, skladové operátory, údržbáře a elektro údržbáře, pracovníka odpadového zařízení a obsluhu energetických zařízení.



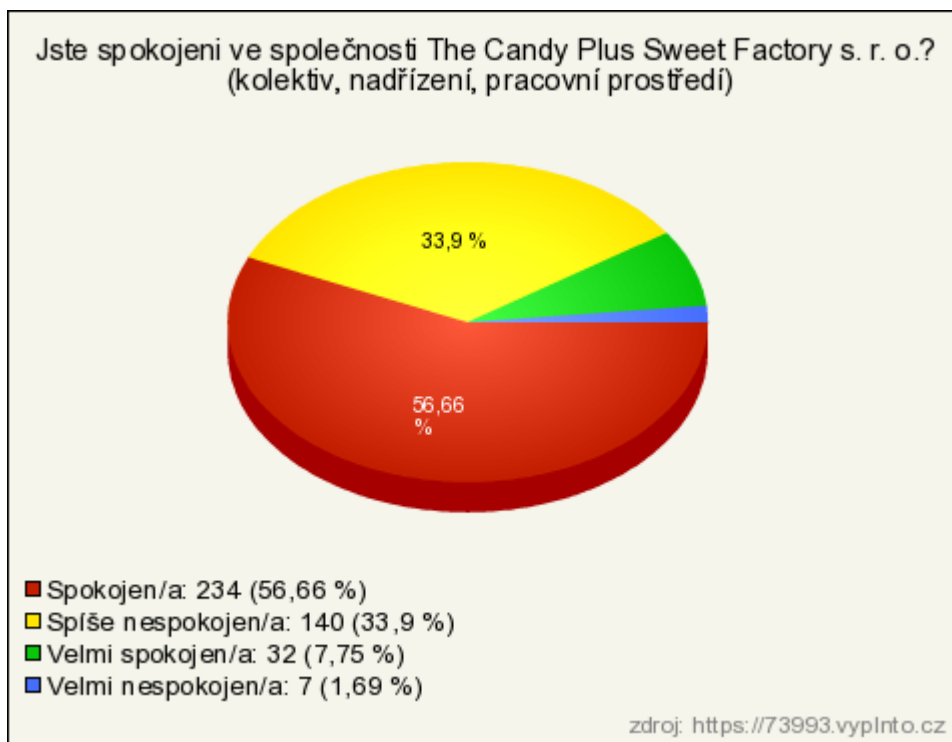
Graf č. 4: Pracovní pozice
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 5: Jste spokojeni ve společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.? (kolektiv, nadřízení, pracovní prostředí)

Tabulka č. 9: Dotazníkové šetření – spokojenost s pracovním prostředím
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Spokojen/a	234	56,66
Spíše nespokojen/a	140	33,9
Velmi spokojen/a	32	7,75
Velmi nespokojen/a	7	1,69

Více než polovina respondentů je spokojena s kolektivem, se svými nadřízenými pracovníky a pracovním prostředím.



Graf č. 5: Spokojenost s pracovním prostředím
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 6: Jste spokojeni s výší Vaší mzdy?

Na otázku, zda jsou pracovníci spokojeni s výší jejich mzdy odpovědělo přes více než 80 %, že jsou spokojeni či velmi spokojeni. Mzdové ohodnocení této organizace je tedy rozhodně pozitivní stránkou.

Tabulka č. 10: Dotazníkové šetření – spokojenost s výší mzdy
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Spokojen/a	318	77
Spíše nespokojen/a	46	11,14
Velmi spokojen/a	46	11,14
Velmi nespokojen/a	3	0,73



Graf č. 6: Spokojenost s výší mzdy
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 7: Jste spokojeni se zaměstnaneckými benefity?

Tabulka č. 11: Dotazníkové šetření – spokojenost se zaměstnaneckými benefity
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Spokojen/a	286	69,25
Velmi spokojen/a	97	23,49
Spíše nespokojen/a	30	7,26
Velmi nespokojen/a	0	0

Téměř 70 % je se zaměstnaneckými benefity spokojeno, 23,49 % je dokonce velmi spokojeno. Spíše nespokojeno je pouze 7 % z celkového počtu a velmi nespokojen není ani jeden zaměstnanec. To vypovídá o celkové vyhovující nabídce aktuálně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.



Graf č. 7: Spokojenost se zaměstnaneckými benefity
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 8: Jste spokojeni se svou pracovní pozicí?



Graf č. 8: Spokojenost s pracovní pozicí
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Téměř 80 % je se svou pracovní pozicí spokojeno.

Tabulka č. 12: Dotazníkové šetření – spokojenost s pracovní pozicí

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Spokojen/a	327	79,18
Spíše nespokojen/a	47	11,38
Velmi spokojen/a	35	8,47
Velmi nespokojen/a	4	0,97

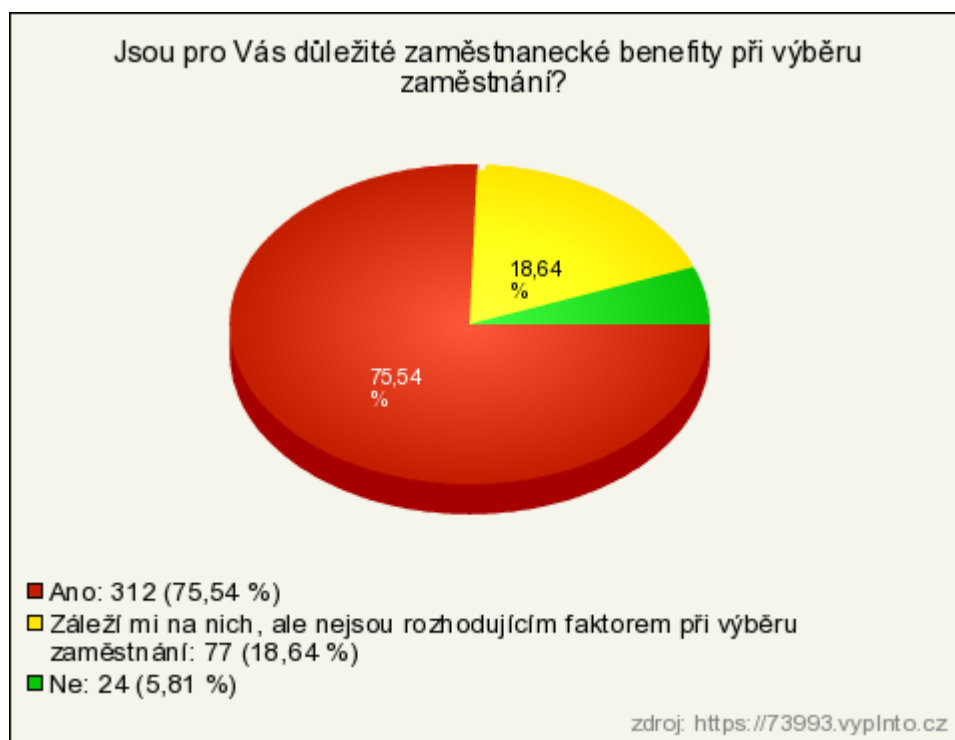
Otázka č. 9: Jsou pro Vás důležité zaměstnanecké benefity při výběru zaměstnání?

Tabulka č. 13: Dotazníkové šetření – důležitost zaměstnaneckých benefitů

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Ano	312	75,54
Záleží mi na nich, ale nejsou rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnání	77	18,64
Ne	24	5,81

Pro 76 % zaměstnanců jsou benefity důležité při volbě nového zaměstnání. 19 % je považuje za důležité, ale nejsou podstatným prvkem při rozhodování. Pouze 5 % považuje zaměstnanecké odměny za bezvýznamnou informaci.

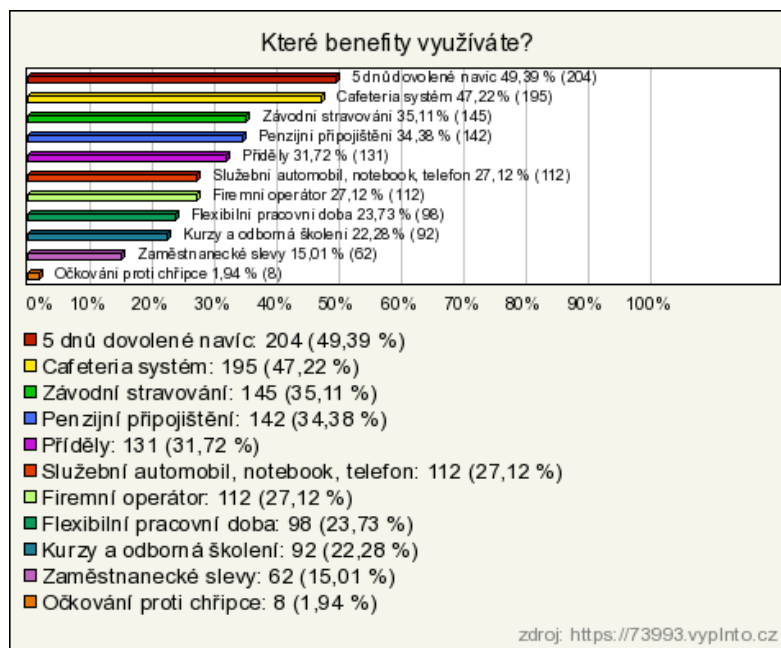


Graf č. 9: Důležitost zaměstnaneckých benefitů

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 10: Které benefity využíváte?

Nejvíce využívaným benefitem je dle respondentů 5 pracovních dnů dovolené navíc. V závěsu za ním cafeteria systém, závodní stravování, penzijní připojištění a příděly. Důvodem je možnost využití benefitů pro všechny zaměstnance. Naopak nejméně využívaným benefitem je očkování proti chřipce, které tvoří pouze 2 %.



Graf č. 10: Nejvyužívanější benefity

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 11: Jste spokojen/a s informovaností od zaměstnavatele o všech dostupných benefitech?

Lehce přes polovinu respondentů je spokojeno s informovaností dostupných benefitů od zaměstnavatele. Prakticky 33 % je spíše nespokojeno se sděleními o poskytovaných odměnách.

Tabulka č. 14: Dotazníkové šetření – spokojenost s informovaností o zaměstnanecských benefitech

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

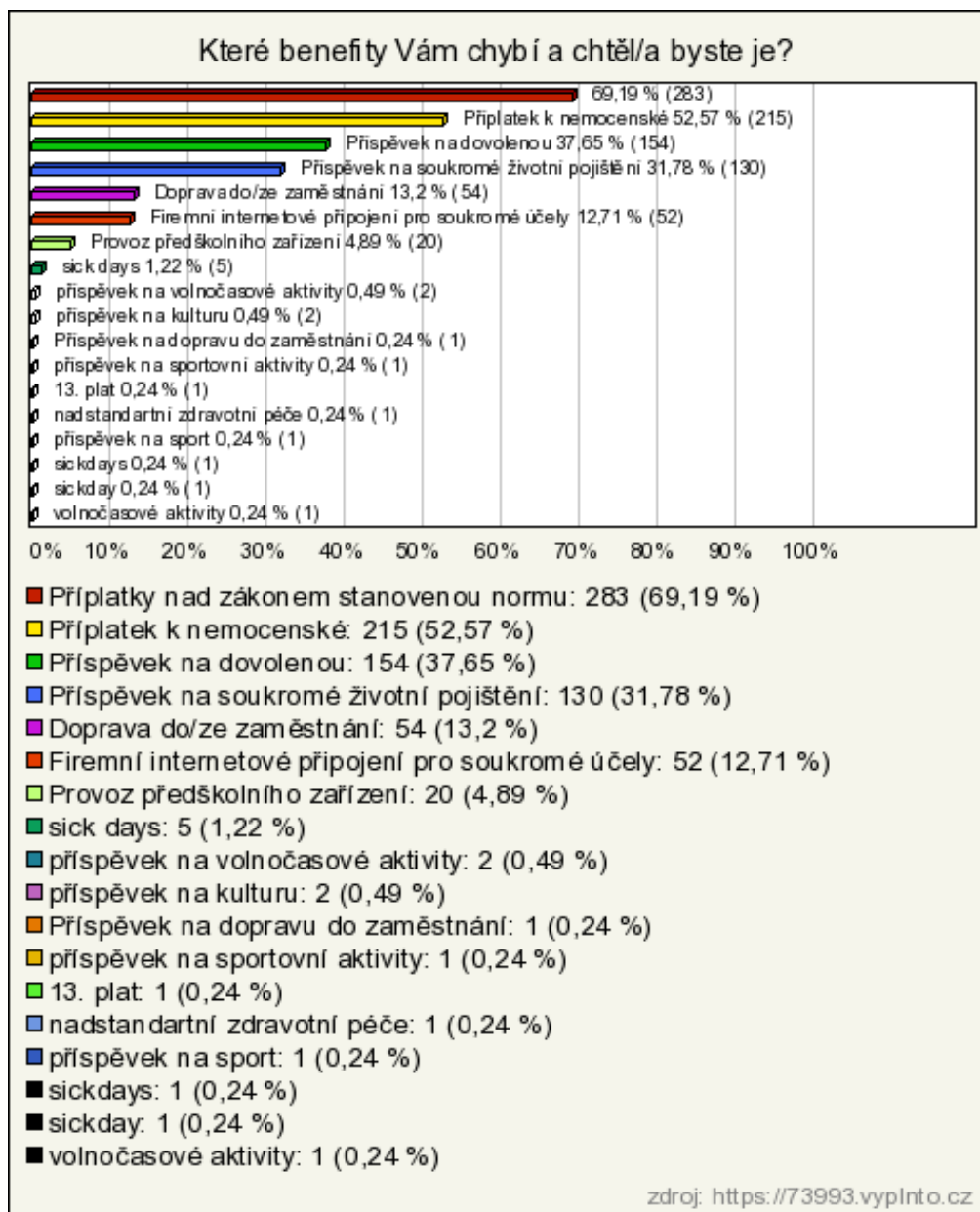
Odpověď	Počet	V %
Spokojen/a	217	52,54
Spíše nespokojen/a	136	32,93
Velmi spokojen/a	51	12,35
Velmi nespokojen/a	9	2,18



Graf č. 11: Informovanost o zaměstnaneckých benefitech
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 12: Které benefity Vám chybí a chtěl/a byste je?

Na tuto otázku nejvíce respondentů odhlasovalo zavedení příplatků nad zákonem stanovenou normu, přáli by si také příplatky k nemocenské dovolené a příspěvek na dovolenou. Mezi nimi navržené patří poskytování sick days, 13. plat, příspěvky na volnočasové aktivity jako kultura, sport, příspěvky na dopravu do/ze zaměstnání a nadstandardní zdravotní péči.



Graf č. 12: Benefity žádané zaměstnanci

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

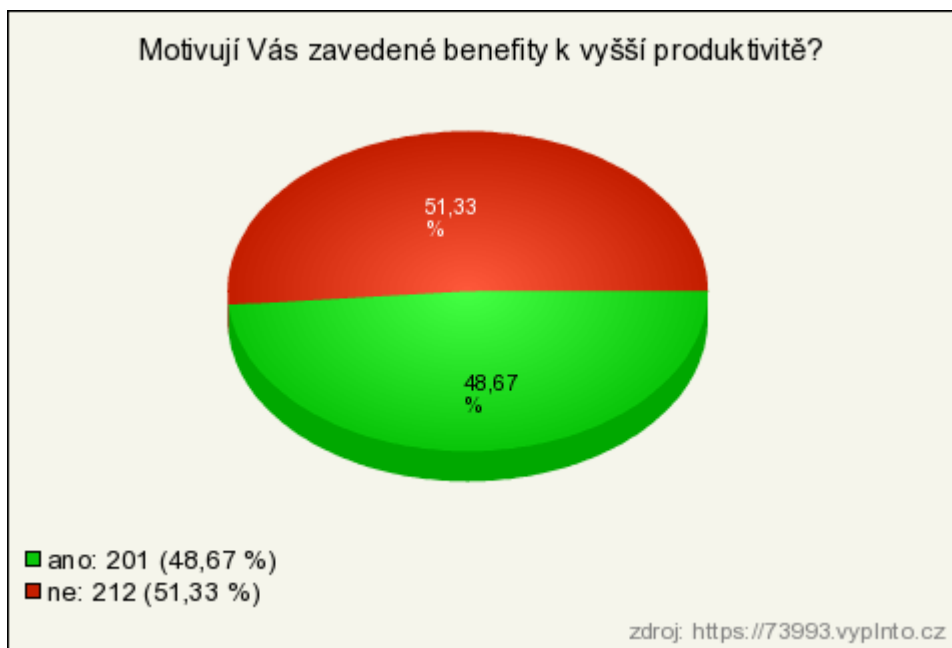
Otázka č. 13: Motivují Vás zavedené benefity k vyšší produktivitě?

Tabulka č. 15: Dotazníkové šetření – motivace k vyšší produktivitě

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Ne	212	51,33
Ano	201	48,67

Otázka č. 13 je celkem vyrovnaná. Odpověď o demotivaci k zvýšení pracovního výkonu převažuje jen o 1,5 %.



Graf č. 13: Motivující benefity
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 14: Pokud ne, proč?

Nejčastějším uvedeným důvodem nízké motivace k vyššímu pracovnímu výkonu u zaměstnanců je neexistující zaměstnanecký benefit, který by zohledňoval jejich vyšší produktivitu. Žádný zaměstnanecký benefit ani jeho výše není ovlivňována výkonem.

Otázka č. 15: Vlastní návrhy na změny ohledně zaměstnaneckých benefitů?

Mezi nejčtenější návrhy patřil příspěvek na dopravu, vyšší příspěvek zaměstnavatele na stravné, požadované příspěvky na volnočasové aktivity jako kulturu, sport, kvalitnější občerstvení. Mnohokrát navrhovanou změnou je výše odměn a poskytování penzijního připojištění a cafeterie, jelikož si pracovník může zvolit pouze jednu z nabízených možností.

Otázka č. 16: Jaké je Vaše pohlaví?

Tabulka č. 16: Dotazníkové šetření – pohlaví
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Žena	337	81,6
Muž	76	18,4

Převaha žen je v této společnosti způsobená velkým množstvím výrobních operátorů, které tvoří ženy obsluhující výrobní linky. Nejedná se v tomto případě o těžkou manuální činnost. Pro tento druh činnosti je spíše vyžadována přesnost, jemnost a perfekcionismus.



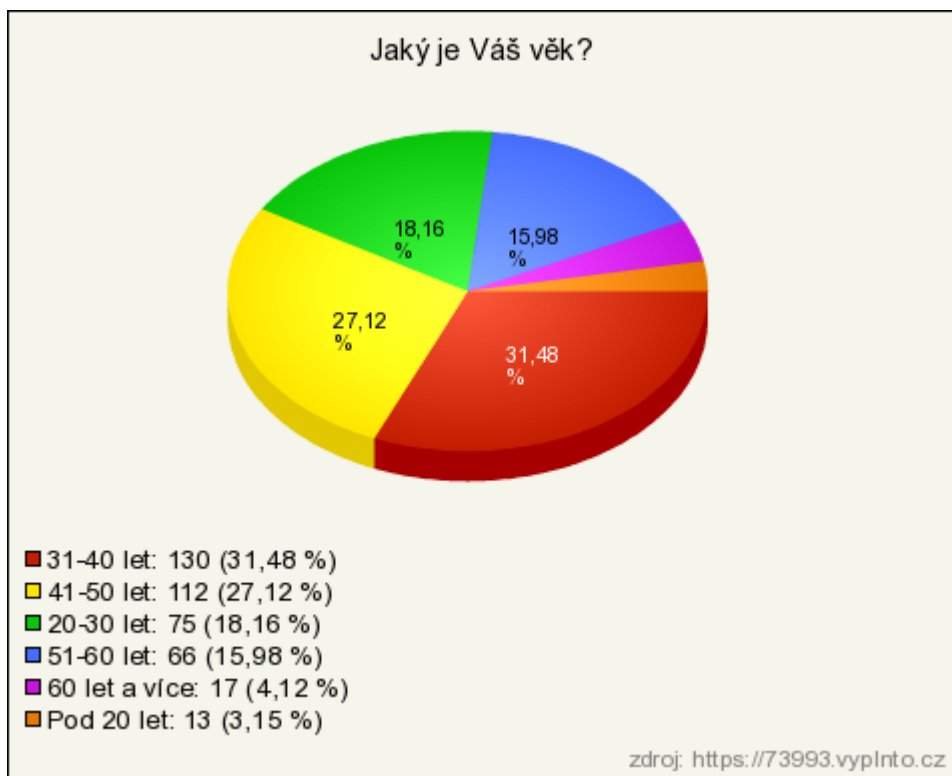
Graf č. 14: Pohlaví
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 17: Jaký je Váš věk?

Tabulka č. 17: Dotazníkové šetření – věk
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpoď	Počet	V %
31-40 let	130	31,48
41-50 let	112	27,12
20-30 let	75	18,16
51-60 let	66	15,98
60 let a více	17	4,12
Pod 20 let	13	3,15

Z dotazníkové šetření plyne převažující věk 31-40 let zastoupen 130 zaměstnanci, poté 41-50 let. Lidé mladší 30 let ve velké míře upřednostňují lepší pozice či vyšší ohodnocení, které lze nalézt ve větších městech. Po 30. roce věku už se lidé usazují, žijí své rodiny a vyžadují stálou práci.



Graf č. 15: Věk
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Otázka č. 18: Kde máte trvalé bydliště?

Tabulka č. 18: Dotazníkové šetření – trvalé bydliště
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 27)

Odpověď	Počet	V %
Česká republika	359	86,92
Slovenská republika	48	11,62
Ukrajina	4	0,97
Polsko	3	0,73

Trvalé bydliště v České republice má 87 % zaměstnanců. Jelikož jsou oba závody blízko hranic, je zhruba 13 % pracovníků s trvalým bydlištěm mimo Českou republiku. Konkrétně se jedná o Slovensko, které představuje necelých 12 %, poté Ukrajinu a Polsko.

3.5 Shrnutí dotazníkového šetření

Anonymního dotazníkového šetření se zúčastnilo přes 61 % zaměstnanců, což odpovídá 413 osobám. Přes 80 % respondentů je tvořeno ženami, které jsou ve společnosti zastoupeny ve funkci výrobních operátorek. Převažující skupinou jsou lidé starší 31 let,

kteří jsou v organizaci zaměstnání již více než jeden rok, konkrétně 346 osob. A téměř 100 z nich na dobu delší 5 let. Jedná se o technickohospodářské pracovníky. Délka trvání pracovního poměru do jednoho roku představuje především pozici výrobních operátorů a zastoupení mladých lidí ve věku do 30 let, u kterých je dle výsledků největší fluktuace pracovníků. Převážná většina má uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, jelikož se jedná o pracovníky působící ve společnosti déle než 1 rok. Do šetření se zapojilo 60 % výrobních operátorů, což odpovídá reálným hodnotám seskupení společnosti.

S kolektivem, nadřízenými a pracovním prostředím je spokojena více než polovina zaměstnanců. 140 osob zodpovědělo, že je spíše nespokojena. Ti tvoří skupinu pracovníků, kteří jsou nově zaměstnání a je možné, že pracovní pozice nenaplnila jejich očekávání a není zde pro ně tak příjemná atmosféra. Spokojeno s výší mzdy je téměř 80 % pracovníků, což vypovídá o dobře propracovaném systému odměňování, který pracovníkům vyhovuje. Pravděpodobně to může být také jeden z důvodů, proč setrvávají v organizaci i přesto, že nejsou tak úplně spokojeni s nadřízenými a pracovním prostředím. Velmi nespokojeno je pouze 1 % pracovníků.

Spokojenost se zaměstnaneckými benefity se dá vyhodnotit také velmi kladně. Dokonce nikdo z dotázaných nezatřhl možnost velmi nespokojen. Spokojeno je 286 osob, spíše nespokojeno pouze 30 pracovníků. To svědčí o kvalitě vybraných výhod a velké škále nabízených zaměstnaneckých odměn.

Téměř 80 % pracovníků je spokojeno se svou pracovní pozicí.

Zaměstnanecké benefity jsou důležité při výběru zaměstnání pro 312 lidí, pro 77 z nich jsou důležité, ale nejsou pro ně rozhodujícím faktorem. Pouze 24 zaměstnancům nezáleží na zaměstnaneckých výhodách. To dokazuje jejich významnost a důležitost.

Mezi nejužívanější benefity patří 5 dnů dovolené navíc, cafeteria systém, závodní stravování, penzijní připojištění, firemní operátor a přídělky. Důvodem nejhojnějšího aplikování je možnost čerpání těchto odměn u všech zaměstnanců po zkušební době. Benefity jako služební automobil, notebook, telefon a flexibilní pracovní doba mohou využívat převážně THP pracovníci. Nejméně užívanou odměnou je očkování proti chřipce, kterou zaznačilo pouze 8 osob.

Informovanost o dostupných benefitech se dá považovat za průměrnou. Zhruba polovina zaměstnanců (52,54 %) je spokojena, dalších 45 % je spíše nespokojeno či velmi

nespokojeno. Příčinou mohou být nedostatečné či nepřesně podané informace ze strany nadřízených či vedení společnosti.

Mezi nejžádanější benefity patří příplatky nad zákonem stanovenou normu, kterou zvolilo téměř 70 % respondentů. Dalšími poptávanými výhodami jsou příplatky k nemocenské, příspěvky na dovolenou a soukromé pojištění. Mezi odměny navržené přímo pracovníky jsou sick days a příspěvky na volnočasové aktivity. Mezi návrhy padl také 13. plat a nadstandardní životní péče.

Odpovědi na otázku ohledně motivace benefitů k vyšší produktivitě jsou vyrovnané. Pro 212 zaměstnanců nejsou benefity důvodem k motivaci a vyšší produktivitě. Na nepovinnou otázku, proč tomu tak není, odpověděla pouze třetina respondentů. Nejčastěji uváděným důvodem je neexistující benefit vázaný na výkon práce. Na většinu výhod mají nárok všichni pracovníci po uplynutí zkušební doby, a proto není důvod a motivace ke zvýšení jejich pracovních výkonů.

Jako poslední dobrovolnou otázku, vedoucí ke zkvalitnění péče a vyšší spokojenosti se zaměstnaneckými benefity, mohli uvést samotní pracovníci jejich vlastní nápady a připomínky k optimalizaci zaměstnaneckých výhod. Mezi uvedenými návrhy na změnu zaměstnaneckých benefitů patří samozřejmě zvýšení stávajících benefitů, vyšší příspěvky zaměstnavatele na stravné, příspěvky na dopravu, volnočasové aktivity, 13. plat, nadstandardní zdravotní péče, anebo využití současně penzijního připojištění a cafeteria systému.

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Doporučené vlastní návrhy řešení jsou pouze ilustrativní k dosažení optimalizace organizace, zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce, s cílem snížení jejich nákladů nebo spíše lepší využitelnosti finančních prostředků, které jsou určeny k výdajům souvisejících se mzdovými náklady, konkrétně zaměstnaneckými benefity.

Ve vlastních návrzích čerpám z výsledků na základě dotazníkového šetření a pro zjištění nákladů na mnou navržená řešení vycházím z průměrných mzdových ohodnocení zaměstnanců a jejich průměrnými náklady. Nejedná se tedy o přesné vyčíslení daných doporučení.

Musíme zde brát v potaz i přání zaměstnanců k dosažení vyšší spokojenosti a motivace, tj. nehmotné odměny. Důležité je právě daňový faktor zaměstnance, který ovlivňuje jeho mzdové ohodnocení. Z pohledu zaměstnavatele se k daňovému faktoru přidává i účetní, jenž se musí zohlednit. Nejedná se tedy o jednoduché rozhodování.

4.1 Informovanost o zaměstnaneckých benefitech

Dotazníkové šetření ukázalo, že téměř 35 % (145 osob) není spokojeno s informovaností o zaměstnaneckých benefitech. Bylo by tedy vhodné seznámit zaměstnance se všemi nabízenými benefity přímo při podepsání pracovního poměru. Během roku by se o každé nové odměně mohli dozvědět prostřednictvím Pedro novin, časopisu vytvářeného samotnou společností, kde informují své zaměstnance o svých plánech, cílech do budoucna, dosažených úspěších a akcích, které společnost pořádá. Praktickým řešením by také bylo sepsat všechny nabízené odměny na plakát, vystavit ho na webové stránky společnosti a rovněž na nástěnky v organizaci. Součástí by také mohl být kontakt organizace pro případné dotazy. Každý pracovník by si tak mohl přečíst v klidu z domova komplexní nabídku.

4.2 Motivace k vyšším výkonům práce

Jelikož 51 % pracovníků není dostatečně motivováno k vyšší produktivitě práce z důvodu neexistující odměny ve formě zaměstnaneckého benefitu, navrhuji rozšíření nabízené palety benefitů na základě dosažení vyšší produktivity. Za mimořádnou aktivitu jim

mohou být přidělovány body do cafeteria systému, které využijí například na relaxační masáž, nákup knih, ale také návštěvy kulturních či sportovních akcí. Relaxací by se tak vybalancovala zvýšená produktivita v zaměstnání.

Příspěvek zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci v podobě nepeněžního plnění je u zaměstnanců osvobozen podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Ze strany zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

4.3 Zrušení očkování proti chřipce, zaměstnanecké slevy

Tyto benefity patří dle výsledků anonymního šetření do nejméně oblíbených i přesto, že je jejich plnění velmi výhodné. Pro optimalizaci zavedených odměn navrhuji tyto výhody zrušit a ušetřené náklady použít na jiné, více žádané benefity. Zaměstnanecké slevy nejsou tak využívány a efektivní pravděpodobně z důvodu menší poptávky po sjednaných obchodech, jelikož se nejedná o výrobky a služby každoročně využitelné.

4.4 Růst šíře a výše benefitů s délkou zaměstnání a pracovním výkonem

Tato kapitola navazuje na **kapitulu 4.2** spojenou s motivací. Organizace již nabízí odměny za počet strávených let ve společnosti. Pro zvýšení motivace a pracovního výkonu by se na základě odpracovaných let dostávaly i procenta z hrubé mzdy u příspěvků na penzijní připojištění a cafeteria systému. Za první odpracovaný rok by pracovníci mohli dostávat pouze 0,5 %, za dva odpracované roky 0,75 % a za třetí odpracovaný rok již konstantní 1 % z HM.

4.5 Morální stimuly

Nejenom finanční odměna může být motivací k lepším pracovním výkonům, ale i odměna nehmotná. Zmiňovaným důvodem tohoto doporučení je i výsledek otázky č. 5 z dotazníkového šetření, jelikož 140 osob (34 %) zodpovědělo, že nejsou spokojeni s pracovním prostředím, nadřízenými a kolektivem. Jádrem problému by mohla být nedostatečná pochvala nadřízenými. K podpoře motivace a morální odměny by mohly pomoci formální pochvaly či veřejné ocenění před kolektivem. Důležitý je také pocit

potřebnosti, důvěry a větší samostatnosti, přátelská interakce, příjemné, milé pracovní vztahy a kontakty současně s férovým ohodnocením zaměstnanců.

4.6 Penzijní připojištění a cafeteria systém

Na základě reakce respondentů lze usoudit, že způsob poskytování těchto benefitů není vyhovující v souvislosti nemožnosti užívání obou současně.

Penzijní připojištění

Jedná se o maximálně výhodný zaměstnanecký benefit. Zaměstnanec podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP plnění považuje za osvobozený příjem při splnění stanovených podmínek. Příspěvky na připojištění spadají u zaměstnavatele pod § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, ze kterého plyne, že jsou daňově uznatelné, a to bez jakéhokoliv limitu.

Cafeteria systém

Cafeteria systém se považuje za nepeněžní plnění, neboť nepodléhá u pracovníků zdanění dle § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP. Ze strany společnosti se ve větším množství případů postupuje podle § 25 odst. 1 písm. h) bod 1 jako nedaňový výdaj.

4.6.1 Zvýšení příspěvku na penzijní připojištění a cafeteria systém

Jedna kategorie zaměstnanců by požadovala zvýšení tohoto příspěvku. Aktuální výše závisí na mzdovém ohodnocení pracovníka. Předpokládám, že zavedení vyšší odměny žádají zaměstnanci s nižšími příjmy, jelikož nedosahují tak vysokých příspěvků, jaké by si přáli.

Tabulka č. 19 zobrazuje průměrná mzdová ohodnocení konkrétních pracovních pozic za měsíc. Zde můžeme vidět stanovené rozdíly mezi výší příspěvku na penzijní připojištění nebo cafeteria systém u výrobního operátora a mistra výroby. Každý měsíc činí tento rozdíl 162 Kč, tj. 1944 Kč ročně. Proto je pochopitelné, že pracovníci vnímají tuto odměnu jako nepřiměřenou. Dle mého názoru je takto stanovená výše benefitů spravedlivá, jelikož pracovníci neztrácí motivaci ke zlepšování svých výkonů a posouvání se v žebříčku pracovních pozic nahoru.

Tabulka č. 19: Výše příspěvku na PP nebo cafeteria systém
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 24)

Pracovní pozice	Průměrná měsíční výše mzdy v Kč	měsíční příspěvek na PP nebo cafeteria systém v Kč
Výrobní operátor/ka	17800	178
Prodavač/ka	19000	190
Elektromechanik	24000	240
Mechanik-seřizovač	27000	270
Mistr výroby	34000	340

Řešením by mohlo být zvýšení příspěvku na 2 % z hrubé mzdy. V případě průměrné měsíční mzdy ve výši 25 000 Kč a 2 % příspěvku celkové **měsíční** náklady podniku na jednoho pracovníka činí **500 Kč, roční pak 6000 Kč.**

Pokud vezmeme v potaz, že nejméně 142 osob využívá tuto výhodu, jak plyne z dotazníkového šetření, znamená to pro společnost zvýšení daňové úspory. Následující **Tabulka č. 20** vyčísluje rozdíl roční daňové úspory při přispívání 1 % a 2 % z HM zaměstnance.

Tabulka č. 20: Roční daňová úspora
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Roční příspěvek v Kč	Roční daňová úspora v Kč
3 000	570
6 000	1 140

4.6.2 Poskytování obou zaměstnaneckých výhod současně

Mezi návrhy byl uveden také požadavek na rozdělení tohoto zaměstnaneckého benefitu. Současně nelze kombinovat obě uvedené odměny, a proto je čistě na uvážení pracovníka, jakou variantu zvolí. Pokud mají tedy uzavřeno penzijní připojištění a rozhodnou se využívat ho jako jeden z benefitů, nemají již možnost obdržet žádnou odměnu na volnočasovou aktivitu jako je sport, kultura či zdravotní péči. To stejné platí i naopak. Navrhovala bych tedy na základě požadavků zaměstnance rozdělení tohoto benefitu na poskytnutí 0,5 % hrubé mzdy na penzijní připojištění a udělení 0,5 % do cafeteria systému.

4.6.3 Soukromé životní pojištění

Jelikož společnost podporuje přispívání na penzijní připojištění, bylo by jednoduše realizovatelné rozšířit tuto nabídku i o soukromé životní pojištění, neboť je založena na stejném principu. Systém fungování a hodnota příspěvku by zůstaly nezměněny. Pracovník by tak měl možnost se rozhodnout, zda chce od zaměstnavatele přispívat na penzijní připojištění, soukromé životní pojištění či cafeteria systém.

4.7 Zvýšení příspěvků na stravné

Společnost poskytuje stravné pomocí třetího subjektu a v současnosti hradí zaměstnancům zákonem stanovenou výši 55 % z celkové částky, což tvoří 37,40 Kč na pracovníka. Zbylých 45 %, tj. 30,60 Kč si hradí každý zaměstnanec sám formou srážek ze mzdy. Organizace by mohla hradit za zaměstnance 5 % nebo 10 % navíc nad zákonnou normu. Domnívám se, že by se tím zvýšila i využitelnost závodního stravování, ale také by došlo k rozptýlení nákladů v důsledku zvýšené poptávky po službách externí společnosti a možných množstevních slev.

Daňové řešení zaměstnance je neměnné i při navýšení příspěvku na stravné, tj. osvobozeno dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. V případě daňové řešení u zaměstnavatele, který zaštiťuje stravování prostřednictvím jiných subjektů, se jedná o daňově uznatelný výdaj do 55 % z celkové částky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

Níže uvedená **Tabulka č. 21** vyčísluje náklady organizace spojené s vyšším příspěvkem na stravování. Dle výsledků dotazníkového šetření a informací společnosti využívá závodní stravování v Rohatci průměrně 195 zaměstnanců, což odpovídá zhruba polovině pracovníkům.

Tabulka č. 21: Výše nákladů při zvýšení příspěvku na stravné
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Výše příspěvku zaměstnavatele	Náklady zaměstnavatele na jeden oběd v Kč	Náklady zaměstnavatele na 195 pracovníků v Kč	Výše příspěvku zaměstnance	Náklady zaměstnance na jeden oběd v Kč
55 %	37,40	7 293	45 %	30,60
60 %	40,80	7 956	40 %	27,20
65 %	44,20	8 619	35 %	23,80

Při zvolení pokrytí 65 % nákladů na stravování ve výši 44,20 Kč na zaměstnance budou celkové náklady podniku na jeden obědový den 8 619 Kč. Denní rozdíl oproti zákonné normě tvoří 1 326 Kč, měsíční 26 520 Kč. Při konstantní úrovni využívání by přepokládané náklady společnosti v případě 20 pracovních dnů/měsíc, náklady činily **172 380 Kč**.

Na následující **Tabulce č. 22** můžeme vidět zaúčtování těchto výdajů z pohledu zaměstnavatele při zvoleném pokrytí 65 % stravného.

Tabulka č. 22: Zaúčtování stravování
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Účetní případ	Částka v Kč	MD	D
Faktura od externího subjektu za jeden oběd bez DPH	68,00	213	321
Daňově uznatelný náklad (55 %)	37,40	527	213
Příspěvek nad zákonnou normu (10 %)	6,80	528	213
Náklady zaměstnance (35 %)	23,80	335	213
Úhrada faktury	68,00	321	221

4.8 Rozšíření zaměstnaneckých benefitů

Níže zmíněné benefity byly samotnými zaměstnanci vybrány jako výhody, které by uvítali mezi již stávající škálou nabízených. Je samozřejmě na uvážení společnosti, jaké benefity si zvolí. Důležitým faktorem je aktuální finanční situace organizace.

4.8.1 Příplatky nad zákonem stanovenou normu

Nejúspěšnějším plněním se stalo zvýšení příplatků nad zákonem stanovenou normu. Jelikož se v případech dočasného navýšení objemu výroby při přijetí větších zakázek již navyšují příplatky za práci přesčas na 50 až 100 %, doporučila bych navýšit i příplatek za práci **v sobotu, neděli a v noci** alespoň na **15 %** průměrného výdělku.

Tabulka č. 23: Příplatek nad rámec zákona
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Výše příplatku	Průměrný hodinový výdělek v Kč	Výše příplatku za jednu 8hodinovou směnu v Kč
10 %	105	84
15 %	105	126
20 %	105	168

Pokud vezmeme průměrný hodinový výdělek ve výši 105 Kč, v případě zákonné normy 10 % a navýšení na 15 %, rozdíl tvoří 42 Kč. V případech nestandardní práce o víkendech či nočních směnách bych volila toto zvýšení jako adekvátní kompenzaci za mimořádně stanovený čas v zaměstnání.

4.8.2 Příplatek k nemocenským dávkám

Z výsledků šetření vyplynul velký zájem také o tento benefit ve formě příplatku k nemocenským dávkám. Přikládám velkou váhu aktuální situaci covid-19, kdy je mnoho lidí nuceno zůstat v izolaci a mnoho z nich je v pracovní neschopnosti nebo s dětmi na ošetřovně. Nyní jsou již nemocenské dávky zákonem stanoveny na vysoké úrovni. Tento benefit považuji pouze jako přilákání nových zaměstnanců, kteří budou této odměny spíše zneužívat. Raději bych tedy doporučila zavedení více dnů sick days. Pro společnost by poskytování tohoto benefitu mohlo mít velký dopad na plynulý chod společnosti a zvyšování počtu pracovníků na nemocenských dávkách. Nedoporučila bych ho zejména v aktuální době v souvislosti s pandemií COVID-19.

4.8.3 Příspěvek na rekreaci

Příspěvek na rekreaci může společnost poskytnout formou nepeněžního plnění – zakoupením rekreace či zájezdu do výše 20 000 Kč ročně. V tomto případě bude ze strany zaměstnance toto plnění osvobozeno od daně z příjmů a nebude zahrnováno do výpočtu sociálního a zdravotního pojištění dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Na straně zaměstnavatele ho považujeme za nedaňový výdaj dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 1. Pokud by se jednalo o poskytnutí peněžního příspěvku, pracovník by již neměl příjem osvobozen od daně z příjmu podle § 3 odst. 2 a § 6 odst. 9 písm. d).

Celkové náklady by se poté odvíjely od ceny rekreace a počtu zaměstnanců, kteří by benefit využili.

4.8.4 13. plat

Mezi poptávaný benefit ze strany zaměstnanců je 13. plat, který byl v roce 2020 zrušen z důvodu nejisté budoucnosti ohledně coronavirové pandemie a nahrazen 500 body vložených do cafeteria systému. Je proto opodstatněný zájem pracovníků o obnovení 13. platu. Bohužel je poskytován na základě dostatečných disponibilních finančních prostředků a ekonomických výsledků společnosti, a proto sama společnost není schopna zaručit jeho znovuzřízení.

4.8.5 Sick days

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci mají zájem o dny sick days. Jedná se o zdravotní volno k vyléčení počátku nemoci či nevolnostem. Společnost již nabízí 5 dnů dovolené nad rámec zákonné normy, avšak mohou se využít až po vyčerpání 20 kalendářních dnů řádné dovolené, což může být problém v průběhu roku, kdy pracovník musí jít i při krátkodobé nevolnosti na pracovní neschopnost.

Navrhovala bych tedy zavedení 3 dnů sick days v roce, které může zaměstnanec použít bez uvádění důvodu své nepřítomnosti. Pro obě strany je kratší odpočinek výhodnější než dlouhodobá neschopnost či šíření infekce v rámci pracovního kolektivu. Hrozbou by mohlo být narušení plynulé výroby či celkový chod organizace. Silnou stránkou je však snížení celkové nemocnosti a počet pracovních neschopností podniku. Sick days jsou

pro zaměstnance výhodnější než nemocenské dávky i přes zavedení proplácení karenční doby v prvních třech dnech nemoci. Proto patří mezi jedny z nejčastěji poskytovaných benefitů.

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP jsou takto zavedené benefity daňově uznatelným nákladem, pokud jsou stanoveny ve vnitřní směrnici. Pro pracovníky funguje tento zaměstnanecký benefit jako řádná dovolená čili za ni obdrží náhradu mzdy, která je zdanitelným příjmem a vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Tato forma odměny není v zákoníku práce nijak ukotvena. Záleží tedy na organizaci, jaké podmínky zavede ve vnitřní směrnici viz. **příloha 3**.

Tabulka č. 24: Sick days – náklady
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Sick days – náklady	Výše nákladů v Kč
Průměrný hrubý denní výdělek zaměstnance	840
Pojistné hrazené zaměstnavatelem 33,8 %	284
Daňové náklady na jednoho zaměstnance	1124

Při využití jednoho dnu sick days všemi 673 zaměstnanci a stanovené náhradě mzdy 840 Kč/den, což je průměrný denní výdělek, by celkové náklady podniku činily **756 452 Kč**.

Změna by mohla také spočívat ve změně čerpání počtu pěti dnů dovolené navíc. **Tři dny** by mohly tvořit **sick days**, tedy výběr volného dne během celého roku a zbylé **dva dny** by stále tvořily **dovolenou navíc**. Bylo by tak na samotném zaměstnanci, zda si tři dny sick days ponechá a vybere si je jako pětidenní dovolenou navíc, anebo je využije k jiným účelům a dva dny dovolené navíc mu zůstanou. Pozitivní stránkou je spokojenost zaměstnance, jenž může kdykoliv alespoň tři dny volna využít i během roku, přičemž náklady zaměstnavatele spojenými s náhradami mezd se nezmění.

4.8.6 Nadstandartní zdravotní péče

Zdraví pracovníků je jeden z nejpodstatnějších faktorů pro fungování a konkurenceschopnost organizace. Přestože zaměstnanci nevyužívají možnost očkování proti chřipce, mezi nápady ohledně změny poskytování byla navržena nadstandartní

zdravotní péče, jež zahrnuje rehabilitace, rehabilitační pomůcky, lázně, masáže, nákup vitamínových doplňků a brýlí.

Mluvíme-li ze strany zaměstnavatele o peněžním výdaji, jedná se o daňový náklad podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Nepeněžní výdaj je nákladem daňově neuznatelným. Dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jsou z pohledu zaměstnance tyto nepeněžní příspěvky na rozdíl od peněžních osvobozeny ze zdanění, a proto nejsou zahrnovány do výpočtu sociálního a zdravotního pojištění.

Optimálním řešením by tedy bylo zvolit nepeněžní plnění z důvodu osvobození ze strany zaměstnanců. Vedení podniku by mohlo sjednat poukazy na uplatnění v nedalekých lázních v Hodoníně, které jsou vzdáleny zhruba 10 km od sídla společnosti. V lázních jsou nabízeny masáže, rehabilitace, denní lázně, vířivky či wellness. Poukaz by byl v hodnotě 500 Kč ročně pro každého zaměstnance. Celkové roční náklady by činily **339 000 Kč**.

ZÁVĚR

Bakalářská práce vymezuje teoretická hlediska zaměstnaneckých benefitů a jejich dopady na daňovou problematiku a účetnictví. Podtrhuje důležitost zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnanců, kteří považují zaměstnanecké benefity jako rozhodující faktor při výběru zaměstnání. Tato závěrečná práce zdůrazňuje, jak zásadní je spokojenost zaměstnanců v pracovním prostředí. Jelikož je práce považována za významný výrobní faktor, měl by patřit mezi hlavní priority organizace. S růstem pocitu naplněnosti, štěstí a nezbytnosti pracovníků vzrůstá motivace, produktivita práce a v neposlední řadě také chuť se zdokonalit, která je úzce spjata s klíčovými cíli podniku. Podstata tkví ve férovém systému nehmotného i hmotného ohodnocení. Dále se tato práce zaměřuje na jednotlivé vybrané druhy zaměstnaneckých výhod, jejich význam, členění, způsob financování a poskytování z hlediska zákonné legislativy, ale rovněž z účetních a daňových aspektů.

Pro zpracování analytické části jsem zvolila společnost The Candy Plus Sweet Factory s. r. o., u které jsem uvedla základní údaje, informace, historii a jejich současnou ekonomickou situaci. Zejména jsem popsala jejich rozmanitou a širokou škálu nabízených zaměstnaneckých odměn, způsob a podmínky poskytování. Pro zjištění spokojenosti pracovníků s aktuálně poskytovanými benefity jsem použila metodu dotazníkového šetření, kterou vyplnilo 413 osob, tj. 61 % z celkového počtu 673 pracovníků. S výší mzdy je spokojeno téměř 80 % zaměstnanců, což je úctyhodný výsledek. Svědčí to o pevné a stabilní pozici na trhu mezi konkurenčními podniky, a rovněž o spravedlivém systému hodnocení zaměstnanců. Bohužel větší skupina osob zodpověděla, že je spíše nespokojena s pracovním kolektivem, prostředím a atmosférou, což může mít dopad na jejich výsledky práce vlivem zvýšeného stresu a špatné nálady. Příčina může být v nedostatečných morálních stimulech. Se svou pracovní pozicí a zaměstnaneckými odměnami je velká část respondentů spokojena či velmi spokojena. Z průzkumu vyplynul také význam kvalitně nastavených zaměstnaneckých výhod při výběru zaměstnání, dle kterých se rozhoduje téměř polovina pracovníků. Mezi nejvyužívanější a nejoblíbenější benefity řadíme 5 dnů dovolené navíc, příspěvek na penzijní připojištění, závodní stravování a cafeteria systém. Oproti tomu jsou minimálně čerpány odměny formou zaměstnaneckých slev a očkování proti chřipce. Dalším významným výsledkem je informovanost o všech zaměstnaneckých benefitech,

kde zodpovědělo až 45 % pracovníků, že je nespokojeno. Mým návrhem je tedy vystavení informací o kompletní nabídce zaměstnaneckých benefitů na webové stránky organizace a nástěnky nacházející se ve společnosti. K rozšíření informací může být využit také časopis vydávaný samotnou organizací, kde oznamují své aktuální úspěchy, budoucí cíle a směr, kterými se chtějí dále ubírat. Součástí je také seznámení se zaměstnaneckými výhodami v okamžiku přijetí nového pracovníka a podpisu pracovní smlouvy.

Jedním z problémů vyplývajících z dotazníků je motivace, jež je důležitou složkou produktivity práce. Nedostatečná motivace zaměstnance vede ke snížení jeho pracovního výkonu. Navrhuji tedy postupné zvyšování odměn v závislosti na produktivitě a délce pracovního poměru.

S použitím výsledků anonymního dotazníkového šetření je vytvořen návrh změn a výpočet celkových nákladů podniku na základě doporučených řešení, který vede ke zvýšení efektivnosti a optimalizaci systémového fungování vybraného subjektu. Pro zvýšení spokojenosti a zkvalitnění péče o zaměstnance dle vlastních návrhů řešení samotných pracovníků doporučuji zvýšit příspěvek na penzijní připojištění a cafeteria systém. Rovněž navrhuji rozšířit nabídku zaměstnaneckých benefitů o příspěvek na soukromé životní pojištění, který zvýší roční daňovou úsporu podniku, ale také na základě požadavků respondentů zavést možnost rozdělení přidělených bodů z hrubé mzdy do více kategorií. Dalším doporučením je zrušit nejméně využívané odměny, kterými jsou očkování proti chřipce spolu s vybranými zaměstnaneckými slevami.

V případech mimořádného navýšení výrobního objemu navrhuji vyplácet příplatky za sobotu, neděli a noční směny nad zákonem stanovenou normu, ale také upravení stávajících podmínek využití volna s náhradou mzdy. Všechny mé doporučení o navrhovaných změnách jsem zahrnula do mnou vytvořené nové vnitřní směrnice o poskytování zaměstnaneckých benefitů, která je součástí **přílohy č. 3**.

Domnívám se, že je společnost ke svým zaměstnancům velmi štedrá, snaží se zajistit komfort a maximalizovat počet benefitů, které budou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu a nebudou zahrnovány do výpočtu sociálního a zdravotního pojištění.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
2. LOCHMANNOVÁ, Alena. *Personalistika: základy personalistiky*. Prostějov: Computer Media, 2016. 108 s. ISBN 978-80-7402-282-1.
3. KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2011. 281 s. ISBN 978-80-247-3823-9.
4. ARMSTRONG, Michael, Stephen TAYLOR a Martin ŠIKÝŘ. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vydání. Praha: Grada, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
5. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
6. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
7. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
8. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
9. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C.H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
10. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
11. PÍREK, Štěpán. Netradiční firemní benefity mohou rozhodnout. *Personální marketing.cz - magazín pro moderní personalisty* [online]. Brno, ©2019. [cit. 2020-11-15]. Dostupné z: <https://www.personalni-marketing.cz/netradicni-firemni-benefity-mohou-rozhodnout/>
12. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

13. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.
14. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity čili Sociální fond v praxi*. Praha: Soudy, 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.
15. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
16. ŠTEINFELD, Jakub a Pavel GALUŠKA. *Zaměstnanecké výhody a daně: zdaňování příjmů zaměstnanců včetně příkladů*. Praha: ASPI, 2004. 127 s. ISBN 80-86395-81-2.
17. Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
18. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
19. The Candy Plus Sweet Factory s. r. o. *Candy Plus* [online]. Rohatec, ©2017. [cit. 16.11.2020]. Dostupné z: <https://www.candyplus.cz/>
20. The Candy Plus Sweet Factory, s. r. o. *Výroční zpráva 2019, The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.* [online]. [Rohatec]: 2019. [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=714629>
21. Stramis trans s.r.o. Candy Plus a.s. *Stramis.cz., když nestojíš o kompromis* [online]. Havířov, ©2020. [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://www.stramis.cz/candy-plus-a-s>
22. Místo prodeje.cz. PEDRO prodejny dále expandují – do konce roku jich bude osm. *Místoprodeje.cz* [online]. Praha, ©2016. [cit. 17. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.mistoprodeje.cz/obsah/pos-aktuality/pedro-prodejny-dale-expanduji/>
23. DISMAN, Miroslav. Šetření dotazníkové. *Sociologická encyklopedie* [online]. Praha, ©2018. [cit. 03.02.2021]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%A0et%C5%99en%C3%AD_dotazn%C3%ADkov%C3%A9_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%A0et%C5%99en%C3%AD_dotazn%C3%ADkov%C3%A9_(MSgS))
24. Ústní konzultace s vedoucí personálního a mzdového oddělení The Candy Plus Sweet Factory s. r. o., Rohatec, 17.12.2020.
25. Edenred. Edenred Card. *Edenred.cz* [online]. Praha, ©2021. [cit. 10.04.2021]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/produkty/kartove-reseni/edenred-card>

26. VímVíc.cz. Příspěvek na očkování. *VímVíc.cz. Pomáháme dělat správná rozhodnutí* [online]. Praha, ©2021. [cit. 03.02.2021]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/benefit/prispevek-na-ockovani>
27. SVOBODOVÁ, Gabriela. Zaměstnanecké benefity. *Vyplňto.cz* [online]. Praha, 2021. [cit. 10.04.2021]. Dostupné z: <https://73993.vyplnto.cz/>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Vztah mezi pojetími řízení lidí.....	17
Obrázek č. 2: Obecný úkol řízení lidských zdrojů	19
Obrázek č. 3: Shodné rysy a rozdíly mezi řízením lidských zdrojů a personálním řízením	20
Obrázek č. 4: Logo Candy Plus s. r. o.....	44
Obrázek č. 5: Logo Pedra.....	46
Obrázek č. 6: Karta Edendred 2v1	47

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Účtování o fondu kulturních a sociálních potřeb	31
Tabulka č. 2: Účtování o tvorbě sociálního fondu	32
Tabulka č. 3: Účtování o čerpání sociálního fondu	33
Tabulka č. 4: Výsledky hospodaření The Candy Plus Sweet Factory s. r. o. za období 2017-2019	46
Tabulka č. 5: Dotazníkové šetření – délka trvání pracovního poměru	52
Tabulka č. 6: Dotazníkové šetření – doba uzavření pracovního poměru	53
Tabulka č. 7: Dotazníkové šetření – místo výkonu práce	54
Tabulka č. 8: Dotazníkové šetření – pracovní pozice	55
Tabulka č. 9: Dotazníkové šetření – spokojenost s pracovním prostředím	56
Tabulka č. 10: Dotazníkové šetření – spokojenost s výší mzdy	57
Tabulka č. 11: Dotazníkové šetření – spokojenost se zaměstnaneckými benefity .	58
Tabulka č. 12: Dotazníkové šetření – spokojenost s pracovní pozicí	60
Tabulka č. 13: Dotazníkové šetření – důležitost zaměstnaneckých benefitů	60
Tabulka č. 14: Dotazníkové šetření – spokojenost s informovaností o zaměstnaneckých benefitech	61
Tabulka č. 15: Dotazníkové šetření – motivace k vyšší produktivitě	63
Tabulka č. 16: Dotazníkové šetření – pohlaví	64
Tabulka č. 17: Dotazníkové šetření – věk	65
Tabulka č. 18: Dotazníkové šetření – trvalé bydliště	66
Tabulka č. 19: Výše příspěvku na PP nebo cafeteria systém	72
Tabulka č. 20: Roční daňová úspora	72
Tabulka č. 21: Výše nákladů při zvýšení příspěvku na stravné	74
Tabulka č. 22: Zaúčtování stravování	74
Tabulka č. 23: Příplatek nad rámec zákona	75
Tabulka č. 24: Sick days – náklady	77

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Délka pracovního poměru	53
Graf č. 2: Doba uzavření pracovního poměru	54
Graf č. 3: Místo výkonu práce	55
Graf č. 4: Pracovní pozice	56
Graf č. 5: Spokojenost s pracovním prostředím	57
Graf č. 6: Spokojenost s výší mzdy.....	58
Graf č. 7: Spokojenost se zaměstnaneckými benefity.....	59
Graf č. 8: Spokojenost s pracovní pozicí.....	59
Graf č. 9: Důležitost zaměstnaneckých benefitů	60
Graf č. 10: Nejvyžívanější benefity	61
Graf č. 11: Informovanost o zaměstnaneckých benefitech	62
Graf č. 12: Benefity žádané zaměstnanci.....	63
Graf č. 13: Motivující benefity.....	64
Graf č. 14: Pohlaví	65
Graf č. 15: Věk	66

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

§	paragraf
ČÚS	české účetní standardy
D	strana účtu dal
DPH	daň z přidané hodnoty
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
HM	hrubá mzda
Kč	koruna česká
MD	strana účtu má dáti
Např.	například
Odst.	odstavec
Písm.	písmeno
PP	penzijní připojištění
Tj.	to je
Tzn.	to znamená
Tzv.	takzvaně
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM POUŽITÝCH ÚČTŮ

Směrná účtová osnova pro podnikatele:

211 – Pokladna

213 - Ceniny

221 – Peněžní prostředky na účtech

321 – Dluhy z obchodních vztahů

335 – Pohledávky za zaměstnanci

413 – Ostatní kapitálové fondy

423 – Statutární fondy

427 – Ostatní fondy

428 – Nerozdělený zisk minulých let

431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení

527 – Zákonné sociální náklady

528 – Ostatní sociální náklady

Směrná účtová osnova pro nepodnikatelské subjekty:

241 – Běžný účet

243 – Běžný účet FKPS

262 – Peníze na cestě

321 – Dodavatelé

335 – Pohledávky za zaměstnanci

412 – Fond kulturních a sociálních potřeb

527 – Zákonné sociální náklady

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník spokojenosti zaměstnanců ve firmě The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.

Příloha č. 2: Grafy k dotazníkovému šetření

Příloha č. 3: Návrh vnitřního předpisu poskytování zaměstnaneckých benefitů společnost The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.

PŘÍLOHA Č. 1: DOTAZNÍK SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ VE SPOLEČNOSTI THE CANDY PLUS SWEET FACTORY S. R. O.

Vážení zaměstnanci,

Jmenuji se Gabriela Svobodová a studuji Vysoké učení technické v Brně, obor účetnictví a daně.

Chtěla bych Vás požádat o vyplnění následujícího dotazníku k mé bakalářské práci týkající se zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společností The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.

Cílem tohoto dotazníkového šetření je zvýšení spokojenosti zaměstnanců a vyšší míra využitelnosti možných odměn.

Předem děkuji za Váš čas a upřímné zodpovězení otázek.

Všechny odpovědi jsou anonymní.

1. Jaká je délka trvání Vašeho pracovního poměru v The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.?

- Do 1 roku
- 1-5 let
- 5 a více let

2. Na jakou dobu máte uzavřen pracovní poměr?

- Doba určitá
- Doba neurčitá

3. Ve kterém závodu pracujete?

- Rohatec-kolonie
- Petřvald

4. Jaká je Vaše pracovní pozice?

- Administrativní pracovník
- Výrobní operátor
- Pracovník výroby a služeb
- Pracovník pomocných, obslužných procesů a zařízení
- Jiná

5. Jste spokojeni ve společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r.o. (kolektiv, nadřízení, prostředí)?

- Velmi spokojen/a
- Spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a

6. Jste spokojeni s výší Vaší mzdy?

- Velmi spokojen/a
- Spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a

7. Jste spokojeni se zaměstnaneckými benefity?

- Velmi spokojen/a
- Spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a

8. Jste spokojeni se svou pracovní pozicí?

- Velmi spokojen/a
- Spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a

9. Jsou pro Vás důležité zaměstnanecké benefity při výběru zaměstnání?

- Ano
- Ne
- Zaleží mi na nich, ale nejsou rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnání.

10. Které benefity využíváte?

- Závodní stravování
- Penzijní připojištění
- Cafeteria systém
- 5 dnů dovolené navíc
- Kurzy a odborná školení
- Příděly
- Firemní operátor
- Služební automobil, notebook, telefon
- Flexibilní pracovní doba
- Zaměstnanecké slevy
- Očkování proti chřipce

11. Jste spokojen/a s informovaností od zaměstnavatele o všech dostupných benefitech?

- Velmi spokojen/a
- Spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a

12. Které benefity Vám chybí a chtěl byste je?

- Soukromé životní pojištění
- Doprava do/ze zaměstnání
- Provoz předškolního zařízení
- Příplatky nad zákonem stanovenou normu
- Příplatek k nemocenské
- Firemní internetové připojení pro soukromé účely
- Příspěvek na dovolenou
- Jiné:

13. Motivují Vás zavedené benefity k vyšší produktivitě?

- Ano
- Ne

14. Pokud ne, proč?

Klikněte nebo klepněte sem a zadejte text.

15. Vlastní návrhy na změny ohledně benefitů?

Klikněte nebo klepněte sem a zadejte text.

16. Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

17. Jaký je Váš věk?

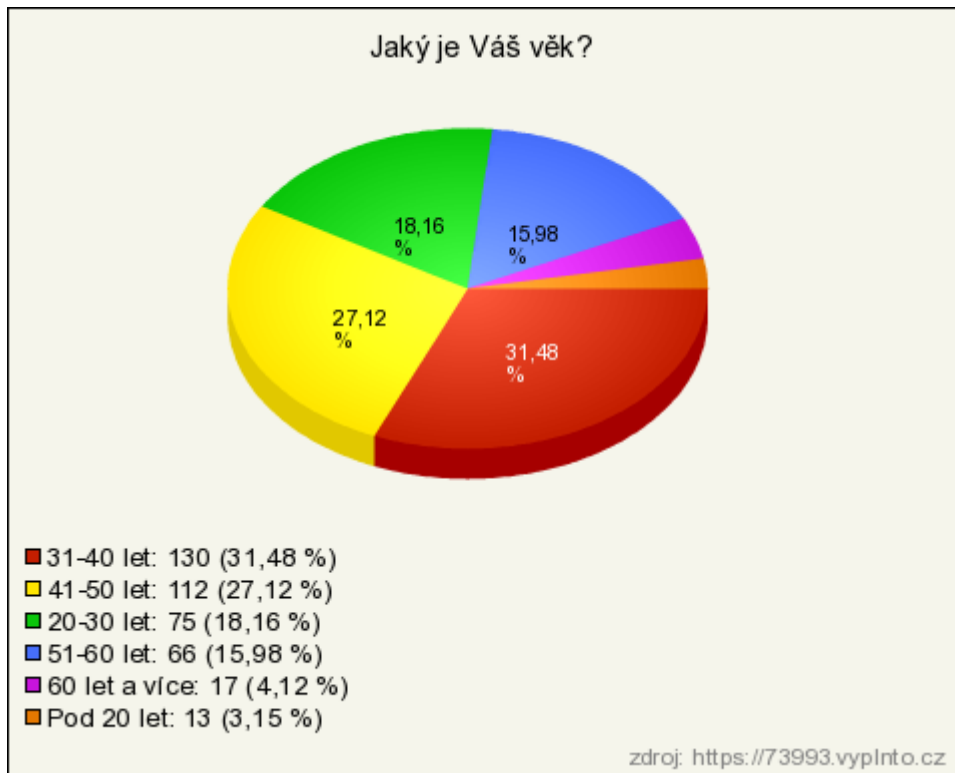
- Pod 20 let
- 20-30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51-60 let
- 60 let a více

18. Kde máte trvalé bydliště?

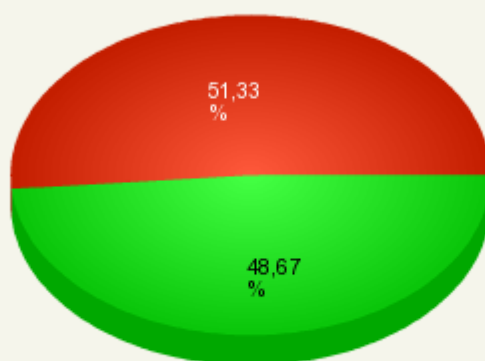
- V České republice
- Na Slovensku
- V Polsku
- Jiná země:

Děkuji za vyplnění dotazníku.

PŘÍLOHA Č. 2: GRAFY K DOTAZNÍKOVÉMU ŠETŘENÍ



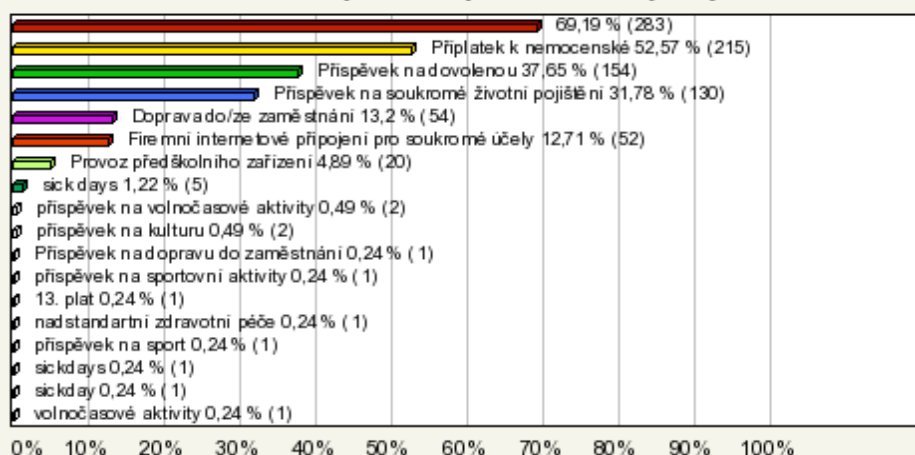
Motivují Vás zavedené benefity k vyšší produktivitě?



■ ano: 201 (48,67 %)
 ■ ne: 212 (51,33 %)

zdroj: <https://73993.vypInfo.cz>

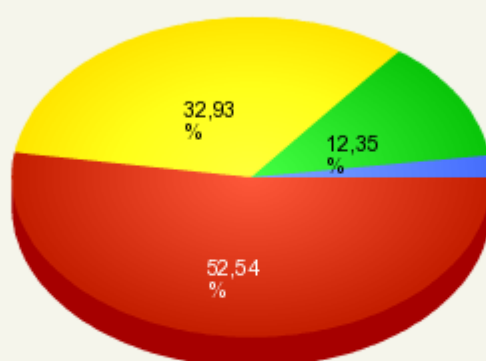
Které benefity Vám chybí a chtěl/a byste je?



- Příplatky nad zákonem stanovenou normu: 283 (69,19 %)
- Příplatek k nemocenské: 215 (52,57 %)
- Příspěvek na dovolenou: 154 (37,65 %)
- Příspěvek na soukromé životní pojištění: 130 (31,78 %)
- Doprava do/ze zaměstnání: 54 (13,2 %)
- Firemní internetové připojení pro soukromé účely: 52 (12,71 %)
- Provoz předškolního zařízení: 20 (4,89 %)
- sick days: 5 (1,22 %)
- příspěvek na volnočasové aktivity: 2 (0,49 %)
- příspěvek na kulturu: 2 (0,49 %)
- Příspěvek na dopravu do zaměstnání: 1 (0,24 %)
- příspěvek na sportovní aktivity: 1 (0,24 %)
- 13. plat: 1 (0,24 %)
- nadstandardní zdravotní péče: 1 (0,24 %)
- příspěvek na sport: 1 (0,24 %)
- sickdays: 1 (0,24 %)
- sickday: 1 (0,24 %)
- volnočasové aktivity: 1 (0,24 %)

zdroj: <https://73993.vypInfo.cz>

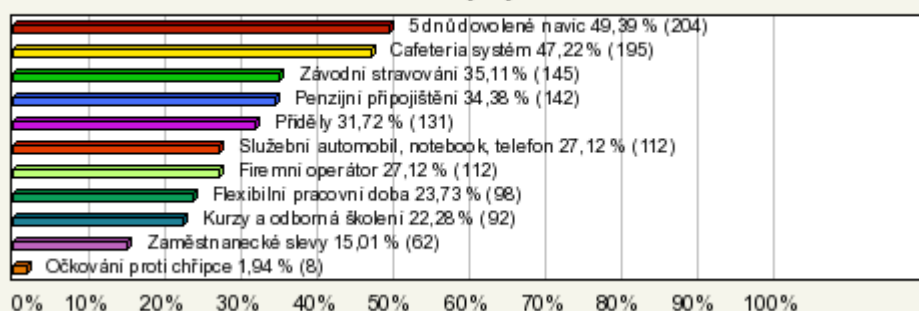
Jste spokojen/a s informovaností od zaměstnavatele o všech dostupných benefitech?



- Spokojen/a: 217 (52,54 %)
- Spíše nespokojen/a: 136 (32,93 %)
- Velmi spokojen/a: 51 (12,35 %)
- Velmi nespokojen/a: 9 (2,18 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

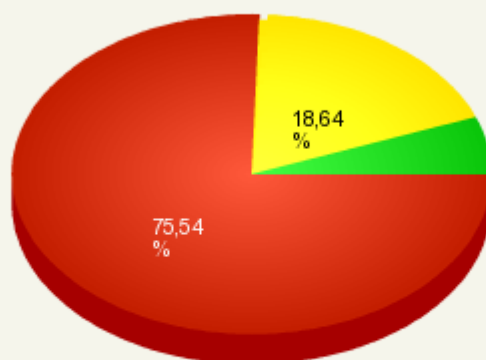
Které benefity využíváte?



- 5 dnů dovolené navíc: 204 (49,39 %)
- Cafeteria systém: 195 (47,22 %)
- Závodní stravování: 145 (35,11 %)
- Penzijní připojištění: 142 (34,38 %)
- Příděly: 131 (31,72 %)
- Služební automobil, notebook, telefon: 112 (27,12 %)
- Firemní operátor: 112 (27,12 %)
- Flexibilní pracovní doba: 98 (23,73 %)
- Kurzy a odborná školení: 92 (22,28 %)
- Zaměstnanecké slevy: 62 (15,01 %)
- Očkování proti chřipce: 8 (1,94 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

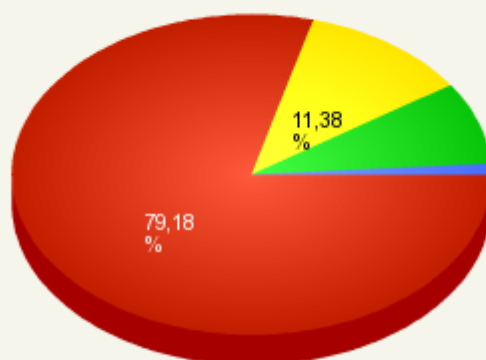
Jsou pro Vás důležité zaměstnanecké benefity při výběru zaměstnání?



- Ano: 312 (75,54 %)
- Záleží mi na nich, ale nejsou rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnání: 77 (18,64 %)
- Ne: 24 (5,81 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

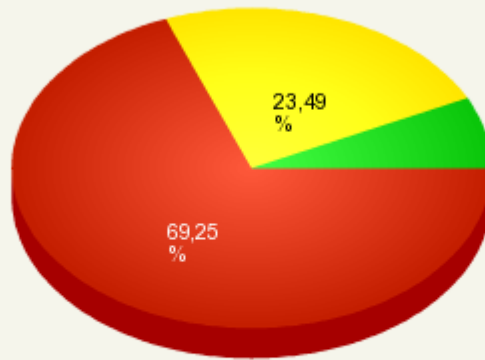
Jste spokojeni se svou pracovní pozicí?



- Spokojen/a: 327 (79,18 %)
- Spíše nespokojen/a: 47 (11,38 %)
- Velmi spokojen/a: 35 (8,47 %)
- Velmi nespokojen/a: 4 (0,97 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

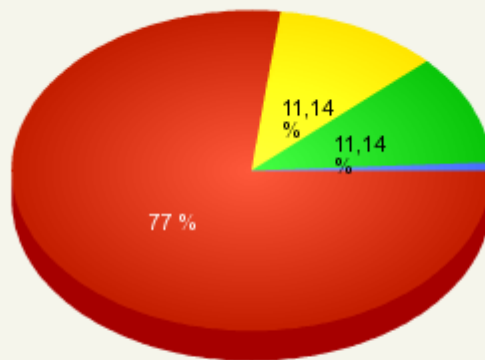
Jste spokojeni se zaměstnaneckými benefity?



- Spokojen/a: 286 (69,25 %)
- Velmi spokojen/a: 97 (23,49 %)
- Spíše nespokojen/a: 30 (7,26 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

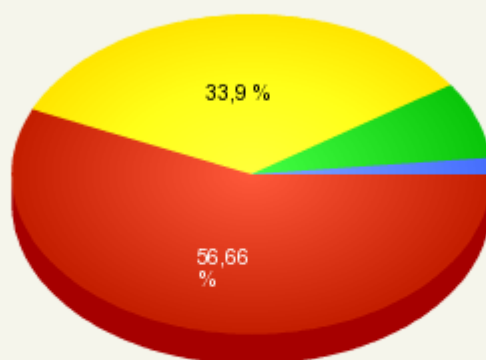
Jste spokojeni s výší Vaší mzdy?



- Spokojen/a: 318 (77 %)
- Spíše nespokojen/a: 46 (11,14 %)
- Velmi spokojen/a: 46 (11,14 %)
- Velmi nespokojen/a: 3 (0,73 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

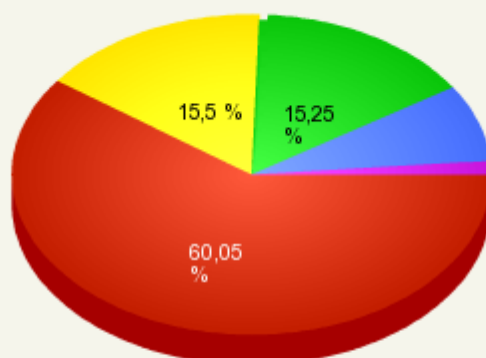
Jste spokojeni ve společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.?
(kolektiv, nadřízení, pracovní prostředí)



- Spokojen/a: 234 (56,66 %)
- Spíše nespokojen/a: 140 (33,9 %)
- Velmi spokojen/a: 32 (7,75 %)
- Velmi nespokojen/a: 7 (1,69 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

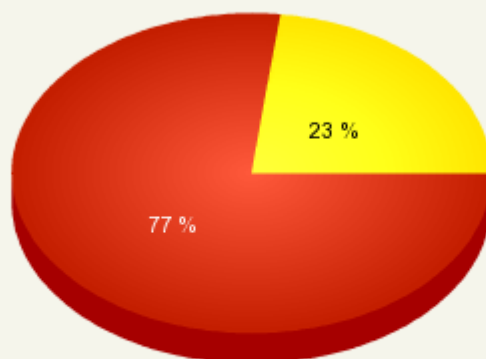
Jaká je Vaše pracovní pozice?



- Výrobní operátor: 248 (60,05 %)
- Administrativní pracovník: 64 (15,5 %)
- Pracovník výroby a služeb: 63 (15,25 %)
- Pracovník pomocných, obslužných procesů a zařízení: 32 (7,75 %)
- Jiná: 6 (1,45 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

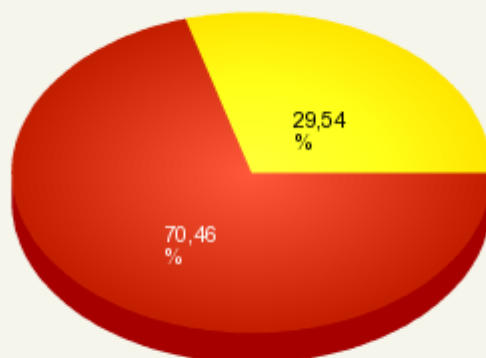
Ve kterém závodu pracujete?



■ Rohatec - Kolonie: 318 (77 %)
■ Petřvald: 95 (23 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

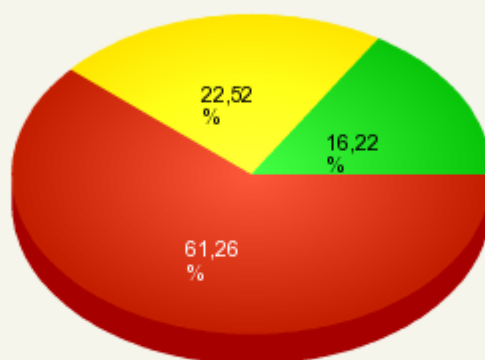
Na jakou dobu máte uzavřen pracovní poměr?



■ Doba neurčitá: 291 (70,46 %)
■ Doba určitá: 122 (29,54 %)

zdroj: <https://73993.vyplnto.cz>

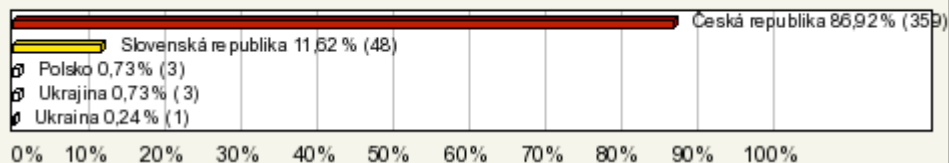
Jaká je délka trvání Vašeho pracovního poměru v The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.?



- 1-5 let: 253 (61,26 %)
- 5 a více let: 93 (22,52 %)
- Do 1 roku: 67 (16,22 %)

zdroj: <https://73993.vypInto.cz>

Kde máte trvalé bydliště?



- Česká republika: 359 (86,92 %)
- Slovenská republika: 48 (11,62 %)
- Polsko: 3 (0,73 %)
- Ukrajina: 3 (0,73 %)
- Ukrajina: 1 (0,24 %)

zdroj: <https://73993.vypInto.cz>

PŘÍLOHA Č. 3: NÁVRH VNITŘNÍHO PŘEDPISU POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ SPOLEČNOSTI THE CAND PLUS SWEET FACTORY S. R. O.

Název účetní jednotky: The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.

Datum vydání: 30. 4. 2021

Účinnost od: 1. 7. 2021

Zpracovala: Gabriela Svobodová

Schválil:

1. Úvodní ustanovení

Společnost The Candy Plus Sweet Factory s. r. o. stanovuje touto směrnicí způsob a podmínky poskytování zaměstnaneckých benefitů v této organizaci. Základem tvorby tohoto předpisu byla příslušná ustanovení o daních z příjmů, zákon o pojistném na sociálním zabezpečení, zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a zákoník práce.

Plnění vyplývající z pracovněprávních nároků jsou převážně poskytována tak, aby u zaměstnanců nebyla zdanitelným příjmem a nepodléhala u nich odvodům pro sociální a zdravotní pojištění.

K dispozici ji mohou najít všichni pracovníci v elektronické podobě na webových stránkách podniku v její aktuální verzi. Tato směrnice je závazná pro společnost The Candy Plus Sweet Factory s. r. o. a všechny její zaměstnance.

2. Poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti The Candy Plus Sweet Factory s. r. o.

2.1 Penzijní připojištění

Každý zaměstnanec po ukončení zkušební doby má nárok na 2 % z hrubé mzdy, které zaměstnavatel pošle na jeho účet penzijního připojištění.

2.2 Cafeteria systém

Zaměstnanec po zkušební době, který se rozhodne pro tento benefit, obdrží každý měsíc do cafeteria systému určitý počet bodů odpovídající 2 % z hrubé mzdy, které může utratit online přes internet nebo převést na kartu a utracet jejím prostřednictvím. Tento systém umožňuje zhodnocení v komoditách zdravotní péče, sportu, kultury a vzdělávání. Systém je zaštitěn společností Edenred, což je provozovatel elektronických stravenek.

2.3 Soukromé životní pojištění

Využití soukromého životního pojištění ve výši 2 % z hrubé mzdy si může zaměstnanec zvolit po skončení zkušební doby. Částka mu bude zaměstnavatelem poslána přímo na jeho soukromé životní pojištění.

Způsob poskytování penzijního připojištění, soukromého životního pojištění a cafeteria systému

Příspěvek mohou zaměstnanci rozdělit dle jejich zvolených preferencí mezi penzijní připojištění, soukromé životní pojištění a cafeteria systém.

Postupné zvyšování benefitů rostoucí vzájemně s počtem odpracovaných let v organizaci ve formě stoupající výše příspěvků na penzijní připojištění, cafeteria systém a soukromé životní pojištění. První rok ve výši 0,5 % z hrubé mzdy, následující rok 1 % a třetím rokem v maximální výši, tedy 2 % z hrubé mzdy.

2.4 Závodní stravování

Pro každý závod fungují rozdílné podmínky, a tím zde nastávají i odlišné benefity.

V Rohatci jsou pronajaty externí společností kuchyně s jídelnou, do které chodí zaměstnanci. Podnik hradí zákonem stanovenou část ve výši 55 %, což připadá na 37,4 Kč bez DPH na každého zaměstnance za jeden oběd. Pokud zaměstnanec nechce docházet na obědy, nemá nárok na jinou eventuální variantu, jelikož má možnost využít stravování v závodní jídelně. V situacích, kdy nemůže pracovník využít jídelnu z důvodů uzavření kuchyně, nebo v případech homeoffice či nočních směn, obdrží stravenku v hodnotě 85 Kč.

Jelikož závod v Petřvaldu nemá k dispozici kuchyni s jídelnou, všichni pracovníci obdrží stravenky. Dnes jsou již tyto stravenky převedeny na platební kartu od společnosti Edenred.

2.5 Pracovní výročí a životní jubilea

Po odpracování každých deseti let v organizaci obdrží zaměstnanec 2 000 Kč, které jsou nahrány do cafeteria systému. Při kulatém životním jubileu mají nárok na stejnou částku, která bude vložena na jejich cafeteria účet.

2.6 Volno s náhradou mzdy

Dva dny dovolené nad rámec zákonných 20 dní, při kterých nemusí dokládat důvody naší nepřítomnosti. Mohou je využít až po vybrání zákonné dovolené.

2.7 Sick days

Kdykoliv si může pracovník vzít během kalendářního roku 3 dny volna s náhradou mzdy bez oznámení důvodu.

2.8 Vzdělávání

Kromě zákonného školení je zde nabídka dotačních projektů s průřezem měkkých dovedností, mezi které se řadí například komunikační dovednosti, zvládání zátěže a technické dovednosti.

Mezi nabízené kurzy patří angličtina se třemi úrovněmi obtížnosti. Nejnižší úroveň jsou začátečníci, poté středně pokročilí a pokročilí. Výuka, jejíž konání je zprostředkováno agenturou, je pořádána jednou týdně v rámci pracovní doby se standartními lektory.

2.9 Odběr zboží za zvýhodněné ceny

Představují možnost zaměstnance zakoupit si každý měsíc za výrobní cenu produkty vyráběné společností. Většinou jde o produkty s menší vadou nebo kratší dobou minimální trvanlivosti.

2.10 Využití firemního operátora

Jedná se o sjednání firemního tarifu přes svou společnost, se kterou má zaměstnavatel uzavřenou rámcovou smlouvu. V tomto případě se jedná o operátora T-mobile, který pro pracovníky nabízí 3 různé druhy tarifů. Nárok vzniká po uplynutí zkušební doby, paušál může využít pro sebe a další tři členy rodiny. Každý zaměstnanec si jej platí sám

za sebe. V případě neuhrazení dochází ve firmě ke vzniku pohledávky za zaměstnancem, jelikož společnost uhradila jeho závazek za něj.

2.11 Služební auto, notebook

Služební auto i k soukromým účelům mají pouze manažeři a ředitelé. Pracovníci, kteří mají služební notebook, ho mohou všichni využívat i v soukromí.

2.12 Flexibilní pracovní doba

Pevná část je stanovená od 9 do 13 hodin. Libovolná část je nejdříve od 7 hodiny ranní, přes léto od 6 hodiny ranní. Horní rámeček není vymezen.

2.13 Odměna za doporučení zaměstnance

Na základě doporučení nového zaměstnance vzniká se sjednáním nového pracovního poměru nárok na odměnu jak novému zaměstnanci, tak pracovníkovi, který nového zaměstnance navrhl na pracovní pozici ve výši 8000 Kč po skončení zkušební doby. Stejně peněžní plnění následuje i po prvním půl roce ode dne nástupu do zaměstnání.

2.14 Zvýšené příplatky

Pro příplatky platí stanovená minimální zákonná výše. V případech dočasného navýšení výrobního objemu výkonů je v případě přesčasů stanoveno 50 % i (100 % ve výjimečných případech) průměrného výdělku. V sobotu, neděli a noční směnu je příplatek navýšen na 15 % průměrného výdělku.

2.15 Vitamínové balíčky

Důležitým prvkem je dosažení nízké pracovní neschopnosti zaměstnanců. Na jaře a na podzim pracovníci obdrží vitamínové balíčky.

2.16 Firemní akce

Každoroční pořádání akcí jako den otevřených dveří, jejichž program zahrnuje týmové hry, exkurzi do samotné výroby, a pro nejmenší skákací hrad či aquazorbing. V létě pořádání rodinného dne, zúčastnění se dračích lodí, v zimě mikulášského odpoledne s představením a společným bruslením na zimním stadionu.

2.17 Doprava do zaměstnání

Dostupnost zastávky hromadné dopravy se nachází v dosahu 100 metrů od organizace, kterou financuje krajský úřad. Aby ale zůstal zachován spoj i pro pracovníky s odpolední směnou, podnik se podílí na úhradě jednoho večerního spoje.

2.18 Firemní aktivity

Celoroční podpora komunálních akcí, škol a mladých sportovců. Vytváření firemního časopisu, kde informují o novinkách, akcích, dosažených cílech a budoucích plánech organizace, zahrnuje také soutěže pro děti zaměstnanců. První pátek v měsíci oslavení tzv. „Pedro dne“, kdy všichni zaměstnanci nosí červená trička značky Pedro.