

BENEFITY 2019

Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli

provedeného v rámci projektu ASO
„Sociální dialog jako prevence polarizace společnosti a nástroj
k práci s lidským kapitálem v době digitalizace a robotizace“

Zlín
2019

Obsah

Seznam obrázků	3
Úvod	4
1 Zdroj dat a metodika	5
2 Výsledky šetření	6
2.1 Žebříček oblíbenosti benefitů	7
2.2 Plošné vs. selektivní poskytování benefitů	9
2.3 Existence kolektivní smlouvy.....	12
2.4 Odvětví.....	16
2.5 Vývoj v oblasti benefitů	18
Závěr	20
Příloha 1 – Tabulková část.....	22
Příloha 2 – Obrázková část	25

Seznam obrázků

Obrázek 1: Počet benefitů poskytovaných firmami ve mzdové sféře ČR v roce 2019	6
Obrázek 2: Benefity poskytované ve mzdové sféře ČR v roce 2019	8
Obrázek 3: Benefity poskytované všem zaměstnancům ve firmě v roce 2019	10
Obrázek 4: Typicky plošně poskytované benefity	11
Obrázek 5: Typicky selektivně poskytované benefity	12
Obrázek 6: Benefity poskytované v roce 2019 podle existence kolektivní smlouvy	13
Obrázek 7: Struktura firem podle sjednání nároku na konkrétní benefit v kolektivní smlouvě	15
Obrázek 8: Benefity poskytované ve mzdové sféře ČR v roce 2019 podle odvětví	17
Obrázek 9: Rozsah benefitů v roce 2019 ve srovnání s rokem 2018.....	18
Obrázek 10: Srovnání benefitů využívaných ve mzdové sféře ČR v roce 2019 a 2016.....	19

Úvod

V poslední době jsou diskutovaným tématem v rámci odměňování za práci vedle výše mzdy také poskytované **zaměstnanecké benefity**. Zaměstnanecké benefity lze chápat jako různé finanční **příspěvky** či jiné **výhody**, které zaměstnavatel může, ale nemusí poskytovat svým zaměstnancům. Jinými slovy zaměstnanci na ně **nemají nárok automaticky** ze zákona a jejich poskytování ze strany zaměstnavatele je zcela **dobrovolné**. Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnancům poskytovat nějaké benefity, učiní tak dohodou v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem/směrnicí. Z pohledu zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání jsou benefity vedle výše mzdy dalším důležitým faktorem při výběru zaměstnavatele. Naopak z pohledu firem zaměstnanecké benefity představují **konkurenční výhodu** a nástroj, jak nalákat nové zaměstnance anebo si udržet ty stávající na dnešním vysoce konkurenčním trhu práce.

V této souvislosti bylo v gesci Asociace samostatných odborů provedeno **šetření** s názvem BENEFITY 2019, jehož výsledky jsou shrnuty v této studii. Cílovou skupinou průzkumu byli zaměstnavatelé z podnikatelské sféry, neboť v této sféře existují velké rozdíly z hlediska poskytování jednotlivých benefitů. **Cílem šetření** bylo podchytit **aktuální trendy** v oblasti poskytovaných **zaměstnaneckých benefitů** a přispět tak ke komplexnímu hodnocení **celkové odměny za práci** v České republice.

Struktura studie je následující. **V první kapitole** je popsán **průběh šetření** a rozsah **výběrového souboru**.

Druhá kapitola je věnována výsledkům, které byly na základě dat z výběrového šetření dopočteny tak, aby byly **reprezentativní** za **mzdovou sféru České republiky** (tzn. jedná se o výsledky šetření dopočtené na základní soubor ekonomických subjektů s 10 a více zaměstnanci ve mzdové sféře České republiky s využitím standardních statistických metod používaných ve výběrových šetřeních). V této kapitole je uveden **žebříček oblíbenosti** jednotlivých benefitů i rozsah využívání benefitů, a to i podle **existence podnikové kolektivní smlouvy** či **odvětví**. Poslední část této kapitoly je zaměřena na vývoj v oblasti benefitů jak z hlediska počtu nabízených benefitů, tak z hlediska finančních prostředků investovaných do této oblasti.

V závěru jsou shrnuty hlavní poznatky studie.

1 Zdroj dat a metodika

Studie byla zpracována na základě výsledků **dotazníkového šetření** s názvem „**BENEFITY 2019**“, jehož cílovou skupinou byli **zaměstnavatelé** z podnikatelské sféry. Šetření proběhlo v gesci Asociace samostatných odborů ČR. Jeho účelem bylo podchytit aktuální trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů na českém trhu práce, a díky dopočtům získat výsledky reprezentativní za celou mzdovou sféru ČR.

Zaměstnanecká výhoda (benefit) byla pro potřeby tohoto šetření definována jako **výdaj související s péčí o zaměstnance**, který zaměstnavatel vynakládá **nad rámec svých základních (zákonných) povinností**. Plnění, která zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům podle obecně závazných právních předpisů (např. ochranné nápoje, vybrané vzdělávací kurzy apod.), nejsou považována za benefit. Za benefit byly považovány všechny položky splňující výše uvedené podmínky, a to bez ohledu na způsob jejich zachycení v účetních výkazech. Zahrnovány byly tedy i výhody, které nejsou sledovány v účetnictví a jsou hrazeny např. ze zisku.

U vybraných benefitů byl šetřen i jejich **rozsah**. U příspěvku na stravování byla zjišťována výše částky v Kč, kterou zaměstnavatel přispívá na jedno jídlo. U příspěvku na životní pojištění a penzijní spoření byla zjišťována průměrná výše příspěvku pro jednoho zaměstnance v Kč/měsíc. U dovolené nad rámec zákona a zdravotního volna byl zjišťován počet dní poskytovaných zaměstnavatelem za rok. Konkrétní hodnoty uvedené dále v textu byly vypočteny po **odfiltrování 5 % extrémních hodnot** na horním i dolním konci rozdělení. Důvodem je eliminace chyb a minimalizace zkreslení výsledků kvůli extrémním hodnotám.

Dotazníkové šetření probíhalo od 15. května do 7. června 2019 formou elektronického dotazníku. V rámci šetření bylo osloveno **3 895 ekonomických subjektů ze mzdové sféry**. Během května 2019 probíhaly urgencye respondentů tak, aby byly naplněny požadavky stratifikovaného náhodného výběru a bylo možné sebrané údaje posléze dopočítat na základní soubor ekonomických subjektů v České republice s 10 a více zaměstnanci. K 7. červnu 2019 bylo získáno celkem **1 113 dotazníků**. **Míra response** činila **29 %**, což umožnilo získat **reprezentativní výsledky**.

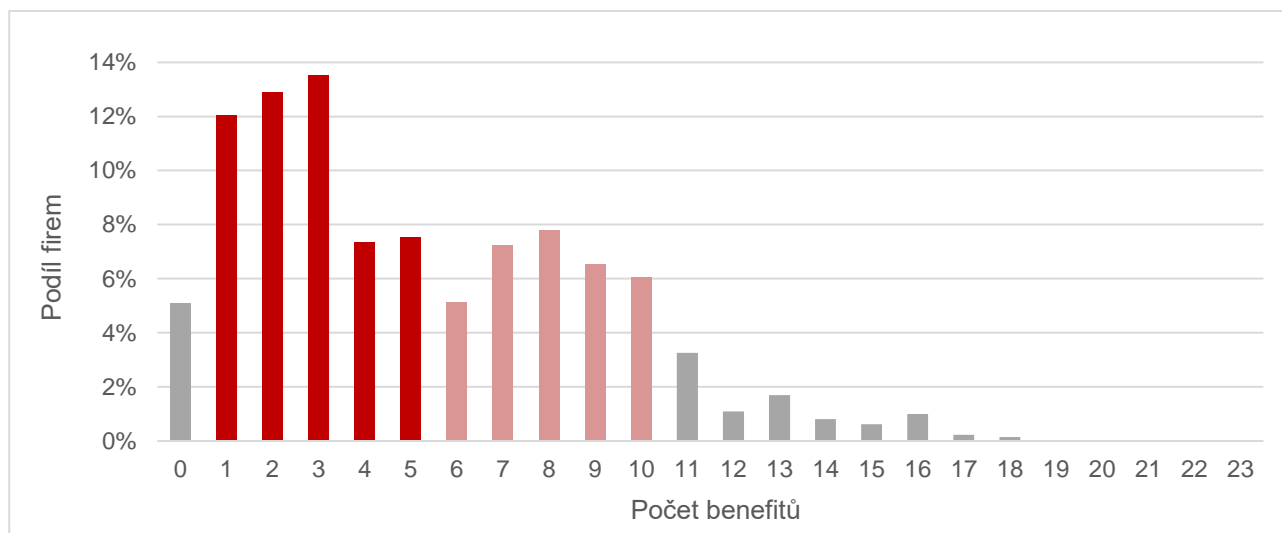
2 Výsledky šetření

Tato kapitola bude věnována **výsledkům šetření**, které díky dopočtům nejsou zkresleny strukturou subjektů podle velikosti či odvětví, a vypovídají tak o **využívání benefitů v celé mzdové sféře ČR**. Jinými slovy veškeré výsledky uvedené v této studii jsou **reprezentativní**, protože byly **pomocí statistických metod** používaných ve výběrových šetřeních **dopočteny** na základní soubor ekonomických subjektů mzdové sféry ČR.

V rámci šetření byli zaměstnavatelé dotazováni na poskytování 23 zaměstnaneckých benefitů. Jednotlivé benefity jsou popsány v příloze 1 (viz tabulka I).

V roce 2019 poskytuje svým zaměstnancům **alespoň jeden benefit 95 % zaměstnavatelů**. 5 % zaměstnavatelů neposkytuje letos žádný benefit. Šířka nabídky benefitů se mezi zaměstnavateli liší. **Průměrně** poskytují podniky v letošním roce svým zaměstnancům **5 benefitů**. Nejčastěji nabízí zaměstnavatelé mezi 1-3 různými benefity (viz obrázek 1). Nabídku v rozsahu 1-5 benefitů poskytuje 53 % subjektů, 6-10 různých benefitů potom nabízí třetina firem (33 %).

Obrázek 1: Počet benefitů poskytovaných firmami ve mzdové sféře ČR v roce 2019



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

2.1 Žebříček oblíbenosti benefitů

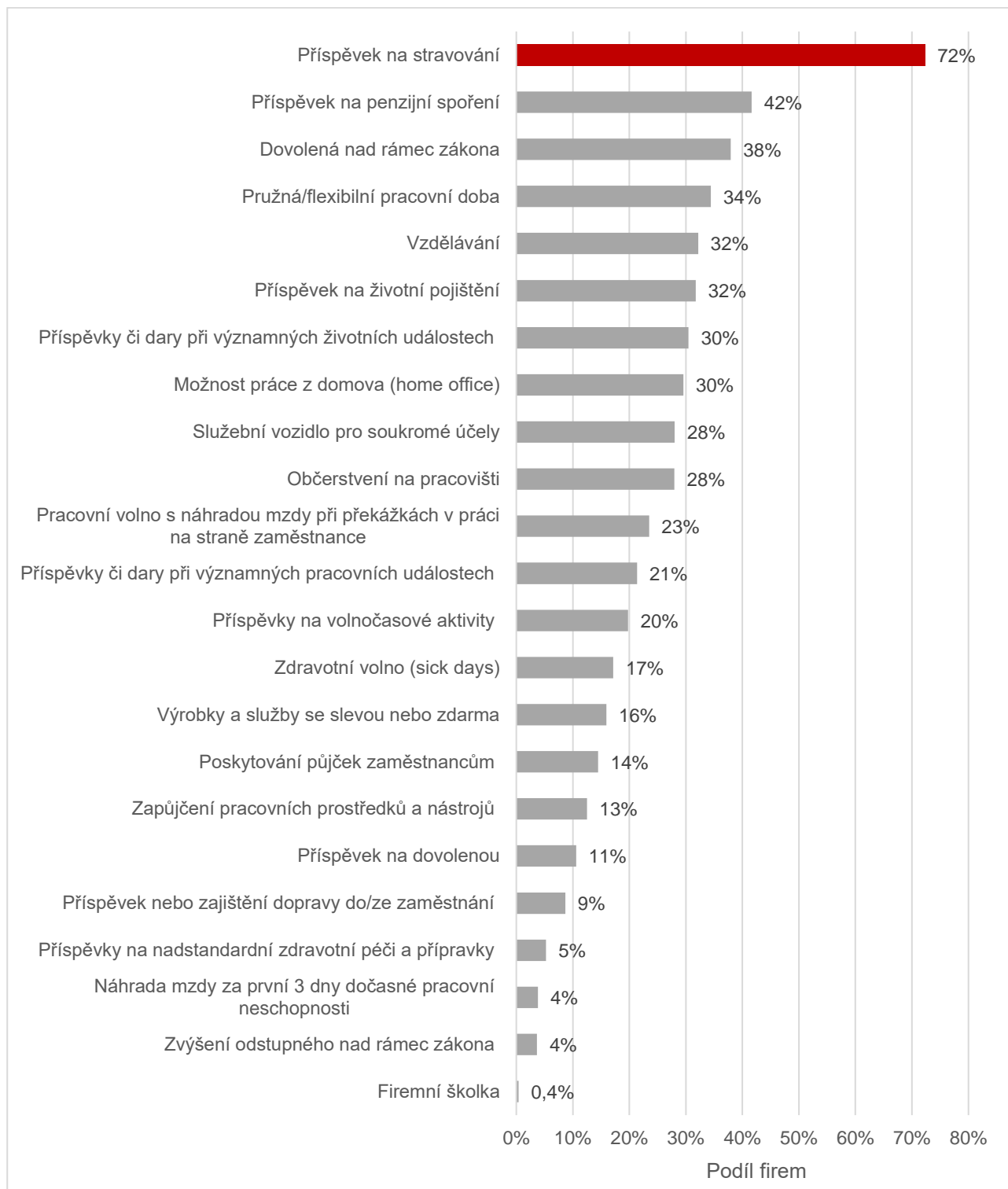
V rámci šetření byla zjišťována oblíbenost 23 benefitů, které jsou v České republice ve větší či menší míře zaměstnancům nabízeny (viz obrázek 2). Výsledky šetření **dopočtené na všechny zaměstnavatele mzdové sféry České republiky** ukazují, že **nejoblíbenějším benefitem** je jednoznačně **příspěvek na stravování**. Tento příspěvek poskytují téměř **tři čtvrtiny zaměstnavatelů mzdové sféry (72 %)**. Průměrná výše příspěvku na stravování v roce 2019 činí **58 Kč na jedno jídlo**. Mezi oblíbené benefity patří rovněž příspěvek na **penzijní spoření (42 % zaměstnavatelů)**, jehož průměrná výše v roce 2019 činí **791 Kč/měsíc**. V pořadí dalšími poskytovanými benefity jsou **dovolená nad rámec zákona (38 % zaměstnavatelů)**, **pružná/flexibilní pracovní doba (34 %)**, **vzdělávání** a příspěvek na **životní pojištění (32 %)**.

Na druhé straně pomyslného žebříčku pak stojí benefity, které využívá **minimum zaměstnavatelů**. Příkladem těchto benefitů jsou např. **firemní školky**, které v současné době fungují pouze u **0,4 % zaměstnavatelů**. Mezi řídko využívané benefity patří i **zvýšení odstupného nad rámec zákona** a **náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti (4 % zaměstnavatelů)**.

Pokud se zaměříme na **rozsah** zjišťovaný u vybraných benefitů, tak ve firmách nabízejících **dovolenou nad rámec zákona** je zaměstnancům průměrně poskytováno **5 dní** dovolené navíc. Průměrná výše příspěvku na **životní pojištění** pro jednoho zaměstnance v roce 2019 je **815 Kč/měsíc**. Co se týče zdravotního volna (**sick days**), průměrně může jeden zaměstnanec v roce 2019 čerpat **3 dny**, tento benefit však poskytuje jen necelá pětina zaměstnavatelů (17 %).

Dále je z obrázku 2 patrné, že necelá **čtvrtina firem (24 %)** poskytuje **pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance**. V tomto případě jde o pracovní volno (počet dnů) nad rozsah nároků stanoveného v příloze k Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. U zaměstnavatelů poskytujících tento benefit bylo v rámci šetření zjišťováno, při jakých událostech na něj zaměstnanci mají nárok. Respondenti mohli vybrat více možností. Ukázalo se, že většina firem nabízejících tento benefit jej poskytuje při **úmrtí přímého rodinného příslušníka (97 %)** a **vlastní svatbě (95 %)**. Přibližně dvě třetiny firem tak činí při **narození dítěte (69 %)** a **doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (65 %)**, 39 % toto volno poskytuje pro účely **stěhování**. 15 % firem nabízí tento benefit i v případě jiných událostí – může se jednat například o svatbu rodinného příslušníka, promoce, darování krve, návštěvu lékaře, odstraňování následků živelné události nebo doprovod dítěte do 1. třídy.

Obrázek 2: Benefity poskytované ve mzdové sféře ČR v roce 2019



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

2.2 Plošné vs. selektivní poskytování benefitů

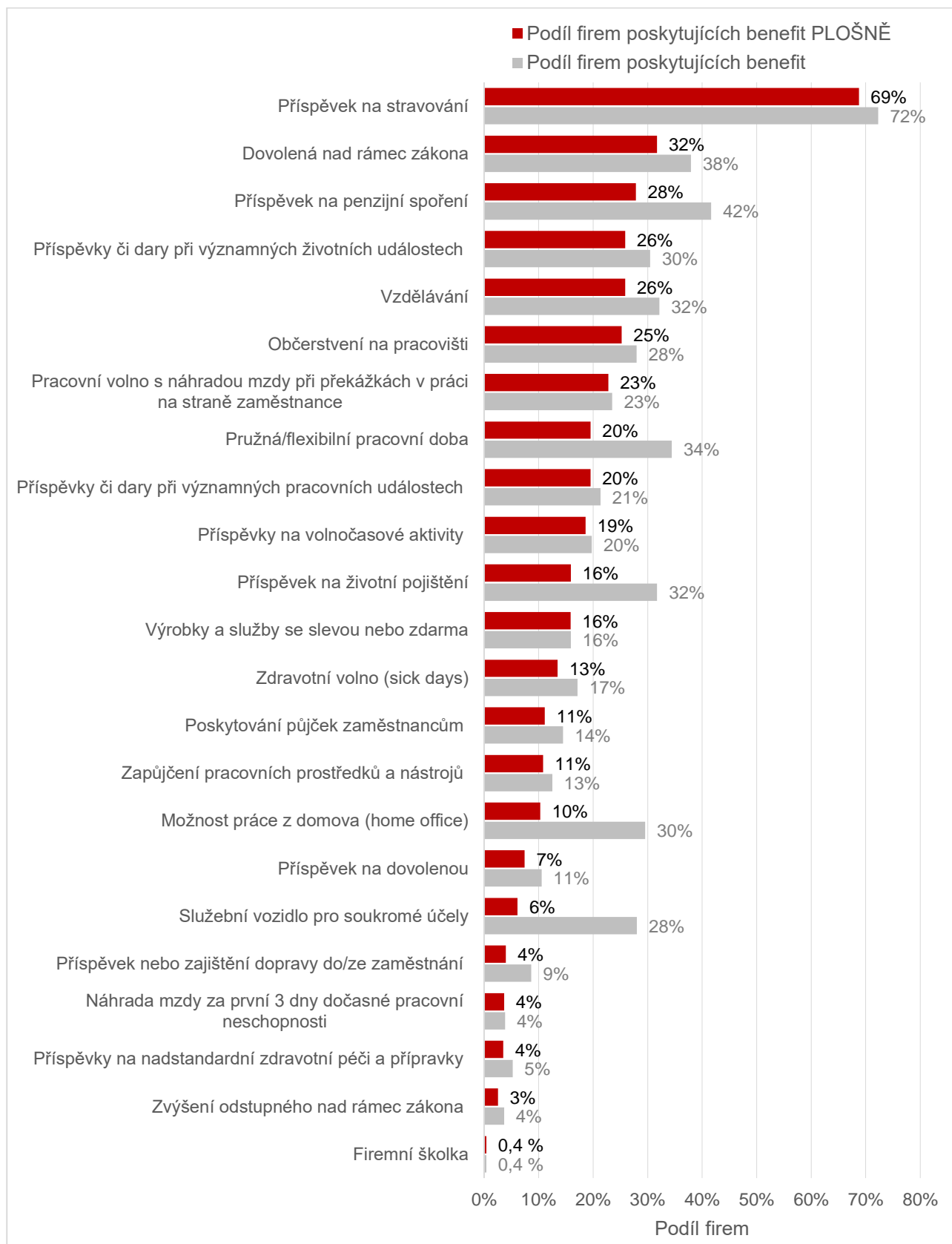
Ze žebříčku uvedeného v předchozí kapitole (viz obrázek 2) lze usoudit, že některé benefity mohou využívat jen vybraní zaměstnanci. Na obrázku 3 je proto uveden **alternativní žebříček** podle toho, zda je daný benefit nabízen **všem zaměstnancům**, tj. **plošně**. Tento žebříček vypovídá o využívání benefitů mnohem lépe, neboť zohledňuje i to, že firma může určité benefity nabízet selektivně pouze několika vybraným zaměstnancům (např. manažerům). Obrázky 4 a 5 potom tento alternativní žebříček doplňují o příklady benefitů poskytovaných typicky plošně a selektivně (už však bez ohledu na to, do jaké míry je daný benefit využíván).

Obrázek 4 ukazuje benefity, které jsou **typicky poskytovány plošně**. Konkrétně se jedná o benefity, jež poskytuje **plošně alespoň 90 % firem** z těch, které daný **benefit poskytují**. Mezi takové benefity patří:

- výrobky a služby se slevou nebo zdarma,
- pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance,
- firemní školka,
- náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti,
- příspěvek na stravování,
- příspěvky na volnočasové aktivity,
- příspěvky či dary při významných pracovních událostech,
- občerstvení na pracovišti.

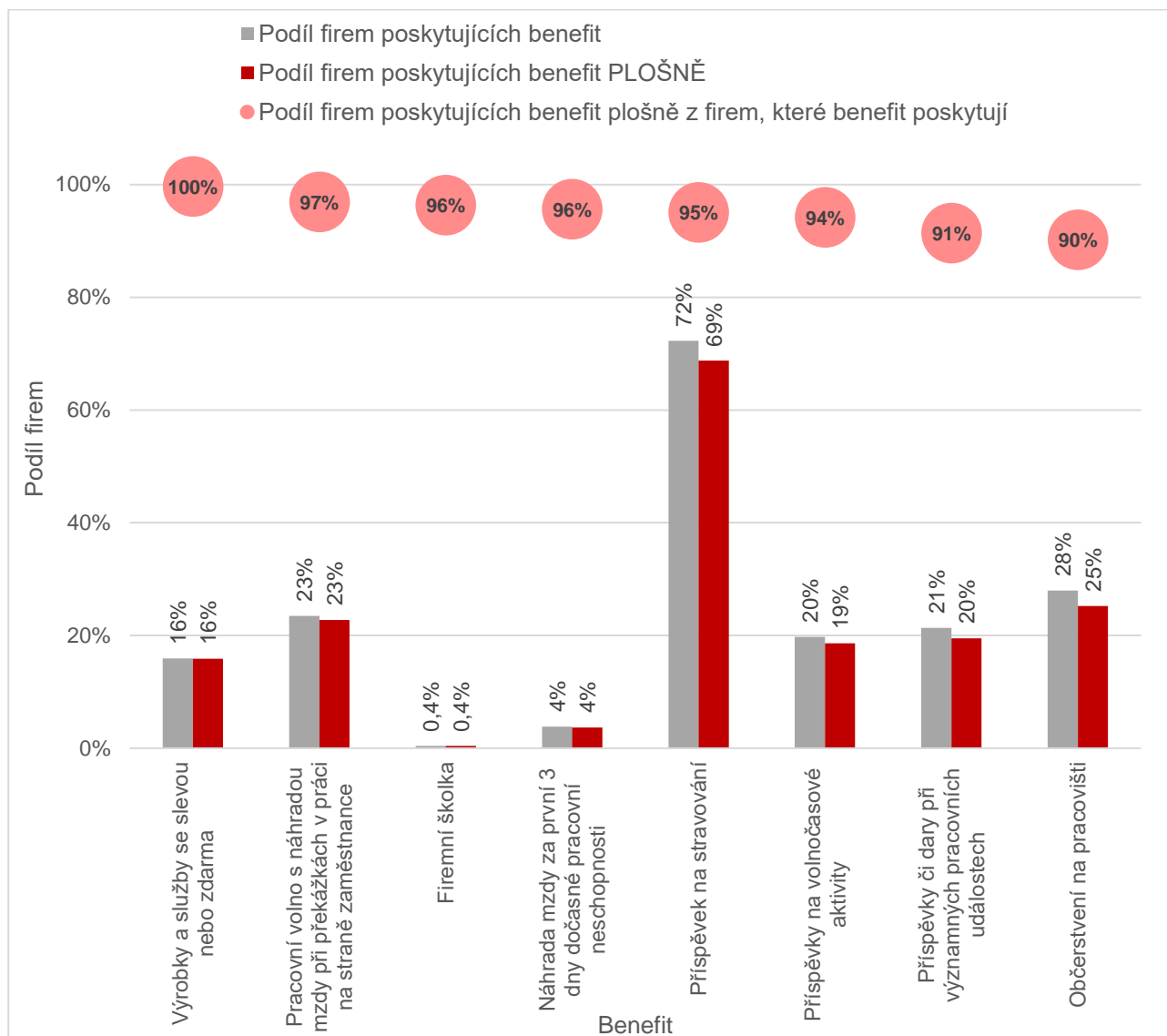
Příspěvek na stravování poskytuje **plošně téměř 69 % zaměstnavatelů mzdové sféry** (viz obrázek 3). Z obrázku 4 je pak patrné, že většina zaměstnavatelů (95 %) nabízejících příspěvek na stravování poskytuje tento benefit plošně všem svým zaměstnancům. Příspěvek na stravování je tedy nejen nejrozšířenějším benefitem, ale patří také mezi benefity, které když už jsou poskytovány, tak zpravidla plošně.

Obrázek 3: *Benefity poskytované všem zaměstnancům ve firmě v roce 2019*



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

Obrázek 4: Typicky plošně poskytované benefity



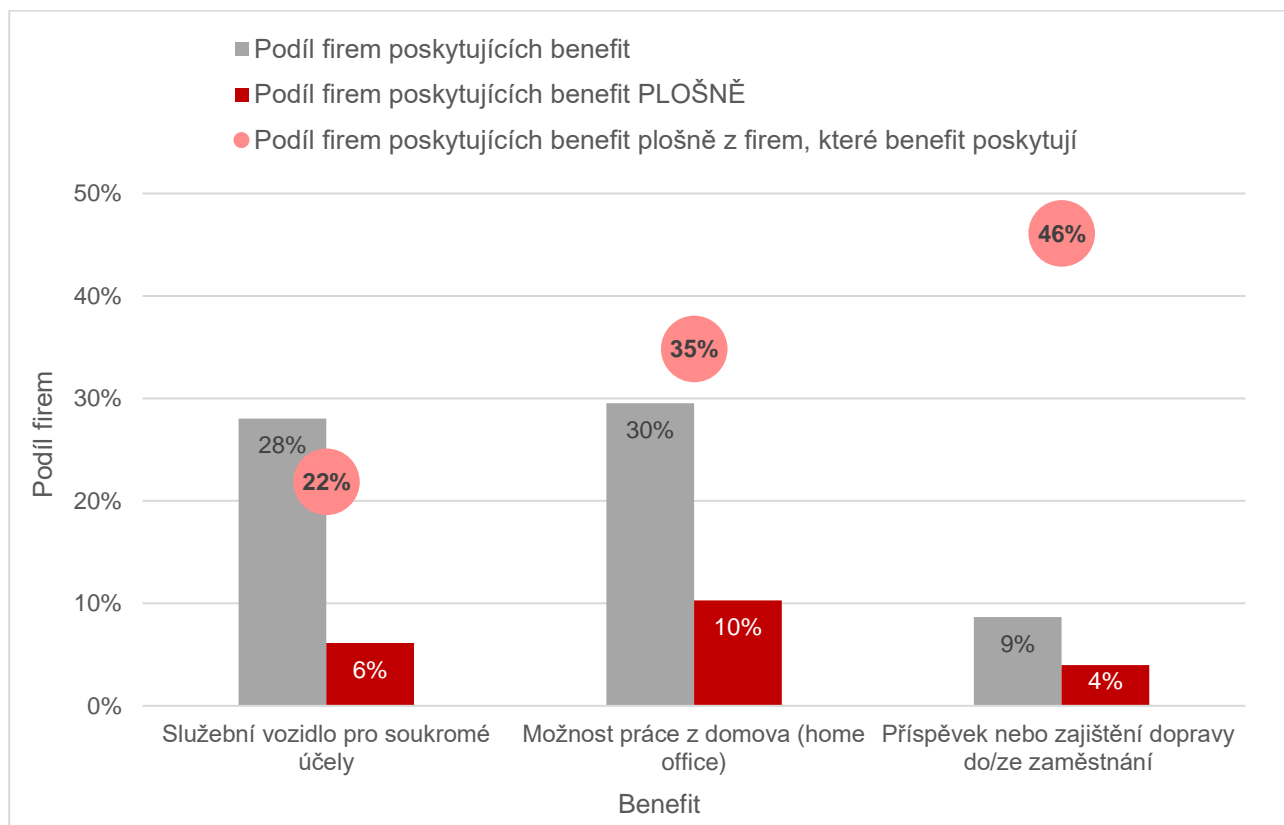
Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

Obrázek 5 je výčtem benefitů poskytovaných spíše **selektivně**. Jde o benefity, které plošně poskytuje méně než 50 % zaměstnavatelů nabízejících daný benefit. Těmito benefity jsou **služební vozidlo pro soukromé účely**, možnost **práce z domova** (home office) a **příspěvek nebo zajištění dopravy do/ze zaměstnání**.

U všech těchto benefitů je selektivní poskytování pochopitelné. Poskytovat služební vozidlo plošně všem zaměstnancům je velmi nákladné, proto ho plošně poskytuje pouze pětina (22 %) firem nabízejících tento benefit. Možnost práce z domova závisí na typu vykonávané profese a s tím souvisejícími pomůckami a prostředím, které zaměstnanec k práci potřebuje. U příspěvku nebo zajištění dopravy do/ze zaměstnání může být kritériem

pro poskytnutí např. vzdálenost nebo časová náročnost dojíždky do práce, která se může u jednotlivých zaměstnanců výrazně lišit.

Obrázek 5: Typicky selektivně poskytované benefity

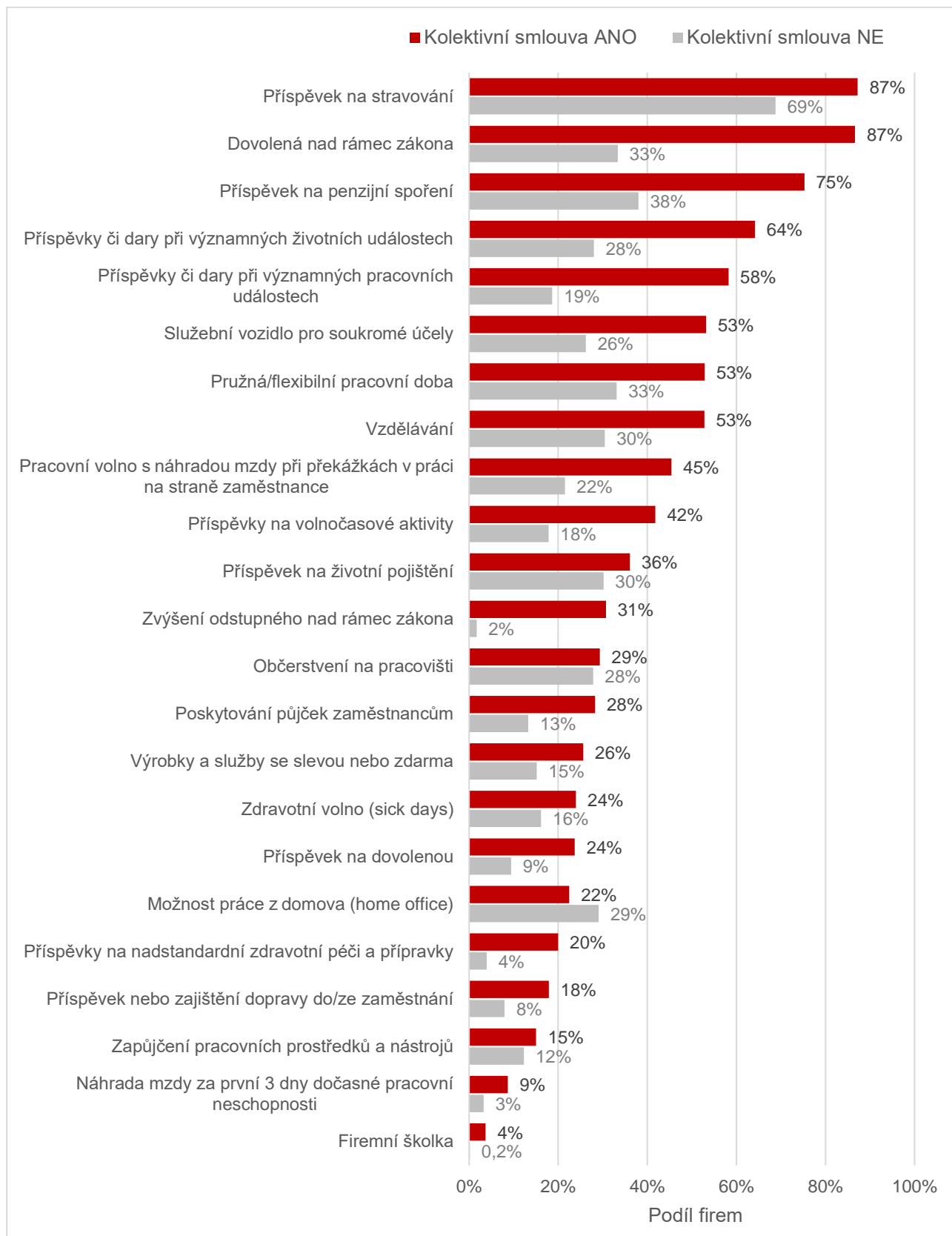


Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

2.3 Existence kolektivní smlouvy

V rámci šetření bylo zjišťováno, zda je u zaměstnavatelů uzavřena podniková kolektivní smlouva či nikoli. Podíl zaměstnavatelů poskytujících benefity podle existence kolektivní smlouvy ukazuje obrázek 6. Je vidět, že **většina benefitů** byla poskytována **častěji v subjektech**, kde byla **uzavřena podniková kolektivní smlouva**. V rámci šetření byl identifikován pouze jeden benefit, kde byla zaznamenána vyšší četnost poskytování u subjektů bez kolektivní smlouvy, a sice možnost práce z domova (home office).

Obrázek 6: Benefity poskytované v roce 2019 podle existence kolektivní smlouvy



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

Dále se zaměříme na zaměstnavatele mající **uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu**. Tito zaměstnavatelé byli v rámci šetření dotazováni na to, zda je **nárok na jednotlivé jimi poskytované benefity** v jejich **podnikové kolektivní smlouvě sjednán**. Z obrázku 7 je patrné, že zaměstnavatelé s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou do této smlouvy nezahrnují všechny benefity, které poskytují.

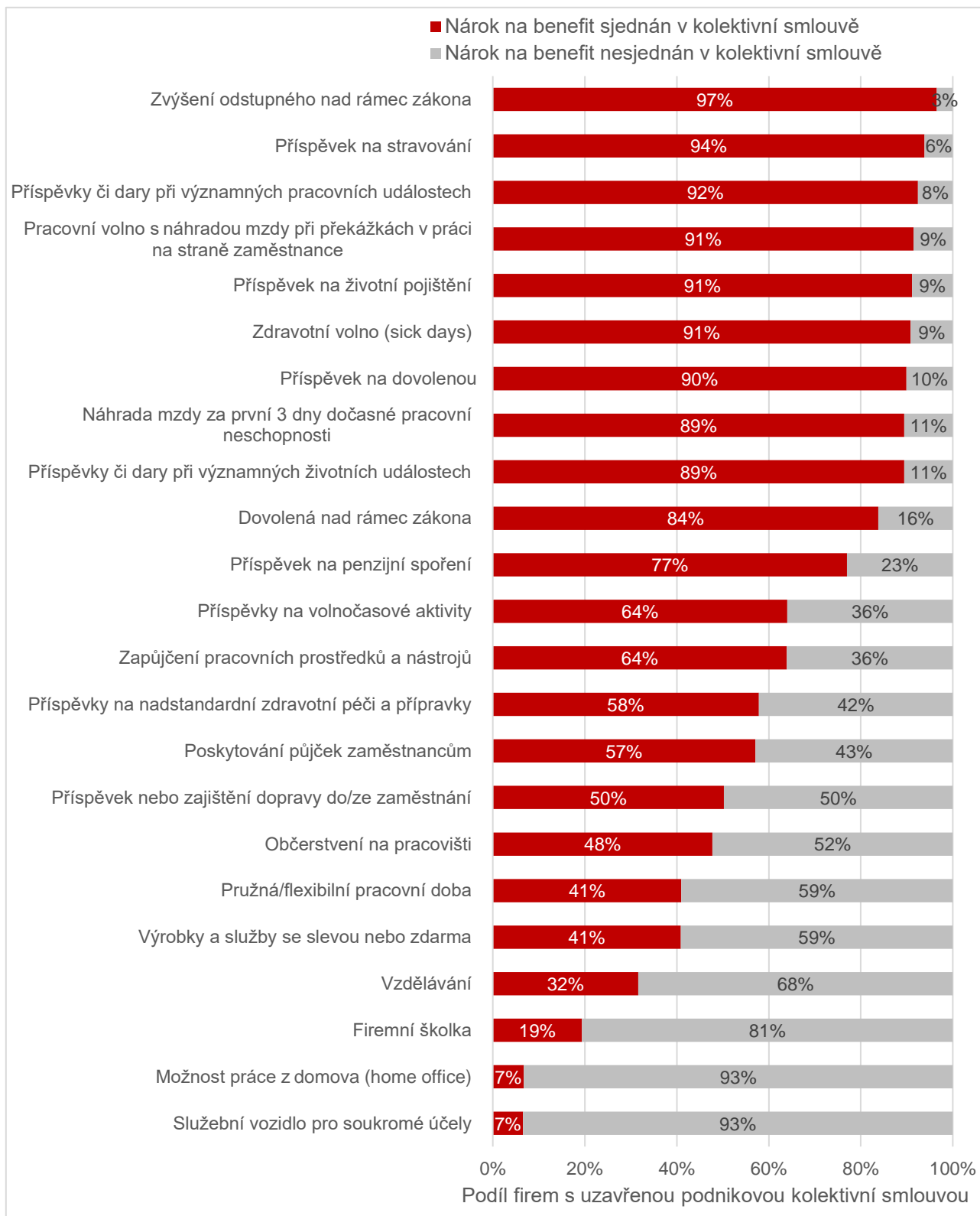
V případě, že zaměstnavatelé mají kolektivní smlouvu, tak do ní obvykle zahrnují tyto poskytované benefity:

- zvýšení odstupného nad rámec zákona,
- příspěvek na stravování,
- příspěvky či dary při významných pracovních událostech,
- pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance,
- příspěvek na životní pojištění,
- zdravotní volno (sick days),
- příspěvek na dovolenou,
- náhradu mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti,
- příspěvky či dary při významných životních událostech,
- dovolenou nad rámec zákona.

Tyto benefity má v rámci své podnikové kolektivní smlouvy ošetřeno více než 80 % zaměstnavatelů poskytujících daný benefit.

Naopak existují **benefity**, které zaměstnavatelé **do kolektivní smlouvy** zpravidla **nezahrnují**, přestože kolektivní smlouvu mají. Více než 90 % firem s podnikovou kolektivní smlouvou nabízejících **možnost práce z domova** nemá nárok na tento benefit ošetřen v kolektivní smlouvě. Totéž platí i pro **služební vozidlo pro soukromé účely**, 93 % firem poskytujících tento benefit nemá tento nárok zakotven v kolektivní smlouvě.

Obrázek 7: Struktura firem podle sjednání nároku na konkrétní benefit v kolektivní smlouvě



Pozn.: Do výpočtu pro jednotlivé benefity byly zahrnuty pouze subjekty s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou poskytující daný benefit.

Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

2.4 Odvětví

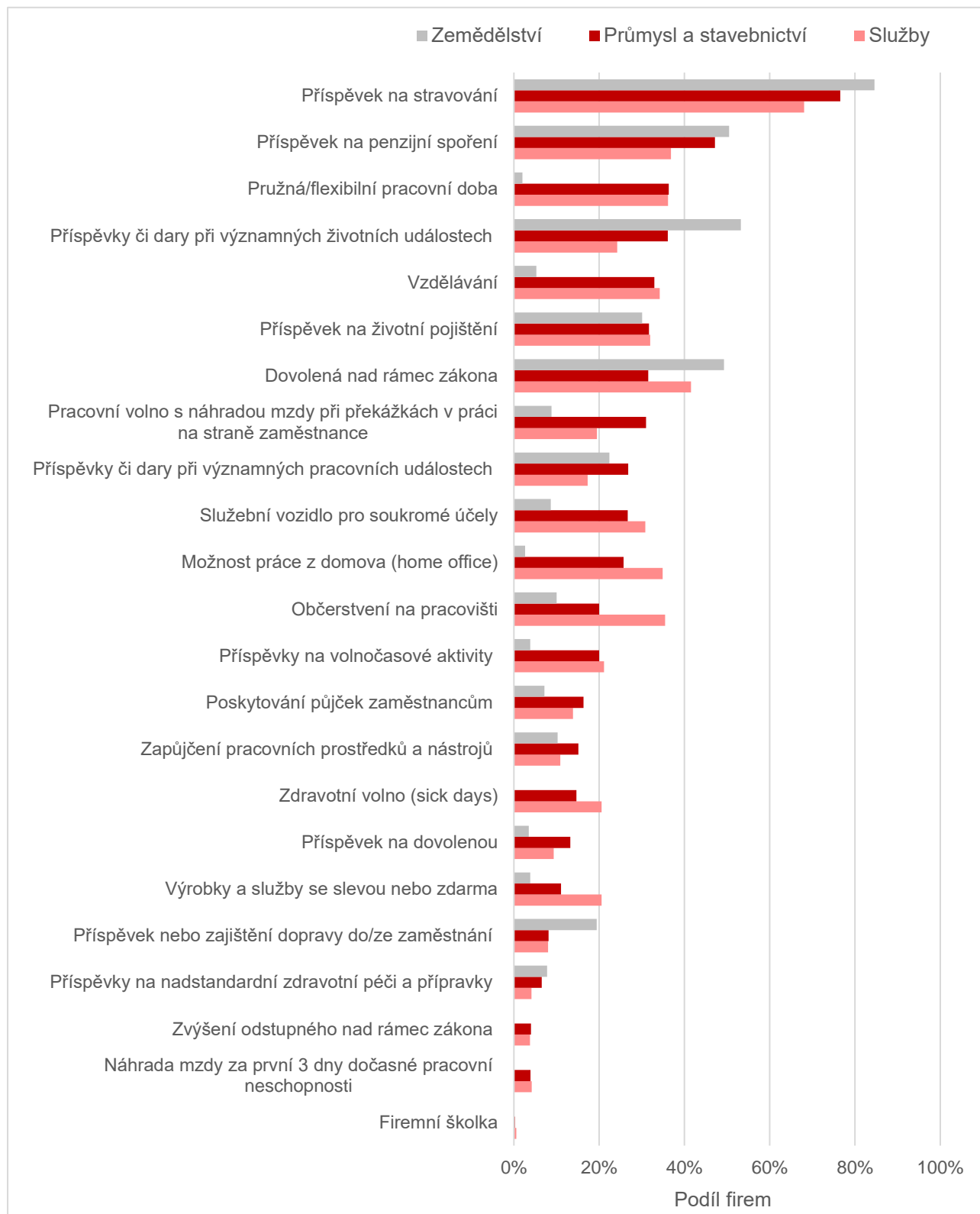
Tato podkapitola je zaměřena na **rozdíly** v poskytování benefitů **mezi jednotlivými odvětvími** mzdové sféry ČR. Konkrétně se jedná o srovnání poskytování benefitů v **zemědělství, průmyslu a stavebnictví a službách** (viz obrázek 8).

Jak by se dalo předpokládat, využívání benefitů podle odvětví se v některých případech liší a v některých nikoli. Například **příspěvek na životní pojištění** je typickou ukázkou benefitu, jehož **poskytování není závislé na vykonávané činnosti podniku**. Míra využívání tohoto benefitu se podle odvětví téměř neliší. Příspěvek na životní pojištění poskytuje 30 % firem v zemědělství, 32 % v průmyslu a stavebnictví a také 32 % ve službách.

Naproti tomu **flexibilní pracovní doba** je nabízena v **36 % firem v průmyslu a stavebnictví**, stejně tak **ve službách**, avšak **v zemědělství** ji poskytují pouze **2 %** zaměstnavatelů. Podobnou situaci můžeme pozorovat i u **možnosti práce z domova** (home office) nebo **zdravotního volna** (sick days). Je to dáno tím, že zemědělství je velmi specifickým odvětvím. Je ovlivněno sezónností, vyžaduje práci o víkendech, přesčas a vysoce variabilní pracovní vytížení během roku, a proto je možné některé benefity poskytovat jen ve velmi omezené míře. U zaměstnavatelů **v zemědělství** je potom patrná **snaha kompenzovat** tyto nevýhody **vyšší mírou využívání jiných benefitů**, například příspěvků či darů při významných životních událostech, dovolené nad rámec zákona nebo příspěvků či zajištění dopravy do/ze zaměstnání.

Pro dokreslení situace v jednotlivých odvětvích jsou v příloze 2 uvedeny žebříčky poskytovaných benefitů zvláště pro zemědělství, průmysl a stavebnictví a služby včetně konkrétních podílů firem poskytujících daný benefit (viz obrázky I až III).

Obrázek 8: Benefity poskytované ve mzdové sféře ČR v roce 2019 podle odvětví



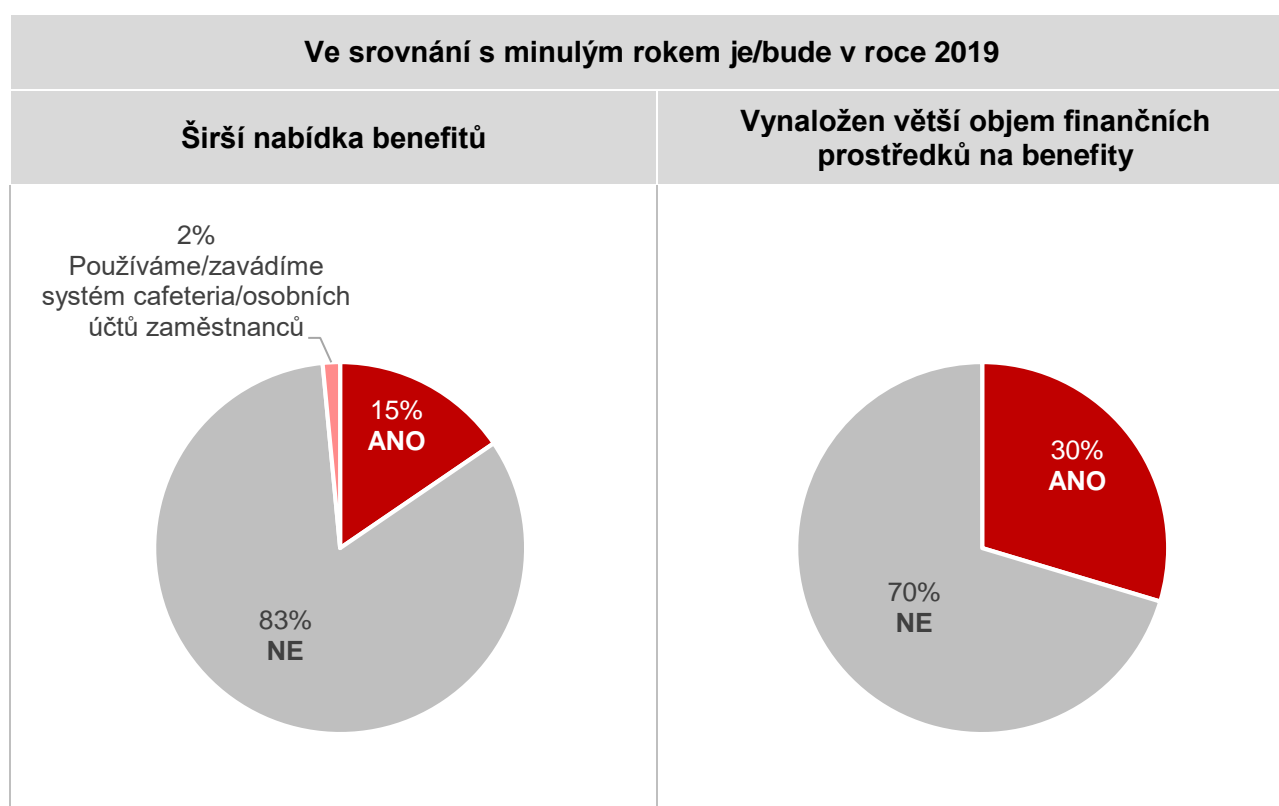
Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ-NACE, průmysl a stavebnictví sekcím B-F a služby sekcím G-S. Benefity jsou řazeny podle četnosti využívání v průmyslu a stavebnictví.

Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

2.5 Vývoj v oblasti benefitů

Ze šetření dále vyplývá, že **15 % zaměstnavatelů** mzdové sféry nabízí v roce 2019 **větší počet benefitů než v minulém roce**, tedy v roce 2018. 2 % firem zavádí nebo již používají systém cafeteria/osobních účtů zaměstnanců. **Necelá třetina firem (30 %)** předpokládá, že v roce 2019 **vynaloží na benefity větší objem finančních prostředků** než v roce 2018 (viz obrázek 9).

Obrázek 9: Rozsah benefitů v roce 2019 ve srovnání s rokem 2018

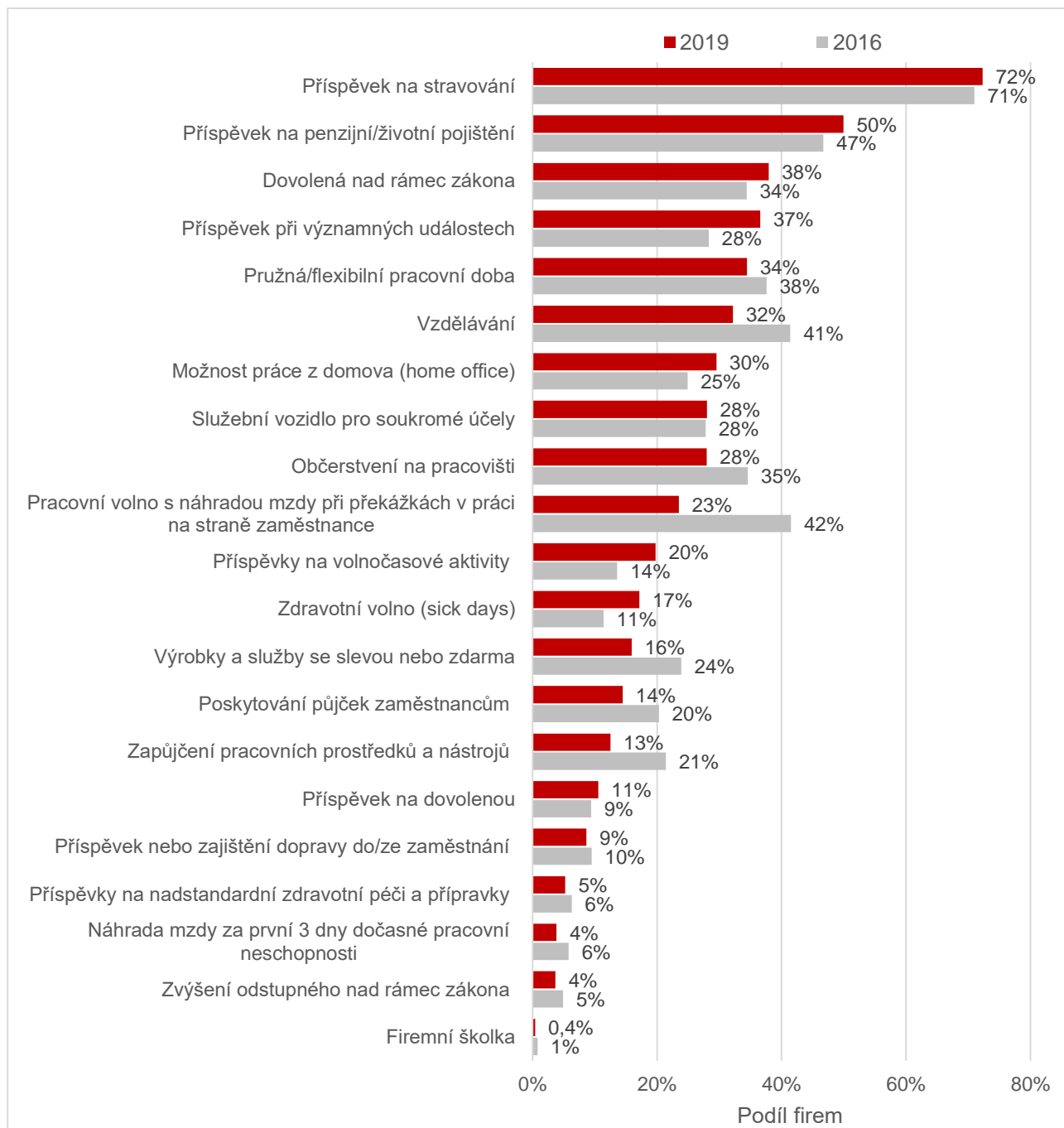


Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

Obrázek 10 ukazuje **vývoj v poskytování jednotlivých benefitů** ve mzdové sféře mezi lety 2016 a 2019. V obou sledovaných letech je jednoznačně nejvyužívanějším benefitem **příspěvek na stravování**, jež v roce **2016** poskytovalo **71 %** a **letos** tak činí **72 %** zaměstnavatelů. Mezi benefity, které jsou letos oproti roku 2016 poskytovány **častěji**, patří **příspěvek při významných událostech**, možnost **práce z domova** (home office), **příspěvky na volnočasové aktivity** nebo **zdravotní volno** (sick days). Naopak od některých benefitů zaměstnavatelé **upouští**, příkladem jsou **firemní školky** nebo **pracovní**

volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance. Podíl firem poskytujících tyto benefity se v roce 2019 snížil oproti roku 2016 přibližně na polovinu.

Obrázek 10: Srovnání benefitů využívaných ve mzdové sféře ČR v roce 2019 a 2016



Pozn.: Uvedený žebříček odpovídá metodice šetření z roku 2016, tzn. příspěvky na životní pojištění a penzijní spoření a příspěvky či dary při významných pracovních a životních událostech (šetřeny v roce 2019 jako 4 různé benefity) byly pro účely srovnání s rokem 2016 sloučeny do 2 benefitů (příspěvek na penzijní/životní pojištění a příspěvek při významných událostech).

Zdroj: Šetření „BENEFITY“ (2016) a „BENEFITY 2019“, TREXIMA.

Závěr

Studie se zabývala zaměstnaneckými benefity poskytovanými ve mzdové sféře ČR. Byla zpracována na základě šetření BENEFITY 2019, které potvrdilo, že benefity hrají důležitou roli z hlediska odměňování zaměstnanců. Je třeba zdůraznit, že získané výsledky byly **dopočteny na celý soubor** ekonomických subjektů s 10 a více zaměstnanci ve **mzdové sféře ČR**. Podle těchto **reprezentativních** výsledků se **většina zaměstnavatelů** (95 %) oblastí benefitů zabývá a **poskytuje svým zaměstnancům alespoň jeden benefit**. **Průměrně** firmy nabízejí svým zaměstnancům **5 benefitů**.

V České republice je jednoznačně **nejoblíbenějším** benefitem **příspěvek na stravování**. Tento benefit poskytuje v roce 2019 svým zaměstnancům **72 % zaměstnavatelů** mzdové sféry. Jeho průměrná výše činí **58 Kč na jedno jídlo**. Příspěvek na stravování je specifický také tím, že je u většiny zaměstnavatelů poskytován **plošně** a je to zároveň nejoblíbenější benefit jak u firem s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou, tak bez ní.

K dalším oblíbeným benefitům se řadí příspěvek na penzijní spoření, dovolená nad rámec zákona, pružná/flexibilní pracovní doba, vzdělávání, příspěvek na životní pojištění, příspěvky či dary při významných životních událostech, možnost práce z domova nebo služební vozidlo pro soukromé účely. Některé ze jmenovaných benefitů však nejsou u daného zaměstnavatele poskytovány plošně všem zaměstnancům. Šetření ukázalo, že mezi **selektivně poskytované benefity** patří například **služební vozidlo pro soukromé účely** nebo **možnost práce z domova** (home office).

Ze šetření dále vyplynulo, že **většina benefitů** je poskytována **častěji v subjektech s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou**. Výrazný rozdíl byl zjištěn např. u dovolené nad rámec zákona. Tento benefit poskytuje ve mzdové sféře 87 % zaměstnavatelů s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou oproti 33 % zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy. V rámci šetření byl identifikován jediný benefit, kde byla zaznamenána vyšší četnost poskytování u subjektů bez kolektivní smlouvy. Tím je možnost práce z domova (home office), kterou poskytuje 29 % firem bez kolektivní smlouvy oproti 23 % subjektů s kolektivní smlouvou.

Studie se věnovala také **rozdílům** v poskytování benefitů podle **odvětví**. Míra využívání některých benefitů se v zemědělství, v průmyslu a stavebnictví a službách téměř neliší. Avšak existují benefity, jejichž poskytování je odvětvím ovlivněno. Například u příspěvku na životní pojištění nelze pozorovat výrazné rozdíly podle odvětví, neboť jej poskytuje zhruba třetina firem ve všech sektorech. Naopak flexibilní pracovní dobu nabízí 36 % zaměstnavatelů v průmyslu a stavebnictví či ve službách, ale pouze 2 % v zemědělství.

Posledním aspektem, který byl v rámci studie zkoumán, byl **vývoj** v oblasti benefitů. Ukázalo se, že **15 % zaměstnavatelů** mzdové sféry nabízí v roce 2019 **větší počet**

benefitů než v roce 2018. **Necelá třetina firem** pak předpokládá, že letos **vynaloží na benefity větší objem finančních prostředků** než v minulém roce.

Příloha 1 – Tabulková část

Tabulka I: Popis benefitů

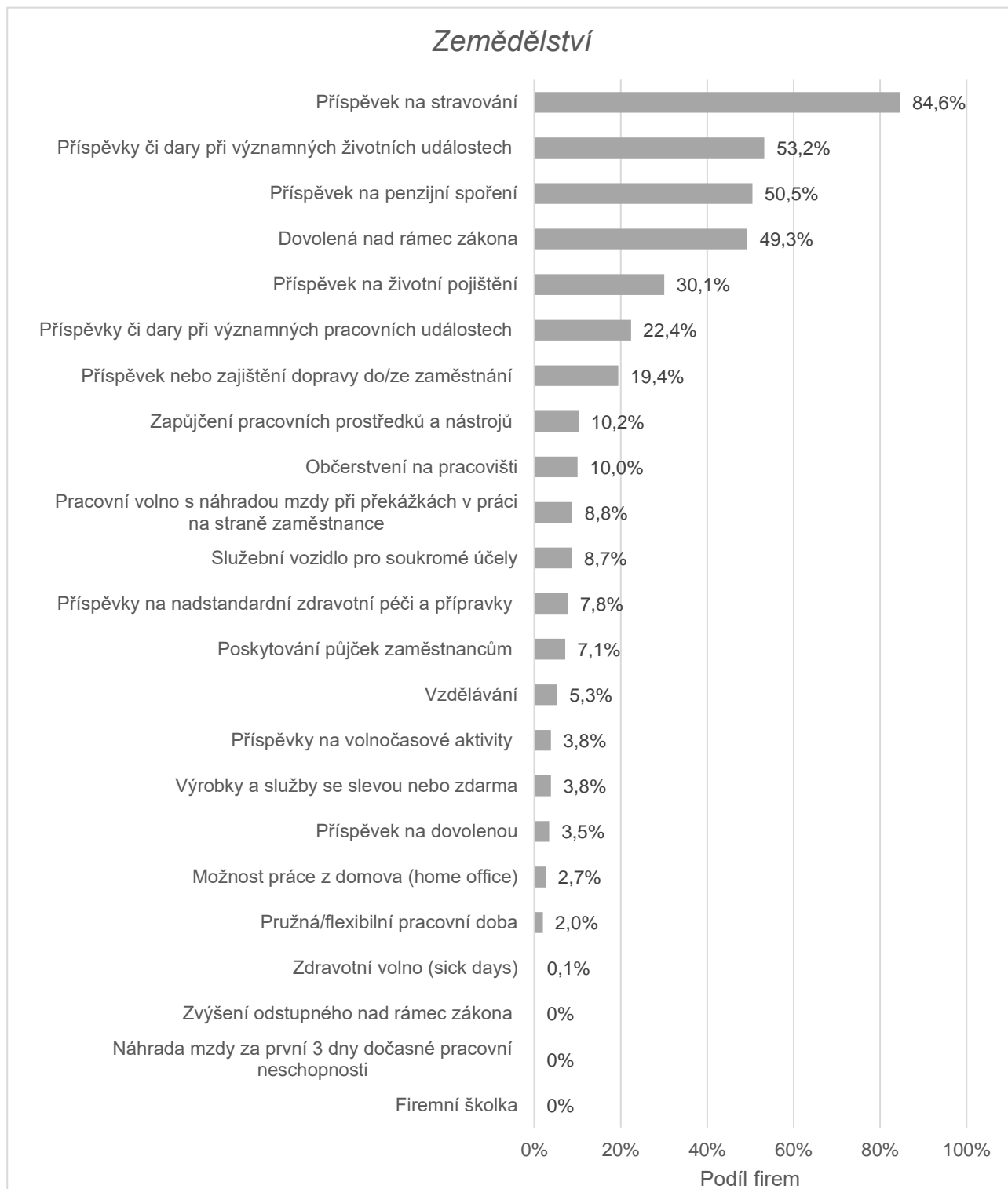
Benefit	Popis
Příspěvek na stravování	Zaměstnavatel je podle zákoníku práce povinen umožnit zaměstnancům stravování, tzn. přestávku na stravování, během níž mají možnost zakoupit jídlo (kdekoli, např. v obchodě nebo v kantýně). Není ale již povinen na stravování přispívat. Položka tedy zahrnuje příspěvky na stravování v provozu vlastního stravovacího zařízení (nebo zajišťované prostřednictvím jiných subjektů) a stravenky. Tato položka nezahrnuje náhrady cestovních výdajů (stravné a kapesné), které jsou spojené s pracovní cestou zaměstnance.
Dovolená nad rámec zákona	Zvýšení nároku na dovolenou neboli dovolená navíc nad rámec zákona patří mezi zaměstnanci k nejžádanějším benefitům. Naopak pro zaměstnavatele je to jeden z finančně náročnějších benefitů, protože musí zaměstnanci během dovolené navíc poskytnout náhradu mzdy a odvést za něj zdravotní a sociální pojištění. Zároveň však musí počítat s tím, že se zaměstnanec v době čerpání dovolené navíc nebude podílet na tvorbě zisku.
Zdravotní volno (sick days)	Jedná se o zdravotní volno, resp. volné – nepracovní dny, které zaměstnanec může (ale nemusí) čerpat pro řešení své krátkodobé pracovní neschopnosti či zdravotní indispozice, kterou vůči zaměstnavateli nemusí dokládat žádným lékařským potvrzením/vystavením neschopenky. Zdravotní volno je tedy vhodné pro zotavení z kratších zdravotních obtíží, jejichž řešení je možné v řádu několika málo dní a obejde se bez lékařské intervence.
Pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance	Položka zahrnuje poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance nad rámec n. v. č. 590/2006 Sb. Jedná se např. o následující události: vlastní svatba, narození dítěte, úmrtí přímého rodinného příslušníka, studijní volno, péče o dítě, stěhování, doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb. Nezahrnují se dny zdravotního volna (sick days).
Náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti	Položka zahrnuje náhradu mzdy za první 3 dny nemoci, která je poskytována nad rámec zákona.
Pružná/flexibilní pracovní doba	Pružná pracovní doba je takový režim pracovních směn, při němž si zaměstnanec sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem ("volitelná pracovní doba"). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti ("základní pracovní doba"). Pružná pracovní doba může být uplatněna jako pružný pracovní den, pružný pracovní týden nebo pružné čtyřtýdenní pracovní období (dle délky období, za které se požadovaná pracovní doba musí odpracovat).

Benefit	Popis
Možnost práce z domova (home office)	Home office představuje situaci, kdy zaměstnanec nedochází denně do kanceláře, ale pracuje na svých úkolech z domova. Práce z domova může být sjednána na vybrané dny nebo na část úvazku (či jeho celou část).
Příspěvek na životní pojištění	Zaměstnavatel může přispívat na pojištění různých rizik. Životní pojištění má primárně pomoci překlenout finanční zátěž, kterou způsobí nepříznivá životní situace – smrt, invalidita, závažná onemocnění apod.
Příspěvek na penzijní spoření	V souvislosti se snahou podporovat spoření na důchod může kromě státu k penzijnímu připojištění přispívat také zaměstnavatel. Výše příspěvku v takovém případě závisí čistě na zaměstnavateli a není nijak regulována státem. Výhodou je, že do výše 50 000 Kč ročně příspěvek nepodléhá platbám sociálního ani zdravotního pojištění a pro zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově uznatelným nákladem (bez limitu). Pro zaměstnance je důležité vědět, že k příspěvku zaměstnavatele se neposkytuje státní příspěvek. Státní příspěvek se poskytuje na základě částky, kterou si zaměstnanec spoří sám jako fyzická osoba. Pokud má možnost k tomu získat ještě příspěvek od zaměstnavatele, tak se se správně nastavenou smlouvou jedná o velmi atraktivní benefit.
Služební vozidlo pro soukromé účely	Někteří zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům používat služební automobil také k soukromým účelům (např. k jízdě do práce a z práce nebo na dovolenou). Zaměstnavatel je ale stále majitelem a rozhoduje o tom, kdo je oprávněn vozidlo řídit – zda jen zaměstnanec sám, nebo i rodinní příslušníci.
Příspěvek nebo zajištění dopravy do/ze zaměstnání	Položka zahrnuje zvýhodnění poskytovaná zaměstnanci na dopravu např. ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek, svoz do/ze zaměstnání apod. Pokud jsou dopravní služby poskytovány zaměstnancům za úhradu pokrývající provozní náklady, nejedná se o benefit. Rovněž nezahrnuje plnění poskytované na základě obecně závazných právních předpisů.
Příspěvky či dary při významných pracovních událostech	Položka zahrnuje příspěvky či dary poskytované zaměstnancům při významných pracovních výročích (určitý počet let práce v organizaci apod.)
Příspěvky či dary při významných životních událostech	Položka zahrnuje příspěvky či dary poskytované zaměstnancům při významných životních výročích (svatba, narození dítěte, odchod do důchodu apod.)
Příspěvky na nadstandardní zdravotní péči a přípravky	Položka zahrnuje peněžní i nepeněžní plnění týkající se nadstandardní individuální zdravotní péče (lázně, rehabilitace, brýle, očkování, vitamíny apod.), která je poskytována nad rámec zákona. Položka nezahrnuje péči, která je u jednotlivých pozic požadována obecně závazným právním předpisem (např. vybraná očkování, posudky zdravotní způsobilosti zaměstnanců apod.).
Příspěvky na volnočasové aktivity	Položka zahrnuje výdaje související s regenerací pracovní síly, kulturní a sportovní akce, společenské akce, výdaje na fitness centrum, kosmetiku apod. Položka rovněž zahrnuje provoz podnikových rekreačních zařízení, závodních knihoven, dětských táborů apod. Pokud jsou vyjmenované služby poskytované zaměstnancům za úhradu pokrývající provozní náklady, nejedná se o benefit.

Benefit	Popis
Poskytování půjček zaměstnancům	Položka zahrnuje zvýhodněné půjčky poskytované zaměstnancům pro bytové účely, v tíživé životní situaci apod.
Firemní školka	<p>MŠMT novelou školského zákona - zákonem č. 472/2011 Sb. umožňuje zřídit mateřskou školu (firemní školku) podle ustanovení § 34 odst. 8 školského zákona: „Zřizovatel může určit mateřskou školu nebo její odloučené pracoviště ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele. Na tuto mateřskou školu nebo odloučené pracoviště se nevztahují odstavce 2 až 4 a § 35 odst. 1. O přijetí do této mateřské školy nebo odloučeného pracoviště rozhoduje ředitel na základě kritérií stanovených zřizovatelem, je-li jím stát, kraj, obec nebo svazek obcí, a v ostatních případech rozhoduje na základě kritérií stanovených vnitřním předpisem právnické osoby vykonávající činnost školy. Kritéria pro přijímání do mateřské školy se zveřejňují předem, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.“</p> <p>Pro firemní školky není zaveden samostatný slovní pojem, ale využívá se opisu „mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů“. Firemní školky zapsané ve školském rejstříku musí splňovat požadavky školského zákona jako jiné mateřské školy ostatních zřizovatelů (veřejných, soukromých, církevních).</p>
Občerstvení na pracovišti	Položka zahrnuje potraviny a nápoje, které jsou zaměstnancům poskytovány na pracovišti bezplatně. Pokud jsou potraviny a nápoje poskytovány na základě obecně závazných právních předpisů, nejedná se o benefit.
Zapůjčení pracovních prostředků a nástrojů	Položka zahrnuje možnost zapůjčení dopravně-mechanizačních prostředků, stavební techniky, pracovních pomůcek, nářadí apod.
Výrobky a služby se slevou nebo zdarma	Jedná se o poskytování výrobků nebo služeb zaměstnavatele za nižší cenu než obvyklou (se slevou nebo zdarma). Nabídka a rozsah výrobků a služeb jsou většinou ovlivněny oborem zaměstnavatele. U výrobků se může jednat o odprodej stavebního materiálu, zemědělských výrobků, surovin nebo jiného nadbytečného materiálu zaměstnavatele. V případě služeb se může jednat např. o zvýhodněné pojistné smlouvy a bankovní produkty, levnější telekomunikační služby, zvýhodněné ubytování a stravování, příspěvek na kadeřníka, zajištění poradenství o studiu na středních a vysokých školách pro děti zaměstnanců, praní prádla, právní poradenství apod.
Vzdělávání	Položka zahrnuje příspěvky na vzdělávání nad rámec potřeb podniku. Školení, která je zaměstnavatel povinen zajišťovat podle právních předpisů (např. BOZP), nejsou považována za benefit.
Zvýšení odstupného nad rámec zákona	Položka zahrnuje zvýšení odstupného nad rámec § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce.
Příspěvek na dovolenou	Maximální možná výše příspěvku na dovolenou je 20 tis. Kč za rok pro jednoho zaměstnance. Příspěvek se propládá zpětně a vztahuje se i na rodinné příslušníky zaměstnance.

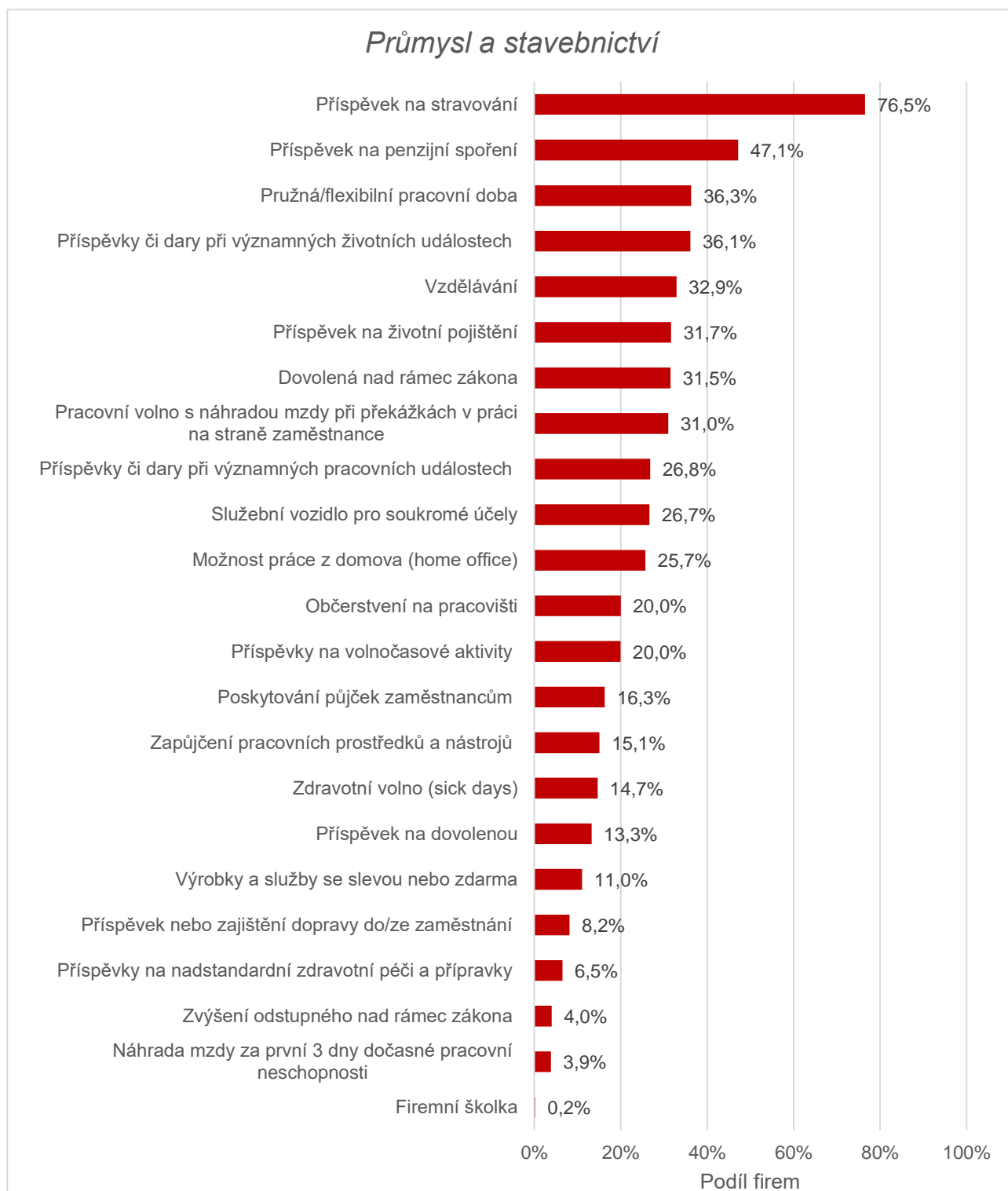
Příloha 2 – Obrázková část

Obrázek I: Benefity poskytované v roce 2019 v zemědělství (sekce A klasifikace CZ-NACE)



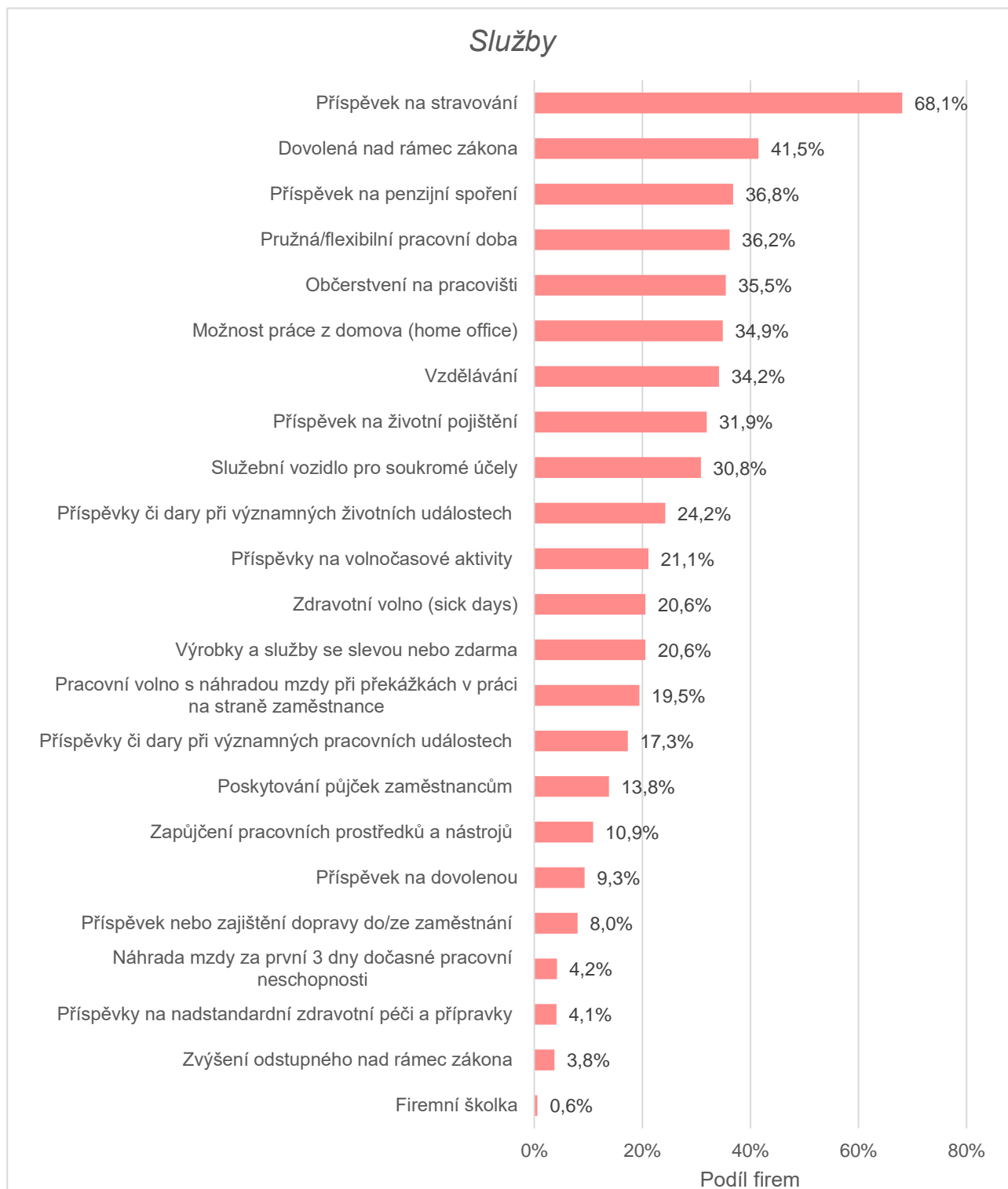
Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

Obrázek II: Benefity poskytované v roce 2019 v průmyslu a stavebnictví (sekce B-F klasifikace CZ-NACE)



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

Obrázek III: Benefity poskytované v roce 2019 ve službách (sekce G-S klasifikace CZ-NACE)



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

2019 © TREXIMA, spol. s r.o.