**VI.**

**Role zaměstnaneckých benefitů**

**v péči o zdraví zaměstnanců**

Odborná studie v rámci projektu „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0002060, financovaného ESF v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státním rozpočtem ČR

**2017**

Zpracoval: Bc. Vít Jásek

Obsah

[Úvod](#_Toc473204336)

[Je práce zdravá?](#_Toc473204337)

[Role zaměstnavatelů v péči o zdraví zaměstnanců](#_Toc473204338)

[Co jsou zaměstnanecké benefity](#_Toc473204339)

[Proč jsou zaměstnanecké benefity důležité](#_Toc473204340)

[Peníze na péči o zdraví vs. zdravotní benefity](#_Toc473204341)

[Cafeteria jako optimální nástroj pro poskytování benefitů](#_Toc473204342)

[Od ROH k individualizaci benefitů a holistickému přístupu](#_Toc473204343)

[Poskytování zaměstnaneckých benefitů je daňově zvýhodněné a mělo by to tak zůstat](#_Toc473204344)

[Jiné možnosti pro soukromé a veřejné zaměstnavatele](#_Toc473204345)

[Jakým směrem zaměstnanecké benefity rozvíjet?](#_Toc473204346)

[Příklad dobré praxe - Nekuřácká společnost ArcelorMittal Ostrava](#_Toc473204347)

[Příklad dobré praxe – Celostní přístup k benefitům společnosti Sodexo Benefity](#_Toc473204348)

[Příklad zahraniční dobré praxe – Služby pro domácnosti ve Francii](#_Toc473204349)

[Přehled použité literatury a dalších zdrojů](#_Toc473204350)

# Úvod

Pozitivní dopady zdravého životního stylu na životní pohodu („well-being“) zaměstnanců jsou v současné době tématem, které je aktuální a často diskutované. Zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že zdravý zaměstnanec, který je v dobré fyzické i psychické pohodě, pracuje efektivněji a je motivován k větším výkonům a loajalitě, což samozřejmě znamená také ekonomický přínos pro celou firmu. Pokud je péče o zdraví a životní pohodu zaměstnanců správně nastavena, je dosaženo typické situace win-win, kdy je zaměstnanec spokojený, rád pracuje a přináší firmě vysokou přidanou hodnotu a kdy je také zaměstnavatel spokojený, protože dosahuje vyšších výnosů a zisků a silněji vnímá přidanou hodnotu svých zaměstnanců.

V práci zpravidla trávíme více času, než jaký věnujeme jakékoli jiné aktivitě – v určité naději, že alespoň spánek dokáže práci, z hlediska stráveného času, konkurovat. Dodržování zásad zdravého životního stylu proto může mít pozitivní vliv na pracovní výkonnost, motivovanost v práci a pracovní efektivitu. To pak může vést k celkové větší spokojenosti zaměstnanců i v osobním životě. Zkrátka, když se mi dobře pracuje a jde mi to od ruky, mám z práce dobrý pocit a navíc si slušně vydělám. A když navíc z práce neodcházím jako vymačkaný citrón, užiji si i čas po práci, ať už doma s rodinou, či s přáteli.

V souvislosti se zdravým životním stylem je například prokázána přímá souvislost mezi pravidelným stravováním a snížením nemocnosti, a naopak zvýšením produktivity a pracovní morálky. Pozitivní dopady dodržování zdravého životního stylu během pracovní doby se tak odráží nejen na zaměstnancích samotných, ale na výsledcích celé firmy a následně pak celé společnosti. Jen v oblasti pravidelného stravování může jít až o 1% HDP růstu ročně.[[1]](#footnote-1)

# Je práce zdravá?

Práce je jednou ze základních lidských potřeb. Americký psycholog Abraham Maslow vytvořil v roce 1970 tzv. model lidských potřeb. Na jeho vrcholu je potřeba seberealizace a sebenaplnění, což s prací, či zaměstnáním, úzce souvisí. *„Potřeby, které považujeme za základní,*“ říká Maslow, *„jsou potřeby, které mají přirozenou povahu a jsou spjaty s existencí jednotlivce jako lidské bytosti. Proto o nich musíme uvažovat jako o skutečnostech, které patří k závazným. Abychom je znali, musíme je studovat, a měli bychom je respektovat, abychom podporovali jejich pozitivní efekt pro zdraví a hodnotný život. Základní lidské potřeby mají univerzální charakter. Jsou společné všem lidem. Bez ohledu na věk a také bez ohledu na rozdíly v jejich příslušnosti k určité rase, etniku, kultuře, náboženství.“*

Pokud je práce seberealizací a vede k naplnění, nemělo by docházet k tomu, že ruinuje lidské tělo fyzicky, nebo psychicky. Jedním, a také většinovým, extrémem dnešní doby jsou sedavá zaměstnání. Zamysleme se na chvíli nad tím, kolik času trávíme denně sezením. Začíná to ráno cestou do práce. Dávno pryč jsou doby, kdy lidé chodili do práce pěšky. I když se stále můžeme setkat s výroky typu: „Jedeš to práce autem, nebo jdeš pěšky“, toto „jdeš pěšky“ nemá doslovný význam. „Jít pěšky“ totiž znamená sjet výtahem ze čtvrtého patra do přízemí (i když je rychlejší jít pěšky) a přejít ulici na zastávku autobusu. A to se ještě vztekáme, že je přechod o padesát metrů dál, než bychom si přáli. V autobusu si pak pokud možno opět sedneme. Pak přijdeme, resp. dojedeme výtahem, na pracoviště, kde trávíme osm až deset hodin tím, že sedíme u počítače, u stroje, za volantem, apod. Po práci „jdeme“ domů a opět se usadíme, protože jsme z práce unavení. Sedneme si tedy na gauč, pustíme televizi, nebo si povídáme s facebookem. To máme další čtyři až šest hodin sezení. Večer jdeme spát a jsme unavení. Když se nad tím ale zamyslíme, tak to nemůže být čistě fyzická únava. Ta by se dostavila, kdybychom šli deset kilometrů do práce a z práce pěšky, anebo pokud bychom pracovali.

Stále více výzkumů ukazuje, že dlouhé období fyzické nečinnosti během sezení v práci zvyšuje riziko vzniku srdečních onemocnění, cukrovky, rakoviny a obezity. Tělo totiž není prokrvováno, není s ním pracováno a ono „degraduje“. Je to jako s jakoukoli jinou lidskou činností. Pokud se o něco nestaráme, přestává to fungovat, zpomaluje se to, uvadá, degeneruje. To je druhý termodynamický zákon a ten nelze ošálit. Pokud nezalévám květinu, uvadne. Pokud se nestarám o auto, přestane fungovat. Pokud se nestarám o své tělo, chřadne. Steven Blair, lékař z University v Jižní Karolíně zabývající se civilizačními chorobami, ve své studii uvádí, že u mužů, kteří více ve svém životě sedí (v průměru až 15 hod denně – v práci a pak doma), je větší pravděpodobnost předčasného úmrtí. Studie uvádí, že u mužů, kteří týdně tráví více než 23 hodin sedavými činnostmi, je o 64 % vyšší riziko úmrtí na srdečně cévní onemocnění, než u mužů, kteří sedavými činnostmi tráví týdně jen 11 hodin. Studie také řeší vliv nečinnosti hlavních velkých svalů (jako jsou nohy a záda) na zpomalování metabolismu. Proto se u mnoha zaměstnanců, kteří dlouho v práci sedí, vyskytuje ve větší míře nadváha a obezita.[[2]](#footnote-2)

Lékaři upozorňují, že si lidé neuvědomují, že nadváha a obezita nejsou pouze estetický problém, ale hlavně problém zdravotní. Dr. Toni Yancey, profesorka z Kalifornské University, říká, že se naše tělo během sezení dostane do stavu „vypnutí“. V tomto stavu je nejen spalováno málo energie, ale ještě se zvyšuje hladina LDL („špatného“) cholesterolu.

Dr. Anne Grunseit z University v Sydney provedla studii, do které se zapojilo 45259 účastníků.  Zjistila, že u lidí s aktivním povoláním (zahrnujícím chůzi a zvedání předmětů) byla o 27 % nižší pravděpodobnost úmrtí na srdečně cévní choroby, než u lidí s málo aktivní prací. Sledovala také vliv sedavého zaměstnání na zvyšování indexu BMI. Lidé, u kterých BMI (body mass index) ukázal nadváhu, stouplo riziko výskytu onemocnění srdce až o 30 %. U lidí s obezitou až o 45 %.

# Role zaměstnavatelů v péči o zdraví zaměstnanců

Zaměstnavatelé nejsou rodiče a zaměstnanci nejsou malé děti. Nelze očekávat, že zaměstnavatelé nastaví takový systém benefitů, který bude o zaměstnance pečovat v každém aspektu jejich potřeb, jako o malé děti. Zaměstnanci jsou dospělí a svéprávní lidé, kteří mají primárně sami odpovědnost za svůj život a za své zdraví. Zaměstnavatelé mohou, a měli by, vytvářet dobré podmínky pro to, aby negativní dopady pracovní činnosti byly co nejmenší. Má to ale své limity a těmi je postoj a rozhodování samotných zaměstnanců.

V rámci jednoho odborného kulatého stolu, pořádaného v rámci projektu, proběhla diskuze mezi zaměstnavateli v městské hromadné dopravě a jejich zaměstnanci - řidiči. Zaměstnanci požadovali, aby jim zaměstnavatelé pořídili do kabin vozů lednice a oni si tak mohli nosit do práce jídlo, které by se jim během pracovní směny nezkazilo. Důvod byl ten, že na konečných stanicích nebyly žádné restaurace a zaměstnanci tedy chtěli mít zajištěny lepší podmínky pro stravování. Dále se diskuze stočila k problému nadváhy a obezity u řidičů. Opět byl vznesen požadavek na zaměstnavatele, aby poskytl zaměstnancům nějaké kurzy a školení o zdravé výživě a zdravém životním stylu.

Někde uprostřed těchto diskuzí je právě ta hranice mezi dobrými pracovními podmínkami a osobní odpovědností zaměstnanců. Pokud jde o lednice v kabinách řidičů, na jednu stranu je to legitimní požadavek. Když ale zvážíme náklady na nákup a následnou údržbu řádově mnoha desítek lednic, dále počet dnů v roce, kdy jsou opravdu potřeba, kdy jsou vedra a hrozí rychlá kazivost potravin, a konečně počet typů jídel, u kterých hrozí, že se během čtyř hodin v teple zkazí, vychází z toho ekonomický nesmysl s minimálním potenciálním dopadem na zdraví zaměstnanců. Pokud jde o kurzy zdravé výživy a zdravého životního stylu. Představme si situaci, kdy zaměstnavatel nakoupí takovéto kurzy a nabídne je zaměstnancům. Kolik z nich na ně skutečně dorazí? Kolik z nich je dokončí? Na kolik z nich to bude mít vliv? Jsou velcí zaměstnavatelé, kteří mají dostatek financí, a kteří tvoří speciální kampaně zaměřené na tuto oblast. Úspěch těchto kampaní je ale určen nejen jejich promyšleností a propracovaností, ale také přístupem zaměstnanců, jejich vůlí změnit své chování a ochotou dodržovat pravidla zdravého životního stylu dlouhodobě.

#

# Co jsou zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecký benefit můžeme definovat jako určitou výhodu danou zaměstnanci jeho zaměstnavatelem nad rámec mzdy. Jde o dobrovolné plnění, k němuž nemá zaměstnavatel povinnost ze zákona. Lze je také chápat jako cokoli, co zaměstnanci za benefit považují, takže jde o velmi široký pojem. Benefity mají významnou motivační roli pro stávající zaměstnance i pro nové potenciální zaměstnance. Benefity mohou být poskytnuty v peněžní či nepeněžní formě.

V současné době zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům obrovskou škálu zaměstnaneckých benefitů. Od mobilních telefonů a výhodných tarifů, přes nápoje během pracovní směny zdarma, dny dovolené navíc, dny volna pro případ krátkodobé nemoci (tzv. „sick-days“), až po využití firemních automobilů k soukromým účelům. Specifickou kategorii pak tvoří benefity z vlastních produktů firem. Ty jsou zvláště oblíbené např. v Plzeňském Prazdroji, nebo v bankovních institucích, které poskytují půjčky za velmi výhodných podmínek.

Principiálně je benefity možné rozdělit do určitých obecnějších kategorií. Jednou kategorií jsou benefity v oblasti zajištění života. Sem patří příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, či životní pojištění. Další kategorii tvoří benefity související s výkonem práce, tedy takové benefity, které zaměstnanci umožňují využívat primárně firemní prostředky k soukromým účelům. Jde například o využívání firemního telefonu k soukromým hovorům, využívání přenosného počítače k soukromým účelům, nebo využívání služebního automobilu k soukromým jízdám. Určitou zvláštností této kategorie benefitů je, že už zpravidla nejsou ze strany zaměstnanců za benefity považovány. Jsou spíše vnímány jako samozřejmost. Když mám v kapse telefon, tak proč ho nepoužít kdykoli? Když mi firma dala notebook, tak proč si na něm doma nepouštět filmy? O benefity ale jednoznačně jde, protože jde o firemní prostředky a je pouze na vůli zaměstnavatele jak zaměstnancům dovolí s nimi nakládat. Do této kategorie lze také zařadit možnost práce z domova (tzv. Home Office). Tento benefit je velmi oblíbený, i když není zase tak častý. Důvody pro jeho omezenou rozšířenost jsou dva. Jednak musí existovat velká důvěra mezi konkrétním vedoucím a jeho zaměstnancem, aby nedocházelo ke zneužití ani jednou ze stran. Za druhé pak musí jít o pracovní činnosti, které lze vykonávat z domova. Home Office je tedy vhodný zejména pro různé IT obory a administrativní a účetní činnosti.

Dále je kategorie benefitů, kterou lze vnímat jako benefity mající přímý či nepřímý vliv na zdraví a životní pohodu („well-being“) zaměstnanců. Tato kategorie je velmi široká. Začíná příspěvkem na stravování, nebo stravenkami, které zajišťují pravidelný příjem potřebných kalorií a také důležitou přestávku v práci na jídlo a oddech. Dále jsou to tzv. volnočasové benefity, jako příspěvek na využití kulturních či sportovních zařízení, anebo příspěvek na dovolenou. Ty umožňují zaměstnancům kvalitně odpočívat, mentálně i fyzicky relaxovat, a zotavit se tak, aby v práci mohli odvádět optimální výkon. A dále též benefity přímo zaměřené na zdraví zaměstnanců. Patří mezi ně např. možnost bezplatného očkování, využívání soukromých zdravotnických zařízení s nadstandardními službami, příspěvky na nákup potravinových doplňků a léků, apod.

Jsou také určité benefity, které mohou být – z hlediska péče o zdraví – považovány za sporné. Jde např. o zřízení kuřáren v prostorách firmy. Ono to může působit jako podpora nezdravého životního stylu. Jak si ale ukážeme v jedné z následujících kapitol (nekuřácké pracoviště ArcelorMittal Ostrava), není to tak černobílé. Je pravda, že kouření je pro zdraví škodlivé (resp. většina lékařských studií uvádí, že kouření je pro zdraví škodlivé). Je ale také pravda, že kouření je z medicínského pohledu považováno za nemoc (ne závislost) a pokud zaměstnancům pouze zakážeme kouřit, aniž bychom jim dali jinou alternativu, bude to na jejich fyzickou i psychickou kondici mít horší vliv, než když je necháme kouřit. Je tedy lepší zřídit kuřárny, čímž zaměstnavatel reguluje kouření na pracovišti a centralizuje ho na místa, kde to nejméně obtěžuje nekuřáky, než pracovat s protivnými a podrážděnými lidmi, kteří mají abstinenční příznaky z nedostatku nikotinu.

Z nedávného průzkumu spol. PPM Factum vyplývá, že právě benefity v oblasti péče o zdraví a život jsou benefity, jejichž poptávka bude stoupat[[3]](#footnote-3)



Zdroj: ppm factum research s.r.o. Vnímání stravenek, 2016

# Proč jsou zaměstnanecké benefity důležité

Nežijeme v raném kapitalismu konce 19. a počátku minulého století, kdy bylo na pracující nahlíženo pouze jako na nástroj a kdy byly pracovní podmínky žalostné. Dnešní doba je jiná. V současné době si už většina firem uvědomuje, že pouze zdravý a spokojený zaměstnanec může v práci podávat optimální výkon a tím přispívat k prosperitě celé firmy. Zdravý a spokojený zaměstnanec navíc nejen že pracuje a plní úkoly, které jsou mu svěřeny, ale má také mnohem větší tendenci přicházet s inovacemi a tím ještě zvyšuje přidanou hodnotu pro svého zaměstnavatele.

Dalším důležitým faktorem je nízká nezaměstnanost a stárnutí populace. Pracovní trh nemá neomezené množství lidí, ze kterých může zaměstnavatel vybrat kdykoli jakkoli kvalitního zaměstnance. Kvalifikovaných zaměstnanců je nedostatek a proto je nezbytné o ně pečovat a ve firmě je udržet. Základní formou odměny zaměstnance je samozřejmě mzda, nebo plat, což je také určitě základní motivační prvek k výkonu práce. Zaměstnanecké benefity ale mohou být tím pomyslným jazýčkem na vahách, který rozhoduje o tom, zda se konkrétní zaměstnanec rozhodne pracovat v té či oné firmě. Šíře a výše zaměstnaneckých benefitů je totiž to, co zaměstnanec vnímá jako snahu zaměstnavatele, aby byl opravdu spokojený a byly uspokojeny i jeho potřeby, které nezbytně nesouvisí přímo s prací. Benefity daleko lépe vyjadřují pracovněprávní vztah právě jako vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je to něco navíc, o čem zaměstnanec ví, že to dostávat nemusí, ale o to více ho potěší, že to dostává. Proto jsou zaměstnanecké benefity tak důležité a hrají klíčovou roli v budování dlouhodobého zaměstnaneckého vztahu, udržení kvalitních zaměstnanců a podpory jejich motivace u konkrétní firmy pracovat.

Prostředky vynaložené na zaměstnanecké benefity, včetně těch zaměřených na péči o zdraví zaměstnanců, by proto měly být zaměstnavateli vnímány jako investice a ne jako náklad. Tak jako firma musí investovat do vývoje a inovací, pokud chce být konkurenceschopná, musí stejně investovat do lidí, kteří ty inovace vymýšlejí, učí se s nimi pracovat a uvádí je do praxe. Jinak klíčové zaměstnance ztratí a konkurenceschopná přestane být.

# Peníze na péči o zdraví vs. zdravotní benefity

Bohužel neplatí přímá úměra mezi životní úrovní a péčí o zdraví. Neplatí, že čím vyšší má zaměstnanec příjem, tím lépe pečuje o své zdraví, resp. tím více peněz investuje do svého zdraví. Spíše platí nepřímá úměra. Obyvatelé nejbohatších ekonomik trpí civilizačními chorobami, nadváhou a stresem, což snižuje kvalitu i délku jejich života, a samozřejmě schopnost podávat optimální pracovní výkon. Je to svým způsobem taková destruktivní spirála. Člověk je tvořivá bytost a je hnán touhou dělat věci lépe a tak, aby mu usnadnili život. Někdo kdysi řekl, že všechny vynálezy vznikly kvůli lidské lenosti. Člověk se tedy nechce dřít s určitou činností, např. s praním prádla, a tak vynalezne automatickou pračku. A tím, že za něj ta automatická pračka udělá spousty práce, může se stát línějším. Čas, který ušetří tím, že za něj práci dělá stroj, pak nevěnuje tomu, aby o sebe více pečoval, ale tomu, že si koupí dobré jídlo a pití, sedne si na pohovku a leniví. Když už má takovou nadváhu, že ho to začne omezovat fyzicky i zdravotně, má šanci s tím něco udělat a celý proces otočit tak, aby se zase cítil lépe a měl kvalitní a zdravý život. Jen část lidí to ale udělá. Je totiž jednodušší zajít k lékaři a nechat si předepsat prášky na vysoký tlak a cholesterol, než zhubnout. Část lidí se sebou začne něco dělat, ale zdaleka ne všichni. I proto je role zaměstnaneckých benefitů důležitá. Za poukázky do fitness si totiž zaměstnanec nekoupí dobré jídlo a pití, protože to nejde. Musí je využít pouze k tomu, k čemu jsou určeny a do toho fitka si zajde. Pokud ne, tak mu poukázka propadne.

Zdravý životní styl tedy nikdy nebude stimulován objemem peněz, které zaměstnanec dostane. Nebude ani stimulován samotným množstvím informací o zdravém životním stylu. Ilustrovat to lze na jednoduchém příkladu: Řekněme, že se firma rozhodne motivovat své zaměstnance k tomu, aby lépe pečovali o své zdraví. Pro tento příklad předpokládejme, že jde o firmu, kde se průměrné mzdy pohybují alespoň 20% nad úrovní průměrné mzdy v ČR. Přistoupit k tomu může některým z níže uvedených způsobů:

**První firma** připraví pro zaměstnance informační kampaň, vytvoří motivační web a dokonce krásné motivační letáčky, ve kterých vylíčí, jak skvělé je pečovat o své zdraví, jak je to prospěšné pro kvalitu jejich života i života jejich blízkých. Jak se budou cítit lépe, nebudou trpět civilizačními chorobami, atd. Firma takovouto kampaň spustí, ale zaměstnancům nedá navíc žádné peníze. I když je životní úroveň zaměstnanců slušná – jejich příjmy jsou nad úrovní průměrných příjmů – a mnoho z opatření ke zlepšení zdraví není závislé na penězích, kolik z nich začne pro své zdraví skutečně něco dělat? Začít se pravidelně stravovat přeci nestojí peníze navíc. Začít se více pravidelně hýbat také nestojí žádné peníze. A přesto to většina lidí dělat nezačne. Peníze v tom totiž nehrají hlavní roli. Roli hraje to, že je jednodušší žít nezdravě a lidé většinou nechtějí věnovat péči o zdraví svoji energii. Časopisy v trafikách i internet je plný informací o zdravém životním stylu a o jeho pozitivních přínosech. Je plný návodů jak to dělat a plný příběhu lidí, kteří začali žít zdravě a jsou šťastnější. A ordinace jsou stále plné lidí, kteří trpí civilizačními chorobami, kterým se ne nadarmo říká nemoci z blahobytu.

**Druhá firma** zvolí odlišný přístup. Aby zdravý životní styl opravdu podpořila, zaplatí všem zaměstnancům permanentku do fitness naproti kancelářím (aby to měli blízko) a poskytne kredit na nákup zdravých potravin ve veganském obchodě vedle v ulici. Co se stane? Většina zaměstnanců nebude mít čas (a chuť) do fitness chodit, protože je to pro ně daleko od domova, nelíbí se jim prostředí tohoto fitness, a vůbec. A kredit ve veganském obchodě zůstane nevyčerpaný, protože je to pro většinu lidí příliš velký hardcore. A protože to navíc zaměstnanci neplatí ze svého, a jak se říká: "z cizího krev neteče", bude to jedna velká ekonomická ztráta a promarněná energie.

**Třetí firma** se rozhodne, že dá každému zaměstnanci 5 000 Kč v hotovosti a řekne jim, ať je využijí na péči o své zdraví. Nechce je totiž omezovat v konkrétním využití těchto peněz. Uvědomuje si, že každý preferuje něco trochu jiného. Někdo rád běhá, někdo rád lyžuje, někdo rád plave. Někdo preferuje veganskou stravu a někdo stravu dělenou, atp. K tomu zaměstnanci dostanou do ruky leták o zdravém životním stylu a dokonce zdarma motivační mobilní aplikaci „šťastná kalorie“, kterou zaměstnavatel zafinancoval. Co se stane? Většina lidí leták brzy vyhodí (samozřejmě do tříděného odpadu), na mobilní aplikaci se párkrát podívají a pak se vrátí k Farmě (stejně funguje jenom pro Android) A peníze? Ty budou tak z 80% využity jiným způsobem, protože hotovost je hotovost a u té se obtížně prokazuje, k jakému účelu byla využita. Jen hrstka osvícených zaměstnanců využije celou částku opravdu tak, jak je očekáváno.

**Čtvrtá firma** to uchopí zcela jinak. Stanoví, že každý zaměstnanec může ročně využít 8.000 Kč na oblast péče o zdraví. Aby ale měla vše pod dostatečnou kontrolou a zamezila jakémukoli zneužívání, vytvoří vnitřní směrnice, které podrobně popíší podmínky a pravidla k získání nároku zaměstnance na úhradu nákladů spojených se zdravím. Také vytvoří sadu formulářů k podání žádostí, k prokazování oprávněnosti nákladů a k závěrečnému vyúčtování. Vše samozřejmě elektronicky, aby to bylo jednoduché. Ale pro jistotu i v tištěné podobně, aby se nic neztratilo. Výsledkem bude, že většina zaměstnanců nebude mít zájem peníze využít, protože je to příliš složité.

Neplatí tedy přímá úměra mezi množstvím peněz, které zaměstnanec, nebo zaměstnavatel má k dispozici pro oblast péče o zdraví a množstvím peněz, které budou do péče o zdraví skutečně investovány. Není ani přímá úměra mezi množstvím informací o zdravém životním stylu a počtem lidí, kteří zdravě skutečně začnou žít.

Aby vše opravu fungovalo, je potřeba na to jít jinak. Je potřeba vytvořit systém, který bude zaměstnance motivovat ke zdravému životnímu stylu, ale nebude jim přesně nařizovat, co mají dělat. Systém, který zaměstnancům dá k dispozici peníze na péči o zdraví, ale zároveň zajistí, že peníze budou čerpány právě k tomu účelu, ke kterému byly poskytnuty. Dobře koncipovaný systém zaměstnaneckých benefitů je pro to ideálním nástrojem. Je dostatečně flexibilní, aby si každý mohl vybrat oblast, která mu vyhovuje, ale zároveň je dostatečně kontrolovatelný, aby nedocházelo ke zneužití. Někdy je to nazýváno „řízenou svobodou“.

# Cafeteria jako optimální nástroj pro poskytování benefitů

Nejlépe propracovanými systémy zaměstnaneckých benefitů jsou tzv. Cafeterie. Co jsou Cafeterie? Jsou to vlastně internetové obchody, kde mohou zaměstnanci nakoupit obrovskou škálu benefitů – řádově stovky až tisíce. Peníze, za které mohou zaměstnanci benefity nakupovat, jim poskytuje zaměstnavatel formou kreditu, který je připisován na individuální zaměstnanecké účty zpravidla každý měsíc. Škála benefitů, která je v rámci Cafeterií nabízena, pak zpravidla reflektuje kategorie daňově zvýhodněných benefitů tak, jak jsou definovány v §6 odst. 9, písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Jsou to tedy oblasti, jejichž úhrada je pro zaměstnavatele daňově výhodnější, než poskytování mzdy (platu). Jde zejm. o tyto kategorie/oblasti: Použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení (u rekreace a zájezdu je u zaměstnance maximální limit 20000 Kč ročně). Dále Použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, tělovýchovných a sportovních zařízení a příspěvky na kulturní nebo sportovní akce. Aby měl zaměstnavatel jistotu, že zaměstnanci nevyužijí benefity mimo oblasti definované zákonem, což by znamenalo postih ze strany finanční správy za krácení daní, musí provozovatelé Cafeterií garantovat zajištění účelovosti využití peněz a soulad se zákony ČR.



Zdroj: Cafeterie Benefity Café, Edenred

Zaměstnavatel např. může v rámci Cafeterie určit, že každý zaměstnanec má k dispozici kredit ve výši 4 000 Kč ročně přímo na oblast zdraví a 5 000 Kč ročně na oblast volnočasových benefitů. Dále stanoví, že kredity jsou zaměstnanců připisovány měsíčně (tzn. každý měsíc 750 Kč) a že platnost kreditů je jeden kalendářní rok. To proto, aby zaměstnanci byli motivováni k pravidelným činnostem. Dále zaměstnavatel stanoví, že oblastí zdraví se rozumí nákup v sortimentu lékáren a úhrada úkonů a péče ve zdravotnických zařízeních (např. očkování, zubní péče, apod.) Dále, že oblastí volnočasových benefitů se rozumí nákup služeb ve sportovních a kulturních zařízeních a nákup dovolené. Tím zaměstnavatel definuje rámec řízené svobody. Zaměstnavatel nenařizuje zaměstnanci, aby šel do jednoho konkrétního fitness. Ani všem zaměstnancům nenakoupí poukázky k jedné cestovní kanceláři, s kterou pak všichni musí jet na dovolenou. Zaměstnancům je tedy dána svoboda volby v rámci daných mantinelů. Zaměstnavatel tím vlastně říká: „Tady máš peníze na oblast zdraví a je mi jedno, jestli si v lékárně koupíš vitamíny, nebo Clavin Strong. Je mi jedno, jestli si zaplatíš keramickou zubní plombu, nebo očkování proti chřipce.“ V tom je svoboda. Zároveň ale zaměstnavatel má jistotu, že takto alokované peníze zaměstnanec nevyužije jinak. Benefit totiž není poskytován v hotovosti, ale formou poukazů, poukázek, elektronických poukázek, či benefitových platebních karet, které lze uplatnit pouze účelově, tzn. v přesně dané smluvní síti prodejen a poskytovatelů služeb, a za přesně stanovené kategorie zboží, či služeb. V tom spočívá „řízení“ té svobody.



Zdroj: Cafeterie Benefity Café, Edenred

Výhodou zaměstnaneckých benefitů tedy je, že jsou to účelově vázané finanční prostředky, které nelze použít na něco jiného. Např. poukázku do fitness nemůžu projíst v restauraci. Proto jsou tak vhodné k efektivní stimulaci péče o zdraví zaměstnanců. Jsou to peníze, které zaměstnanec nemůže utratit v jiné oblasti, než pro kterou jsou určeny. Pokud je nevyužije, tak o ně přijde. A to drtivá většina lidí neudělá. Naopak, většina lidí do toho fitka raději zajde, než aby o ty peníze přišla.

# Od ROH k individualizaci benefitů a holistickému přístupu

Pryč je doba, kdy ke spokojenosti zaměstnanců stačilo na Mikulášské besídce rozdat kolekce pro děti a pár pomerančů ze svobodné Kuby. Změna, která nastala ve způsobu a rozsahu poskytovaných benefitů za poslední roky, je opravdu markantní. V osmdesátých letech minulého století to byly podnikové jídelny, dárky k jubileím (oblíbené dárkové koše) a dovolené v podnikových rekreačních zařízeních. Velká změna nastala v devadesátých letech 20. století, kdy byl přijat nový zákon o daních z příjmů, kde stát postupně zavádí daňová zvýhodnění souvisejících s poskytováním volnočasových benefitů. Od roku 1993 jsou tak od daně osvobozena: „*nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce.*“ Od tohoto roku má zaměstnavatel mnohem širší volbu benefitů, které může zaměstnancům poskytovat a přitom ušetřit na odvodech sociálního a zdravotního pojištění z mezd. Může poskytovat příspěvky na jakoukoli rekreaci, tzn. na nákup dovolené prostřednictvím jakékoli cestovní kanceláře nebo cestovní agentury, a také na zajištění ubytování přímo v hotelích či penzionech. Může zaměstnanci přispívat na mateřskou školu, nebo nově i na dětskou skupinu. Ale hlavně může zaměstnanci přispívat na širokou škálu benefitů, které přímo či nepřímo souvisí s jeho zdravím. Zaměstnanec si z těchto příspěvků může zaplatit vstup do fitness, na masáže, do bazénu, ale také do divadla do kina, nebo na koncert oblíbené skupiny. Může si za ně nakoupit léky, vitamínové doplňky, doplňky stravy i zdravotní pomůcky. Má tedy velmi široký výběr.

V roce 1995 vzniká tzv. vyhláška FKSP – Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb. Ta nařizuje všem veřejným institucím odměňujícím platem (organizační složky státu, státní a krajské příspěvkové organizace) zřizovat speciální fond, ze kterého jsou zaměstnanecké benefity hrazeny, resp. ze kterého je na ně přispíváno. Tím se více zpřístupnily benefity zaměstnancům veřejné správy. Jen pro úplnost, v současné době se to týká 935 000 osob, což je zhruba jedna pětina všech zaměstnanců v České republice.

Daňové úlevy a zřízení FKSP mělo logicky velmi pozitivní vliv na rozvoj zaměstnaneckých benefitů, protože daňová úleva je výrazným motivátorem k jejich poskytování. Dalším akcelerátorem pak bylo, když koncem devadesátých let minulého století vstoupily na český trh zprostředkovatelské firmy, tzn. firmy, které začaly nabízet benefitové poukázky. Dokud poukázky nebyly a zaměstnavatel chtěl poskytnout zaměstnanci např. příspěvek na dovolenou, většinou to probíhalo tak, že zaměstnanec dovolenou zaplatil, přinesl na účtárnu fakturu/paragon a částka mu následně byla proplacena. To bylo administrativně velmi komplikované a zdlouhavé. Firmy se proto hodně bránily tomu, aby zaměstnancům poskytovaly širší nabídku benefitů, protože by to pro účtárny byla neúměrná zátěž. S masivnějším nástupem poukázek se toto mění a firmy mohou konečně reagovat na poptávku zaměstnanců po individualizovanějších benefitech, aniž by je to administrativně zatěžovalo. Když chce nyní zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout příspěvek na dovolenou, stačí nakoupit poukázky na dovolenou (např. „Holiday Pass“, „Šek dovolená“, či „Ticket Holiday“) a předat je zaměstnancům. Ti si pak mohou vybrat z široké sítě cestovních kanceláří, agentur, nebo přímo hotelů, a jet na dovolenou podle svých představ. Úplnou revolucí v oblasti benefitů je pak kolem roku 2010 představení tzv. Cafeterií (viz též výše).

Kolem roku 2015 začal další trend v oblasti zaměstnaneckých benefitů a tímto trendem je holistický přístup. Nároky na zaměstnance jsou čím dál vyšší. Firmy se snaží být co nejefektivnější, neustále přicházejí nové a novější technologie, a je čím dál méně času se s nimi naučit pracovat. To a mnoho dalších vlivů způsobuje velkou fyzickou, ale také psychickou zátěž, která pak může vést až k nadměrnému stresu a depresím. Podle lékařských statistik v České republice stoupla spotřeba antidepresiv za posledních deset let trojnásobně. Příčina tohoto trendu není způsobena jen stresy v zaměstnání, mají na tom ale bezpochyby svůj podíl. Většina dnešních pracujících patří do tzv. „sendvičové generace“, které je, spíše než mezi dvěma chleby, mezi dvěma mlýnskými kameny. Na jedné straně se potřebuje starat o malé děti a zajistit jim bydlení a dobré životní podmínky, na druhé straně je potřeba pečovat o stárnoucí rodiče. Dříve se mohly babičky a dědečkové v důchodovém věku starat o děti pracujících rodičů. Dnes prarodiče buď stále pracují a nemají tedy na vnoučata čas, anebo jsou už tak staří, že nejen že se nemohou o vnoučata starat, ale sami potřebují péči. Lidé se také v poslední době mnohem více stěhují, takže je velmi obtížné, aby prarodič z Liberce pravidelně pomáhal s hlídáním vnoučat v Českých Budějovicích.

Zaměstnavatelé si toto sami čím dál více uvědomují. Ať už to občas může působit všelijak, i zaměstnavatelé jsou lidé. Zaměstnavatel není nějaká abstraktní nelidská bytost stvořená za účelem znepříjemňování života zaměstnanců. Zaměstnavatel je sice firma, právnická osoba, ale firmu vždy představují lidé. Majitelé, akcionáři, management, to všechno jsou lidé a zase jen lidé, kteří řeší stejné problémy, jako jejich zaměstnanci. Je také zřejmé, že zaměstnanec, který má problémy doma, nebo trpí depresemi, není v práci efektivní. Holistický přístup k zaměstnaneckým benefitům spočívá v tom, že mezi benefity se už neobjevují jen služby zaměřené na fyzické zdraví, ale i na zdraví psychické. Někomu pro navození psychické pohody stačí návštěva koncertu skupiny Nirvána, někomu jinému pomohou masáže, nebo welness pobyt s rodinou. Někdo ale potřebuje odbornou psychologickou péči. Mezi benefity se tedy začínají dostávat i možnosti využít krizovou telefonickou linku, nebo navštívit psychologa.

Ještě dalším trendem posledních let je realizace kampaní zaměřených na konkrétní oblast týkající se zdraví zaměstnanců. Jedním z nejznámějších příkladů je kampaň společnosti ArcelorMittal Ostrava s názvem „Nekuřácká společnost“. ArcelorMittal si velmi dobře uvědomoval, že nekuřácké prostředí představuje výhodu jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zjistil si, že pracovní neschopnost kuřáka je ročně v průměru o 33 hodin delší než u nekuřáka, že kouření je prokazatelně nebezpečné a škodlivé, že vytváří nezdravé prostředí i pro nekuřáky a že způsobuje závislost, a tudíž možné finanční i společenské problémy[[4]](#footnote-4). Na základě toho vypracovala systematickou dlouhodobou (pětiletou) kampaň, na jejímž konci se stala zcela nekuřáckou firmou. Více o této kampani je uvedeno v příkladu dobré praxe níže.

# Poskytování zaměstnaneckých benefitů je daňově zvýhodněné a mělo by to tak zůstat

Je pravda, že silným motivátorem zaměstnavatelů k poskytování zaměstnaneckých benefitů jsou daňová zvýhodnění. Je to logické. Zdanění práce je v České republice vysoké. Ve srovnání zemí OECD z roku 2014 jsme na celkovém osmém místě s mírou zdanění práce 42,7%.[[5]](#footnote-5) Z každé stokoruny, kterou zaměstnavatel vynaloží na mzdové výdaje, tedy stát dostane téměř 43 Kč a zaměstnanec jen 57 Kč. V případě poskytování volnočasových benefitů[[6]](#footnote-6) je situace velmi rozdílná, protože z každé stokoruny dostane zaměstnanec celých 81 Kč.

Někdo by mohl namítnout, že stát daňovými opatřeními ve prospěch benefitů přichází o spoustu peněz a že by bylo lepší je zrušit. To je ale velmi omezená úvaha. Na jedné straně stát samozřejmě přichází o peníze z důvodu daňového zvýhodnění. Na straně druhé je ale nutné zohlednit přínosy a multiplikační efekty, které toto daňové zvýhodnění generuje. Např. jen u zaměstnaneckého stravování je celkový dopad na státní rozpočet přibližně + 1 mld. Kč ročně.[[7]](#footnote-7)



Daňové úlevy ve prospěch benefitů jsou vždy účelově vázány na čerpání konkrétních služeb, nebo zboží. A jsou to právě ty oblasti, které stát preferuje z hlediska své sociální politiky. Nezapomeňme také, že v případě volnočasových zaměstnaneckých benefitů stát neposkytuje 100% plnění, ale pouze 24% plnění, protože firmy sice z peněz na benefity nemusí platit odvody z mezd (43%), ale musí ty peníze nejdříve zdanit (19%). Jinými slovy, stát „přispěje“ firmě, která se rozhodne poskytnout svým zaměstnancům benefity, částkou 24 Kč, ale jen za podmínky, že firma přidá svých 76 Kč. Celých 100 Kč pak jde např. právě na podporu zdraví zaměstnance. Mnohem větší část nákladů tedy jde za firmou. Poskytováním benefitů se zaměstnavatelé vlastně spolupodílí na realizaci sociální politiky státu. Je tedy logické a správné, že jim na to stát přispívá.

# Jiné možnosti pro soukromé a veřejné zaměstnavatele

Ne všichni zaměstnavatelé mají bohužel možnost poskytovat zaměstnanecké benefity za stejných podmínek. Organizace využívající Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) totiž podléhají jiným pravidlům, než zaměstnavatelé v soukromé sféře.

Fond kulturních a sociálních potřeb je vytvářen podle vyhlášky Ministerstva financí č. 114/2002 Sb. u zaměstnavatelů, kteří jsou organizační složkou státu, státní příspěvkovou organizací a příspěvkovou organizací zřízenou územními samosprávnými celky (dále „zaměstnavatelé z veřejné sféry“). Tito zaměstnavatelé nesou za hospodaření s FKSP odpovědnost a rozhodují o přídělu do fondu a čerpání prostředků z něj (za spolupráce případné odborové organizace, je-li u příslušného zaměstnavatele zřízena). Vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále „vyhláška o FKSP“) specifikuje, co je možné konkrétně z FKSP poskytovat, hradit či na jaké účely je možné zaměstnancům ve veřejné sféře z FKSP přispívat. Od těchto vymezení se nelze odchýlit.

Naproti tomu, zaměstnavatelé v soukromé sféře mohou FKSP či jinou formu sociálního fondu rovněž tvořit v souladu s ustanovením § 225 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Na tvorbu ani užívání takového fondu se ovšem nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb., a zaměstnavatelé mají právo si FKSP/sociální fond řídit samostatně a hradit z něho široké spektrum zboží či služeb ve prospěch zaměstnanců. Mají ale také možnost, a většinou ji využívají, hradit různé benefity ve prospěch zaměstnanců přímo z daňově neuznatelných nákladů a řídit se tak vlastně pouze zákonem o daních z příjmů.

V této souvislosti dochází k určité diskriminaci zaměstnanců ve veřejném sektoru oproti zaměstnancům v soukromém sektoru, a to konkrétně ve dvou oblastech:

1. V možnosti poskytnutí daňově zvýhodněného benefitu/nepeněžního plnění ve formě použití zdravotnických zařízení, které je osvobozeno od daně z příjmů dle §6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů a které se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Soukromí zaměstnavatelé tuto možnost mají, organizace ve veřejném sektoru nikoli. Bylo by proto vhodné, aby bylo i zaměstnavatelů ve veřejném sektoru bylo umožněno poskytovat příspěvek na zdravotní péči svým zaměstnancům.
2. Omezená možnost využít poukázek k čerpání FKSP. Vyhláška o FKSP výslovně neupravuje možnost používání poukázek při poskytování prostředků z FKSP. Na druhou stranu ji ani nevylučuje a tedy nepřímo připouští. Z pohledu zákona o daních z příjmů je podstatné, aby šlo o nepeněžní plnění, a tím poukázky jsou, jak bylo potvrzeno na Koordinačním výboru již v roce 2008. Ustanovení § 3 odst. 8 vyhlášky 114/2002 Sb., o FKSP (nepeněžní plnění) je tak splněn, i když jde o potvrzení MF a nikoli MPSV. Na druhou stranu v ustanovení § 3 odst. 3 a 4 téže vyhlášky požaduje, aby poskytovatel plnění vyfakturoval celkovou hodnotu plnění poskytovaných zaměstnancům na státní organizaci, ta ji celou uhradila a následně požadovala po zaměstnancích úhradu rozdílu mezi fakturovanou částkou a příspěvkem poskytnutým z FKSP. To praktické využití poukázek omezuje.

Těmito omezeními dochází k určité diskriminaci zaměstnanců ve veřejném sektoru oproti zaměstnancům v soukromém sektoru. Bylo by tedy vhodné změnit vyhlášku o FKSP tak, aby korelovala s podmínkami stanovenými v ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

# Jakým směrem zaměstnanecké benefity rozvíjet?

Jak je patrné z průzkumu spol. PPM Factum[[8]](#footnote-8), očekávaným směrem dalšího rozvoje zaměstnaneckých benefitů je zejména oblast péče o zdraví a také péče o seniory.



Je to logické ve světle stále se zvyšujících požadavků na pracovní výkon, stárnutí populace a existence sendvičové generace. V oblasti péče o vlastní zdraví lze očekávat zvyšující se poptávku po nadstandardní lékařské péči a péči o duši. V oblasti péče o zdraví rodinných příslušníků pak poptávku po sociálních službách, ať už terénních, nebo pobytových.

V této souvislosti by měla být zahájena diskuze o možném rozšíření daňově uznatelných zaměstnaneckých benefitů o výdaje spojené s poskytováním sociálních služeb. Stále více ekonomicky aktivních osob ze sendvičové generace totiž bude potřebovat zajistit adekvátní péči o rodiče a prarodiče. Pokud zaměstnanec ví, že o jeho stárnoucí rodiče není dobře postaráno, vyvolává to v něm stresové situace. V krajním případě se takový zaměstnanec může rozhodnout, že přestane pracovat, a že se bude plně věnovat péči o své rodiče. Pokud je takový zaměstnanec dostatečně finančně zajištěn např. druhým z partnerů, může to fungovat a je to to nejlepší, co si prarodič může přát. Tak to ale ve většině případů není. Odchodem z práce se pak rodina dostává do finanční tísně a zdánlivě neřešitelné situace, kdy se rozhoduje mezi chudobou a výčitkami svědomí.

Daňová uznatelnost výdajů na sociální služby by přitom byla přínosná i pro sektor sociálních služeb. Ten je totiž dlouhodobě podfinancován a zároveň řeší nedostatek kapacit pro poskytování zejm. pobytových služeb. Pokud by náklady na nákup sociálních služeb byly zahrnuty do zaměstnaneckých benefitů tak, jak je definuje zákon o daních z příjmů, muselo by jít o tzv. nepeněžní plnění. Zaměstnavatel by tedy nemohl dát zaměstnanci peníze tzv. „na ruku“. Musel by mu buď proplatit fakturu vystavenou poskytovatelem sociálních služeb, anebo mu dát poukázku, která by mohla být použita pouze na úhradu sociálních služeb. Byl by tedy jednak zajištěn přísun soukromých zdrojů (zaměstnavatelů i zaměstnanců) do systému sociálních služeb a zároveň zajištěna účelovost jejich využití.

# Příklad dobré praxe - Nekuřácká společnost ArcelorMittal Ostrava:

Jedním z nejznámějších příkladů konkrétní kampaně zaměřené na zdraví zaměstnanců, je kampaň spol. ArcelorMittal Ostrava. Je to příklad dobře zvládnuté kampaně, která nepodcenila žádné riziko spojené s tak masivním zásahem do života firmy i jednotlivce. Důvodů pro spuštění kampaně byla celá řada. Skutečnost, že kouření je prokazatelně nebezpečné a škodlivé, že vytváří nezdravé prostředí pro kuřáky i nekuřáky, že způsobuje závislost, a tudíž finanční a společenské problémy. Dále fakt, že zaměstnanci-kuřáci stráví průměrně o 33 hodin ročně více v pracovní neschopnosti[[9]](#footnote-9) a samotné kouření 4 až 5 cigaret za pracovní směnu znamená přibližně jednu promarněnou hodinu. V neposlední řadě chtěl být ArcelorMittal Ostrava vnímán pozitivně veřejností, jako firma, která podporuje trend zdravého životního stylu a příkladného postoje proti kouření.

Existují názory, že vytvořit nekuřácké pracoviště je snadné. Že stačí dát pryč popelníky a vyvěsit cedule s přeškrtnutou cigaretou. Kouření ale není něco, co se dá zakázat. Z lékařského hlediska je kouření nemoc (Mezinárodní klasifikace nemocí WHO - F17.2 Závislost na tabáku) a nemoc se nedá zakázat, dá se pouze léčit. Toto je velmi důležité vnímat v okamžiku, kdy se firma rozhoduje o podnikání kroků směrem k nekuřácké společnosti. Pokud by se rozhodla pouze zakázat kouření na pracovišti bez souvisejících opatření, nebude to fungovat.



Společnost ArcelorMittal přistupovala ke kampani velmi systematicky a promyšleně. I proto v první fázi zřídila 242 kuřáckých koutků v areálu firmy (o rozloze 6,5 km2), protože si uvědomovala, že pouhý striktní zákaz kouření by byl katastrofou. Kuřák závislý na nikotinu by se bez něj nedokázal obejít, anebo by díky abstinenčním příznakům byl v práci velmi neefektivní. Pokud si totiž delší dobu nezapálí, začne mít abstinenční příznaky – fyzické i psychické. Začne být podrážděný, nesoustředěný, nervózní. Při prostém zákazu kouření by si zaměstnanci stejně hledali místa ke kouření, což by mohlo vést k ohrožení bezpečnosti práce.

Necelý rok poté, co tento zaměstnavatel zřídil kuřácké koutky, provedl změnu pracovního řádu a zakázal kouření mimo tato vyhrazená místa. Kuřárny přitom fungovaly po celou dobu kampaně. Po celou dobu kampaně také byla zaměstnancům nabízena odvykací léčba, stejně jako lékařská a psychologické pomoc. Samotný plošný zákaz kouření nastal až na úplném konci pětileté kampaně.

Pokud tedy firma uvažuje o zavedení nekuřáckého pracoviště, je nezbytné vše dobře a dlouhodobě naplánovat a poskytnout zaměstnancům čas a prostor se závislosti na kouření zbavit. Jedině tak se jedná o benefit a ne o trest. Jak ale sami zástupci ArcelorMittalu přiznávají, zda se skutečně zaměstnanci odnaučili kouřit, se pozná až za nějaký čas. Pokud ano, bude to mít pozitivní vliv nejen na jejich pracovní výkon, ale i na osobní život.



#

# Příklad dobré praxe – Celostní přístup k benefitům společnosti Sodexo Benefity

Společnost Sodexo Benefity dlouhodobě nabízela svým zaměstnancům širokou škálu benefitů prostřednictvím systému Cafeteria. V roce 2014 ale u zaměstnanců identifikovala potřebu rozšířit tuto škálu o péči o jejich duševní zdraví. Rozhodla se tedy celý systém přehodnotit a upravit ho tak, aby reflektoval celostní přístup k člověku a jeho potřebám. Když hovoříme o celostním přístupu k člověku – zaměstnanci, je nutné si uvědomit, že člověk nežije ve vakuu. Každý člověk žije v nějakém prostředí a součástí jeho života je celá řada vztahů, které jsou pro něj důležité. Jsou to vztahy s nejbližšími rodinnými příslušníky, životními partery, dětmi, prarodiči. Tyto vztahy pak člověka hluboce ovlivňují. Pokud má zaměstnanec nemocné dítě, ovlivňuje to i jeho pracovní výkon. Pokud má zaměstnankyně problém s neoprávněnou exekucí uvalenou na její rodiče, také jí to v práci silně ovlivní. Celostní přístup v péči o zdraví zaměstnanců se tedy netýká pouze fyzického zdraví, týká se i psychické pohody a duševního zdraví. V neposlední řadě pak týká i péče o lidi, které jsou zaměstnanci nejbližší. Proto společnost Sodexo Benefity od roku 2015 nabízí, kromě klasické škály zaměstnaneckých benefitů, také speciální asistenční službu nejen pro své zaměstnance, ale také pro jejich rodinné příslušníky. Ti mají k dispozici nonstop telefonní linku, na kterou mohou kdykoli (i anonymně) zavolat s jakýmkoliv problémem a zkonzultovat ho se zkušenými poradci a odborníky z oborů psychologie, ale také financí, nebo právních služeb. To je svým způsobem průlomový způsob péče, který ukazuje, že zaměstnavatel má o zdraví a blaho svých zaměstnanců skutečný zájem.

# Příklad zahraniční dobré praxe – Služby pro domácnosti ve Francii[[10]](#footnote-10)

Ve Francii je jedním z benefitů, který může zaměstnavatel poskytnout svému zaměstnanci, příspěvek na tzv. Služby pro domácnost. Tyto služby pokrývají velmi širokou škálu činností, které usnadňují zaměstnancům život. Jsou to jednak rodinné služby, do kterých patří péče o děti, péče o děti mimo domov, asistence při přepravě dětí, pomoc ve škole (doučování), pomoc při využívání výpočetní techniky a administrativní výpomoc. Dále jsou to služby v domácnosti, jako domácí práce, žehlení, zahradnické práce, kutilství, příprava jídel a nakupování, dodávka jídel, apod. V neposlední řadě to jsou též služby pro starší, závislé a invalidní osoby, jako asistence, ošetřování (s výjimkou lékařské péče), kosmetické služby, péče o domácí zvířata, asistence při přepravě, apod.

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci tím, že mu nakoupí určitý počet tzv. CESU voucherů s tím, že každý CESU voucher slouží k úhradě jedné hodiny práce v domácnosti. Zaměstnavatel si může z daní odečíst hodnotu nakoupených CESU voucherů až do výše 500 000 EUR ročně – pokud je poskytne svým zaměstnancům. Každý zaměstnanec pak může získat vouchery v hodnotě až 1830 EUR ročně, což je maximální daňový limit stanovený zákonem. V roce 2011 byl celkový objem takto poskytnutých voucherů více než 640 mil. EUR. Ve stejném roce je využívalo 12 500 organizací (firem) a 864 000 zaměstnanců (domácností). V 25 % případů byly vouchery využity na péči o děti.

Tento typ benefitu by v České republice byl jistě velmi vítaný. Tím spíše, že v současné době již mnoho domácností využívá podobný typ služeb. Jde zejména o „paní na hlídání“ a „paní na úklid“. Tyto služby jsou ale v drtivě většině případů nakupovány „na černo“ se všemi společenskými a ekonomickými nevýhodami, které to má. Člověk, který nakoupí službu v rámci šedé ekonomiky, není nijak chráněn pro případ, že mu pracovník něco poškodí, nebo rozbije. Pracovník, který pracuje „na černo“ pak nemá žádnou pracovně právní ochranu – nemá hrazeny žádné odvody na zdravotní, sociální a nemocenské pojištění. Nehledě k tomu, že obě strany porušují zákon. Pokud by v České republice byl zaveden systém podobný tomu francouzskému, byly by služby pro domácnosti, díky daňové podpoře, zpřístupněny mnohem většímu počtu osob a také by došlo k legalizaci činností vykonávaných v domácnosti a tedy větší ochraně pracovníků i samotných domácností.

# Přehled použité literatury a dalších zdrojů

Ing. Martin Škába, výživový specialista a lektor ve firmách, Sedavé zaměstnání zabíjí http://skaba.cz/sedave-zamestnani-zabiji/

Mgr. et Ing. Petr Frisch, analýza vyhlášky FKSP, 2016

FOOD AT WORK, Christopher Wanjek, ILO, 2005

ppm factum research s.r.o.. 2016. Vnímání stravenek

Volpp, K. G., Troxel, A. B., Pauly, M.V., et al.: A Randomized, Controlled Trial of Financial Incentives for Smoking Cessation, NEJM, 360, 2009, 7, 699-709

OECD Dataset, Taxing Wages, Comparatives tables, Average tax wedge - Single person of average earnings, no child, 2014

Pro Factum Consulting s.r.o.: Kvalifikovaný odhad makroekonomických dopadů v podmínkách roku 2016 / 2017

ArcelorMittal Ostrava, Úspěch v ochraně zdraví a bezpečnosti – jsme nekuřáckou společností (prezentace)

Služby pro domácnosti. Potenciální nástroj tvorby pracovních míst a boje s neformálním zaměstnáváním, VUPSV, v.v.i. Praha. 2013.

1. FOOD AT WORK, Christopher Wanjek, ILO, 2005. [↑](#footnote-ref-1)
2. Viz Ing. Martin Škába, výživový specialista a lektor ve firmách, Sedavé zaměstnání zabíjí <http://skaba.cz/sedave-zamestnani-zabiji/>. [↑](#footnote-ref-2)
3. ppm factum research s.r.o. 2016. Vnímání stravenek. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Volpp, K. G., Troxel, A. B., Pauly, M.V., et al.: A Randomized, Controlled Trial of Financial Incentives for Smoking Cessation, NEJM, 360, 2009, 7, 699-709.* [↑](#footnote-ref-4)
5. *OECD Dataset, Taxing Wages, Comparatives tables, Average tax wedge - Single person of average earnings, no child, 2014.* [↑](#footnote-ref-5)
6. Volnočasovými benefity jsou myšleny ty, jež definuje §6, odst. 9, zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. [↑](#footnote-ref-6)
7. Pro Factum Consulting s.r.o.: Kvalifikovaný odhad makroekonomických dopadů v podmínkách roku 2016 / 2017. [↑](#footnote-ref-7)
8. ppm factum research s.r.o.. 2016. Vnímání stravenek. [↑](#footnote-ref-8)
9. Volpp, K. G., Troxel, A. B., Pauly, M.V., et al.: A Randomized, Controlled Trial of Financial Incentives for Smoking Cessation, NEJM, 360, 2009, 7, 699-709. [↑](#footnote-ref-9)
10. Služby pro domácnosti. Potenciální nástroj tvorby pracovních míst a boje s neformálním zaměstnáváním, VUPSV, v.v.i. Praha. 2013. [↑](#footnote-ref-10)