

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

**Bakalářská práce**

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

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

**Martina Benešová**

**Plzeň 2020**



ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Martina BENEŠOVÁ**  
Osobní číslo: **K17B0016P**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**  
Téma práce: **Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce**  
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

### Zásady pro vypracování

1. Vymezte pojem benefit a jeho motivační dopad na zaměstnance.
2. Charakterizujte jednotlivé formy benefitů.
3. Popište výhody a nevýhody pro zaměstnance a zaměstnavatele.
4. Realizujte dotazníkové šetření zaměřené na vnímání a důležitost benefitů.
5. Vyhodnoťte realizované šetření a formulujte závěr.

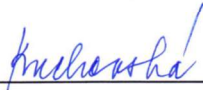
Rozsah bakalářské práce: **40 – 60**  
Rozsah grafických prací: **neuveđen**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

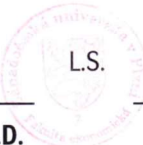
Seznam doporučené literatury:


ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.  
HENDL, Jan. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. 5., rozšířené vyd. Praha: Portál, 2015. 734 s. ISBN 978-80-262-0981-2.  
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.  
ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 4., přepracované vyd. Průhonice: Profesional Publishing, 2017. 225 s. ISBN 978-80-906594-8-3.

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

Datum zadání bakalářské práce: **22. října 2019**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **22. dubna 2020**

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

  
L.S.

  
**Ing. Pavlína Hejduková, Ph.D.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 22. října 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

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

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

Plzeň dne

.....

podpis autorky

## Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí práce, paní Ing. Kateřině Mičudové, Ph.D., za cenné rady a připomínky, které mi pomohly k vypracování této bakalářské práce.

# Obsah

Úvod .....	11
<b>1 Cíle, struktura a metodika práce.....</b>	<b>12</b>
1.1 Statistické zpracování.....	13
<b>2 Zaměstnanecké benefity .....</b>	<b>16</b>
2.1 Co jsou to benefity .....	16
2.2 Historie benefitů.....	16
2.3 Benefity jako nástroj pro motivaci zaměstnanců .....	17
2.4 Členění benefitů .....	17
2.4.1 Členění z hlediska daňové a odvodové výhodnosti .....	17
2.4.2 Členění z věcného hlediska.....	18
2.4.3 Členění z hlediska charakteru .....	19
2.4.4 Členění z hlediska úhrnlosti a volitelnosti .....	19
2.4.5 Členění z hlediska času.....	19
2.4.6 Členění z hlediska diferenciacce .....	20
2.5 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů .....	20
2.5.1 Benefity poskytované podle zákoníku práce .....	20
2.5.2 Benefity poskytované podle zákona o daních z příjmů .....	20
2.5.3 Benefity poskytované podle pojistných zákonů .....	21
2.5.4 Benefity poskytované podle fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP)	21
2.6 Charakteristika jednotlivých benefitů .....	22
2.6.1 Příspěvek na stravování .....	22
2.6.2 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění.....	23

2.6.3	Odborný rozvoj zaměstnance .....	23
2.6.4	Služební vozidlo i k soukromým účelům .....	24
2.6.5	Služební telefon i k soukromým účelům .....	24
2.6.6	Příspěvek na kulturu, sport, rekreaci .....	24
2.6.7	Poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů .....	25
2.6.8	Firemní předškolní zařízení .....	25
2.6.9	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání .....	26
2.6.10	Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům .....	26
2.6.11	Sick days .....	26
2.6.12	Zvýhodněné půjčky .....	27
2.6.13	Peněžité dary .....	27
2.7	Trendy v poskytování benefitů .....	27
<b>3</b>	<b>Vyhodnocení dotazníkového šetření .....</b>	<b>33</b>
3.1	Demografické údaje .....	33
3.2	Hodnocení benefitů .....	39
3.2.1	Spokojenost s benefity .....	39
3.2.2	Motivace .....	41
3.2.3	Poskytované benefity .....	42
3.2.4	Preferované benefity .....	45
3.2.5	Vliv benefitů na výběr a změnu zaměstnání .....	47
3.2.6	Bodové hodnocení benefitů .....	48
3.2.7	Vnímání benefitů .....	51
3.2.8	Stravenkové poukázky/ Stravenkový paušál .....	52
3.2.9	Preference benefitů a peněz .....	52
3.2.10	Tvrzení .....	53
3.3	Shrnutí dotazníkového šetření .....	58



<b>Závěr .....</b>	<b>61</b>
<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>63</b>
<b>Prameny.....</b>	<b>65</b>
<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>66</b>
<b>Seznam obrázků.....</b>	<b>67</b>
<b>Seznam příloh.....</b>	<b>68</b>
Příloha A: Tabulky použité pro výpočet chí- kvadrát testu nezávislosti .....	69
Příloha B: Otázky z dotazníkového šetření.....	73
<b>Abstrakt .....</b>	<b>80</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>81</b>



## Úvod

Zaměstnanecké benefity v současné době patří k často využívaným nástrojům personálního řízení. Ovšem to, zda bude zaměstnavatel vůbec nějaké benefity poskytovat, je čistě na jeho rozhodnutí. Poskytování benefitů je dobrovolné, není dáno žádným právním předpisem. Nicméně jejich poskytování rozhodně tvoří důležitou součást odměňování pracovníků. Zaměstnanecké výhody jsou nejen vhodnými nástroji k motivaci zaměstnanců, ale i k posilování vztahů mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli. Benefity mají také velký potenciál při náboru nových pracovníků. Zájemci o práci se samozřejmě zajímají nejvíce o mzdu, pracovní podmínky nebo třeba zajímavost nabízené pracovní pozice, ale role benefitů při výběru z nabídek není zanedbatelná.

Některé výhody se poskytují pro zlepšení pracovních podmínek a zpříjemnění pracovní doby, jiné jsou zaměřené na odpočinek a volnočasové aktivity zaměstnanců. Spojením těchto dvou přístupů se zlepšuje rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, což je velmi důležité na psychický stav pracovníků. Pokud dojde k této vyrovnanosti, jsou zaměstnanci více soustředění, pracovitější a dochází k celkové spokojenosti. Zaměstnanecká spokojenost vede k nižší fluktuaci pracovníků, a to je velmi přínosné pro zaměstnavatele. Poskytování benefitů je tedy výhodné pro obě strany, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Důležitá je ovšem správně zvolená struktura nabízených benefitů. Pokud totiž zaměstnanec neocení daný benefit, jen těžko může dojít k motivaci k lepšímu výkonu, spokojenosti v zaměstnání a posílení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. A právě proto je důležité se benefity zabývat ve všech firmách, nejen v těch velkých, ale i v malých. Přeci jen, spokojení zaměstnanci by měli být všude. Potenciál nabízených benefitů roste. K této situaci přispěla hlavně relativně nízká míra nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé používají benefity jako nástroj pro získávání nových a udržení stávajících zaměstnanců pro zvýšení konkurenceschopnosti firmy na trhu práce.

# 1 Cíle, struktura a metodika práce

Cílem této kvalifikační práce je posoudit význam benefitů jako motivačního faktoru a podat přehled o nejvíce poskytovaných a využívaných benefitech v České republice.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části. Ta první se týká teoretického pohledu na zaměstnanecké benefity. V prvé řadě se jedná o úvodní informace o tom, co si pod pojmem benefit představít, a doplněno je i něco málo z historického vývoje benefitů. Součástí teoretické části je také rozdělení výhod, jejich členění z různých pohledů a hledisek, způsoby poskytování a motivační význam benefitů. Dále jsou podrobněji popsány vybrané benefity a jejich daňová výhodnost jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Na závěr jsou uvedeny současné trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod.

Druhá část práce se věnuje vyhodnocení dotazníkového šetření, které bylo realizováno mezi širokou veřejností. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit pohled na benefity a preference benefitů u zaměstnanců a budoucích zaměstnanců. Dotazníky byly vytvořeny přes Google formuláře a distribuovány online, především přes sociální sítě. Pro zpracování dat a jejich grafickou prezentaci byl využit MS Excel.

Základem pro vytvoření praktické části bylo zrealizování kvantitativního výzkumu. Tento výzkum se používá pro zkoumání vztahů mezi proměnnými. Hodnoty proměnných se zjišťují měřením a cílem je zjistit, jak jsou hodnoty rozloženy a jaké vztahy mezi nimi jsou. Získaná data se po ukončení průzkumu analyzují pomocí matematických modelů a statistických metod. Pro kvantitativní výzkum by mělo platit, že výběrový soubor bude reprezentativním vzorkem základního souboru. Důvodem je případné usuzování závěrů z výzkumu na základní soubor. Nejpoužívanější metodou pro sběr dat kvantitativního výzkumu je dotazníkové šetření (Punch 2008).

Pro získání relevantních informací z dotazníkového šetření je důležité správně formulovat dotazy a ptát se jen na podstatné věci související s tématem průzkumu. Otázky mohou být různého typu- otevřené, uzavřené nebo polouzavřené. Otevřené otázky nemají na výběr žádné odpovědi, respondent se vyjádří podle svého uvážení. Odpovědi se ale často špatně a náročně zpracovávají. Uzavřené otázky vybízejí respondenta k výběru odpovědi z několika nabízených variant. Tyto standardizované odpovědi jsou pro zpracování dat jednodušší. Posledním typem jsou polouzavřené otázky, které nabízejí různé varianty

odpovědi a navíc je možnost uvést další, vlastní variantu. V dotazníku určeném pro tuto práci byly použity všechny tři typy otázek (Reichel 2009, s.103-104).

Mezi výhody dotazníkového šetření patří fakt, že odpovědi lze snadněji kvantifikovat a analyzovat než data nasbíraná jiným způsobem. Další výhodou je, že pomocí dotazníku můžeme snadno získat informace od velkého počtu respondentů, v relativně krátkém čase a s nízkými náklady na realizování průzkumu. Dále mezi výhody patří také šíření dotazníku online formou a zajištění anonymity při vyplňování. Nevýhodou může být neochota respondentů zúčastnit se průzkumu, nízká návratnost a s tím spojená nereprezentativnost vzorku (Disman 2000, s. 141; Giddens 2013, s. 64-66).

Dotazník, jako nástroj pro sběr dat, byl pro tuto práci vybrán právě na základě uvedených výhod. Jelikož cílem práce je posoudit význam benefitů jako motivačního faktoru a podat přehled o nejvíce poskytovaných a využívaných benefitech v České republice, bylo žádoucí získat průzkumem co nejvíce respondentů z různých částí republiky, ze všech věkových kategorií, s rozdílným vzděláním apod. Proto nejvhodnější forma šíření dotazníku byla v podobě online dotazníku. Ovšem velmi výraznou nevýhodou je již zmíněná nízká návratnost, která ani v tomto průzkumu nebyla výjimkou.

## **1.1 Statistické zpracování**

Při statistickém zpracování dat byl použit chí-kvadrát test nezávislosti v kontingenční tabulce ( $X^2$ ), který se používá pro zjišťování vzájemné závislosti dvou kategoriálních znaků. Chí-kvadrát test nezávislosti je založen na porovnání absolutních (pozorovaných) četností a relativních četností očekávaných v případě nezávislosti. Očekávané četnosti získáme vynásobením součtů hodnot ve sloupci a řádku a následným vydělením součtem všech pozorovaných četností (Hendl 2012, Řezanková 2007).

Tab. 1 Vzor kontingenční tabulky s absolutními četnostmi

		Znak $Y$					Celkem
		1.kategorie	...	$j$ -tá kategorie	...	$S$ -tá kategorie	
Znak $X$	1.kategorie	$n_{11}$	...	$n_{1j}$	...	$n_{1S}$	$n_{1+}$
	...	...	...	...	...	...	...
	$i$ -tá kategorie	$n_{i1}$	...	$n_{ij}$	...	$n_{iS}$	$n_{i+}$
	...	...	...	...	...	...	...
	$R$ -tá kategorie	$n_{R1}$		$n_{Rj}$		$n_{RS}$	$n_{R+}$
Celkem		$n_{+1}$	...	$n_{+j}$	...	$n_{+S}$	$n$

Zdroj: Řezanková (2007), zpracováno autorkou

Kde:  $n_{i+}$  a  $n_{+j}$  ...marginální četnosti

$n$  ... součet četností v celé tabulce

$R$  ... počet kategorií v řádcích

$S$  ... počet kategorií ve sloupcích

Pro testové kritérium můžeme použít Pearsonovu statistiku chí-kvadrát, kterou lze vyjádřit následujícím vztahem.

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

Kde:  $X_p^2$  ... Pearsonova statistika pro chí- kvadrát test nezávislosti

$n_{ij}$  ... pozorované četnosti

$m_{ij}$  ... očekávané četnosti

Pro tento test je podstatná formulace hypotéz, podle kterých se testování řídí. Hypotézy se stanovují ve tvaru:

$H_0$ : znaky  $X$  a  $Y$  v kontingenční tabulce jsou nezávislé

$H_1$ : znaky  $X$  a  $Y$  v kontingenční tabulce jsou závislé

Důležité je také zjištění kritické hodnoty, pro kterou je nutné znát hladinu významnosti, na které testujeme a počet stupňů volnosti. Pro hladinu významnosti ve výpočtech v této

práci byla použita hodnota 5 %. Počet stupňů volnosti se vypočítá podle vztahu  $\nu = (R-1)*(S-1)$ , kde  $R$  je počet řádků a  $S$  počet sloupců. Kritický bod se vypočítá v Excelu pomocí funkce CHISQ.INV. Pokud je testová statistika větší než kritická hodnota, zamítáme nulovou hypotézu (Řezanková 2007, s. 73-80).

Pro použití chí- kvadrát testu nezávislosti musí být splněny dvě podmínky. První stanovuje, že 80 % očekávaných četností nesmí být menší než 5. Druhá podmínka stanovuje, že všechny očekávané četnosti by měly být větší než 1 (Hendl 2012, s. 322; Řezanková 2007, s. 80).

Při prokázání závislosti se ještě počítá míra těsnosti závislosti. Pro zjištění míry těsnosti se používají různé koeficienty. Například korigovaný koeficient kontingence platí vztah:

$$C_{kor} \frac{C}{C_{max}}$$

Kde :

$$C_p = \sqrt{\frac{X_p^2}{X_p^2 + n}}, \quad C_{max} = \sqrt{(m-1)/m}$$

$C_{kor}$  ... korigovaný koeficient kontingence

$C_p$  ... Pearsonův kontingenční koeficient

$C_{max}$  ... maximální hodnota koeficientu kontingence

$m$  ... min(R,S)

Koeficienty nabývají hodnot od 0 do 1, přičemž nulová hodnota znamená, že v tabulce neexistuje závislost a při hodnotě 1 je v tabulce úplná závislost (Hendl 2012, s. 323; Marek 2005, s. 169; Řezanková 2007, s. 82).

## 2 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity jsou v současné době často skloňovaným pojmem. Tato kapitola je členěna do několika podkapitol a je zaměřena na obecné informace o benefitech a jejich členění z různých hledisek. Dále je v této kapitole něco málo z historie benefitů a jejich vývoje, ale také současné trendy v poskytování benefitů.

### 2.1 Co jsou to benefity

Jde o výhody, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům nad rámec sjednané mzdy a tvoří významnou část celkového souboru odměn. Benefity mohou mít různou podobu. Mohou být jak peněžního, tak nepeněžního charakteru. Správně zvolený systém výhod přispívá k motivaci zaměstnanců, spokojenosti s pracovními podmínkami, posílení vztahu se zaměstnavatelem a oddanosti zaměstnance vůči organizaci. Zaměstnavatelé používají benefity také jako nástroj pro získávání nových pracovníků a současně ke stabilizování stávajících kvalifikovaných pracovníků firmy. Tím zvyšují konkurenceschopnost podniku na trhu práce a snižují fluktuaci zaměstnanců (Armstrong 2009, s. 382; Macháček 2019, s. 1).

Poskytování zaměstnaneckých benefitů většinou není vázáno na výkon pracovníka. V některých případech se však přihlíží k funkci, k pracovnímu postavení zaměstnance, k jeho zásluhám a k počtu odpracovaných let ve firmě (Koubek 2007, s. 319).

### 2.2 Historie benefitů

Milkovich (1993, s. 638) ve své knize *Řízení lidských zdrojů* uvádí, že v USA došlo k rozvoji a posílení postavení zaměstnaneckých benefitů hlavně v období druhé světové války. Během války totiž nebyl dostatek pracovní síly a mzdy byly kontrolovány vládou. Proto zaměstnavatelé a odbory hledali nové způsoby, jak nalákat a udržet zaměstnance, a tak se zaměřili na benefity, ty totiž nepodléhali vládním regulacím. Mezi takové výhody patřilo například placení účtů za lékařskou péči, zřizování životních pojištění, přispívání na činnost závodních jídelen apod. Od tohoto období se pak začaly navyšovat výdaje zaměstnavatelů na benefity, protože jejich poskytování bylo častější.

V České republice nebyl průkopníkem v poskytování benefitů nikdo jiný než podnikatel Tomáš Baťa. Na začátku 20. století zřídil pro zaměstnance kuchyň s jídelnou, vystavěl pro ně obytné domky. Využívat mohli také služeb závodní mateřské školky, knihovny,



bezplatné vstupy do biografu, navštěvovat různé vzdělávací kurzy a spoustu dalších výhod. Tím velmi posílil vztahy se svými zaměstnanci (Bařova vila 2018).

## **2.3 Benefity jako nástroj pro motivaci zaměstnanců**

Aby zaměstnanci odváděli dobrou práci, je za potřebí je správně motivovat. Podle Michaela Armstronga jsou lidé motivovaní, pokud očekávají, že jejich činnost povede k dosažení určitého cíle-hodnotné odměny, které uspokojí jejich potřeby. Je nutné znát faktory, které motivují lidi a pomocí těchto faktorů vytvářet a řídit postupy v odměňování pro zvýšení motivovanosti, oddanosti a míry angažovanosti (Armstrong 2009, s. 109).

Motivace se rozděluje na dva základní typy:

- Vnitřní motivace – k této motivaci dochází, pokud má člověk pocit, že jeho práce má smysl, je důležitá a zajímavá, má příležitost rozvíjet svoje dovednosti a schopnosti a může přispět ke kariérnímu růstu
- Vnější motivace – je to právě příklad motivace zaměstnance jeho zaměstnavatelem, motivátory zde mohou být benefity, pochvaly, zvýšení platu apod. (Armstrong 2009, s. 110).

Zaměstnanecké benefity jsou některými zaměstnanci hodnoceny jako více motivujícími faktory než motivace pouze formou mzdy. Některé benefity jsou zaměřeny na posílení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců. Udržování této rovnováhy totiž zvyšuje motivaci, spokojenost a výkonnost a tím se zvyšuje jejich produktivita. Benefity zaměřené na sport a podporu zdraví navíc snižují nemocnost zaměstnanců (Macháček 2019, s. 1).

## **2.4 Členění benefitů**

Benefity můžeme dělit z několika hledisek. Rozdělení je uvedeno v následujících podkapitolách.

### **2.4.1 Členění z hlediska daňové a odvodové výhodnosti**

#### **1. Mimořádně výhodné**

Ze strany zaměstnavatele jsou benefity z této skupiny daňovým výdajem, u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod na sociální zabezpečení a

zdravotního pojištění. Benefity mohou být osvobozeny a uplatňovány jako výdaj buď v celé výši nebo do stanoveného limitu (Pelc 2011, s. 17).

## 2. S dílčí výhodností

Do této skupiny patří ty benefity, které jsou výhodné pouze pro jednu stranu, to znamená buď pro zaměstnavatele nebo pro zaměstnance. Jedná se například o situaci, kdy je benefit daňovým výdajem pro zaměstnavatele a u zaměstnance se jedná o příjem ze závislé činnosti nebo naopak není pro zaměstnavatele daňovým výdajem a zaměstnanec má benefit osvobozený od daně z příjmů fyzických osob (Pelc 2011, s. 18).

### 2.4.2 Členění z věcného hlediska

#### 1. Bezprostřední podpora zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením

Do této skupiny benefitů patří například příspěvek na dopravu do zaměstnání, na ubytování nebo služební automobil i k soukromým účelům. Slouží k motivaci zaměstnanců, kteří za prací dojíždějí z širšího okolí nebo je v oblasti špatná dopravní obslužnost.

#### 2. Osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

Jedná se o vzdělávací a jazykové kurzy. Pro zaměstnavatele je poskytování těchto benefitů důležité hlavně z hlediska konkurenceschopnosti podniku, podporují jimi kvalifikaci zaměstnanců.

#### 3. Zdravotní aspekty života zaměstnanců

Zdraví je důležité, a proto někteří zaměstnavatelé poskytují benefity typu jako závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče, příspěvky na dovolenou, poskytování vitamínů a jiných léčivých přípravků, očkování, různé rekondiční pobyty, sick day apod.

#### 4. Sociální aspekty života zaměstnanců

Zaměstnavatelé mohou poskytovat podpory nebo půjčky v obtížných životních situacích.

#### 5. Benefity pro volný čas

Podporují sportovní nebo kulturní vyžití. Zahrnují vstupy do bazénů, sportovních areálů, divadel, kin apod. (Pelc 2011, s. 18).

### 2.4.3 Členění z hlediska charakteru

Z pohledu výdajů zaměstnavatele mohou být benefity rozděleny na

1. **Finanční** – vydání finančních prostředků (např. příspěvek na dovolenou)
2. **Nefinanční** – bez vydání finančních prostředků (např. poskytnutí vlastních výrobků za zvýhodněnou cenu)

Podle příjmu u zaměstnance na

1. **Peněžní** – obdržení finančních prostředků
2. **Nepeněžní** – do této skupiny patří například bezplatné nebo zvýhodněné služby (vstupy do sportovních středisek atd.) (Pelc 2011, s. 18-19).

### 2.4.4 Členění z hlediska úhrnnosti a volitelnosti

Podle toho, kterým nebo kolika zaměstnancům jsou benefity poskytovány, je dělíme na:

#### 1. **Poskytované úhrnně (plošně)**

Tyto benefity čerpají všichni zaměstnanci nebo většina z nich. Jde například o příspěvek na stravování, penzijní nebo životní pojištění, jazykové kurzy atd.

#### 2. **Volitelné**

Zaměstnavatel dává zaměstnancům vybrat ze široké nabídky benefitů. Tím je zajištěna větší spokojenost s výhodami, protože každý zaměstnanec si vytvoří vlastní benefiční systém, který vyhovuje jeho požadavkům. Tento systém funguje tak, že pracovník dostává určité body za splněné pracovní úkoly a ty pak vymění za vybraný benefit. Nabídka výhod a počet přidělovaných bodů se může lišit podle pracovních pozic. Volitelný systém výhod se nazývá „cafeteria systém“ (Pelc 2011, s. 21-22).

### 2.4.5 Členění z hlediska času

1. **Jednorázové** – jde například o poskytnutí bezúročné půjčky
2. **Krátkodobé** – příspěvky na stravování
3. **Dlouhodobé** – příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění (Pelc 2011, s. 22).

#### **2.4.6 Členění z hlediska diferenciacce**

Benefity se mohou členit podle činnosti zaměstnanců, vlivu na zdraví, pozice pracovníka, počtu odpracovaných let apod. (Pelc 2011, s. 22).

### **2.5 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů**

#### **2.5.1 Benefity poskytované podle zákoníku práce**

Zákoník práce upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců a pracovněprávní vztahy mezi nimi. Umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům a různá plnění ve formě zaměstnaneckých výhod. Některá práva a povinnosti může zaměstnavatel upravovat, ale nesmí být vyšší nebo nižší, než je právo nebo povinnost, které jsou stanoveny zákoníkem práce nebo kolektivní smlouvou jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Tyto úpravy se provádí smlouvou nebo vnitřním předpisem (Macháček 2019, s. 7; zákon č.262/2006 Sb., §4a).

Příkladem úpravy plnění je například výše odstupného. Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu zrušení, přemístění zaměstnavatele, nadbytečnosti zaměstnance nebo z jiných důvodů uvedených v §52 zákoníku práce, náleží zaměstnanci nejméně jednonásobek až trojnásobek jeho průměrného výdělku v závislosti na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele (zákon č.262/2006 Sb.).

Dalším příkladem může být stravné při tuzemské pracovní cestě a stravné a kapesné při zahraniční cestě. Zákoník práce stanovuje pouze minimální výši a horní hranice cestovních náhrad není omezena (Macháček 2019, s. 7).

#### **2.5.2 Benefity poskytované podle zákona o daních z příjmů**

Z pohledu daňového režimu výhod na straně zaměstnance řešíme otázku, zda se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud ano, pak zkoumáme, jestli příjem podléhá dani nebo je od daně osvobozen (Macháček 2019, s. 8).

Mezi nepeněžní plnění, která jsou osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti, patří například odborný rozvoj zaměstnanců, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Dále také stravování zaměstnanců nebo plnění poskytovaná z fondu

kulturních a sociálních potřeb (dále FKSP), ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů atd. (zákon č.586/1992 Sb., §6 odst. 9).

Mezi daňově uznatelné výdaje (náklady) zaměstnavatele patří plnění související s pracovními a sociálními podmínkami zaměstnanců, náklady na péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku, pokud tato práva zaměstnanců vycházejí z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní smlouvy nebo jiných smluv. Příkladem může být příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění (Macháček 2019, s. 11).

### **2.5.3 Benefity poskytované podle pojistných zákonů**

Pojistné na důchodové pojištění a pojistné na veřejné zdravotní pojištění se vyměřuje ze základu, který tvoří příjmy ze závislé činnosti. Do tohoto základu jsou zařazeny i některá plnění, která byla zaměstnanci poskytnuta jako benefit. To je například 1% pořizovací ceny motorového vozidla, které je pracovníkovi poskytnuto k bezplatnému užívání pro služební i soukromé účely (Macháček 2019, s. 14).

### **2.5.4 Benefity poskytované podle fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP)**

FKSP se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb.

„Tato vyhláška upravuje výši tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen "fond"), další příjmy a hospodaření s fondem ve státním podniku, v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky (dále jen "příspěvková organizace)“ (vyhláška č. 114/2002 Sb., §1).

Fond je tvořen příspěvky. Základním přidělem je u příspěvkových organizacích a organizačních složek státu 2 % z ročního objemu nákladů, které byly zúčtovány na platy, náhrady platů, případně na mzdy nebo náhrady mezd a odměny za pracovní pohotovost. U státních podniků je to podobné- 2 % z ročního objemu nákladů, které byly zúčtovány na mzdy nebo náhrady mezd a odměny za pracovní pohotovost. Dalšími příjmy jsou náhrady škod a pojistná plnění od pojišťovny, které se vztahují se k majetku pořízenému z fondu a peněžní a jiné dary určené do fondu (vyhláška č. 114/2002 Sb., §2).

Z tohoto fondu je zaměstnancům státních podniků, organizačních složek státu a příspěvkových organizací přispíváno na různé benefity (vyhláška č. 114/2002 Sb., §3).

## **2.6 Charakteristika jednotlivých benefitů**

Tato kapitola je zaměřena na popis vybraných benefitů a jejich řešení u daňových odvodů.

### **2.6.1 Příspěvek na stravování**

Příspěvek na stravování patří k nejčastěji poskytovaným benefitům. Nejvíce je poskytován formou stravenek. Nominální hodnota stravenky není omezena a není stanoveno, za jakou částku z její nominální hodnoty bude prodávána zaměstnancům, může tak být poskytnuta i bezplatně (Macháček 2019, s. 43).

Při poskytnutí nepeněžního příspěvku zaměstnavatelem vzniká u zaměstnance nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů. Osvobozena je hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajištěného jinými subjekty (zákon č.586/1992 Sb., §6 odst. 9 písm. b)).

U poskytování stravenek za úplaty nebo i bezplatně, je celá nominální hodnota stravenky na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud však zaměstnavatel poskytuje pracovníkům peněžní příspěvek na stravování, na straně zaměstnance jde o peněžní příjem, který podléhá zdanění i odvodům pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček 2019, s. 44).

Na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelné výdaje ty, které jsou vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení. Při poskytování stravenek si může daňově uplatnit pouze 55 % z nominální hodnoty poukázky (zákon č. 586/1992 Sb., §24 odst. 3 písm. j))

Zaměstnavatelé nemusejí poskytovat stravenky v klasické podobě papírových poukázek s určitou uvedenou nominální hodnotou, ale mohou používat i tzv. stravenkové karty. Tyto karty vypadají stejně jako běžné platební karty. Rozdíl je pouze v tom, že stravenkovou kartou lze zaplatit pouze za jídlo a potraviny stejně tak, jak je tomu u běžných stravenkových poukázek. Výhodou je, že při placení se strhne z karty přesná částka. Odpadá tedy problém nevracení na stravenky nebo vracení pouze do určité částky, což je u některých obchodníků a provozovatelů stravovacích zařízení běžné. Navíc stejně

jako běžná karta se může i ta stravenková nahrát pomocí aplikace do telefonu a je možné jím platit. Daňová výhodnost se nemění (Sodexo 2020).

V současné době je také projednáván návrh na zavedení tzv. stravenkového paušálu. Stravenkový paušál by měl být alternativou pro klasické stravenkové poukázky a stravenkové karty. Částka, kterou zaměstnavatel přispívá na stravenky, by byla vyplacena ke mzdě přímo zaměstnanci. Tato částka by byla u zaměstnance osvobozena od daně a odvodů pojistného. Zavedením paušálu by se měla snížit administrativa spojená s poskytováním stravenek a také odpadanou náklady spojené s provizemi a poplatky, které se platí společností poskytující stravenky (Ministerstvo financí ČR 2020).

V souvislosti s projednáváním o zavedení stravenkového paušálu nechalo Ministerstvo financí zrealizovat výzkum veřejného mínění zaměřený na daňově zvýhodněné stravování. Z výsledků tohoto průzkumu vyplývá, že z respondentů, kteří v současné době využívají stravenky, by 74 % uvítalo příspěvek ve formě peněz na účet (MEDIAN 2020).

### **2.6.2 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění**

Tyto příspěvky patří také mezi nejčastěji poskytované výhody. Při splnění podmínek stanovených zákonem o dani z příjmů je příspěvek od zaměstnavatele osvobozen na straně zaměstnance až do výše 50 000 Kč ročně. Příspěvek hradí zaměstnavatel přímo na účet, který si pracovník zřídil u penzijní společnosti. Limit 50 000 Kč se vztahuje souhrnně na příspěvky na všechny tři druhy pojištění od jednoho zaměstnavatele. Pokud je limit převyšován, připočítává se nadlimitní částka ke mzdě a podléhá dani a odvodům pojistného na sociální a zdravotní pojištění. V případě zaměstnavatele jsou výdaje na příspěvky pro zaměstnance daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši (Macháček 2019, s. 55-59).

### **2.6.3 Odborný rozvoj zaměstnance**

Prohlubování a zvyšování kvalifikace je přínosné pro obě strany, jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Pomocí kvalifikovaných zaměstnanců se firma stává konkurenceschopnou. Pokud je pracovníkovi poskytnuto nepeněžní plnění na odborný rozvoj, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo na nepeněžní plnění vynaložené na rekvalifikaci, jsou tato plnění u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů.

Pokud je však plnění v peněžní formě, podléhá u pracovníka zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými výdaji ty, které poskytne zaměstnanci v peněžní i nepeněžní formě, ale musejí souviset s činností zaměstnavatele (Macháček 2019, s. 79-87).

#### **2.6.4 Služební vozidlo i k soukromým účelům**

Vozidlem může být osobní, dodávkový a nákladní automobil nebo i motocykl. Toto vozidlo může být zahrnuto v obchodním majetku firmy nebo pořízené formou operativního nebo finančního leasingu. O užívání vozidla i k soukromým účelům se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem uzavřením dohody o užívání. Benefit se promítá do základu daně jako nepeněžní příjem ve výši 1% vstupní ceny vozidla bez ohledu na to, zda je vozidlo nové nebo již zcela odepsané. Pokud je zaměstnanci poskytnuto v jednom kalendářním měsíci postupně za sebou více motorových vozidel, započítává se 1 % z nejvyšší vstupní ceny. V případě poskytnutí více vozidel současně, se za příjem považuje 1 % z úhrnu vstupních cen poskytnutých vozidel (Macháček 2019, s. 99-101).

Zaměstnavatel si může do nákladů zahrnout v plné výši odpisy, náklady na opravy a údržbu vozidla, pojištění odpovědnosti, havarijní pojištění, silniční daň atd. Pohonné hmoty, které zaměstnanec spotřeboval při soukromém užívání vozidla, si hradí sám. Zaměstnavatel by si tyto spotřebované pohonné hmoty mohl zahrnout do nákladů a považovat je za benefit pro pracovníka, ale pouze v případě, že to takto bude sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo jiné smlouvě (Macháček 2019, s. 103).

#### **2.6.5 Služební telefon i k soukromým účelům**

Pokud chce zaměstnavatel poskytovat svým pracovníkům tento benefit, měl by tak stanovit ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě, jinak pro něj není daňově uznatelným výdajem. U zaměstnanců se tato výhoda převážně řeší srážkou ze mzdy. Pokud ne, stává se neuhrazená částka zdanitelným příjmem, který podléhá i odvodům pojistného (Podnikatel 2019).

#### **2.6.6 Příspěvek na kulturu, sport, rekreaci**

Daňové řešení toho příspěvku závisí na tom, zda je poskytován jako peněžní nebo nepeněžní plnění. V případě nepeněžního plnění zaměstnavatel uhradí příslušné výdaje a



zaměstnancům předá poukazy, vstupenky, průkazky apod., které platí pro vstupy do kin, divadel, sportovních zařízení jako jsou například bazény, fitness centra, tenisové haly atd. Poukazy mohou být také využity pro nákup zdravotnického zboží a knih. Zaměstnavatel také může přispět na rekreaci, v tomto případě uhradí náklady cestovním kancelářím, nevyšší však 20 000 Kč za zdaňovací období. Příkladem mohou být víceúčelové Flexi pass poukázky od společnosti Sodexo, které je možné využít pro výše uvedené příklady vstupů do divadel, kin apod. nebo MultiSport karta, kterou zaměstnanec využije pro spoustu sportovních aktivit. Tyto příspěvky musí zaměstnavatel hradit z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo jako nedaňový výdaj, nemůže si je zahrnout do daňově uznatelných nákladů (Macháček 2019, s. 121-131; Sodexo 2020; MultiSport 2020).

Při peněžním plnění u zaměstnance podléhá vyplacená částka dani a odvodům na pojistné. Pokud je tento typ plnění stanoven jako právo zaměstnance v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo jiné smlouvě, je to pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad (musí se jednat o náklady na sociální nebo pracovní podmínky, péči o zdraví nebo zvýšený rozsah doby odpočinku) (Macháček 2019, s. 121-131).

#### **2.6.7 Poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů**

Občerstvením může být pořádání společných firemních snídaní nebo svačín. Při nepeněžním plnění (zaměstnavatel zaplatí nákup zboží nebo poskytovali služeb) je tento benefit u zaměstnance osvobozen od daně, ale pro zaměstnavatele je to nedaňový výdaj. Zaměstnavatel může také poskytnout příspěvek na nákup svačín peněžní formou, je to ale nevýhodné pro obě strany. Zaměstnanci vstupuje plnění do zdanitelných příjmů a zaměstnavatel si nemůže příspěvky uznat jako daňový náklad. Stejná pravidla pro osvobození od daně a uznatelnost daňových výdajů platí i pro poskytování nealkoholických nápojů (Macháček 2019, s. 153-158).

#### **2.6.8 Firemní předškolní zařízení**

Zaměstnavatel může provozovat vlastní zařízení nebo poskytovat příspěvky na umístění dítěte v zařízení, které provozuje jiná osoba. Pro osvobození od daně u zaměstnance je důležité, aby tento benefit byl poskytován v nepeněžní formě a zároveň si ho zaměstnavatel neuplatňoval jako daňový výdaj. Jinak se plnění stává zdanitelným příjmem a podléhá dani i odvodům pojistného. Zaměstnavatel si může náklady na provoz

vlastního předškolního zařízení nebo příspěvek na provoz zařízení zřizované jiným subjektem uplatnit jako daňový výdaj, ale v tom případě se na zaměstnance nebude vztahovat osvobození od daně z příjmů (Macháček 2019, s. 165-168).

### **2.6.9 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání**

Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům bezplatně dopravu do a ze zaměstnání, hradí dopravu pomocí veřejných prostředků nebo vlastním automobilem zaměstnance. V případě, že zaměstnavatel poskytuje dopravu a jedná se o nepeněžní příjem, podléhá u zaměstnanců toto plnění dani z příjmů a odvodům na pojištění. Příjem by byl osvobozen pouze v případě, že zaměstnavatel je provozovatel veřejné dopravy. Pokud zaměstnavatel hradí pohonné hmoty, které zaměstnanec spotřebuje při užívání soukromého vozidla, bude příjem předmětem zdanění. Zaměstnavatel si může uznat jako daňový výdaj všechny výše uvedené formy výdajů, ale pouze za předpokladu, že je tak stanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo jiné smlouvě (Macháček 2019, s. 143-144).

### **2.6.10 Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům**

Při poskytování tohoto benefitu si může zaměstnanec koupit zboží, výrobky nebo nějaké služby od svého zaměstnavatele za zvýhodněné ceny. Pracovníkovi se ale tento benefit promítne do základu daně a vyměřovacího základu pro pojistné, a to ve výši dané slevy (rozdíl mezi částkou obvyklou a částkou, kterou zaměstnanec opravdu zaplatí). Zaměstnavatel si může daňově uznat náklady spojené s výrobou výrobků a s poskytováním služeb (Macháček 2019, s. 161-162).

### **2.6.11 Sick days**

Sick days neboli dny zdravotního volna patří k hojně poskytovaným benefitům, hlavně ve větších firmách. Jde o dny, které může zaměstnanec využít k překlenutí krátkodobé zdravotní indispozice jako je třeba nachlazení. Zaměstnavatelé, kteří poskytují sick days, nabízejí svým zaměstnancům v průměru tři až pět takových dní za kalendářní rok. Jejich poskytování a pravidla a podmínky pro čerpání by měla být stanovena ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě. Zaměstnancům je při čerpání sick days poskytována náhrada mzdy nebo plná mzda. Jelikož se poskytování tohoto benefitu neřídí

žádným právním předpisem, je pro zaměstnance zdanitelným příjmem, který podléhá odvodům pojistného (Podnikatel 2018).

V červenci roku 2019 byla zrušena karenční doba u dočasné pracovní neschopnosti. Do té doby nebyly první tři dny u pracovní neschopnosti kompenzovány náhradou mzdy. Pokud tedy šlo o nemoc krátkodobého charakteru, využívali pracovníci raději právě sick days, protože jim zaměstnavatelé poskytli náhradu mzdy nebo plnou mzdu (Podnikatel 2018).

### **2.6.12 Zvýhodněné půjčky**

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům půjčky bezúročné, případně s velmi nízkým úrokem. Zaměstnavatel poskytuje plnění z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění a nemůže si poskytovanou půjčku uplatnit jako daňový náklad.. Pokud zaměstnavatel poskytuje půjčku bezúročně, je u zaměstnance tento příjem osvobozen od daně z příjmů a nepodléhá odvodům pojistného do limitu 300 000 Kč. Částka, která je poskytována nad tento limit, už dani podléhá (Macháček 2019, s. 133-140).

### **2.6.13 Peněžité dary**

Peněžité dary jsou u zaměstnanců zdanitelným příjmem a zdanění podléhají v plné výši. Dále také podléhají odvodům na pojistné (Macháček 2019, s. 111).

## **2.7 Trendy v poskytování benefitů**

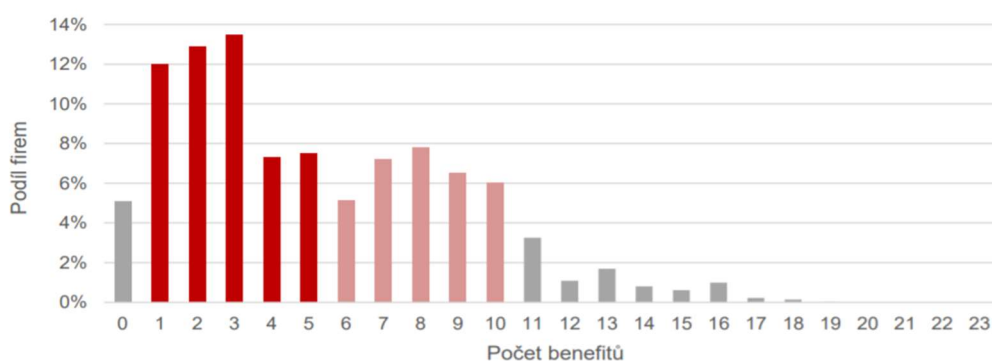
„Pracovní prostředí a nefinanční benefity se stávají hlavním nástrojem boje o zaměstnance. Firmy z různých segmentů by měly zohledňovat nejen výši poskytovaných benefitů, ale i preference svých zaměstnanců. Ty se diametrálně odlišují segment od segmentu. Zaměstnanci napříč obory se však shodují v jednom – výše poskytovaných benefitů by měla být alespoň o 100% vyšší, než v tuto chvíli je“ (Grafton Recruitment 2016).

V roce 2019 zrealizovala společnost TREXIMA ve spolupráci s Asociací samostatných odborů průzkum mezi zaměstnavateli zaměřený na poskytování benefitů zaměstnancům. Do šetření se zapojilo 1 113 zaměstnavatelů a byli dotazováni na 23 různých benefitů. V tomto šetření byly provedeny dopočty na základní soubor ekonomických subjektů ve mzdové sféře s 10 a více zaměstnanci. To znamená, že vzorek je reprezentativní a

vypovídá o využívání benefitů v celé České republice a výsledky nejsou zkreslené (TREXIMA 2019).

Z průzkumu, který na svých internetových stránkách společnost publikovala, vyplývá, že většina českých zaměstnavatelů se problematice benefitů opravdu věnuje (asi 95 %) a poskytují svým zaměstnancům alespoň jeden benefit. V rozsahu 1–5 benefitů poskytuje 53 % zaměstnavatelů a 6–10 benefitů zhruba třetina zaměstnavatelů. V průměru tak firmy poskytují 5 benefitů (TREXIMA 2019).

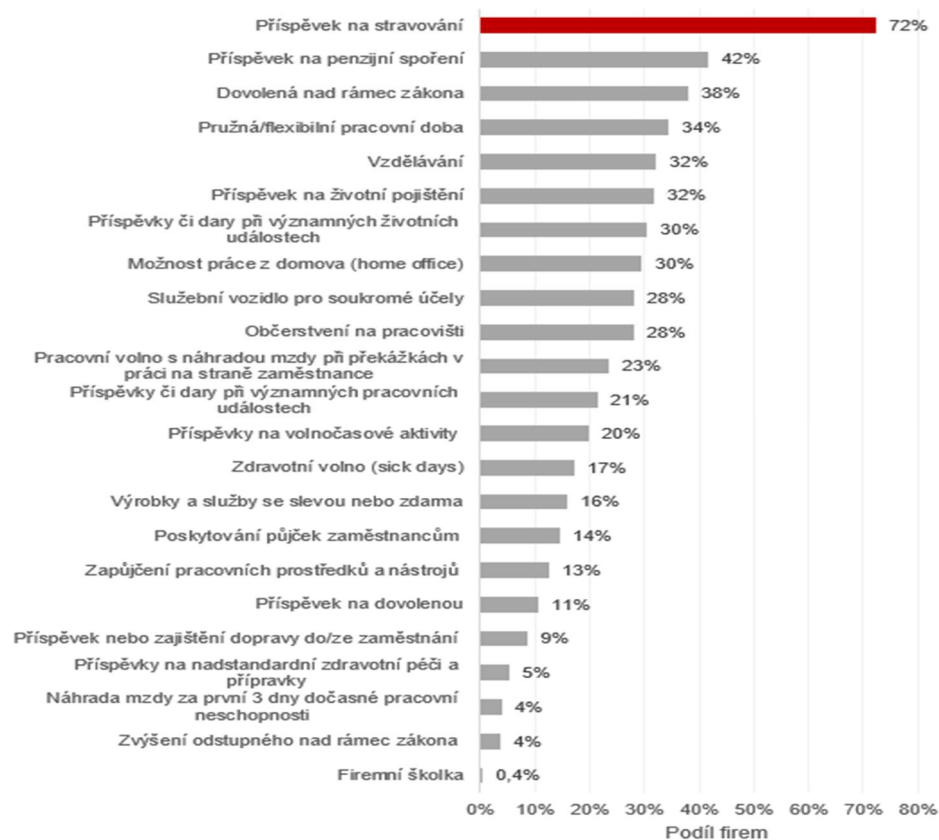
Obr. 1 Počet benefitů poskytovaných firmami



Zdroj: šetření BENEFITY 2019, TREXIMA

Co se týče oblíbenosti v poskytování, na prvním místě mezi výhodami dominuje příspěvek na stravování, který poskytuje asi 72 % zaměstnavatelů s průměrným příspěvkem 58 Kč na jedno jídlo. Dalším velmi oblíbeným benefitem je příspěvek na penzijní spoření (42 %) s průměrnou výší příspěvku 791 Kč za měsíc nebo dovolená nad rámec zákona (38 %) u které poskytují firmy v průměru 5 dní navíc. Procentuální zastoupení jednotlivých benefitů je uvedeno v následující tabulce (TREXIMA 2019)

Obr. 2 Žebříček poskytovaných benefitů v roce 2019



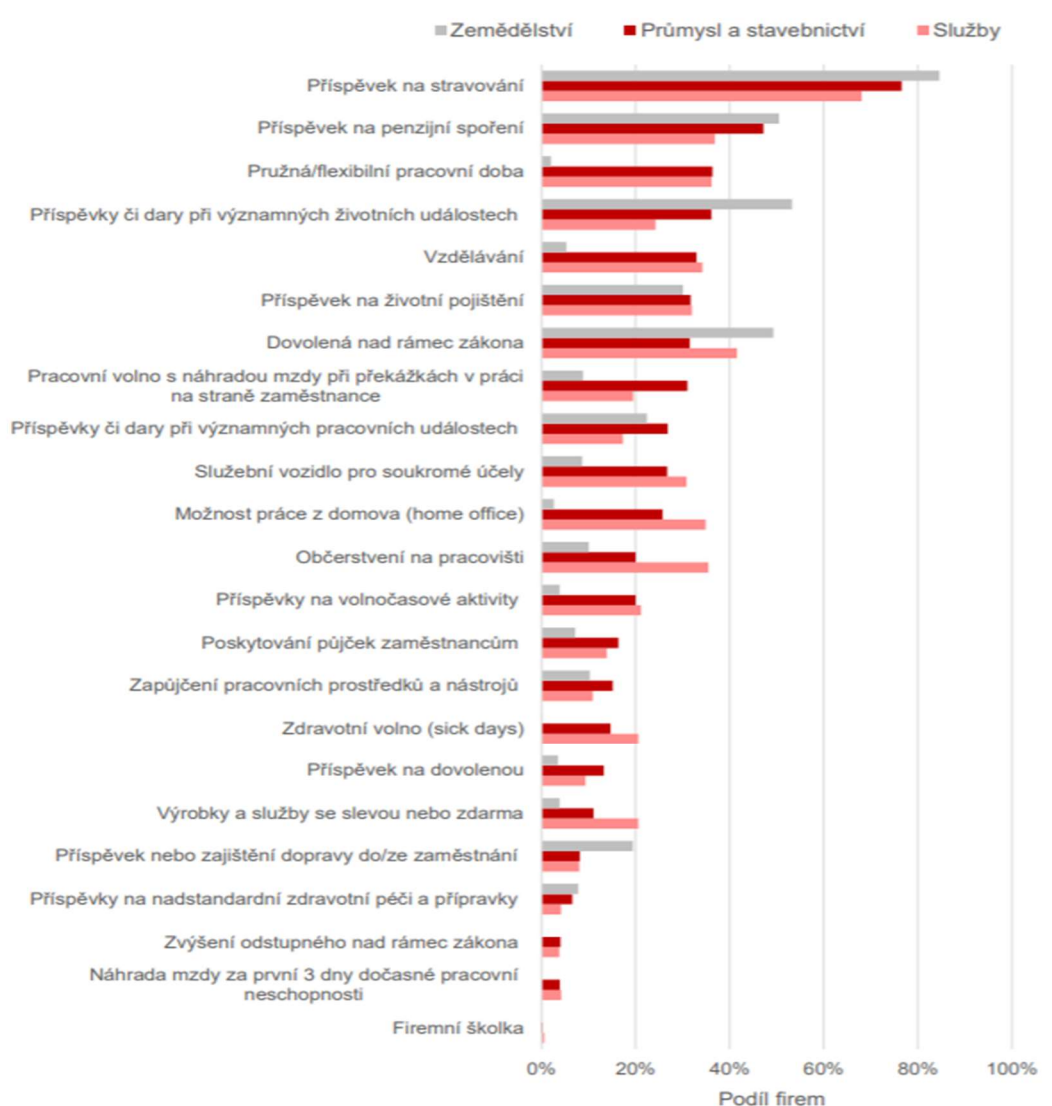
Zdroj: šetření BENEFITY 2019, TREXIMA

Z obrázku je vidět, že mezi nejméně poskytované benefity patří například firemní školka (0,4 %).

Z výzkumu také vyplývá, že některé benefity nejsou poskytovány plošně, ale pouze vybraným zaměstnancům. Patří mezi ně například užívání vozidla i k soukromým účelům, práce z domova, zajištění dopravy a další (TREXIMA 2019).

Poskytované benefity se také liší v závislosti na odvětví, ve kterém firma působí. Šetření se zabývalo rozdíly mezi zemědělstvím, průmyslem a stavebnictvím a ve službách. Zemědělství je dost specifické odvětví a není možné poskytovat benefity jako flexibilní pracovní dobu, home office atd. Zaměstnavatelé to snaží kompenzovat jinými benefity jako dovolenou navíc, dary apod. (TREXIMA 2019).

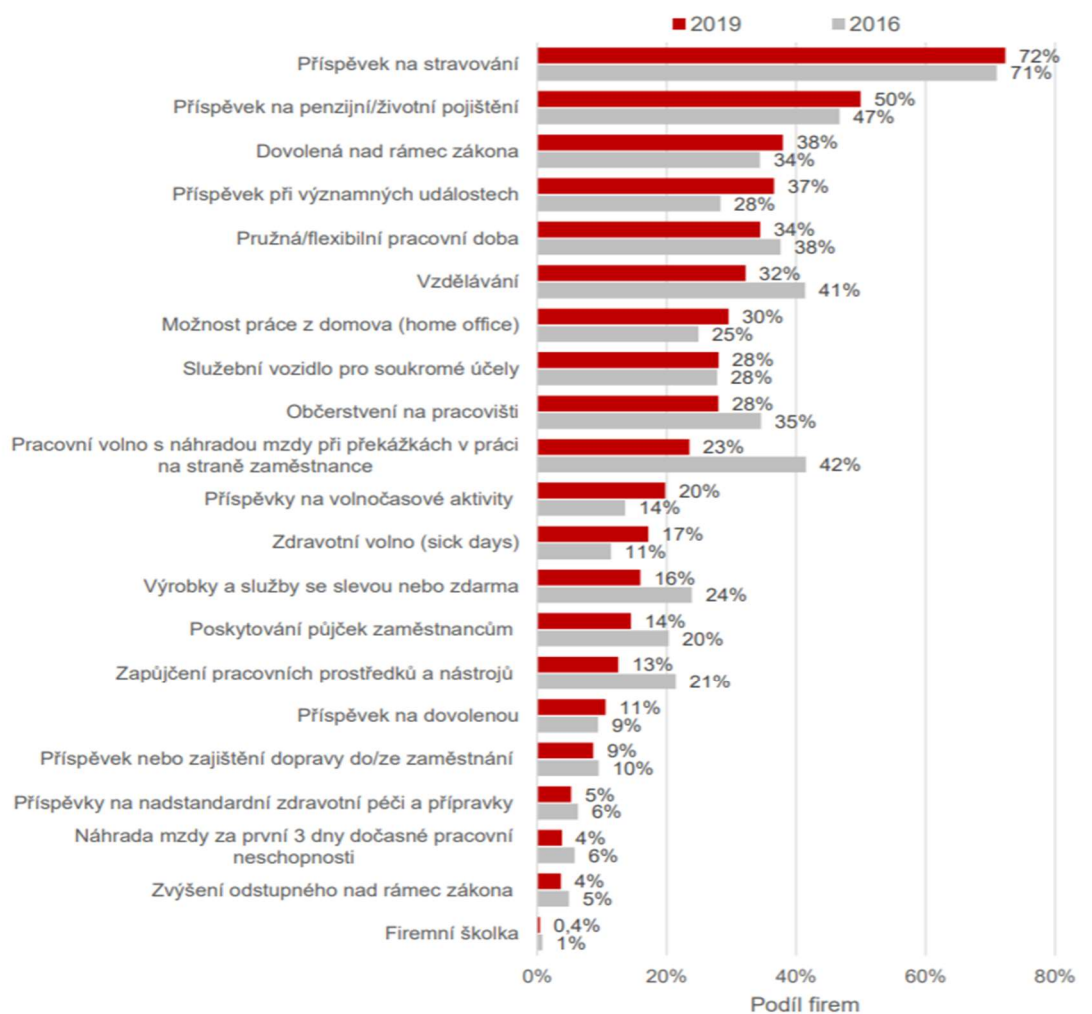
Obr. 3 Benefity poskytované podle odvětví



Zdroj: šetření BENEFITY 2019, TREXIMA

Součástí výzkumu bylo také porovnání s šetřením z roku 2016 realizovaného téže firmou. Struktura v poskytovaných benefitech zůstala až na výjimky neměnná. Přední příčku si udržel příspěvek na stravování, na penzijní spoření, dovolená navíc a další. Změny nastaly například u pracovního volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, poskytování výrobků nebo služeb se slevou, popřípadě zdarma, poskytování půjček atd. Srovnání je vyobrazeno na obrázku č. 4.

Obr. 4 Srovnání poskytovaných benefitů v letech 2016 a 2019



Zdroj: šetření BENEFITY 2019, TREXIMA

I přes to, že zaměstnavatelé věnují pozornost benefitním programům a snaží se tak nalákat a udržet své zaměstnance, poptávka a nabídka benefitů se však rozcházejí. Preference zaměstnanců jsou často jiné a nabízené benefity neuspokojují jejich požadavky. Společnost Grafton Recruitment v souvislosti s preferencemi pracovníků realizovala průzkum, kterého se zúčastnilo skoro 1 500 respondentů ze všech krajů ČR z 15 sektorů trhu (Grafton Recruitment 2018).

Na prvních příčkách velmi žádaných benefitů se objevuje 13. plat, finanční bonusy a prémie, dovolená navíc. Některé benefity převyšují nabídku víc, některé méně. Přehled je uveden v následující tabulce, která byla sestavena na základě průzkumu. U benefitů, které se umístily na nižších příčkách nemůžeme říct, že by ně nebyl zájem. Naopak, zájem je, jen se staly určitým standardem. Příkladem mohou být večírky, akce, občerstvení na

pracovišti a další. Zájem narůstá zejména u výhod jako jsou flexibilní pracovní doba nebo home office (Grafton Recruitment 2018).

Obr. 5 Nejžádanější benefity

10 benefitů, kde zájem uchazečů převyšuje nabídku zaměstnavatelů	TOP 10 nejžádanějších benefitů
13. plat	13./14. plat
Dovolená více než 5 týdnů	Bonusy/prémie
Bonusy/prémie	Flexibilní pracovní doba
Služební vůz i k soukromým účelům	Dovolená 5 týdnů
Individuální rozpočet na osobní růst	Dovolená více než 5 týdnů
Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti	Individuální rozvržení pracovní doby
Práce z domova	Možnost občasné práce z domu
Úhrada nákladů na mezinárodní zkoušky/certifikace	Auto i pro soukromé účely
Vánoční odměny (jiné než výkonové)	Stravenky
Příspěvek na dovolenou	Zdravotní volno

Zdroj: grafton.cz, 2018



### 3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Pro účely této kvalifikační práce bylo vytvořeno vlastní dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zjistit, jaké benefity jsou lidem poskytovány, o jaké výhody je zájem a celkové hodnocení těchto poskytovaných odměn.

Dotazník byl vytvořen pomocí formuláře od společnosti Google. Distribuce dotazníku probíhala šířením po sociální síti Facebook a dále také přes e-mail v období od ledna do března roku 2020. Do šetření se zapojilo 138 respondentů z 12 krajů České republiky. Vzhledem k tomu, že byly možnosti distribuce omezené, neodpovídá výběr respondentů náhodnému výběru a nelze jej považovat za reprezentativní vzorek obyvatelstva.

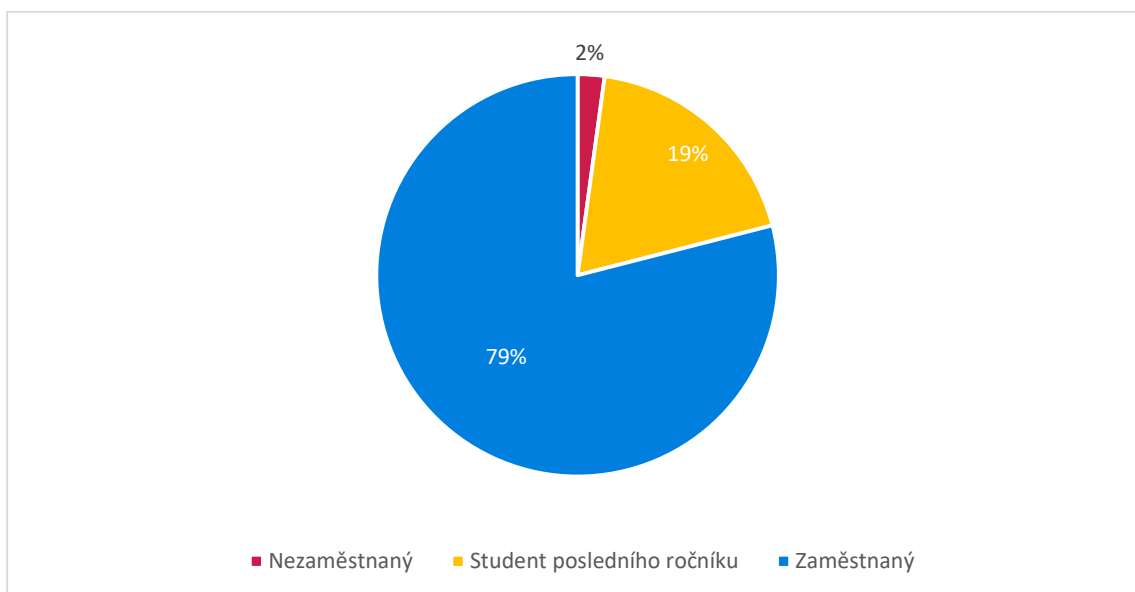
#### 3.1 Demografické údaje

První otázka byla větvící (filtrační) a byla zaměřena na ekonomickou aktivitu obyvatelstva. Tato otázka byla stěžejní, protože podle zvolené odpovědi se respondentům generovala jiná baterie otázek. Dotazovaný měl na výběr ze tří možností, tedy jestli je zaměstnaný, nezaměstnaný nebo student posledního ročníku. U studentů byla záměrně vybrána jen skupina končících ročníků. To proto, že už mají trochu větší povědomí o tom, co jim budoucí zaměstnavatelé mohou nabídnout. Někteří z nich už aktivně hledají zaměstnání a mají větší představu o tom, co se v jejich oboru běžně nabízí a jaké benefity by mohli očekávat.

Po rozdělení respondentů do skupin podle ekonomické aktivity se objevily různé baterie otázek, většina z nich byla však jen modifikována nebo zcela vynechána v návaznosti na zvolenou skupinou. Zaměstnaným se zobrazilo 19 otázek, nezaměstnaným 11 otázek a studentům 9 otázek. Otázky byly jak otevřené, tak i uzavřené a polouzavřené. U některých uzavřených otázek bylo pro hodnocení názoru využito škálování, buď slovní nebo číselné. Konkrétní znění otázek je uvedeno v příloze B.

Jak je uvedeno na obrázku č.6, zaměstnaných respondentů bylo 109 (79 %), nezaměstnaných 3 (2 %) a studentů posledních ročníků 26 (19 %). Vzhledem k tomu, že skupina nezaměstnaných respondentů má velmi malé zastoupení, nebude se s ní v následujících analýzách pracovat. Ze 138 respondentů se tedy celkový počet sníží na 135.

Obr. 6 Ekonomická aktivita respondentů



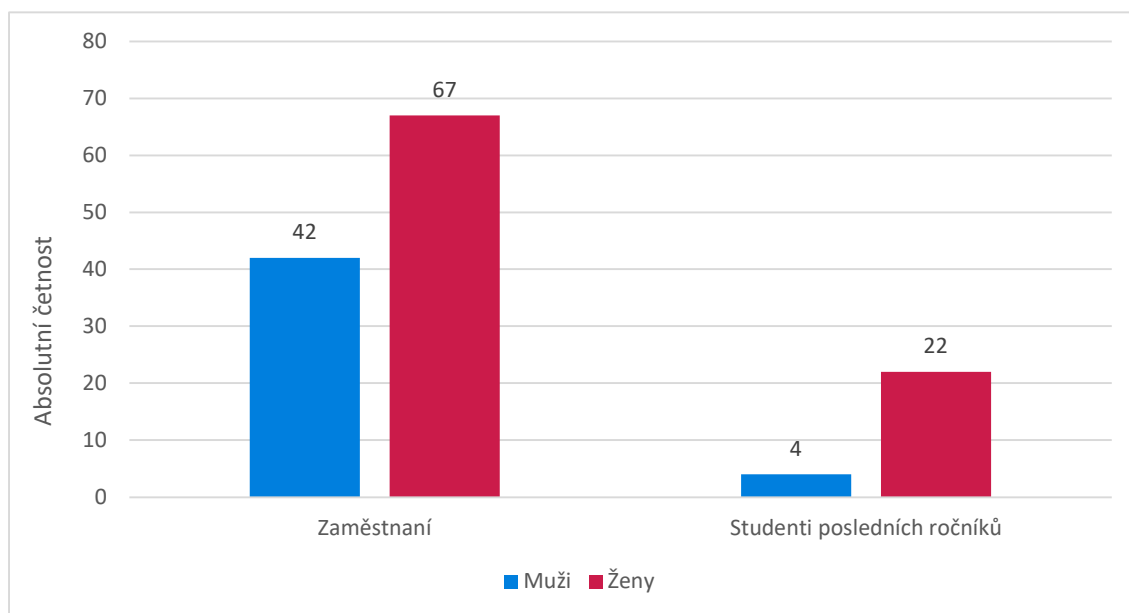
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Součástí dotazníku byly i tzv. identifikační otázky týkající se demografické struktury u respondentů. Co se týče pohlaví, nejvíce zastoupenou skupinou jsou ženy v celkovém počtu 89 (65,9 %). Muži mají zastoupení v počtu 46 (34,1 %). Zde je vidět nerovnoměrnost v rozdělení respondentů. Podle dat Českého statistického úřadu z roku 2018 vyplývá, že v České republice jsou ženy zastoupeny z 51,8 % a muži z 49,2 % (Český statistický úřad 2018).

V následujícím grafu je uvedeno zastoupení mužů a žen podle uvedené ekonomické aktivity.

Ve skupině zaměstnaných respondentů tvoří ženy 61,47 % a muži 38,53 %. U studentů také převažují ženy s 84,62 % a muži mají 15,38 %.

Obr. 7 Zastoupení žen a mužů podle jejich ekonomické aktivity



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

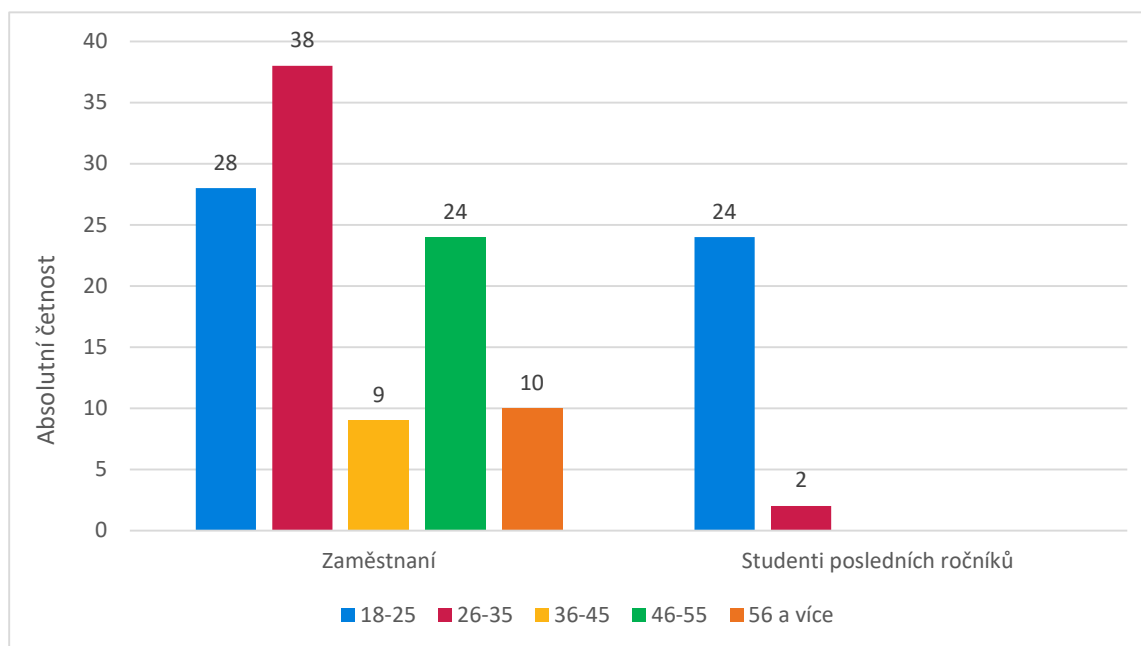
Věková struktura dotazovaných také vykazuje určité nerovnoměrnosti. Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti ve věku 18-25 let v zastoupení 38,52 % vůči celkovému počtu respondentů. Druhou nejpočetnější skupinou jsou respondenti ve věku 26-35 let s 29,63 % zastoupením. Na třetím místě je skupina 46-55 let (17,78 %), následuje skupina 56 a více let (7,41 %) a nejmenší zastoupení mají respondenti ve věku 36-45 (6,66 %).

Je vidět, že nejpočetnější skupinou jsou mladí respondenti, kteří však ve skutečnosti netvoří tak velkou část populace v České republice. Podle dat Českého statistického úřadu je obyvatel v ČR v tomto věkovém rozmezí pouze 7,6 %. A naopak skupina, která je v tomto výzkumu nejméně zastoupena, má v ČR celkové zastoupení 18,29 % (Český statistický úřad 2018).

V grafu na obrázku č.8 je uvedeno věkové rozdělení podle ekonomické aktivity dotazovaných. Zaměstnaní respondenti mají zastoupení ve všech uvedených věkových kategoriích. Největší četnost je v kategorii 26-35 let s 34,86 %, následuje skupina 18-26 let s 25,69 % zastoupením. Kategorie 46-55 let je reprezentována 22,02 %. Velmi podobné zastoupení mají poslední dvě skupiny, kdy kategorie 56 a více let má 9,17 % a kategorie 36-45 let 8,26 %.

Studenti jsou v drtivé většině zastoupeni věkem 18-25 let s 92,31%. Odpovídali ale také studenti starší z kategorie 26-35 let zastoupením 7,69 %.

Obr. 8 Věková struktura respondentů podle ekonomické aktivity



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

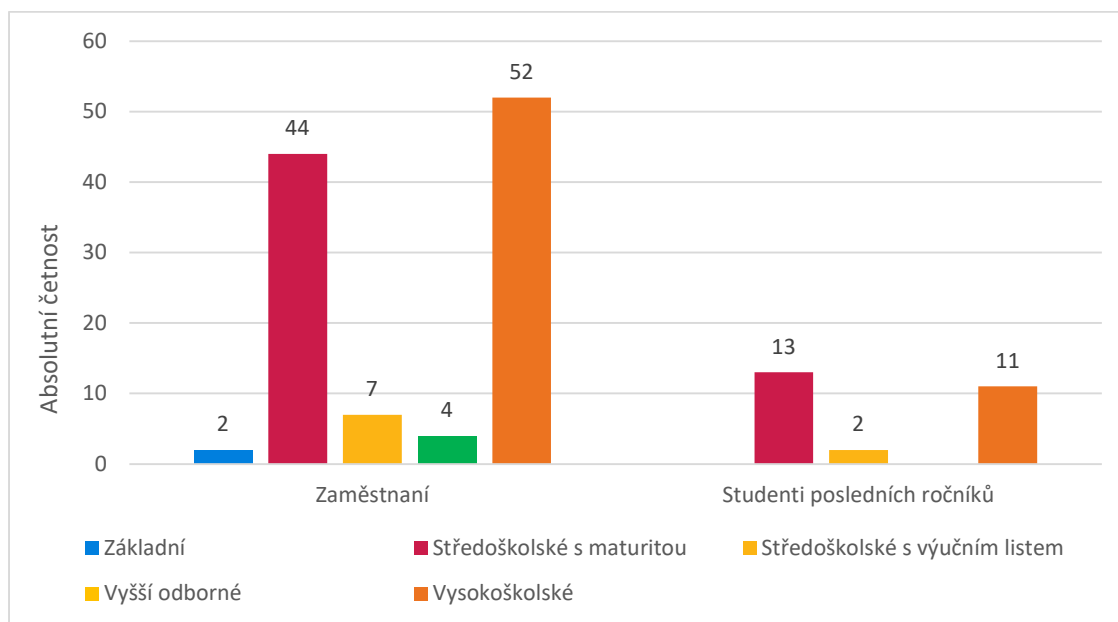
Součástí dotazníku byla také otázka na úroveň vzdělání respondentů. Otázka byla směřována na nejvyšší dokončené vzdělání.

Nejvyšší zastoupení má vysokoškolské vzdělání. U této skupiny nebylo bráno v úvahu, zda se jedná o bakalářské, magisterské nebo doktorské vzdělání, ale pouze všeobecně o vysokoškolské vzdělání. Tuto možnost celkem zvolilo 46,67 % dotazovaných. Druhou velmi početně zastoupenou skupinou jsou respondenti se středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou. Takových respondentů je 42,22 % z celku. U středoškolského vzdělání s výučním listem je zastoupení 6,67 %. Dotazovaných s ukončeným vyšším odborným vzděláním bylo 2,96 % a se základním vzděláním 1,48 %.

Pokud rozdělíme respondenty podle ekonomické aktivity, zjistíme, že u zaměstnaných převažují z 47,71 % vysokoškolsky vzdělaní respondenti. Následují středoškolsky vzdělaní respondenti s maturitní zkouškou 40,37 %, s výučním listem jsou zastoupeni z 6,42 %. Vyšší odborné vzdělání má 3,67 % a základní vzdělání má 1,83 %.

Polovina studentů má středoškolské vzdělání s maturitou, 42,31 % má vysokoškolské vzdělání a 7,69 % středoškolské s výučním listem.

Obr. 9 Rozdělení vzdělání podle ekonomické aktivity

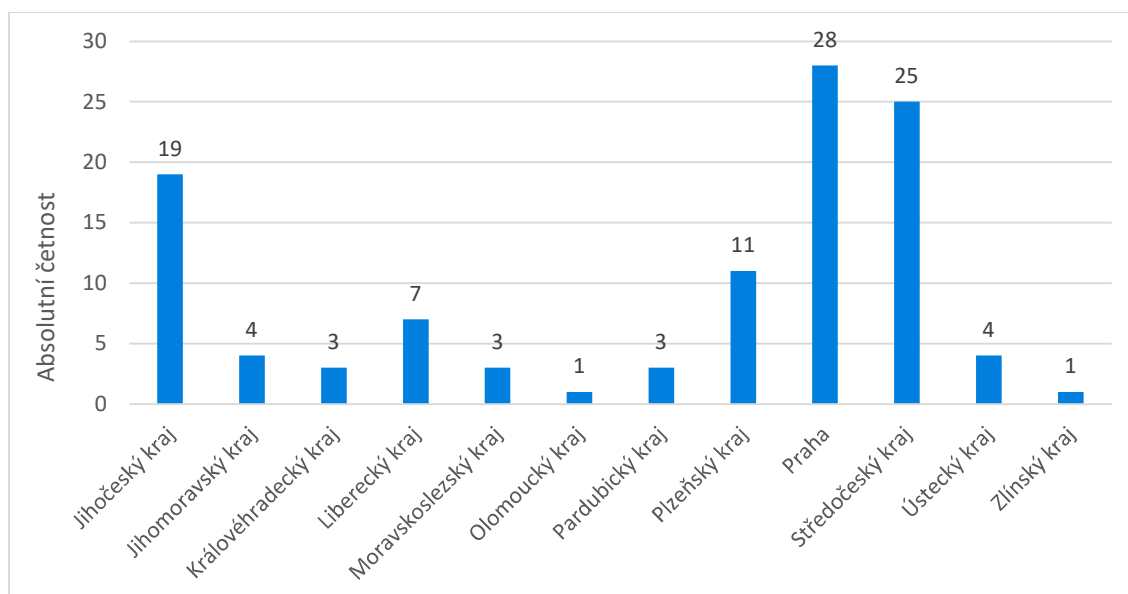


Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Zaměstnaní respondenti odpovídali také na to, ve kterém kraji pracují. Studenti na tuto otázku neodpovídali, jelikož se stává, že studují v jiném kraji, než ve kterém budou v budoucnu pracovat.

25,69 % respondentů vybralo Prahu, 22,94 % Středočeský kraj a 17,43 % Jihočeský kraj. To jsou tři nejvíce zastoupené kraje, ostatní mají mnohem menší podíl. Dokonce se nepodařilo získat respondenty ze všech krajů. Zastoupení chybí u Karlovarského kraje a Kraje Vysočina.

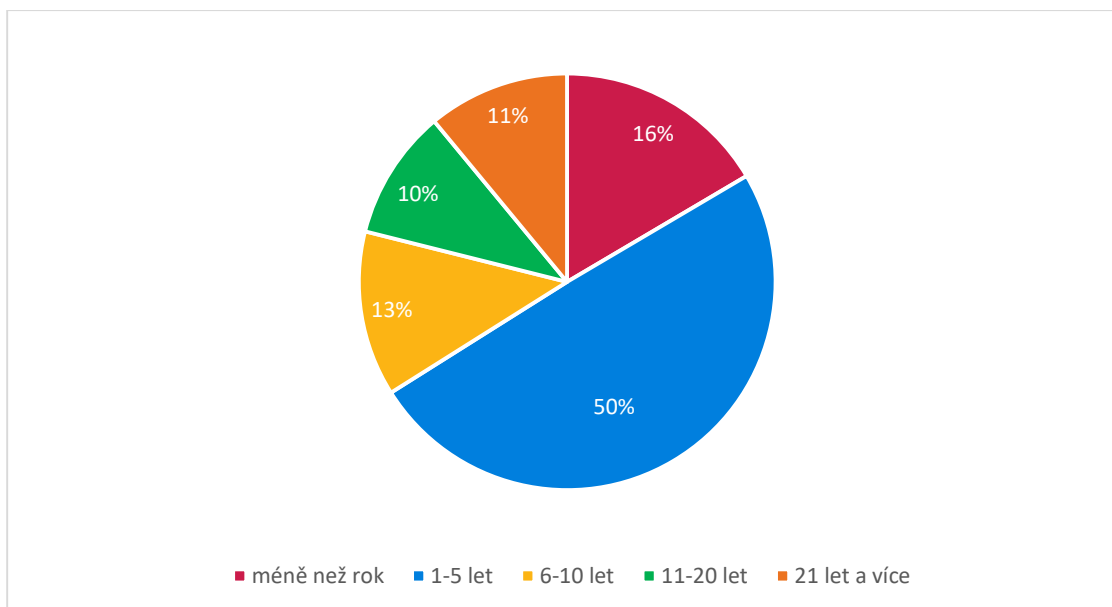
Obr. 10 Rozdělení respondentů podle krajů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Následující grafy zobrazené na obrázku č.11 a č.12 se týkají pouze zaměstnaných respondentů. Na obrázku 11 je porovnána doba trvání pracovního poměru u současného zaměstnavatele podle kategorií v různých časových rozmezech. Polovina z nich je u současného zaměstnavatele v rozmezí od 1 roku do 5 let. Druhá polovina je rozdělena následovně: 16 % je u svého zaměstnavatele méně než jeden rok, 13 % 6-10 let, 11 % 21 a více let a 10 % 11-20 let.

Obr. 11 Doba trvání pracovního poměru u současného zaměstnavatele

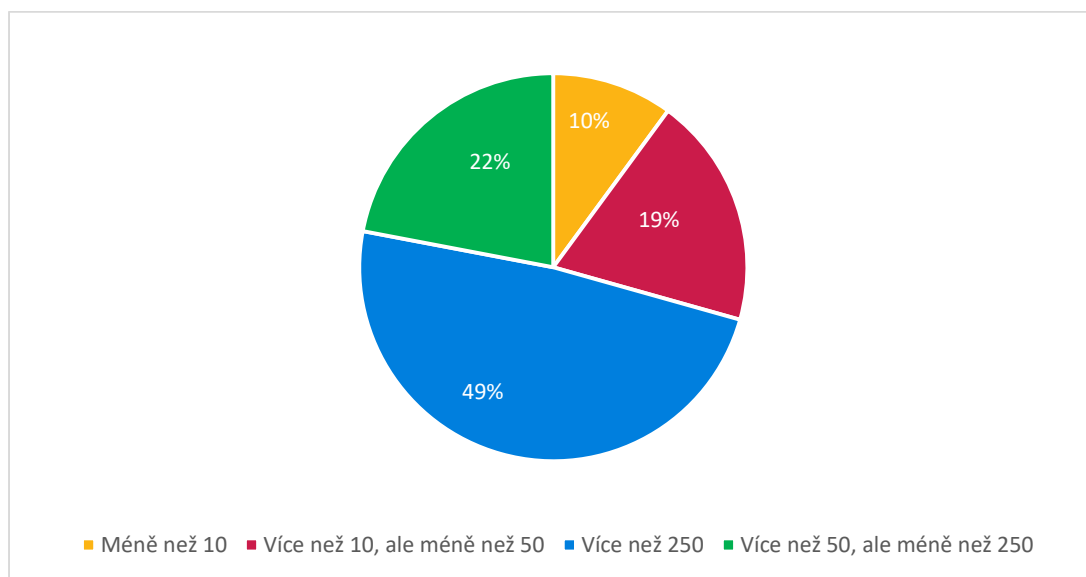


Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Na obrázku č.12 je uvedeno rozdělení podle počtu zaměstnanců ve firmě, ve které respondenti pracují. Z grafu je vidět, že nejvíce dotazovaných pracuje ve velké firmě s více než 250 zaměstnanci. Ve firmách, které mají více než 50, ale méně než 250 zaměstnanců pracuje asi 22 %. V menších firmách s více než 10, ale méně než 50 zaměstnanci pracuje asi 19 % dotazovaných a v nejmenších firmách s méně než 10 zaměstnanci pracuje 10 % respondentů.

Velikost firmy má vliv na poskytované benefity, proto byla tato otázka součástí výzkumu.

Obr. 12 Počet zaměstnanců ve firmě



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

## 3.2 Hodnocení benefitů

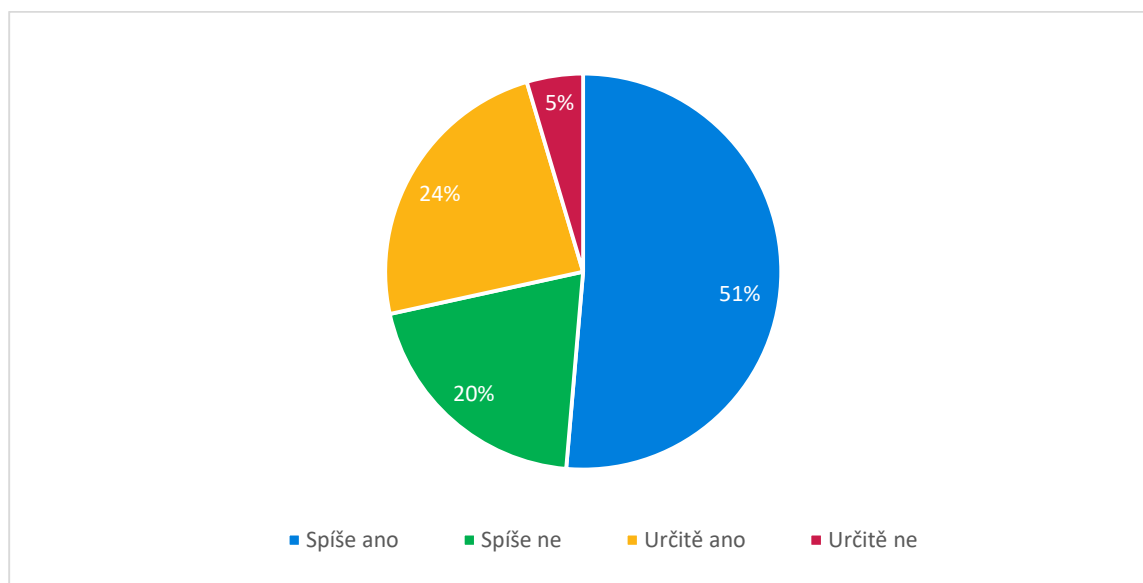
Následující grafy se již přímo týkají benefitů. Jak bude dále uvedeno, jedná se o vnímání výhod, o preference určitých benefitů, jejich využívání atd.

### 3.2.1 Spokojenost s benefity

Velmi důležitá je otázka spokojenosti s poskytovanými benefity. Jak již bylo uvedeno v úvodu této práce, spokojenost s benefity posiluje vztah mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli. Benefity jsou určitými motivačními faktory, slouží k lepšímu pracovnímu výkonu a určitému snížení fluktuace pracovníků.

Výzkum ukázal, že 51 % ze 109 zaměstnaných respondentů je spíše spokojena s poskytovanými benefity. 24 % dokonce uvedlo, že jsou určitě spokojeni. Spíše nespokojených respondentů bylo 20 % a určitě nespokojených bylo 5 %. Mezi určitě nespokojené respondenty patří hlavně ti, kterým zaměstnavatel poskytuje pouze 1- 3 benefity. Jsou to ale i ti dotazovaní, kteří mají více benefitů. V tomto případě jde nejspíš o nevhodně zvolené nabízené výhody.

Obr. 13 Spokojenost s poskytovanými benefity



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Při rozdělení respondentů podle pohlaví zjistíme, že nespokojeni jsou více ženy než muži. Nespokojených žen je 29,85 %, kdežto mužů jen 16,67 %.

Pomocí testu nezávislosti v kontingenční tabulce zjistíme, zda jsou rozdíly mezi spokojeností u žen a spokojeností u mužů statisticky významné. Stanovíme hypotézy. Nulová hypotéza vyjadřuje, že spokojenost s benefity nezávisí na pohlaví respondenta. Alternativní hypotéza říká, že spokojenost s benefity závisí na pohlaví respondenta. Podle postupu uvedeného v kapitole 1 Cíle, struktura a metodika práce sestavíme tabulky pozorovaných a očekávaných četností (tabulky s pozorovanými četnostmi jsou uvedeny v příloze A). Pomocí těchto údajů vypočteme testové kritérium. To vyšlo 2,69. Kritický bod se rovná 7,81. Testové kritérium je menší než kritický bod, to znamená, že nezamítáme nulovou hypotézu a tudíž mezi pohlavím respondenta a spokojeností není statisticky významný rozdíl.

Stejně tak, jako u pohlaví, můžeme zkoumat i závislost mezi spokojeností a věkem respondenta. Nejméně nespokojení s benefity jsou respondenti z kategorie 18-25 let. V této skupině je nespokojených pouze 17,86 %. Nejvíce nespokojenou skupinou jsou respondenti ve věkovém rozmezí 26-35 let. 31,58 % z nich vyjádřilo nespokojenost s poskytovanými benefity.

Pro použití chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce pro zkoumání závislosti mezi věkem a spokojeností je tabulka četností „řídká“ a nelze z dostupných dat tento test

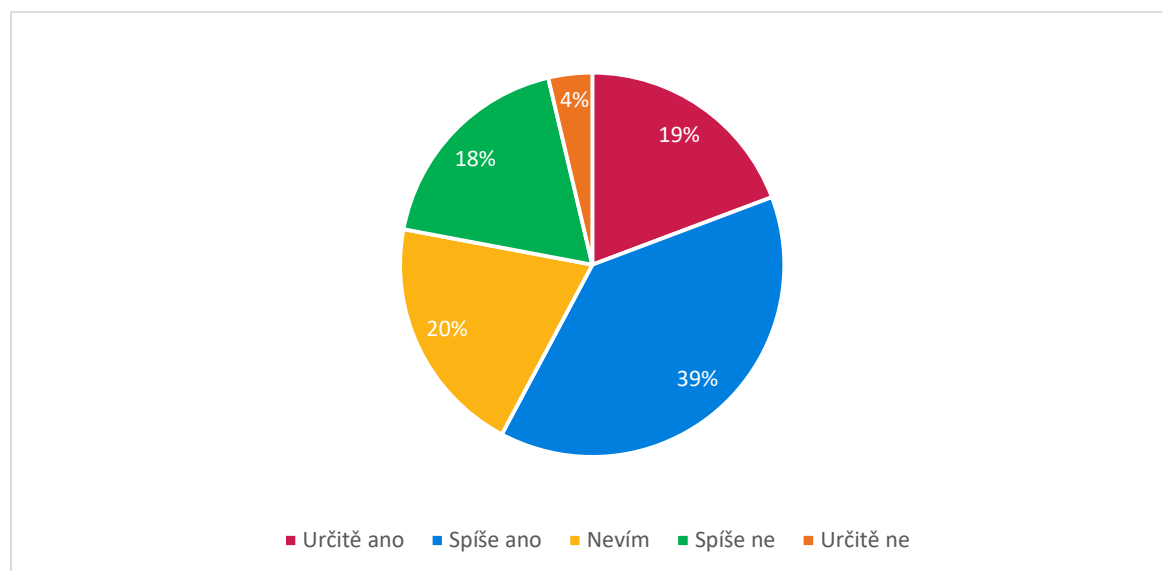


použit. Proto byly některé kategorie vyjadřující spokojenost sloučeny pouze na dvě skupiny a to na „Ano“ a „Ne“. Po sloučení kategorií je již možné test použít, protože jsou splněny obě podmínky použití testu. Nulová hypotéza vyjadřuje, že spokojenost s benefity nezávisí na věku respondenta. Alternativní hypotéza vyjadřuje, že spokojenost s benefity závisí na věku respondenta. Testové kritérium se rovná 1,82, kritický bod 9,49. Testová statistika nepřekračuje kritický bod, nezamítáme nulovou hypotézu. Nebyla tedy prokázána statisticky významná závislost mezi spokojeností s benefity a věkem respondenta.

### 3.2.2 Motivace

Zaměstnaní respondenti měli určit, zda je poskytované benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu. 39 % z nich uvedlo, že spíše ano a 19 % uvedlo, že určitě ano. Více jak polovina dotazovaných tedy uvedla, že poskytované benefity na ně mají určitý motivační charakter. Ovšem je i dost respondentů (20 %), kteří si nejsou jistí a neví, zda je benefity nějak motivují. Ostatní respondenti zřejmě nevnímají benefity jako velký motivační prvek. 18 % uvedlo, že je benefity spíše nemotivují a 4 % že je rozhodně nemotivují k lepšímu pracovnímu výkonu.

Obr. 14 Motivace zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Pokud spojíme obě možnosti souhlasu (určitě ano a spíše ano), benefity motivují ženy z 52,24 % a muže z 64,29 %. Provedeme test nezávislosti v kontingenční tabulce, abychom zjistili, zda existuje závislost motivace na pohlaví respondenta. Formulujeme

hypotézy. Nulová hypotéza vyjadřuje nezávislost motivovanosti na pohlaví respondenta. Alternativní vyjadřuje závislost. Výpočte testového kritéria jsme dospěli k číslu 7,94. Vzhledem k tomu, že kritický bod nabývá hodnoty 9,49, nezamítáme nulovou hypotézu a tedy motivovanost zaměstnance není závislá na jeho pohlaví.

Podle věkových skupin jsou ti nejmotivovanější ve věku 36-45 let, vyjádřilo se tak 77,78 % z nich. Tato skupina je následována věkovou kategorií 46-55 let z nichž 62,5 % uvedlo, že je benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu. U kategorie 18-25 let a 26-35 let jsou benefity jako motivačním prvek vnímány podobně a to v procentním zastoupení 57,14 % a 57,89 %. U respondentů ve věku 56 a více let převažuje odpověď „nevím“ se 40 %. Motivovaní i nemotivovaní jsou zastoupeni shodně ze 30 %.

Po sestavení tabulek pro výpočet závislosti v kontingenční tabulce bylo zjištěno, že opět nejsou splněny podmínky pro použití tohoto testu. Po sloučení z 5 do 3 kategorií na možnosti „ano“, „nevím“, „ne“ se podmínky podařilo splnit. Nulová hypotéza stanovuje nezávislost motivovanosti na věku respondenta. Alternativní vyjadřuje závislost. Testové kritérium nabývá hodnoty 5,75. Kritický bod je roven 15,51, tzn. že nezamítáme nulovou hypotézu. Motivovanost tedy nezávisí na věku respondenta.

Můžeme také určit, zda existuje závislost mezi spokojeností s benefity a motivačním dopadem benefitů. Pro účely tohoto výpočtu byly sloučeny některé kategorie, protože by jinak opět nebyly splněny podmínky pro použití chí-kvadrát testu nezávislosti. Tabulka pozorovaných četností je opět uvedena v příloze A. Nulová hypotéza vyjadřuje, že motivovanost nezávisí na spokojenosti respondenta a alternativní, že závisí na spokojenosti respondenta. Testová statistika nabývá hodnoty 7,57. Kritický bod se nachází v 5,99. To znamená, že zamítáme nulovou hypotézu, tedy že existuje závislost mezi motivovaností respondenta a jeho spokojeností s poskytovanými benefity. Jelikož byla prokázána závislost mezi zkoumanými znaky, spočítáme ještě míru těsnosti závislosti. Pro tento případ použijeme korigovaný koeficient kontingence. Ten je roven 0,3121. V tomto případě se tedy jedná o nízkou závislost.

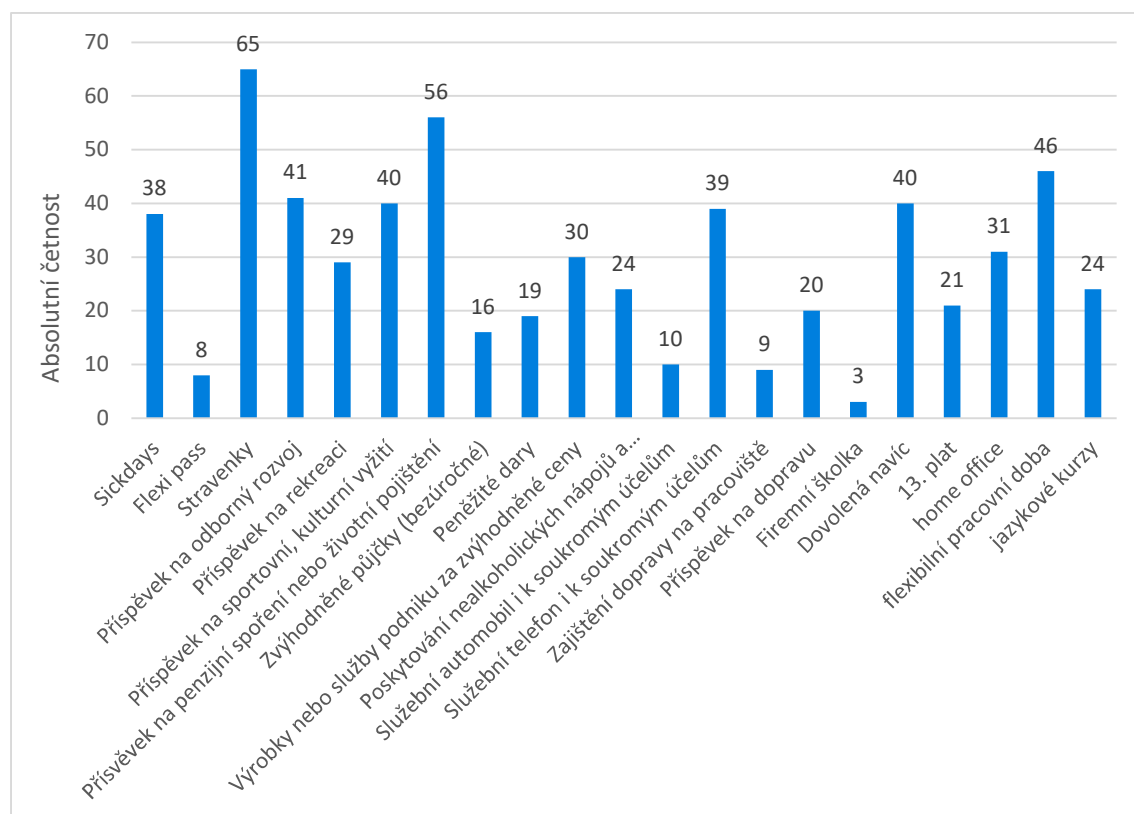
### **3.2.3 Poskytované benefity**

Nejdůležitější částí z celého dotazníkové šetření byla otázka na poskytované benefity u zaměstnaných respondentů. Obrázek č.15 zobrazuje data, která odpovídají odpovědím dotazovaných. Z tohoto obrázku je vidět, že první pozici obsadily stravenky/příspěvek na stravování, které jsou poskytovány 59,63 % respondentů. Druhým nejvíce poskytovaným

benefitem je příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění s 51,38 % zastoupením. Následuje flexibilní pracovní doba (42,20 %), příspěvek na odborný rozvoj a vzdělání (37,61 %), shodné procentní zastoupení má příspěvek na sportovní a kulturní vyžití a dovolená nad rámec zákona (36,7 %). Dále je hojně poskytován telefon i pro soukromé účely (35,78 %), sick days (34,86 %), práce z domova (28,44 %) a také poskytování výrobků nebo služeb firmy zaměstnancům za zvýhodněné ceny (27,52 %). Tyto uvedené výhody patří mezi 10 nejvíce poskytovaných benefitů v tomto výzkumu. Většina respondentů také uvedla, že většinu poskytovaných benefitů skutečně využívá.

Pokud výsledky porovnáme s průzkumem, který byl popisován v kapitole 2.7 Trendy v poskytování benefitů, zjistíme, že shodné umístění je vidět pouze u prvních dvou pozicí. A to tedy u stravenek, popřípadě příspěvku na stravování a příspěvku na penzijní spoření. V uvedeném výzkumu je také zmínka o průměrném počtu benefitů, které zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům. TRIXIMA uvedla, že je to v průměru 5 benefitů na zaměstnance, což se relativně shoduje s výsledkem vlastního dotazníkového šetření, ve kterém vyšlo 5,7 benefitů na zaměstnance.

Obr. 15 Poskytované benefity u zaměstnaných respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

To jaké benefity jsou pracovníkům poskytovány, může být ovlivněno určitými faktory. Příkladem může být dosažené vzdělání respondentů. Ve výzkumu jsou nejvíce zastoupeni respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním. Pokud rozdělíme respondenty do těchto dvou nejvíce zastoupených skupin, zjistíme, že žebříček 10 nejposkytovanějších výhod se trochu obmění. U obou skupin jsou sice ve vedoucích pozicích stravenky/příspěvky na stravování a příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění, dále už se mění. U vysokoškolsky vzdělaných respondentů je na třetím místě flexibilní pracovní doba, následovaná příspěvkem na odborný rozvoj a vzdělání a telefonem i pro soukromé účely. Další je home office, jazykové kurzy, dovolená navíc, sick days a příspěvek na kulturní a sportovní vyžití.

U středoškolsky vzdělaných respondentů se na třetím místě umístil příspěvek na sportovní a kulturní vyžití, čtvrté místo je obsazeno flexibilní pracovní dobou, následují sick days, dovolená navíc, příspěvek na odborný rozvoj a vzdělání, telefon pro soukromé účely, příspěvek na rekreaci, na desáté příčce jsou výrobky nebo služby za zvýhodněné ceny.

Rozdíly jsou patrné třeba u práce z domova a jazykových kurzů, které u středoškolsky vzdělaných respondentů nejsou v žebříčku 10 nejposkytovanějších benefitů. A naopak u vysokoškolsky vzdělaných dotazovaných není velké zastoupení benefitů jako je příspěvek na rekreaci a výrobky nebo služby za zvýhodněné ceny.

Dalším faktorem, který může ovlivnit poskytované benefity, je kraj, ve kterém konkrétní zaměstnanec pracuje. Ve výzkumu byla nejvíce zastoupenou oblastí Praha, kterou považujeme jako samostatný kraj. V tomto kraji respondenti nejvíce dostávají stravenky/příspěvky na stravování. Na druhém místě se se shodným počtem odpovědí umístilo více benefitů najednou. Jedná se o sick days, příspěvek na odborný rozvoj, na penzijní spoření nebo životní pojištění a home office. Na dalších pozicích jsou výhody jako například příspěvek na sportovní a kulturní vyžití, telefon i soukromým účelům, flexibilní pracovní doba a další. Průměrně je poskytováno asi 6-7 benefitů na jednoho respondenta.

U druhého nejvíce zastoupeného kraje – středočeského, je pořadí benefitů zase o trochu pozměněno, avšak první pozici si stále drží stravenky, které následuje příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění, flexibilní pracovní doba a výrobky nebo služby za zvýhodněné ceny. V průměru je poskytováno 5 benefitů na respondenta

V jihočeském kraji, který je třetí nejvíce zastoupenou oblastí v tomto šetření, se na prvním místě neobjevují stravenky, ale příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění a telefon i k soukromým účelům. Dále jsou shodně zastoupeny výhody jako dovolená navíc, příspěvek na odborný rozvoj a stravenky. Zde je poskytováno 4-5 benefitů.

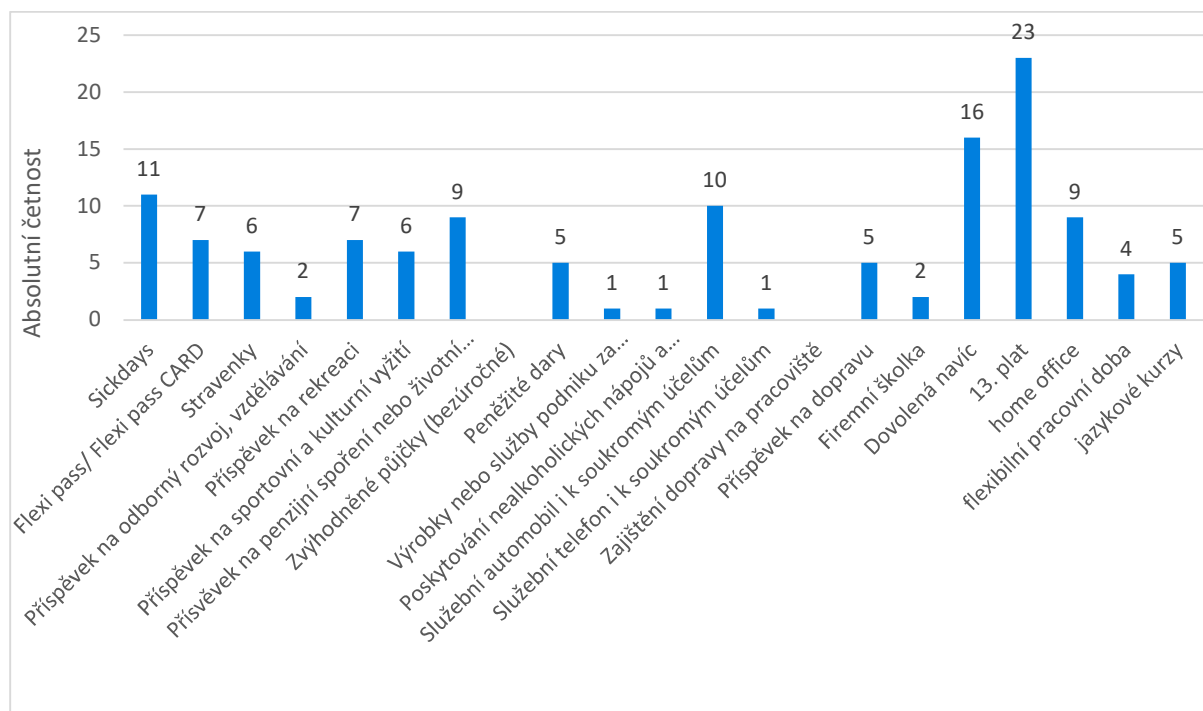
Ostatní kraje mají malé zastoupení respondentů a žebříčky poskytovaných benefitů nelze objektivně hodnotit.

### **3.2.4 Preferované benefity**

Další důležitou částí šetření byla otázka týkající se benefitů, které respondenti nemají, ale pokud by měli možnost výběru, měli by o ně zájem. Z grafu na obrázku č.16 je patrné, že největší zájem u zaměstnaných respondentů je o 13. plat následovaný dovolenou nad rámec zákona. K dalším žádaným výhodám patří sick days, služební automobil k soukromým účelům, práce z domova nebo třeba příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění. Nejmenší zájem je o telefon i k soukromým účelům, občerstvení na pracovišti a o výrobky nebo služby za zvýhodněné ceny. Někteří respondenti uvedli, že by uvítali jakýkoli další benefit, protože jim zaměstnavatel poskytuje pouze malé množství výhod.

Ve srovnání s výzkumem od společnosti Grafton Recruitment, jehož výsledky jsou uvedeny v kapitole 2.7 Trendy v poskytování benefitů, je patrné, že žádané benefity se alespoň částečně shodují. Grafton uvedl, že zájem je o 13. plat, dovolenou více než 5 týdnů, bonusy/prémie, služební vůz i k soukromým účelům a další.

Obr. 16 Preferované benefity zaměstnaných respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Stejně jako poskytované benefity jsou i ty preferované ovlivněny různými faktory.

Například respondenti, kteří pracují v Praze, by uvítali 13. plat, služební automobil k soukromým účelům a dovolenou navíc. Respondenti ze středočeského kraje by si vybrali benefity jako 13. plat, sick days, home office, dovolenou navíc nebo příspěvek na rekreaci a v jihočeském kraji 13. plat, dovolená navíc a příspěvek na sportovní a kulturní vyžití. Je tedy patrné, že největší zájem je o 13. plat.

Vzdělání dotazovaných má také vliv na preferenci určitých benefitů. Stejně jako u poskytovaných výhod rozdělíme zaměstnané respondenty pouze do dvou nejpočetněji zastoupených skupin a těmi jsou středoškolsky vzdělaní respondenti s maturitou a vysokoškolsky vzdělaní respondenti.

U středoškolsky vzdělaných lidí se na prvním místě objevují shodně zastoupené dva benefity a to dovolená nad rámec zákona a 13. plat. U vysokoškolsky vzdělaných jednoznačně vede 13. plat, následuje příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění, dále je také zájem o dovolenou navíc nebo služební automobil i k soukromým účelům.

I věk respondentů má vliv na preferenci benefitů. Při rozdělení do věkových kategorií je patrné, že respondenti ve věku 18-25 let by zvolili 13. plat, stravenky, flexibilní pracovní dobu. Skupina 26-35 let jako preferované označili 13. plat, služební automobil, flexi pass/

flexi pass CARD. Ve skupině 36-45 let vedl 13. plat a peněžité dary. V kategorii 46-55 upřednostňovanými benefity jsou dovolená navíc, příspěvek na rekreaci a jazykové kurzy. V poslední kategorii- 55 a více let v žebříčku vedl 13. plat., dovolená navíc, home office a sick days.

Další rozdělení, které můžeme použít, je rozdělení podle pohlaví respondentů. Ženy by upřednostnily výhody jako 13. plat, dovolenou navíc, sick days nebo třeba home office. Muži by ocenili 13. plat, služební automobil k soukromým účelům, dovolenou navíc.

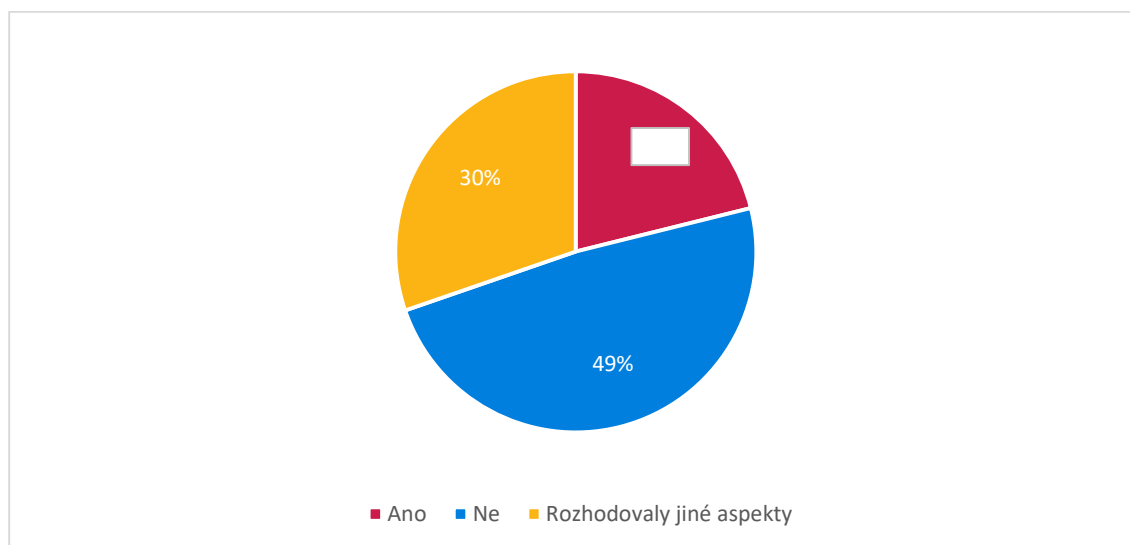
Pro studenty byla otázka na preference benefitů modifikována na otázku jaké benefity by uvítali v budoucím zaměstnání. Nejvíce by uvítali flexibilní pracovní dobu, 13. plat, jazykové kurzy, příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění, dovolenou navíc, sick days, stravenky, nebo třeba služební automobil k soukromým účelům. Naopak nejmenší zájem je o zajištění dopravy do zaměstnání a o telefon i k soukromým účelům.

### **3.2.5 Vliv benefitů na výběr a změnu zaměstnání**

Cílem dotazníku bylo také zjistit, jak velký vliv na respondenty měla nabídka benefitů budoucího zaměstnavatele při výběru zaměstnání. 49% ze zaměstnaných respondentů uvedlo, že pouze nabídka výhod na rozhodování vliv neměla. 30 % respondentů se rozhodovalo podle jiných aspektů (mzda, lokalita, náplň práce, atd.) a pouze na 21 % dotazovaných měla nabídka výhod vliv při rozhodování o budoucím zaměstnání. Výsledky jsou vidět z obrázku č.17.

U studentů byla otázka upravena ve znění, do jaké míry je při hledání práce bude ovlivňovat nabídka benefitů. Pouze jeden uvedl, že benefity budou rozhodujícím aspektem. Ostatním bude na benefitech záležet, ale pouze do určité míry.

Obr. 17 Vliv benefitů na výběr zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Co se týče změny zaměstnání kvůli benefitu, většina respondentů by nebyla ochotna měnit práci kvůli jiné lepší nabídce výhod. Pokud však ano, bylo by to zejména kvůli 13. platu, poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé účely nebo kvůli dovolené nad rámec zákona.

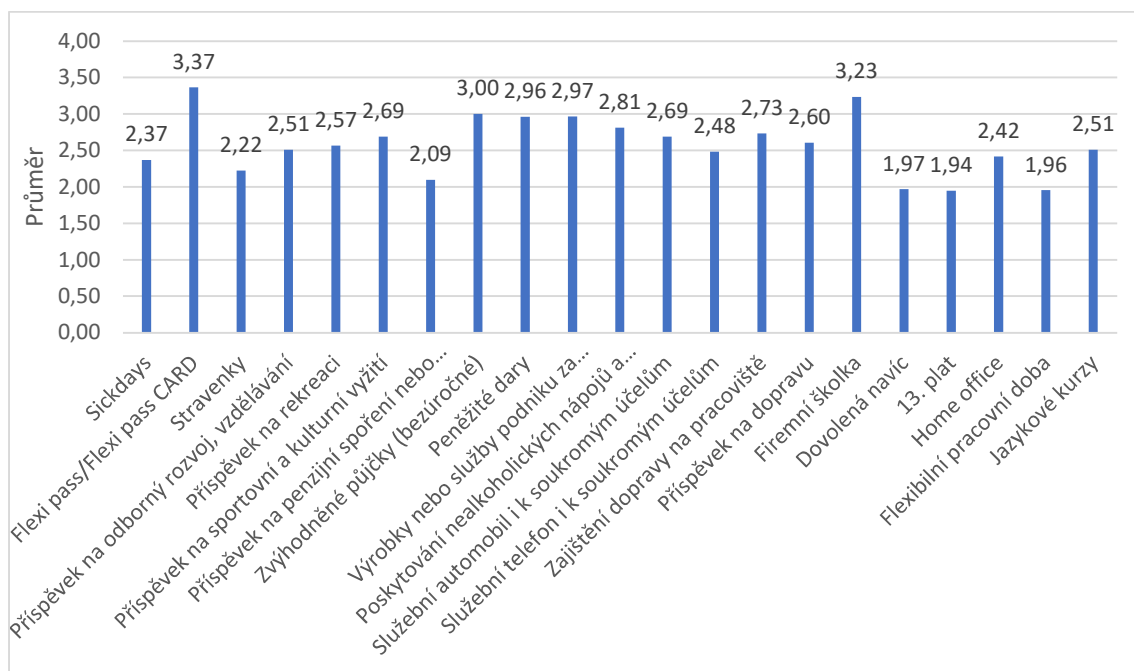
### 3.2.6 Bodové hodnocení benefitů

Respondenti měli čísla ohodnotit využívané benefity podle toho, jak jsou pro ně důležité. U benefitů byly uvedeny možnosti od 1 do 5 a respondent měl ohodnotit jen ty benefity, které mu zaměstnavatel poskytuje. Číslo 1 označovalo nejvíce důležitý a číslo 5 nejméně důležitý benefit. Pokud některý benefit z nabídky není respondentovi poskytován, měl hodnocení tohoto benefitu vynechat. V příloze A jsou uvedeny absolutní četnosti odpovědí u jednotlivých benefitů. Z četnosti odpovědí je však zřejmé, že respondenti hodnotili i benefity, které jim vůbec nejsou poskytovány.

Hodnocení bylo u jednotlivých výhod zprůměrováno a tyto data byla použita pro vytvoření grafu, který je na obrázku č.18. Hodnoty se pohybují od 1,94 do 3,37. Z grafu je vidět, že hodnocení se pohybuje ve velmi podobných hodnotách. Přesto se některé odchyľují. Mezi nejlépe hodnocené benefity tedy patří například 13. plat se známkou 1,94, flexibilní pracovní doba ohodnocena 1,96, dovolená nad rámec zákona se známkou 1,97, příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění (2,09), stravenky (2,2) nebo třeba sickdays se známkou 2,37. Nejhorší hodnocení získaly flexi pass poukazy s hodnocením 3,37, firemní školka (3,23) a zvýhodněné půjčky s hodnocením 3,0.



Obr. 18 Hodnocení poskytovaných benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

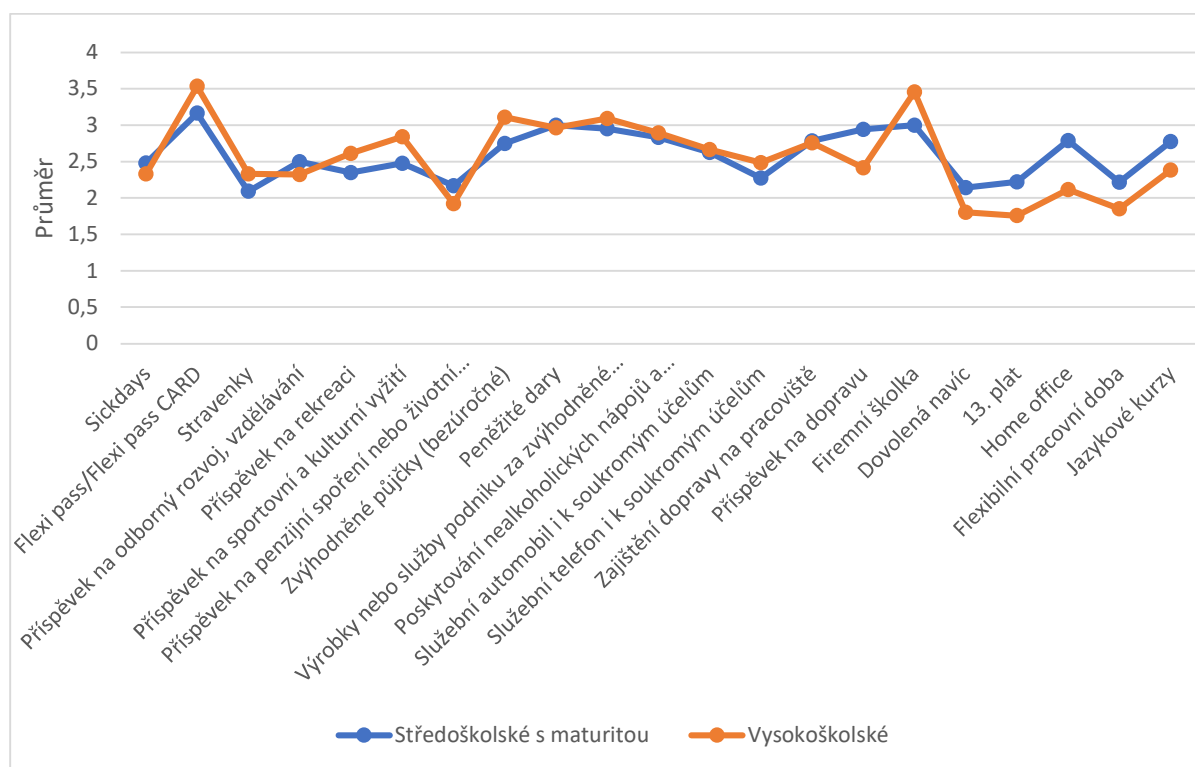
I u tohoto hodnocení můžeme porovnat, jak se hodnoty změny v závislosti na různých faktorech, kterými jsou například vzdělání nebo pohlaví.

Pro porovnání závislosti vnímání důležitosti benefitů na dosaženém vzdělání použijeme dvě nejpočetnější skupiny a to středoškolsky vzdělané s maturitou a vysokoškolsky vzdělané respondenty. V případě, že zprůměrujeme hodnocení jednotlivých benefitů jak u středoškolsky vzdělaných lidí, tak u vysokoškolsky vzdělaných, nepozorujeme výrazné rozdíly v hodnocení. Tedy vnímání důležitosti poskytovaných benefitů zřejmě na vzdělání respondenta nezávisí. Data jsou uvedena v grafu na obrázku č.19, na kterém je vidět, že křivky se v podstatě kopírují a jsou mezi nimi pouze malé odchylky.

U rozdělení podle pohlaví jde o stejnou situaci. Hodnocení respondentů mužského pohlaví se výrazně neliší od hodnocení respondentů ženského pohlaví. Tyto údaje jsou zaneseny do grafu v obrázku č.20.

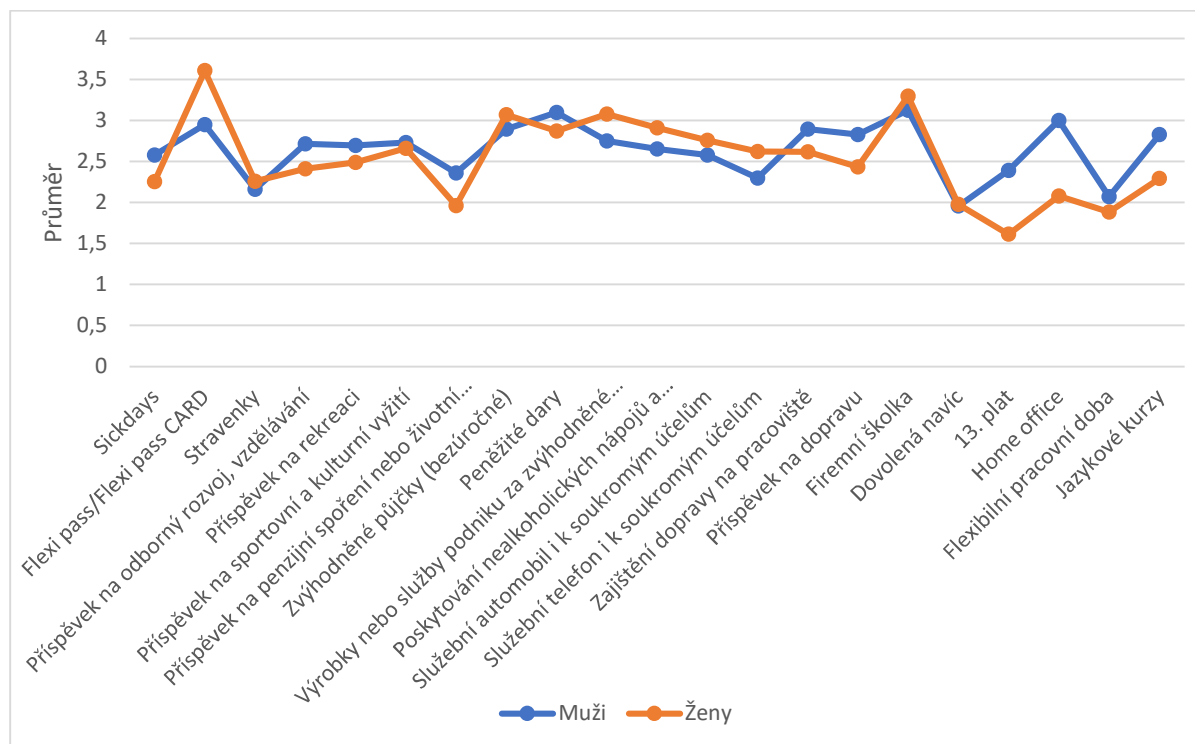
Je tedy zřejmé, že v oblasti hodnocení benefitů nejsou patrné závislosti na různých faktorech.

Obr. 19 Hodnocení poskytovaných benefitů v závislosti na vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Obr. 20 Hodnocení poskytovaných benefitů v závislosti na pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

### 3.2.7 Vnímání benefitů

Důležitou otázkou je, jak lidé vnímají benefity. Některé výhody mohou být brány již jako samozřejmost, právě kvůli tomu, že jsou velmi často poskytovány. Poskytování benefitů má svůj význam, ať už jako motivační nástroj, nebo jako odměna navíc k vyplácené mzdě. Rozhodně není povinnost jejich poskytování, a proto by neměly být vnímány jako samozřejmá část odměňování za práci.

V následujícím grafu jsou uvedeny údaje týkající se vnímání benefitů související s tím, jak často jsou podle názoru respondentů poskytovány. Tudíž jak konkrétní benefit vnímají jako celkem běžně poskytovaný nebo naopak výjimečně poskytovaný.

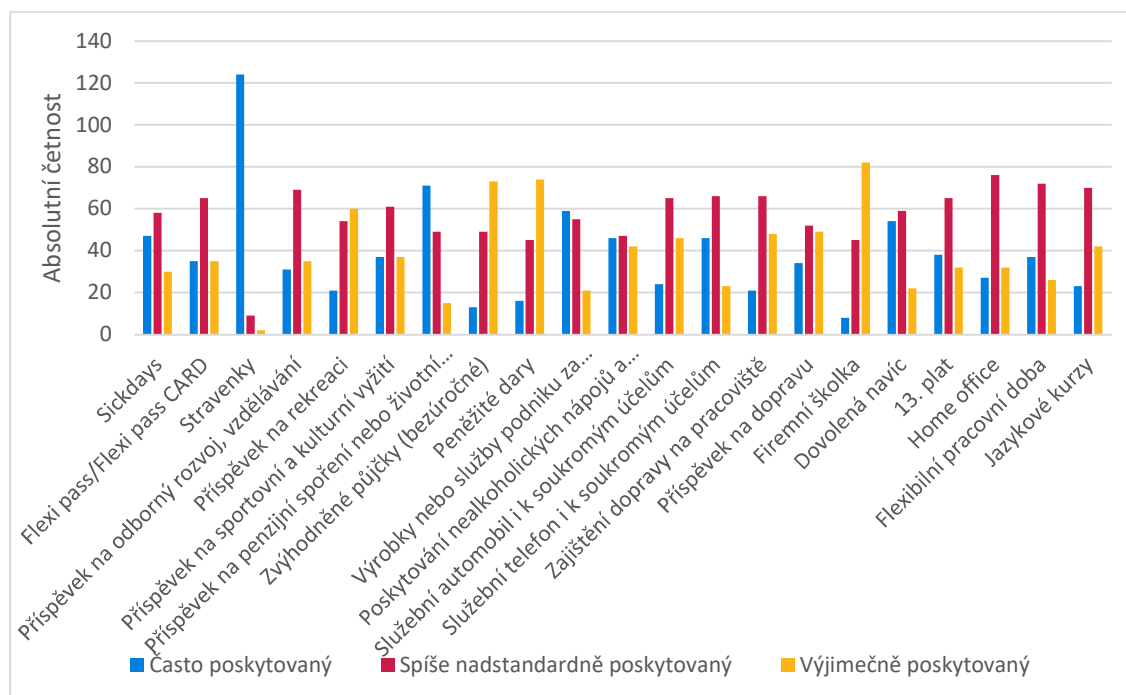
Respondenti měli 3 možnosti výběru odpovědi a u každého benefitu zvolili jednu možnost. Tato otázka byla společná pro zaměstnané respondenty i pro studenty.

Pokud se podíváme na údaje do grafu, vidíme, že například u stravenek/příspěvku na stravování silně převažuje názor, že jde o velmi často poskytovaný benefit. Což při srovnání s průzkumem společnosti TREXIMA uvedeným v kapitole 2.7 trendy v poskytování benefitů znamená, že se názor respondentů shoduje s realitou. Jako další benefity, u kterých převládá názor, že patří mezi velmi často poskytované výhody, označili respondenti příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění a výrobky nebo služby za zvýhodněné ceny.

U většiny ostatních benefitů převažuje možnost, že je benefit vnímán jako spíše nadstandardně poskytovaný. U některých z nich tato možnost však výrazněji převyšuje ostatní varianty. Je tomu tak například u flexi pass poukazů, příspěvku na odborný rozvoj a vzdělání, dále home office, flexibilní pracovní doby nebo třeba nabídky jazykových kurzů.

Mezi výhody, u kterých převažuje názor, že jsou poskytovány výjimečně, patří firemní školka, peněžité dary a zvýhodněné půjčky od zaměstnavatelů. Zde také můžeme srovnat názor s výsledky průzkumu společnosti TREXIMA a i zde se názor relativně shoduje s realitou. Zvláště je to patrné u firemní školky, která v uvedeném průzkumu získala velmi mizivé procento poskytování tohoto benefitu a je v žebříčku umístěna až na posledním místě.

Obr. 21 Vnímání benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

### 3.2.8 Stravenkové poukázky/ Stravenkový paušál

V současné době je z oblasti benefitů velmi diskutovaný tzv. stravenkový paušál. Respondenti, kteří v současné době využívají stravenkové poukázky, byli požádáni, aby uvedli, zda jsou pro zavedení paušálu či nikoliv. Studenti měli uvést, kterou variantu by preferovali. Zavedení stravenkového paušálu by uvítalo 53 % respondentů, 47 % dotazovaných je pro zachování stávající formy v podobě poukázek.

Výsledky tohoto šetření se úplně neshodují s výzkumem, který provedla společnost MEDIAN a jehož výsledky jsou uvedeny v kapitole 2.6.1 Příspěvek na stravování. Z uvedeného průzkumu totiž vyplývá, že z respondentů, kteří v současné době využívají klasické stravenkové poukázky, se 74 % z nich vyslovilo, že by peníze na účet místo klasických poukázek uvítalo.

### 3.2.9 Preference benefitů a peněz

Součástí otázek v dotazníkovém šetření byl také dotaz, zda by respondenti preferovali peněžitou odměnu ve výši 5 000 Kč nebo raději jimi upřednostňovaný (vybraný) benefit v hodnotě 10 000 Kč. Částky byly takto rozdílné z toho důvodu, že při poskytování peněžitých odměn musí zaměstnavatel odvést z této odměny také daň z příjmů a odvody

pojistného, jako je tomu u normální mzdy. Na rozdíl od toho, většinu benefitů si zaměstnavatelé mohou uplatňovat jako daňový náklad.

61 % respondentů by preferovalo jimi vybraný benefit v hodnotě 10 000 Kč, peněžitou odměnu 5 000 Kč by volilo 39 % dotazovaných. Důvodem pro zvolení peněžité odměny může být třeba vidina „okamžitých“ peněz. V případě benefitů se totiž může odměna projevit až v budoucnu, příkladem může být třeba příspěvek na penzijní spoření.

U žen je preferován benefit v hodnotě 10 000 Kč se zastoupením 64,18 % a peněžní odměnu tedy upřednostňuje 35,82 %. Muži volili v 54,76% případů benefit v hodnotě 10 000 Kč, pro peněžitou odměnu bylo 45,24 % mužů.

Provedeme test nezávislosti, abychom zjistili, zda existuje závislost mezi zvolenou odměnou a pohlavím respondenta. Nulová hypotéza udává, že vybraná odměna nezávisí na pohlaví respondenta a alternativní, že závisí na pohlaví respondenta. Testové kritérium nabývá hodnoty 0,958 a kritická hodnota je rovna 3,841. Testové kritérium je nižší než kritická hodnota. Nezamítáme tedy nulovou hypotézu a to znamená, že vybraná odměna nezávisí na pohlaví respondenta.

Respondenti ve věkové kategorii 18 – 25 let preferují více peněžitou odměnu ve výši 5 000 Kč a to v 64,29 % případů. V kategorii 26-35 je vyšší preference benefitu ve výši 10 000 Kč a to ze 60,53 %. V ostatních věkových kategoriích také převažuje benefit nad peněžitou odměnou. V kategorii 36-45 let je to 88,89 %, v kategorii 46-55 let 75 % a ve skupině 56 a více let 70 %.

Další zkoumaná závislost je mezi vybranou odměnou a věkem dotazovaného. Nulová hypotéza vyjadřuje, že mezi vybranou odměnou a věkem neexistuje závislost a alternativní, že závislost existuje. Testová statistika se rovná 12,73, kritická hodnota je rovna 9,488. Testové kritérium je vyšší než kritická hodnota a tudíž zamítáme nulovou hypotézu, tzn. že věk ovlivňuje výběr odměny. Jelikož byla prokázána závislost, spočítáme i míru těsnosti závislosti. Korigovaný koeficient kontingence dosahuje hodnoty 0,3961, což vyjadřuje spíše slabší míru těsnosti závislosti.

### **3.2.10 Tvrzení**

Závěrem dotazníku byli všichni respondenti požádáni o vyjádření souhlasu nebo nesouhlasu s uvedenými tvrzeními. První tvrzení znělo:

*„Vnímání a preference určitých benefitů je ovlivněno úrovní vzdělání zaměstnance.“*

S tímto výrokem souhlasilo 62,96 % respondentů. Z výše uvedených grafů, je patrné, že při rozdělení do skupin podle vzdělání se opravdu v některých případech žebříčky preferencí některých benefitů liší.

Tab. 2 Relativní četnosti odpovědí - první tvrzení

	Ano	Ne
Muži	69,57 %	30,43 %
Ženy	59,55 %	40,45 %
18-25 let	61,54 %	38,46 %
26-35 let	52,5 %	47,5 %
36-45 let	55,56 %	44,44 %
46-55 let	75 %	25 %
56 a více let	90 %	10 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Z tabulky je patrné, že nejvíce souhlasili muži a respondenti ve věku od 46 let a výš.

Další tvrzení bylo ve znění:

*„Vnímání a preference určitých benefitů je ovlivněno věkem zaměstnance.“*

Jako pravdivý označilo tento výrok 75,56 % dotazovaných. I zde je podle výzkumu zřejmé, že věk má vliv na vnímání a preferenci benefitů.

Tab. 3 Relativní četnosti odpovědí - druhé tvrzení

	Ano	Ne
Muži	76,09%	23,91 %
Ženy	75,28 %	24,72 %
18-25 let	78,85 %	21,15 %
26-35 let	82,5 %	17,5 %
36-45 let	44,44 %	55,56 %
46-55 let	70,83 %	29,17 %
56 a více let	70 %	30 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

U tohoto tvrzení vyjádřila největší souhlas skupina respondentů ve věku 26-35 let.

Třetí tvrzení:

*„Vnímání a preference určitých benefitů je ovlivněno krajem, ve kterém zaměstnanec pracuje.“*

Tab. 4 Relativní četnosti odpovědí - třetí tvrzení

	Ano	Ne
Muži	36,96 %	63,04 %
Ženy	44,94 %	55,06 %
18-25 let	51,92 %	48,08 %
26-35 let	37,5 %	62,5 %
36-45 let	33,33 %	66,67 %
46-55 let	41,67 %	58,33 %
56 a více let	20 %	80 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

U tohoto výroku převažuje názor, že kraj, ve kterém respondent žije nebo pracuje, nemá velký vliv na preferenci benefitů. Tohoto názoru je 57,78 % respondentů. Podle kategorií vyjádřili nesouhlas hlavně respondenti ve věku 56 let a více, dále také více muži než ženy.

Tvrzení čtvrté:

*„Při výběru zaměstnavatele ovlivňuje uchazeče o práci nabídka benefitů.“*

69,63 % respondentů označilo tvrzení jako pravdivé. To i přes to, že na otázku (která byla popisována výše v textu), zda je ovlivnila nebo je ovlivní nabídka při výběru zaměstnání, polovina dotazovaných odpověděla, že ne. Pouhých 21 % uvedlo, že benefity měly nebo budou mít vliv. Zde je tedy vidět nesoulad odpovědí jednotlivých respondentů.

Tab. 5 Relativní četnosti odpovědí - čtvrté tvrzení

	Ano	Ne
Muži	58,70 %	41,30 %
Ženy	75,28 %	24,72 %
18-25 let	78,85 %	21,15%
26-35 let	65 %	35 %
36-45 let	55,56 %	44,44 %
46-55 let	54,17 %	45,83 %
56 a více let	90 %	10 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

S tímto tvrzením obecně souhlasilo více žen než mužů a respondenti starší 56 let a mladí ve věku 18-25 let.

Páté tvrzení:

*„Zaměstnavatel používá benefity jako nástroj, kterým se snaží udržet zaměstnance ve své firmě.“*

Zde jasně převládá názor, že je tvrzení pravdivé. Myslí si to 92,75 % respondentů.



Tab. 6 Relativní četnosti odpovědí - páté tvrzení

	Ano	Ne
Muži	97,83 %	2,17 %
Ženy	93,26 %	6,74 %
18-25 let	96,15 %	3,85 %
26-35 let	95 %	5 %
36-45 let	77,78 %	22,22 %
46-55 let	100 %	0 %
56 a více let	90 %	10 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Všichni dotazovaní v kategorii 46-55 let vyjádřili souhlas s tvrzením. Muži souhlasili s výrokem o trochu více než ženy. Jinak je hodnocení poměrně vyrovnané.

Tvrzení šesté:

*„Nevyhovující benefity vedou k větší nespokojenosti zaměstnance, než pokud nejsou poskytovány vůbec.“*

Tab. 7 Relativní četnosti odpovědí dle jednotlivých skupin respondentů - šesté tvrzení

	Ano	Ne
Muži	43,48 %	56,52 %
Ženy	55,06 %	44,94 %
18-25 let	51,92 %	48,08 %
26-35 let	62,5%	37,5 %
36-45 let	55,56 %	44,44 %
46-55 let	33,33 %	66,67%
56 a více let	40 %	60 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

V tomto případě je hodnocení velmi vyrovnané, ale přeci jen vyhrává názor, že je výrok pravdivý. Myslí si to 51,85 % dotazovaných. Největší nesouhlas s výrokem vyjádřili respondenti ve věku 46-55 let.

Poslední tvrzení:

*„Poskytované benefity motivují zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu.“*

66,67 % dotazovaných označilo tvrzení jako pravdivé. Procentuální zastoupení zhruba odpovídá hodnocení otázky, která se přímo ptala respondentů, zde je motivují benefity k lepšímu pracovnímu výkonu (uvedeno výše v textu).

Tab. 8 Relativní četnosti odpovědí dle jednotlivých skupin respondentů - sedmé tvrzení

	Ano	Ne
Muži	63,04 %	36,96 %
Ženy	68,54 %	31,46 %
18-25 let	78,85 %	21,15 %
26-35 let	67,5%	32,5 %
36-45 let	55,56 %	44,44 %
46-55 let	62,5 %	37,5 %
56 a více let	20 %	80 %

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

### 3.3 Shrnutí dotazníkového šetření

Největší účast v dotazníkovém šetření mají zaměstnaní respondenti, ve větším zastoupení ženy než muži, věková struktura je nevíce tvořena respondenty ve věku 18-25 let a 26-35 let a co se týče vzdělání, nejvíce odpovídali respondenti s vysokoškolským vzděláním a středoškolským vzděláním s maturitou. Podle krajů odpovídali nejvíce respondenti z Prahy, Středočeského kraje a Jihočeského kraje, u dvou krajů zastoupení zcela chybí. Zaměstnaní respondenti, kteří odpovídali na tento dotazník, pracují u současného zaměstnavatele nejčastěji 1-5 let. Dotazovaní nejčastěji pracují ve velké firmě, která má více než 250 zaměstnanců. Většina pracujících je podle šetření spokojena s poskytovanými benefity a tyto benefity je i motivují k lepšímu pracovnímu výkonu.

Otázky spokojenosti a motivovanosti byly propojeny a byla prokázána závislost mezi těmito znaky, podle koeficientů těsnosti závislosti je však závislost nízká.

Mezi nejvíce poskytované benefity patří stravenky/příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění, flexibilní pracovní doba, příspěvek na odborný rozvoj, příspěvek na sportovní a kulturní vyžití a dovolená nad rámec zákona.

Nejvíce žádanými benefity jsou 13. plat, dovolená nad rámec zákona, sickdays, služební automobil i k soukromým účelům a příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění.

Pouze nabídka benefitů však u poloviny respondentů nepředstavovala největší prioritu při výběru zaměstnání. Rozhodovali se podle jiných aspektů, jako např. mzda, lokalita, náplň práce apod. S tím souvisí i to, že většina dotazovaných by nebyla ochotna změnit práci, pokud by jim někdo nabídl benefit, který v současné době nejvíce postrádají. Pokud by však práci změnili, bylo by to zejména kvůli 13. platu, automobilu pro soukromé účely nebo dovolené poskytované nad rámec zákona.

Při hodnocení jednotlivých benefitů podle důležitosti pro respondenta, získaly nejlepší průměrnou známku tyto benefity: 13. plat, flexibilní pracovní doba, dovolená navíc, příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění, stravenky, sickdays.

Podle názoru respondentů jsou stravenky velmi často poskytovaný benefit, stejně tak, jako příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění a výrobky nebo služby za zvýhodněné ceny. Jako nadstandardně poskytované benefity označili flexipass poukazy, příspěvek na odborný rozvoj a vzdělání, home office, jazykové kurzy a flexibilní pracovní dobu. Jako výjimečně poskytované benefity jsou vnímány peněžité dary, firemní školka, půjčky od zaměstnavatelů apod.

Pro nově zvažovaný stravenkový paušál je 53 % respondentů, kteří se zúčastnili tohoto šetření.

Při výběru mezi benefitem v hodnotě 10 000 Kč nebo finanční odměnou 5 000 Kč by 61 % respondentů zvolilo benefit. Při testování nezávislosti v kontingenční tabulce bylo prokázáno, že na volbu odměny má vliv věk respondenta.

U výroků, ve kterých byla uvedena různá tvrzení o závislosti mezi vnímáním a preferencí benefitů na různých faktorech (vzdělání, věk, kraj,..), byl ve většině případů vyjádřen souhlas.

Při sběru dat z dotazníkového šetření se bohužel nepodařilo získat reprezentativní vzorek, který by odpovídal demografické struktuře obyvatelstva ČR. Příčinnou jsou omezené možnosti šíření dotazníku mezi obyvatelstvo. Pro získání odpovídajícího vzorku měla být lepší příprava a metody šíření dotazníku a také delší časový interval, ve kterém bylo možné dotazník vyplnit.

## Závěr

Cílem práce bylo posoudit význam benefitů jako motivačního faktoru a podat přehled o nejvíce poskytovaných a využívaných benefitech v České republice.

První (teoretická) část byla zaměřena na obecné informace o benefitech. V této části byl vymezen pojem benefit, historie vzniku a motivační charakter benefitů. V dalších podkapitolách bylo uvedeno členění výhod z různých hledisek např. podle způsobu poskytování, charakteru odměny, daňové výhodnosti apod. Uvedeny byly také právní předpisy, které souvisejí s poskytováním benefitů. Následoval detailnější popis jednotlivých benefitů a popis daňových aspektů jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. V poslední části kapitoly byly uvedeny současné trendy v poskytování benefitů, které vycházejí z průzkumů společností TREXIMA a Grafton Recruitment.

Praktická část se zabývala dotazníkovým šetřením, které bylo vytvořeno pro účely zpracování této kvalifikační práce. Cílem tohoto šetření bylo zjistit pohled na vnímání a preference benefitů u jednotlivých respondentů. Do výzkumu se zapojili respondenti z široké veřejnosti. Tato část práce tedy obsahuje analýzy týkající se preferencí benefitů, jejich hodnocení a vnímání. Zároveň bylo provedeno statistické zpracování, jehož cílem bylo zjistit, zda existuje závislost mezi vnímáním, hodnocením, preferencí benefitů a různými faktory jako např. věk a pohlaví respondentů. I přes to, že se pro analýzy nepodařilo získat reprezentativní vzorek, je pro účely této práce dostačující.

Z průzkumu se patrně, že žebříčky poskytovaných a preferovaných benefitů se výrazně liší. Nejvíce preferovanými benefity jsou 13. plat, dovolená navíc, sickdays nebo automobil i pro soukromé účely. Avšak poskytování těchto benefitů není ve velké míře zastoupeno. Například 13. plat se ani nedostal mezi 10 nejvíce poskytovaných benefitů. Dovolená nad rámec zákona je na tom trochu lépe. Mezi poskytovanými benefity je na 5. místě. Sickdays jsou mezi poskytovanými benefity na 7. místě. U automobilu i pro soukromé účely je situace podobná jako u 13. platu, není mezi 10 nejvíce poskytovanými benefity. Paradoxně benefit, který je nejvíce poskytovaný, není v žebříčku preferencí na prvních místech. Je to ale zřejmě dáno tím, že stravenky jsou již vnímány jako samozřejmost a ne jako benefit. Pro zaměstnavatele by bylo přínosné, kdyby se svými zaměstnanci prodiskutovali problematiku systému benefitů. Je důležité, aby se zaměstnanci vyjádřili, které benefity jim chybí a naopak, které nevyužívají a nejsou pro ně přínosné. Ovšem ne vždy je možné těmto přáním a požadavkům vyhovět. Záleží na

ekonomické situaci dané firmy, zda si vůbec může dovolit nějak změny v systému poskytování výhod, protože spousta preferovaných benefitů patří mezi finančně náročné. Dále také závisí na pracovních pozicích a postavení pracovníků ve firmě. Ne každému zaměstnanci je možné poskytnout například služební automobil, i když patří mezi ty velmi preferované benefity. Pro vyhovění požadavkům pracovníků v nastavení systému poskytovaných benefitů může být užitečný tzv. cafeteria systém, který funguje na principu libovolného výběru výhod z nabídky.

# Seznam použitých zdrojů

## Monografie

ARMSTRONG, Michael, 2009. Odměňování pracovníků. 1. vyd. Praha: Grada. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2

DISMAN, Miroslav a Univerzita Karlova, 2000. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. Praha: Karolinum, 374 s. ISBN 978-80-246-0139-7

GIDDENS, Anthony a Philip W. SUTTON, 2013. Sociologie. Praha: Argo, 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1

HENDL, Jan, 2012. Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat. Praha: Portál, 734 s. ISBN 978-80-262-0200-4

KOUBEK, Josef, 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3

MACHÁČEK, Ivan, 2009. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9

MAREK, Luboš, 2005. Statistika pro ekonomy: aplikace. Praha: Professional Publishing, 423 s. ISBN 80-86419-68-1

MILKOVICH, George T., BOUDREAU, John, 1993. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada. 930 s. ISBN 80-85623-29-3

PELC, Vladimír, 2011. Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Leges. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0

PUNCH, Keith, 2008. Základy kvantitativního šetření. Praha: Portál, 150 s. ISBN 978-80-7367-381-9

REICHEL, Jiří, 2009. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Praha: Grada, 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6

ŘEZANKOVÁ, Hana, 2007. Analýza dat z dotazníkových šetření. Praha: Professional Publishing, 212 s. ISBN 978-80-86946-49-8

## Internetové zdroje

Baťa v datech. *Baťova vila*, 2018 [online]. Zlín: Nadace Tomáše Bati [cit. 23.3.2020]. Dostupné z: <https://batova-vila.cz/bata-v-datech/>

Grafton Recruitment, 2020. Firmy bojují o zaměstnance novými benefity. *Grafton recruitment* [online]. Praha: Grafton Recruitment [cit. 23.3.2020]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2016/firmy-bojuji-o-zamestnance-novymi-benefity>

Grafton Recruitment, 2020. Top 3 benefity českých zaměstnanců: peníze, dovolená nad rámec zákona a flexibilita. *Grafton recruitment* [online]. Praha: Grafton Recruitment, [cit. 23.3.2020]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2016/firmy-bojuji-o-zamestnance-novymi-benefity>

KUČEROVÁ, Dagmar, 2018. Nepodceňujte pravidla poskytování zdravotního volna, takzvaných sick days. *Podnikatel* [online]. Praha: InternetInfo [cit. 23.3.2020]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/nepodcente-pravidla-poskytovani-zdravotniho-volna-sick-days/>

KUČEROVÁ, Dagmar, 2019. Soukromé hovory ze služebního telefonu se mohou vymstít. *Podnikatel* [online]. Praha: InternetInfo [cit. 23.3.2020]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/soukrome-hovory-ze-sluzebniho-telefonu-se-mohou-vymstit/>

MEDIAN, s.r.o., 2020. Daňově zvýhodněné stravování [online]. Praha: MEDIAN, s.r.o. [cit. 5.5.2020]. Dostupné z: [https://www.median.eu/cs/wp-content/uploads/2020/02/MEDIAN\\_MF\\_Stravenky\\_tiskova\\_zprava.pdf](https://www.median.eu/cs/wp-content/uploads/2020/02/MEDIAN_MF_Stravenky_tiskova_zprava.pdf)

Ministerstvo financí ČR, 2020. Peníze místo stravenek? Restaurace i firmy stravenkový paušál vítají. Ministerstvo financí ČR [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR [cit. 5.5.2020]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/penize-misto-stravenek-restaurace-i-firm-37255>

MultiSport Benefit, 2020. Pro zaměstnance. *MultiSport* [online]. MultiSport Benefit [cit. 23.3.2020]. Dostupné z: <https://multisport.cz/pro-zamestnance/>

Sodexo, 2020. Flexi pass. *Mojesodexo* [online]. Praha: Sodexo [cit. 23.3.2020]. Dostupné z: <https://www.mojesodexo.cz/cs/objednavka/detail-produktu/flexi-pass/>

Sodexo, 2020. Gastro Pass Card. *Sodexo* [online]. Praha: Sodexo [cit. 5.5.2020]. Dostupné z: <https://www.sodexo.cz/produkty/stravovani/gastro-pass-card/>

TREXIMA spol. s.r.o., 2020. V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů. *Trexima, zaměřeno na člověka* [online]. Zlín: TREXIMA spol. s.r.o. [cit. 23.3.2020]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu>

TREXIMA spol. s.r.o., 2019. *Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli* [online]. Zlín: TREXIMA spol. s.r.o. [cit. 23.3.2020]. Dostupné z: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO\\_pruzkum\\_benefity\\_FINAL.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf)



## **Prameny**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Vyhláška 114/2002 Sb. Vyhláška ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb

## Seznam tabulek

Tab. 1 Vzor kontingenční tabulky s absolutními četnostmi.....	14
Tab. 2 Relativní četnosti odpovědí - první tvrzení.....	54
Tab. 3 Relativní četnosti odpovědí - druhé tvrzení .....	55
Tab. 4 Relativní četnosti odpovědí - třetí tvrzení.....	55
Tab. 5 Relativní četnosti odpovědí - čtvrté tvrzení .....	56
Tab. 6 Relativní četnosti odpovědí - páté tvrzení.....	57
Tab. 7 Relativní četnosti odpovědí dle jednotlivých skupin respondentů - šesté tvrzení	57
Tab. 8 Relativní četnosti odpovědí dle jednotlivých skupin respondentů - sedmé tvrzení .....	58

## Seznam obrázků

Obr. 1 Počet benefitů poskytovaných firmami .....	28
Obr. 2 Žebříček poskytovaných benefitů v roce 2019.....	29
Obr. 3 Benefity poskytované podle odvětví .....	30
Obr. 4 Srovnání poskytovaných benefitů v letech 2016 a 2019 .....	31
Obr. 5 Nejžádanější benefity .....	32
Obr. 6 Ekonomická aktivita respondentů .....	34
Obr. 7 Zastoupení žen a mužů podle jejich ekonomické aktivity.....	35
Obr. 8 Věková struktura respondentů podle ekonomické aktivity .....	36
Obr. 9 Rozdělení vzdělání podle ekonomické aktivity.....	37
Obr. 10 Rozdělení respondentů podle krajů .....	37
Obr. 11 Doba trvání pracovního poměru u současného zaměstnavatele .....	38
Obr. 12 Počet zaměstnanců ve firmě .....	39
Obr. 13 Spokojenost s poskytovanými benefity .....	40
Obr. 14 Motivace zaměstnanců .....	41
Obr. 15 Poskytované benefity u zaměstnaných respondentů .....	43
Obr. 16 Preferované benefity zaměstnaných respondentů.....	46
Obr. 17 Vliv benefitů na výběr zaměstnání .....	48
Obr. 18 Hodnocení poskytovaných benefitů .....	49
Obr. 19 Hodnocení poskytovaných benefitů v závislosti na vzdělání .....	50
Obr. 20 Hodnocení poskytovaných benefitů v závislosti na pohlaví .....	50
Obr. 21 Vnímání benefitů .....	52

## **Seznam příloh**

**Příloha A:** Tabulky použité pro výpočet chí- kvadrát testu nezávislosti

**Příloha B:** Otázky z dotazníkového šetření

## Příloha A: Tabulky použité pro výpočet chí- kvadrát testu nezávislosti

Pozorované četnosti- závislost mezi spokojeností s benefity a pohlavím respondenta

	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Suma
Žena	14	33	16	4	67
Muž	12	23	6	1	42
Suma	26	56	22	5	109

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Pozorované četnosti- závislost mezi spokojeností s benefity a věkem respondenta

	Ano	Ne	Suma
18-25	23	5	28
26-35	26	12	38
36-45	7	2	9
46-55	18	6	24
56 a více	8	2	10
Suma	82	27	109

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Pozorované četnosti- závislost mezi motivovaností a pohlavím respondenta

	Ano	Nevím	Ne	Suma
Žena	35	15	17	67
Muž	28	7	7	42
Suma	63	22	24	109

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Pozorované četnosti- závislost mezi motivovaností a věkem respondenta

	Ano	Nevím	Ne	Suma
18-25	16	5	7	28
26-35	22	7	9	38
36-45	7	1	1	9
46-55	15	5	4	24
56 a více	3	4	3	10
Suma	63	22	24	109

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Pozorované četnosti – závislost mezi spokojeností a motivovaností

		Spokojenost s benefity		Suma
		Ano	Ne	
Motivace	Ano	52	11	63
	Nevím	17	5	22
	Ne	13	11	24
Suma		82	27	109

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Absolutní četností odpovědí hodnocení benefitů

	1	2	3	4	5
Sickdays	26	18	15	4	10
Flexi pass/flexi pass CARD	9	3	17	6	17
Stravenky/příspěvek na stravování	36	21	17	6	9
Příspěvek na odborný rozvoj, vzdělání	16	20	16	6	7
Příspěvek na rekreaci	15	16	15	8	6
Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	14	15	20	7	8
Příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění	33	18	14	1	8
Zvýhodněné půjčky (bezúročné)	7	10	16	6	9
Peněžité dary	7	15	13	7	10
Výrobky nebo služby podniku za zvýhodněné ceny	10	13	14	11	10
Poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti	8	15	14	11	5
Služební automobil i k soukromým účelům	13	12	8	7	8
Služební telefon i k soukromým účelům	18	18	14	7	7
Zajištění dopravy na pracoviště	12	7	13	7	6
Příspěvek na dopravu	14	14	10	9	6
Firemní školka	9	6	9	4	15
Dovolená navíc	40	11	3	4	9
13. plat	31	8	8	1	6
Home office	20	16	12	3	9
Flexibilní pracovní doba	41	11	8	0	10
Jazykové kurzy	15	16	12	10	4

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Pozorované četnosti -výběr odměny a pohlaví respondentů

	Peněžní odměna 5 000 Kč	Benefit v hodnotě 10 000 Kč	Suma
Muž	19	23	42
Žena	24	43	67
Suma	43	66	109

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Pozorované četnosti - výběr odměny a věk respondentů

	Peněžní odměna 5 000 Kč	Benefit v hodnotě 10 000 Kč	Suma
18-25	18	10	28
26-35	15	23	38
36-45	1	8	9
46-55	6	18	24
56 a více	3	7	10
Suma	43	66	109

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020



## **Příloha B: Otázky z dotazníkového šetření**

### **Benefity pro zaměstnance**

Dobrý den,

mé jméno je Martina Benešová a jsem studentkou ekonomické fakulty Západočeské univerzity v Plzni. Účelem tohoto dotazníku je sběr informací, které poslouží jako podklad pro vypracování mé bakalářské práce na téma benefity pro zaměstnance. Výzkum je zaměřen pouze na zaměstnané, nezaměstnané, kteří si hledají práci a na studenty posledních ročníků, kteří se po ukončení studia budou ucházet o práci. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění trvá jen pár minut. Předem děkuji za Váš čas a ochotu.

- 1) Jaká je Vaše ekonomická aktivita?
  - a) Zaměstnaný
  - b) Nezaměstnaný
  - c) Student posledního ročníku
- 2) Ve kterém kraji pracujete?  
.....
- 3) Jak dlouho pracujete s současného zaměstnavatele?
  - a) Méně než rok
  - b) 1-5 let
  - c) 6-10 let
  - d) 11-20 let
  - e) 21 let a více
- 4) Kolik má firma odhadem zaměstnanců?
  - a) Méně než 10
  - b) Více než 10, ale méně než 50
  - c) Více než 50, ale méně než 250
  - d) Více než 250
- 5) Jste spokojeni s benefity, které jsou Vám poskytovány?
  - a) Určitě ano
  - b) Spíše ano
  - c) Spíše ne
  - d) Určitě ne

6) Jaké benefity Vám poskytuje Váš zaměstnavatel?

- a) Sickdays
- b) Flexi pass/flexi pass CARD
- c) Stravenky/příspěvek na stravování
- d) Příspěvek na odborný rozvoj, vzdělání
- e) Příspěvek na rekreaci
- f) Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití
- g) Příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění
- h) Zvýhodněné půjčky (bezúročné)
- i) Peněžité dary
- j) Výrobky nebo služby podniku za zvýhodněné ceny
- k) Poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti
- l) Služební automobil i k soukromým účelům
- m) Služební telefon i k soukromým účelům
- n) Zajištění dopravy na pracoviště
- o) Příspěvek na dopravu
- p) Firemní školka
- q) Dovolena navíc
- r) 13. plat
- s) Home office
- t) Flexibilní pracovní doba
- u) Jazykové kurzy
- v) Jiné

7) Které z poskytovaných benefitů skutečně využíváte?

.....

8) Pokud byste měl/měla možnost výběru, o který benefit byste měl/měla zájem?

.....

9) Ohodnoťte využívané benefity podle toho, jak jsou pro Vás důležité. (1- nejvíce důležitý, 5 nejméně důležitý; pokud některý z benefitů nemáte, tak řádek vynechte)

	1	2	3	4	5
Sickdays					
Flexi pass/flexi pass CARD					
Stravenky/ příspěvek na stravování					
Příspěvek na odborný rozvoj, vzdělání					
Příspěvek na rekreaci					
Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití					
Příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění					
Zvýhodněné půjčky (bezúročné)					
Peněžité dary					
Výrobky nebo služby podniku za zvýhodněné ceny					
Poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti					
Služební automobil i k soukromým účelům					
Služební telefon i k soukromým účelům					
Zajištění dopravy na pracoviště					
Příspěvek na dopravu					
Firemní školka					
Dovolená navíc					
13. plat					
Home office					
Flexibilní pracovní doba					
Jazykové kurzy					

10) Některé benefity mohou být vnímány jako samozřejmost, některé naopak. Uveďte, jak benefity vnímáte

	Velmi často poskytovaný	Spíše nadstandardně poskytovaný	Výjimečně poskytovaný
Sickdays			
Flexi pass/flexi pass CARD			
Stravenky/ příspěvek na stravování			
Příspěvek na odborný rozvoj, vzdělání			
Příspěvek na rekreaci			
Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití			
Příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění			
Zvýhodněné půjčky (bezúročné)			
Peněžité dary			
Výrobky nebo služby podniku za zvýhodněné ceny			
Poskytování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti			
Služební automobil i k soukromým účelům			
Služební telefon i k soukromým účelům			
Zajištění dopravy na pracoviště			
Příspěvek na dopravu			
Firemní školka			
Dovolená navíc			
13. plat			

Home office			
Flexibilní pracovní doba			
Jazykové kurzy			

11) Pokud mezi Vaše benefity patří stravenky, uveďte, zda jste pro zachování stávajícího systému stravenkových poukázek nebo uvítáte stravenkový paušál. (Pokud Vám stravenky nejsou poskytovány, pokračujte na další otázku.)

- a) Stravenkové poukázky
- b) Stravenkový paušál

12) Motivují Vás poskytované benefity k lepšímu pracovnímu výkonu?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

13) Ovlivnila Vás nabídka benefitů při výběru práce?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Rozhodovaly jiné aspekty (náplň práce, mzda, lokalita,..)

14) Uvažoval byste o změně zaměstnání, pokud by Vám někdo nabídl benefit, který v současnosti nemáte a chtěli byste ho? Pokud ano, uveďte o jak benefit by se jednalo.

.....

15) Ocenili byste více Vámi preferovaný benefit ve výši 10 000 Kč nebo peněžitou odměnu ve výši 5 000 Kč?

- a) Benefit v hodnotě 10 000 Kč
- b) Peněžitou odměnu 5 000 Kč

16) Posuďte pravdivost tvrzení.

	Pravda	Nepravda
Vnímání a preference určitých benefitů je ovlivněno úrovní vzdělání zaměstnance.		
Vnímání a preference určitých benefitů je ovlivněno věkem zaměstnance.		
Vnímání a preference určitých benefitů je ovlivněno krajem, ve kterém zaměstnanec pracuje.		
Při výběru zaměstnavatele ovlivňuje uchazeče o práci nabídka benefitů.		
Zaměstnavatel používá benefity jako nástroj, kterým se snaží udržet zaměstnance ve své firmě.		
Nevyhovující benefity vedou k větší nespokojenosti zaměstnance, než pokud nejsou poskytovány vůbec.		
Poskytované benefity motivují zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu.		

17) Pohlaví

- a) Muž
- b) Žena

18) Věk

- a) 18-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) 56 a více

19) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Středoškolské s výučním listem
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

Tyto otázky se zobrazily respondentům, kteří na začátku zvolili možnost „zaměstnaný“.

Pro nezaměstnané byly některé otázky zcela vynechány a některé upraveny:

2) Ve kterém kraji si hledáte práci

6) Jaké benefity byste uvítal/a v budoucím zaměstnání?

13) Do jaké míry Vás bude nabídka benefitů ovlivňovat při výběru zaměstnání?

Otázky 10), 16), 17), 18) a 19) zůstaly beze změny.

Studentům se zobrazily také upravené otázky:

6) Jaké benefity byste uvítal/a v budoucím zaměstnání?

13) Do jaké míry Vás bude nabídka benefitů ovlivňovat při výběru zaměstnání?

Otázky 10), 16), 17), 18) a 19) zůstaly beze změny.

## Abstrakt

Benešová, M. (2020). *Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická.

**Klíčová slova:** zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel, zaměstnanec, trendy, preference, vnímání

Tato bakalářská práce se věnuje zaměstnaneckým benefitům. Cílem práce bylo posoudit význam benefitů jako motivačního prvku a podat přehled o nejvíce poskytovaných a využívaných benefitech v České republice. Teoretická část byla zaměřena na obecné informace o benefitech, jejich historii a motivačním charakteru. Dále bylo uvedeno členění výhod z různých hledisek. Uvedeny byly také právní předpisy, které souvisejí s poskytováním benefitů. Následoval detailnější popis jednotlivých benefitů a popis jejich daňových aspektů. V závěru kapitoly byly popsány současné trendy v poskytování benefitů. Praktická část se zabývala vyhodnocením dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zjistit pohled na vnímání a preference benefitů u jednotlivých respondentů. Tato část práce tedy obsahuje analýzy týkající se preferencí benefitů, jejich hodnocení a vnímání. V závěru kapitoly jsou shrnuty výsledky průzkumu a je uvedeno doporučení pro zaměstnavatele týkající se problematiky v oblasti benefitů.



## **Abstract**

Benešová, M. (2020). *Benefits for employees as a tool for the competitiveness of enterprises in the labour market* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics.

**Key words:** employee benefits, employer, employee, trends, preferences, perception

This bachelor thesis addresses employee benefits. The aim of the thesis is to assess the importance of benefits as a motivating element and to provide an overview of the most provided and most common benefits in the Czech Republic. The theoretical part focuses on general information about benefits, their history and motivational aspects. Next, a classification of benefits by different aspects is introduced. Legislation related to provision of benefits is also addressed, followed by a more detailed description of individual benefits and a description of their tax aspects. At the end of the chapter, current trends in provision of benefits are introduced. The practical section addresses the evaluation of a questionnaire-based survey, the aim of which was to find out more about the perception of benefits and personal preferences of individual respondents. This part of the work includes analyses concerning the preferences in benefits, their evaluation and perception. The chapter is concluded with a summary of the output of the survey, including recommendations for employers regarding the issue of employee benefits.