Zaměstnanecké výhody byly v roce 2010 poskytovány nejčastěji v peněžnictví a pojišťovnictví

Nejčastěji poskytované benefity

Šetření podnikových kolektivních smluv, vycházející z Informačního systému o pracovních podmínkách (dále jen ISPP) v gesci MPSV ČR, ukázalo, že i v roce 2010 kladli sociální partneři velký důraz nejen na ujednání v oblasti mzdového vývoje a pracovněprávních vztahů, ale důležitou roli hrála i ujednání z hlediska zaměstnaneckých benefitů a dalších zaměstnaneckých výhod poskytovaných nad rámec zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, příp. jiných právních předpisů. Vzhledem k tomu, že jsou zaměstnanecké výhody významným motivačním nástrojem, který využívají zaměstnavatelé nejen při získávání nových, ale také k udržení stávajících kvalifikovaných zaměstnanců, zaměříme se dále na ty výhody, které sjednávají zaměstnavatelé podnikatelské sféry ve svých kolektivních smlouvách nejčastěji.

V rámci šetření bylo analyzováno **1 316 kolektivních smluv** zaměstnavatelů **podnikatelské sféry**, které zastupovaly 19 sekcí ekonomických činností **s více než 762 tis. zaměstnanci**.

Zaměstnanecké benefity, které byly sjednány v kolektivních smlouvách na rok 2010, ukazuje tabulka 1.

Tabulka 1: Výhody poskytované nad rámec zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, příp. jiných právních předpisů podle kolektivních smluv podnikatelské sféry v roce 2010.

	Zaměstnanecké výhody	**Podíl kolektivních smluv**
		[%]
1.	Příspěvek na stravování	94,8
2.	Zvýšení nároku na dovolenou	83,3
3.	Odměna při významném pracovním a životním výročí	76,9
4.	Poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy při překážce v práci na straně zaměstnance (svatba, narození dítěte, úmrtí v rodině)	75,0
5.	Příspěvek na penzijní připojištění	57,5
6.	Zvýšení odstupného v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele	51,7
8.	Sociální fond/program	46,0
7.	13. mzda	42,3
9.	Pružná pracovní doba	22,9
10.	Příspěvek na životní pojištění	19,0
11.	Poskytování výrobků nebo služeb za nižší cenu	17,0
12.	Náhrada mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti	6,3
13.	Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání	3,5
14.	Příspěvek na přechodné ubytování	2,0
15.	Práce z domova	0,3
Celkem		100,0

Zdroj: ISPP.

Z tabulky 1 vyplývá, že **nejčastějším benefitem**, který byl v roce 2010 poskytován zaměstnancům v podnikatelské sféře, byl **příspěvek na stravování**. Dalšími nejrozšířenějšími benefity bylo prodloužení doby dovolené nad rámec zákoníku práce, poskytování odměn při významných pracovních a životních výročích, poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy a příspěvek na penzijní pojištění. Některá zvýhodnění bývají někdy opomíjena, a to i přesto, že byla sjednána ve velkém počtu kolektivních smluv – příkladem může být poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy při významných událostech v rodině (např. svatba či narození dítěte) či zvýšení odstupného při výpovědi ze strany zaměstnavatele. Některé benefity se naopak objevují v kolektivních smlouvách spíše sporadicky, např. poskytování výrobků nebo služeb se slevou, náhrada mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti, příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání nebo příspěvek na přechodné ubytování.

Benefity byly v roce 2010 **nejčastěji poskytovány zaměstnancům pracujícím v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví a v odvětví těžba a dobývání**. Naopak nejméně benefitů bylo poskytováno zaměstnancům v odvětví vzdělávání a v odvětví obchod a opravy motorových vozidel.

Kromě základního přehledu v tabulce 1 je možné získat z ISPP i podrobnější informace o vybraných benefitech, a proto bude následující část věnována právě jim.

Stravování

Příspěvek na stravování byl – jak už bylo zmíněno výše – nejčastěji poskytovaným benefitem v roce 2010. Nárok na tento příspěvek byl v tomto roce sjednán téměř v **95 % kolektivních smluv** a týkal se přibližně **724 tis. zaměstnanců** v podnikatelské sféře. Z ISPP vyplývá, že v roce 2010 se zaměstnavatelé zavázali přispívat svým zaměstnancům průměrně **32,4 Kč** (téměř 55 % ceny jídla) **z nákladů a 11,3 Kč** (necelých 31 % ceny jídla) **ze zisku či sociálního fondu**. V necelých 3 % kolektivních smluv bylo sjednáno poskytování zvýhodněného stravování zaměstnancům v průběhu čerpání dovolené, a v 2 % kolektivních smluv i v době dočasné pracovní neschopnosti. Kromě příspěvku na stravování stávajícím zaměstnancům bylo v 16 % kolektivních smluv sjednáno poskytování zvýhodněného stravování dokonce i bývalým zaměstnancům.

Dovolená navíc

V pořadí druhou nejrozšířenější zaměstnaneckou výhodou, která byla v roce 2010 poskytována, bylo zvýšení nároku na dovolenou nad rámec zákoníku práce, podle kterého činí základní výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Tento benefit poskytovalo svým zaměstnancům 83 % zaměstnavatelů, přičemž více než **76 % zaměstnavatelů navýšilo délku dovolené o jeden týden**, a 1 % zaměstnavatelů dokonce o 2 týdny. Ostatní zaměstnavatelé (6 %) zvýšili svým zaměstnancům nárok na dovolenou ve dnech.

V každém odvětví však nebyla zaměstnancům dovolená navyšována ve stejném rozsahu, jak ukazuje tabulka 2.

Tabulka 2: Podíl kolektivních smluv, ve kterých bylo na rok 2010 sjednané zvýšení nároku na dovolenou o jeden týden, na celkovém počtu sledovaných kolektivních smluv v jednotlivých odvětvích.

Odvětví CZ-NACE		Podíl kolektivních smluv
		[%]
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	88,9
B	Těžba a dobývání	87,5
C	Zpracovatelský průmysl	73,7
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	92,6
E	Zásobování vodou, činnosti související s odpady	91,1
F	Stavebnictví	82,2
G	Obchod, opravy motorových vozidel	66,1
H	Doprava a skladování	74,3
I	Ubytování, stravování a pohostinství	53,8
J	Informační a komunikační činnosti	100,0
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	100,0
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	88,6
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	74,7
N	Administrativní a podpůrné činnosti	64,7
O	Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	100,0
P	Vzdělávání	71,4
Q	Zdravotní a sociální péče	90,5
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	100,0
S	Ostatní činnosti	85,7
Celkem		**76,3**

Zdroj: ISPP.

Z tabulky 2 je patrné, že v některých odvětvích byla **dovolená prodloužena o jeden týden všem zaměstnancům** – příkladem jsou odvětví **informační a komunikační činnosti** nebo odvětví **peněžnictví a pojišťovnictví**. Naopak nejméně zaměstnanců mělo prodlouženou dovolenou o jeden týden v odvětví ubytování, stravování a pohostinství.

Penzijní připojištění a životní pojištění

Dalšími benefity, které se v posledních letech velmi rozšířily, jsou příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnanců. **Příspěvek na penzijní připojištění byl v roce 2010 poskytován častěji** (58 % zaměstnavatelů) **než příspěvek na životní pojištění** (19 % zaměstnavatelů). Průměrná výše příspěvku na životní pojištění (480,5 Kč měsíčně) však byla v tomto roce vyšší než u příspěvku na penzijní připojištění (459,8 Kč měsíčně). Přibližně tři čtvrtiny zaměstnavatelů poskytují tyto příspěvky pouze v případě, že zaměstnanci splní podmínky stanovené zaměstnavatelem. Nejčastějšími podmínkami byly v roce 2010 dodržení minimální délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele a spoluúčast zaměstnance při úhradě příspěvku ve stanovené minimální výši. Příspěvek na penzijní a životní pojištění byl v roce 2010 nejčastěji poskytován u velkých zaměstnavatelů s 250 a více zaměstnanci.

Odměny při pracovních a životních výročích

Odměny při významných pracovních a životních výročích poskytovalo v roce 2010 téměř 77 % zaměstnavatelů. Výše odměn při těchto výročích se u většiny zaměstnavatelů odvíjela od délky zaměstnání v příslušné organizaci, což ukazuje i tabulka 3.

Tabulka 3: Průměrná odměna při významném pracovním nebo životním výročí sjednaná v kolektivních smlouvách na rok 2010 podle délky zaměstnání v organizaci.

Pracovní nebo životní výročí	Podíl kol. smluv	Délka zaměstnání v organizaci				
		nad 5 let	nad 10 let	nad 20 let	nad 30 let	nad 40 let
	[%]	[Kč]	[Kč]	[Kč]	[Kč]	[Kč]
Pracovní výročí	51,0	2 649	3 891	5 740	7 926	10 076
Dovršení 50 let věku	58,1	3 894	4 892	6 589	x	x
Nabytí nároku na starobní důchod	64,4	5 328	6 637	9 386	11 228	12 188

Zdroj: ISPP.

Z tabulky 3 je zřejmé, že **čím déle byli zaměstnanci u dané firmy zaměstnáni, tím vyšší byla odměna**, na kterou měli v případě výročí nárok. **Nejvyšší odměna** byla v roce 2010 poskytována **zaměstnancům, kteří v tomto roce nabyli nárok na starobní důchod** a zároveň byli v dané firmě zaměstnáni více než 40 let – tito zaměstnanci si v průměru odnesli odměnu ve výši 12 188 Kč. Vysokou odměnou byli oceněni i zaměstnanci, kteří dosáhli významného pracovního výročí, konkrétně 40 let zaměstnání v organizaci – ti si odnesli v průměru 10 076 Kč.

13. a 14. mzda

Žádaným, ovšem ne již tak často poskytovaným, benefitem je nárok na vyplacení 13., příp. 14. mzdy. **Výhoda ve formě nároku na 13. mzdu byla v roce 2010 sjednána ve více než 42 % kolektivních smluv,** zatímco **nárok na 14. mzdu byl sjednán pouze v necelých 15 % kolektivních smluv**. Výplata 13., příp. 14. mzdy však byla u většiny zaměstnavatelů podmíněna splněním některých podmínek – nejčastěji se jednalo o dosažení určitého hospodářského výsledku zaměstnavatele, počet odpracovaných dní u zaměstnavatele, apod.

Kromě výplaty 13. a 14. mzdy upravovalo téměř 54 % kolektivních smluv i **pravidla pro poskytování motivačních složek mzdy**, jako jsou prémie, výkonnostní odměny nebo bonusy.

Sociální fond

Mnoho zaměstnavatelů využívá pro zabezpečení sociálního rozvoje a k podpoře zdravotní, tělovýchovné a kulturně-vzdělávací činnosti zaměstnanců sociální fond. **Sociální fond tvoří zaměstnavatelé v podnikatelské sféře na základě vlastního rozhodnutí**, čímž se tento fond výrazně odlišuje od fondu kulturních a sociálních potřeb, který tvoří organizační složky státu a státní příspěvkové organizace povinně[1].

Z výsledků ISPP vyplývá, že **ve 46 % kolektivních smluv** na rok 2010 byla sjednána péče o sociální podmínky zaměstnanců prostřednictvím sociálního fondu (31 % zaměstnavatelů) nebo podobného programu (15 % zaměstnavatelů).

[1] Tvorba fondu kulturních a sociálních potřeb je upravena vyhláškou č. 114/2002 Sb. ze dne 27. března 2002, o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Tato vyhláška je určena pro potřeby organizačních složek státu, státní příspěvkové organizace a pro příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky.

Z pohledu zaměstnanců je – kromě samotné existence fondu – zajímavý i **účel, ke kterému mohou prostředky z fondu využít**. Výsledky ukázaly, že v roce 2010 plánovali zaměstnavatelé poskytnout zaměstnancům **nejvíce prostředků ze sociálního fondu na příspěvek na závodní stravování**, na **rekreaci** a na **zdravotní služby (lázně a rehabilitace)**. Zaměstnavatelé však plánovali využít sociální fond i k dalším účelům – např. na půjčky na zajištění bytové potřeby zaměstnanců, na sociální výpomoci a půjčky a na odměny při významných pracovních a životních výročích zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé plánovali přispět svým zaměstnancům i na dopravu do zaměstnání.

Na tomto místě stojí za zmínku i skutečnost, že v téměř **10 % kolektivních smluv** byla sjednána možnost spravovat prostředky sociálního fondu prostřednictvím **osobních účtů zaměstnanců**.

Náhrada mzdy v době prvních 3 dnů pracovní neschopnosti

Někteří zaměstnavatelé pečují o sociální podmínky svých zaměstnanců i během jejich nemoci, neboť svým zaměstnancům vyplácí náhradu mzdy také v průběhu prvních 3 dnů jejich pracovní neschopnosti. Tuto výhodu poskytovalo v roce 2010 celkem **6,3 % zaměstnavatelů**, přičemž **denní náhrada** byla vyplácena **v průměrné výši 224 Kč** (58,9 % průměrného výdělku).

Od 4. dne pracovní neschopnosti vyplácelo svým zaměstnancům vyšší náhradu mzdy pouze 6 zaměstnavatelů. U těchto zaměstnavatelů pobírali zaměstnanci náhradu mzdy v průměrné výši 73,3 % průměrného výdělku, přičemž zákoník práce stanoví náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

Výrobky a služby se slevou

Posledním benefitem, kterému se budeme věnovat podrobněji, bude poskytování výrobků nebo služeb zaměstnavatele za nižší cenu než obvyklou. Získat některé výrobky či služby se slevou (nebo dokonce zdarma) umožňovalo v roce 2010 celkem 17 % zaměstnavatelů. **Rozsah výrobků a služeb**, který mohli zaměstnanci takto získat, byl **dán většinou oborem** zaměstnavatele. U výrobků se většinou jednalo o odprodej stavebního materiálu, zemědělských výrobků, surovin, nebo jiného nadbytečného materiálu zaměstnavatele. V případě služeb mohli zaměstnanci využít např. slevu při zapůjčení technických prostředků a zařízení zaměstnavatele (strojů, nákladních automobilů, drobné mechanizace), slevu na pobyt v nadstandardním pokoji v nemocnici, zvýhodněné pojistné smlouvy a bankovní produkty, levnější telekomunikační služby, zvýhodněné ubytování a stravování nebo slevy na rozbory vody.

Někteří zaměstnavatelé se však v kolektivní smlouvě zavázali poskytovat se slevou i výrobky a služby, které nejsou příliš běžné, ale z pohledu zaměstnanců mohou být velmi žádané. Z těchto uveďme např.

- příspěvek na kadeřníka,
- pořádání rodinných oslav,
- zvýhodněné telefonní tarify,
- příspěvek na lehátkový nebo lůžkový příplatek při soukromých cestách,
- možnost využít zařízení zaměstnavatele (tělocvičny, počítače, apod.) ve volném čase,
- zajištění poradenství o studiu na středních a vysokých školách pro děti zaměstnanců,
- praní prádla,
- právní poradenství,
- slevu na nákup služeb nebo zboží u smluvních partnerů (např. dovolené, elektroniky, pneumatik).

Informační systém o pracovních podmínkách (ISPP) je pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách, které jsou sjednány v kolektivních smlouvách na příslušný rok. Účelem šetření, jež je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí, je **mapovat a analyzovat kolektivní vyjednávání v České republice**. ISPP se zaměřuje na ujednání sociálních partnerů v oblastech odměňování zaměstnanců, délky pracovní doby a dovolené, poskytování benefitů, odborného rozvoje zaměstnanců, apod.