

Posudek oponenta bakalářské práce

Jméno a příjmení studenta	Lucie NOVÁ
Název práce	Právní, daňové a účetní aspekty péče o zaměstnance
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Bakalářský
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KRM
Vedoucí práce	Hrubý Rudolf, JUDr.
Oponent	Ing. Hana Orgoňová

Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0
2. Logická struktura práce 1.0
3. Naplnění cíle práce 1.0
4. Metodický postup 1.0
5. Hodnocení teoretického zobecnění a přínosu 1.0
6. Praktický přínos práce 1.0
7. Práce s literaturou 1.0
8. Formální stránka 1.0

Závěr

Hodnocení práce (známka): **výborně**
Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Bakalářská práce je rozdělena do dvou základních částí, které jsou dále tříděny dle potřeby autorky. První částí je část teoretická, která seznamuje čtenáře s obecnými informacemi o systému péče o zaměstnance v České republice. Popisuje základní právní rámec této problematiky včetně novinek, které se čerstvě implementují do praxe teprve od ledna 2021, jako třeba institut sdíleného pracovního místa, nebo nový způsob výměry dovolené. V teoretické části práce pak následuje výčet běžně užívaných druhů benefitů a to nejen jejich základní parametry fungování, ale i daňové aspekty jednotlivých druhů benefitů a způsob jejich zaúčtování.

Praktická část pak obsahuje samotný průzkum mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Úvodem jsou stanoveny hypotézy a představeny dotazované společnosti. Následuje představení výsledků a to ať už z pohledu zaměstnavatelů, tak i z pohledu zaměstnanců. Nechybí ani porovnání výsledků navzájem. Tedy nakolik se nabídka zaměstnavatelů skutečně potkává s tím, co požadují zaměstnanci.

V tomto oboru se pohybuji již 10 let, tedy měla jsem možnost sledovat trendy v této oblasti přímo u jednotlivých zaměstnavatelů. Velmi se ztotožňuji s názorem, uvedeným v této BP, že benefity se staly po nutném dorovnání mezd tématem číslo jedna mezi zaměstnavateli. Důvodem je chuť zlepšovat pracovní prostředí zaměstnancům a udržet tak jejich angažovanost a stabilitu, ale také zvýšit prestiž zaměstnavatele s cílem přilákat více uchazečů o zaměstnání. Proto jsem spokojena i

s výsledkem zkoumání, které je v BP pečlivě zdůvodněno. Příklad jeden za všechny je nepotvrzená hypotéza č. 3. Ta předpokládala, že největší vliv na zaměstnavatele při volbě benefitů bude mít daňová účinnost nákladů. Výsledky však ukázaly, že tento vliv je až druhý nejčastější a největší vliv má především fakt, zda daný benefit má efekt na zvýšení produktivity zaměstnanců. V závěru je pak provedena rekapitulace celé práce a je zde zodpovězena především základní otázka, tedy nakolik odpovídají nabízené benefity poptávce ze strany zaměstnanců a tento předpoklad byl naplněn. A to u dvou nejčastějších benefitů, kterými jsou finanční bonusy a prémie a stravenky či příspěvky na stravování. Dále pak zde byly vyjmenovány oblasti, kde je poptávka ze strany zaměstnanců větší, než je skutečná realita. Toto zjištění pak může sloužit jako námět k diskusi pro dané společnosti. Patří sem například příspěvek na důchodové a penzijní spoření a široká škála benefitů volného času jako dovolená nad rámec zákona, sick days a pružná pracovní doba.

Ke struktuře, členění, práci s literaturou a citacemi nemám výhrady vše bylo dodrženo tak, jak ukládá norma.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

1. V bakalářské práci autorka uvádí, že roste zájem o nové a alternativní zaměstnanecké výhody, jako právě pružná pracovní doba, vzdělávací kurzy a další. Zajímá mě tedy názor autorky, čím si tento jev vysvětluje, zda je možné v tom hledat trend a má nějaké společné prvky?

2. Většina benefitů, které byly vyjmenovány v této bakalářské práci jsou poskytovány plošně všem zaměstnancům. Lze říci, které z vyjmenovaných benefitů jsou firmami více užívány jako benefity individuální, a které spíše jako plošné?

Datum: 11.05.2021

Podpis oponenta