

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza využití zaměstnaneckých výhod ve firmě  
Analysis of using employee benefits in a company

Student: Hana Rezková  
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslava Pešlová

Ostrava 2010

## **Prohlášení**

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně všech příloh vypracovala samostatně a všechny použité zdroje uvádím v seznamu literatury.“

V Ostravě 7. května 2010

.....

VŠB - Technická univerzita Ostrava Akademický rok 2009/2010

Ekonomická fakulta  
Katedra podnikohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Hana Rezková**  
Studijní program: B628 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku  
Specializace: 01 Ekonomika podniku  
Téma: **Analýza využití zaměstnaneckých výhod ve firmě**  
**Analysis of Using Employee Benefits in a Company**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretický rozbor zaměstnaneckých výhod
3. Charakteristika společnosti
4. Analýza využití zaměstnaneckých výhod v dané společnosti a jejich vyhodnocení
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.

JANOUSHKOVÁ, J. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 113 s. ISBN 80-247-1364-0.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: Linde, 2009. 223s. ISBN 978-80-7201-754-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jaroslava Pešlová**

Datum zadání: 20. 11. 2009

Datum odevzdání: 7. 5. 2010

---

prof. Ing. Zdeněk Mikoláš, CSc.

vedoucí katedry

---

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová

děkanka fakulty

## **Poděkování**

„Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Jaroslavě Pešlové za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Ráda bych dále poděkovala ekonomickému oddělení společnosti MEZSERVIS spol. s r. o. za poskytnuté informace a věnovaný čas.“

.....

# Obsah

<b>Úvod .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Teoretický rozbor zaměstnaneckých výhod .....</b>	<b>7</b>
2.1 Vymezení problematiky zaměstnaneckých výhod .....	7
2.1.1 Vztah člověka k práci .....	7
2.1.2 Důvody péče o zaměstnance podniku .....	8
2.1.3 Podniková sociální politika .....	9
2.2 Zaměstnanecké výhody .....	10
2.2.1 Definice a cíle zaměstnaneckých výhod .....	11
2.2.2 Volba strategie výběru výhod a způsoby realizace .....	12
2.2.3 Cafeteria systém .....	13
2.3 Členění výhod .....	15
2.4 Jednotlivé zaměstnanecké výhody .....	17
2.4.1 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění .....	17
2.4.2 Závodní stravování .....	18
2.4.3 Stravenky .....	19
2.4.4 Poskytnutí nealkoholických nápojů .....	19
2.4.5 Pracovní oblečení .....	20
2.4.6 Odborný rozvoj zaměstnanců, školení .....	20
2.4.7 Doprava do a ze zaměstnání .....	21
2.4.8 Přejížděné ubytování .....	21
2.4.9 Dovolená nad rámec .....	22
2.4.10 Prodej zboží a služeb za nižší cenu .....	22
2.4.11 Bezplatné využívání motorového vozidla .....	23
2.4.12 Sociální výpomoc .....	24
2.4.13 Rekreace .....	24
2.4.14 Předškolní zařízení .....	25
2.4.15 Kultura a sport .....	26
2.4.16 Dary .....	26
2.5 Využití zaměstnaneckých výhod ve firmách .....	27
2.6 Nejžádanější zaměstnanecké výhody a předplacená karta .....	28

<b>3</b>	<b>Charakteristika společnosti .....</b>	<b>29</b>
3.1	Historie společnosti.....	29
3.2	Profil společnosti .....	31
3.3	Postavení firmy na trhu.....	32
3.4	Charakteristika činností podniku .....	32
3.5	Vývoj počtu zaměstnanců a obratu firmy MEZSERVIS spol. s r. o. ....	35
3.6	Struktura pracovníků firmy.....	37
<b>4.</b>	<b>Analýza využití zaměstnaneckých výhod v dané společnosti a jejich vyhodnocení</b>	<b>37</b>
4.1	Poskytované zaměstnanecké výhody.....	37
4.1.1	Sociální fond.....	39
4.2	Dotazníkové šetření .....	40
4.2.1	Zpracování dat .....	40
4.3	Vyhodnocení dotazníku .....	41
4.4	Shrnutí dotazníkového šetření .....	48
4.5	Návrhy a doporučení.....	49
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>51</b>
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>53</b>
	<b>Seznam zkratk a symbolů</b>	
	<b>Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce</b>	
	<b>Seznam příloh</b>	

# Úvod

Lidé jsou závislí na práci, díky níž získávají prostředky pro svou obživu a uspokojení. Na nich, respektive na jejich práci, jsou závislé podniky. I přes zvyšující se mechanizaci jsou lidé stále důležitou složkou v podniku. Firmy si uvědomují, že když si chtějí udržet klíčové zaměstnance nebo je získat, musí vynaložit patřičné náklady ve formě mzdy. Nejen odpovídající mzda je ale pro zaměstnance důležitá. Lidé tráví velkou část svého života v zaměstnání, a proto pro ně není mzda nejdůležitější složkou odměny. Čím dál více lidí dává přednost před zvýšením platu možnosti delší dovolené, příspěvku na životní a penzijní připojištění, či jiným výhodám. Pro obě strany jsou zaměstnanecké výhody přínosné díky daňovým úsporám a úsporám na sociálním a zdravotním pojištění. Vedle daňových výhod se jejich poskytování může stát jedním z poměrně významných stabilizačních a motivačních faktorů, kterých může firma využít ke zvýšení pracovního úsilí zaměstnanců. Z těchto důvodů stále více firem využívá zaměstnaneckých výhod. Poskytování některých nepeněžních výhod zaměstnancům u nás již zcela zdomácnělo a stalo se součástí personální politiky mnoha zaměstnavatelů. Škála druhů nepeněžních benefitů je velice rozsáhlá a závisí čistě na rozhodnutí zaměstnavatele, jaké typy bude svým pracovníkům poskytovat. Podniky by měly předložit přitažlivou hodnotovou nabídku pro své zaměstnance. Vzhledem k stále probíhající ekonomické krizi dochází k tomu, že některé podniky zaměstnanecké výhody ruší. Ti, kteří to ještě neudělali se mohou řadit k podnikům, které stále prosperují a krize se jich nedotkla, které stále doufají v „lepší zítřek“, nebo k těm, které donutila zamyslet se důkladně nad svým systémem a benefity zoptimalizovat. Neboť nedokonalý systém v personální a mzdové agendě nemotivuje účinně zaměstnance, což se projevuje i v úrovni prosperity firmy.

Z důvodu nepříznivé hospodářské situace, která ovlivnila snížení nabídky zaměstnaneckých výhod, jsem se rozhodla věnovat této problematice.

Cílem bakalářské práce je analyzovat využití zaměstnaneckých výhod ve firmě s navržením optimálního systému výhod.

Ve druhé části popíšu důvody pracovního zapojení lidí, důvody péče o zaměstnance podniku, budu definovat zaměstnanecké výhody, cafeteria systém a uvedu jednotlivé typy výhod. Ve třetí části budu charakterizovat firmu MEZSERVIS spol. s r. o. Ve čtvrté části popíšu systém zaměstnaneckých výhod ve firmě a provedu dotazníkové šetření s návrhem řešení.

## 2 Teoretický rozbor zaměstnaneckých výhod

### 2.1 Vymezení problematiky zaměstnaneckých výhod

#### 2.1.1 Vztah člověka k práci

Důvody, proč lidé pracují, jsou různé. Práce integruje člověka do společnosti a dává jeho životu společenský kontext. Lidé dávají přednost činnosti před nicneděláním, přesněji tedy před nečinností. A to bez ohledu na to, zda jim může nebo nemůže poskytnout uspokojení nebo potěšení. Smysl práce lidé hodnotí jako prostředek udržení jisté životní úrovně, dosažení sebeúcty, získání širšího okruhu přátel a také možnost sebevyjádření spolu s emocionální vazbou a reakcemi, které práce vyvolává.

**Instrumentální důvody** lze vyjádřit jako snahu získat prostředky potřebné pro život. Za dominantní důvod svých pracovních aktivit upřednostňuje práci jako způsob obživy až 40 % ekonomicky aktivních osob v České republice. Lidé vstupují často do zaměstnání jen proto, aby získali peníze. Mzda může mít rozhodující význam, když neexistují ostatní zdroje příjmů, ale současně může být neméně významná, jestliže na ní jedinec není závislý. Lidé považují svou práci za důležitou hodnotu a podmínku kvality života.

**Význam mzdy je v několika hlediscích:**

- mzda zajišťuje obživu
- výše mzdy vyjadřuje postavení zaměstnance nejen v podniku, ale také ve vztahu k přátelům, sousedům a dalším lidem nebo skupinám
- zvýšení mzdy je potvrzením o pracovním úspěchu, ale mzda může být i odškodnění za život zbavený citů a hlubších emocionálních vztahů s ostatními

**Emocionální důvod** je stav, kdy práci člověk vnímá jako potěšení. Jde o činnost ve své podstatě uspokojující. Lidé jsou motivováni prací a přijímají ji, i když je málo ohodnocena.



**Sociální důvody** jsou závislé na způsobech, jak sociální motivace ovlivňuje práci. Projevují se jako:

- možnost trvalého sociálního tlaku „jít za prací ven“ a jako sociální znak, který je propojován s osobami, které nepracují
- pracovní prostředí poskytuje lidem možnost členství ve skupinách mimo rodinu. Práce tímto spojuje člověka se společností a uspokojuje jeho sociální potřeby.
- jedním z účinků zaměstnání je poskytnutí sociální souvislosti, kdy profese nabývá identifikační vypovídací hodnotu. Poznáním profese získáváme důležitou informaci o jedinci. Lidé se stejnou profesí mají určité vyhraněné názory a jisté druhy hodnot.

**Seberealizační důvody** vyplývají ze základní lidské motivace být užitečný pro druhé i pro sebe sama. Obsah práce může být stimulem nejen k přijetí určitého místa, ale i ke spokojenosti či navýšení motivace. Lidé proto mají tendenci vyhledávat takovou práci, která je naplňuje a umožňuje jim co nejvíce realizovat jejich schopnosti a zájmy.

**Vztah jedince k práci má základní dimenze:**

- postojovou, kdy práce je chápána jako hodnota
- motivační, která představuje psychologický aspekt pracovní činnosti
- výkonovou, která vyjadřuje skutečný pracovní výkon [5]

### **2.1.2 Důvody péče o zaměstnance podniku**

Podniky jsou součástí společenského systému, ve kterém plní funkce výrobce zboží nebo poskytovatele služeb. Základním cílem každé firmy je maximalizace zisku. Smysl podnikání není ovšem jen v dosahování a zvyšování hodnoty podniku. Úspěchy podniku lze také měřit v goodwill, spokojenosti zákazníků a v získávání trhu.

Podnik funguje prostřednictvím kolektivní činnosti lidí. Tito jsou neustále vystavováni vlivům změn, které se odrážejí v práci jednotlivců, pracovních skupin i celého podniku. Práce s lidmi je jednou z rutinních činností všech manažerů v podniku. Řízení lidí se zaměřuje na logickou a operativní stránku pracovní činnosti, které zahrnují kroky plánování, organizování,

kontroly a hodnocení. Plánování je odvozeno od firemních cílů a je to nepřetržitý a systematický proces. [5]

Lidské zdroje jsou důležitou složkou pro dosahování cílů, a to díky svému tvůrčímu potenciálu každého jedince. Intelektuální kapitál firmy tvoří lidé, jejich schopnosti, vědomosti, hodnoty a tvůrčí potenciál. Rozvoj jejich pracovní kariéry směřuje k vnitřnímu uspokojení z vykonávané práce, ke sblížení, ba dokonce ke ztotožnění individuálních a podnikových zájmů. Je nezbytné vytvářet příznivé pracovní a životní podmínky pro pracovníky a zlepšovat kvalitu pracovního života. [3]

Orientace na péči o pracovníky a využití zaměstnaneckých výhod k posílení spokojenosti a loajality zaměstnance pomáhá zlepšovat výsledky podniku, pověst firmy jako dobrého zaměstnavatele a vede k udržení důležitých zaměstnanců, dokonce i k získávání nových, schopnějších. Tato péče je vnímána jak zaměstnanci, tak jejich rodinou a přáteli. [5]

### **2.1.3 Podniková sociální politika**

Sociální politiku firmy lze chápat jako soubor aktivit firmy, které promyšleně směřují ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců, k zabezpečení nebo udržení její sociální nezávislosti a sociálního bezpečí v rámci ekonomických možností firmy. Sociální politika představuje určitou celopodnikovou činnost, která vyžaduje strategickou provázanost s jinými aktivitami podniku s cílem vytvořit politiku preventivní, která podporuje vazbu dovednosti pracovníka → výsledky jeho činnosti → schopnost vyhodnocení → vliv na postavení pracovníka, což prostřednictvím uspokojování jeho přání a potřeb umožňuje dosažení celopodnikových cílů. Vrcholové vedení firmy nese odpovědnost za dopady sociální politiky podniku na firmu, zaměstnance či jiné subjekty. Konkrétní aktivity však zůstávají na personálním řízení. [15]

Vnitropodniková sociální politika je realizována pomocí určitého subjektu vůči objektu péče. **Subjektem sociální politiky firmy** je ten, kdo koná ve prospěch jiných objektů a je k tomu způsobilý. Subjekty zaměstnávají občany a rozvíjejí vnitropodnikovou sociální politiku vůči vlastním zaměstnancům.

**Objektem sociální politiky firmy** je zaměstnanec firmy, který je v zaměstnaneckém poměru a může využívat výhod sociální politiky firmy.

**Cíle vnitropodnikové sociální politiky spočívají:**

- v transformaci zásad státní sociální politiky do sociální politiky podniku
- v regulování chování zaměstnanců v souladu se zájmy firmy
- v pomoci sladit pracovní a rodinný život pracovníků a přispívat ke kvalitě obnovy pracovníkovy výkonnosti
- v optimalizaci vztahů v podniku i mimo něj

**Sociální politika odpovídá na problematiku:**

- důvodu péče o zaměstnance
- způsobu této péče
- výběru prostředků a technik realizace

Reakce zaměstnavatele na určité potřeby spočívá ve vytvoření určitého projektu sociální politiky podniku. Při tvorbě projektu musí podnik zodpovědět množství základních otázek, které se odvíjejí od posuzování přiměřenosti či nepřiměřenosti podílu zaměstnanců na zisku firmy. [5]

## **2.2 Zaměstnanecké výhody**

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Prvořadou motivací k práci je stále mzda. Pro lepší motivaci, spokojenost zaměstnanců a získání jejich sounáležitosti s firmou mají firmy možnost poskytovat i nadstandardní způsoby. Podle výzkumu je důležitým předpokladem stability a dobrého fungování každé firmy nejenom dobře vyrábět, ale i pracovat s lidským potenciálem. [2]

Čornejová říká: „Firmy tak stále častěji vedle mzdy poskytují zaměstnancům i další plnění. Pro tato plnění poskytovaná zaměstnavatelem navíc ke mzdě či platu se vžil výraz zaměstnanecké výhody (employee benefits) nebo jednoduše benefity.“<sup>1</sup>

### **2.2.1 Definice a cíle zaměstnaneckých výhod**

Jak uvádí Armstrong: „Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou.“<sup>2</sup>

Výhody, které jsou součástí specifické pozice, můžeme charakterizovat jako určitou nabídku přínosu pro určité vybrané procento pracovníků. Struktura výhod bývá podle zkušeností firem široká.

**Nejčastěji se ve firmách vyskytují tyto:**

- péče o top management
- péče o zaměstnance, kteří jsou v roli samoživitele
- péče o člověka se zdravotním postižením
- práce s bývalými zaměstnanci, kteří odešli do důchodu
- péče o zaměstnance na mateřské dovolené

Záleží na firmě, které cíle chce naplňovat a podle toho volí oblast nástrojů pro poskytování zaměstnaneckých výhod. Firma se nemůže omezit pouze na jeden soubor nástrojů nebo na jeho úzký pohled. [5]

---

<sup>1</sup> ČORNEJOVÁ, Helena; PELECH, Petr. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc : ANAG, 2009. Zaměstnanecké výhody (benefity), s. 157.

<sup>2</sup> ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů : Nejnovější trendy a postupy*. Přel. J. Koubek. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, 2007, s. 595.

### **Cíle politiky a praxe zaměstnaneckých výhod firem jsou:**

- mít celkový soubor odměn přitažlivý a konkurenceschopný pro pracovníky, který by je umožnil udržet a také získal vysoce kvalitní pracovníky
- uspokojovat osobní potřeby zaměstnanců
- podporovat pracovníky v oddanosti a vědomí závazku vůči organizaci
- umožnit některým zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny

Cíle nemají tak výrazný motivační charakter, a to z toho důvodu, že poskytované výhody mají jen zřídka přímý nebo bezprostřední vliv na výkon. Vytvářejí však příznivější názor pracovníků na podnik. Dlouhodobě také zlepšují angažovanost zaměstnanců a výkon organizace. [1]

### **2.2.2 Volba strategie výběru výhod a způsoby realizace**

Rozhodující při výběru je, co chce firma poskytnutím výhod zaměstnancům sdělit. Poté se rozhoduje, jaké výhody poskytne a v jaké hodnotě. Má několik možností. Buď plní výhody takzvaně tradičním způsobem, nebo kombinuje tradiční způsob s novými trendy na trhu práce.

Pokud firma zvolí tradiční způsob, nabízí se mu široká škála možností. Patří sem zejména vzdělávání, rekvalifikace, aktivní využití volného času, příspěvky na kulturní a sportovní aktivity, pomoc zaměstnancům v tíživých životních situacích, podmínky pro stravování, podmínky pro zlepšení zdravotní péče aj.

Při kombinaci tradičního způsobu s novými trendy na trhu práce a ve společnosti se firma zaměřuje více na plnění podporující rozvoj zaměstnanců a podpory zdravého životního stylu. Zde zaměstnanci mohou využít např. příspěvky na jazykové kurzy, vitamínové balíčky a placené volno na překonání nemoci bez návštěvy lékaře, tzv. sick days. Dále mohou využít výhody zaměřené na posílení pocitu jistoty a bezpečí formou příspěvku na penzijní připojištění, životní pojištění aj. Patří sem také výhody určené ke kompenzaci vysokého pracovního nasazení, jako je sport, rehabilitace, kultura a cestování. Pro podporu týmové

práce pomáhají zaměstnavatelům např. společenské akce pro zaměstnance a příslušníky jejich rodin atd.

Zde si musí firma uvědomit, že vyšší počet nabízených výhod nemusí automaticky znamenat efektivnější nabídku a větší motivaci či spokojenost zaměstnanců. Kvůli tomu by měla vhodně volit systém, který by měli zaměstnanci pravidelně hodnotit. Podle výsledků by firma měla provést korekci s důrazem na efektivitu nákladů vynaložených na zaměstnanecké výhody a na spokojenost zaměstnanců.

#### **Při formě realizace výhod, existují dvě možnosti:**

- jednotný program pro všechny zaměstnance
- diferencovaný přístup

Jednotný program pro všechny zaměstnance je systém, kdy všichni zaměstnanci mají nárok na využití veškerých výhod, které jim zaměstnavatel nabízí. Je pouze na zaměstnancích, jakých výhod využijí. Výhodou tohoto systému je možnost uplatnění principu solidarity. Nevýhodou je, že firma většinou volí výhody spíše levnější a zároveň ty, které jsou úplně nebo částečně daňově výhodné.

Diferencovaný přístup je tzv. systém obsahově odlišných balíčků zaměstnaneckých výhod. Ten mohou využívat jednotliví zaměstnanci, nebo určitá skupina zaměstnanců. Musí zde však platit zásada respektování rovnosti a zákazu diskriminace. Pokud je tento přístup šitý na míru jednotlivým skupinám zaměstnanců, může být motivační. Podle průzkumů bylo zjištěno, že mladší zaměstnanci dávají přednost výhodám, které jim pomáhají sladit rodinný a pracovní život. Naopak starší zaměstnanci dávají přednost příspěvkům na penzijní připojištění a zdravotní péči. Zaměstnanci s nižšími příjmy dávají přednost výhodám, jež mají blíže k finančním plněním. To jsou např. bezúročné půjčky, sociální výpomoci aj. Existují i benefity, které jsou ceněny všemi zaměstnanci podniku. Mezi ně patří delší dovolená, úrazové pojištění, příspěvky na dopravu atd. [2]

### **2.2.3 Cafeteria systém**

Cafeteria systém (nebo taky kafeteria systém) pochází z USA. Jeho podstata spočívá v tom, že pracovník si vybírá podle svého přání a v souladu se svou individuální strukturou potřeb,

jaké složky odměny za práci mu organizace má poskytnout. Zaměstnanec si vybírá v rozsahu předem stanoveného celkového rozpočtu na benefity při vymezení osobního podílu na tomto rozpočtu. Smyslem cafeteria principu je brát ohled na to, že ne každý příjemce pobídek je hodnotí stejně. Vždy závisí na subjektivním hodnocení příjemce pobídky jako je např. její naléhavost a sklon k uspokojení. Dochází zde k optimální alokaci zdrojů, protože jsou poskytovány jen takové požítky, které jsou příjemcem považovány za hodnotné.

Při zavedení cafeteria systému je nutné, aby zaměstnanec sám rozhodl o struktuře své odměny. Zde je předpoklad, že zaměstnavatel musí informovat o různých zaměstnaneckých výhodách, aby o nich zaměstnanci věděli a aby se tím zvýšila atraktivita nabídky benefitů. [9]

Výhodou cafeteria systému je to, že zaměstnanecké výhody lze průběžně aktualizovat dle potřeb zaměstnanců. Zaměstnanci mají svůj zaměstnanecký účet, který sami obhospodařují, tím se systém stává spravedlivým. Další výhodou je svobodná volba, zvýšení spokojenosti a loajality zaměstnanců, konkurenční výhoda, transparentnost a informovanost, kdy jsou dána jasná pravidla, jak získat body a využít je na vybrané benefity.

Nevýhodou může být nutná intenzivní komunikace se zaměstnanci, administrativní náročnost, nákladová implementace, nákladná a pravidelná aktualizace potřeb a sledování vývoje výhod u konkurence. [4]

### **U cafeteria systému se můžeme setkat se třemi koncepcemi:**

#### **1. Systém bufetu – švédský stůl**

Tento systém umožňuje pracovníkovi, aby si mohl vybrat výhody v rozmezí svého rozpočtu. Může požadovat výhody, které preferuje, a naopak odmítnout ty, které jsou pro něho neaktuální. Tímto lze zamezit tomu, aby zaměstnanec přijal výhody při plošném poskytování, na které nemá nárok. Pokud zaměstnanec nevyužije svého práva volby výhod, přijímá stejné výhody, které měl před zavedením cafeteria systému. U tohoto systému je větší svoboda volby než u systému jádra, protože nemá stanovenou žádnou minimální úroveň zabezpečení.

## 2. Systém jádra

Systém jádra používá minimální potřeby sociálních požitků, které podnik poskytuje svým zaměstnancům. Výhody jsou rozděleny na složku pevnou, tzv. jádro a pohyblivou. Té se říká volitelný blok. Výhody v jádře jsou pevně stanoveny a mají zajistit určitou míru minimálního sociálního zabezpečení. Ve volitelném bloku podnik nabízí výběr určitých výhod.

## 3. Systém bloků – systém alternativního menu

U tohoto systému je provedeno předem shrnutí požitků do určitých bloků podle struktury potřeb určitých skupin zaměstnanců. Bloky jsou uzavřené a zaměstnanec se může rozhodnout pouze pro jeden z nabízených bloků. Výhoda tohoto systému spočívá v nižší režii. Nevýhodou však je, že nedokáže zcela zohlednit individuální požadavky každého zaměstnance. [9]

Tím, že je používání cafeteria systému administrativně náročné, využívají podniky outsourcingové společnosti. Ty nabízejí univerzální papírové poukázky, internetové samoobslužné aplikace nebo systém předplacených platebních karet. Těmi lze platit ve vybraných kulturních a sportovních zařízeních. U internetových aplikací si zaměstnavatel může sám navolit jednotlivé skupiny výhod, které chce poskytovat svým zaměstnancům. Zaměstnavateli jsou nejvíce voleny výhody, které jsou osvobozeny od daně na straně zaměstnance. [2]

## 2.3 Členění výhod

Zaměstnanecké výhody lze členit z několika hledisek. Prvním hlediskem je jejich daňová a odvodová výhodnost. V tomto smyslu se zaměstnanecké výhody rozdělují na:

- mimořádně výhodné – takové výhody, které jsou daňovým výdajem pro zaměstnavatele, u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou také součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
- benefity s dílčí výhodností neboli částečně výhodné – pro zaměstnavatele mohou být daňovým výdajem a na straně zaměstnance jeho daňovým příjmem jako příjem ze



závislé činnosti a nejsou součástí vyměřovacího základu daně pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Z hlediska věcného se rozlišují výhody orientované na:

- přímou podporu zaměstnaneckého vztahu, která souvisí s pracovním zařazením, např. příspěvek na ubytování zaměstnance
- rozvoj kvalifikace a vzdělání zaměstnanců, např. jazykový kurz
- styl života zaměstnance z hlediska zdraví, např. poskytnutí zdravotní obuvi, placené dny nemoci
- sociální faktory života zaměstnanců, např. půjčka v obtížných životních situacích zaměstnance
- volný čas zaměstnance, např. kulturní akce

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele jde o výhody:

- finanční – zaměstnavatel poskytuje finanční prostředky
- nefinanční – benefit není přímo spojen s výdajem finančních prostředků

Z hlediska formy příjmu zaměstnance se člení na:

- peněžní – zaměstnanec fyzicky obdrží příslušnou finanční částku
- nepeněžní – označované jako nepřímé odměny, představují naturální plnění

Důležitý význam má pojem „nepeněžní“ plnění, kdy prolíná nejen zákonem o daních z příjmů, ale i vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb. Jeho použití je nutné také v podnikové kolektivní smlouvě nebo v individuálních pracovních smlouvách.

Jiné vymezení je např. toto: „Za nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci lze považovat takové plnění, kdy celkové náklady na činnost nebo akci jsou uhrazeny

zaměstnavatelem a zaměstnanci jsou poskytnuty v plné hodnotě, nebo za cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele, pokud je tento příspěvek nižší než celková cena.<sup>3</sup>

Hodnotou nepeněžního plnění se rozumí rozdíl mezi náklady hrazenými zaměstnavatelem z fondu a částí hrazenou zaměstnancem. Faktura za služby nebo akci se vystavuje na účet zaměstnavatele, ten ji přímo hradí poskytovateli služby. Zaměstnanec poté službu čerpá. Zaměstnavatel tyto služby platí plně, nebo z části. Rozdíl mezi plnou hodnotou a příspěvkem, který zaplatil zaměstnavatel, hradí zaměstnanec. Zde záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jak bude rozdíl uhrazen.

Za nepeněžní plnění podle zákona o daních z příjmů lze také považovat, když zaměstnanec přijme od zaměstnavatele finanční částku proto, aby ji jménem zaměstnavatele vydal na výdaje, které by jinak vynaložil sám zaměstnavatel. Zaměstnavatel takto může také hradit zaměstnanci jeho prokázané výdaje, které zaměstnanec vynaložil ze svého, tak jako by byli uhrazeny přímo zaměstnavatelem. [7]

## **2.4 Jednotlivé zaměstnanecké výhody**

Zaměstnanecké výhody lze rozčlenit do několika základních skupin.

### **2.4.1 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění je pro zaměstnavatele jednou z nejvýhodnějších forem poskytování zaměstnaneckých výhod. Z tohoto důvodu je uvedená forma v praxi velmi často využívána. Tato zaměstnanecká výhoda má charakter osobní spotřeby a její princip spočívá ve spoření určité částky na soukromý účet zaměstnance, který je veden u příslušné pojišťovny po určitou dobu. Daňová legislativa umožňuje zvýhodnění jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. [5]

---

<sup>3</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009, s. 16.

Zaměstnavatel může zahrnout do daňových výdajů výdaje na penzijní připojištění se státním příspěvkem a výdaje na soukromé životní pojištění vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy. U zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny příspěvky v celkové maximální výši 24 000 Kč ročně od stejného zaměstnavatele, s tím, že tato maximální částka se vztahuje na oba příspěvky. U odvodu pojistného platí, že příspěvky, které nejsou osvobozené od daně z příjmů, jsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a odvádí se z nich pojistné. [2]

Životní pojištění je finanční produkt, který kryje riziko smrti a jsou u něj stanoveny konkrétní podmínky. Musí se jednat o pojištění pro případ dožití nebo smrti či dožití nebo důchodové pojištění. Smlouva musí být uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou oprávněnou k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky, nebo jinou pojišťovnou se sídlem na území členského státu Evropské unie, nebo Evropského hospodářského prostoru. Ve smlouvě musí být sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy. Výplata musí také být nejdříve v kalendářním roce, v němž poplatník dosáhne 60 let. [5]

#### **2.4.2 Závodní stravování**

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci stravování. Tuto povinnost nemá u zaměstnanců, kteří byli vysláni na pracovní cestu. Pokud bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise, může být cenově zvýhodněné stravování poskytnuto také dalším skupinám zaměstnanců. Jde o tyto skupiny:

- bývalí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu
- zaměstnanci po dobu čerpání jejich dovolené
- zaměstnanci po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti

Náklady na zvýhodněné stravování těchto zaměstnanců poskytované prostřednictvím jiných subjektů však nelze zahrnout do daňových výdajů. Výdaje může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.

Pro zaměstnavatele jsou daňovými výdaji na závodní stravování výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, s výjimkou hodnoty potravin. Příspěvky na stravování lze uplatnit jako daňový výdaj, pokud je zaměstnanec přítomen v práci alespoň tři hodiny během stanovené směny. Pokud je směna delší než jedenáct hodin i s povinnými přestávkami v práci, lze do daňových výdajů zahrnout i další příspěvek. Za vlastní zařízení závodního stravování se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů. Příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % horního limitu stravného pro zaměstnance vymezeného v Zákoníku práce. Náklady na zvýhodněné stravování může zaměstnavatel hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových výdajů. Výši příspěvku lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem. [2]

### **2.4.3 Stravenky**

Stravenky jsou oblíbenou formou poskytování stravování, které je možno použít při úhradě v libovolné provozovně veřejného stravování. Zaměstnavatele tento způsob nejméně zatěžuje a zaměstnanci dává největší možnost svobody výběru. Hodnota stravenek pro zaměstnavatele není žádným právním předpisem stanovena. Zaměstnavatel proto může zakoupit stravenky v jakékoli hodnotě, pokud uzavřel smlouvu s firmou, která stravenky v určité hodnotě zajišťuje. Zaměstnavatel může uhradit svému zaměstnanci jakoukoli hodnotu stravenky, ale daňově účinným výdajem je pro zaměstnavatele pouze 55 % z ceny stravenky. Zbylých 45 % může zaměstnavatel krýt ze svého zisku po zdanění, anebo ji zaplatí zaměstnanec. [5]

### **2.4.4 Poskytnutí nealkoholických nápojů**

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům na pracovišti nápoje v souvislosti s ochranou jejich zdraví, je hodnota těchto nápojů u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Takoví zaměstnanci pracují ve ztížených pracovních podmínkách a toto plnění je pro ně nezdanitelným příjmem.

V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnancům ochranné nápoje a nesplní přitom podmínky nařízení vlády, kterým se stanoví podrobné podmínky ochrany zdraví zaměstnanců

při výkonu práce, bude se jednat o daňově neúčinný náklad u zaměstnavatele. Tyto nápoje hradí zaměstnavatel ze sociálního fondu, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Jejich hodnota je od daně fyzických osob osvobozena. [5]

#### **2.4.5 Pracovní oblečení**

Jednotné pracovní oblečení vytváří image firmy a jeho poskytnutí není povinné. Zaměstnavatel ho poskytuje na základě svého rozhodnutí. Výdaje na pořízení a udržování jednotného pracovního oblečení jsou výdajem daňovým. Předpokladem jednotného pracovního oblečení je, že zaměstnavatel ve vnitřním předpise nebo smluvní strany v kolektivní smlouvě stanoví povinnost zaměstnanců používat jednotné pracovní oblečení jen v době výkonu práce. Zaměstnavatel také vymezí, jak by mělo vypadat. Pracovní oblečení musí být trvale a viditelně označeno identifikačními znaky zaměstnavatele, což jsou např. firemní barvy. Nesmí být zaměnitelné s běžným občanským nebo společenským oblečením. [7]

#### **2.4.6 Odborný rozvoj zaměstnanců, školení**

Odborný rozvoj zaměstnanců zjednodušila poslední novela Zákona o daních z příjmů, účinná od počátku roku 2009. Nerozlišuje se, zda dochází k odbornému rozvoji zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele, nebo je zabezpečovaný jinými subjekty. Daňově i odvodově je u obou situace stejná.

Pelc uvádí: „Od počátku roku 2009 jsou daňovými výdaji také výdaje vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se podle § 230 Zákoníku práce považují za výkon práce anebo výdaje (náklady) na rekvalifikaci zaměstnanců podle Zákona o zaměstnanosti.“<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. s. 49.

Pro daňové účely se již dále nezjišťuje, zda se jedná o zvyšování kvalifikace, ale zjišťují se podmínky, za nichž je vzdělání realizováno. V případě, kdy se nejedná o odborný rozvoj zaměstnanců, nejde o daňový výdaj. Toto nepeněžité plnění ve formě možnosti užívat vzdělávací zařízení je hrazeno zaměstnavatelem ze sociálního fondu. Jedná se o školení, kurzy aj., které svým zaměřením nesouvisí s podnikáním a nejsou dohodnuty nebo sjednány jako pracovněprávní nárok.

Pokud je benefitní plnění dohodnuto nebo sjednáno jako pracovněprávní nárok, je výdaj na tento benefit pro zaměstnavatele výdajem daňovým. Zaměstnanec ho platí jako daňový příjem. Není také vyjmut z vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění. [7]

#### **2.4.7 Doprava do a ze zaměstnání**

Benefitem může být i zajištění dopravy zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání, které zabezpečuje a poskytuje zaměstnavatel bezplatně zaměstnancům. Veškeré výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu zaměstnancům do zaměstnání a ze zaměstnání lze uplatnit jako daňově uznatelné, pokud toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní, nebo jiné smlouvy. U zaměstnance jde o nepeněžní či peněžní příjem, ve výši ceny obvyklé, kterou by zaplatil při použití veřejné dopravy. Tento příjem zaměstnance podléhá zdanění z příjmů ze závislé činnosti a je součástí vyměřovacích základů pro odvod na sociální a zdravotní pojištění. [6]

#### **2.4.8 Přejížděné ubytování**

Zaměstnavatelé mohou poskytnout svým zaměstnancům přechodné ubytování v místě výkonu práce v případě, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště. Přejížděné ubytování je daňovým výdajem, nejde-li o ubytování na pracovní cestě a je-li dohodnuto v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno vnitřním předpisem. Od daně z příjmů je osvobozená hodnota přechodného ubytování poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně. Peněžní a nepeněžní příspěvky přesahující tento limit jsou zdanitelným příjmem. Nepeněžní příspěvky do výše 3 500 Kč se nezahrnují do vyměřovacího základu pro

odvod pojistného. Peněžní a nepeněžní příspěvky nad určený limit, které jsou zdanitelným příjmem, se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

**Výdaje na přechodné ubytování může zaměstnavatel hradit:**

- ze sociálního fondu
- ze zisku po zdanění
- na vrub nedaňových výdajů
- na vrub daňových výdajů [2]

## **2.4.9 Dovolena nad rámec**

Zaměstnanec má zákonné právo na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část až po odpracování šedesáti dnů v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele. Zaměstnavatel může v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo v pracovní smlouvě stanovit delší dovolenou pro zaměstnance za kalendářní rok již dnem nástupu zaměstnance do práce. Dovolenu je možné zvýšit pro všechny zaměstnance, nebo jen pro některé při dodržení zásady rovného zacházení. [11]

Pokud je dovolena nad rámec dohodnuta v kolektivní smlouvě, rozhodnuta zaměstnavatelem formou vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy, jsou náklady na náhradu mzdy za dovolenou nad rámec základní výměry u zaměstnavatele daňovým výdajem. U zaměstnance je náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené zdanitelným plněním. Pro odvod pojistného se zahrnují do vyměřovacího základu. [2]

## **2.4.10 Prodej zboží a služeb za nižší cenu**

Tento benefit je poměrně rozšířen a v praxi se může jednat např. o zvýhodněný prodej mléka a mléčných výrobků zaměstnancům mlékárny, zlevněné jízdenky pro zaměstnance dopravních firem, zaměstnancům telekomunikační firmy služební telefonní stanice za zvýhodněné ceny atd. U zaměstnavatele jsou náklady na výrobky a služby, které prodá zaměstnanci za nižší cenu, daňovými výdaji. U zaměstnance je rozdíl mezi cenou, kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám, a nižší prodejní cenou uplatněnou zaměstnavatelem při

prodeji výrobků či služby zdanitelným nepeněžním příjmem. Pokud zaměstnavatel poskytne výrobky nebo služby bezplatně svému zaměstnanci, je zdanitelným příjmem zaměstnance obvyklá cena těchto výrobků nebo služeb. Do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení se nezapočítávají plnění poskytnutá poživatelům starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byla poskytnuta po uplynutí jednoho roku po skončení zaměstnání. [2]

#### **2.4.11 Bezplatné využívání motorového vozidla**

Zaměstnavatel bezplatně může poskytnout motorové vozidlo k používání nejen pro služební, ale i soukromé účely. Zejména na řídicích pozicích je poskytování osobního automobilu velmi rozšířeným benefitem. U zaměstnavatele nemá benefit vliv na daňový základ. U zaměstnance se považuje za příjem částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. V případě, že se jedná o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, dojde-li k následné koupi vozidla. Ve vstupní ceně musí být zahrnuta i daň z přidané hodnoty. Pokud je částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla nižší než 1 000 Kč, za příjem zaměstnance je považována částka ve výši 1 000 Kč. Když bylo zaměstnanci poskytnuto bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel postupně za sebou, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Pokud šlo o poskytnutí více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Když by měl zaměstnanec možnost používat vozidlo pouze po část měsíce, 1 % z ceny se nekrátí a dodává se celé. Od roku 2008 se z vypočteného 1 % odvádí nejen daň, ale i sociální a zdravotní pojištění. [7]



## 2.4.12 Sociální výpomoc

Sociální výpomoc lze poskytovat v případech:

- živelné pohromy či jiné katastrofy
- dlouhodobé pracovní neschopnosti delší než 6 měsíců
- úmrtí zaměstnance nebo manžela zaměstnance

Sociální výpomoc lze poskytnout ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. Pokud právo na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy, zahrne se na vrub daňových výdajů. U zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc v důsledku živelné pohromy. Ty, které přesahují stanovený limit a jsou poskytnuty na jiné účely, se stávají pro zaměstnance zdanitelným příjmem. Příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob je z vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění vyloučen. [2]

## 2.4.13 Rekreace

Rekreace pomáhá zaměstnancům nabýt nové síly do další práce a proto bývá vyhledávanou výhodou. Jedná se o příspěvek zaměstnanci na trávení dovolené, který může být uskutečněn:

- formou možnosti používat vlastní rekreační zařízení bezplatně nebo se slevou
- nepeněžní formou zařízením rekreace v jiném, smluvním zařízení
- peněžní formou

Pro odlišení, zda jde o příspěvek v peněžní či nepeněžní formě, je nutné vědět, zda zaměstnanec obdržel v hotovosti či na svůj účet finanční prostředky nebo obdržel peněžní poukázku. Není podstatné, zda rekreace probíhá formou zájezdu nebo je uskutečněna v pevném rekreačním zařízení. Pokud se zaměstnavatel k platbám peněžního příspěvku zaváže formou interního předpisu, jedná se o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele. Od 1. ledna 2009 došlo ke změně u nepeněžního plnění. Náklady u nepeněžního plnění nelze

zahrnout do daňových výdajů. U zaměstnance není peněžní příspěvek osvobozen a je nutné jej dodat.

Při poskytnutí rekreace nepeněžní formou se zaměstnavatel rozhoduje mezi dvěma možnostmi:

- pokud příspěvek nepřekročí zaměstnanci přibližně částku 75 000 Kč ročně, může jej zaměstnavatel hradit ze sociálního fondu, prvních 20 000 Kč je osvobozeno od zdanění u zaměstnance
- pokud příspěvek překročí 75 000 Kč ročně, je pro zaměstnavatele lepší jej uhradit z daňově uznatelných nákladů, zaměstnanec jej musí celý dodat

Zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům může zaměstnavatel přispívat ze sociálního fondu. [8]

#### **2.4.14 Předškolní zařízení**

Mateřské školy a jesle patří do předškolního zřízení, které jsou v dnešní době vítaným benefitem. Rozlišuje se, zda se jedná o zařízení, které vlastní zaměstnavatel nebo jiná osoba a jde o nepeněžité a peněžité plnění. Poskytnutí předškolního zařízení znamená, že je jeho majitelem zaměstnavatel a umožňuje zdarma nebo za cenu nižší, než je cena obvyklá, svým zaměstnancům užití tohoto zařízení. U zaměstnavatele jsou pak výdaje na provoz vlastního předškolního zařízení limitovaným daňovým výdajem, a to do výše zdanitelných příjmů, jež z provozu takového zařízení zaměstnavateli plynou. Příjem zaměstnance je v takovém případě od daně z příjmů fyzických osob osvobozen. Nepeněžní příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Pokud předškolní zařízení vlastní třetí osoba a zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům předškolní zařízení užívat formou plnění, uplatňuje se u zaměstnavatele daňová rovnováha. Forma plnění znamená, že zaměstnavatel zcela nebo z části předškolní zařízení platí. Jsou-li příjmy na straně zaměstnance od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny, jsou i výdaje na nepeněžní plnění pro zaměstnavatele výdajem nedaňovým. Zaměstnavatel hradí výdaje ze sociálního fondu. Naopak, je-li toto plnění dohodnuto či sjednáno jako pracovněprávní nárok,

jde o daňový výdaj bez limitu pro zaměstnavatele a pro zaměstnance je nepeněžní příjem základem daně z příjmů fyzických osob. Nepeněžitý příjem, který je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob, je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

U peněžního plnění na straně zaměstnavatele jde o daňový výdaj bez limitu v případě, že jde o pracovněprávní nárok a není výdajem ze sociálního fondu. Pro zaměstnance jde u peněžního plnění o příjem, který je základem daně z příjmů fyzických osob a je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. [7]

#### **2.4.15 Kultura a sport**

Zaměstnanci mají možnost využít jako nepeněžní plnění tělovýchovné a sportovní zařízení, které vlastní zaměstnavatel nebo cizí osoba. Zaměstnavatel může také přispívat zaměstnanci na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce, které pořádá sám nebo jiné subjekty. Kulturní akce mohou být např. divadelní a filmová představení, návštěvy výstav, galerií, hradů a zámků a jiných památek. Za kulturní akci se považuje i vánoční večírek pořádaný pro zaměstnance v restauračním zařízení s hudbou, večeří a drobným dárkem. V případě sportu může jít o příspěvek na pronájem tělocvičných zařízení, hřišť, bazénů, posiloven, wellness center aj. Nepeněžní příspěvky jsou hrazeny ze sociálního fondu, jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Je-li peněžní plnění dohodnuto nebo sjednáno jako pracovně právní nárok, je pro zaměstnavatele daňovým výdajem. U zaměstnance jsou zdanitelným příjmem, jako příjem ze závislé činnosti a jsou součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. [7]

#### **2.4.16 Dary**

Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům různé dary, jejichž poskytnutí je pro ně daňově neuznatelným nákladem. Dar zaměstnavatel poskytuje ze sociálního fondu, nebo zisku po zdanění. Do výše 2 000 Kč ročně je nepeněžitý dar u každého zaměstnance osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní dar do výše 500 000 Kč ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění v souvislosti s překonáním jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie, na

kterých byl vyhlášen nouzový stav, je toto plnění osvobozeno od zdanění. Při vyšší částce by plnění podléhalo dani z příjmů, ne však sociálnímu a zdravotnímu pojištění.

**Dary podle vyhlášky o Fondu kulturních a sociálních potřeb jsou poskytnuty:**

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, např. osobní pomoc při požáru
- při pracovních výročí 20 a každých následujících 5 let trvání pracovního poměru
- při životních výročí 50 let a dalších každých 5 let věku
- při prvním odchodu do starobního, invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně

Z fondu lze poskytnout dar i jiným fyzickým osobám než zaměstnancům za mimořádnou aktivitu. Celková výše daru může maximálně činit 15 % ze základního přídelu. [8]

## 2.5 Využití zaměstnaneckých výhod ve firmách

Pokles ekonomiky donutil mnohé firmy více šetřit. Obvykle bývají jako první na řadě zaměstnanecké výhody. Pro firmy je mnohem jednodušší omezovat nefinanční benefity a snižovat odměny. Na druhé straně snížení mezd a úspory mimo personální oblast jsou náročnější opatření. Krize se na zaměstnanecké výhody ve firmách projevila následujícím způsobem:

Tabulka 1

**Porovnání počtu lidí pobírajících nefinanční benefity**

Nefinanční benefity	Rok		
	2008 v %	2009 v %	Srovnání v %
Dovolená navíc	38	27	-11
Nápoje na pracovišti zadarmo	31	21	-10
Příspěvek společnosti na důchodové spoření	36	27	-9
Vzdělávání zaměstnanců	36	27	-9
Flexibilní pracovní čas	33	25	-8
Příspěvek na stravu nad rámec zákona	33	25	-8

Mobilní telefon i pro soukromé účely	26	19	-7
Notebook i pro soukromé účely	15	11	-4
Předplatné sportovních a kulturních aktivit	12	9	-3
Služební auto i pro soukromé účely	11	8	-3
Firemní víkendové akce	7	4	-3
Předplatné dopravy do práce	8	5	-3
Nadstandardní zdravotní péče	4	2	-2
Příspěvek na zdravotní připojištění	6	5	-1

Zdroj: *Naše peníze.cz : Ekonomické zpravodajství* [online]. 30. 10. 2009 [cit. 2010-1-16]. Zaměstnanecké výhody ve firmách ubývají. O jaké výhody můžete přijít?. Dostupné z WWW:<<http://www.nasepenize.cz/zamestnanecke-vyhody-ve-firmach-ubyvaji-o-jake-vyhody-muzete-prijit-5759>>. ISSN 1802-4556.

Firmy podle průzkumů omezovaly zaměstnanecké výhody průřezově ve všech oborech. K jejich odebrání docházelo ve 25 až 40 procentech případů, nejvýznamněji u finančních a účetních pozic. Mezi nejčastěji odebrané výhody patří dovolená navíc a nealkoholické nápoje na pracovišti. Zaměstnanecké výhody nejvíce snižovaly firmy do 50 zaměstnanců, kde nejčastěji kráceným benefitem byly nápoje na pracovišti zdarma, mobilní telefon pro soukromé účely a příspěvek na stravu nad rámec zákona. Nejméně se snižování výhod dotklo zaměstnanců velkých a středních podniků, které odpovídají velikostí nad 250 zaměstnanců. [14]

## 2.6 Nejžádanější zaměstnanecké výhody a předplacená karta

Snaha zaměstnavatelů udržet si kvalitní zaměstnance je stále více aktuální. Jen v roce 2008 byla průměrná roční hodnota zaměstnaneckých výhod téměř 5 tisíc korun na jednoho zaměstnance. Do tohoto limitu nejsou započítány příspěvky na stravenky. Poskytované výhody by měly dnes nabízet nejen atraktivní a pestrý výběr služeb nebo volnočasových aktivit, ale také by měly splňovat parametry moderního produktu, na který bude moci být zaměstnanec i zaměstnavatel pyšný. [12]

**Podle průzkumu společnosti Robert Half ČR jsou nejžádanějšími zaměstnaneckými výhodami tyto:**

- 5 týdnů dovolené
- služební automobil k soukromým účelům
- jazykové kurzy
- odborné vzdělávání
- stravenky [10]

Ale v žebříčcích oblíbenosti vedou takové výhody, které dávají zaměstnancům svobodnou volbu výběru. Tu přináší dnes už nejen poukázkové systémy a webové platformy s širokou nabídkou firemních benefitů, nazývané cafeteria, ale také předplacená karta. Ta představuje nejmodernější a hlavně pohodlný způsob čerpání benefitů v oblasti volnočasových aktivit. Předplacené elektronické benefiční karty fungují na stejném principu jako klasické platební karty. Kartu lze využít při sportování, návštěvě kulturních zařízení, na cestování, vzdělávání. Předplacená karta nabízí zaměstnanecké výhody ve stejné šíři jako klasické benefiční poukázky, ale také se stejným daňovým zvýhodněním. Příspěvky v této formě nepodléhají dani z příjmu fyzických osob ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění, a proto získá zaměstnanec o 47 % více, než kdyby dostal stejnou částku v hotovosti. Výhodou pro společnost je snížení administrativní zátěže, což ocení zejména personální manažeři. Zaměstnavatel kartu objedná a pak ji jen pravidelně dobíjí, všechno ostatní obstarává dodavatel karet. [12]

## **3 Charakteristika společnosti**

### **3.1 Historie společnosti**

Firma MEZSERVIS spol. s r. o. byla založena 8. března 1993. Ve své činnosti navázala na dlouholetou historii elektrotechnické výroby ve Vsetíně. Původní firmu založil v roce 1919 pan Josef Sousedík, autor mnoha významných patentů v oblasti elektrických motorů. V roce 1938 se stala firma SOUSEDÍK součástí společnosti Ringhofer TATRA. Po roce 1948 vznikla nová společnost MEZ, do které byly zařazeny závody Vsetín, Mohelnice, Frenštát,

Brno, Drásov a Nedvědice. Tyto závody se později staly součástí jedné z největších světových společností v elektrotechnice, společnosti ZSE Praha, která měla přes 120 000 zaměstnanců. S. p. MEZ VSETÍN vyráběl především elektromotory a dynamometry. Od šedesátých let projektoval a vyráběl kompletní elektrické pohony, nejdříve na systému W-L, později vyráběl vlastní tyristorové měniče. Hlavními odběrateli byly české strojírenské závody, později byly výrobky exportovány do mnoha zemí světa. Státní podnik zaměstnával přes 2500 zaměstnanců.

Po roce 1989 se společnost ZSE rozpadla a moravské závody částečně převzala firma SIEMENS, s.r.o., jiné se osamostatnily. Ze s. p. MEZ Vsetín vzniklo několik společností a jednou z nich je i MEZSERVIS spol. s r. o. Vsetín, která se zaměřila na oblast elektrických pohonů. Byla provedena výrazná inovace přístrojové základny s přechodem na významné evropské a světové výrobce. Postupem času se společnost začala rozrůstat a rozšiřovala okruh svých podnikatelských aktivit.

V roce 1996 byla završena privatizace MEZu Vsetín s. p. a podnik MEZSERVIS spol. s r. o. vypořádal všechny závazky vyplývající z privatizačního projektu. Byla zakoupena budova, kde sídlila projekce, konstrukce a administrativa firmy. Výroba zůstala ještě v pronajatých prostorech. Z hlediska struktury společnosti došlo od 1. 1. 1996 k výslednému rozdělení společnosti do čtyř středisek dle oborů, což umožnilo lepší informovanost o výsledcích.

V roce 1997 a 1998 se společnost dále rozšiřovala a byly zakoupeny dvě výrobní haly. Jelikož chtěla společnost vyhovět i požadavkům svých zákazníků na vysokou kvalitu, od roku 1999 je nositelem certifikátu kvality systému řízení jakosti ISO 9001:1994 a od roku 2002 dle ISO 9001:2000 od DQS a IQNet a je pravidelně recertifikována.

V roce 2001 se výrazně zvýšil vývoz výrobků do zahraničí a firma dosáhla obrát 160 mil. Kč. Vzhledem k tomuto nárůstu bylo v roce 2002 zřízeno středisko, které sleduje náklady a výnosy ze zakázek pro Anglii.

Neustálé rozšiřování výrobních kapacit s sebou nese i vyšší požadavky na zpracování dat. Informační systém byl nevyhovující, a proto v průběhu roku 2002 došlo k výběru a zavádění nového informačního systému, tento proces pokračoval i v roce 2003.

V dubnu roku 2005 vzniklo vzhledem k rostoucímu zájmu o poskytování komplexních služeb pro zákazníky nové středisko Velkoobchod a služby. Poslední středisko Jednoúčelové stroje vzniklo v prosinci 2007.

V roce 2008 byla společnost certifikována na systém ochrany životního prostředí dle normy EMS ISO 14001. V tomto roce společnost získala certifikaci „Siemens Solution Partner Automation“.

Společnost provedla desítky úspěšných realizací v širokém spektru průmyslu (např. rekonstrukci čtyřválcové linky „Bolševik“, míchárenských linek, zprovoznění linky na vnitřní gumu, linky na běhouny pro Barum Continental spol. s r.o. - Otrokovice, zkušební stanoviště motorů a převodovek pro ŠKODA AUTO a. s., závod Mladá Boleslav, motorovou zkušebnu pro ŠKODA AUTO INDIA PVT LTD., válcové brzdy osobních automobilů pro Nissan Praha – Autocentrum, linku na PVC pro Fatru, a. s. Napajedla, výrobu rozvaděčů od roku 2002 pro IRCR Manufacturing s. r. o. Uničov a další), ale i v jiných oblastech.

Dlouhodobá a úzká spolupráce s firmou SIEMENS, s.r.o. umožňuje používat konzistentní spektrum mezinárodně úspěšných komponentů pro automatizaci a pohony uzpůsobené specifickým požadavkům.

V roce 2009 společnost dokončila dva projekty výzkumu a vývoje. Projekt FI-IM4/235 – výzkum a vývoj modulového systému válcových zkušeben pro emisní testy a měření výkonu motorových vozidel a projekt FI-IM5/047 – výzkum a vývoj zařízení pro přesnou identifikaci krajní polohy ocelového drátu v pásu pryže při výrobě pogumovaného ocelokordu. Tyto projekty byly částečně financovány z prostředků Ministerstva průmyslu a obchodu. Na výsledek projekt FI-MI5/047 byl v roce 2010 firmě udělen patent.

V roce 2010 dochází ke změně majitele společnosti formou prodeje firmě VINIPREG a.s. [13]

## **3.2 Profil společnosti**

MEZSERVIS spol. s r.o. je dynamicky se rozvíjející firma, která se zaměřuje na problematiku automatizace technologických procesů, pracovních strojů, linek a zařízení ve strojírenském a zpracovatelském průmyslu. Sídlí ve Vsetíně, Jiráskova 459, v industriální zóně na okraji města. Společnost vlastní několik objektů, kterými jsou výrobní a skladovací haly a administrativní budova (viz. Příloha č. 1).

### **Předmět činnosti firmy MEZSERVIS spol. s r. o.:**

- výroba, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů
- projektování elektrických zařízení
- obchodní činnost – koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej, kromě činností uvedených v příloze 1, 2 a 3 zákona č. 455/91 Sb.
- realitní činnost



- výroba strojů a zařízení pro určitá hospodářská odvětví
- výzkum a vývoj v oblasti přírodních, technických a společenských věd [13]

### 3.3 Postavení firmy na trhu

Firma MEZSERVIS spol. s r. o. se pohybuje v jednotlivých oborech na světovém trhu. Proto jsou konkurenty nejen české firmy, ale hlavně světové. Výrobky podniku jsou subdodávkami strojního zařízení jiných výrobců. Nejdůležitějším procesem k zajištění konkurenceschopnosti je vysoká technická úroveň výrobků zpracovaná na světově uznávaných vývojových systémech. Ke zpracování elektrodokumentace slouží systém „EPLAN“ a strojní část dokumentace je realizována na systému „3D-CAD“. Nepřímý vývoz většinou firma provádí přes firmu BUZULUK a.s., Komárov, která zajišťuje konečné odběratele po celém světě. Např. JAR, Austrálie, Bělorusko. Přímé vývozy jsou uskutečňovány do Anglie, Německa, Běloruska, Ukrajiny, aj., převážně však na Slovensko. [19]

### 3.4 Charakteristika činností podniku

MEZSERVIS spol. s r. o. je rozdělen na 7 středisek:

- Servis a služby
- Elektrické pohony
- Výtahová technika
- Zkušební technika
- Výroba rozvaděčů nízkého napětí
- Velkoobchod a služby
- Jednoúčelové stroje

#### a) Servis a služby

Na tuto činnost klade firma zvláštní důraz, neboť ve většině případů jde o přímý kontakt se zákazníkem. V rámci těchto služeb poskytuje technickou pomoc a poradenství, odborné školení a servis. To poskytuje nejen na zařízeních dodaných firmou, ale i na zařízeních od jiných i zahraničních firem. Mnoholetá praxe i zkušenost servisních techniků zaručuje vysokou kvalitu prováděných služeb.

Hlavní činnosti tohoto střediska:

- uvádění technologických linek do provozu, programování měničů a odladění softwaru pro programovatelný logický automat
- opravy analogových stejnosměrných měničů
- opravy a kalibrace dynamometrů
- repase stejnosměrných komutátorových motorů
- rekonstrukce regulovaných pohonů
- prodej nebo zapůjčení starších repasovaných stejnosměrných komutátorových motorů [13]

### **b) Elektrické pohony**

V oddělení pohonů jsou zpracovávány projekty a software pro řídicí systémy jednomotorových a vícemotorových pracovních strojů a technologických linek. Dodávána jsou elektrická zařízení nejen pro nová zařízení a technologie, ale i pro starší, po mechanické stránce rekonstruovaná a modernizovaná. V poslední době je pro zákazníky prováděn sběr dat z technologických linek při výrobě pneumatik. Data jsou dále využívána pro zpracování základní statistiky k vyhodnocení kvality výroby.

Firma je Solution Partner firmy SIEMENS, s.r.o., pro komplekci elektrických zařízení jsou tedy používány převážně její produkty. Pro montáž rozváděčů a komplekce dodávek se používají přístroje a materiály od osvědčených světových výrobců, jejichž výběr je rovněž přizpůsoben požadavkům zákazníků. Součástí dodávek kabeláže je vedle kabelů, jejich montáže a instalace do kabelových žlabů i dodávka a zapojení snímačů, čidel, detektorů kovů a dalších přístrojů potřebných pro zabezpečení funkce technologického zařízení. [13]

### **c) Výtahová technika**

Výroba výtahových rozvaděčů byla ve Vsetíně zahájena v roce 1965 ve s. p. MEZ Vsetín. V rámci privatizace se tato výroba v roce 1993 převedla na MEZSERVIS spol. s r. o. V roce 1995 nastal ve výrobě výtahových rozvaděčů zásadní obrat, přechod z reléového řízení na řízení mikroprocesorové. V současné době firma zajišťuje výrobu jak s mikroprocesorovými, tak i s reléovými řízeními pro výtahy osobní, nákladní, páternosterové, skipové, pákové, hydraulické atd. Snahou firmy je také zajistit partnerům dodávku kompletní elektrovýzbroje výtahů tj. přivolávací tlačítka, kabinová tabla, magnetické snímače včetně magnetů, digitální optickou signalizaci, záložní zdroje, kabelové svazky, ovládací skřínky, aj., nabízí tedy vše, co je pro montáž nebo rekonstrukci výtahu nutné. [13]

#### **d) Zkušební technika**

V oblasti zkušební techniky firma vychází z dlouholetých zkušeností s konstrukcí a výrobou elektrických dynamometrů a elektrických pohonů. Pro řízení a regulaci zkušebních zařízení je používána nejmodernější řídicí a výkonová elektronika Siemens. Byly vyvinuty příslušné měřicí a řídicí systémy s vizualizací, archivací a protokolováním zkoušek. Firma nabízí ucelenou řadu stejnosměrných elektrických dynamometrů na bázi stejnosměrných motorů tuzemských i zahraničních výrobců, která je vhodná zejména pro zkoušení vznětových motorů a pro zkušební stavy rozvodovek a převodovek. Pro náročné zkušební úlohy nabízí řadu asynchronních dynamometrů odvozených od asynchronních strojů evropských výrobců. Spolu s uvedenými řadami dynamometrů také nabízí měřicí a řídicí systémy vyvinuté především pro zkušební stanoviště spalovacích motorů, univerzální zkušební stavy a válcové zkušebny. [13]

#### **e) Výroba rozvaděčů nízkého napětí**

Toto oddělení vzniklo na počátku roku 2002 z důvodu získání sériové výroby rozvaděčů pro anglickou firmu Ingersoll Rand. Jedná se o několik projektů rozvaděčů pro stacionální kompresory. V roce 2001 firma vyrobila 400 ks rozvaděčů, ale díky kvalitě a flexibilitě výroby v roce 2002 zvýšila výrobu na 1600 ks rozvaděčů. V roce 2007 se opět zvýšila výroba rozvaděčů a to na 2500 ks. Firma hledá další potenciální zákazníky, kteří by měli zájem o výrobu rozvaděčů nízkého napětí.

Zásadou firmy je především kvalita výroby, rychlé a operativní dodávky do celého světa a příznivá cena. Veškerá výroba probíhá dle integrovaného systému managementu jakosti. [13]

#### **f) Velkoobchod a služby**

Středisko vzniklo v dubnu roku 2005 vzhledem k rostoucímu zájmu o poskytování komplexních služeb pro zákazníky. Poskytuje podporu a prodej řídicích systémů Siemens, pohonů a jejich systémů Sinumerik a Simodrive, včetně spínací techniky. Firma nabízí rovněž svůj velkoobchodní sklad, kde má uloženo široké spektrum dílů průmyslové automatizace Siemens k prodeji. Firma nenabízí jen samotný prodej Siemens dílů, ale snaží se, aby svým zákazníkům dokázala zajistit i doplňující služby jako jsou např. opravy, odkupy, dobropisy, reklamace, expresní dodávky a technická podpora. [13]

### **g) Jednoučelové stroje**

Středisko nabízí komplexní služby v oblasti vývoje a výroby jednoučelových strojů a výrobních linek. Orientuje se na konstrukci a výrobu jednoučelových zařízení. Celý vývoj je brán s ohledem na požadavky zákazníka. Středisko má vývojové konstrukční oddělení, jehož činnost je plně realizována na 3D – CAD systému. Výrobní strojní park je koncipován pro kusovou a malosériovou výrobu s konvenční a CNC technikou.

Oblasti specializace, ve kterých jsou jednoučelové stroje nabízeny:

- obrábění
- tváření
- montážní a kontrolní automaty
- kontrolní stroje s kamerovou CCD technologií
- muniční stroje, stroje do výbušného prostředí

Firma dále provádí výrobu a montáž strojů podle dokumentace dodané zákazníkem, přesnou kusovou a malosériovou výrobu dílů a výrobu vzorků. [13]

## **3.5 Vývoj počtu zaměstnanců a obratu firmy MEZSERVIS spol. s r. o.**

Počet zaměstnanců se vyvíjel následujícím způsobem:

Tabulka 2

**Počet zaměstnanců od roku 1998 do roku 2009**

Rok	THP	Dělníci	Z toho režijní dělníci	Celkem
1998	43	41	3	84
1999	39	44	3	83
2000	42	47	3	89
2001	45	54	5	99

2002	53	60	2	113
2003	53	64	4	117
2004	57	66	2	123
2005	65	65	2	130
2006	72	64	3	136
2007	81	68	3	149
2008	108	112	5	220
2009	95	89	4	184

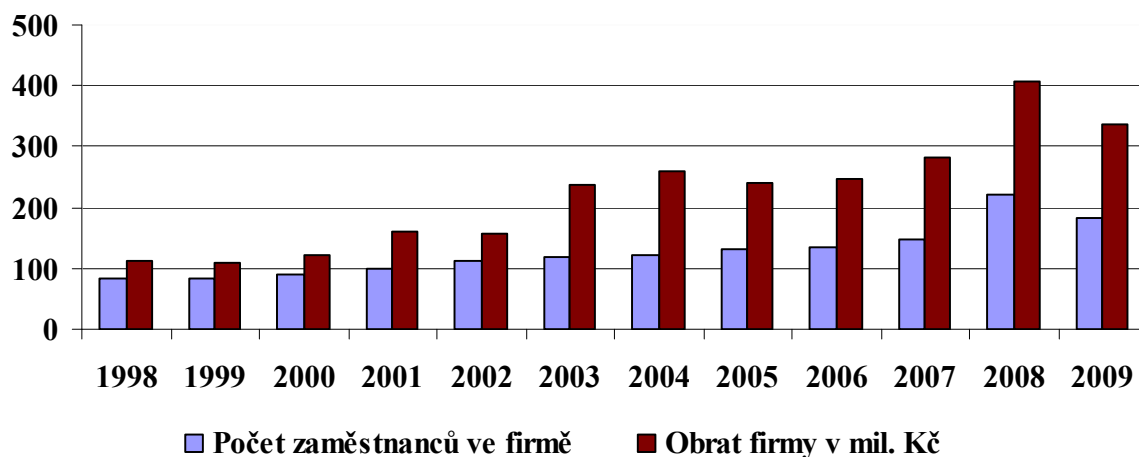
Zdroj: vlastní zpracování

Počet zaměstnanců firmy MEZSERVIS spol. s r. o. se neustále od založení firmy zvyšoval. Toto zvýšení způsobilo hlavně otevření nových středisek v roce 2002, 2005 a 2007. V roce 2009 došlo v důsledku hospodářské krize ke snížení počtů zaměstnanců. Stav zaměstnanců ke konci roku 2009 je 184.

Jak se vyvíjela zaměstnanost a obrat znázorňuje graf 1:

Graf 1

**Vývoj zaměstnanosti a obratu firmy MEZSERVIS spol. s r. o. v letech 1998 – 2009.**



Z grafu je evidentní, že se nezvyšoval jen počet zaměstnanců, ale i obrat firmy, který v letech 2001 přesáhl hranici 160 mil. Kč. Nejlépe hodnoceným rokem byl rok 2008, kdy se obrat firmy vyšplhal na částku 408 mil. Kč, uvedeno v Příloze č. 2. Vzhledem ke snížení počtu zaměstnanců v důsledku hospodářské krize již firma této hranice v roce 2009 nedosáhla. Lze konstatovat, že rok 2008 byl doposud nejlepším rokem v průběhu existence společnosti. [19]

### **3.6 Struktura pracovníků firmy**

Zaměstnanci jsou rozděleni do dvou oblastí na THP a dělníky. Někteří z dělníků patří do užší podskupiny režijních dělníků. Do struktury THP patří např. vedoucí střediska, vedoucí samostatné výrobní dílny, vedoucí ekonomického útvaru, zásobovač, odbytový agent, mzdový účetní, odborný fakturant, sekretářka, elektrotechnik. Do struktury dělnických povolání patří např. brusič kovů, strojní zámečnick, elektromechanik, svářeč. Jako příklad režijních dělníků lze uvést profese: skladník, uklízečka, manipulační dělník ve výrobě, řidič. Přehled o organizačních pozicích ve firmě podává organizační struktura (viz. Příloha č. 3). [19]

## **4. Analýza využití zaměstnaneckých výhod v dané společnosti a jejich vyhodnocení**

### **4.1 Poskytované zaměstnanecké výhody**

Firma MEZSERVIS spol. s r. o. nabízí tyto zaměstnanecké výhody:

- stravování
- týden dovolené nad rámec zákona
- nealkoholické nápoje
- penzijní připojištění
- rekreace
- zdravotní péče

- vzdělání
- tělovýchova, sport, kultura

### **Stravování**

Firma umožňuje zaměstnancům stravování prostřednictvím stravenek. Na ty mají nárok měsíčně dle odpracovaných dnů. Stravenky jsou zaměstnancům vydávány k 15. dni v daném měsíci. Hodnota stravenky, kterou firma poskytuje je 85 Kč. Využívá stravenek značky SYAS a hradí maximální hranici stanovenou Zákonem o dani z příjmu právnických osob, tj. 55 % z ceny stravenky. Zaměstnanec má nárok na stravenku po odpracování nejméně 3 hodin v příslušném dni. Pro firmu je poskytování stravenek výhodnější. Provoz vlastní závodní jídelny by se jí nevyplatil z důvodu, že společnost má více výrobních hal, které jsou od sebe vzdáleny. Navíc by musela vynaložit značné prostředky na vybudování vlastní závodní jídelny. [18]

### **Týden dovolené nad rámec zákona**

Dovolená nad rámec zákona patří mezi nejsilnější způsoby motivace zaměstnanců. Firma poskytuje pracovníkům jeden týden dovolené navíc nad rámec zákona za kalendářní rok. Tímto se dostává na úroveň firem se zahraničním kapitálem, kde je tato dovolená nad rámec běžným způsobem motivace. [18]

### **Nealkoholické nápoje**

Firma poskytuje zaměstnancům nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti formou nepeněžního plnění. Nealkoholické nápoje zajišťuje firma Rosana s. r. o. Za jeden barel s vodou, který má 18,9 litrů, firma zaplatí 135 Kč. Tyto náklady si firma účtuje na vrub nedaňových výdajů. [18]

### **Penzijní připojištění**

Podle organizační směrnice podniku má zaměstnanec nárok na poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 3 % základu pro odvod sociálního pojištění měsíčně. Tento nárok mají zaměstnanci, kteří pracují ve firmě déle než 3 měsíce a zároveň si sjednají penzijní připojištění u fondů: ČSOB Penzijní fond Stabilita, ČSOB Penzijní fond Progres. Z výběrového řízení, které firma provedla, měla ČSOB, a.s. nejlepší nabídku. Proto umožňuje příspěvek na penzijní připojištění pouze zaměstnancům, kteří jej mají sjednáno právě u ČSOB, a.s. Firma má u ČSOB, a.s. sjednáno výhodnější procento úroků z úvěru

a zaměstnanci mají možnost vedení účtu u banky zdarma. Žádost, kterou zaměstnanec předkládá zaměstnavateli pro poskytnutí příspěvku je uvedena v Příloze č. 4. [18]

### **Rekreace**

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty, zájezdy, na dětskou rekreaci a tábory jak v tuzemsku, tak v zahraničí. Nepeněžní plnění je poskytováno ze sociálního fondu. [18]

### **Zdravotní péče**

Příspěvek se týká zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na lázeňské a jiné ozdravné pobyty a je poskytován ze sociálního fondu. [18]

### **Vzdělání**

Cílem je zvýšit odbornost zaměstnanců podniku. Umožňuje studium za účelem získání nebo zvýšení kvalifikace či rekvalifikace. Zaměstnavatel přispívá na různé vzdělávací kurzy pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Jedním ze vzdělávacích kurzů je výuka anglického jazyka. Ta se koná po pracovní době v prostorách firmy. Jazykový kurz vede externí učitel a výuku hradí v celé částce firma. Tyto kurzy jsou od letošního roku poskytnuty pouze technicko-hospodářským pracovníkům. Jsou hrazeny ze sociálního fondu, takže je firma nemůže uplatnit jako daňový výdaj. [18]

### **Tělovýchova, sport, kultura**

Příspěvek je poskytován na předplatné, vstupenky a členské příspěvky související se sportovní aktivitou zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Nepeněžní plnění je poskytováno ze sociálního fondu. [18]

## **4.1.1 Sociální fond**

Společnost si stanovila, že bude tvořen sociální fond 7 % ze zisku po zdanění za předchozí kalendářní rok. Fond může použít na rekreační, zdravotnická, vzdělávací, tělovýchovná, sportovní a kulturní zařízení. Nepeněžní plnění může být v úhrnu do výše 5 000 Kč na jednoho zaměstnance ročně. Určený limit si zaměstnanec nepřevádí do dalšího roku. Z fondu mohou čerpat zaměstnanci, kteří byli, nebo je předpoklad, že budou v kalendářním roce, kdy se fond čerpá, v pracovním poměru ve firmě MEZSERVIS spol. s r. o. alespoň šest měsíců



a zároveň nejsou ve zkušební době. Firma organizační směrnicí ukládá zaměstnanci, aby v případě čerpání z fondu dodal doklad opatřený přesnou adresou firmy do účtárny. V případě, kdy doklad převyšuje částku stanoveného ročního limitu zaměstnance, zaplatí zaměstnanec rozdílovou částku poskytovateli služby. Čerpání z fondu může být provedeno maximálně pěti doklady na jednoho zaměstnance v průběhu kalendářního roku. [18]

## **4.2 Dotazníkové šetření**

Pro zjištění nejčastěji využívaných zaměstnaneckých výhod, spokojenosti s širší její nabídky jsem použila metodu dotazníkového šetření. Metodu jsem zvolila z důvodu menší časové a finanční náročnosti, vysoké efektivity a možnosti oslovit co největší množství zaměstnanců. Spolupracovala jsem s ekonomickým oddělením firmy, které mi umožnilo oslovit 50 zaměstnanců a rozdalo mé dotazníky. Vzor dotazníku je uveden v Příloze č. 5. Dotazník byl zcela anonymní a byl předložen zaměstnancům na pracovišti firmy MEZSERVIS spol. s r. o. ve Vsetíně. Bylo tedy rozdáno 50 dotazníků. Zpět ke zpracování mi bylo odevzdáno 50. To vyjadřuje 100% návratnost, což bylo zajisté způsobeno tím, že zaměstnanci podniku jsou oslovováni dotazníky jednou za 3 roky vedením firmy. Firma si zpracovává vlastní dotazníky, které předkládá všem zaměstnancům v podniku. Poslední dotazník, který firma předložila, byl v roce 2007 a týkal se průzkumu motivace.

### **4.2.1 Zpracování dat**

Na vyhodnocení dotazníků jsem použila program Microsoft Excel. Zjištěná data jsem zpracovala do tabulek a následně jsem je pro lepší vizualizaci převedla do grafů. Pro přehlednost jsem použila výsečový graf. Odpovědi jsem vyhodnotila procentuálně a pro každou otázku zvlášť.

## 4.3 Vyhodnocení dotazníku

### 1. Vyznačte prosím, jste-li

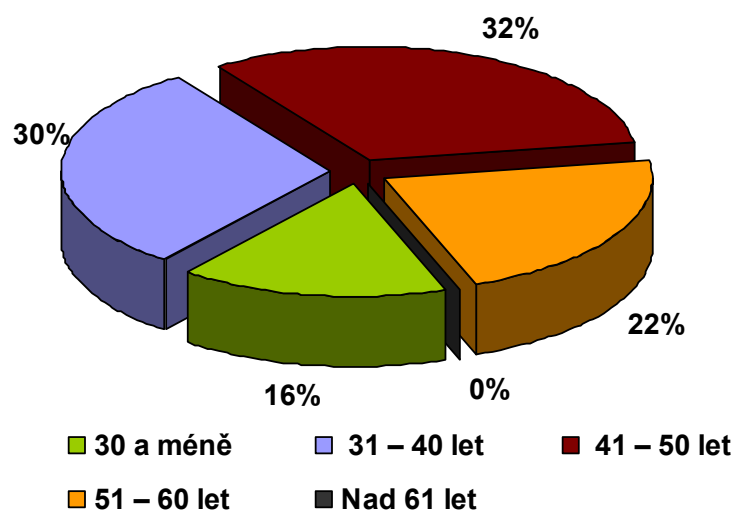
Z otázky jsem chtěla zjistit, jakého pohlaví je respondent. Z počtu 50 dotazovaných zaměstnanců firmy se dotazníkového šetření zúčastnilo 25 mužů (tj. 50 %) a 25 žen (tj. 50 %).

### 2. Kolik je Vám let?

Pomocí otázky jsem chtěla zjistit věkovou strukturu zaměstnanců, kteří ve firmě pracují, jelikož se na výběru výhod ve značné míře odráží i věk. Starší lidé dávají přednost výběru výhod, které by jim umožnily se zabezpečit do budoucna. Mladší naopak využívají ty, které jim přináší v současnosti peněžní příjem.

Graf 2

Zobrazení procentuální věkové struktury dotazovaných zaměstnanců



Z dotazovaných zaměstnanců je 16 % ve věku do 30 let, 30 % zaměstnanců v intervalu mezi 31 – 40 rokem věku, 32 % zaměstnanců ve věku mezi 41 – 50 rokem, 22 % zaměstnanců mezi 51 – 60 rokem a nad 61 let se dotazníku žádný ze zaměstnanců nezúčastnil. Z otázky tedy vyplývá, že zaměstnavatel by měl nabízet takové výhody, které by vyhovovaly všem

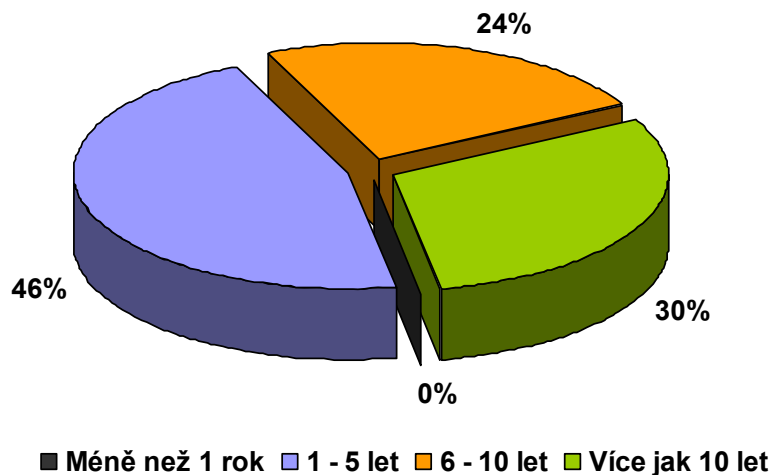
věkovým skupinám. Tabulka věkové struktury dotazovaných zaměstnanců je k nahlédnutí v Příloze č. 6.

### 3. Jak dlouho ve firmě pracujete?

Otázka na délku pracovního poměru je sama o sobě méně významná. Avšak doba, po kterou respondent ve firmě pracuje, může zásadním způsobem ovlivnit výsledky otázek následujících. Například v tom smyslu, že pokud by respondent nevykazoval znalost zaměstnaneckých výhod a spadal do kategorie krátkodobě zaměstnaných, může to být známka toho, že firma se o jeho informovanost nepřičiňuje a výhody zaměstnanec zjišťuje až v průběhu let jejich využíváním.

Graf 3

Procentuální zobrazení délky trvání pracovního poměru



Nejdéle pracuje ve firmě 30 % z 50 dotazovaných zaměstnanců, z čehož lze vyvodit, že těmto zaměstnancům práce ve firmě vyhovuje a jsou přínosem pro firmu. Mezi 6 – 10 lety pracuje ve firmě 24 % zaměstnanců, v rozmezí 1 – 5 roku ve firmě pracuje 46 % dotázaných zaměstnanců. Toto vysoké procento pracujících je způsobeno otevřením nových středisek v roce 2005 a 2007. Naopak v roce 2009 došlo v důsledku hospodářské krize k propouštění

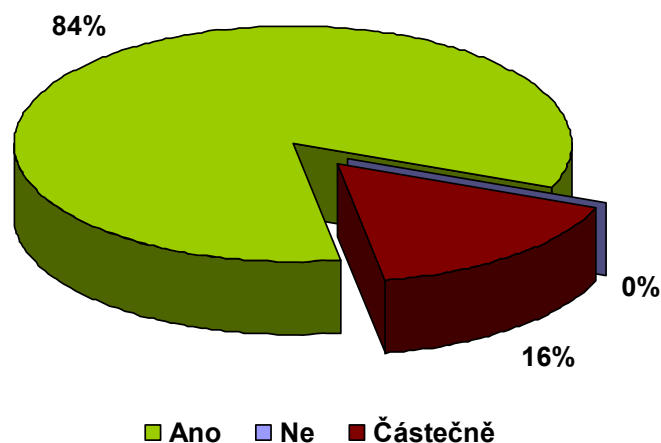
zaměstnanců. Z tohoto důvodu není žádný z dotázaných zaměstnanců ve firmě méně než jeden rok. Tabulka zobrazení délky trvání pracovního poměru viz. Příloha č. 7.

#### 4. Znáte zaměstnanecké výhody, které Vám zaměstnavatel nabízí?

Otázkou se zaměřuji na to, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni o výhodách, které firma nabízí. V případě špatné informovanosti zaměstnanci o výhodách buď vůbec neví, nebo ví jen částečně.

Graf 4

#### Procentuální zobrazení znalosti nabízených zaměstnaneckých výhod



84 % respondentů na tuto otázku odpovědělo, že zaměstnanecké výhody zná. Zbýlých 16 % zaměstnanců zná zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem jen částečně. To, že žádný z respondentů neodpověděl na otázku záporně, znamená, že zaměstnanci vědí o nabídce poskytovaných benefitů. Tabulka znalosti nabízených zaměstnaneckých výhod (Příloha č. 8).

## 5. Využíváte zaměstnanecké benefity, které Vám zaměstnavatel nabízí?

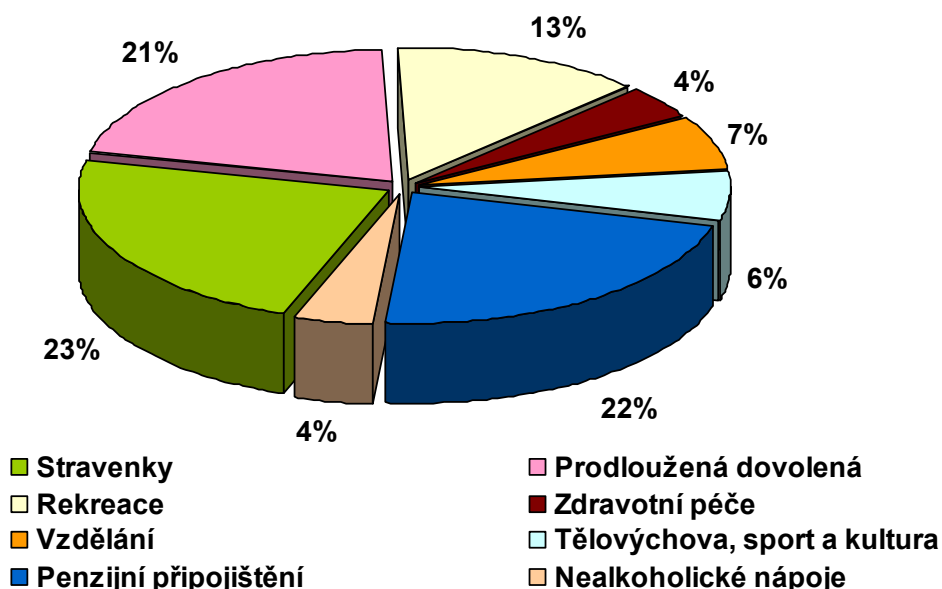
Z 50 respondentů využívá zaměstnanecké výhody 49 zaměstnanců (tj. 98 %). Pouze jeden z dotázaných zaměstnanců (tj. 2 %) výhody nevyužívá. Důvody, které vedou zaměstnance k nevyužití výhod, v dotazníku nebyly uvedeny. Vysoké procento využití výhod vypovídá o tom, že se zaměstnanci snaží maximálně využívat výhody, které jim zaměstnavatel poskytuje i v takto tíživých ekonomických podmínkách, nebo právě proto. K čerpání přispívá i to, že firma má o využití přehled a zaměstnance, kteří výhody ještě nevyčerpali, v pravidelných intervalech upozorňuje.

## 6. Označte všechny zaměstnanecké výhody, které využíváte.

Cílem otázky bylo zjistit, zda respondenti využívají benefity rovnoměrně v plném rozsahu, nebo zda si z nich pečlivě vybírají právě ty, které pro ně budou největším přínosem.

Graf 5

Procentuální zobrazení využívaných zaměstnaneckých výhod



Mezi nejvyužívanější benefity u respondentů patří stravenky, které využívá 49 zaměstnanců. Poté následuje penzijní připojištění (47 zaměstnanců) a prodloužená dovolená (44 zaměstnanců). 28 zaměstnanců uvedlo, že využívá rekreaci. Ostatní zaměstnanecké výhody využívá

malé procento zaměstnanců. To vede k závěru, že si zaměstnanci skutečně výhody pečlivě vybírají a nesnaží se neuváženě využít vše, co jim firma nabízí. Skupina nejvíce využívaných výhod patří právě mezi ty, které jsou pro zaměstnance nejpřínosnější. Tabulka využívaných výhod zaměstnanců viz. Příloha č. 9.

### 7. Jsou pro Vaši práci nabízené výhody motivující?

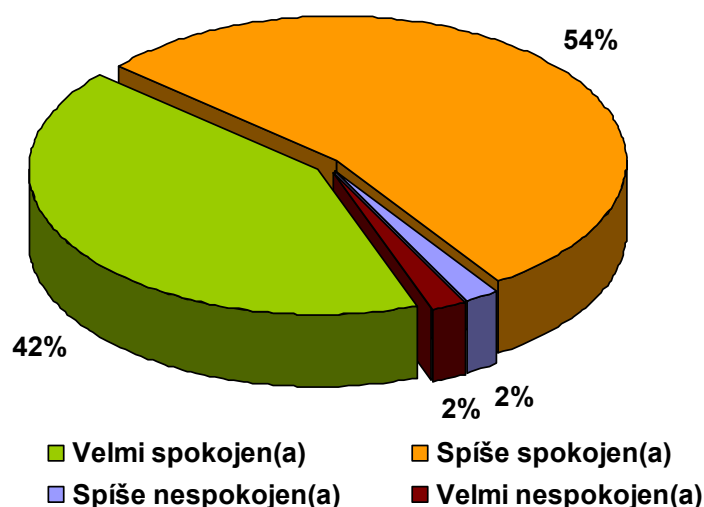
Tato otázka je pro mé dotazníkové šetření do jisté míry stěžejní z toho důvodu, že z jejích výsledků jednoznačně vyplývá, zda zaměstnanecké výhody plní svůj hlavní účel.

Nabízené zaměstnanecké výhody, které poskytuje firma MEZSERVIS spol. s r. o., jsou pro 38 zaměstnanců motivující (tj. 74 %). 7 dotazovaných zaměstnanců se vyjádřilo, že je zaměstnanecké výhody nemotivují a 6 zaměstnanců nevědělo. Zaměstnanec, který se vyjádřil, že zaměstnanecké výhody nevyužívá, označil, že pro něj nabízené výhody motivující nejsou.

### 8. Jste spokojen(a) s nabízenými zaměstnaneckými výhodami, které Vaše společnost poskytuje?

Graf 6

Procentuální zobrazení míry spokojenosti s nabízenými zaměstnaneckými výhodami



Graf 6 poskytuje celkem uspokojivé zjištění, že zaměstnanci jsou s nabízenými zaměstnaneckými výhodami spokojeni. 21 zaměstnanců je velmi spokojeno, 27 zaměstnanců je spíše spokojeno. Zbylé čtyři procenta tvoří vždy jeden spíše nespokojený a jeden velmi nespokojený zaměstnanec. Zajímavé je, že zaměstnanec, který výhody nevyužívá a nejsou pro něj motivující, je s nabízenými výhodami spíše spokojen.

### **9. Jaké zaměstnanecké výhody byste využil(a), kdyby je zaměstnavatel nabízel?**

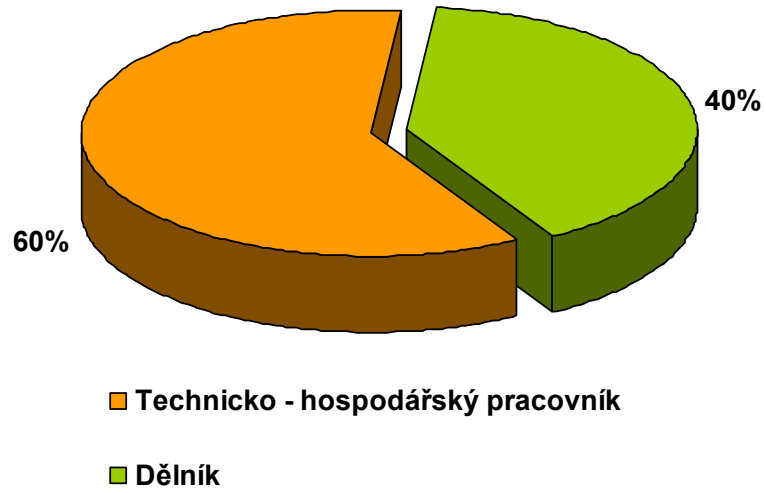
Tato otázka doplňuje předchozí zjištění spokojenosti s nabízenými zaměstnaneckými výhodami. Více než polovina zaměstnanců byla spíše spokojena, proto mě zajímá, jaké je konkrétní přání zaměstnanců, týkající se dalšího rozšíření nabídky. Z odpovědí vyplývá, že 7 zaměstnanců by uvítalo, kdyby jim firma přispívala na dopravu do a ze zaměstnání. 3 zaměstnanci by rádi také využili možnosti výuky anglického jazyka, která je v současné době nabízena jen technicko-hospodářským pracovníkům. Jeden zaměstnanec by byl rád, kdyby se obnovila rekreace v Senci, kterou mohli využívat v minulých letech. V dotazníku se také objevilo několik odpovědí, které se do zaměstnaneckých výhod nezahrnují a také ty, které firma poskytuje. Z toho vyplývá, že zaměstnanci sice ví o možnosti využití výhod ze sociálního fondu, ale neznají přesně právní znění a neví, co všechno do výhod spadá a co ne. Na konkrétní nabídku se tedy musí zvlášť informovat. Většina zaměstnanců (66 %) na otázku vůbec neodpověděla.

### **10. Jaké je Vaše pracovní zařazení?**

Dotazník byl poskytnut 50 zaměstnancům a na dotazník zodpovědělo 30 technicko-hospodářských pracovníků a 20 dělníků. Dle struktury a počtu zaměstnanců uvedené v tabulce 2 se dá říct, že ve firmě mírně převažuje profese technicko-hospodářská. Z tohoto důvodu se dotazníku více zúčastnili právě technicko-hospodářští pracovníci. Procentuální zobrazení struktury dotazovaných zaměstnanců zobrazuje graf 7.

Graf 7

**Procentuální zobrazení struktury zaměstnanců**





## 4.4 Shrnutí dotazníkového šetření

Firma MEZSERVIS spol. s r. o. zaměstnává 184 pracovníků. Dotazníkové šetření bylo provedeno u 50 zaměstnanců se 100% návratností. Dotazníkového šetření se zúčastnila obě pohlaví ve stejném zastoupení. Ve firmě jsou rovnoměrně zastoupeny veškeré věkové skupiny kromě zaměstnanců nad 61 let. Z tohoto důvodu by měla firma nabízet takové zaměstnanecké výhody, které budou vyhovovat všem zastoupeným věkovým skupinám. Dané kritérium firma MEZSERVIS spol. s r. o. podle mého názoru splňuje. Více než polovina zaměstnanců je zaměstnána ve firmě kratší dobu než 5 let a zaměstnanecké výhody zná. Z toho usuzuji, že jsou dobře informováni o nabízených benefitech již od začátku trvání pracovního poměru. Je to způsobeno snadnou dostupností informací, jako jsou vnitřní předpisy firmy a dobrou vnitrofiremní komunikací, především s vedoucími pracovníky. Proto 49 zaměstnanců z 50 zaměstnanecké výhody využívá. Nejčastěji využívanými výhodami ve firmě zaměstnanci označili stravenky, penzijní připojištění a prodlouženou dovolenou. Ostatní nabízené výhody jsou dle dotazníku zaměstnanci méně využity. Z dotazníku vyplynul uspokojivý závěr, že nabízené portfolio benefitů zaměstnance dostatečně motivuje, vyhovuje jim a plní tak svůj účel. Zaměstnanci si uvědomují, že zaměstnanecké výhody pro ně mohou být přínosnější odměnou než odměna finanční. Ta totiž ve formě zvýšené mzdy musí být zdaněna a také se z ní odvádí pojistné, což je v konečném výsledku pro zaměstnance méně lukrativní. O celkové spokojenosti se spektrem výhod svědčí také fakt, že možnosti navržení jiných požadovaných výhod využilo pouze 34 % respondentů. Někteří zaměstnanci si přáli výhody, které zaměstnavatel poskytuje, to značí o jejich neochotě zjišťovat si přesné informace. Jelikož ve firmě převažuje technicko-hospodářská profese, zúčastnilo se dotazníku 60 % THP a 40 % dělníků.

## 4.5 Návrhy a doporučení

Z dotazníkového šetření jsem zjistila, že si zaměstnanci přejí příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Navrhuji firmě, aby rozšířila nabídku zaměstnaneckých výhod o peněžní příspěvek na dopravu zaměstnanců. V případě jejího rozšíření firma musí právo na jeho poskytnutí zapsat do svého vnitřního předpisu anebo pracovní smlouvy. Pokud by tak neučinila, nemůže si peněžní příspěvek zahrnout do daňových nákladů. Firma by mohla např. ve vnitřním předpise nárok na příspěvek formulovat takto:

Nárok na příspěvek vzniká zaměstnanci po odpracování sjednané zkušební doby od nástupu do zaměstnání. Příspěvek je zaměstnanci poskytován vždy v měsíčním vyúčtování mzdy. Na příspěvek na dopravu nevzniká zaměstnancům nárok v době, kdy budou na pracovní cestě nebo na dovolené.

Finanční příspěvek na dopravu by mohl být realizován více způsoby. První způsob, který by mohla firma uskutečnit, je ten, že by platila všem zaměstnancům paušálně určitou částku. Osobně bych firmě navrhovala pokud by si zvolila paušální příspěvek, aby si vybrala mezi částkou 300 až 500 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc.

Druhou možností je proplácení jízdenek. To je však administrativně náročné vzhledem k počtu zaměstnanců, kteří ve firmě pracují. Dále také hrozí riziko zneužití tím způsobem, že by si zaměstnanci nechávali proplácet i jízdní doklady, které nesouvisí s dopravou do práce a z práce.

Dalším způsobem je příspěvek dle ujetých kilometrů. Firma by mohla proplácet zaměstnanci určité procento z částky, kterou zaměstnanec zaplatí za dopravu. Maximální příspěvek bych doporučila 50 % z nákladů vynaložených zaměstnanci na dopravu. Kritériem pro vyplácení bych zvolila, že zaměstnanec musí dojíždět do zaměstnání nejméně 2 km. S výjimkou zaměstnanců, kteří ze zdravotních důvodů musí do zaměstnání použít hromadnou dopravu, či jinou dopravu. Pro představu, jaké náklady vznikají zaměstnanci při cestování hromadnou dopravou, jsem vytvořila tabulku 8.

Tabulka 8

### Obvyklé náklady zaměstnance za veřejnou dopravu

Počet km	Kč za km
1 – 5	3
5 – 10	2
10 – 15	1,8
15 – 20	1,6
25 – 30	1,6
30 – 35	1,8

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by si firma zvolila příspěvek na zaměstnance formou paušálu v hodnotě 300 Kč za měsíc, mohla by do daňových nákladů zahrnout částku za všechny zaměstnance ve výši 662 400 Kč za rok.

Vzhledem k tomu, že jsem firmě navrhla poskytnout příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, navrhuji snížit příspěvky ze sociálního fondu alespoň o 1 000 Kč. Příspěvek na jednoho zaměstnance, který by tedy firma hradila ze sociálního fondu, by činil 4 000 Kč na rok.

Dále bych navrhla firmě, aby poskytla příspěvek na penzijní připojištění všem zaměstnancům na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou. Ta musí být oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky, členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru. V současné době firma poskytuje tento příspěvek pouze zaměstnancům pojištěným u ČSOB a.s. Firma bude muset v tomto případě přepracovat svou organizační směrnici pro vyplácení penzijního připojištění.

## 5 Závěr

Oblast zaměstnaneckých výhod byla výrazně zasažena nepříznivou ekonomickou situací. I přes to, že firmy snižovaly náklady, snaží se pořád budovat pozici pro následující růst a udržet si kvalitní zaměstnance. To je nutí změnit systém zaměstnaneckých výhod. Proto jsem si vybrala toto téma.

V druhé části jsem popsala důvody pracovního zapojení lidí, důvody péče o zaměstnance podniku, definovala jsem zaměstnanecké výhody, cafeteria systém a uvedla jednotlivé typy výhod. Třetí část obsahuje charakteristiku firmy MEZSERVIS spol. s r. o. Ve čtvrté části jsem popsala systém zaměstnaneckých výhod ve firmě a provedla jsem průzkum pomocí dotazníkového šetření. Závěr práce je orientován na možná zlepšení, kterými se podnik může dále zabývat.

Cílem mé bakalářské práce je analýza využití zaměstnaneckých výhod ve firmě s navržením optimálního systému, který by vyhovoval jak firmě, tak by správně motivoval zaměstnance. Dále jsem chtěla zjistit, jaké výhody jsou zaměstnanci více využívány a jaké výhody ve firmě postrádají.

Z dotazníkového šetření jsem došla k závěru, že zaměstnanecké výhody využívá ve firmě 49 zaměstnanců z 50 dotazovaných. Vysoké procento využití výhod vypovídá o tom, že se zaměstnanci snaží maximálně využívat výhody, které jim zaměstnavatel poskytuje i v takto tíživých ekonomických podmínkách. K čerpání přispívá i to, že firma má o využití přehled a zaměstnance, kteří výhody ještě nevyčerpali, v pravidelných intervalech upozorňuje. Nabízený systém výhod je pro zaměstnance dostatečně motivující, i přesto by 34 % zaměstnanců uvítalo rozšíření systému výhod. V dané firmě navrhuji, aby svým zaměstnancům přispívala na dopravu do a ze zaměstnání. Tento příspěvek by si mohla firma zahrnout do daňových nákladů, v případě, že by právo o jeho poskytnutí měla zapsáno ve svém vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě. Finanční příspěvek lze poskytovat více způsoby. Navrhovala bych firmě zvolit si paušální příspěvek, který by vyplácela všem zaměstnancům. Finanční příspěvek by mohla poskytnout zaměstnanci vždy v měsíčním vyúčtování mzdy.

Dále firmě navrhuji, aby poskytla příspěvek na penzijní připojištění všem zaměstnancům. V současné době totiž firma poskytuje tento příspěvek pouze zaměstnancům pojištěným u ČSOB a.s. Z výběrového řízení, které firma provedla, měla ČSOB, a.s. nejlepší nabídku. Proto umožňuje příspěvek na penzijní připojištění pouze zaměstnancům, kteří jej mají sjednáno právě u ČSOB, a.s. Firma má u ČSOB, a.s. sjednáno výhodnější procento úroků z úvěru a zaměstnanci mají možnost vedení účtu u banky zdarma. Firma proto bude muset přepracovat svou organizační směrnici pro vyplácení penzijního připojištění.

## Seznam použité literatury

### Monografie

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů : Nejnovější trendy a postupy*. Přel. J. Koubek. 10. vydání. Praha : Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] ČORNEJOVÁ, Helena; PELECH, Petr. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc : Anag, 2009. Zaměstnanecké výhody (benefity), s. 155-203. ISBN 978-80-7263-512-2.
- [3] GRUBLOVÁ, Eva. a kol. *Podniková ekonomika*. 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2001. 438 s. ISBN 80-86122-75-1.
- [4] HORVÁTOVÁ, Petra; ČOPÍKOVÁ, Andrea. *Systémy odměňování v organizacích*, 1. vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2007, 110 s. ISBN 978-80-248-1629-6.
- [5] JANOUŠKOVÁ, Jana. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 113 s. ISBN 80-247-1364-0.
- [6] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- [7] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. 223s. ISBN 978-80-7201-754-6.

### Tištěná periodika

- [8] HANKE, Hana. *Zaměstnanecké benefity a jejich daňové důsledky v roce 2008*. Mzdová účetní: odborný měsíčník, Olomouc: Anag, 2008, roč. 14, č.5, s.31. ISSN 1211-1430.

## Elektronické publikace

- [9] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Hrportal.cz : Články, studie - Praktická personalistika* [online]. Verlag Dashöfer, 19.7.2004 [cit. 2010-1-20]. Kafetéria systém a jeho účinné využívání při motivaci zaměstnanců. Dostupné z WWW: <<http://www.hrportal.cz/kafeteria-system-a-jeho-ucinne-vyuzivani-pri-motivaci-zamestnancu-cid102676/>>. ISSN 1214-4541.
- [10] HRUŠKOVÁ, Monika; NOVOTNÝ, Pavel. *IDnes.cz* [online]. 2. 4. 2010 [cit. 2010-02-24]. Stravenky už netáhnou. Důležitější než benefity je stabilita firmy. Dostupné z WWW: <[http://podnikani.idnes.cz/stravenky-uz-netahnou-dulezitejsi-nez-benefity-je-stabilita-firmy-1fq-/zamestnani.asp?c=A100331\\_163131\\_zamestnani\\_hru](http://podnikani.idnes.cz/stravenky-uz-netahnou-dulezitejsi-nez-benefity-je-stabilita-firmy-1fq-/zamestnani.asp?c=A100331_163131_zamestnani_hru)>.
- [11] IGNÁCIKOVÁ, Jaroslava. *Ambruz & Dark : Advokátní kancelář* [online]. 18. 4. 2007 [cit. 2010-03-15]. Legislativní rámec poskytování zaměstnaneckých výhod se změnil. Dostupné z WWW: <<http://www.landwellglobal.com/cz/Clanky-a-publikace/Legislativni-ramec-poskytovani-zamestnaneckych-vyhod-se-zmenil.html>>.
- [12] *MaM.iHNed.cz* [online]. Economia, a.s., 12. 10. 2009, 11. 10. 2009 [cit. 2010-04-24]. Nové technologie na trhu zaměstnaneckých benefitů. Dostupné z WWW: <<http://mam.ihned.cz/c1-38609440-nove-technologie-na-trhu-zamestnaneckych-benefitu>>. ISSN 1213-7693.
- [13] *Mezservis.cz* [online]. 200x [cit. 2010-04-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.mezservis.cz/>>.
- [14] *Naše peníze.cz : Ekonomické zpravodajství* [online]. 30. 10. 2009 [cit. 2010-1-16]. Zaměstnanecké výhody ve firmách ubývají. O jaké výhody můžete přijít?. Dostupné z WWW: <<http://www.nasepenize.cz/zamestnanecke-vyhody-ve-firmach-ubyvaji-o-jake-vyhody-muzete-prijit-5759>>. ISSN 1802-4556.

- [15] PRSKAVCOVÁ, Martina. *Inovace v sociální politice podniku* [online]. 2006 [cit. 2010-02-4]. Dostupný z WWW:  
<<http://www.svses.cz/skola/akce/konf/inovace06/texty/prskavcova.pdf>>.
- [16] *UNIŠEK* [online]. c2009 [cit. 2010-04-15]. Dostupný z WWW:  
<<http://www.seky.cz/pro-firmy/unisek>>.

### **Další publikace**

- [17] Výroční zpráva 2008, MEZSERVIS spol. s r. o.
- [18] vnitropodnikové směrnice firmy MEZSERVIS spol. s r. o.
- [19] Interní materiály společnosti



## Seznam zkratk a symbolů

aj.	a jiné
atd.	a tak dále
CCD	Charge Coupled Device (polovodičový snímací prvek citlivý na světlo)
CNC	Computerized Numerical Kontrol (číslicové řízení počítačem)
ČSOB	Československá obchodní banka, a. s.
DQS	Definite Quality Systems
JAR	Jihoafrická republika
mil.	milión
např.	například
s. p.	státní podnik
spol. s r. o.	společnost s ručením omezeným
THP	technicko-hospodářský pracovník
tj.	to je
tzv.	takzvaný

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. května 2010

.....  
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Rymická 194, Holešov

## **Seznam příloh**

- Příloha č. 1 Administrativní budova firmy MEZSERVIS, spol. s r. o., Vsetín
- Příloha č. 2 Vývoj zaměstnanosti a obratu firmy MEZSERVIS spol. s r. o. v letech 1998 – 2009
- Příloha č. 3 Organizační struktura společnosti
- Příloha č. 4 Žádost zaměstnance o penzijní připojištění
- Příloha č. 5 Dotazník
- Příloha č. 6 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců
- Příloha č. 7 Délka trvání pracovního poměru
- Příloha č. 8 Znalost nabízených zaměstnaneckých výhod

**Příloha č. 1 Administrativní budova firmy MEZSERVIS spol. s r. o, Vsetín**

**Administrativní budova firmy MEZSERVIS spol. s r. o.**



**Příloha č. 2 Vývoj zaměstnanosti a obrátu firmy MEZSERVIS spol. s r. o. v letech 1998  
– 2009**

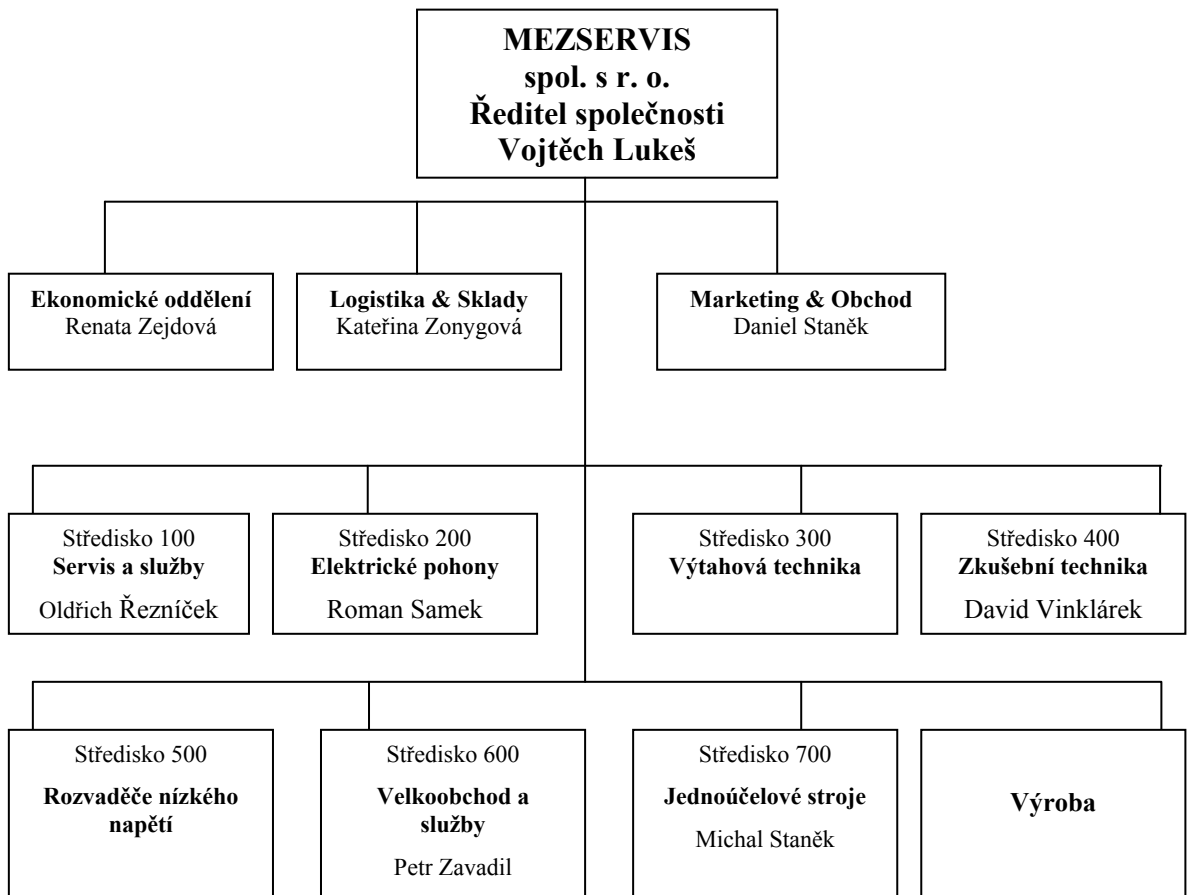
Tabulka 3

**Vývoj zaměstnanosti a obrátu firmy MEZSERVIS spol. s r. o. v letech 1998–2009**

Rok hospodaření	Počet zaměstnanců ve firmě	Obrat firmy v mil. Kč
1998	84	113
1999	83	110
2000	89	123
2001	99	160
2002	113	156
2003	117	237
2004	123	259
2005	130	241
2006	136	246
2007	149	281
2008	220	408
2009	184	338

Zdroj: vlastní zpracování

### Příloha č. 3 Organizační struktura společnosti



## Příloha č. 4 Žádost zaměstnance o penzijní připojištění

### Žádost o penzijní připojištění

Jméno a příjmení: .....  
Rodné číslo: .....  
Trvalé bydliště: .....  
Adresa pro korespondenci (pokud je jiná, jak trvalé bydliště): .....  
Telefon: .....

Den vzniku penzijního připojištění:

Vlastní měsíční příspěvek ..... Kč  
Měsíční příspěvek zaměstnavatele ..... Kč

Pozůstalostní penze – určené osoby:

Jméno a příjmení .....  
Rodné číslo .....  
Podíl ..... %

Jméno a příjmení .....  
Rodné číslo .....  
Podíl ..... %

Jméno a příjmení .....  
Rodné číslo .....  
Podíl ..... %

Mám nebo jsem .....ano, naposledy u .....číslo smlouvy.....  
měl jsem sjednáno ..... den vzniku .....způsob ukončení.....  
penzijní .....ne  
připojištění

Ve Vsetíně, dne.....

.....  
podpis

## Příloha č. 5 Dotazník

Vážená paní, Vážený pane,

jmenuji se Hana Rezková a jsem studentkou 3. ročníku Ekonomické fakulty VŠB – TU Ostrava. Žádám Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který Vám zabere jen pár minut. Dotazník slouží jako podklad pro mou bakalářskou práci nazvanou Analýza využití zaměstnaneckých výhod ve firmě a je zcela anonymní. U otázky č. 6 můžete označit více odpovědí.

Vyplněný dotazník prosím odevzdejte na ekonomické oddělení.

Děkuji.

1. Vyznačte prosím, jste-li:

Muž

Žena

2. Kolik je Vám let?

30 a méně

31 – 40 let

41 – 50 let

51 – 60 let

Nad 61 let

3. Jak dlouho ve firmě pracujete?

Méně než 1 rok

1 – 5 let

6 – 10 let

Více jak 10 let

4. Znáte zaměstnanecké výhody, které Vám zaměstnavatel nabízí?

Ano

Ne

Částečně

5. Využíváte zaměstnanecké výhody, které Vám zaměstnavatel nabízí?

Ano



Ne (uved'te důvody).....

**Pokud jste ještě nikdy zaměstnanecké výhody u firmy MEZSERVIS spol. s r. o. nevyužil(a), pokračujte otázkou č. 7.**

6. Označte všechny zaměstnanecké výhody, které využíváte.

- Stravenky
- Prodloužená dovolená
- Rekreace
- Zdravotní péče
- Vzdělání
- Tělovýchova, sport a kultura
- Penzijní připojištění
- Nealkoholické nápoje
- Výuka anglického jazyka
- Jiné (uved'te jaké).....

7. Jsou pro Vaši práci nabízené výhody motivující ?

- Ano
- Ne
- Nevím

8. Jste spokojen(a) s nabízenými zaměstnaneckými výhodami, které Vaše společnost poskytuje?

- Velmi spokojen(a)
- Spíše spokojen(a)
- Spíše nespokojen(a)
- Velmi nespokojen(a)

9. Jaké zaměstnanecké výhody byste využil(a), kdyby je zaměstnavatel nabízel?

.....  
.....

10. Jaké je Vaše pracovní zařazení?

- Technicko – hospodářský pracovník
- Dělník

## **Příloha č. 6 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců**

Tabulka 4

### **Věková struktura dotazovaných zaměstnanců**

Věkové rozmezí	Počet zaměstnanců	Procento zaměstnanců
30 a méně	8	16
31 – 40 let	15	30
41 – 50 let	16	32
51 – 60 let	11	22
Nad 61 let	0	0
Celkem	50	100

## **Příloha č. 7 Délka trvání pracovního poměru**

Tabulka 5

### **Délka trvání pracovního poměru**

Délka pracovního poměru	Počet zaměstnanců	Procento zaměstnanců
Méně než 1 rok	0	0
1 - 5 let	23	46
6 - 10 let	12	24
Více jak 10 let	15	30
Celkem	50	100

## **Příloha č. 8 Znalost nabízených zaměstnaneckých výhod**

Tabulka 6

### **Znalost nabízených zaměstnaneckých výhod**

Znalost nabízených výhod	Počet zaměstnanců	Procento zaměstnanců
Ano	42	84
Ne	0	0
Částečně	8	16
Celkem	50	100

## Příloha č. 9 Využívané výhody zaměstnanci

Tabulka 7

### Využívané výhody zaměstnanci

Zaměstnanecké výhody	Počet zaměstnanců	V procentech
Stravenky	49	23
Prodloužená dovolená	44	21
Rekreace	28	13
Zdravotní péče	8	4
Vzdělání	14	7
Tělovýchova, sport a kultura	13	6
Penzijní připojištění	47	22
Nealkoholické nápoje	9	4
Celkem	223	100