

Univerzita Pardubice
Dopravní fakulta Jana Pernera

Návrh systému volitelných zaměstnaneckých výhod u DHL

Martin Sládek

Bakalářská práce

2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martin SLÁDEK**

Studijní program: **B3709 Dopravní technologie a spoje**

Studijní obor: **Management, marketing a logistika ve spojích**

Název tématu: **Návrh systému volitelných zaměstnaneckých výhod u DHL**

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


Úvod

1. Charakteristika systému volitelných zaměstnaneckých výhod
2. Analýza současného stavu odměňování zaměstnanců u firmy DHL
3. Návrh systému volitelných zaměstnaneckých výhod u firmy DHL
4. Zhodnocení navrhovaného systému

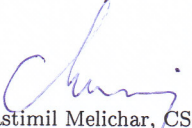
Závěr

Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:
dle pokynů vedoucího práce

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Daniel Salava**
Katedra dopravního managementu, marketingu
a logistiky
Datum zadání bakalářské práce: **28. listopadu 2008**
Termín odevzdání bakalářské práce: **1. června 2009**


prof. Ing. Bohumil Culek, CSc.
děkan

L.S.


prof. Ing. Vlastimil Melichar, CSc.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 28. listopadu 2008

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Hradci Králové dne 25. 5. 2009



Martin Sládek

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat Ing. Danielu Salavovi za jeho rady a připomínky, které mi pomohly tuto práci napsat.

Anotace

Tato práce se zabývá problematikou nemzdového odměňování zaměstnanců u firmy DHL. V práci je obsažena obecná charakteristika systému volitelných zaměstnaneckých výhod, kterým se odměňování provádí. Dále se zde nachází analýza současného stavu odměňování zaměstnanců formou benefitů u firmy DHL, kde se nachází jednotlivé benefity poskytované firmou DHL svým zaměstnancům a způsoby jejich poskytování. Na tuto analýzu dále navazuje návrh systému volitelných zaměstnaneckých výhod u této firmy, který by zde měl zlepšit situaci nemzdového odměňování.

Klíčová slova

návrh, cafeteria systém, benefity, DHL

Title

System design of selectable employee benefits in DHL

Annotation

This work is engaged in problems concerning non-wage remuneration of employees in DHL. In this work there are several common systematic characteristics of selectable employee benefits through which remuneration is provided. There is also an analysis of the present state of remuneration of employees by benefits in DHL. This analysis outlines the benefits which are provided by DHL to their employees and ways that they deliver those benefits. A system design of selectable employee benefits in DHL connects to this analysis and should improve the situation of non-wage remuneration here.

Keywords

design, cafeteria system, benefits, DHL

Obsah

	strana
Úvod	9
1 Charakteristika systému volitelných zaměstnaneckých výhod	11
1.1 Benefity v systému volitelných zaměstnaneckých výhod	11
1.2 Systém volitelných zaměstnaneckých výhod	13
2 Analýza současného stavu odměňování zaměstnanců u firmy DHL	18
2.1 Stávající zaměstnanecké benefity firmy DHL	18
2.1.1 Benefity zaměřené na pojištění	18
2.1.2 Benefity zaměřené na dovolenou	22
2.1.3 Benefity zaměřené na zdraví	24
2.1.4 Benefity zaměřené na finanční služby	24
2.1.5 Benefity zaměřené na vzdělávání	25
2.1.6 Slevové benefity na zboží a služby	26
2.1.7 Ostatní benefity	27
2.1.8 Klub matek a otců	29
2.2 Novinky v poskytování zaměstnaneckých benefitů firmy DHL	30
2.2.1 Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance – EXPORT	30
2.2.2 Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance – IMPORT	31
2.2.3 Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli	31
2.2.4 Istrie, kamenný dům Hana	32
2.2.5 Tawan thajská masážní centra	32
2.2.6 Slevové kupóny s O2	33
2.2.7 Wellness pobyty v Mariánských Lázních	33
2.3 Současný způsob odměňování zaměstnanců firmy DHL	33
3 Návrh systému volitelných zaměstnaneckých výhod u firmy DHL	35
3.1 Změny v poskytovaných benefitech	35
3.2 Úprava benefitů	38
3.3 Charakteristika nově zavedených benefitů	40
3.4 Nový systém volitelných zaměstnaneckých výhod	41
3.4.1 Cafeteria systém bez online aplikace	42
3.4.2 Cafeteria systém s online aplikací	42
3.4.3 Postup při objednávání benefitů	44

4 Zhodnocení navrhovaného systému.....	46
Závěr	48
Použitá literatura.....	50
Seznam tabulek.....	51
Seznam obrázků.....	52
Seznam zkratk.....	53
Seznam příloh	54

Úvod

Hlavním důvodem, proč zaměstnanci poskytují firmám svůj výrobní zdroj (práci), je potřeba dosažení mzdy. Za tuto mzdu si poté každý zaměstnanec může nakoupit statky a služby, které uspokojují jeho potřeby. Kromě mzdového odměňování se ale také stále častěji setkáváme i s nemzdovým odměňováním, které je poskytováno zaměstnancům jako doplněk k jejich mzdovému odměnění. „Nemzdové odměňování zaměstnanců je nedílnou součástí jejich motivace a je jedním z nástrojů moderního managementu v oblasti řízení lidských zdrojů.“¹ Odměňování probíhá formou zaměstnaneckých benefitů, což jsou rozmanité služby a produkty, za které zaměstnanec neplatí a nebo platí pouze částečně. Náklady na tyto benefity nese zaměstnavatel. „Poskytovanými výhodami zaměstnancům vedle mzdy se snaží zaměstnavatel působit na jejich spokojenost, na posílení vědomí sounáležitosti zaměstnance s firmou a mnohdy jsou tato mimomzdová plnění zaměstnavatele zaměřena i na posílení rovnováhy pracovního a soukromého (rodinného) života zaměstnance.“² Pro mnoho zaměstnanců je důležitým kritériem při posuzování atraktivity firmy právě existence těchto zaměstnaneckých výhod. Na tyto výhody se často ptají už kandidáti na danou práci při přijímacích pohovorech.

Některé benefity už dokonce začínají být standardem, protože je poskytuje naprostá většina firem. Mezi tyto benefity můžeme řadit například stravenky, které začínají ztrácet svůj motivační efekt. Z tohoto důvodu se firmy snaží svým zaměstnancům poskytnout co největší škálu různých benefitů. To souvisí i s tím, že každý zaměstnanec má různá přání, která závisí hlavně na jeho věku, zájmech, preferencích a dalších faktorech. Zaměstnavatel si musí také uvědomit, jestli chce u svých zaměstnanců podpořit pocit jistoty a bezpečí (to poskytuje například penzijní a životní pojištění), nebo zda chce svým zaměstnancům kompenzovat jejich vysoké pracovní nasazení (to poskytují například různé sportovní a kulturní benefity), nebo zda chce zajistit oboje. Zaměstnanecké výhody jsou také součástí konkurenčního boje mezi zaměstnavateli, kteří poptávají práci jako jeden ze tří výrobních faktorů, jejímž nositelem je člověk. Tento konkurenční boj na straně poptávky po práci roste zejména v případech, kdy je nedostatek osob nabízejících práci a poptávající subjekty (firmy) se tak snaží dané osoby nalákat k sobě i tímto způsobem.

¹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 1. vyd. ASPI, 2007. ISBN 80-7357-275-3. s. 13.

² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 1. vyd. ASPI, 2007. ISBN 80-7357-275-3. s. 13.

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány buď všem zaměstnancům (příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na rekreaci, příspěvky na stravování zaměstnanců, příspěvky na kulturní a sportovní akce, příspěvky na vzdělávací kurzy a školení atd.), nebo pouze určité skupině zaměstnanců (používání služebního automobilu i pro soukromé účely, používání mobilního telefonu i pro soukromé účely, doprava do zaměstnání, poskytování zaměstnaneckých akcií atd.). Popřípadě mohou být poskytovány i individuálně zaměstnancům (podpory při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci atd.).

Toto téma bakalářské práce jsem si vybral, protože mě tato problematika zajímá a připadá mi velmi aktuální. Aktuálnost této problematiky dokazuje například rozvoj řízení lidských zdrojů, kterým se firmy snaží docílit rozvoje svých zaměstnanců. Firmy si postupem času začaly uvědomovat, že nahradit zaměstnance je velmi složité a nákladné a že samotní zaměstnanci firmy často představují velkou konkurenční výhodu firmy. Odměňování zaměstnanců formou volitelných zaměstnaneckých výhod využívá stále více firem.

Cílem této práce je navrhnout funkční cafeteria systém (tj. systém volitelných zaměstnaneckých výhod), který by měl odpovídat firmě DHL a který by měl zlepšit situaci nemzdového odměňování, která v této firmě je v současnosti.

1 Charakteristika systému volitelných zaměstnaneckých výhod

System volitelných zaměstnaneckých výhod (cafeteria systém) je flexibilní systém. Samotný název cafeteria pochází z angličtiny a překládá se jako samoobslužná restaurace nebo bufet. To znamená, že jde o systém, který umožňuje zaměstnancům vybrat si ze stanoveného balíčku benefitů. Zaměstnanec dostává určité body, které poté může vyměnit za dané výhody, které jsou bodově ohodnoceny. Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného bodového systému optimalizovat čerpání benefitů podle jeho vlastních potřeb.

1.1 Benefity v systému volitelných zaměstnaneckých výhod

Jak vyplývá z PŘÍLOHY č.1, mezi nejčastěji poskytované benefity patří například příspěvky na odborná školení, mobilní telefony alespoň některým zaměstnancům, nebo příspěvek na jazykový kurz. Naopak mezi nejméně často poskytované benefity patří například příspěvek na individuální potřeby, příspěvek pro osamělé rodiče, nebo příspěvek na trvalé invaliditě. Nejnovější trendy poukazují na nárůst zájmu o příspěvky na penzijní připojištění. Z této tabulky je také vidět, jak se portfolio benefitů postupem času rozšiřuje. Zatímco před pár lety firmy poskytovaly několik málo benefitů, dnes jich většinou poskytují několik desítek a zaměstnanec firmy má tak mnohem větší možnosti.

Benefity také prochází svým vývojem. Některé benefity zůstávají stále populární. Mezi tuto skupinu můžeme zařadit například stravné, které ovšem zaměstnanci v dnešní době berou už jako samozřejmost. V současné době se hodně dbá na udržení kvalitních zaměstnanců a to vede například i k tomu, že se poskytuje stále více druhů benefitů.

„Benefity vykazují několik charakteristik:

- nejsou závislé na zásluhách, ale často se jejich rozsah a struktura zlepšuje se statusem zaměstnance a délkou trvání pracovního poměru,
- zpravidla nestimulují ke krátkodobému výkonu,
- neznamenají, že všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu,
- jsou zavedeny proto, že „kopírují“ módní trend,
- jsou velmi rozmanité a u velkých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým firmám, které nabízejí velmi omezený počet,
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovních podmínek než jako nadstandardní péči,

- nelze předložit jasný důkaz o tom, že benefity přitahují uchazeče o zaměstnání, je však pravděpodobné, že odrazují zaměstnance, aby ukončili pracovní poměr,
- mohou pozitivně působit na spokojenost s prací, ale vždy podněcují nespokojenost, jestliže je jejich poskytování spravováno nesystémově a ledabyly tak, že to vyvolává pocity nespravedlnosti, obvinění z nadržování nebo favorizování,
- benefity mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu.“³

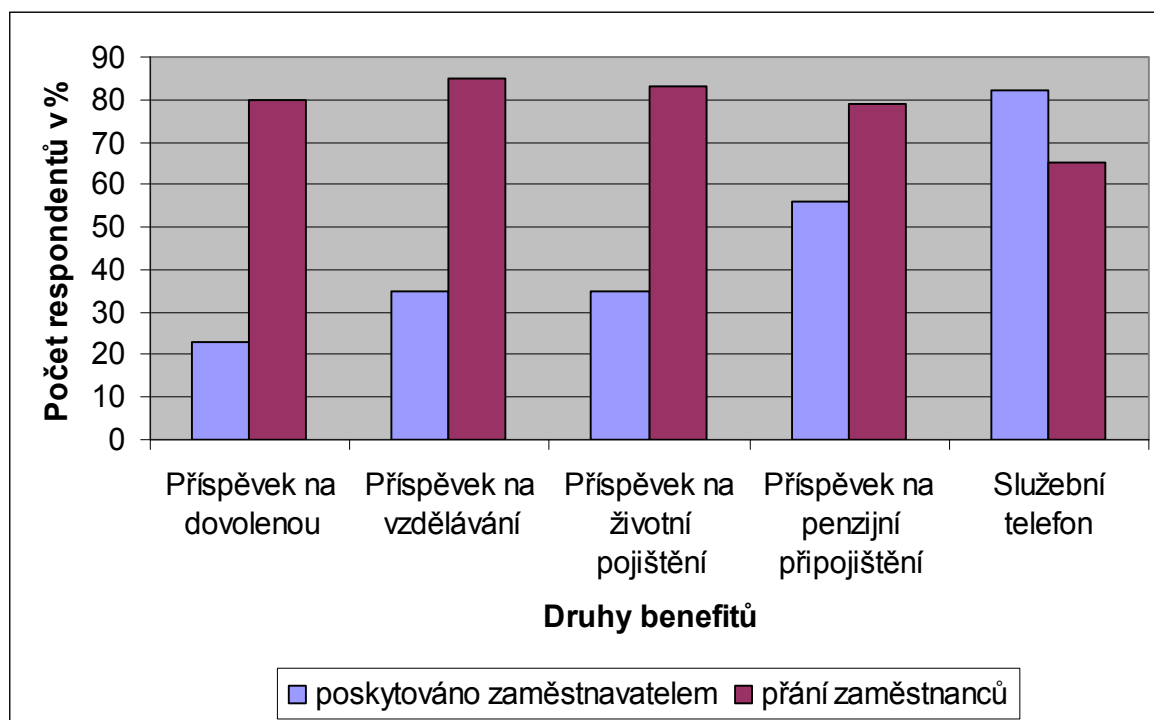
„Zaměstnanecké benefity může zaměstnavatel poskytovat z různých zdrojů a to na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů), ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění, ze zisku po jeho zdanění (resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období).“⁴

V listopadu roku 2007 byl proveden průzkum společností Sodexo Pass Česká republika ve spolupráci s TNS AISA. TNS AISA je přední společnost na trhu marketingových průzkumů a informací v České republice. TNS AISA byla založena v roce 1990 jako první nezávislá výzkumná agentura v České republice. Výsledky průzkumu jsou znázorněny na následujícím grafu.

³ KLEIBL, Jiří aj. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2. s. 168 – 169.

⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 1. vyd. ASPI, 2007. ISBN 80-7357-275-3. s. 13.

Obr. č. 1: Srovnání nabízených a zaměstnanci požadovaných benefitů



Zdroj: Výzkum TNS – AISA pro Sodexho Pass Česká republika, a.s., listopad 2007.

Z tohoto grafu je vidět, že přání zaměstnanců na benefity typu příspěvek na dovolenou, příspěvek na vzdělávání a příspěvek na životní pojištění jsou několikanásobně vyšší, než je poskytování těchto benefitů zaměstnavateli. Naopak benefit poskytující služební telefon si zaměstnanci přejí méně, než jak je ve skutečnosti poskytován.

1.2 Systém volitelných zaměstnaneckých výhod

Samotný systém je výhodný pro obě strany (zaměstnance i zaměstnavatele). Výhody pro zaměstnance jsou zcela jednoznačné. Zaměstnanci mají možnost využít rozmanité benefity (dary, příspěvky na dovolené, příspěvky na penzijní připojištění, zvýhodněné ceny na produkty různých firem atd.) a to zcela dle jejich volby. Pro zaměstnavatele představuje tento systém nástroj pro budování image firmy, motivační prostředek, zvyšování konkurenceschopnosti firmy při získávání zaměstnanců ale i při jejich udržování ve firmě a mnohé další. Mezi všeobecnými výhodami systému jsou často zmiňovány výhody jako flexibilita, transparentnost a široká nabídka.

Flexibilita systému volitelných zaměstnaneckých výhod spočívá v tom, že každý zaměstnanec si vybírá takové benefity, které opravdu chce využívat a může samozřejmě využívané benefity kdykoli měnit. Transparentnost tohoto systému je založena na tom, že všichni zaměstnanci jsou detailně seznámeni s možnostmi které mají a žádný zaměstnanec není zvýhodňován tak, že by to vyvolávalo pocity nespravedlnosti, obvinění z nadržování atd. Široká nabídka je důležitá proto, protože každý zaměstnanec má jiná přání. Nabídka benefitů by proto měla obsahovat širokou nabídku různorodých benefitů tak, aby si každý zaměstnanec vybral dle svých preferencí.

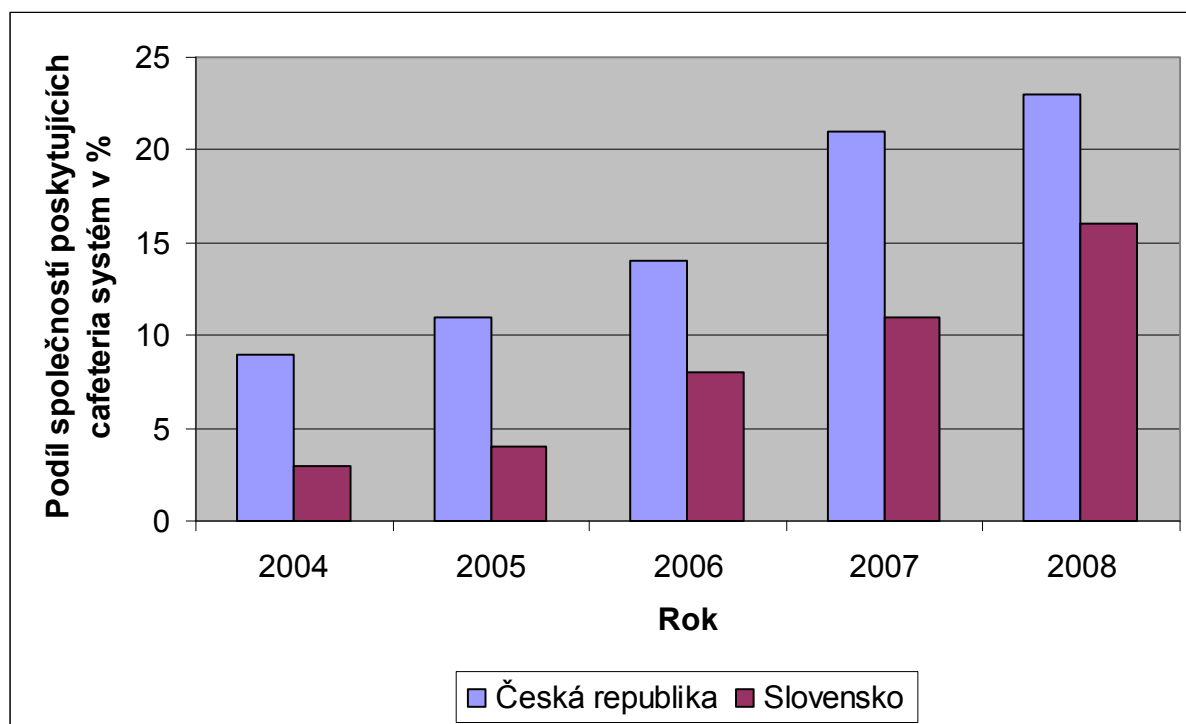
Portfolio benefitů by se mělo na základě statistiky využívání benefitů pravidelně aktualizovat. Je také přínosné zjišťovat např. formou průzkumu spokojenosti zaměstnanců názor zaměstnanců na nabídku benefitů.

„Výhody se většinou nabízejí v určité struktuře podle jednotlivých skupin zaměstnanců, ale někdy je jeho konstrukce taková, že je stanoveno základní jádro nabídky stejné pro většinu zaměstnanců a k němu je možno volit z dalšího menu.“⁵ Cafeteria systém je založen na svobodném vybírání benefitů zaměstnanci ze stanovené nabídky. Podstatným faktem tohoto systému je to, že u něj dochází k odstranění plošného poskytování výhod, které nemá dostatečnou motivační účinnost.

Systém volitelných zaměstnaneckých výhod začíná využívat stále více firem, a to nejenom v České republice ale i v ostatních státech. To dokazuje následující graf, ve kterém je porovnání českých a slovenských firem v poskytování tohoto systému v letech 2004, 2005, 2006, 2007 a 2008.

⁵ KLEIBL, Jiří aj. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2. s. 170.

Obr. č. 2: Podíl společností využívajících cafeterii na Slovensku a v České republice

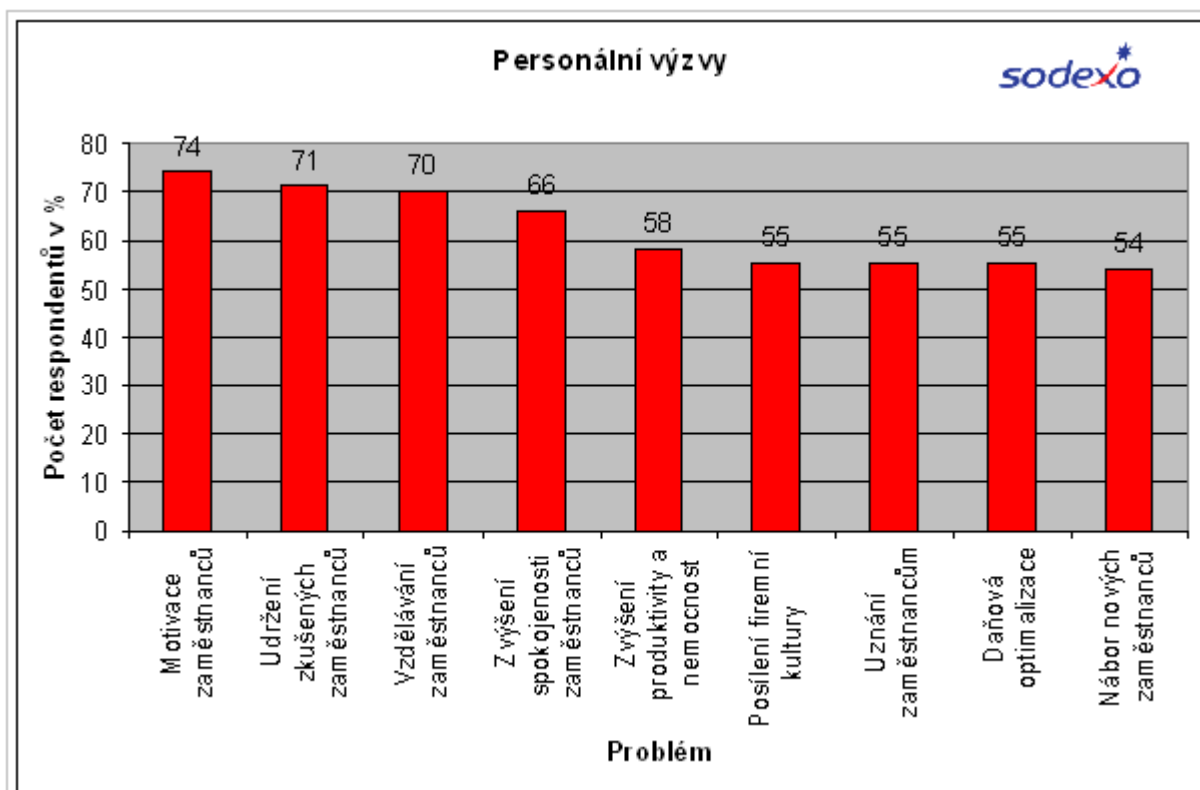


Zdroj: SOCHOROVSKÁ , Eugénia, POPELKOVÁ , Tereza. *Trendy v odměňování: váha bonusů a benefitů roste* [online]. 2009 [cit. 2009-05-17]. Dostupný z WWW: <http://managerweb.ihned.cz/2-33432590-T04100_d-7b>.

Z tohoto grafu je zřejmé, že každoročně narůstá počet firem využívajících systém volitelných zaměstnaneckých výhod. Od roku 2004 do roku 2008 se počet českých firem poskytujících tento flexibilní systém zvýšil o 14 %, a to z 9 % na 23 %. U slovenských firem se jednalo o nárůst 13 %, a to ze 3 % na 16 %. Z grafu také vyplývá, že české firmy poskytují tento systém mnohem častěji než slovenské a je zde také patrný trend vývoje. V roce 2008 se počet firem poskytujících tento systém v České republice přiblížil hranici 25 %. Do budoucna se dá předpokládat, že tento podíl se bude každoročně zvyšovat.

Další zajímavé výsledky přinesl průzkum společnosti Sodexho Pass Česká republika ve spolupráci s TNS AISA. Tento výzkum se zabýval problémy, které musí řešit personalisté firem. Výsledky tohoto průzkumu jsou shrnuty v následujícím grafu.

Obr. č. 3: Personální výzvy



Zdroj: VESELÁ, Monika. *Nejčastější otázky, se kterými se potýkají čeští personalisté* [online]. 2008 [cit. 2009-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.personalista.com/rozvoj-pracovniku/nejcastejsi-otazky-cz-personalistu.html>>.

Tento graf skvěle dokumentuje skutečnost, že benefity jsou velmi užitečný nástroj, protože každý z těchto problémů lze díky nim vyřešit.

Pokud se jedná o motivaci zaměstnanců, tak zde se dá tento problém samozřejmě řešit i jinými prostředky, a to hlavně mzdovým odměňováním zaměstnanců, možnostmi povýšení atd.

Benefity se významně zaslouhují o udržení zkušených zaměstnanců ve firmě. V situacích, kdy má zaměstnanec možnost začít pracovat pro jinou firmu za vyšší mzdu, ho mohou právě poskytované benefity udržet ve firmě.

V rámci nabízených benefitů se mohou zaměstnanci vzdělávat a přilepšit tím jak sobě, tak zaměstnavateli. Zaměstnavatel by měl mít samozřejmě zájem o vzdělávání svých zaměstnanců, kteří pak mohou pracovat výkonněji a mohou také přecházet na vyšší pracovní pozice.

Zaměstnanec který má možnost využívat benefity je samozřejmě spokojenější než zaměstnanec, který tuto možnost nemá.

Za zmínku stojí i nábor nových zaměstnanců. Jak již bylo řečeno, benefity se mohou stát velkou konkurenční výhodou při získávání nových zaměstnanců.

Celkově se dá tedy říci, že benefity plní mnoho důležitých funkcí ve firmě a pro každou prosperující firmu je jejich poskytování velkou výhodou.

2 Analýza současného stavu odměňování zaměstnanců u firmy DHL

Program zaměstnaneckých výhod se vztahuje na všechny zaměstnance společnosti DHL Express (Czech Republic), kteří mají u společnosti sjednán hlavní pracovní poměr a jejichž průměrný týdenní pracovní úvazek není kratší než 30 hodin. Tento program se vztahuje i na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale pouze v případě, kdy to vyplývá z uzavřené dohody. Jednoznačným cílem tohoto programu je získávání a udržování talentovaných zaměstnanců, kteří se podílejí na úspěchu firmy DHL. Kromě zaměstnaneckých benefitů se na motivaci zaměstnanců podílí i nabídka školení a možnosti kariérního růstu.

O nabídce benefitů je zaměstnanec informován už při nástupu do pracovního poměru na vstupním školení. Benefity jsou součástí prezentace ředitelky lidských zdrojů společně s dalšími tématy z oblasti lidských zdrojů. Aktuální nabídka benefitů je dostupná na firemním intranetu. Zde si každý zaměstnanec může daný benefit zvolit a to po přihlášení a zvolení sekce nazvané Zaměstnanecké výhody. Po zvolení této sekce stačí kliknout na Procedura – Program zaměstnaneckých výhod a zobrazí se jednotlivé výhody. Zde jsou i pravidla nároku a postupu na daný benefit. Poté už může zaměstnanec vybírat z nabídky. Všechny benefity jsou v Průvodci zaměstnaneckými výhodami, který slouží k jejich propagaci napříč firmou. Tento dokument je k nahlédnutí také na nástěnkách pro zaměstnance bez přístupu k počítači. K propagaci benefitů slouží také hromadná e-mailová komunikace a firemní periodika.

2.1 Stávající zaměstnanecké benefity firmy DHL

Firma DHL nabízí svým zaměstnancům mnoho benefitů. Mezi tyto patří Penzijní připojištění / životní pojištění, Úrazové pojištění zaměstnanců, různé slevové benefity a mnoho dalších.

2.1.1 Benefity zaměřené na pojištění

Do této skupiny patří Penzijní připojištění / životní pojištění, Úrazové pojištění zaměstnanců, Pojištění denní dávky v pracovní neschopnosti a Pojištění hospitalizace nebo rekonvalescence zaměstnanců.

Penzijní připojištění / životní pojištění představuje jeden ze základních benefitů. Mnoho zaměstnanců si přeje tento benefit mít a jak již bylo uvedeno, zaměstnavatelé tento benefit výrazně zanedbávají. Firma DHL ovšem tento benefit poskytuje a to přes globální finanční instituci holandského původu ING a přes ČSOB. Tato instituce zastřešuje více samostatných společností, které nabízejí integrované služby v oblastech pojišťovnictví, penzijního připojištění, bankovnictví a správy aktiv. DHL umožňuje svým zaměstnancům spořit si na důchodové období a myslet tak na svou budoucnost. Mnoho lidí totiž v důchodovém věku dojde k závěru, že si měli začít spořit už dříve a že jim jejich finanční prostředky nepostačují. Tento benefit může využít pouze zaměstnanec firmy DHL, který pracuje ve firmě déle jak rok. Může si vybrat z nabídky penzijního připojištění, životního pojištění a kombinace penzijního a životního (při)pojištění. Zaměstnanec má možnost využití daňových úlev, zvýhodněného úroku a příspěvku státu. Firma DHL zajistí srážku ze mzdy. Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci dle jeho tzv. grade, který odpovídá jeho vykonávané pozici. Příspěvek zaměstnance se ovšem vyžaduje minimálně ve výši příspěvku zaměstnavatele. Je ovšem možné využít i účasti státu formou daňových úlev.

Tab. č. 1: Příspěvek podle tzv. grade zaměstnance

Grade	Příspěvek v Kč
I	980
J	780
K	580
L	500
M	470
N	320
O	280
P	240

Zdroj: Interní materiály firmy DHL.

Úrazové pojištění zaměstnanců je benefit, který je poskytován ve spolupráci s pobočkou pro Českou republiku dceřiné společnosti AIG. Tato pobočka působí na českém trhu neživotního pojištění od října 1992. Zaměstnanci DHL mají v rámci tohoto benefitu možnost zajistit sebe a svou rodinu před finančními důsledky, které způsobují různé úrazy. V případě úrazu bude zaměstnanci vyplacena částka až do výše 2 000 000 Kč. V rámci svého

pojištění může navíc pojistit i svého partnera(ku), žijícího s ním ve společné domácnosti. V rámci pojištění rodiny jsou pak všechny děti žijící s ním ve společné domácnosti pojištěny zcela zdarma. Pojištění jednotlivce stojí 70 Kč za měsíc, pojištění rodiny 140 Kč za měsíc. Všichni zaměstnanci mají možnost zúčastnit se osobní prezentace se zástupcem AIG. Jako dárek navíc dostanou stejně jako u benefitu Pojištění hospitalizace nebo rekonvalescence zaměstnanců slevovou kartu SPHERE CARD, která opravňuje majitele k čerpání slev ve výši od 5 % do 30 % a to v širokém spektru oborů na zhruba 5 000 obchodních místech.

Pojištění denní dávky v pracovní neschopnosti znamená, že zaměstnavatel může sjednat zaměstnancům nejvyššího vedení a členům lokálního managementu pojištění denní dávky při pracovní neschopnosti. Podmínkou je pracovní poměr ve společnosti minimálně 3 měsíce, smlouva u ING pojišťovny a trvání této smlouvy po dobu jednoho roku s možností prodloužení.

Posledním benefitem této skupiny je Pojištění hospitalizace nebo rekonvalescence zaměstnanců. To se vztahuje na utrpení úrazů nebo prodělání nemocí, které mají za následek hospitalizaci nebo rekonvalescenci. Toto pojištění poskytuje AIG a vztahuje se na škodné události, které nastaly v České republice. Pojištění platí 24 hodin denně. Pojištění jednotlivce je poskytováno od 70 Kč za měsíc a pojištění rodiny od 140 Kč za měsíc. Všichni zaměstnanci mají možnost zúčastnit se osobní prezentace se zástupcem AIG. Jako dárek za jejich čas obdrží slevovou kartu SPHERE CARD, která je opravňuje k čerpání slev ve výši od 5 % do 30 % v širokém spektru oborů na zhruba 5 000 obchodních místech (auto-moto, klenoty, nábytek, oční optika, parfumerie atd.).

Tab. č. 2: Hospitalizace z důvodu úrazu či nemoci

Položka	Popis	1 jednotka	2 jednotky	3 jednotky	4 jednotky	5 jednotek
1	Pojistník, manžel/manželka nebo partner - pojistné plnění ve výši uvedené pojistné částky bude placeno za počet nocí strávených v nemocnici, nejvýše však za 365 nocí. Částka pojistného plnění za první noc v nemocnici se v případě vzniku nové pojistné události zdvojnásobuje.	1 750 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů	3 500 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů	5 250 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů	7 000 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů	8 750 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů
2	Dítě - pojistné plnění ve výši uvedené pojistné částky bude placeno za počet nocí strávených v nemocnici, nejvýše však za 365 nocí. Částka pojistného plnění za první noc v nemocnici se v případě vzniku nové pojistné události zdvojnásobuje.	875 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů	1 750 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů	2 625 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů	3 500 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů	4 375 Kč za týden, nejvýše však za 52 týdnů
3	Porod nebo těhotenství - pojistné plnění ve výši uvedené pojistné částky bude placeno za počet nocí strávených v nemocnici, nejvýše však za 5 nocí.	125 Kč za noc, nejvýše však za 5 nocí	250 Kč za noc, nejvýše však za 5 nocí	375 Kč za noc, nejvýše však za 5 nocí	500 Kč za noc, nejvýše však za 5 nocí	625 Kč za noc, nejvýše však za 5 nocí
4	V případě hospitalizace na jednotce intenzivní péče vyplácíme pojistné plnění v dvojnásobné výši za všechny celé dny. Pojistné plnění za prvních 24 hodin činí dvojnásobek částky uvedené shora.					

Zdroj: Interní materiály firmy DHL.

Výše částky, která bude vyplacena, závisí na počtu jednotek, které zaměstnanec zvolí. Čím vyšší jednotka, tím více peněz zaměstnanec v případě škodné události dostane.

Tab. č. 3: Rekonvalescence

Položka	Popis	1 jednotka	2 jednotky	3 jednotky	4 jednotky	5 jednotek
1	Pojistník, manžel/manželka nebo partner - pojistné plnění ve výši uvedené pojistné částky bude placeno po dobu nejvýše 4 týdnů, které bezprostředně následují po hospitalizaci, jenž trvala alespoň 7 nocí v řadě. Pojistné plnění je vypláceno za každý pobyt přes noc.	875 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny	1 750 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny	2 625 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny	3 500 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny	4 375 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny
2	Dítě - pojistné plnění vy výši uvedené pojistné částky bude placeno po dobu nejvýše 4 týdnů, které bezprostředně následují po hospitalizaci, jenž trvala alespoň 7 nocí v řadě. Pojistné plnění je vypláceno za každý pobyt přes noc.	438 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny	875 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny	1 313 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny	1 750 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny	2 188 Kč za týden, nejvýše však za 4 týdny

Zdroj: Interní materiály firmy DHL.

Tab. č. 4: Sazby pojistného

Pojistné - individuální varianta (měsíčně)	70 Kč	140 Kč	210 Kč	280 Kč	350 Kč
Pojistné - rodinná varianta (měsíčně)	140 Kč	280 Kč	420 Kč	560 Kč	700 Kč

Zdroj: Interní materiály firmy DHL.

2.1.2 Benefity zaměřené na dovolenou

Mezi tyto benefity patří slevové programy ve spolupráci s Vítkovice tours, Čedok, Exim tours a OctopusTravel.

Cestovní kancelář Vítkovice tours se zařadila mezi 100 nejlepších firem České republiky roku 2006.

Výhody pro zaměstnance DHL jsou následující:

- sleva 10 % z katalogových cen ubytování a stravování z daných katalogů,
- sleva 100 Kč na osobu z ostatních nabídek cestovní kanceláře (tato sleva se vztahuje i na zájezdy a pobyty organizované jinými cestovními kanceláři, se kterými je cestovní kancelář obchodním partnerem),

- cestovní kancelář poskytne slevu nejenom jednotlivým zaměstnancům, ale i doprovodným osobám.

Při objednání služeb v pobočkách cestovní kanceláře Vítkovice tours se zaměstnanec prokáže průkazem zaměstnance (případně pracovní smlouvou). Dané slevy se ovšem nevztahují na tzv. last minute nabídky.

Čedok je nejstarší značka české cestovní kanceláře působící na trhu kontinuálně od roku 1920. Zkratku Čedok (Československá cestovní a dopravní kancelář) kancelář poprvé použila v roce 1926. Filozofie firmy je založená na jistotě, kvalitě a komplexnosti poskytovaných služeb. Cestovní kancelář poskytuje zaměstnancům DHL slevu na zájezdy jak do zahraničí, tak po tuzemsku. Sleva činí 7 % z ceny katalogových pobytových leteckých a autokarových zájezdů a 5 % z ceny ostatních tuzemských i zahraničních katalogových zájezdů kromě chat a chalup. Dále cestovní kancelář poskytuje slevy na tzv. last minute zájezdy. Na tento typ zájezdů se poskytuje sleva ve výši 500 Kč k leteckým zájezdům a 300 Kč k autobusovým zájezdům pro každého zaměstnance společnosti DHL a pro doprovodné osoby.

Cestovní kancelář Exim tours zahájila činnost letní sezónou roku 1993. V současnosti je největším operátorem leteckých zájezdů na českém trhu. Realizační tým firmy dnes čítá takřka 150 zaměstnanců a přibližně stejný počet delegátů. Výhody pro zaměstnance DHL jsou sleva 8 % ze základních cen katalogových nabídek a sleva 4 % z nabídek tzv. last minute zájezdů. Sleva není poskytována na příplatky (letištní a bezpečnostní taxy, pojištění, víza atd.). Slevy není možno kombinovat a sčítat s dalšími slevami, případně kumulovat v rámci dalších marketingových akcí společnosti, vyjma slevy za včasnou rezervaci. Slevu je nutné uplatnit před sepsáním cestovní smlouvy, a to pouze na vybraných prodejních Exim tours.

OctopusTravel je online cestovní společnost. Na jejich stránkách se dá najít přes 24 000 hotelů a apartmánů umístěných ve 129 zemích světa. V nabídce jsou jak levné hotely vhodné pro nenáročnou dovolenou, tak luxusní, které nabízí veškerý komfort. Zaměstnanci DHL si zároveň mohou zamluvit výpůjčku automobilu, vyzvednutí z letiště nebo okružní jízdu. Toto vše si mohou zamluvit se slevou 5 %.

2.1.3 Benefity zaměřené na zdraví

Mezi tyto benefity patří Walmark, Zentiva a Vitamínové tablety.

Společnost Walmark byla založena v roce 1990. Zabývá se distribucí doplňků stravy v celém regionu střední a východní Evropy. Firma je od svého založení ryze českou společností s tuzemským kapitálem. Zaměstnanci mají slevu na dané produkty ve výši 23 % oproti běžným cenám v lékárnách. Sleva se nevztahuje na akce, které se týkají speciálních cen nebo dalšího produktu zdarma. Zaměstnanci DHL mohou nakupovat vitamíny, minerály a další výrobky zaměřené na zdraví přes internetový obchod. Minimální hodnota objednávky ovšem musí činit 470 Kč bez DPH. Balení a doprava je zdarma. Zboží se dodává do třech pracovních dnů.

Zentiva je farmaceutická skupina, která se specializuje na vývoj, výrobu a marketing značkových ekvivalentů. Je jedním z hlavních dodavatelů farmaceutik ve střední a východní Evropě. Výhoda se vztahuje na vitamínový balíček, který je zlevněný o 15 %. Jedná se o balíček, který zajistí ochranu organismu, prevenci chřipky a nachlazení, ochranu srdce, posílení imunity, obranu proti únavě, zvýšení pozornosti a koncentrace. Poštovné a balné je zdarma. Balíček se objednává přes internetovou adresu.

Vitamínové tablety je benefit, který poskytuje prostřednictvím zaměstnavatele vitamínové tablety za 350 Kč za rok. Tablety jsou distribuovány hromadně v podzimním období.

2.1.4 Benefity zaměřené na finanční služby

Do této skupiny benefitů patří zvýhodněná nabídka služeb. Jedná se o benefity Hypoteční banka (hypoteční úvěr) a Hypocentrum Modré pyramidy.

Hypoteční banka (hypoteční úvěr) je benefit zaměřený výhradně na poskytování hypotečních úvěrů. Hypoteční banka díky své specializaci přistupuje ke klientům individuálně (nabízí individuální řešení) a poskytuje profesionální poradenství. Mezi výhody zde patří sleva za sjednání úvěru ve výši 50 % pro fix 3 roky (až 12 500 Kč), respektive 100 % pro fix 5 let a více (až 25 000 Kč), sleva 0,1 % z úrokové sazby pro fix 3 roky a více a sleva až 0,45 % při využití dalších služeb v rámci finanční skupiny ČSOB.

Benefit Hypocentrum Modré pyramidy představuje hypoteční úvěr Modré pyramidy, který získal nejvyšší ocenění v prestižní soutěži Zlatá koruna (nejlepší finanční produkt roku

2005 a 2006). Zaměstnanci DHL získají mnoho výhod při koupení nového bydlení nebo rekonstrukci stávajícího bydlení. Mezi tyto výhody patří úvěr se sníženou úrokovou sazbou a 0% akontací až do 100 % ceny, speciální program na refinancování hypotečních úvěrů s poplatkem zdarma, nabídka z více než 55 bytových výstaveb, až 3% sleva na většinu nabízených nemovitostí, nízké požadavky na příjmy, maximální flexibilita se splácením úvěru, 100% sleva na vstupní poplatek a další. Dále Modrá pyramida nabízí stavební spoření s 50% slevou, G2 konto pro děti na studiích, možnost založení a vedení běžného účtu zdarma.

2.1.5 Benefity zaměřené na vzdělávání

Do této kategorie patří Výuka anglického jazyka, Kurzy tréninkového oddělení, Manažerské studium B.I.B.S., E-learning a Knihovna. O aktuální nabídce dalších školení pro daný měsíc informuje na měsíční bázi oddělení vzdělávání a rozvoje. Školení zajišťují interní školitelé DHL. Dle potřeby mají zaměstnanci možnost navštívit také specializované externí školení. Společnost DHL podporuje neustálý rozvoj všech svých zaměstnanců investicemi do vzdělávání, sociálních programů a pracovního prostředí. Všichni zaměstnanci DHL, kteří pracují na trvalý pracovní poměr a mají po zkušební době, mohou po souhlasu nadřízeného využít tuto nabídku. Správnost této cesty formou investice do zaměstnanců dokazuje i prestižní ocenění standardu rozvoje lidských zdrojů pro DHL a certifikát Investors in People, který byl firmě udělen 25. června 2008. Investors in People je nástroj jak získat a udržet si motivované a vysoce výkonné lidi, kteří umí to, co firma chce. Je to jediný mezinárodně uznávaný standard v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů, který sleduje schopnost firmy efektivně využívat a rozvíjet své zaměstnance.

Výuka anglického jazyka představuje jazykové vzdělávání v interních kurzech připravovaných externí jazykovou agenturou. Tyto kurzy začínají v září a končí v květnu následujícího roku. Konají se v rozsahu 1,5 hodiny týdně (dvakrát 45 minut) v prostorách DHL mimo pracovní dobu. Zaměstnanci, kteří nevyužijí nabídky veřejných kurzů, mohou požádat o jednorázový roční příspěvek na jazykové vzdělávání do výše 3 000 Kč.

Kurzy tréninkového oddělení jsou interní a externí kurzy (Microsoft Excel, Microsoft Word atd.).

Manažerské studium B.I.B.S. je poskytováno pro 15 zaměstnanců za rok. Podmínkou je vysokoškolské vzdělání minimálně bakalářského stupně a 3 roky praxe v manažerské pozici, nebo středoškolské vzdělání a 10 let praxe v manažerské pozici.

E-learning znamená možnost vzdělávání se formou e-learningu a to od odborných IT kurzů přes uživatelské počítačové až po tzv. měkké dovednosti a to v anglickém originále.

Knihovna představuje možnost pro každého zaměstnanec DHL, který tak může využít služby pražské knihovny a videotéky.

2.1.6 Slevové benefity na zboží a služby

Do této skupiny benefitů patří Greatshop, Hewlett Packard (HP), Nákup zboží v intranetovém obchodě, Ateliér Rejmon a T-mobile.

Při zvolení benefitu Greatshop může zaměstnanec využít internetový obchod společnosti Great Step a nakupovat se slevou až 15 %. Sleva platí na značky Broker Consulting, Moulinex, Tescoma, Tefal, WoodFace a další. Stačí se jen zaregistrovat na internetových stránkách a jako benefiční program zvolit DHL. Poštovné zaměstnanec neplatí.

Další benefit je Hewlett Packard. Společnost Hewlett Packard je předním světovým dodavatelem IT infrastruktury, osobních počítačů a přístupových zařízení, globálních služeb, výrobků pro tisk a zobrazování. Zaměstnanci v rámci slevových programů mohou nakupovat produkty HP za zvýhodněné ceny v tzv. HP marketu. Prostřednictvím odkazu na HP si zaměstnanec vybere produkt, vloží ho do košíku a objedná. Následně ho kontaktuje call centrum HP, které ověří detaily nákupu.

V rámci benefitu Nákup zboží v intranetovém obchodě mohou zaměstnanci DHL využít možnosti nákupu reklamních předmětů označených logem společnosti. Tato služba je dostupná od února do konce listopadu vždy s aktuálním přihlašovacím log inem pro daný rok, který je aktualizován v Programu zaměstnaneckých výhod.

Další benefit je Ateliér Rejmon. Společnost se zabývá sestavováním obchodních, pracovních a sportovních šatníků z 35 nejvýznamnějších oděvních značek. Pro zaměstnance DHL a jejich rodiny je zde sleva na zboží ve výši 15 % až 30 %.

Benefit T-Mobile je benefit, který může využít každý zaměstnanec, který má uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Program se netýká zaměstnanců, kteří jsou ve zkušební době.

Tab. č. 5: Základní a vnitrostátní sazby bez DPH

DPWN Happy Partner	Kč/měsíc
Měsíční poplatek	0,39
Měsíční poplatek za PPS	0,35
Sazby za volání	Kč/minuta
Hovory v rámci PPS	0,015
Hovory v rámci sítě T-mobile v ČR (mimo sítě PPS)	0,875
Hovory do ostatních sítí v ČR	1,65
Hlasová schránka	0,25
Mobile Box	0,00
SMS	0,68

Zdroj: Interní materiály firmy DHL.

2.1.7 Ostatní benefity

Do této skupiny benefitů patří benefity nazvané Ocenění společenské odpovědnosti – dárcovství krve, Prodloužená dovolená, Stravné, Nápoje, Podpora v nemoci – Self sickness, Dary při pracovním výročí, Sociální půjčky, Celofiremní setkání a Večírek na závěr roku.

Ocenění společenské odpovědnosti – dárcovství krve je benefit, který se vztahuje k darování krve. Pokud zaměstnanec (dárce) obdrží medaili prof. MUDr. Jana Janského za bezpříspěvkové dárcovství krve udělenou Českým červeným křížem pak zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepeněžní dar podle tabulky.

Tab. č. 6: Ocenění společenské odpovědnosti

Medaile prof. MuDr. Jana Janského za bezpříspěvkové dárcovství krve	Nepeněžní dar (Flexi Pass) v hodnotě
Bronzová (10 odběrů krve)	3 000 Kč
Stříbrná (20 odběrů krve)	5 000 Kč
Zlatá (40 odběrů krve)	10 000 Kč

Zdroj: Interní materiály firmy DHL.

Zaměstnanec má také možnost pověřit zaměstnavatele, aby daroval částku v hodnotě nepeněžního daru (3 000 Kč, 5 000 Kč, 10 000 Kč) na dobročinné účely. Zaměstnanec zvolí jako příjemce této částky společensko-odpovědnou instituci (občanské sdružení, dětský domov, školu, školku, charitativní organizaci apod.) nebo instituci, se kterou DHL Express v této oblasti spolupracuje. Zaměstnavatel má povinnost uvést do darovací smlouvy jméno tohoto zaměstnance.

Prodloužená dovolená je benefit, podle kterého mají zaměstnanci DHL nárok na 25 dní dovolené. Základní výměra dovolené činí 4 týdny. Jedná se tedy o poskytování dovolené delší o 5 dní, než činí stanovené minimum zákonem.

Stravné je benefit, který je poskytován formou stravenek od firmy Sodexo Pass Česká republika. Koncern Sodexo Alliance dnes působí v 76 zemích světa na všech kontinentech a zaměstnává více než 308 000 pracovníků. Zaměstnavatel plně hraří stravenky za každý odpracovaný pracovní den.

Tab. č. 7: Výše stravného

Výše stravného	Pracovní doba
35 Kč	4 hodiny
55 Kč	6 hodin
70 Kč	8 hodin
80 Kč	12 hodin

Zdroj: Interní materiály firmy DHL.

Nápoje je benefit, který znamená, že na pracovišti je zajištěn pitný režim, a to formou pitné vody (z automatu), kávy, čaje, mléka do kávy a také cukru.

Podpora v nemoci – Self sickness je benefit, který znamená, že zaměstnavatel poskytuje finanční podporu v nemoci, a to v rozsahu maximálně do 3 dnů za rok. Podpora je hrazena do plné výše čisté mzdy.

Firma DHL v rámci benefitu Dary při pracovním výročí poskytuje za dlouhodobé pracovní nasazení nepeněžní dar jako vyjádření poděkování za zaměstnancovu práci pro firmu. Výše daru činí při dovršení 5 let šek 3 000 Kč na kulturní, sportovní a zdravotní účely, při dovršení 10 let příspěvek 10 000 Kč na rekreaci pro zaměstnance a jeho rodinné

příslušníky a při dovršení 15 let příspěvek 20 000 Kč na rekreaci pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky.

Benefit Sociální půjčky znamená, že zaměstnanec může zažádat o bezúročnou sociální půjčku. Podmínky jsou, že při půjčce do 20 000 Kč půjčku splatí do 3 let ode dne uzavření smlouvy a splátky musí činit minimálně 600 Kč za měsíc.

Celofiremní setkání je benefit, v rámci kterého jednou ročně pořádá firma DHL v rámci navazování a upevňování neformálních vztahů mezi divizemi, odděleními a zaměstnanci víkend v rekreačním zařízení. Soutěže, výlety, sport a zábava tvoří širokou nabídku, z které je možno vybírat.

Večírek na závěr roku je benefit, v rámci kterého se na jednotlivých pracovištích pořádají v předvánočním období večírky s kulturním nebo sportovním programem. Příspěvek na jednoho zaměstnance činí až 450 Kč bez DPH.

2.1.8 Klub matek a otců

Do tohoto klubu jsou zváni zaměstnanci firmy, kteří jsou na mateřské, respektive rodičovské dovolené a mají do návratu do práce méně jak 12 měsíců.

Zaměstnancům je zaslán dopis, který obsahuje:

- poslání Klubu matek a otců,
- výhody nabízené v rámci tohoto klubu,
- žádost o aktualizaci kontaktních údajů,
- žádost o potvrzení zájmu (případně nezájmu) o účast v Klubu matek a otců.

Výhody poskytované členům Klubu matek a otců jsou:

- zasílání informací o pořádaných firemních kurzech,
- informace o interních nabídkách volných pracovních míst,
- zasílání e-Newsletteru,
- možnost využít zaměstnanecké výhody uvedené v Programu zaměstnaneckých výhod specifických pro Klub matek a otců (slevy v cestovních kancelářích při nákupu tuzemských i zahraničních zájezdů, slevy při nákupu potravinových doplňků, vitamínů a dalších výrobků zaměřených na zdraví, slevový program komunikační sítě T-mobile, nákupy počítačů, notebooků, serverů a příslušenství atd.).

Zaměstnanec může žádost o účast v Klubu matek a otců potvrdit u svého přímého nadřízeného. Při osobním jednání se zaměstnancem dochází k projednání možností budoucího pracovního zařazení a k doporučením účasti na firemních kurzech. Je zde i možnost pozvání zaměstnance na aktuálně probíhající firemní akce (vánoční posezení, celofiremní setkání, teambuilding atd.)

Při návratu zaměstnance do zaměstnání dochází k vyslání zaměstnance na vstupní školení a k dohodě o změně pracovní smlouvy včetně vyhotovení adaptačního plánu.

2.2 Novinky v poskytování zaměstnaneckých benefitů firmy DHL

Firma DHL v roce 2009 rozšířila portfolio svých zaměstnaneckých výhod o několik dalších. Mezi tyto novinky patří Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance - EXPORT, Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance - IMPORT, Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli, Istrie, kamenný dům Hana, Tawan thajská masážní centra, Slevové kupóny s O2 a Wellness pobyty v Mariánských Lázních.

2.2.1 Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance - EXPORT

Tento benefit může být zaměstnancem využit maximálně pětkrát ročně a vztahuje se i na zaměstnance, kteří nastoupili v průběhu roku. Nevztahuje se však na zaměstnance s částečným úvazkem a zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. Benefit se vztahuje pouze na exportní zásilky (tzn. z České republiky do zahraničí) zaslané leteckou expresní přepravou produktové skupiny Time Definite, a to buď s doručením do konce pracovního dne (DHL Worldwide Express), s doručením do 12 hodin (DHL Express 12), nebo s doručením do 9 hodin (DHL Express 9). Cena pro dokument i zboží je stejná. Zaměstnanec nemůže uplatnit záruku vrácení přepravného v případě zpoždění zásilky (tzv. Money Back Guarantee).

Zaměstnanec zjistí cenu zásilky tak, že v seznamu zón na intranetu firmy najde číslo zóny pro zemi doručení. Potom vypočte objemovou hmotnost zásilky podle stanoveného vzorce. Tuto hmotnost poté porovná se skutečnou hmotností zásilky a pro další určení ceny použije hmotnost, která je vyšší. V ceníku pro vybraný produkt si určí cenu dle hmotnosti

a zóny. Palivový příplatek se zaměstnancům neúčtuje. Zásilky doručované do těžko dostupných oblastí podléhají příplatku RAS (Remote Area Surcharge) ve standardní výši. Doplnkové služby (např. připojištění a sobotní doručení) jsou účtovány ve standardní výši. Pokud je váha zásilky nad 50 kg, lze cenu stanovit individuálně a to u manažera oddělení tvorby cen. Zásilku je možné podat a zaplatit pouze přímo na Time Definite recepcích DHL za asistence recepční(ho). Zaměstnanec se prokáže zaměstnaneckou kartou (případně pracovní smlouvou) a občanským průkazem a vyplní letecký nákladový list. Platba je možná pouze v hotovosti.

2.2.2 Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance - IMPORT

Nárok na benefit Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance - IMPORT je stejný jako u benefitu zaměřeného na export. Tento benefit se vztahuje pouze na importní zásilky (tzn. ze zahraničí do České republiky) zaslané Transport Collect shipment – Air Express. Konkrétní cenu zásilky zjistí zaměstnanec na intranetu. Palivový příplatek se zaměstnancům neúčtuje, ale doplnkové služby, jako je například sobotní doručení, jsou účtovány ve standardní výši. Připojištění je automaticky započteno v ceně (do hodnoty 30 000 Kč). V rámci tohoto benefitu je možno přepravovat zásilky do hmotnosti 250 kg. Na zpoždění zásilek se ale nevztahuje záruka vrácení 100 % přepravného (tzv. Money Back Guarantee). Není možné, aby zaměstnanec objednal zaměstnaneckou zásilku pro stávajícího klienta DHL. V případě, že zaměstnanec odmítne přijmout zásilku, budou mu náklady na ní strženy z variabilní složky jeho mzdy při nejbližším termínu vyplacení mzdy.

2.2.3 Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli

Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli je poskytováno ve spolupráci s Generali pojišťovnou. Tato pojišťovna působí v české republice už od roku 1832. Svou činnost přerušila pouze během totalitního režimu.

Pojistné hradí zaměstnanec formou měsíční srážky ze mzdy. Po odchodu ze společnosti zaměstnanci samozřejmě nárok na zvýhodněnou sazbu zaniká. Výše slevy odpovídá počtu zaměstnanců, kteří si pojištění uzavřou. Momentální výše pojistného odpovídá počtu zaměstnanců 51 až 100. Je zde možnost dosáhnout slevu až 30 %. Pevně daná

spoluúčast je ve výši 1 000 Kč. To znamená., že i při škodě ve výši například 80 000 Kč zaplatí zaměstnanec pouze 1 000 Kč.

Tab. č. 8: Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli

Kategorie	Limit v Kč	Základní rozsah	Základní rozsah vč. věci svěřené	Vysokozdvih	Řidič	Roční pojistné na 1 pracovníka za rok v Kč
skladník	80 000	ano		ano		775
admin. pracovník	80 000	ano				450
skladník	100 000	ano		ano		888
admin. pracovník	100 000	ano				525
admin. pracovník	100 000		ano			725
admin. pracovník	120 000	ano				600
admin. pracovník	120 000		ano			800
admin. pracovník	120 000		ano		ano	1 500
admin. pracovník	150 000	ano				750
admin. pracovník	150 000		ano			950
admin. pracovník	150 000		ano		ano	1 650
admin. pracovník	200 000	ano				1 050
admin. pracovník	200 000		ano			1 250
admin. pracovník	200 000		ano		ano	1 950
admin. pracovník	300 000		ano		ano	3 650
admin. pracovník	300 000		ano			2 950
admin. pracovník	400 000		ano		ano	4 650
admin. pracovník	400 000		ano			3 950
admin. pracovník	500 000		ano		ano	5 650
admin. pracovník	500 000		ano			4 950

Zdroj: Interní materiály firmy DHL.

2.2.4 Istrie, kamenný dům Hana

V rámci tohoto benefitu je poskytována sleva 10 % z ceny za dům/den v Kamenném domě Hana, a to z cen podle aktuálního ceníku zveřejněného na internetových stránkách. Tento dům se nachází kousek od chorvatského pobřeží. Sleva je poskytnuta poté, co se zaměstnanec prokáže zaměstnaneckou kartičkou nebo pracovní smlouvou.

2.2.5 Tawan thajská masážní centra

Tento benefit umožňuje využívat služby masážního centra Tawan po celé české republice se slevou 20 %. Tato sleva je platná i na dárkové certifikáty. Firma Tawan má svá centra v Praze, Brně, Karlových Varech, Hluboké nad Vltavou, Mladé Boleslavi

a ve Špindlerově Mlýně. Zaměstnanec se prokáže svou zaměstnaneckou kartičkou nebo originálem pracovní smlouvy s dokladem totožnosti.

2.2.6 Slevové kupóny s O2

Jedná se o benefit výhodných nabídek zboží a služeb s Telefonica O2. Slevové kupóny jsou například na nákup holandských květin, plavek, značkových hodinek, připojení k internetu, návštěvy divadla, ubytování v Praze atd.

2.2.7 Wellness pobyty v Mariánských Lázních

Společnost Léčebné lázně Mariánské Lázně je třetí největší společností poskytující lázeňskou péči a hotelové služby v České republice. Jedná se o státem uznávané lázně s dlouholetou léčebnou tradicí. Účelem lázeňského pobytu je celková očista organismu a regenerace psychiky člověka. Zaměstnanci DHL mají na tyto služby slevu 20 až 30 % oproti běžným cenám (ty jsou platné po celý kalendářní rok). Tyto slevy platí i pro jednu doprovodnou osobu (přítel, přítelkyně, manžel, manželka atd.)

Zaměstnanec se identifikuje jako u většiny benefitů svou zaměstnaneckou kartou nebo pracovní smlouvou. Součástí nabídky je i bezplatná Wellness karta, která umožňuje volný vstup do všech hotelových bazénů a do Římských lázní. Pobyt zahrnuje ubytování v centru Mariánských Lázní ve tříhvězdičkovém nebo čtyřhvězdičkovém hotelu, vstupní konzultaci s lékařem, 2 relaxační procedury denně, polopenzi nebo plnou penzi, bazén, saunu atd.

2.3 Současný způsob odměňování zaměstnanců firmy DHL

Současný způsob odměňování zaměstnanců umožňuje každému zaměstnanci využívání jakéhokoliv benefitu, a to kolikrát chce. V tomto způsobu samozřejmě většina zaměstnanců využívá jen několik z těchto benefitů.

V současné době portfolio benefitů, z kterého mohou zaměstnanci firmy vybírat, tvoří 39 benefitů. Chybí zde některé druhy benefitů, což by měl napravit nový cafeteria systém. Firma DHL ovšem poskytuje takové benefity, které jsou všeobecně velmi žádané (penzijní připojištění, životní pojištění, stravné, dovolená atd.).

Zaměstnanci se při čerpání benefitů prokazují svou zaměstnaneckou ID kartičkou (případně pracovní smlouvou a dokladem totožnosti).

3 Návrh systému volitelných zaměstnaneckých výhod u firmy DHL

Jak již bylo dříve zmíněno, stávající způsob odměňování zaměstnanců u firmy DHL je založen pouze na tom, že jakýkoliv zaměstnanec firmy, který splňuje dané podmínky (viz kapitola 2), může dané benefity využívat.

Flexibilní cafeteria systém ovšem umožňuje zaměstnancům zvolit si takové benefity, které nejlépe vystihují jejich aktuální situace. Ve flexibilním systému výhod si tedy např. mladá bezdětná manažerka zvolí příspěvek na dovolenou, její kolega se třemi dětmi příspěvek na hlídání dětí a jiní kolegové zase jiné benefity. V takovémto systému lidé benefity opravdu ocení, protože o nich sami mohou rozhodovat. Vynaložené náklady se tak zaměstnavateli vrátí v podobě zvýšené motivace a věrnosti zaměstnanců firmě.

3.1 Změny v poskytovaných benefitech

Při návrhu nového řešení je nutné vyjít z přehledu zaměstnaneckých výhod dle četnosti jejich poskytování (viz příloha č. 1) a porovnat výsledky průzkumu, které jsou v této tabulce shrnuty, se skutečným poskytováním benefitů firmou DHL.

Nejprve bych začal druhy benefitů, které jsou poskytovány firmou DHL. Mezi tyto můžeme zařadit většinu benefitů z této tabulky. Obzvláště dobře je na tom firma v poskytování benefitů zaměřených na školení, dovolené a pojištění. U těchto druhů benefitů má firma širokou nabídku. Z programu benefitů, který je zaměstnancům firmy DHL poskytován je vidět, že firma velmi dobře vystihla ty benefity, které jsou poskytovány většinou firem. Například v rámci benefitů zaměřených na vzdělání firma poskytuje hned 5 benefitů (Výuka anglického jazyka, Kurzy tréninkového oddělení, Manažerské studium B.I.B.S., E-learning a Knihovna). Zde bych jen přidal ještě jeden benefit a to Soft-skills školení. Firma si vede dobře i u benefitů zaměřených na pojištění. Nejenom, že poskytuje benefity Penzijní připojištění / životní pojištění, které jsou všeobecně u zaměstnanců firem velmi žádané, ale i benefity Úrazové pojištění zaměstnanců, Pojištění denní dávky v pracovní neschopnosti, Pojištění hospitalizace nebo rekonvalescence zaměstnanců a nově zavedený benefit Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Zde bych jen přidal benefit Příspěvek na cestovní pojištění na soukromé cesty. U benefitů zaměřených na dovolenou je

nabídka také široká. Z toho je jasné, že přidávat další nové benefity do těchto skupin by nebylo vhodné.

Do nabídky bych dále přidal příspěvky na hromadné sportovní akce, očkování, podporu dopravy do a ze zaměstnání, příspěvky na hromadné kulturní akce, péči o děti zaměstnanců, příspěvek na návštěvu fitness centra, příspěvek na návštěvu plaveckého bazénu a možnost využívat služební telefon. Dále bych přidal benefit na silniční přepravu DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance.

Nová nabídka benefitů by tak byla rozdělena do kategorií nazvaných Pojištění, Dovolená, Zdraví, Finanční služby, Vzdělávání, Zboží a služby, Přeprava DHL a Ostatní benefity.

Kategorie Pojištění by obsahovala benefity:

- Penzijní připojištění / životní pojištění,
- Pojištění denní dávky v pracovní neschopnosti,
- Pojištění hospitalizace nebo rekonvalescence zaměstnanců,
- Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli,
- Příspěvek na cestovní pojištění na soukromé cesty,
- Úrazové pojištění zaměstnanců.

Kategorie Dovolená by obsahovala benefity:

- Čedok,
- Exim tours,
- Istrie, kamenný dům Hana,
- OctopusTravel,
- Vítkovice tours,
- Wellness pobyty v Mariánských Lázních.

Kategorie Zdraví by obsahovala benefity:

- Očkování,
- Vitamínové tablety,
- Walmark,
- Zentiva.

Kategorie Finanční služby by obsahovala benefity:

- Hypoteční banka (hypoteční úvěr),

- Modrá pyramida,
- Sociální půjčky.

Kategorie Vzdělávání by obsahovala benefity:

- E-learning,
- Kurzy tréninkového oddělení,
- Manažerské studium,
- Soft-skills školení,
- Výuka anglického jazyka.

Kategorie Zboží a služby by obsahovala benefity:

- Ateliér Rejmon,
- Greatshop,
- Hewlett Packard,
- Nákup zboží v intranetovém obchodě,
- Péče o děti zaměstnance,
- Slevové kupóny s O2,
- T-mobile,
- Tawan thajská masážní centra.

Kategorie Přeprava DHL by obsahovala benefity:

- Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance – EXPORT,
- Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance – IMPORT,
- Silniční přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance.

Kategorie Ostatní benefity by obsahovala benefity:

- Podpora dopravy do a ze zaměstnání,
- Podpora v nemoci – Self sickness,
- Poskytnutí služebního telefonu,
- Příspěvek na hromadnou kulturní akci,
- Příspěvek na hromadnou sportovní akci,
- Příspěvek na návštěvu fitness centra,
- Příspěvek na návštěvu plaveckého bazénu,

3.2 Úprava benefitů

Některé stávající benefity je třeba upravit v důsledku zavedení cafeteria systému. U benefitů Penzijní připojištění / životní pojištění, Pojištění denní dávky v pracovní neschopnosti, Pojištění hospitalizace nebo rekonvalescence zaměstnanců, Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli, Úrazové pojištění zaměstnanců, T-mobile, Péče o děti zaměstnance, Podpora dopravy do a ze zaměstnání a Poskytnutí služebního telefonu dostává zaměstnanec při zvolení některého z těchto benefitů automaticky každý měsíc o daný počet bodů méně. Je to z toho důvodu, že se nejedná o jednorázové benefity (jsou to benefity dlouhodobé) a zaměstnanec je při zvolení většinou využívá delší období.

Pokud zaměstnanec bude chtít tento benefit přestat využívat, bude jeho využívání muset ukončit, a to v případě varianty bez online aplikace na personálním oddělení, v případě varianty s online aplikací v samotné aplikaci (viz kapitola 3.4.1 a 3.4.2). Ostatní nabízené benefity jsou jednorázové. To znamená, že pokud bude chtít zaměstnanec například využít benefit Octopus travel 1. května a 1. června, zvolí tento benefit dvakrát a bude ho to stát 1 bod.

Celkové portfolio benefitů si tak můžeme rozdělit do 2 hlavních skupin, a to Jednorázové benefity a Dlouhodobé benefity. Obě z těchto skupin se dále dělí do jednotlivých kategorií. Jednorázové benefity se dělí do kategorií Pojištění, Dovolená, Zdraví, Finanční služby, Vzdělávání, Zboží a služby, Přeprava DHL a Ostatní benefity. Dlouhodobé benefity se dělí do kategorií Pojištění, Zboží a služby a Ostatní benefity. Dělení benefitů na jednorázové a dlouhodobé ukazuje následující tabulka.

Tab. č. 9: Dělení benefitů na jednorázové a dlouhodobé

	Kategorie	Benefity
Jednorázové benefity	Pojištění	Příspěvek na cestovní pojištění na soukromé cesty
	Dovolená	Čedok; Exim tours; Istrie, kamenný dům Hana; OctopusTravel; Vítkovice tours; Wellness pobyty v Mariánských Lázních
	Zdraví	Očkování; Vitamínové tablety; Walmark; Zentiva
	Finanční služby	Hypoteční banka (Hypoteční úvěr); Modrá pyramida; Sociální půjčky
	Vzdělávání	E-learning; Kurzy tréninkového oddělení; Manažerské studium; Soft-skills školení; Výuka anglického jazyka
	Zboží a služby	Ateliér Rejmon; Great shop; Hewlett Packard; Nákup zboží v intranetovém obchodě; Péče o děti zaměstnance; Slevové kupóny s O2; Tawan thajská masážní centra
	Přeprava DHL	Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance – EXPORT; Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance – IMPORT; Silniční přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance
Ostatní benefity	Podpora v nemoci - Self sickness; Příspěvek na hromadnou kulturní akci; Příspěvek na hromadnou sportovní akci; Příspěvek na návštěvu fitness centra; Příspěvek na návštěvu plaveckého bazénu	
Dlouhodobé benefity	Pojištění	Penzijní připojištění / životní pojištění; Pojištění denní dávky v pracovní neschopnosti; Pojištění hospitalizace nebo rekonvalescence zaměstnanců; Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli; Úrazové pojištění zaměstnanců
	Zboží a služby	T-mobile
	Ostatní benefity	Podpora dopravy do a ze zaměstnání; Poskytnutí služebního telefonu

Zdroj: Autor.

Některé benefity, které jsou poskytovány v současné době se nemohou přidat do cafeteria systému. Tyto benefity ale budou poskytovány i nadále (mimo cafeteria systém). Jedná se o benefity Nápoje, Stravné, Celofiremní setkání, Dar při pracovním výročí, Dar k odchodu do důchodu, Ocenění společenské odpovědnosti – dárcovství krve, Prodloužená dovolená a Večírek na závěr roku. Benefit Nápoje je poskytován na pracovištích každý den, benefity Celofiremní setkání a Dar při pracovním výročí jsou poskytovány jednou za určitý čas, Benefit Dar k odchodu do důchodu je poskytnut jednou, benefity Večírek na závěr roku a Prodloužená dovolená je poskytován jednou ročně.

Dar k odchodu do důchodu je benefit, který obdrží každý zaměstnanec při odchodu do důchodu. Jedná se o peněžní odměnu, která je závislá na počtu let, které zaměstnanec ve firmě strávil. Jednotlivé částky znázorňuje následující tabulka.

Tab. č. 10: Dar k odchodu do důchodu

Počet let odpracovaných ve firmě	Finanční odměna
6 až 10 let	4 000 Kč
11 až 15 let	8 000 Kč
16 až 20 let	13 000 Kč
21 až 25 let	19 000 Kč
26 až 30 let	26 000 Kč
31 let a více	34 000 Kč

Zdroj: Autor.

3.3 Charakteristika nově zavedených benefitů

Prvním z nově zavedených benefitů do nabídky je Příspěvek na cestovní pojištění na soukromé cesty. Tento benefit by umožňoval využívat několikaprocentní slevu při cestovním pojištění na soukromých cestách.

Další nový benefit v nabídce je Očkování. V rámci tohoto benefitu by se zaměstnanec mohl nechat očkovat zdarma a i celou svou rodinu.

Benefit Soft-skills školení je v nové nabídce zařazen hlavně proto, že v současné době jsou ze strany zaměstnavatele kladeny stále větší požadavky na individuální osobnost zaměstnanců. U kurzů soft-skills („měkkých dovedností“) je hlavním úkolem naučit členy kurzu dovednosti, které jsou často rozhodujícím faktorem pracovního úspěchu. Rámec soft-skills obsahuje například komunikativnost, pracovitost, výkonnost, týmovou práci, sebekritičnost, analytické nebo komplexní myšlení, otevřenost, schopnost řešit konflikty, krizový management, sladování osobního a pracovního života, prezentační dovednosti, vedení workshopů a paorad atd. Zaměstnanec by při zvolení obdržel několikaprocentní slevu.

Benefit Silniční přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance navazuje na benefity Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance – EXPORT a Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance – IMPORT. Tento benefit by mohl zaměstnanec využít maximálně desetkrát ročně.

Péče o děti zaměstnance je slevový benefit, který umožňuje zaměstnancům využít služby hlídání dětí za sníženou cenu oproti standardní ceně.

Podpora dopravy do a ze zaměstnání je benefit, který by mohli využít zaměstnanci, kteří pravidelně dojíždí do zaměstnání. Jedná se o slevový benefit na jízdenky Českých drah. Sleva by byla poskytována na celém území České republiky.

Poskytnutí služebního telefonu by umožňovalo zaměstnancům využívat služební mobilní telefon dle jeho volby z nabídky mobilních telefonů, kterou by firma DHL svým zaměstnancům poskytovala.

Benefit Příspěvek na hromadnou kulturní akci se vztahuje na kulturní akce po celé České republice. Jedná se o návštěvu kin, divadel a muzeí za nižší ceny oproti klasickým cenám.

Příspěvek na hromadnou sportovní akci by opravňoval zaměstnance navštívit fotbalové, hokejové, tenisové a basketbalové sportovní události s několikaprocentní slevou.

Příspěvek na návštěvu fitness centra by zaměstnanci umožňoval návštěvu fitness center s několikaprocentní slevou.

Příspěvek na návštěvu plaveckého bazénu by zaměstnanci umožňoval návštěvu plaveckého bazénu s několikaprocentní slevou.

3.4 Nový systém volitelných zaměstnaneckých výhod

Celý systém volitelných zaměstnaneckých výhod musí být jednoduchý a hlavně srozumitelný pro každého zaměstnance, jinak by tento systém postrádal smysl. Podstatná změna nastává tím, že každý zaměstnanec dostává určitý počet bodů, které poté může za jednotlivé benefity vyměňovat. Z toho vyplývá, že každý benefit musí být ohodnocen určitým počtem bodů.

Pro návrh systému jsem zvolil 2 varianty. První varianta představuje řešení cafeteria systému bez online aplikace, zatímco druhá varianta představuje řešení cafeteria systému s online aplikací. Pro obě varianty je společné to, že všichni zaměstnanci mají stejné podmínky. To znamená, že žádná skupina zaměstnanců není zvýhodňována a nevznikají tak pocity nespravedlnosti a obvinění z nadřezování nebo favorizování. V praxi to znamená, že každý zaměstnanec bude dostávat stejný počet bodů jako kterýkoliv jeho kolega a bude si moci vybrat jakýkoliv benefit. Měsíční bodový příděl by činil 15 bodů. Další společnou charakteristikou je nabídka benefitů, která je samozřejmě pro obě varianty shodná.

3.4.1 Cafeteria systém bez online aplikace

V tomto systému by si zaměstnanci neobjednávali jednotlivé benefity přes online aplikaci, ale žádali by si o jednotlivé benefity na personálním oddělení. Toto oddělení by si vedlo evidenci zaměstnanců spolu s jejich aktuálními bodovými zůstatky a evidenci benefitů, které v minulosti zaměstnanci čerpali v aplikaci Microsoft Office Excel, případně přímo v SAP. Tato evidence by sloužila nejen k bodové kontrole, ale také k budoucímu obměňování a rozšiřování benefitů. Benefity, které by zaměstnanci nečerpali nebo čerpali velmi málo, by se z nabídky benefitů odstranily. Naopak benefity, po kterých by byla zaměstnanecká poptávka nejvyšší, by se mohly rozšířit o nové možnosti. Například pokud by byla vysoká zaměstnanecká poptávka po benefitech firmy Hewlett Packard, mohla by firma DHL s touto firmou uzavřít novou smlouvu a poskytovat slevové benefity na více produktů této firmy atd. Každý zaměstnanec by mohl čerpat benefity kdykoliv. Jedinou podmínkou by byl dostačující bodový zůstatek. Nabídka benefitů by byla vyvěšována na nástěnkách a také by byla obsažena v průvodci zaměstnaneckými výhodami na intranetových stránkách, byla by posílána e-mailem a byla by obsažena ve firemních periodikách tak, jak je tomu v současné době.

U této varianty cafeteria systému by vznikly finanční náklady pouze na poměrnou část mzdy personalisty, který by měl na starost již zmiňovanou evidenci zaměstnanců spolu s jejich aktuálními bodovými zůstatky, evidenci benefitů, které v minulosti zaměstnanci čerpali. Náklady na tuto variantu by tak činily například 25 % ze mzdy tohoto personalisty. Administrativní náročnost této varianty cafeteria systému by byla značná.

Tab. č. 11: Finanční náklady cafeteria systému bez online aplikace

Položka	Náklady
Mzda personalisty – 25 % (0,25*20 000 Kč)	5 000 Kč
Měsíční náklady celkem	5 000 Kč

Zdroj: Autor.

3.4.2 Cafeteria systém s online aplikací

U této varianty cafeteria systému by objednávání benefitů probíhalo pomocí aplikace na intranetových stránkách firmy DHL.

Každý zaměstnanec by měl vytvořen účet, na který by se mu pravidelně přidělovaly finanční prostředky v podobě bodů. Zaměstnanec by disponoval s přidělenými finančními prostředky podle vlastního uvážení. V průběhu roku by navíc mohl zaměstnanec získat další „extra“ body za účast v různých projektech nebo soutěžích. Při přidělování kreditů by byl zachován princip rovnosti (každý zaměstnanec by měl nárok na všechny benefity a disponoval by stejným počtem kreditů jako kterýkoliv jeho kolega).

Benefity by byly formálně rozděleny do dvou hlavních skupin:

- dlouhodobé benefity (to jsou takové benefity, které je třeba vybrat na počátku období, nebo již byly vybrány v období předchozím a jejich čerpání pokračuje; tyto benefity jsou označeny * u počtu kreditů),
- jednorázové benefity (jsou takové benefity, které si zaměstnanec může zvolit z nabídky benefitů, které mají charakter jednorázového čerpání).

Zvolené benefity zaměstnanci čerpají v průběhu jednoho roku. Pokud by měl zaměstnanec na konci roku nevyčerpané body, tyto body by se převedly do dalšího období.

Jak již bylo zmíněno, samotné vybírání benefitů probíhá i v současné době na intranetových stránkách firmy, a to po přihlášení zaměstnance. S přístupem zaměstnanců do této aplikace by nebyl problém, protože většina zaměstnanců firmy má pracovní počítač a ti, kteří ho nemají, sdílí společný počítač na pobočce. Zaměstnanec by přes aplikaci zažádal o zvolené benefity a žádost by byla automaticky odeslána k vyřízení na personální oddělení firmy. Aplikace by automaticky ukládala data o čerpání benefitů jednotlivých zaměstnanců, což by umožňovalo statistické sledování využitelnosti benefitů a jejich aktualizaci. Nabídka benefitů by byla přímo v aplikaci a také na nástěnkách. Benefity by byly rozděleny do jednotlivých kategorií kvůli přehlednosti. Tyto kategorie by byly nazvány Pojištění, Dovolena, Zdraví, Finanční služby, Vzdělávání, Zboží a služby, Přeprava DHL a Ostatní benefity. Každá z těchto kategorií by obsahovala jednotlivé benefity, které do této skupiny patří. Nad těmito kategoriemi by byl odkaz nazvaný Benefitní filtr. Po kliknutí na tento odkaz by se otevřela tabulka v programu Microsoft Office Excel, kde by byly filtry, pomocí kterých by zaměstnanci mohli vyhledávat benefity, o které mají zájem. Návrh tohoto Benefitního filtru je znázorněn v příloze č. 2.

U této varianty cafeteria systému by vznikly finanční náklady na vytvoření online aplikace, kterou by vytvořilo IT oddělení firmy, mzdové náklady personalisty, jehož práce by byla časově méně náročná než v případě varianty bez online aplikace (viz kapitola 3.4.3)

a mzdové náklady IT pracovníka, který by měl na starost správu aplikace. Tento pracovník by zajišťoval funkčnost aplikace, prováděl by aktualizace benefitů a další úpravy. Tyto finanční náklady jsou znázorněny v následující tabulce.

Tab. č. 12: Finanční náklady cafeteria systému s online aplikací

Položka	Náklady
Mzda personalisty – 10 % (0,1*20 000 Kč)	2 000 Kč
Mzda IT pracovníka – 10 % (0,1*20 000 Kč)	2 000 Kč
Měsíční náklady celkem	4 000 Kč
Jednorázové náklady na vytvoření aplikace IT oddělením	5 000 Kč

Zdroj: Autor.

3.4.3 Postup při objednávání benefitů

Je zřejmé, že postup při objednávání benefitů v systému bez online aplikace a v systému s online aplikací je odlišný. U varianty bez online aplikace by samotný postup začal tím, že by zaměstnanec chtěl využít některý benefit. Pro to, aby benefit obdržel, by musel jít na personální oddělení, kde by odpovědnému personalistovi nahlásil, který benefit chce. Tento personalista by si v aplikaci Microsoft Office Excel ověřil, zda má tento zaměstnanec dostatečný počet bodů na čerpání benefitu. Pokud by tento zaměstnanec měl dostatečný počet bodů, personalista by mu strhl daný počet bodů a spojil by se s danou firmou, které by sdělil jméno tohoto zaměstnance. To, že zaměstnanec tento benefit využil, by si samozřejmě zaznamenal z důvodu pozdějšího statistického vyhodnocování benefitů. Od tohoto okamžiku by zaměstnanec mohl navštívit danou pobočku firmy a benefit čerpat. K tomu, aby benefit obdržel, by se musel prokázat jeho zaměstnaneckou ID kartičkou a občanským průkazem. U zboží, které se objednává přes internet (Walmart, Zentiva, Great shop, Hewlett Packard) by se při objednání prokázal kódem, který by mu sdělil personalista. Tento kód by zároveň musel sdělit také internetovému obchodu (e-mailem nebo telefonicky). U některých benefitů by stačilo pouze prokázat se na personálním oddělení při žádání o benefit (Prodloužená dovolená, Sociální půjčky atd.).

U varianty s online aplikací by se zaměstnanec požadující určitý benefit přihlásil do online aplikace, kde by si daný benefit mohl najít. Všechny benefity by v této aplikaci byly

rozděleny do již zmiňovaných kategorií Pojištění, Dovolená, Zdraví, Finanční služby, Vzdělávání, Zboží a služby, Přeprava DHL a Ostatní benefity . Nad těmito kategoriemi by si zaměstnanec také mohl rozkliknout excelovskou tabulku s jednotlivými benefity a filtrovat jednotlivé benefity podle kategorií, podle benefitů a podle bodů. V online aplikaci by po přihlášení také viděl svůj bodový zůstatek a benefity, které v minulosti využíval. Také by zde bylo oznámení nových benefitů, které v nabídce přibyly a upozornění na to, které benefity byly z nabídky odstraněny. Pokud by měl zaměstnanec dostatečný bodový zůstatek, mohl by tento benefit zvolit kliknutím na tlačítko Koupit benefit. Po kliknutí by se mu odečetl daný počet bodů a zároveň by se do aplikace uložily informace o jeho bodovém zůstatku a o tom, že daný benefit zvolil. Pokud by zaměstnanec neměl dostatečný bodový zůstatek, aplikace by mu nedovolila benefit zvolit. Personální pracovník by tak viděl, že daný zaměstnanec chce benefit a kontaktoval by danou firmu, které by sdělil jméno tohoto zaměstnance. Od tohoto okamžiku by zaměstnanec mohl navštívit danou pobočku firmy a benefit čerpat. K tomu, aby benefit obdržel, by se musel prokázat jeho zaměstnaneckou ID kartičkou a občanským průkazem. U zboží, které se objednává přes internet (Walmart, Zentiva, Great shop, Hewlett Packard) by mu stačilo pouze zvolit tento benefit tlačítkem Koupit benefit a následně doplnit adresní údaje. Vše ostatní by zařizoval personalista, který by komunikoval s firmou. To znamená, že by musel zařídit objednávku tak, aby zaměstnanci došla na adresu, kterou do aplikace uvedl. U některých benefitů by stačilo pouze zvolit benefit v online aplikaci (Prodloužená dovolená, Sociální půjčky atd.).

4 Zhodnocení navrhovaného systému

Každá ze dvou navrhovaných variant má svá pozitiva i negativa. Výhody varianty bez online aplikace jsou:

- žádné jednorázové náklady na vytvoření online aplikace,
- žádný IT pracovník.

Nevýhody varianty bez online aplikace jsou:

- vyšší měsíční náklady v porovnání s variantou s online aplikací (5 000 Kč měsíčně),
- složitější a nepřívětivý kulturní způsob pro zaměstnance z hlediska objednávání benefitů oproti variantě s online aplikací (musí chodit na personální oddělení),
- horší informovanost zaměstnanců o benefitech oproti variantě s online aplikací,
- složitější zjišťování bodového zůstatku zaměstnance (musí si body počítat sám nebo si dojít na personální oddělení),
- složitější výběr benefitů,
- horší motivační prostředek pro potenciální zaměstnance firmy oproti variantě s online aplikací,
- těžší práce pro personalistu.

Výhody varianty s online aplikací jsou:

- nižší měsíční náklady v porovnání s variantou bez online aplikace (4 000 Kč měsíčně),
- kulturnější a snazší způsob objednávání benefitů pro zaměstnance,
- lepší informovanost zaměstnanců o benefitech oproti variantě bez online aplikace (v aplikaci jsou stále nové informace),
- zaměstnanci se mohou kdykoliv podívat na svůj aktuální bodový zůstatek,
- zaměstnanci mohou rychle a přehledně vybírat benefity díky excelovské tabulce s filtry,
- lepší motivační prostředek pro potenciální zaměstnance firmy oproti variantě bez online aplikace,
- jednodušší práce pro personalistu.

Nevýhody varianty bez online aplikace jsou:

- jednorázové náklady na vytvoření online aplikace (5 000 Kč),

- nutnost zapojit do správy online aplikace jednoho IT pracovníka.

Jako lepší variantu jednoznačně volím variantu s online aplikací. Tato varianta sice vyžaduje jednorázové náklady na vytvoření online aplikace (5 000 Kč) a vyžaduje zapojení IT pracovníka do správy aplikace, ale výhody jsou daleko podstatnější.

Za největší výhodu této varianty považuji kulturnější a snazší způsob objednávání benefitů pro zaměstnance. U varianty bez online aplikace by musel každý zaměstnanec chodit na personální oddělení při každém objednávání benefitu. To není efektivní a žádoucí způsob. Zaměstnanci by tak zbytečně ztráceli čas. Navíc by neměli dokonalý přehled o svém bodovém zůstatku. Navíc varianta s online aplikací by působila jako lepší motivační prostředek pro potenciální zaměstnance firmy. Tato varianta má také o 1 000 Kč měsíčně nižší náklady oproti variantě bez online aplikace.

Tento navrhovaný systém by také umožňoval zaměstnancům vybírat z rozsáhlejší nabídky benefitů. Stávající způsob odměňování jim umožňuje vybírat z 39 benefitů, zatímco nový systém z 42 benefitů a navíc mají dalších 8 benefitů, které jsou poskytovány mimo rámec cafeteria systému. Nabídka obsahuje různorodé benefity z důvodu rozdílných požadavků zaměstnanců.

Myslím si, že cafeteria systém s online aplikací by byl dobrou volbou pro firmu DHL. Náklady (jak jednorázové, tak periodické) nejsou nijak velké a přínosy, které by tento systém přinesl, jsou velké.

Závěr

Cafeteria systém se stává stále více používaným systémem odměňování zaměstnanců. Tento systém byl poprvé použit ve Velké Británii, poté se v Evropě rozšířil mezi západoevropské státy a dnes se šíří dál. Systém má samozřejmě i pár nevýhod (nutnost intenzivní komunikace se zaměstnanci, nákladná implementace atd.), ale výhody (efektivní alokace nákladů, svobodná volba zaměstnanců, zvýšení spokojenosti a sounáležitosti zaměstnanců, větší schopnost zaujmout potenciální zaměstnance na trhu práce atd.) převládají.

Firma DHL poskytuje svým zaměstnancům mnoho zaměstnaneckých výhod, ale nevyužívá při tom žádný systém volitelných zaměstnaneckých výhod. Každý zaměstnanec má jiné priority a touží po něčem jiném. Navíc každý člověk pochází z jiné věkové, sociální a zájmově orientované skupiny. To byl také hlavní důvod, proč byl cafeteria systém zaveden. Proto by měla i firma DHL zavést tento systém odměňování a dát tak možnost svým zaměstnancům vybrat si jen ty benefity, které skutečně chtějí.

Podmínkou ovšem je intenzivní komunikace se zaměstnanci. Zaměstnanci musí být informováni o všech možnostech, které mají v rámci systému k dispozici. Je nezbytné získat informace o tom, jaké mají zaměstnanci očekávání a preference. Výsledkem by měl být souhrn benefitů, které zaměstnanci ocení a které budou využívat. Je nutné zaměstnancům naslouchat a pokud je to možné, snažit se jim v poskytovaných benefitech vyhovět.

Hlavní nevýhodou, kterou jsem na stávajícím způsobu odměňování zaměstnanců u firmy DHL shledal, je neexistence některých druhů benefitů. To by měla napravit nová nabídka benefitů, která je rozsáhlejší a různorodější. Firma DHL by měla nabízet více benefitů, protože je to firma s velkým počtem zaměstnanců a každý zaměstnanec má jiné požadavky. V současné době tvoří nabídku 39 benefitů, což si myslím, že není z hlediska počtu zaměstnanců firmy nijak velké číslo.

Cílem této práce bylo navrhnout funkční cafeteria systém (tj. systém volitelných zaměstnaneckých výhod), který by měl odpovídat firmě DHL a který by měl zlepšit situaci nemzdového odměňování, která v této firmě je v současnosti. Je zřejmé, že jen uvedení tohoto systému do praxe by ukázalo, do jaké míry se tento cíl podařilo splnit. Je také zřejmé, že po implementaci tohoto systému by se ukázalo, co všechno je ještě nutné upravit. V každém případě ale tento systém podle mého názoru představuje dokonalejší řešení

nemzdového odměňování zaměstnanců ve firmě DHL než stávající způsob nemzdového odměňování.

Cafeteria systém je podle mého názoru dobrou inovací pro firmu DHL a rozhodně si myslím, že by se zde tento systém měl zavést a rozvíjet.

Použitá literatura

- [1] KLEIBL, Jiří aj. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.
- [2] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 1. vyd. ASPI, 2007. ISBN 80-7357-275-3.
- [3] NOVOTNÝ, Jiří. *Bez soft skills se v práci neobejdete* [online]. 2008 [cit. 2009-05-01]. Dostupný z WWW: <http://podnikani.idnes.cz/bez-soft-skills-se-v-praci-neobejdete-dsj-firmy_rady.asp?c=A081021_153536_firmy_rady_hru>.
- [4] KUREL, Václav. *Cafeteria zvyšuje motivaci*. [online]. 2005 [cit. 2009-03-21]. Dostupný z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10084840-16367180-q0r100_detail-cafeteria-zvysuje-motivaci>.
- [5] ČERVINKOVÁ, R., STAŇKOVÁ, P. *Pro a proti flexibilnímu systému výhod*. [online]. 2005 [cit. 2009-03-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.deloitte.com/dtt/article/0,1002,cid%253D110142,00.html>>.
- [6] SOCHOROVSKÁ, Eugénia, POPELKOVÁ, Tereza. *Trendy v odměňování: váha bonusů a benefitů roste* [online]. 2009 [cit. 2009-05-17]. Dostupný z WWW: <http://managerweb.ihned.cz/2-33432590-T04100_d-7b>.
- [7] MALÍK, Lukáš. *Trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod* [online]. 2008 [cit. 2009-04-25]. Dostupný z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10076240-23059600-q00000_detail-trendy-v-poskytovani-zamestnaneckych-vyhod>.
- [8] KNAP, Petr, CHODOUNSKÁ, Barbora. *Zaměstnanecké benefity: výhodná transakce pro všechny* [online]. 2007 [cit. 2009-04-07]. Dostupný z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10078040-22360790-q00000_d-zamestnanecke-benefity-vyhodna-transakce-pro-vsechny>.

Seznam tabulek

	strana
Tab. č. 1: Příspěvek podle tzv. grade zaměstnance	19
Tab. č. 2: Hospitalizace z důvodu úrazu či nemoci	21
Tab. č. 3: Rekonvalescence	22
Tab. č. 4: Sazby pojistného.....	22
Tab. č. 5: Základní a vnitrostátní sazby bez DPH	27
Tab. č. 6: Ocenění společenské odpovědnosti.....	27
Tab. č. 7: Výše stravného	28
Tab. č. 8: Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli	32
Tab. č. 9: Dělení benefitů na jednorázové a dlouhodobé	39
Tab. č. 10: Dar k odchodu do důchodu	40
Tab. č. 11: Finanční náklady cafeteria systému bez online aplikace.....	42
Tab. č. 12: Finanční náklady cafeteria systému s online aplikací	44

Seznam obrázků

	strana
Obr. č. 1: Srovnání nabízených a zaměstnanci požadovaných benefitů.....	13
Obr. č. 2: Podíl společností využívajících cafeterii na Slovensku a v České republice	15
Obr. č. 3: Personální výzvy	16

Seznam zkratek

AIG – American International Group – mezinárodní společnost v oblasti pojištění a finančních služeb

ČSOB – Československá obchodní banka

Čedok – Československá dopravní kancelář

DHL – zkratka z příjmení zakladatelů společnosti (Dalsey, Hillblom, Lynn) – společnost poskytující mezinárodní poštovní, spěšné, logistické a finanční služby

IT – information technology – informační technologie

HP – Hewlett Packard – nadnárodní společnost zabývající se informačními technologiemi

SAP – System Application Programs – jeden z nejpoužívanějších podnikových informačních systémů

Seznam příloh

Příloha č. 1: Přehled zaměstnaneckých výhod podle četnosti jejich poskytování

Příloha č. 2: Benefitní filtr

Přehled zaměstnaneckých výhod podle četnosti jejich poskytování

	Procento společností	Počet odpovědí
Příspěvky na odborná školení	100 %	129
Mobilní telefony alespoň některým zaměstnancům	98 %	129
Příspěvek na jazykový kurz	98 %	129
Dovolená 5 týdnů všem zaměstnancům	93 %	112
Příspěvek na soft-skills školení	92 %	128
Penzijní připojištění	88 %	129
Příspěvky na hromadné společenské akce	84 %	128
Možnost práce na částečný úvazek po návratu z rodičovské dovolené	80 %	123
Občerstvení na pracovišti	75 %	129
Možnost práce na částečný úvazek po dobu rodičovské dovolené	74 %	122
Příspěvky na hromadné sportovní akce	74 %	129
Příspěvek/dar k odchodu do důchodu	68 %	129
Příspěvek k životnímu jubileu	66 %	129
Možnost odkupu vyřazeného majetku firmy	63 %	127
Vlastní stravovací zařízení	62 %	129
Příspěvek k pracovnímu jubileu	61 %	129
Očkování	59 %	129
Příspěvky na MBA program některým zaměstnancům	58 %	128
Stravenky	57 %	129
Životní pojištění	46 %	129
Příspěvky na individuální sportovní akce	41 %	129
Regenerace	41 %	129
Vlastní produkty nebo služby se slevou/zdarma	40 %	128
Možnost práce z domova po dobu rodičovské dovolené	39 %	123
Půjčky	39 %	129
Podpora dopravy do a ze zaměstnání	39 %	129
Příspěvky na hromadné kulturní akce	36 %	129
Slevy u partnerských firem	35 %	128
Možnost práce z domova po návratu z rodičovské dovolené	33 %	122
Příspěvky na individuální kulturní akce	31 %	128
Možnost zůstat doma i bez lékařského potvrzení – pro všechny zaměstnance	30 %	129
Příspěvky na dětské rekreace	30 %	128
Příspěvky na individuální dovolenou	29 %	129
Cestovní pojištění na soukromé cesty	28 %	129
Úrazové pojištění	27 %	129
Příspěvek/dar při narození dítěte	26 %	129
Pojištění odpovědnosti	23 %	129
Lázně	22 %	129
Příspěvek pozůstalým	20 %	129
Příspěvek/dar u příležitosti svatby	18 %	129
Manažerské pojištění	13 %	129
Provozování rekreačního zařízení	13 %	129
Platební karta k soukromým účelům	13 %	128
Péče o děti zaměstnanců	7 %	123
Příspěvek na trvalé invaliditě	5 %	129
Příspěvek pro osamělé rodiče	5 %	129
Příspěvek na individuální potřeby	4 %	129

Zdroj: Interní materiály firmy DHL.

Benefitní filtr

Benefit	Kategorie	Body
Ateliér Rejmon	Zboží a služby	0,5
Čedok	Dovolená	0,5
E-learning	Vzdělávání	0,5
Exim tours	Dovolená	0,5
Greatshop	Zboží a služby	0,5
Hewlett Packard	Zboží a služby	0,5
Modrá pyramida	Finanční služby	0,5
Hypoteční banka (hypoteční úvěr)	Finanční služby	0,5
Istrie, kamenný dům Hana	Dovolená	0,5
Kurzy tréninkového oddělení	Vzdělávání	4
Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance - EXPORT	Přeprava DHL	0,5
Letecká přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance - IMPORT	Přeprava DHL	0,5
Manažerské studium	Vzdělávání	8
Nákup zboží v intranetovém obchodě	Zboží a služby	0,5
OctopusTravel	Dovolená	0,5
Očkování	Zdraví	4
Péče o děti zaměstnance	Zboží a služby	6*
Penzijní připojištění / životní pojištění	Pojištění	6*
Podpora dopravy do a ze zaměstnání	Ostatní benefity	6*
Podpora v nemoci - Self sickness	Ostatní benefity	1
Pojištění denní dávky v pracovní neschopnosti	Pojištění	6*
Pojištění hospitalizace nebo rekonvalescence zaměstnanců	Pojištění	0,5*
Pojištění odpovědnosti zaměstnanců vůči zaměstnavateli	Pojištění	0,5*
Poskytnutí služebního telefonu	Ostatní benefity	3*
Příspěvek na cestovní pojištění na soukromé cesty	Pojištění	3
Příspěvek na hromadnou kulturní akci	Ostatní benefity	4
Příspěvek na hromadnou sportovní akci	Ostatní benefity	6
Příspěvek na návštěvu fitness centra	Ostatní benefity	1
Příspěvek na návštěvu plaveckého bazénu	Ostatní benefity	1
Silniční přeprava DHL za výhodnější ceny pro zaměstnance	Přeprava DHL	4
Slevové kupóny s O2	Zboží a služby	0,5
Sociální půjčky	Finanční služby	5
Soft-skills školení	Vzdělávání	5
Tawan thajská masážní centra	Zboží a služby	0,5
T-mobile	Zboží a služby	0,5*
Úrazové pojištění zaměstnanců	Pojištění	0,5*
Vitamínové tablety	Zdraví	1
Vítkovice tours	Dovolená	0,5
Výuka anglického jazyka	Vzdělávání	4
Walmart	Zdraví	0,5
Welness pobyty v Mariánských Lázních	Dovolená	0,5
Zentiva	Zdraví	0,5

Zdroj: Autor.