

19. 11. 2019

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Zaměstnanecké benefity - tradice, trendy, nevyužívané benefity

Institut zaměstnaneckých benefitů nepředstavuje pro české pracovní prostředí žádnou novinku. Už Tomáš Baťa poskytoval svým zaměstnancům benefity v podobě zvýhodněného bydlení, možnosti zvýšení kvalifikace nebo podpory v nemoci. V dnešní době nízké nezaměstnanosti, kdy se zaměstnavatelé snaží udržet si své zaměstnance nebo nové schopné zaměstnance přijmout, přicházejí tito se stále novými zaměstnaneckými benefity. Na druhé straně i zaměstnanci jsou si tohoto trendu vědomi, a proto apelují na zaměstnavatele, aby jim benefity, které by jim mohla nabídnout konkurence, poskytoval.

Zaměstnanecké benefity jsou zaměstnancům poskytovány vedle mzdy, odměny nebo platu jako tzv. nenáročná složka. Pojem zaměstnaneckého benefitu však zákoník práce nezná a upravuje pouze minimální standardy péče o zaměstnance - odborný rozvoj zaměstnanců, zvýšení a prohlubování kvalifikace a příspěvek na stravování. Záleží tedy zcela na vůli zaměstnavatele, zda zaměstnancům benefity vůbec a v jakém rozsahu poskytne.

Druhy poskytovaných benefitů závisí zpravidla na profesi, kterou zaměstnanec vykonává. Jiné benefity tak bude moci využívat zaměstnanec pracující v kanceláři a jiné např. prodavačka v supermarketu nebo lékař.



Tradiční zaměstnanecké benefity

Mezi tradiční zaměstnanecké benefity, které zaměstnavatelé již běžně svým zaměstnancům nabízejí, můžeme zařadit příspěvek na stravování (stravenky), poskytnutí služebního telefonu nebo notebooku, příspěvku na penzijní připojištění, dovolenou nad rámec zákona nebo tzv. teambuildingy za účelem „utužení“ pracovního kolektivu. Svě místo si v českém prostředí zaměstnaneckých benefitů našly také výhody v podobě vstupenek do divadel a kin, permanentek do fitness center a bazénů nebo vzdělávacích kurzů, školení a výuky cizích jazyků. Poměrně často mohou zaměstnanci využívat také různé úpravy a modifikace pracovní doby (např. pružnou pracovní dobu nebo tzv. stlačený týden, kdy pracují jen 4 dny v týdnu).

Nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Kromě klasických zaměstnaneckých výhod k nám však v posledních letech ve velké míře přichází také neotřelé novinky ze zahraničí. Škála daných benefitů je opravdu pestrá, a tak v následujících řádcích zmíníme alespoň ty nejzajímavější z nich.

- **Homeoffice**

Zaměstnavatelé stále častěji umožňují zaměstnancům výkon práce z domova, tzv. homeoffice, kdy mohou zaměstnanci určité dny v týdnu nebo v měsíci konat svou práci z domova. Výhodou pro zaměstnance je, že si mohou pracovní dobu během homeoffice rozvrhovat sami. Tohoto benefitu využívají s oblibou zejména rodiče pečující o malé děti nebo zaměstnanci, kteří pravidelně dojíždějí za prací do jiného města.

Homeoffice s sebou přináší ale také mnohá úskalí, na která je potřeba dát si pozor. Problematickou je zejména zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (např. v případě, kdy je nezbytné prokázat, že pracovní úraz se stal skutečně při plnění pracovních povinností a nikoliv ve volném čase zaměstnance). Nejen pro tyto případy, ale i obecně pro fungování homeoffice musí být proto dána naprostá důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a také disciplína na straně zaměstnance, aby tohoto benefitu nezneužíval a plnil řádně své pracovní úkoly.

- **„Sabbatical“ nebo celoroční dovolená**

Sabbatical neboli neplacené volno pro duševní očistu v délce několika týdnů či měsíců je stále častěji užívaným zaměstnaneckým benefitem, a to nejen u vysoce postavených manažerských profesí, u kterých v důsledku dlouhodobého stresu a psychického vypětí dochází ke snížení výkonnosti, ztrátě pracovního nadšení nebo až k syndromu vyhoření. Díky tzv. „sabbaticalu“ se mohou právě tito zaměstnanci oprostit od pracovního shonu, termínů, úkolů a mohou se na chvíli plně věnovat rodině a svým koníčkům, aniž by se museli obávat ztráty svého dosavadního zaměstnání.

Vedle sabbaticalu poskytují rovněž někteří zaměstnavatelé také celoroční dovolenou, tj. dovolenou v rozsahu 365 dnů v roce. Paradoxní je, že dle našich zkušeností ji ale zaměstnanci spíše nečerpají, resp. nečerpají ji více než při běžné výměře dovolené, protože mají obavy, že budou v mezidobí nahrazeni někým schopnějším, že by mohli u zaměstnavatele vzbudit dojem „nepotřebnosti“ nebo že na ně bude pohlíženo jako na neloajální zaměstnance, a z toho důvodu přijdou o práci.

- **Péče o zdraví zaměstnanců**

Zdraví zaměstnanců by mělo být pro zaměstnavatele jednou z priorit - pouze zdravý zaměstnanec = výkonný zaměstnanec. Ochrana zdraví na pracovišti však již dávno neznamená pouze předcházení úrazům a nemocem z povolání či vysílání zaměstnanců na povinné preventivní prohlídky. Zaměstnavatelé v posledních letech zaměřili své snažení také na oblast fyzického a mentálního zdraví zaměstnanců.

Je již skoro standardem, že zaměstnavatelé zaměstnancům poskytují občerstvení na pracovišti ve formě nápojů (káva, čaj, voda) a drobného občerstvení (ovoce, sladké tyčinky, pečivo), nebo dokonce nabízí zaměstnancům občerstvovací bary a jídlo po celou pracovní dobu. Tento benefit přispívá nejen k budování přátelského kolektivu, neboť zaměstnanci se během dne setkávají u jídla a řeší společně pracovní úkoly, ale také ke zdravému životnímu stylu zaměstnanců.

Tomu pomáhá také budování relaxačních zón na pracovišti, které mohou zaměstnanci kdykoliv během pracovní doby nebo po jejím skončení využít ke krátkému odpočinku. Součástí těchto relaxačních zón jsou obvykle pohodlná křesla či pohovky, relaxační hudba, ale také hrací prvky (kulečník, šipky, stolní fotbal apod.), které slouží zaměstnancům k odreagování po náročném pracovním dni. Zaměstnavatelé také často poskytují zaměstnancům služby maséra nebo cvičení jógy přímo na pracovišti.

Novým trendem se stává také zdravotní připojištění, které zaměstnavatel hradí svým zaměstnancům nebo na něj přispívá. V rámci tohoto připojištění si mohou zaměstnanci nechat proplatit léky, doplňky stravy a vitamíny, fyzioterapeutické masáže, akupunkturu, brýle a jiné zdravotnické pomůcky nebo nadstandardní pokoj v případě pobytu v nemocnici, případně může zaměstnavatel

zajistit návštěvu psychologa, preventivní odběry krve, měření kvality zraku přímo na pracovišti.

- **Benefity pro podporu rodičovství**

Mateřství a rodičovství zásadním způsobem ovlivňuje profesní život zaměstnance. Zaměstnanec musí adekvátně rozdělit čas mezi práci a rodinu, což nebývá vždy úplně snadným úkolem. I proto zaměstnavatelé často zaměstnancům poskytují výhody, které jim mohou pomoci vhodně skloubit pracovní a soukromý život. Díky těmto výhodám pak zaměstnanci nejsou nuceni volit, zda dát přednost rodině či zaměstnání, ale naopak jsou schopni zvládat obojí.

V současné době převládá ve společnosti trend, kdy zaměstnanci nejprve budují kariéru a až poté plánují rodinu. Vzhledem k tomu, že se možnost reprodukce s přibývajícím věkem snižuje, nabízejí někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům jako benefit částečnou nebo úplnou úhradu nákladů spojených s odběrem a zmrazením vajíček a spermií. Zaměstnankyním, které se naopak chtějí brzy po porodu, v době, kdy stále kojí, vrátit do práce, zaměstnavatelé nabízí jako benefit možnost pokrytí nákladů na kurýrní službu, která během pracovního dne vyzvedne nově odsáté mléko od matky přímo na pracovišti a zaveze ho dítěti.

V souvislosti s péčí o děti a nedostatečnými kapacitami předškolních vzdělávacích zařízení poskytují někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům možnost využít tzv. firemní školky, dětské skupiny nebo poskytují příspěvek na školku nebo jesle (tzv. „školkovné“).

Benefity, které postupem času ztrácí na atraktivitě

S vývojem pracovního trhu a legislativy dochází i na poli zaměstnaneckých benefitů ke změnám - některé dříve oblíbené a vyhledávané benefity již dnes nejsou pro zaměstnance atraktivní. Příkladem můžeme uvést tzv. sick days, tj. 3-5 dnů v roce, které poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům v případě krátkodobé nemoci. Zaměstnanci tak mohou bez příslušného potvrzení od lékaře (tzv. neschopenky) „vyležet“ nachlazení, chřipku či nevolnost a zaměstnavatel jim za to poskytne plnou náhradu.

Se zrušením karenční doby však tento benefit ztrácí na významu, neboť zaměstnancům je vyplácena náhrada mzdy již od prvního dne nemoci (a ne až od čtvrtého, jak tomu bylo do 30. června 2019). Již nyní se tedy setkáváme s tím, že zaměstnanci čerpají dočasnou pracovní neschopnost i v případě krátkodobé nemoci již od prvního dne a poskytované sick days berou jako dny dovolené navíc k jejich řádné dovolené.

Odklon zaznamenáváme v praxi i u tzv. cafeteria systému, kdy zaměstnanci za předem stanovených podmínek sbírají kredity, body nebo poukázky, které pak mohou proměnit za benefity dle svého vlastního výběru z předem určené nabídky (z katalogu odměn, menu benefitů). V nabídce benefitů se nejčastěji vyskytují vstupenky do divadel, poukázky na masáže, do aquaparků či sportovních center, slevy na nákup nejrůznějšího zboží nebo poukázky na dovolenou. V případě cafeteria systému se zaměstnavatelé často setkávají s tím, že zaměstnanci benefity z tohoto systému nečerpají, ať již z důvodu časové náročnosti výběru benefitů, nevhodně zvoleného portfolia čerpaných výhod, nemožnosti svůj výběr později změnit či z důvodu nepřehledného množství nabízených benefitů, které pak v důsledku svého nevyužití propadají. Někteří zaměstnanci se následně snaží nevyčerpané benefity zpeněžit, což někteří zaměstnavatelé umožňují. I toto je pak důvodem pro to, že zaměstnanci benefity záměrně nečerpají.

I z těchto důvodů doporučujeme, aby se zaměstnavatelé vždy před výběrem konkrétních zaměstnaneckých benefitů zaměřili na preference zaměstnanců a jejich zájem o zaměstnanecké benefity, a to například formou průzkumů, které napomohou odhalit, jaké benefity se momentálně nachází na předních příčkách v žebříčku zaměstnaneckých výhod. Nevhodně zvolené benefity mohou

zaměstnance demotivovat a ve výsledku může veškerá administrativní a finanční zátěž přijít v niveč. Naopak správná skladba benefitů motivuje stávající zaměstnance k lepším pracovním výsledkům a pro uchazeče o zaměstnání může znamenat jazýček na vahách při rozhodování se o nabídkách na trhu práce.



Mgr. Alice Hejzlarová, LL. M.



Mgr. Veronika Patáková

[LP Legal, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Za Poříčskou branou 375/22
186 00 Praha 8

Tel.: +420 224 240 760

e-mail: office@lplegal.cz

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)

- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)