

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 labor market**

Denisa Tomaková

Plzeň 2019

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Denisa TOMAKOVÁ**
Osobní číslo: **K16B0362P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce**
Zadávající katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Definujte výhody a nevýhody zaměstnaneckých benefitů.
2. Popište trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů.
3. Analyzujte současnou nabídku benefitů ve vybraném podniku.
4. Realizujte šetření týkající se preference benefitů ve vybraném podniku.
5. Vyhodnoťte provedené šetření, formulujte doporučení a závěr.

Rozsah grafických prací: **neuveđen**
Rozsah kvalifikační práce: **40 - 60**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:


- **ARMSTRONG, Michael.** *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy.* Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-1407-3.
- **KOUBEK, Josef.** *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky.* Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
- **KRBEČKOVÁ, Marie; PLESNÍKOVÁ, Jindřiška.** *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění.* Olomouc: Anag, 2018. ISBN 978-80-7554-136-9.
- **MACHÁČEK, Ivan.** *Zaměstnanecké benefity a daně.* Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-514-7.

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

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


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




Ing. Pavlína Hejduková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 23. října 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniku na trhu práce“

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

V Plzni dne

.....

podpis autora

Poděkování

Chtěla bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce paní Ing. Kateřině Mičudové, Ph.D. za odborné vedení, ochotu, čas, cenné rady a připomínky, které mi dopomohly k vypracování bakalářské práce.

Obsah

Úvod.....	7
1 Cíl práce a metodika řešení.....	8
2 Zaměstnanecké benefity	10
2.1 Význam zaměstnaneckých benefitů	11
2.2 Členění zaměstnaneckých benefitů	11
2.2.1 Členění z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance	11
2.2.2 Členění dle daňové výhodnosti	12
2.2.3 Členění dle věcného hlediska	13
2.2.4 Členění dle hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele	13
2.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	14
2.4 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů	14
2.5 Výhody a nevýhody zaměstnaneckých benefitů	16
3 Cafeteria systém.....	17
3.1 Výhody a nevýhody cafeteria systému	18
4 EUROVIA Kamenolomy, a. s.	20
4.1 Představení firmy EUROVIA Kamenolomy, a. s.	20
4.2 Vybrané zaměstnanecké benefity nabízené firmou a daňové dopady	20
4.2.1 Osobní automobil pro služební i soukromé účely	20
4.2.2 Příspěvky na stravování.....	21
4.2.3 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti	23
4.2.4 Odborný rozvoj zaměstnanců	24
4.2.5 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění	24
4.2.6 Doprava do a ze zaměstnání	26
4.2.7 Investování do akcií společnosti.....	27

4.2.8 Poukázky EDENRED Multi.....	27
4.2.9 Vánoční večírek.....	28
4.2.10 Odměna při příležitosti významného životního a pracovního výročí	28
5 Vyhodnocení praktické části.....	29
5.1 Vyhodnocení dotazníků	29
5.2 Test nezávislosti v kontingenční tabulce a poměr šancí	41
6 Návrhová část	47
7 Závěr	50
Seznam tabulek	52
Seznam grafů	53
Seznam použitých zkratk	54
Seznam použité literatury	55
Seznam příloh	58
Abstrakt.....	73
Abstract.....	74

Úvod

V dnešní době nízké nezaměstnanosti je důležité si udržet kvalifikované zaměstnance. Pro udržení zaměstnanců zvyšují zaměstnavatelé mzdy nebo poskytují zaměstnanecké benefity. Zvýšení mezd mnohdy nestačí, a tak se při hledání práce lidé zaměřují nejen na plat, ale i na benefity, které daná firma nabízí. V hodně případech jsou rozhodující právě nabízené zaměstnanecké benefity. Mnoho firem se v této oblasti předhání, aby získala kvalitní zaměstnance do své firmy. Zaměstnavatelé proto stále rozšiřují nabídku benefitů, jak o finanční, tak o nefinanční. Přibývá stále více netradičních benefitů jako jsou např. dny na charitu, nákup zaměstnaneckých akcií, příměstské tábory, trenér na pracovišti, atp. Pro zaměstnance znamenají zaměstnanecké výhody odměnu nad rámec mzdy, kterou každý ocení. Benefity představují pro zaměstnance motivaci k lepším výkonům a spokojenost s jejich prací. Mnozí zaměstnanci si poskytování zaměstnaneckých benefitů vykládají tím, že jsou pro zaměstnavatele důležití a že mu na nich záleží. Poskytování benefitů v dnešní době posilují image firem.

Zaměstnanci by si měli ve vlastním zájmu zjistit přehled benefitů, které jim zaměstnavatel nabízí, a jejich hodnotu. Mnohdy pracovníci nevědí, na co mají ve firmě nárok, a tak přichází i o důležité benefity nebo výhody.

Díky zaměstnaneckým benefitům se může navýšit mzda pracovníkům, a zároveň může zaměstnavatel ušetřit díky benefitům na mzdových nákladech. Hodně benefitů bývá výhodných, jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Výhody jsou díky daňovým úsporám. Úspory se vytvářejí i na straně zaměstnance i zaměstnavatele u odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

Zaměstnavatelé mnohdy vybírají benefity podle toho, aby poskytování bylo pro ně, co nejvýhodnější. Pokud se zaměstnavatel dívá pouze na tento ukazatel, může docházet k tomu, že bude omezena nabídka zaměstnaneckých benefitů. Díky tomuto omezení může ztrácet své zaměstnance, protože většina firem se snaží být lepší než konkurence, a tak se může stát, že jeho zaměstnanci budou odcházet, jen kvůli malé nabídce poskytovaných benefitů. V dnešní době berou zaměstnanci benefity jako samozřejmost a přilepšení k platu.

1 Cíl práce a metodika řešení

Práce si klade za cíl zjistit, jak jsou benefity vnímány zaměstnanci společnosti EUROVIA Kamenolomy, a. s. Jsou benefity vnímány zaměstnanci jako motivující faktor, který ovlivňuje jejich loajalitu vůči zaměstnavateli? Jsou zaměstnanci preferované benefity v souladu s nabídkou benefitů?

V úvodu literární rešerše je definován pojem zaměstnanecký benefit. Dále je v rešerši popsán význam, členění benefitů a způsob jejich poskytování. V další části jsou uvedeny trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů, jak v současné době, tak i v minulých letech. Dále byly zjišťovány výhody a nevýhody zaměstnaneckých výhod. V poslední části literární rešerše je vysvětlen cafeteria systém a jeho výhody a nevýhody.

Po teoretické části následuje představení firmy. Další část kapitoly je věnována charakteristice a klasifikaci vybraných benefitů, které firma poskytuje. U jednotlivých zaměstnaneckých benefitů jsou uvedeny daňové dopady při jejich poskytování. Jako metoda výzkumu pro tuto práci bylo vybráno dotazování. Jako forma dotazování byly vybrány dotazníky, které byly zaměstnancům poskytnuty online formou, jelikož je praktická část zaměřena na provozovny, které se nacházejí v deseti krajích České republiky. Nevýhodou poskytování dotazníků online formou je, že ne každý zaměstnanec má přístup k internetu, a tak se snižuje návratnost. Další nevýhodou může být neochota dotazník vůbec vyplnit, jelikož se zaměstnanci nechtějí svěřovat se svými názory. Dotazníky byly vytvořeny pomocí Google formulářů. Dotazníkové šetření bylo prováděno ve společnosti EUROVIA Kamenolomy, a. s. Šetření bylo rozděleno na dvě části – dělníky a technickohospodářské pozice. Toto rozdělení bylo uděláno z důvodu, že se benefity liší s pozicí zaměstnance.

Výsledky dotazníků byly zpracovány v Excelu, kde pak s pomocí dat z vyplněných dotazníků byly vytvořeny grafy, které byly použity v praktické části této bakalářské práce.

Po vyhodnocení dotazníků následovalo použití testu nezávislosti a poměru šancí, jelikož mělo být posouzeno, zda existuje závislost mezi pozorovanými znaky. Testovala se tedy závislost, poté byl na základě výsledku testu nezávislosti vypočítán koeficient kontingence, který zjistil míru těsnosti závislosti. V této práci byly použity kontingenční

tabulky o rozměru 2 x 2, a tak byl vypočítán poměr šancí, který je možno použít pouze v kontingenčních tabulkách tohoto rozměru.

2 Zaměstnanecké benefity

Původ zaměstnaneckých benefitů sahá až do období 2. světové války. V zámoří v té době firmy neměly dostatek zaměstnanců a bylo jim vládou zakázáno zvyšovat svým zaměstnancům platy. Zaměstnavatelé proto vymýšleli jiné cesty, jak by přilákali nové zaměstnance, např. poskytovali jim jídlo, nebo za ně platili účty u lékaře. (Berglová, 2017)

Zaměstnanecké benefity rozmohl v České republice Tomáš Baťa. Ten svým zaměstnancům poskytl ubytování v podobě tzv. Baťovských domků. Dále nechal zhotovit Baťovu školu práce, kde mohli jeho zaměstnanci prohlubovat své znalosti, a tak zvyšovat svou kvalifikaci, která mnohdy vedla ke zvýšení mzdy. Zaměstnancům bylo poskytnuto stravování, zdravotní péče či volnočasové aktivity. (Berglová, 2017)

Podle Urbana (2005) *„jsou zaměstnanecké výhody součástí odměňování, jehož význam v řadě organizací roste. K hlavním důvodům, proč podniky zaměstnanecké výhody poskytují, patří snaha získat a udržet si kvalitní zaměstnance, podporovat pozitivní vztah k zaměstnavateli a poskytovat zaměstnancům daňově zvýhodněný způsob odměny. Širokou škálu benefitů lze zpravidla nalézt především u velkých firem, malé organizace jich většinou nabízejí omezenější rozsah.“*

Koubek (2015, s. 319) uvádí, že *„zaměstnanecké výhody (požitky) jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují.“*

Zaměstnanecké benefity vedou ke zvýšení motivace a zlepšení pracovněprávního vztahu. Jsou poskytovány ve formách peněžního a nepeněžního plnění. (Macháček, 2017)

Podle Armstronga (2015, s. 595) *„jsou zaměstnanecké výhody složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou.“*

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány jako doplňková položka ke mzdě. Jelikož pojem zaměstnanecký benefit Zákoník práce nezná, tak záleží pouze na zaměstnavateli, jestli poskytne svým zaměstnancům benefity, popřípadě jaké a v jakém rozsahu. (Kubíčková & Patáková, 2018)

2.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Podle Armstronga (2009, s. 382) „slouží zaměstnanecké výhody osobním potřebám pracovníků, jsou nástrojem zvyšování jejich oddanosti organizaci a demonstrují to, že jejich zaměstnavatelé pečují o jejich blahobyt a pohodu. Nikoliv všem zaměstnavatelům jde o péči o blahobyt pracovníků, ale stejně jako ti, kterým o to jde, rovněž nabízejí zaměstnanecké výhody, aby si zajistili konkurenceschopnost svého celkového souboru hmotných odměn. A některé zaměstnanecké výhody, jako je mateřská dovolená, musejí být zabezpečeny ze zákona.“

Zaměstnanecké výhody pomáhají motivovat zaměstnance a posilují vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mnohdy benefity vedou k větší spokojenosti zaměstnance s pracovištěm. Mohou se vyskytovat v různých formách peněžního nebo nepeněžního plnění. (Macháček, 2017)

Benefity pomáhají zaměstnavateli uspořít mzdové náklady s ohledem na daňové a odvodové úlevy, zvýhodnění. Každý zaměstnavatel musí sledovat trendy v poskytování benefitů a své konkurenty, jelikož v dnešní době nízké nezaměstnanosti sledují uchazeči o pracovní místo i nabízené benefity. Díky benefitům mohou firmy získat nové pracovníky, ale i si udržet své současné zaměstnance. Zaměstnanecké výhody zvyšují image a atraktivitu zaměstnavatele, a tak by měl zaměstnavatel dobře zvážit balíček poskytovaných zaměstnanců. (Macháček, 2017; Pelc 2009)

2.2 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity se dají členit podle mnoha způsobů. Do této práce bylo vybráno členění z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance, dle daňové výhodnosti, dle věcného hlediska, dle hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele.

2.2.1 Členění z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance

- **peněžní** – zaměstnavatel poskytne svému zaměstnanci benefit v příslušné finanční částce
- **nepeněžní** – jedná se zejména o bezplatné či zvýhodněné služby, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Nejčastěji se tyto nepeněžní příjmy poskytují na služby v oblasti zdravotní, rekreační, kulturní, apod. (Pelc, 2011)

2.2.2 Členění dle daňové výhodnosti

- **daňově maximálně výhodné benefity** – Tyto benefity jsou daňovým nákladem pro zaměstnavatele a pro zaměstnance jsou příjmem, který je osvobozený od daně.

- Závodní stravování do limitu, a to i formou stravenek
- Příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění až do 50 000 Kč za rok
- Kurzy a školení, které souvisejí s činností zaměstnavatele
- Úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců do 3 500 Kč měsíčně

- **daňově výhodné benefity** – Jedná se o benefity, které jsou pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem, ale i přesto zaměstnavatel neplatí sociální a zdravotní pojištění, když tyto benefity poskytne svým zaměstnancům.

- pro zaměstnance jsou tyto benefity příjmem osvobozeným od daně

- Nepeněžní plnění ve formě příspěvků na vzdělávání, kulturu, sport a zdraví
- Úhrada za nadstandardní zdravotní péči
- Poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do 20 000 Kč ročně
- Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti
- Hodnota závodního stravování nad limit stanovený zákonem
- Bezplatné využití firemní mateřské školky
- Dárky zaměstnancům do 2 000 Kč splňující účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb

- **daňově neutrální benefity** – Podmínky použití těchto benefitů bývají ujednané v pracovní smlouvě nebo vnitřních předpisech společnosti. U zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad, u zaměstnance příjem podléhá zdanění a musí se odvést sociální a zdravotní pojištění.

- Firemní vozidlo pro služební i soukromé účely
- Placené PHM pro soukromé účely
- Týden dovolené navíc
- Příspěvek na dopravu do zaměstnání
- Úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců nad limit 3 500 Kč měsíčně
- Výrobky a služby poskytované zaměstnanci za cenu nižší než obvyklou
- Sick days – placené zdravotní volno, které není třeba dokládat rozhodnutím lékaře

- **daňově nevýhodné benefity** – Zaměstnavatel má tento benefit jako nedaňový náklad, na straně zaměstnance se tyto benefity musí zdanit a odvést sociální a zdravotní pojištění.

- Poskytnutí rekreace v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně
- Dárky zaměstnancům jiných než reklamní a propagační předmět a nesplňující účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb

(Berglová, 2017)

2.2.3 Členění dle věcného hlediska

- **benefity orientované na podporu zaměstnanecký vztah související s pracovním zařazením**

V tomto případě se jedná zejména o příspěvek na dopravu z a do zaměstnání a příspěvek na ubytování zaměstnance.

- **benefity orientované na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců**

Tyto benefity jsou poskytovány zaměstnancům na různé jazykové nebo vzdělávací kurzy.

- **benefity orientované na zdravotní aspekty života zaměstnanců**

Mezi tyto benefity se řadí např. závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče, příspěvek na dovolenou nebo dovolená navíc, sick days.

- **benefity orientované na sociální aspekty života zaměstnanců**

Jedná se o zaměstnanecké benefity, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům, kteří se nacházejí v obtížné sociální situaci. Patří sem např. podpory a půjčky v obtížných či složitějších sociálních situacích.

- **benefity orientované na volný čas**

Poskytnutí benefitů do různých sportovních nebo kulturních zařízení. Jedná se o různé vstupy např. na plavání, fitness, saunu, divadlo, různé koncerty.

(Pelc, 2009)

2.2.4 Členění dle hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele

- **finanční** – zaměstnanci obdrží od zaměstnavatele finanční prostředky na poskytnutý benefit (příspěvek na dovolenou)

- **nefinanční** – na benefit nejsou poskytovány finanční prostředky od zaměstnavatele (např. poskytování vlastních výrobků či služeb zaměstnancům za nižší cenu než cenu

obvyklou, poskytnutí služebního motorového vozidla též pro soukromé potřeby zaměstnance)

(Pelc, 2011)

2.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat těmito způsoby:

a) Fixní (plošný) způsob poskytování benefitů

Zaměstnavatel určí ve smlouvě nebo vnitřním předpisu, jaké benefity mohou využívat všichni zaměstnanci. Záleží na zaměstnanci, zda tyto benefity bude využívat. Do tohoto způsobu můžeme zahrnout příspěvek na penzijní připojištění, stravenky, dovolenou nad rámec zákona, firemní vozidlo, atp. (Macháček, 2017)

b) Flexibilní (pružný) způsob poskytování benefitů (cafeteria systém)

Při tomto způsobu zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a každý zaměstnanec dostane body, za které si vybere benefit z balíčku podle svého uvážení. Cafeteria systém slouží k tomu, aby si každý zaměstnanec vybral benefit, který mu bude nejvíce vyhovovat. (Macháček, 2017)

c) Kombinace plošného a flexibilního poskytování

S kombinací obou způsobů nemusí zaměstnavatel řešit administrativu, která je spojena s pružným systémem při poskytování výhod plošným způsobem. (Urban, 2017)

2.4 Trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Aby zaměstnavatelé získali nebo si udrželi pracovníky, tak jsou čím dál více trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů posilovány benefity, které se soustřeďují na to, aby byly zaměstnanci co nejvíce k užitku. Jde především o benefity, které zaměstnanci pomáhají spojit práci se zájmy, které provozují po pracovní době. (Urban, 2017)

V roce 2011 patřily v ČR mezi nejžádanější benefity zejména benefity, který měly okamžitý efekt. Podle výzkumů se na předních místech objevovaly: příspěvek na stravování, delší dovolená, zdravotní dny volna, benefity ze sektorů sport, kultura, rekreace, zvýhodněné půjčky, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, penzijní připojištění, školení a kurzy. V Evropě převládaly dlouhodobé benefity

zaměřené na budoucnost, jednalo se zejména o penzijní připojištění, zdravotní péče, životní pojištění, apod. (Pelc, 2011)

Agentura Grafton Recruitment provedla v roce 2016 průzkum v zaměstnaneckých benefitech. Nejrozšířenějším benefitem byly v té době stravenky, které poskytuje většina firem. Nejžádanějším benefitem bylo jazykové vzdělání a 13. plat. Jako další nejžádanější benefity vyšly v průzkumu pružná pracovní doba, práce z domova či sick days. Naopak zaměstnanci v té době přestali mít velký zájem o vánoční večírky, dárky od zaměstnavatele, občerstvení na pracovišti nebo teambuildingové či sportovní aktivity. (Macháček, 2017)

V roce 2018 ukázal průzkum, že zaměstnanci poptávají zejména finanční benefity. V tabulce níže můžeme vidět, že na prvním místě se umístil 13. nebo 14. plat, ihned v závěsu byl příspěvek na bydlení. V tabulce se na posledním místě umístily stravenky, které zaměstnanci berou spíše už jako samozřejmost. Dalšími žádanými benefity jsou sick days, jazykové vzdělání nebo dovolená nad rámec zákonných 4 týdnů.

Tabulka č. 1 Přehled benefitů, o které se zaměstnanci zajímají

TOP 10 benefitů, o které mají zaměstnanci zájem – rok 2018
1) 13. plat/14. plat/pravidelné bonusy
2) Příspěvek na bydlení
3) Placená krátkodobá nemoc (bez nutnosti vybírání nemocenské), sick days
4) Příspěvek na dopravu
5) Jazykové vzdělávání
6) Placená dovolená nad rámec zákonných 4 týdnů
7) Firemní školka
8) Vzdělávání/Training Program
9) Životní pojištění
10) Stravenky

Zdroj: Vlastní zpracování dle b2b-nn.com

2.5 Výhody a nevýhody zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatelé se zaměřují především na benefity orientované na volný čas zaměstnance. Jde o to, aby byla rovnováha mezi osobním životem zaměstnance a jeho prací, protože tato rovnováha bude zvyšovat motivaci, výkonnost a spokojenost zaměstnanců. Pokud jsou zaměstnanci dobře motivováni, tak vydávají v práci lepší výkon. Zaměstnanci, kteří jsou spokojeni s benefity, mohou dělat své firmě reklamu mezi přáteli, a tak zlepšují image firmy. (Macháček, 2017)

Výhody při poskytování benefitů jsou na straně zaměstnavatele, ale i na straně zaměstnance. Zároveň může být riziko v postupu při poskytování benefitů, kdy špatný postup může napáchat škody. Omezení benefitů na část zaměstnanců, kteří mají podobné pracovní zařazení, může naštvat zaměstnance. Pokud zaměstnavatel pevně určí, jaké benefity budou zaměstnanci čerpat, tak zaměstnanci mohou toto rozhodnutí brát jako omezení svobody. (Bukač, 2005)

Zaměstnanci by si neměli myslet, že jim jsou benefity poskytovány bez ohledu na jimi odvedenou práci. Hodně zaměstnanců si na benefity rychle zvykne a bere je jako samozřejmost a může dojít ke snížení pracovní produktivity. Na druhou stranu, jestliže zaměstnavatel zruší nějaký benefit bez udání důvodu, může to být pro zaměstnance velmi demotivující. (Bukač, 2005)

Podle Armstronga (2009) „jsou zaměstnanecké výhody nákladnou částí celkového souboru hmotných odměn. Mohou odpovídat až jedné třetině nákladů na základní mzdy/platy, či dokonce více, a musejí být pečlivě plánovány a řízeny.“

Výhodou tohoto systému plošné nabídky všech benefitů zaměstnancům je, že zaměstnanci mají nárok na všechny benefity a mohou sami rozhodnout, zda budou dané benefity čerpat, nebo ne. U tohoto způsobu se bere jako nevýhoda to, že zaměstnavatel bude nabízet levnější benefity, nebo ty, které jsou alespoň z části zvýhodněny. (d'Ambrosová a kol., 2014)

3 Cafeteria systém

Cafeteria systém je systém odměňování pracovníků (benefitů, zaměstnaneckých výhod). Jedná se o takový systém, ve kterém si zaměstnanec vybere benefit podle svého uvážení. Většina zaměstnanců si vybírá odměny podle svých zájmů, nebo jiných preferencí. (absolutin.cz, 2018)

Zaměstnanci obvykle čerpají benefity formou poukázek nebo pomocí on-line systémů. Benefity se dají využít např. v těchto oblastech:

- sport
- vzdělávání
- kultura
- zdravotní péče
- nakupování ve vybraných obchodních řetězcích
- cestování

(absolutin.cz, 2018)

V tomto systému zaměstnanci sbírají body či kredity, které poté použijí na čerpání benefitů, který si sami vyberou ze seznamu nabízených benefitů. Zaměstnavatel v systému stanoví seznam a ceny jednotlivých benefitů. V České republice někteří zaměstnavatelé považují za dobrou strategii neukazovat zaměstnancům takové benefity, o kterých zaměstnavatel ví, že na ně zaměstnanci bodově nemají šanci dosáhnout. (Zikmund, 2010)

Zaměstnanci si v tomto systému vybírají benefity, které pak tvoří strukturu jejich dalšího příjmu. Díky tomuto systému je zaměstnanec svobodný a může se sám rozhodovat o tom, jak naloží s částkou, kterou má zaměstnanec danou od zaměstnavatele. (Dvořáková a kol., 2007)

Obecné souvislosti systému:

- benefity si zaměstnanci volí podle svých preferencí, zájmů a mohou sami rozhodnout, jak naloží s body, které jsou určeny na výběr benefitů
- v programu nabídky požitků je společná odpovědnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- ke zharmonizování výběrů odměn mohou napomoci pružné výhody,

- cena výhod je známa a pevně dána,
 - zaměstnanci znají hodnotu svého balíčku benefitů, ze kterého benefity získají, a tak jsou pro ně benefity významné,
 - zaměstnanci se mohou podílet, jelikož kontrolují čerpání svých benefitů a volení si z nabídky,
 - tento systém nezapomíná ani na rodinu,
 - zaměstnavatel poskytuje soutěžní balíčky benefitů, aby si udržel klíčové pracovníky,
- (Janoušková & Kolibová, 2005)

Podle Dvořákové a kol. (2007) znamená pro zaměstnavatele efektivní uplatnění tohoto způsobu poskytování benefitů:

- pravidelně provádět průzkum motivační struktury zaměstnanců,
- sledovat vývoj u konkurence, jaké mzdy a benefity poskytuje,
- aktualizovat svou nabídku zaměstnaneckých výhod,
- zaměstnance obšírně informovat o různých výhodách, popř. také nákladech organizace na ně, aby příjemce lépe pochopil sociální péči, která v mnoha případech bývá pro řadového zaměstnance neznámá.

3.1 Výhody a nevýhody cafeteria systému

Výhody toho systému spočívají především v tom, že si zaměstnanec může vybrat benefit podle svého uvážení a tím bude maximalizován jeho užitek. (absolutin.cz, 2018)

Janoušková a Kolibová (2005) specifikují výhody pro zaměstnavatele jako:

- efektivní využití finančních prostředků s ohledem na daňové zatížení benefitů,
- zviditelnění finančních prostředků investovaných do zaměstnanců, u kterých je navíc hodnota posuzována, neboť zaměstnanec se často musí některých benefitů vzdát ve prospěch jiných, a tak si uvědomuje lépe přínos a hodnotu, kterou mu zaměstnavatel jejich prostřednictvím poskytuje,
- transparentní a průhledný systém nefinančního odměňování,
- široká konkurenceschopná nabídka,
- možnost navázat na systém odměňování,
- možnost navázat na retenční programy zaměstnavatele,

- zvýšení motivace a spokojenosti zaměstnanců,
- pomocí IT nástroje snadná administrace benefitů,
- pomocí IT nástroje získávat přehledné reporty a statistiky.

Dále Janoušková a Kolibová (2005) uvádějí jako výhody a přínosy pro zaměstnance:

- svobodný výběr benefitů z nabídky dle individuálních potřeb zaměstnance, vnější motivace se mění na motivaci vnitřní, jinými slovy zaměstnanec se svým výběrem motivuje sám a pro zaměstnavatele existuje větší šance na její trvání a převahu motivátorů,
- výběr z ucelené a přehledné a často i elektronické nabídky benefitů, při opakování výběru, kdy si zaměstnanec může navolit jiné výhody na základě změny svých preferencí, dochází k opětovnému zvýšení motivačního efektu,
- snadné plánování benefitů někdy i v uživatelském prostředí internetu/intranetu,
- průběžná informace o čerpání a zůstatku přidělu bodů nebo korun,
- přehled o finančním objemu celkového balíčku odměňování.

Nevýhody v cafeteria systému mohou být v udržování systému, jelikož je to drahé a složité. Pro zaměstnavatele a zaměstnance může znamenat problém i v tom, že si zaměstnanci mohou sami vybírat benefity ze systému. (Janoušková & Kolibová, 2005)

4 EUROVIA Kamenolomy, a. s.

4.1 Představení firmy EUROVIA Kamenolomy, a. s.

Společnost byla založena 29. října 2003. Je zapsána u Krajského soudu v Ústí nad Labem. Od října 2010 patří do Skupiny EUROVIA CS. Navazuje na mnohaletou tradici firmy Tarmac CZ. Firma EUROVIA Kamenolomy, a. s. se zabývá těžním a drcením kameniva. Je jedním z významných a tradičních výrobců a dodavatelů, kteří se vyskytují na českém trhu. Firma v současné době zaměstnává okolo 230 zaměstnanců.

Do provozoven nepatří pouze lomy, ale také pískovny, recyklační dvůr a skládka inertních odpadů. Firma působí v České republice v deseti krajích - Libereckém, Středočeském, Pardubickém, Královéhradeckém, Ústeckém, Karlovarském, Plzeňském, Moravskoslezském a částečně v krajích Olomouckém a Vysočina. Hlavní sídlo společnosti je v Liberci.

Hlavním cílem společnosti je udržet si spokojené zákazníky, rozumně využívat přírodní zdroje, chránit životní prostředí, nemít žádné pracovní úrazy.

Firma má dozorčí radu a představenstvo. Předseda představenstva má dále pod sebou jednotlivé úseky a sektory, mezi které se řadí obchodní, ekonomický a technicko-výrobní úsek, sektor lomy Čechy západ, sektor lomy Čechy sever, sektor lomy Morava, sektor lomy RRM.

4.2 Vybrané zaměstnanecké benefity nabízené firmou a daňové dopady

4.2.1 Osobní automobil pro služební i soukromé účely

Jedná se o daňově neutrální benefit.

Firma poskytuje vybraných zaměstnancům služební automobil, který mohou využít i pro soukromé účely. Pro zaměstnance to znamená zvýšení daňového základu měsíčně o 1 % z pořizovací ceny používaného automobilu. Zaměstnavatel hradí spotřebované pohonné hmoty za soukromé cesty, ale i to znamená navýšení daňového základu o hodnotu pohonných hmot.

Tento benefit, který je považován za velmi rozšířený, je poskytován převážně manažerským pozicím. Těmto pozicím zaměstnavatel poskytuje služební vozidlo, které zaměstnanec může použít i pro soukromé účely. Tímto benefitem chce zaměstnavatel

motivovat zaměstnance, a proto jej může zaměstnanec využívat i pro soukromé účely. (Pelc, 2009)

Používání služebního vozu i pro soukromé účely je stanoveno prostřednictvím smluvního vztahu, který byl uzavřen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. S používáním služebního automobilu souvisí i náklady, které jsou potřeba k provozu vozidla. Jedná se zejména o spotřebu pohonných hmot. Tuto spotřebu si hradí zaměstnanec sám, pokud bylo vozidlo použito pro soukromé účely. Zaměstnavatel hradí spotřebu pohonných hmot pouze v případě, že se jedná o služební cestu zaměstnance. Za náklady spojené s provozem vozidla se dále považují odpisy, pojištění vozidla, silniční daň, různé opravy vozidla, garážování vozidla. Všechny tyto náklady jsou hrazené zaměstnavatelem, nikoli zaměstnancem. (Macháček, 2017)

Podle § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, pokud bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Do vstupní ceny se započítává i DPH. Pokud se jedná o najaté vozidlo, tak zaměstnavatel musí zjistit vstupní cenu vozidla u původního vlastníka. Když je příjem zaměstnance menší než 1 000 Kč, tak se považuje za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. Je-li zaměstnanci poskytnuto v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, tak se za zaměstnancův příjem považuje částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel, které byly poskytnuty pro soukromé i služební účely. Poskytne-li zaměstnavatel svému zaměstnanci v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel, tak se za příjem zaměstnance považuje částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla.

4.2.2 Příspěvky na stravování

Jedná se o daňově maximálně výhodný benefit.

Příspěvky na stravování patří mezi nejrozšířenější zaměstnanecké výhody, které jsou poskytovány zaměstnancům.

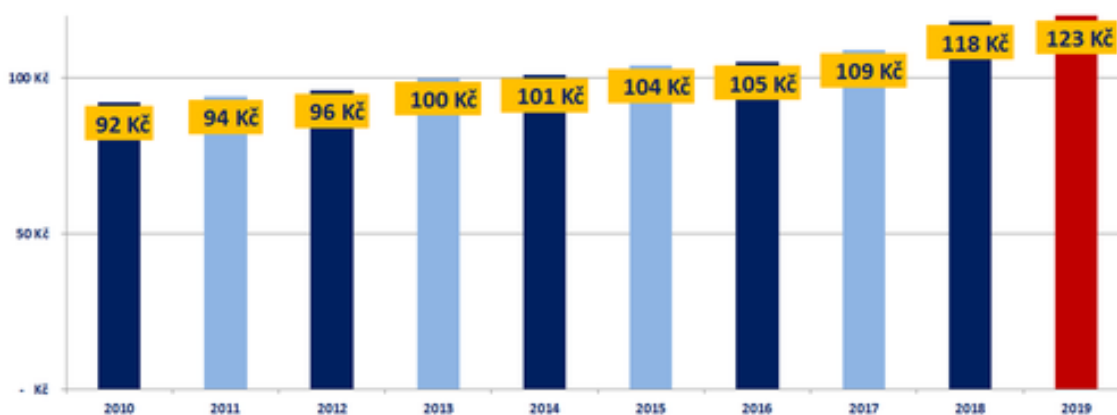
Firma všem svým zaměstnancům poskytuje stravenky od společnosti EDENRED ve výši 100 Kč s maximálním zákonným příspěvkem zaměstnavatele. Příspěvek od firmy činí 55 Kč, zbytek, což je 45 Kč, si hradí zaměstnanec sám. Stravenky jsou poskytovány každý

měsíc. Počet stravenek, které zaměstnanec dostane, záleží na počtu odpracovaných dní v měsíci.

Hodnota stravenek, kterou firma poskytuje, není však pro zaměstnance ani pro zaměstnavatele nejvýhodnější. Maximální hodnota, kterou si může zaměstnavatel odečíst z daní, se vypočítává jako 70 % ceny stravného na pracovních cestách, která je pro tento rok 97 Kč. Výsledkem bude částka 67,9 Kč. Tato částka vyjadřuje maximální daňově uznatelný náklad. Při 55 % příspěvku vychází nejvýhodnější hodnota stravenky pro tento rok 123 Kč. Bylo by sice dosaženo maximální úspory u tohoto benefitu, společnost by však musela zvýšit celkové výdaje, které by byly vynaloženy na poskytování stravenek s větší nominální hodnotou. (Doskočilová, 2019)

Na obrázku je možné vidět vývoj hodnoty stravenek od roku 2010 do roku 2019. Každým rokem hodnota rostla. Růst byl nejspíše zapříčiněn růstem cen potravin. S růstem cen musela být zvyšována i hodnota stravenek, aby poskytování bylo výhodné, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Obrázek č. 1 Vývoj nominální hodnoty stravenek 2010 - 2019



Zdroj: edenred.cz, 2019

Stravování je upraveno zákonem č. 262/2006 Sb. zákoníku práce. V § 236 je uvedeno, že každý zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování.

Příspěvek může být poskytován v peněžní nebo nepeněžní formě. Stravování může zaměstnavatel svým zaměstnancům zajistit prostřednictvím vlastního zařízení nebo jiných subjektů. Podle toho, jaký způsob zaměstnavatel vybere, se budou lišit daňové výdaje. (Krbečková & Plesníková, 2018)

Z § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, vyplývá, že mezi daňové náklady se řadí také provoz vlastního zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování, které jsou zajišťované jinými subjekty a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného, které je vymezené v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP.

V dnešní době jsou stravenky benefitem, který patří v mnoha firmách do programu benefitů, které motivují své zaměstnance. Stravenky lze používat v mnoha obchodních řetězcích, které prodávají potraviny nebo v různých stravovacích zařízeních. Je zcela na rozhodnutí zaměstnavatele, jaká hodnota stravenek bude poskytnuta zaměstnancům. Výše nominální hodnoty stravenek není upravena žádným zákonem nebo předpisem. Stravenky může zaměstnanec použít ke koupi hlavního jídla, ale ve většině případech používá zaměstnanec stravenky na nákup v prodejnách s potravinami. (Hauzarová, 2017; Macháček, 2017)

4.2.3 Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Jedná se o daňově výhodný benefit.

Nealkoholické nápoje mohou být poskytovány v peněžní nebo nepeněžní formě. Podle § 6 odst. 9 písm. c), zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, je od daně osvobozena hodnota nealkoholických nápojů, které jsou poskytovány jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti. § 25 odst. 1 písm. zm) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, uvádí, že za výdaje vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

Při peněžním plnění je zaměstnanci zaměstnavatelem poskytován finanční příspěvek na nákup nealkoholických nápojů, které jsou určeny ke spotřebě na pracovišti. Pro zaměstnance bude tento finanční příspěvek představovat peněžní příjem, který bude zdaněn a zahrnut do vyměřovacího základu. U zaměstnavatele se bude jednat o daňový náklad. (Macháček, 2017)

4.2.4 Odborný rozvoj zaměstnanců

Podle § 227 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, se do odborného rozvoje zaměstnanců zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců mohou být v peněžním nebo nepeněžním plnění.

Daňovými náklady pro zaměstnavatele jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Na základě § 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, jsou od daně osvobozeny nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost.

Pokud bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci peněžní příspěvek na odborný rozvoj, pak se na straně zaměstnance bude jednat o zdanitelný příjem, který bude zahrnut do vyměřovacího základu na odvod sociálního a zdravotního pojištění. (Macháček, 2017)

4.2.5 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Jedná se o daňově maximálně výhodný benefit.

Tento příspěvek je zaměstnanci nabídnut až po uplynutí jednoho roku od podepsání pracovní smlouvy. Příspěvek od firmy je proměnlivý dle počtu odpracovaných let. Částka je odeslána na účet, který si zaměstnanec musí založit na penzijní připojištění.

Podle § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, je od daně osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako:

- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,
- příspěvek na penzijní pojištění,
- příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění.

Na straně zaměstnavatele budou příspěvky daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši.

Příspěvky na penzijní připojištění jsou pro zaměstnance výhodou, která jim dokáže zabezpečit jejich budoucnost. K příspěvku na penzijní připojištění, které si zaměstnanec nechává vkládat na účet, může zaměstnanec získat i příspěvek od zaměstnavatele. Ve smlouvě, která je uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je uvedeno, zda bude zaměstnavatelem zajištěno připojištění. Je však pouze na zaměstnavateli, jestli bude svým zaměstnancům poskytovat příspěvek na penzijní připojištění. (Šteinfeld & Galuška, 2004; Jouza, 2007)

Tabulka č. 2 Přehled částek používaných u penzijního připojištění

Měsíční vklad	Výše státního příspěvku 2019
100 Kč (minimální vklad)	0 Kč
200 Kč	0 Kč
300 Kč	90 Kč
400 Kč	110 Kč
500 Kč	130 Kč
600 Kč	150 Kč
700 Kč	170 Kč
800 Kč	190 Kč
900 Kč	210 Kč
1 000 Kč a více	230 Kč

Zdroj: prispevky.cz, 2019

4.2.6 Doprava do a ze zaměstnání

Jedná se daňově neutrální benefit.

Doprava zaměstnanců může být poskytována peněžní nebo nepeněžní formou. Jedná se zejména o úhradu dopravy veřejnými dopravními prostředky nebo soukromým osobním automobilem zaměstnance formou peněžního příspěvku, který je poskytován zaměstnavatelem. (Macháček, 2017)

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci dopravu bezplatně, bude se jednat na straně zaměstnance o nepeněžní příjem. Tento nepeněžní příjem se stane součástí mzdy a tedy i vyměřovacího základu na odvod pojistného. Když zaměstnavatel bude hradit zaměstnanci výdaje na pohonné hmoty na základě paragonů, které zaměstnanec předloží, pak se bude jednat o peněžní příjem zaměstnance, jelikož částka, která bude zaměstnanci proplacena, bude připočtena k jeho mzdě a bude muset odvést pojistné.

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, se mohou tyto náklady stát daňově uznatelnými výdaji. Zaměstnavatel musí splnit pouze podmínku,

že tyto práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

Po splnění této podmínky může zaměstnavatel uplatnit náklady na dopravu zaměstnanců jako daňový výdaj. Jako náklad je brána úhrada dopravy zaměstnance osobním automobilem, jízdného veřejnou hromadnou dopravou, které zaměstnanci proplácí zaměstnavatel. Dále může být brán jako daňový výdaj náklad, který souvisí s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání, pokud zaměstnavatel splní podmínky obsažené v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. (Macháček, 2017)

4.2.7 Investování do akcií společnosti

Všichni zaměstnanci mají možnost investovat do akcií mateřské společnosti VINCI – zaměstnanecký program CASTOR.

4.2.8 Poukázky EDENRED Multi

Společnost vytváří tzv. sociální fond, ze kterého všem zaměstnancům poskytujeme příspěvek na kulturní, sportovní nebo zdravotní potřeby formou vhodných poukázek společnosti EDENRED. Někteřým zájemcům je poskytován příspěvek na tzv. Multisport kartu, která opravňuje ke vstupu do vybraných sportovních zařízení po celé ČR. Výše příspěvku ze sociálního fondu je proměnlivá v letech – pohybuje se ročně kolem 4 tisíců Kč.

Obrázek č. 2 Ukázka poukázky EDENRED Multi



Zdroj: edenred.cz, 2019

4.2.9 Vánoční večírek

Tento večírek bývá realizován před vánočními svátky. Na večírek pořádaný firmou má nárok každý zaměstnanec.

4.2.10 Odměna při příležitosti významného životního a pracovního výročí

Zaměstnanci získají odměnu při příležitosti významného životního a pracovního výročí. Jako významné životní výročí se bere 50 let, 60 let nebo dosažení důchodového věku.

5 Vyhodnocení praktické části

Jako forma empirického šetření byly vybrány dotazníky. Cílem dotazníku bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci spokojeni s benefity ve firmě, kde pracují. Dotazníkové šetření bylo provedeno ve firmě EUROVIA Kamenolomy, a. s. Jednalo se o dotazníky pro dělníky a technickohospodářské pozice. Firma zaměstnává průměrně 230 zaměstnanců. Dotazníky byly rozeslány online formou na 118 emailových adres, jelikož šetření bylo zaměřeno na kamenolomy, které firma vlastní v deseti krajích České republiky. Zde již nastal první problém, jelikož bylo poskytnuto jen 118 adres. Ze 118 bylo vyplněno 76 dotazníků. Což ukazuje návratnost 64,4 %. Pokud by dotazník byl rozeslán všem 230 zaměstnancům, tak by byla návratnost velmi nízká, konkrétně by se jednalo o 33,04 %. Malá návratnost byla zapříčiněna tím, že dotazníky byly vyplňovány pomocí internetu a dále, že zaměstnanci nepovažovali za důležité vyplnit dotazník, týkající se zaměstnaneckých benefitů.

Další část praktické části obsahuje testování závislosti a poměr šancí. Na základě vybraných znaků k pozorování bude zjišťována závislost a míra závislosti mezi zkoumanými znaky.

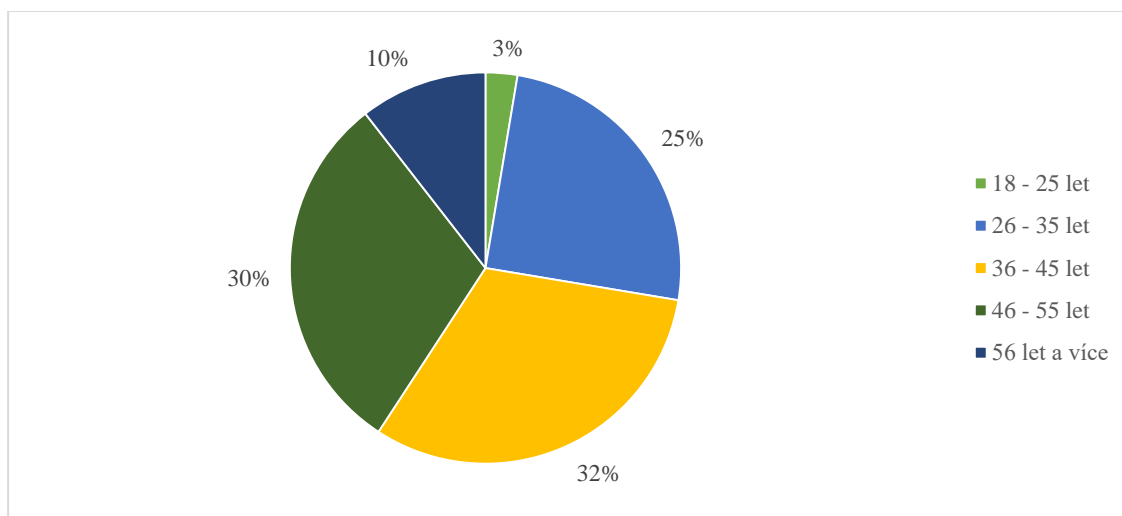
5.1 Vyhodnocení dotazníků

Začátek dotazníku byl věnován osobním údajům zaměstnance – pohlaví, věk zaměstnance, pobočka, délka pracovního poměru, pozice ve firmě. Na dotazník odpovědělo 67 % respondentů, kteří se řadí mezi technickohospodářské pozice, zbytek tvořily dělnické pozice, mezi které firma řadí dělníky ve výrobě nerostných surovin a vážné. Z výsledků vyplynulo, že ve firmě se vyskytuje více mužů než žen, konkrétně se jedná o 59 % mužského pohlaví, což se dalo u kamenolomu předpokládat.

Nejvíce odpovědí přišlo z Liberce, kde se nachází hlavní sídlo společnosti. Mezi dalšími provozovny, které byly početnější se řadily např. Litice, Svrčovec, Chlum, Košťálov nebo Středokluky.

Druhá otázka byla zaměřena na věk respondentů. Mezi nejvíce zastoupenou věkovou kategorií se řadil věk mezi 36 – 45 lety. Ihned v závěsu byli pracovníci, jejichž věk se pohybuje v rozmezí 46 – 55 lety. Z grafu níže můžeme vidět, že zaměstnanci řadí svojí firmu ke společnostem, které zaměstnávají lidi spíše ve středním věku či starší.

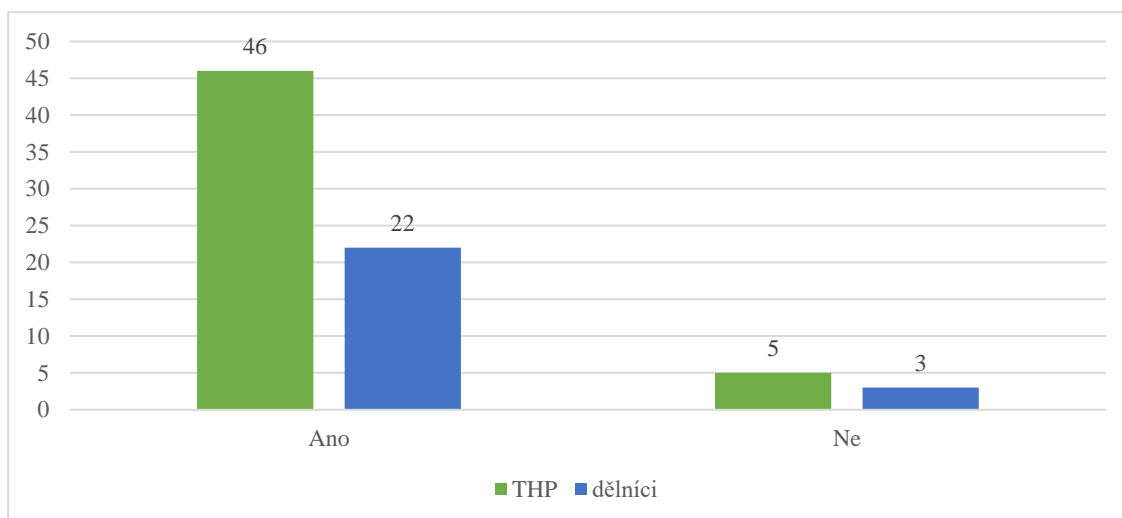
Graf č. 1 Věk respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Mezi věkem respondentů a pobočkou, ve které jednotliví zaměstnanci pracují, byly zařazeny otázky, zda a proč je pro pracovníky důležité, aby jim jejich firma poskytovala zaměstnanecké benefity. Zde se převážná většina (89 %) shodla, že poskytování benefitů je pro ně důležité. To že zaměstnavatel bude svým zaměstnancům poskytovat benefity, může pro jeho podřízené znamenat motivaci k práci, lidé budou spokojenější a budou odvádět lepší práci. Každý bonus, který je poskytován nad rámec mzdy, je pro zaměstnance plus navíc. Pracovníci si myslí, že když jim zaměstnavatel poskytuje benefity, tak firmě na nich záleží. Díky zaměstnaneckým benefitům mají možnost uspokojit své potřeby a zpříjemnit si život. V odpovědích se také vyskytovalo, že se benefity dají použít pro rodinu, nebo že se jedná o příjemné zpestření odměňovacích forem. V grafu č. 2 je vidět, jak důležitost poskytování benefitů u dělníků a technickohospodářských pozic.

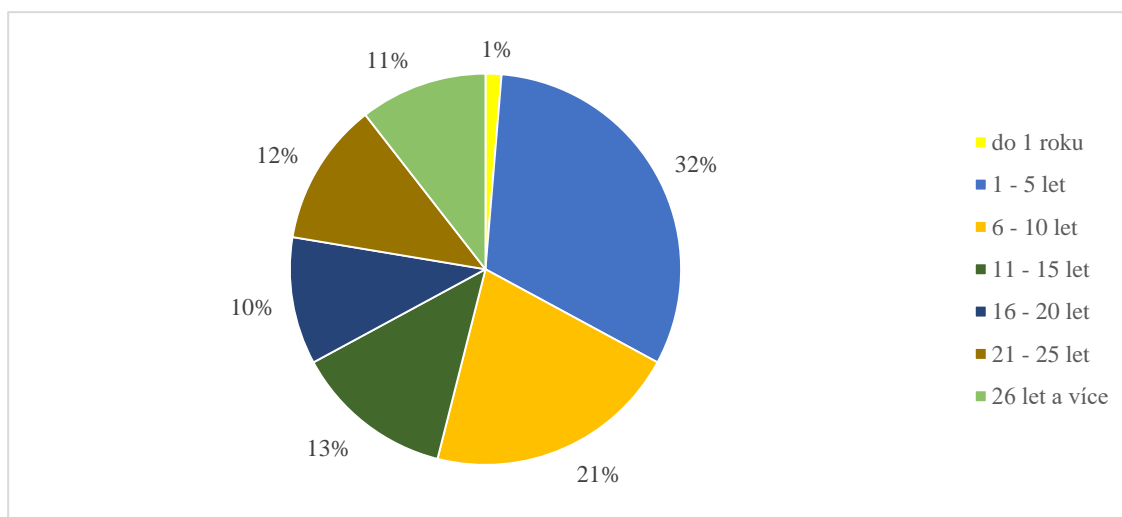
Graf č. 2 Důležitost poskytování benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Ve firmě se nachází nejvíce zaměstnanců, kteří jsou v spíše nováčky. Konkrétně tvoří 32 % firmy pracovníci, kteří jsou ve firmě v rozmezí 1 – 5 let. Toto zjištění může znamenat třeba to, že jsou často měněni zaměstnanci, nebo jako druhá možnost se může jevit fakt, že v době průzkumu mohli ve společnosti pracovat lidé, kteří v uplynulých několika málo letech nastoupili do firmy.

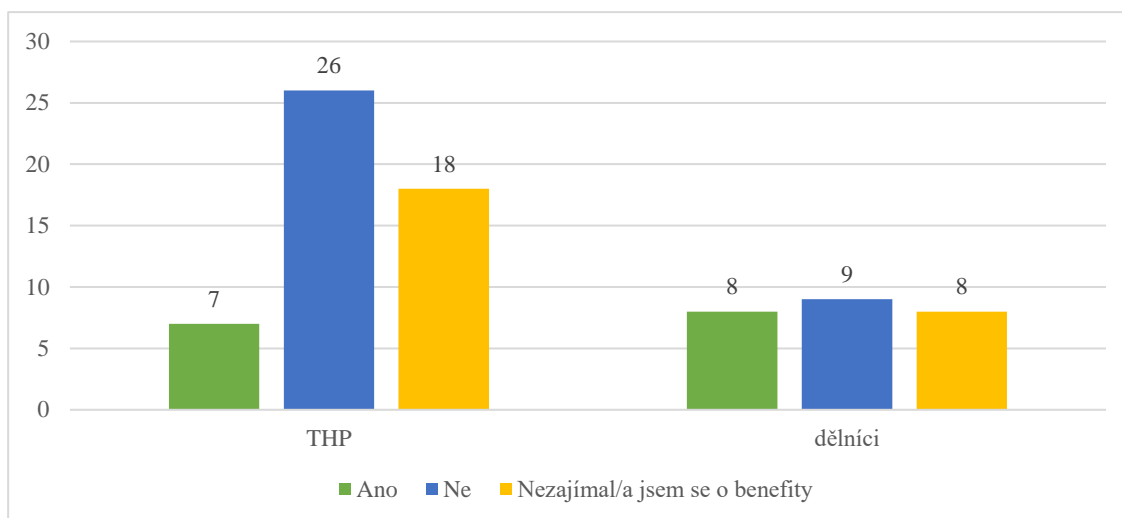
Graf č. 3 Počet odpracovaných let ve firmě



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Další otázka byla směřována na to, zda pracovníky ovlivnila při rozhodnutí o místo v této firmě nabídka poskytovaných benefitů. Na velkou část THP neměla nabídka poskytovaných benefitů vliv při rozhodování. To u dělníků to tak jednoznačné nebylo.

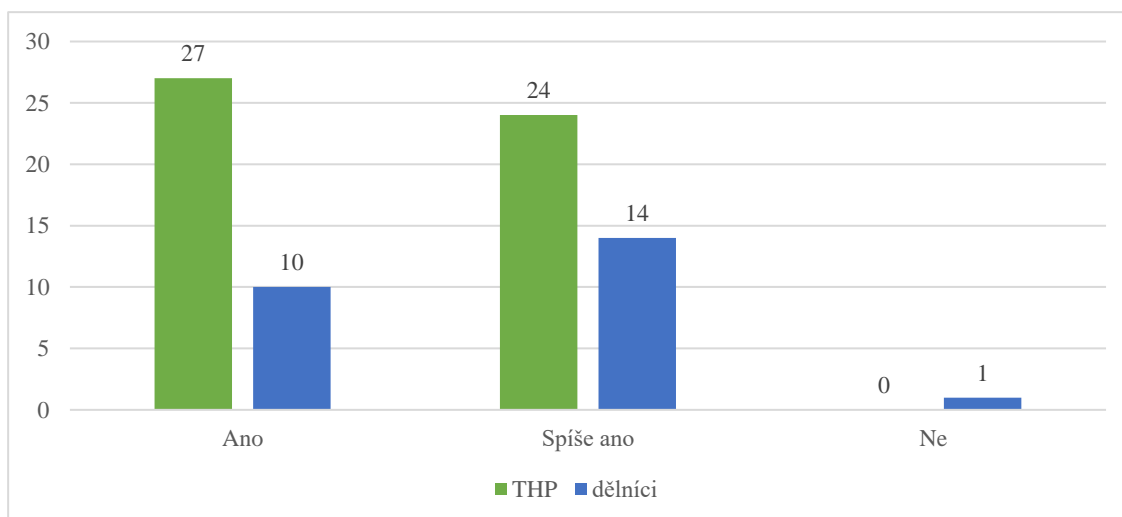
Graf č. 4 Ovlivnění zaměstnance benefity při ucházení o místo



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Dalo by se říci, že všichni respondenti jsou se zaměstnaneckými benefity, které jim poskytuje jejich firma spokojeni. Zaměstnavatel zřejmě poskytuje benefity, které stačí k tomu, aby byli zaměstnanci spokojeni. Našel se pouze jeden respondent, který je spíše nespokojený s nabízenými benefity, jelikož si myslí, že by zaměstnavatel mohl poskytovat více benefitů.

Graf č. 5 Spokojenost s benefity

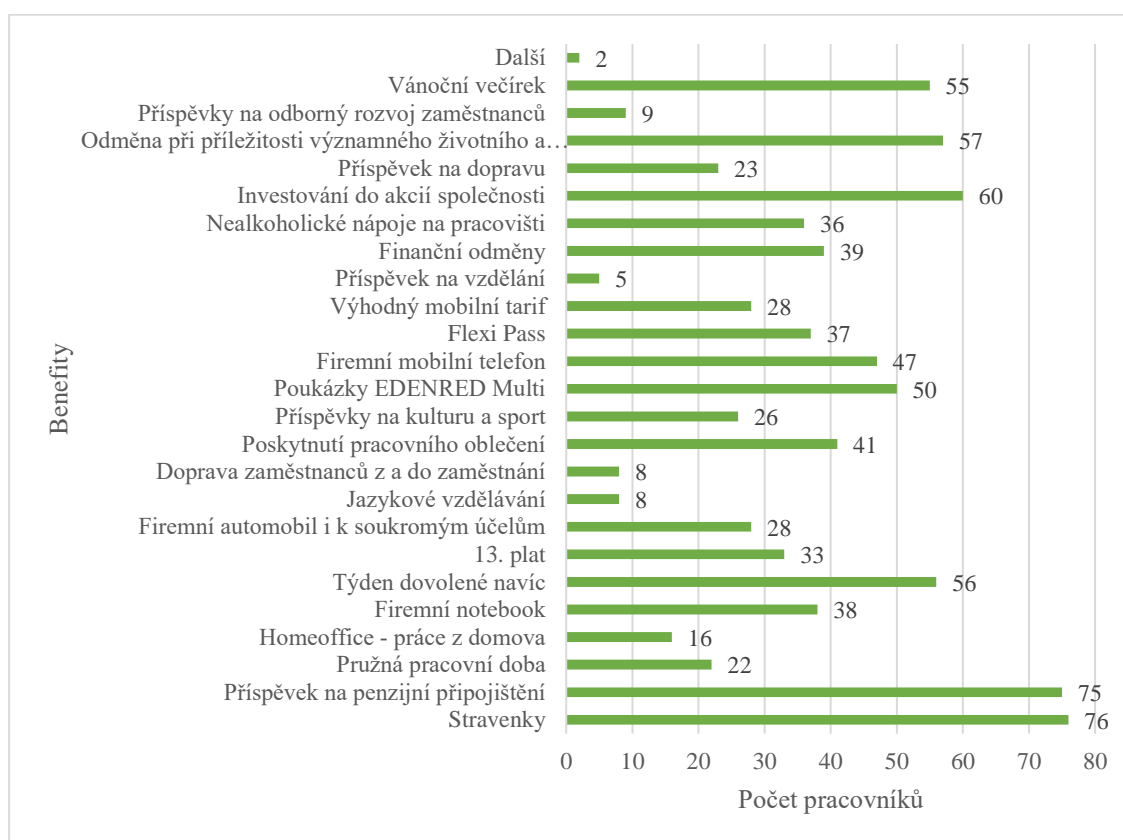


Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Z následujícího grafu je možné pozorovat, jak se zaměstnanci shodli na benefitech, které firma nabízí. Cílem této otázky bylo zjistit, zda si pracovníci vybaví zaměstnanecké benefity, které jim jsou firmou poskytovány a jaké benefity jsou nejčastější. V této otázce

se vyskytovalo více benefitů než má firma v nabídce. Mnoho lidí si při vyplňování nejspíše nezapomnělo na všechny nabízené benefity. V této firmě se benefity liší podle pracovní pozice. Je jasné, že dělnickým pozicím nebude poskytován např. firemní notebook, automobil, nebo home-office či pružná pracovní doba. Z grafu lze vyčíst, že nejvíce se respondenti shodli na poskytování stravenek a příspěvku na penzijní připojištění. Většina zaměstnanců se shodla i na investování do akcií společnosti, odměně při příležitosti významného výročí nebo vánočním večírku. Všechny tyto benefity jsou nabízeny všem zaměstnancům firmy.

Graf č. 6 Nabídka benefitů



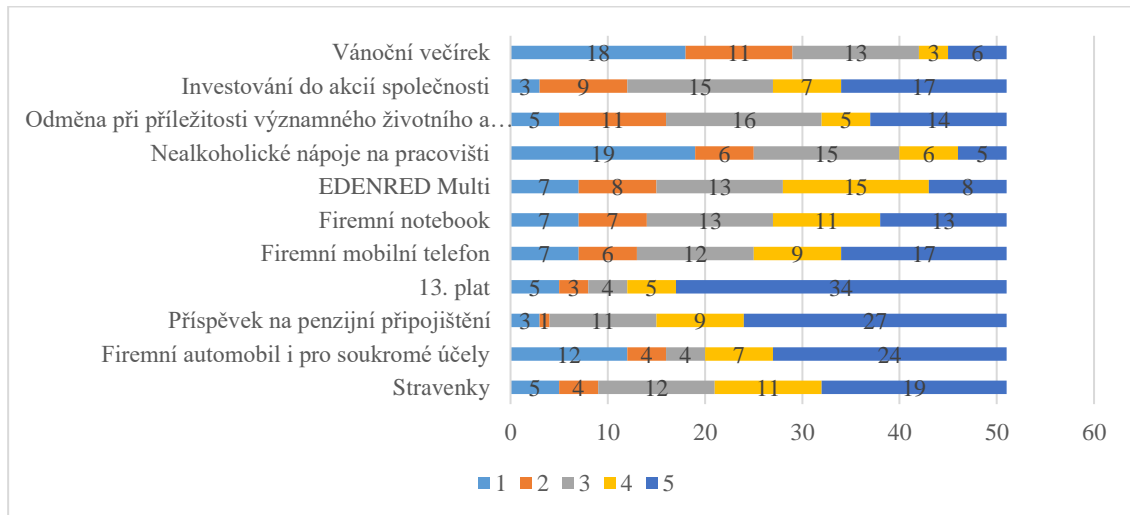
Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Další otázka byla koncipována tak, že respondenti měli ohodnotit benefity, které jim zaměstnavatel nabízí, podle toho jak jsou pro ně důležité. Když zaměstnanec ohodnotil benefit číslem 1, tak pro něj byl nejméně důležitý, naopak hodnocení číslem 5 znamenalo tu největší důležitost. Grafy musely být rozděleny na THP a dělníky, jelikož se zaměstnanecké benefity liší s pracovní pozicí. Obecně zaměstnanci považují stravenky a příspěvek na penzijní připojištění za nejdůležitější zaměstnanecké benefity, které mají v nabídce. Další výhodou, která je nejvíce využívaná jsou EDENRED poukázky. Jedná

se o příspěvek na kulturní, sportovní nebo zdravotní potřeby, který je poskytován formou již zmíněných poukázek.

Graf č. 7 Ohodnocení benefitů THP

(1 - nejméně důležité, 5 - nejvíce důležité)

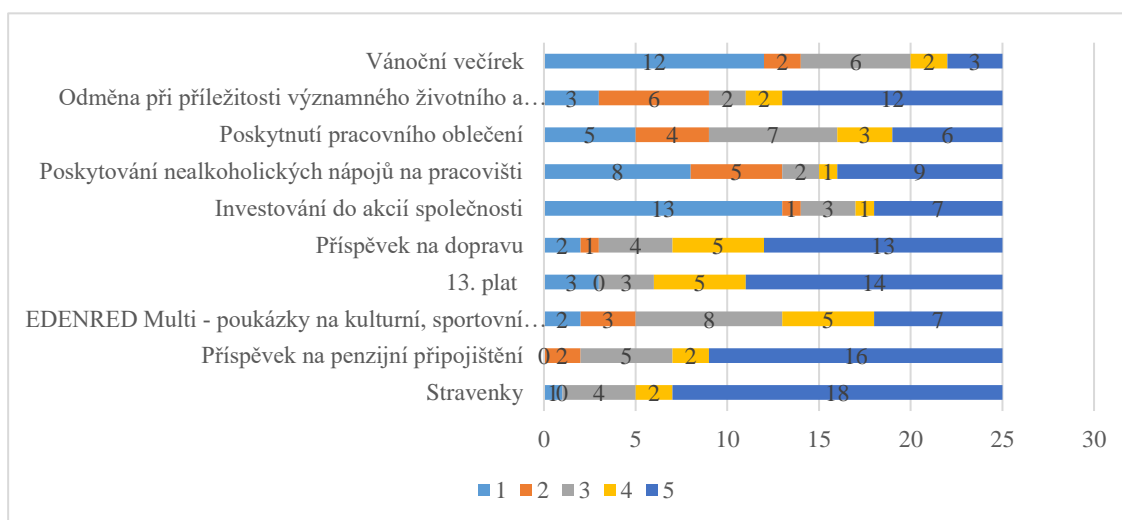


Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Z grafu výše je možné vidět hodnocení benefitů podle technickohospodářských pozic. Mezi nejdůležitější benefit u těchto pozic patří 13. plat. Příspěvek na penzijní připojištění představuje druhý nejdůležitější zaměstnanecký benefit. Tento příspěvek patří nejspíše mezi jeden z nejdůležitějších benefitů, jelikož si zaměstnanec spoří na svůj důchod. V případě této firmy dostává zaměstnanec i příspěvek od zaměstnavatele. Dalším nejdůležitějším benefitem je poskytování firemního automobilu. Poskytování tohoto benefitu je podle autorky důležité, jelikož jej zaměstnanec může používat i k soukromým účelům. Firemní automobil však nemá k dispozici každý technickohospodářský pracovník, záleží na konkrétní pozici zaměstnance. Jako nejméně důležité shledávají zaměstnanci nealkoholické nápoje, které jsou poskytovány na pracovišti.

Graf č. 8 Ohodnocení benefitů – dělníci

(1 - nejméně důležité, 5 - nejvíce důležité)



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

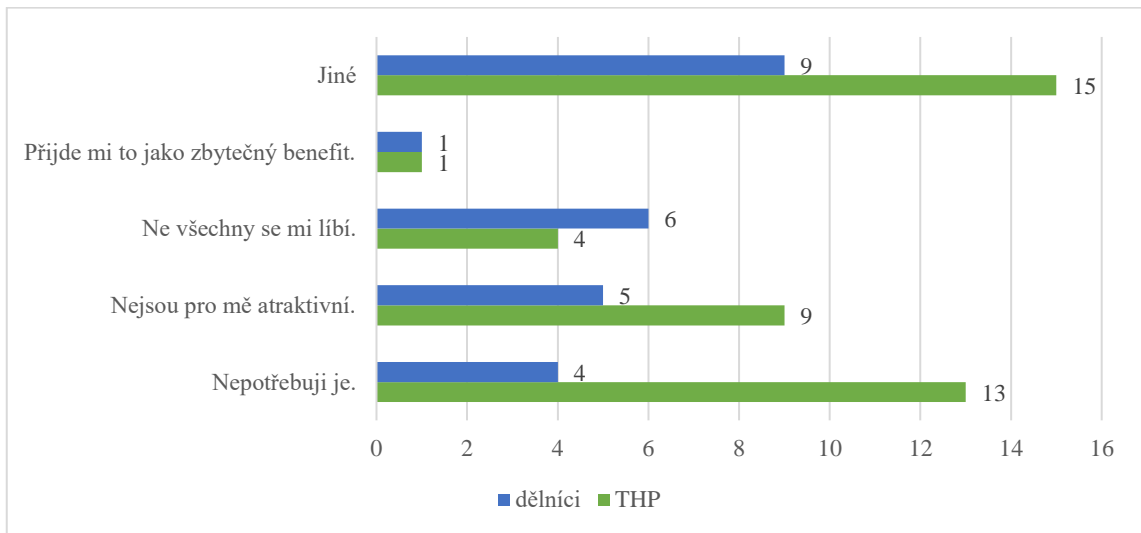
Mezi zaměstnanci byly považovány za nejdůležitější stravenky. Příspěvek na stravování je benefitem, který zaměstnanci mohou v dnešní době použít nejen na zaplacení obědu ve firmě, kde pracují, ale i na nakupování potravin v různých hypermarketech. Nejméně důležitými zaměstnaneckými benefity je investování do akcií společnosti a vánoční večírek. Podle autorky je investování do akcií určitým rizikem, jelikož se často mění jejich hodnota. Zaměstnanci, kteří jsou řazeni mezi dělníky, jsou podle grafu výše rádi za příspěvky, které jsou poskytovány nad rámec jejich mzdy.

V otázce č. 13 bylo zjišťováno jaké benefity zaměstnanci využívají. Mezi nejvíce využívanými jsou stravenky, které používají všichni respondenti. Dělníci dále nejvíce využívají poukázky EDENRED Multi, které jim slouží jako příspěvek na kulturu, sport a zdraví. U THP je dalším v pořadí využívání příspěvek na penzijní připojištění. Dělnické pozice řadí mezi nejméně využívaný zaměstnanecký benefit investování do akcií společnosti. Tento benefit je naopak u THP jeden z benefitů, který je nejvíce využíván.

Graf níže obsahuje odpovědi z otázky č. 14, pomocí které byly zjišťovány důvody, proč zaměstnanci nevyužívají všechny nabízené benefity. Tato otázka byla určena respondentům, kteří nezaškrtili v předchozí otázce všechny benefity. U technickohospodářských pozic zaměstnanci nejčastěji napsali, že jim nejsou všechny benefity nabídnuty. Bylo zjištěno tedy, že u THP nemají všichni pracovníci stejné benefity, zaměstnavatel kouká na konkrétní pozici zaměstnance. U dělnických pozic se

také objevovalo, že jim nejsou poskytovány všechny benefity, které se objevily v předchozí otázce, může to být zapříčiněno také tím, že každá provozovna má v nabídce jiné benefity.

Graf č. 9 Důvody nevyžívání benefitů

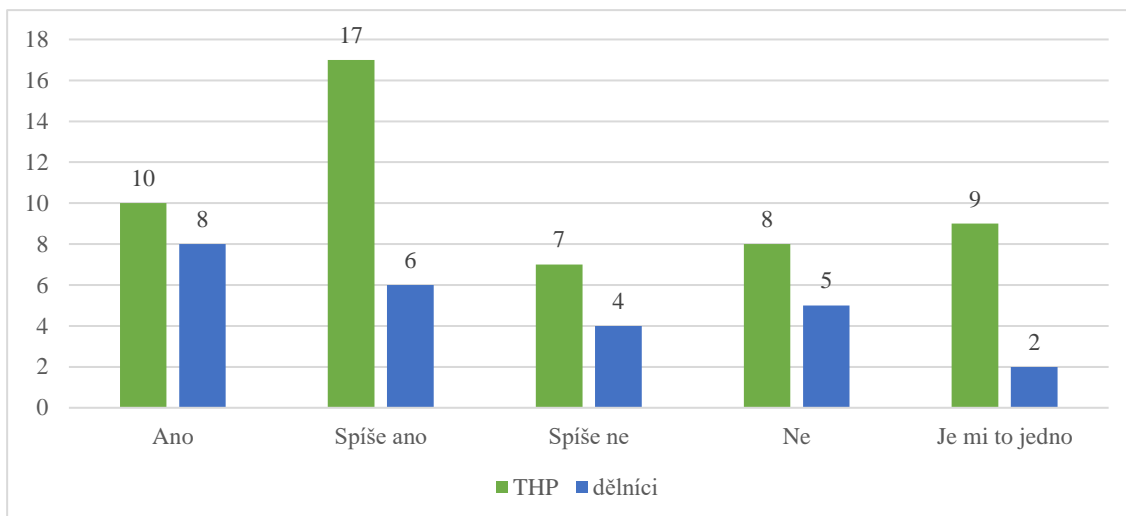


Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Následovala otevřená otázka, ve které zaměstnanci měli napsat, jaké benefity by v nabídce benefitů chtěli. Jak u THP, tak u dělníků se nejčastěji objevoval příspěvek na dovolenou a sick days. Nad zavedením těchto benefitů do nabídky by měl zaměstnavatel popřemýšlet.

V dotazníku byla jedna otázka zaměřena na cafeteria systém. Šlo o to zjistit, zda by zaměstnanci uvítali tento systém, jelikož není v této společnosti zaveden. Více než polovina zaměstnanců by tento systém ráda viděla ve své firmě. Stálo by tedy za zvážení, zda by se ve firmě nevyplatilo zřídit cafeteria systém.

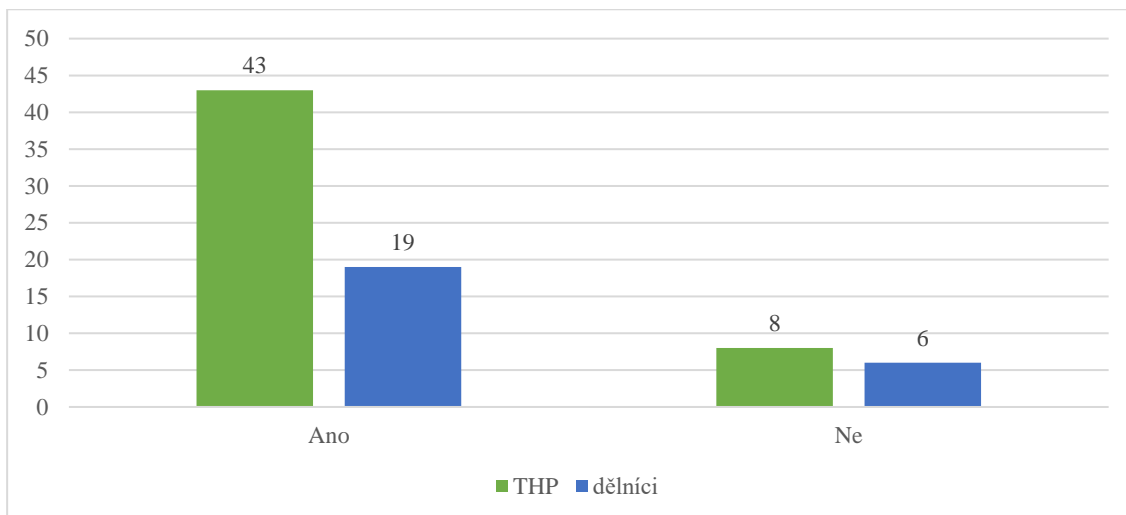
Graf č. 10 Cafeteria systém



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

U této otázky lze na grafu níže pozorovat, že pro zaměstnance znamená poskytování zaměstnaneckých benefitů motivaci. „Ano“ zaškrtnulo u motivace benefitů 43 technickohospodářských pracovníků a 19 dělníků. Znamená to tedy, že pro většinu zaměstnanců, kteří se zúčastnili vyplňování dotazníku, představují benefity motivaci k práci.

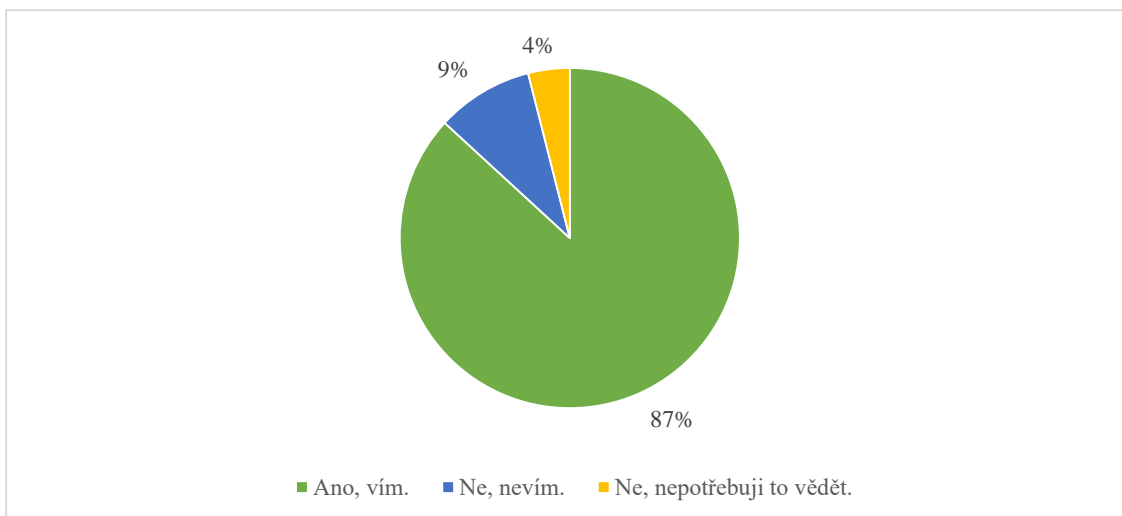
Graf č. 11 Motivace benefity



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Zaměstnanci dostávají nejspíše dobrý přehled o hodnotě jejich zaměstnaneckých benefitů, jelikož v 87 % znají hodnotu jejich nabízených benefitů.

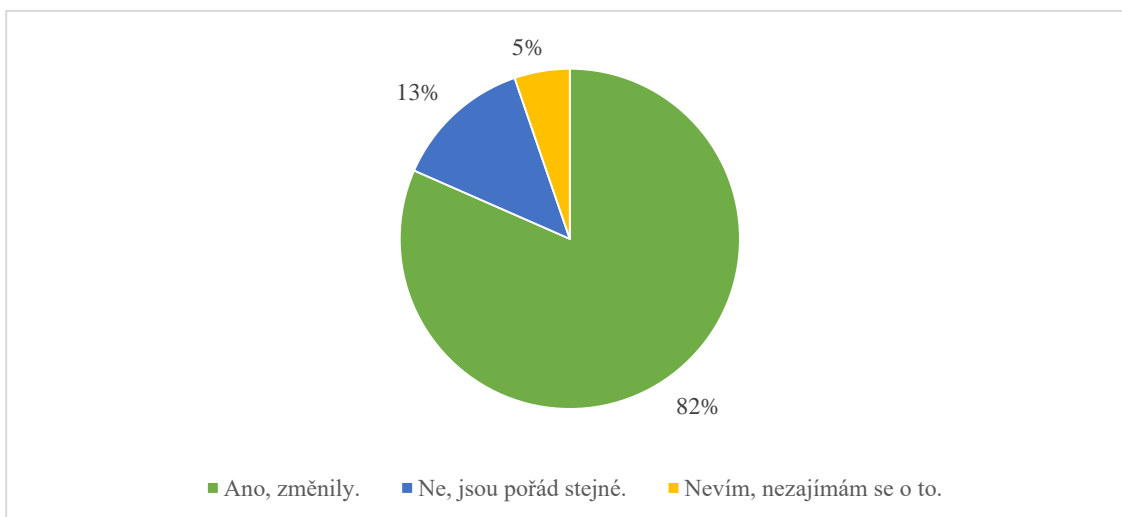
Graf č. 12 Hodnota benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Otázka č. 19 měla za úkol zjistit, zda se zaměstnanecké benefity ve firmě změnily nebo jsou stále stejné za dobu, po kterou zaměstnanci ve společnosti pracují. Z grafu vyplývá, že 82 % pracovníků se setkalo v této firmě se změnou benefitů. Změny znamenaly nejspíše vylepšení nabídky benefitů, jelikož zaměstnanci jsou v současné době s nabízenými benefity spokojeni.

Graf č. 13 Změna benefitů

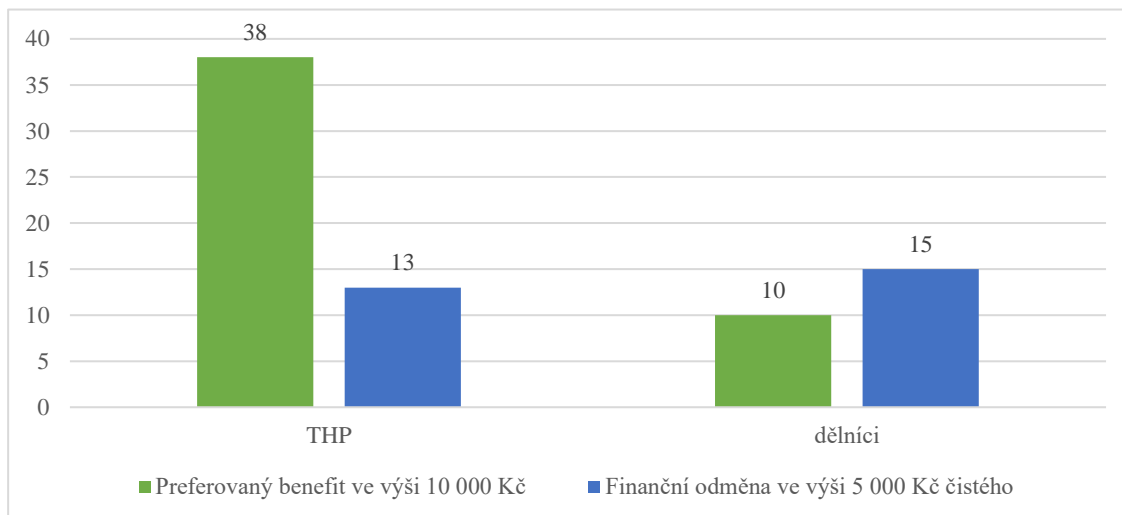


Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Následovala otázka, která měla za úkol zjistit, jestli zaměstnanci budou preferovat benefit v hodnotě 10 000 Kč nebo finanční odměnu ve výši 5 000 Kč čistého. Technickohospodářské pozice by preferovali v 38 případech benefit ve výši 10 000 Kč

čistého. Naopak u dělnických pozic odpověděla větší část, že by pro ně bylo lepší dostat finanční odměnu.

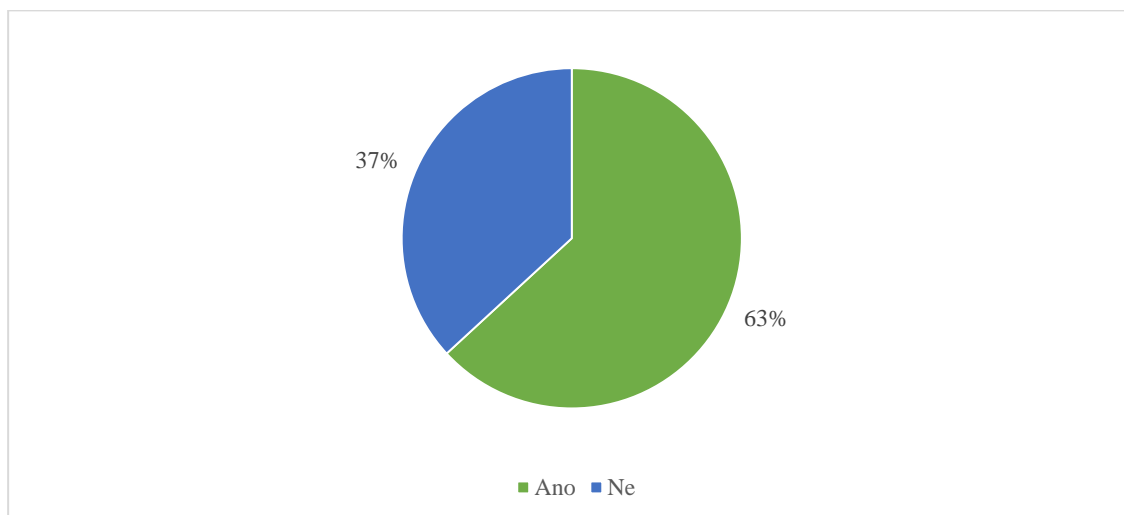
Graf č. 14 Preference zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Otázka č. 21 měla zjistit, pokud by zaměstnanci měnili zaměstnavatele, zda by přihlíželi na nabídku zaměstnaneckých benefitů, které budoucí zaměstnavatel nabízí. Z grafu je možné vidět, že 63 % respondentů bude přihlížet při změně pracovního místa na benefity, které budou firmou poskytovány. Poslední otázka se zabývala tím, jaký benefit by rozhodoval při výběru nového zaměstnavatele. Pro některé zaměstnance by neměl vliv na jejich rozhodnutí pouze jeden benefit, ale více benefitů nebo celková nabídka zaměstnaneckých benefitů. U dělnických pozic byl nejčastější odpovědí firemní automobil. Pokud by však dělník nastupoval do nové práce také na pozici dělníka, tak by firemní automobil nebyl moc reálný, jelikož tento benefit bývá poskytován převážně technickohospodářským pozicím. Jako druhá nejčastější odpověď byla výše 13. platu. Pracovníci na technickohospodářských pozicích odpovídali nejčastěji firemní automobil, home-office a pružnou pracovní dobu.

Graf č. 15 Rozhodnutí při změně zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

5.2 Test nezávislosti v kontingenční tabulce a poměr šancí

Test nezávislosti se používá pro zjištění nezávislosti pozorovaných znaků v kontingenční tabulce. Na začátek se musí stanovit nulová a alternativní hypotéza.

H_0 : pozorované znaky v kontingenční tabulce jsou nezávislé

H_1 : pozorované znaky v kontingenční tabulce jsou závislé

Jsou sestaveny dvě tabulky. Jedna tabulka obsahuje empirické četnosti a druhá teoretické četnosti. Empirické četnosti jsou hodnoty, které byly získány z výběrového souboru. Zatímco teoretické četnosti představují násobení součtu hodnot v řádku a ve sloupci a to je pak celé vydělené součtem všech empirických četností. Pomocí těchto četností je vypočítáno testové kritérium.

$$\chi^2 = \sum \frac{(\text{empirická četnost} - \text{teoretická četnost})^2}{\text{teoretická četnost}}$$
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Abychom mohl být test nezávislosti použit, musí být splněny dvě podmínky:

1. nejvíce 20% teoretických četností může být menší než 5,
2. žádná teoretická četnost nesmí být menší než 1.

Po výpočtu testového kritéria musí být vypočtena kritická hodnota. Tato hodnota se například vypočte pomocí Excelu použitím funkce CHISQ.INV. Pro použití této funkce musí být známa hladina významnosti a stupeň volnosti. Hladina významnosti je buďto dána, nebo si jí určíme sami. Stupeň volnosti se vypočítá jako $(r-1) \cdot (s-1)$, kdy r znamená počet řádků a s představuje počet sloupců v tabulce. Pokud je kritická hodnota menší než testové kritérium, tak je zamítnuta nulová hypotéza.

Po tomto testu by se mělo zjistit, zda existuje mezi pozorovanými znaky statistická závislost. Pro zjištění míry těsnosti závislost byl použit v této práci koeficient kontingence.

$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

Jelikož se v této bakalářské práci objevují kontingenční tabulky o rozměru 2 x 2, tak byl počítán poměr šancí, který lze použít pouze u kontingenčních tabulek tohoto rozměru.

Tabulka č. 3 Schéma asociační tabulky

X (okolnosti)/ Y (výskyt události)	y₁	y₂	Σ
x₁ (I.)	a	b	a + b
x₂ (II.)	c	d	c + d
Σ	a + c	b + d	n

Zdroj: Řezanková, 2011

Poměr šancí se vypočte jako:

$$OR = \frac{ad}{bc}$$

Pokud poměr šancí vyjde 1, tak jsou proměnné nezávislé. Nerovná-li se poměr 1, musí se rozhodnout, jestli je asociace statisticky významná. Pro zjištění významnosti byla použita Woolfova metoda.

$$\left(OR * e^{-\sqrt{\frac{1}{a} + \frac{1}{b} + \frac{1}{c} + \frac{1}{d}} * u_{1-\frac{\alpha}{2}}}; OR * e^{\sqrt{\frac{1}{a} + \frac{1}{b} + \frac{1}{c} + \frac{1}{d}} * u_{1-\frac{\alpha}{2}}} \right)$$

(Řezanková, 2011)

Zjištění závislosti

Po vyhodnocení dotazníků bylo zjišťováno pomocí χ^2 testu nezávislosti v kontingenční tabulce, zda existuje závislost mezi:

- 1) pozicí zaměstnance ve firmě a jeho výběrem odměny (zde se bude jednat o otázky č. 7 a č. 20)
- 2) pozicí zaměstnance ve firmě a důležitostí poskytování benefitů (zde se bude jednat o otázky č. 7 a č. 3)

Jako jeden ze znaků, který se bude vyskytovat v obou analýzách, byla vybrána pracovní pozice, jelikož mezi THP a dělníky je rozdíl v platu a v poskytování určitých benefitů.

1) Závislost mezi pracovní pozicí a výběrem odměny

V první řadě musela být stanovena nulová a alternativní hypotéza.

H₀: výběr odměny nezávisí na pracovní pozici zaměstnance

H₁: výběr odměny závisí na pracovní pozici zaměstnance

V níže uvedených tabulkách jsou vidět empirické a teoretické četnosti vybraných znaků. Empirické četnosti jsou hodnoty, které byly získány z odpovědí dotazníku.

Tabulka č. 4 Empirické četnosti – pracovní pozice a výběr odměny

Empirické četnosti	Finanční odměna ve výši 5 000 Kč čistého	Preferovaný benefit ve výši 10 000 Kč	Celkový součet
Dělníci	15	10	25
THP	13	38	51
Celkový součet	28	48	76

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Tabulka č. 5 Teoretické četnosti – pracovní pozice a výběr odměny

Teoretické četnosti	Finanční odměna ve výši 5 000 Kč čistého	Preferovaný benefit ve výši 10 000 Kč	Celkový součet
Dělníci	9,211	15,789	25
THP	18,789	32,211	51
Celkový součet	28	48	76

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Výpočet testového kritéria

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = \frac{(15 - 9,211)^2}{9,211} + \frac{(10 - 15,789)^2}{15,789} + \frac{(13 - 18,789)^2}{18,789} + \frac{(38 - 32,211)^2}{32,211} = \mathbf{8,585}$$

Pro tuto analýzu byla stanovena hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Stupeň volnosti byl vypočítán podle $(r-1) \cdot (s-1)$. Hodnota testového kritéria s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$ a stupněm volnosti 1 vyšla 8,586. Při použití funkce CHIQ.INV v Excelu byla vypočítána kritická hodnota 3,842. Z těchto výsledků vychází, že testové kritérium je větší než kritická hodnota, a tak **zamítáme nulovou hypotézu**. Můžeme tedy říci, že **existuje závislost** mezi pozicí ve firmě a výběrem odměny.

Koeficient kontingence

$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{8,586}{8,586 + 76}} = \mathbf{0,319}$$

Pomocí testu nezávislosti bylo zjištěno, zda existuje mezi znaky závislost. Samotným testem se však nezjistí, jak velká existuje mezi znaky míra těsnosti závislosti. Pro zjištění míry těsnosti závislosti byl použit koeficient kontingence. Pomocí tohoto koeficientu bylo zjištěno, že mezi zkoumanými znaky existuje míra těsnosti závislosti 0,319. Tento výsledek představuje **slabou závislost** mezi znaky.

U kontingenčních tabulek, které jsou 2 x 2 se testuje poměr šancí. Tato metoda zjistí míru asociace. Pokud se poměr šancí rovná 1, tak to znamená, že obě proměnné jsou nezávislé. U těchto proměnných vyšel poměr šancí 4,385, znamená to tedy, že **proměnné jsou závislé**.

$$OR = \frac{ad}{bc} = \frac{15 * 38}{10 * 13} = \frac{570}{130} = \mathbf{4,385}$$

Jelikož se poměr šancí nerovná 1, tak se bude muset provést ještě **Woolfova metoda**, která zjistí, jak je asociace statisticky významná.

$$\left\langle OR * e^{-\sqrt{\frac{1}{a} + \frac{1}{b} + \frac{1}{c} + \frac{1}{d}} * u_{1-\frac{\alpha}{2}}}; OR * e^{\sqrt{\frac{1}{a} + \frac{1}{b} + \frac{1}{c} + \frac{1}{d}} * u_{1-\frac{\alpha}{2}}} \right\rangle$$
$$\left\langle 4,385 * e^{-\sqrt{\frac{1}{15} + \frac{1}{10} + \frac{1}{13} + \frac{1}{38}} * u_{1-\frac{0,05}{2}}}; 4,385 * e^{\sqrt{\frac{1}{15} + \frac{1}{10} + \frac{1}{13} + \frac{1}{38}} * u_{1-\frac{0,05}{2}}} \right\rangle$$
$$\langle \mathbf{2,547; 7,550} \rangle$$

Pokud interval nezahrnuje 1, což je v našem případě, tak považujeme oba znaky za **závislé**.

2) závislost mezi pracovní pozicí ve firmě a důležitostí poskytování benefitů

H₀: pracovní pozice nezávisí na tom, zda je pro zaměstnance poskytování benefitů důležité

H₁: pracovní pozice nezávisí na tom, zda je pro zaměstnance poskytování benefitů důležité

Tabulka č. 6 Empirické četnosti – pracovní pozice a důležitost benefitů

Empirické četnosti	Ano	Ne	Celkový součet
Dělníci	22	3	25
THP	46	5	51
Celkový součet	68	8	76

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Tabulka č. 7 Teoretické četnosti – pracovní pozice a důležitost benefitů

Teoretické četnosti	Ano	Ne	Celkový součet
Dělníci	22,368	2,632	25
THP	45,632	5,368	51
Celkový součet	68	8	76

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Výpočet testového kritéria

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = \frac{(22 - 22,368)^2}{22,368} + \frac{(46 - 45,632)^2}{45,632} + \frac{(3 - 2,632)^2}{2,632} + \frac{(5 - 5,368)^2}{5,368} = \mathbf{0,0857}$$

Kritická hodnota = 3,841

Nezamítáme nulovou hypotézu, jelikož testové kritérium je menší než kritická hodnota. Z výsledku tedy vyplývá, že rozhodnutí o důležitosti benefitů **není závislé** na pozici, kterou zaměstnanec ve firmě vykonává.

Koeficient kontingence

$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{0,0857}{0,0857 + 76}} = \mathbf{0,034}$$

Koeficient kontingence vyšel 0,034. Tento výsledek znamená, že mezi pozorovanými znaky existuje **velmi slabá závislost**.

Poměr šancí

$$OR = \frac{ad}{bc} = \frac{22 * 5}{3 * 46} = \frac{110}{138} = \mathbf{0,797}$$

Jelikož se poměr šancí nerovná 1, tak se bude muset použít **Woolfova metoda**, která zjistí zda je daná asociace statisticky významná.

$$\langle OR * e^{-\sqrt{\frac{1}{a} + \frac{1}{b} + \frac{1}{c} + \frac{1}{d}} * u_{1-\frac{\alpha}{2}}}; OR * e^{\sqrt{\frac{1}{a} + \frac{1}{b} + \frac{1}{c} + \frac{1}{d}} * u_{1-\frac{\alpha}{2}}} \rangle$$
$$\langle 0,797 * e^{-\sqrt{\frac{1}{22} + \frac{1}{3} + \frac{1}{46} + \frac{1}{5}} * u_{1-\frac{0,05}{2}}}; 0,797 * e^{\sqrt{\frac{1}{22} + \frac{1}{3} + \frac{1}{46} + \frac{1}{5}} * u_{1-\frac{0,05}{2}}} \rangle$$
$$\langle \mathbf{0,327; 1,941} \rangle$$

Intervál poměru šancí podle Woolfovy metody zahrnuje 1, znamená to tedy, že znaky považujeme za **nezávislé**.

6 Návrhová část

Z obou dotazníků vyplývá, že jsou zaměstnanci spokojeni s benefity, které jim zaměstnavatel poskytuje. Na zaměstnavateli tedy je, aby si spokojenost zaměstnanců udržel a popřípadě poskytování zaměstnaneckých benefitů vylepšoval o další výhody.

Jedna z otázek se zabývala cafeteria systémem. Podle odpovědí zaměstnanců, které vplynuly z dotazníkového šetření, bylo zjištěno, že většina respondentů by uvítala v jejich firmě cafeteria systém. Stálo by tedy za zvážení zaměstnavatele, zda by se firmě nevyplatilo zařídit tento systém. Zavedení cafeteria systému sebou přináší své plusy a mínusy. Výhoda může spočívat v tom, že zaměstnanci jsou více zapojováni do rozhodování benefitů, jelikož si na základě bodů, které jsou poskytnuté zaměstnavatelem, mohou vybrat benefit, který pro ně bude nejvíce přínosný. Nevýhodou zavedení systému jsou náklady, které bývají vynaložené na udržení provozu. Zaměstnavatel by si měl sepsat pro a proti, které mu napoví, zda se vyplatí tento systém zavést do této firmy.

Druhá testovaná závislost byla věnována pracovní pozici zaměstnance a důležitosti poskytování benefitů. Použitím testu nezávislosti v kontingenční tabulce a poměru šancí bylo zjištěno, že zkoumané znaky na sobě nejsou sice závislé. I když rozhodování o důležitosti poskytování benefitů není závislé na pracovní pozici, tak z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že pro většinu zaměstnanců je poskytování benefitů důležité. Doporučení pro zaměstnavatele je to, aby zaměstnancům na všech pozicích rozhodně neubíral benefity, jelikož je jejich poskytování pro skoro všechny zaměstnance důležité. Ubrání výhod by zaměstnanci mohli brát špatně a pro vykonávání jejich práce by to mohlo být demotivující.

Zaměstnavatel by měl zauvažovat nad tím, zda by nepřidal do své nabídky benefitů, i výhody, které by zaměstnanci uvítali. Podle výsledků z dotazníkového šetření by pracovníci nejvíce uvítali sick days, příspěvek na dovolenou. Zavedením sick days by pracovníci nemuseli řešit vybírání dovolené, když ze dne na den dostanou např. střevní chřipku. Sick days představují placené zdravotní volno, které je většinou vybíráno na zotavenou, případně na vyřešení svých osobních věcí. Může ušetřit tedy 3 – 5 dní dovolené, které by si musel zaměstnanec vybrat, pokud nejsou sick days firmou poskytovány.

V odpovědích se objevovalo i to, že zaměstnanci berou benefity tak, že se dají použít i pro rodinu. Bylo by možná proto dobré přidat nějaké benefity, které bude moci zaměstnanec použít i pro svojí rodinu. Mohlo by se jednat např. o firemní školku, příměstský tábor pořádaný firmou, příspěvky na knihy.

Když byly výsledky o nabízených benefitech z dotazníkového šetření porovnány s kapitolou 2.4, kde byly popsány trendy v poskytování benefitů, tak bylo zjištěno, že jen pár benefitů, které jsou firmou poskytovány, se nachází mezi trendy, které se objevily v průzkumu o benefitech v roce 2018. Z trendů mezi benefity zaměstnavatel poskytuje pouze příspěvek na dopravu, stravenky, placenou dovolenou nad rámec 4 týdnů. Zaměstnavatel by měl tedy sledovat více průzkumy týkající se poskytovaných benefitů. Pokud bude poskytovat benefity, které jsou zaměstnanci nejvíce žádané, tak může vylepšit svou pozici na pracovním trhu a přilákat i více potencionálních zaměstnanců.

Mezi nejvíce využívaný benefit mezi zaměstnanci patří stravenky. Na základě tohoto zjištění byla sestavena tabulka s náklady, které by zaměstnavatel musel vynaložit při zvýšení hodnoty stravenek ze 100 Kč na 123 Kč. Bylo by sice dosaženo maximální úspory u tohoto benefitu, společnost by však musela zvýšit celkové výdaje, které by byly vynaloženy na poskytování stravenek s větší nominální hodnotou. V níže tabulce je možné nalézt rozdíl v ročních nákladech mezi hodnotou stravenky 100 Kč a 123 Kč, ale i daňovou úsporu jednotlivých hodnot.

Ø počet zaměstnanců ve firmě	230 zaměstnanců
Ø roční nemocnost	41 dní
Počet pracovních dní v roce 2019	251 dní
Počet dní dovolené	25 dní
Počet pracovních dní po odečtení nemocnosti a dovolené	185 dní

Tabulka č. 8 Roční daňové úspory stravenek

Hodnota stravenek	100 Kč	123 Kč
Roční náklady na stravenky	4 255 000 Kč	5 233 650 Kč
55 % zaměstnavatel	2 340 250 Kč	2 878 507,5 Kč
45 % zaměstnanec	1 914 750 Kč	2 355 142,5 Kč
Daňová úspora	444 647,5 Kč	546 916,4 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

V současné době je považována za optimální stravenka s hodnotou 123 Kč. Od počtu pracovních dní v roce byla odečtena nemocnost a dovolené. Po odečtení těchto dní vyšlo 185 dní pracovních dní v roce. Tyto dny byly vynásobeny hodnotou stravenky a počtem zaměstnanců. Jako výsledek vyšly roční náklady na stravenky. Na základě těchto nákladů byl vypočítán příspěvek zaměstnavatele ve výši 55 %, následně byla vypočítána daňová úspora, která činila 19 % z příspěvku zaměstnavatele. Z výše uvedené tabulky plyne, že roční náklady by se při zvýšení hodnoty stravenek na 123 Kč zvýšily o 978 650 Kč. S tím, že se zvýší náklady při poskytnutí vyšší hodnoty stravenky, musí zaměstnavatel počítat. Naopak daňová úspora by se zvýšila o 102 268,9 Kč.

Zaměstnanci žádají po svém zaměstnavateli zavedení příspěvku na dovolenou. Nejvyšší možný příspěvek, který může zaměstnavatel poskytnout je 20 000 Kč. Tato částka je dána Zákonem o daních z příjmů. Tato částka by nebyla výhodná pouze pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, říká, že pro zaměstnavatele by se jednalo o nedaňový náklad. V tomto případě by to znamenalo, že nemusí být odváděno pojistné.

Testování závislosti mezi pracovní pozicí zaměstnance a preferencí benefitů, ukázalo, že znaky jsou na sobě závislé. Pomocí grafu, který byl vytvořen z výsledků dotazníkového šetření, bylo zjištěno, že THP by preferovali spíše jimi preferovaný benefit v hodnotě 10 000 Kč. Zatímco u dělnických pozic převažovala spíše finanční odměna ve výši 5 000 Kč.

7 Závěr

Tématem mé bakalářské práce byly „Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti na trhu práce“. Cílem práce bylo analyzovat současnou nabídku benefitů a realizovat šetření týkající se preference benefitů ve firmě EUROVIA Kamenolomy, a. s., aby bylo zjištěno, jak jsou benefity vnímány zaměstnanci a zda je považují za motivaci.

V literární rešerši se objevil pojem zaměstnanecký benefit, na tento pojem navazoval jeho význam. Dále následovalo rozčlenění benefitů z hlediska daňového, věcného, charakteru výdajů zaměstnavatele a formy příjmu na straně zaměstnavatele. Poskytovat benefity se může trojím způsobem – fixně, flexibilně a kombinací obou způsobů. Každý rok se na předních příčkách objevují jiné trendy v benefitech, a tak byly popsány současné trendy, ale i trendy, které se objevovaly v minulých letech. Další část zaujímaly výhody a nevýhody zaměstnaneckých benefitů. Jako poslední část teoretické části byl cafeteria systém a jeho výhody a nevýhody.

V praktické části bylo pro zjištění informací o benefitech ve firmě EUROVIA Kamenolomy, a. s., použité dotazníkové šetření. Dotazníky byly rozděleny na dvě části - dělníky a technickohospodářské pozice. Toto rozdělení bylo vytvořeno, jelikož se benefity podle pozice liší. Na základě tohoto šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou s benefity, které nabízí jejich firma spokojeni. Mezi výhody, které jsou pro zaměstnance důležité, patřily zejména stravenky a příspěvek na penzijní připojištění. Pro hodně zaměstnanců znamená poskytování motivaci k práci. Pracovníci pak odvádějí lepší práci. Po vyhodnocení dotazníkového šetření byly provedeny dva testy nezávislosti a poměr šancí. Byla testována závislost mezi pracovní pozicí a výběrem odměny a závislost mezi pracovní pozicí ve firmě a důležitostí poskytování benefitů. První posuzovaná závislost ukázala, že existuje mezi těmito dvěma pozorovanými znaky závislost, míra těsnosti závislosti je sice slabá, ale závislost tam je. Jedním z důvodů závislosti, může být výše platu. Pracovníci na dělnických pozicích by si vybrali spíše finanční odměnu v hodnotě 5 000 Kč. Z tohoto výsledku můžeme usuzovat, že dělníci si raději chtějí přilepšit na platu než mimomzdovou položkou. Naopak druhé testování ukázalo, že mezi pracovní pozicí a důležitostí poskytování benefitů neexistuje závislost. Závislost či nezávislost dále potvrdil i poměr šancí, který byl vypočítán po koeficientu kontingence. V obou případech musela být použita Woolfova metoda, jelikož se poměr šancí nerovnal jedné.

Na začátku praktické práce bylo uvedeno pár problémů, které se objevily při dotazníkovém šetření. Jednalo se zejména o malý počet respondentů. Důvodem nejspíše byl špatný výběr formy poskytování dotazníkového šetření. Dotazníky byly poslány pomocí emailových adres. Pro poskytnutí dotazníků se jeví jako lepší papírová forma nebo osobní dotazování. Papírová forma by byla v tomto případě nákladnější a časově náročnější, jelikož by to znamenalo rozeslat dotazníky do 27 provozoven, které firma vlastní. Dalším důvodem nízkého počtu vyplnění mohla být neochota účastnit se průzkumu týkající se zaměstnaneckých benefitů. Odradit zaměstnance od vyplnění dotazníku mohl i fakt, že se v šetření objevovaly osobní otázky. Pokud tyto otázky někdo vidí, tak si může myslet, že se nejedná o zcela anonymní dotazník. Pro příští průzkum by bylo vhodné ubrat některé otázky o osobních informacích, nebo určit tyto otázky jako dobrovolné.

Přínosem této práce bylo zjištění, že poskytování zaměstnaneckých benefitů je pro zaměstnance důležitější než v dřívějších dobách. V dnešní době ve většině případech benefity rozhodují při ucházení se o místo, jakou práci si uchazeč vybere. Nabídky benefitů díky nezaměstnanosti bývají stále pestřejší a zaměstnavatelé se předhánějí v tom, kdo nabídne lepší a větší nabídku zaměstnaneckých benefitů.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Přehled benefitů, o které se zaměstnanci zajímají.....	15
Tabulka č. 2 Přehled částek používaných u penzijního připojištění	26
Tabulka č. 3 Schéma asociační tabulky.....	42
Tabulka č. 4 Empirické četnosti – pracovní pozice a výběr odměny.....	43
Tabulka č. 5 Teoretické četnosti – pracovní pozice a výběr odměny	43
Tabulka č. 6 Empirické četnosti – pracovní pozice a důležitost benefitů	45
Tabulka č. 7 Teoretické četnosti – pracovní pozice a důležitost benefitů.....	45
Tabulka č. 8 Roční daňové úspory stravenek.....	49

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Vývoj nominální hodnoty stravenek 2010 - 2019.....	22
Obrázek č. 2 Ukázka poukázky EDENRED Multi	27

Seznam grafů

Graf č. 1 Věk respondentů	30
Graf č. 2 Důležitost poskytování benefitů	31
Graf č. 3 Počet odpracovaných let ve firmě.....	31
Graf č. 4 Ovlivnění zaměstnance benefity při ucházení o místo	32
Graf č. 5 Spokojenost s benefity	32
Graf č. 6 Nabídka benefitů.....	33
Graf č. 7 Ohodnocení benefitů THP	34
Graf č. 8 Ohodnocení benefitů – dělníci	35
Graf č. 9 Důvody nevyužívání benefitů	36
Graf č. 10 Cafeteria systém.....	37
Graf č. 11 Motivace benefity	37
Graf č. 12 Hodnota benefitů.....	38
Graf č. 13 Změna benefitů	38
Graf č. 14 Preference zaměstnanců.....	39
Graf č. 15 Rozhodnutí při změně zaměstnavatele	40

Seznam použitých zkratek

apod.	a podobně
a. s.	akciová společnost
atd.	a tak dále
atp.	a tak podobně
č.	číslo
DPH	daň z přidané hodnoty
IT	informační technologie
kol.	kolektiv
např.	například
odst.	odstavec
písm.	písmeno
s.	stránka
Sb.	Sbírky
THP	technickohospodářské pozice
tzn.	to znamená
ZDP	Zákon o daních z příjmů

Seznam použité literatury

ABSOLUTIN.CZ (2018). *Absolutin. Inteligentní poradenství*. Cit. 9.11.2018, dostupné z: <http://www.absolutin.cz/sluzby/benefity/cafeteria-system/>

ARMSTRONG, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing.

ARMSTRONG, M. (2015). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing.

B2B-NN.COM (2019). *B2B NETWORK NEWS*. Cit. 20.03.2019, dostupné z: <https://www.b2b-nn.com/zamestnanci-o-vanocni-vecirky-nestoji-chteji-jine-benefity/>

BERGLOVÁ, L. (2017). *BusinessInfo. Oficiální portál pro podnikání a export*. Cit. 9.11.2018, dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnanecke-benefity-a-dane-93526.html>

BUKAČ, P. (2005). *Mesec.cz – váš průvodce finančním světem*. Cit. 25.02.2019, dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/vyuzivate-zamestnanecke-vyhody/>

D'AMBROSOVÁ H. a kol. (2014). *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG.

DOSKOČILOVÁ, V. (2019). *Měšec.cz*. Cit. 23.04.2019, dostupné z: <https://www.mesec.cz/aktuality/danove-nejvyhodnejsi-stravenka-ma-hodnotu-123-kc-vetsina-ma-ale-stravenky-do-100-kc/>

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.

EDENRED.CZ (2019a). *Edenred.cz*. Cit. 24.3.2019, dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/123-kc-nejvyhodnejsi-hodnota-stravenky-pro-firmy-i-zamestnance>

EDENRED.CZ (2019b). *Edenred.cz*. Cit. 24.3.2019, dostupné z: <https://www.edenred.cz/produkty/volnocasove-benefity/edenred-benefits-poukazky/zamestnavatel>

EUROVIA Kamenolomy. *Výroční zpráva 2017*. Cit. 12.04.2019, dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/content/download?id=73b3dc27e61e4b1984880674139616be>

HAUZAROVÁ, M. (2017). *Portál.pohoda.cz*. Cit. 08.03.2019, dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnancke-benefity/>

- JANOŮŠKOVÁ, J., & KOLIBOVÁ, H. (2005). *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing.
- JOUZA, L. (2007). *Průvodce zaměstnaneckými výhodami*. Praha: BMSS-Start.
- KOUBEK, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- KRBEČKOVÁ, M., & PLESNÍKOVÁ, J. (2018). *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG.
- KUBÍČKOVÁ, A., & PATÁKOVÁ, V. (2018). *Mzdovapraxe*. Cit. 28.11.2018, dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d59787v72601-nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu/>
- MACHÁČEK, I. (2017). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer.
- PELC, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde.
- PELC, V. (2011). *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges.
- PŘÍSPĚVKY.CZ (2019). *Příspěvky 2019*. Cit. 20.02.2019, dostupné z: <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisteni>
- ŘEZANKOVÁ, H. (2011). *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing
- ŠTEINFELD, J., & GALUŠKA, P. (2004). *Zaměstnanecké výhody a daně: zdaňování příjmů zaměstnanců včetně příkladů*. Praha: ASPI Publishing.
- URBAN, J. (2005). *Mzdovapraxe*. Cit. 28.11.2018, dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>
- URBAN, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing.
- ZIKMUND, M. (2010). *Businessvize*. Cit. 28.12.2018, dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>
- ZIVOTNIPOJISTENI.NET (2019). *Životní pojištění*. Cit. 23.02.2019, dostupné z: <http://www.zivotnipojisteni.net/zivotni-pojisteni-druhy/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Seznam příloh

Příloha A: Podoba dotazníků pro dělníky

Příloha B: Podoba dotazníků pro technickohospodářské pozice

Příloha A: Podoba dotazníků pro dělníky

Zaměstnanecké benefity ve firmě EUROVIA Kamenolomy, a. s. - dělníci

Dobrý den,

jsem studentkou třetího ročníku Fakulty ekonomické Západočeské univerzity v Plzni. Tématem mé bakalářské práce jsou Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který mi poslouží ke zpracování praktické části mé bakalářské práce. Předem děkuji za jeho vyplnění.

Denisa Tomaková

*** Povinné pole**

1. Pohlaví *

- Žena
- Muž

2. Kolik je Vám let? *

- 18 - 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 46 - 55 let
- 56 let a více

3. Je pro Vás poskytování benefitů důležité? *

- Ano
- Ne

4. Proč jsou pro Vás benefity důležité?

5. Jak se jmenuje pobočka, ve které pracujete? *

- Bezděčín
- Dolánky
- Dubnice
- Horní Řasnice
- Chlum
- Chomutovice
- Chraberce
- Chrtníky
- Košťálov
- Královec
- Libochovany
- Plaňany
- Tachov
- Děpoltovice
- Horní Tašovice
- Litice
- Pňovany
- Svrčovec
- Těškov
- Třebnuška
- Bystřec
- Chornice
- Jakubčovice

- Chotíkov
- Rvenice
- Středokluky
- Liberec

6. Kolik let pracujete ve Vaší firmě? (Pište pouze číslovku.) *

7. Na jaké pozici pracujete? *

8. Když jste se ucházel/a o místo v této firmě, ovlivnila Vás při rozhodování nabídka poskytovaných benefitů? *

- Ano
- Nezajímalo/a jsem se o benefity
- Ne

9. Jste spokojen/a s benefity, které Vám nabízí Vaše firma? *

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

10. Proč nejste spokojen/a s benefity, které Vám nabízí Vaše firma?

11. Jaké benefity jsou Vám nabízeny? *

- Stravenky
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Pružná pracovní doba

- Homeoffice - práce z domova
- Zdravotní volno (sick days)
- Firemní notebook
- Týden dovolené navíc
- 13. plat
- Firemní automobil i k soukromým účelům
- Jazykové vzdělávání
- Příspěvek na dovolenou
- Firemní školka
- Doprava zaměstnanců z a do zaměstnání
- Poskytnutí pracovního oblečení
- Příspěvky na kulturu a sport
- Poukázky Edenred MULTI
- Půjčky zaměstnancům
- Firemní mobilní telefon
- Sleva na firemní služby/výrobky
- Flexi Pass
- Výhodný mobilní tarif
- Příspěvek na vzdělání
- Finanční odměny
- Nealkoholické nápoje na pracovišti
- Investování do akcií společnosti
- Příspěvek na dopravu
- Odměna při příležitosti významného životního a pracovního výročí
- Očkování proti chřipce
- Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců
- Vánoční večírek
- Jiné:

12. Ohodnot'te benefity podle toho, jak jsou pro V'as d'uležit'.' *

1 - nejm'ene d'uležit'., 5 - nejv'ice d'uležit'.

	1	2	3	4	5
Stravenky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
P'isp'ev'ek na penzijn'ı pr'ıpojišt'eni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EDENRED Multi – pouk'azky na kulturn'ı, sportov'n'ı nebo zdravotn'ı pot'řeby	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. plat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
P'isp'ev'ek na dopravu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Investov'ani do akci'ı spole'nosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poskytov'ani nealkoholick'ych n'apoj'ů na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poskytnut'ı pracovn'ıho oble'eni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odm'ena pr'i pr'ıležitosti v'yznamn'eho zivotn'ıho a pracovn'ıho v'yro'ı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V'ano'ni ve'ırek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Jak'ı benefity, kter'ı jsou firmou nab'izeny, využív'ate? *

- Stravenky
- Poskytov'ani pracovn'ıho oble'eni
- Investov'ani do akci'ı spole'nosti
- P'isp'ev'ek na penzijn'ı pr'ıpojišt'eni
- Poskytov'ani nealkoholick'ych n'apoj'ů na pracovišti
- P'isp'ev'ek na dopravu
- 13. plat
- EDENRED Multi - pouk'azky na kulturn'ı, sportov'n'ı nebo zdravotn'ı pot'řeby
- V'ano'ni ve'ırek

Jiné:

14. Proč nevyužíváte všechny nabízené benefity? (Odpovězte pouze, pokud jste v předchozí otázce nezaškrtl/a všechny odpovědi.)

- Nepotřebuji je.
- Nejsou pro mě atraktivní.
- Přijde mi to jako zbytečný benefit.
- Ne všechny se mi líbí.
- Jiné:

15. Jaké benefity byste chtěl/a, aby Vám Vaše firma nabízela? *

16. Uvítal/a byste ve Vaší firmě cafeteria systém? *

Cafeteria systém je systém volitelných zaměstnaneckých výhod. Je to vlastně takový „věrnostní program“ pro zaměstnance, ve kterém zaměstnanci sbírají body či kredity, které následně můžou utratit za libovolný zaměstnanecký benefit z katalogu odměn.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Je mi to jedno

17. Motivují Vás zaměstnanecké benefity k lepšímu výkonu? *

- Ano
- Ne

18. Víte, jakou hodnotu mají Vaše benefity? *

- Ano, vím.

- Ne, nevím.
- Ne, nepotřebuji to vědět

19. Změnily se benefity za dobu, co pracujete v této firmě? *

- Ano, změnilo
- Ne, jsou pořád stejné
- Nevím, nezajímám se o to

20. Preferoval/a byste spíše finanční odměnu ve výši 5000 Kč čistého nebo Vámi preferovaný benefit ve výši 10 000 Kč? *

- Preferovaný benefit ve výši 10 000 Kč
- Finanční odměna ve výši 5 000 Kč čistého

21. Rozhodovaly by při změně Vašeho zaměstnavatele benefity, které daná firma nabízí? *

- Ano
- Ne

22. Jaký benefit by měl vliv na Vaše rozhodnutí při výběru zaměstnavatele? *

Příloha B: Podoba dotazníků pro technickohospodářské pozice

Zaměstnanecké benefity ve firmě EUROVIA Kamenolomy, a. s. - technickohospodářské pozice

Dobrý den,

jsem studentkou třetího ročníku Fakulty ekonomické Západočeské univerzity v Plzni. Tématem mé bakalářské práce jsou Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který mi poslouží ke zpracování praktické části mé bakalářské práce. Předem děkuji za jeho vyplnění.

Denisa Tomaková

*** Povinné pole**

1. Pohlaví *

- Žena
- Muž

2. Kolik je Vám let? *

- 18 - 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 46 - 55 let
- 56 let a více

3. Je pro Vás poskytování benefitů důležité? *

- Ano
- Ne

4. Proč jsou pro Vás benefity důležité?

5. Jak se jmenuje pobočka, ve které pracujete? *

- Bezděčín
- Dolánky
- Dubnice
- Horní Řasnice
- Chlum
- Chomutovice
- Chraberce
- Chrtníky
- Košťálov
- Královec
- Libochovany
- Plaňany
- Tachov
- Děpoltovice
- Horní Tašovice
- Litice
- Pňovany
- Svrčovec
- Těškov
- Třebnuška
- Bystřec
- Chornice
- Jakubčovice

- Chotíkov
- Rvenice
- Středokluky
- Liberec

6. Kolik let pracujete ve Vaší firmě? (Pište pouze číslovku.) *

7. Na jaké pozici pracujete? *

8. Když jste se ucházel/a o místo v této firmě, ovlivnila Vás při rozhodování nabídka poskytovaných benefitů? *

- Ano
- Nezajímalo/a jsem se o benefity
- Ne

9. Jste spokojen/a s benefity, které Vám poskytuje Vaše firma? *

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

10. Proč nejste spokojen/a s benefity, které Vám nabízí Vaše firma?

11. Jaké benefity jsou Vám nabízeny? *

- Stravenky
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Pružná pracovní doba
- Homeoffice - práce z domova
- Zdravotní volno (sick days)
- Firemní notebook
- Týden dovolené navíc
- 13. plat
- Firemní automobil i k soukromým účelům
- Jazykové vzdělávání
- Příspěvek na dovolenou
- Firemní školka
- Doprava zaměstnanců z a do zaměstnání
- Poskytnutí pracovního oblečení
- Příspěvky na kulturu a sport
- Poukázky EDENRED Multi
- Půjčky zaměstnancům
- Firemní mobilní telefon
- Sleva na firemní služby/výrobky
- Flexi Pass
- Výhodný mobilní tarif
- Příspěvek na vzdělání
- Finanční odměny
- Nealkoholické nápoje na pracovišti
- Investování do akcií společnosti
- Příspěvek na dopravu
- Odměna při příležitosti významného životního a pracovního výročí
- Očkování proti chřipce
- Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců

Vánoční večírek

Jiné:

12. Ohodnot'te benefity podle toho, jak jsou pro Váš

důležitý. *

1 - nejméně důležité, 5 - nejvíce důležité

	1	2	3	4	5
Stravenky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firemní automobil i pro soukromé účely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na penzijní připojištění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. plat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firemní mobilní telefon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firemní notebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EDENRED Multi – poukázky na kulturní, sportovní nebo zdravotní potřeby	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nealkoholické nápoje na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odměna při příležitosti významného životního a pracovního výročí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Investování do akcií společnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vánoční večírek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Jaké benefity, které jsou firmou nabízeny, využíváte? *

Stravenky

13. plat

EDENRED Multi - poukázky na kulturní, sportovní nebo zdravotní potřeby

Firemní automobil i pro soukromé účely

- Firemní mobilní telefon
- Firemní notebook
- Investování do akcií společnosti
- Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Vánoční večírek
- Jiné:

14. Proč nevyužíváte všechny nabízené benefity? (Odpovězte pouze, pokud jste v předchozí otázce nezaškrtl/a všechny odpovědi.)

- Nepotřebuji je.
- Nejsou pro mě atraktivní.
- Přijde mi to jako zbytečný benefit.
- Ne všechny se mi líbí.
- Jiné:

15. Jaké benefity byste chtěl/a, aby Vám Vaše firma nabízela? *

16. Uvítal/a byste ve Vaší firmě cafeteria systém? *

Cafeteria systém je systém volitelných zaměstnaneckých výhod. Je to vlastně takový „věrnostní program“ pro zaměstnance, ve kterém zaměstnanci sbírají body či kredity, které následně můžou utratit za libovolný zaměstnanecký benefit z katalogu odměn.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Je mi to jedno

17. Motivují Vás zaměstnanecké benefity k lepšímu výkonu? *

- Ano
- Ne

18. Víte, jakou hodnotu mají Vaše benefity? *

- Ano, vím.
- Ne, nevím.
- Ne, nepotřebuji to vědět

19. Změnily se benefity za dobu, co pracujete v této firmě? *

- Ano, změnilo
- Ne, jsou pořád stejné
- Nevím, nezajímám se o to

20. Preferoval/a byste spíše finanční odměnu ve výši 5000 Kč čistého nebo Vámi preferovaný benefit ve výši 10 000 Kč? *

- Preferovaný benefit ve výši 10 000 Kč
- Finanční odměna ve výši 5 000 Kč čistého

21. Rozhodovaly by při změně Vašeho zaměstnavatele benefity, které daná firma nabízí? *

- Ano
- Ne

22. Jaký benefit by měl vliv na Vaše rozhodnutí při výběru zaměstnavatele? *

Abstrakt

TOMAKOVÁ, Denisa. *Benefity pro zaměstnance jako nástroj konkurenceschopnosti podniků na trhu práce*. Plzeň, 2019. 74 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, trendy, výhody a nevýhody, cafeteria systém

Předložená bakalářská práce je zaměřena na zaměstnanecké benefity v dané společnosti. Cílem této práce je analyzovat současnou nabídku benefitů ve vybraném podniku a realizovat šetření, které se bude zaměřovat na preference benefitů. Práce je rozdělena na dvě části. V literární rešerši se objevuje charakteristika vybraných benefitů, členění zaměstnaneckých benefitů, výhody a nevýhody, trendy v poskytování benefitech a poslední část je zaměřena na cafeteria systém a jeho výhody a nevýhody. V praktické části bylo provedeno dotazníkové šetření ve firmě EUROVIA Kamenolomy, a. s. Z výsledků dotazníků byly navrženy opatření. Po vyhodnocení dotazníků byl proveden test nezávislosti v kontingenční tabulce. Byly zkoumány a následně vyhodnoceny dvě závislosti.

Abstract

TOMAKOVÁ, Denisa. *Benefits for employees as a tool for the competitiveness of enterprises in the labor market*. Plzeň, 2019. 74 p. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Key words: employee benefits, trends, advantages and disadvantages, cafeteria system

This bachelor thesis is focused on employee benefits in a given company. The aim of this work is to analyze the current offer of benefits in the selected company and to carry out an investigation that will focus on the preferences of benefits. The thesis is divided into two parts. In the literature search there are characteristics of selected benefits, classification of employee benefits, advantages and disadvantages, trends in providing benefits and the last part is focused on cafeteria system and advantages and disadvantages of this system. In the practical part a questionnaire survey was carried out in the company EUROVIA Kamenolomy, a.s. From the results of the questionnaires were proposed measures. After evaluating the questionnaires, an independent test was performed in the pivot table. Two dependencies were examined and subsequently evaluated.