



ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY V OBLASTI NADSTANDARDNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE

VÝZKUMNÁ ZPRÁVA

Přehled o úrovni péče o zdraví zaměstnanců ve firmách, zejména se zaměřením na zaměstnanecké benefity v oblasti poskytování péče nad rámec zákonem stanovených povinností, a to na základě rozboru dostupných datových zdrojů, poznatků získaných řízenými rozhovory, analýzy příkladů z praxe, zahraničních zkušeností a dosavadní legislativy v této oblasti.

Kolektiv autorů:

TREXIMA, spol. s r. o.

Ing. Ludmila Husaříková

Ing. Lucie Janošová

Mgr. Kristýna Mikulcová

Mgr. Marcel Navrátil

Ing. Markéta Slováčková

Ing. Jan Šulák, Ph.D.

Poděkování

Kolektiv autorů děkuje Ing. Františku Hýbnerovi a Ing. Jiřímu Kohoutovi za připomínky, rady a komentáře, které přispěly k vytvoření této výzkumné zprávy. Poděkování náleží i zástupcům organizací, jejichž představitelé se účastnili řízených rozhovorů.

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

2023 © TREXIMA, spol. s r. o.

Obsah

OBSAH	3
SEZNAM OBRÁZKŮ	4
SEZNAM TABULEK	8
ÚVOD	9
1 ANALÝZA DOSTUPNÝCH DATOVÝCH ZDROJŮ	11
1.1 ABSENCE Z DŮVODU NEMOCI Z DAT ISPV	11
1.1.1 <i>Zaměstnanci s vysokou absencí z důvodu nemoci</i>	19
1.1.2 <i>Regresní model</i>	25
1.2 PRACOVNÍ NESCHOPNOST PRO NEMOC A ÚRAZ Z DAT ČSÚ	27
1.3 PŘÍPADY DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI Z DAT ČSSZ	32
1.4 RIZIKA A ZÁTĚŽE PŘI VÝKONU PRÁCE Z DAT NSP	35
1.5 SHRNUTÍ ANALÝZY DATOVÝCH ZDROJŮ	48
2 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE ZE ZAHRANIČÍ	50
2.1 IRSKO: ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCE JAKO BENEFIT	50
2.2 IRSKO A DALŠÍ ZEMĚ: PODPORA DOJÍŽDĚNÍ DO PRÁCE NA KOLE	51
2.3 VELKÁ BRITÁNIE: ZVÝHODNĚNÉ MEDICÍNSKÉ A DENTÁLNÍ NÁKLADY A BENEFITY	53
2.4 VELKÁ BRITÁNIE: DALŠÍ ZVÝHODNĚNÉ NÁKLADY A BENEFITY PRO PODPORU ZDRAVÍ	54
2.5 NĚMECKO: ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY A PODPORA ZDRAVÍ NA PRACOVÍŠTI	57
2.6 NĚMECKO: INDIVIDUÁLNÍ BENEFITY PRO ZAMĚSTNANCE	59
2.7 ŠVÉDSKO: BENEFITY OSOBNÍ PÉČE	60
2.8 ESTONSKO: ÚHRADA ZDRAVOTNÍCH A SPORTOVNÍCH VÝDAJŮ	63
2.9 RAKOUSKO: APLIKACE NÁSTROJE NA MĚŘENÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI WAI	64
2.10 MEZINÁRODNÍ METODIKA CHRODIS PLUS WORKBOX (PŘÍPADOVÁ STUDIE)	65
2.10.1 <i>Sada nástrojů pro pracoviště (Toolkit for Workplaces)</i>	66
2.10.2 <i>Školení pro manažery o začlenění a pracovní schopnosti osob s chronickým onemocněním</i> ...	78
3 ANALÝZA TUZEMSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY TÝKAJÍCÍ SE NADSTANDARDNÍ PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ POSKYTOVANÁ ZAMĚSTNAVATELI	81
4 ZKUŠENOSTI AKTÉRŮ V OBLASTI POSKYTOVÁNÍ PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ	85
4.1 FORMY PODPORY ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNAVATELI	86
4.2 ŘÍZENÉ ROZHOVORY	92
4.2.1 <i>Zaměstnavatelé</i>	95
4.2.2 <i>Státní zdravotní ústav</i>	102
4.2.3 <i>Zdravotní pojišťovna</i>	103
4.2.4 <i>Poskytovatel on-line psychologických služeb</i>	104
4.2.5 <i>Advokátní kancelář</i>	105
ZÁVĚR A DOPORUČENÍ	107
PŘÍLOHA 1 – TABULKOVÁ ČÁST	111

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1.1: Počet zaměstnanců podle nemocnosti ve mzdové a platové sféře v roce 2022 .</i>	12
<i>Obrázek 1.2: Struktura zaměstnanců podle nemocnosti ve mzdové a platové sféře v roce 2022</i>	13
<i>Obrázek 1.3: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle pohlaví a věku</i>	14
<i>Obrázek 1.4: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle pohlaví a věku</i>	14
<i>Obrázek 1.5: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle vzdělání.....</i>	15
<i>Obrázek 1.6: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle vzdělání</i>	15
<i>Obrázek 1.7: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO.....</i>	16
<i>Obrázek 1.8: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO</i>	16
<i>Obrázek 1.9: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle odvětví</i>	17
<i>Obrázek 1.10: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle odvětví</i>	17
<i>Obrázek 1.11: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle velikosti firmy</i>	18
<i>Obrázek 1.12: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle velikosti ekonomického subjektu</i>	18
<i>Obrázek 1.13: Struktura zaměstnanců podle pohlaví ve mzdové sféře v roce 2022.....</i>	19
<i>Obrázek 1.14: Struktura zaměstnanců podle pohlaví v platové sféře v roce 2022</i>	20
<i>Obrázek 1.15: Struktura zaměstnanců podle věku ve mzdové sféře v roce 2022</i>	20

<i>Obrázek 1.16: Struktura zaměstnanců podle věku v platové sféře v roce 2022</i>	<i>20</i>
<i>Obrázek 1.17: Struktura zaměstnanců podle vzdělání ve mzdové sféře v roce 2022</i>	<i>21</i>
<i>Obrázek 1.18: Struktura zaměstnanců podle vzdělání v platové sféře v roce 2022.....</i>	<i>21</i>
<i>Obrázek 1.19: Struktura zaměstnanců podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2022</i>	<i>22</i>
<i>Obrázek 1.20: Struktura zaměstnanců podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v platové sféře v roce 2022</i>	<i>22</i>
<i>Obrázek 1.21: Struktura zaměstnanců podle odvětví ve mzdové sféře v roce 2022.....</i>	<i>23</i>
<i>Obrázek 1.22: Struktura zaměstnanců podle odvětví v platové sféře v roce 2022</i>	<i>24</i>
<i>Obrázek 1.23: Výstup regresního modelu vlivu proměnných na absenci z důvodu nemoci zaměřeného na stupeň vzdělání zaměstnanců a zaměstnání dle hlavní třídy CZ-ISCO za rok 2022</i>	<i>26</i>
<i>Obrázek 1.24: Výstup regresního modelu vlivu proměnných na absenci z důvodu nemoci zaměřeného na odvětví dle sekcí CZ-NACE za rok 2022.....</i>	<i>27</i>
<i>Obrázek 1.25: Nově hlášené případy pracovní neschopnosti na 100 nemocensky pojištěných a průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti podle velikosti zaměstnavatele v roce 2022.....</i>	<i>28</i>
<i>Obrázek 1.26: Nově hlášené případy pracovní neschopnosti na 100 nemocensky pojištěných a průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti podle odvětví dle sekce CZ-NACE v roce 2022.....</i>	<i>29</i>
<i>Obrázek 1.27: Počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz na 100 pojištěnců v ČR podle velikosti zaměstnavatele v roce 2022</i>	<i>30</i>
<i>Obrázek 1.28: Počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz na 100 pojištěnců v ČR podle odvětví dle sekce CZ-NACE v roce 2022.....</i>	<i>31</i>
<i>Obrázek 1.29: Počty ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a průměrná doba trvání jednoho případu DPN v letech 2012 až 2022</i>	<i>32</i>
<i>Obrázek 1.30: Počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a průměrná doba trvání jednoho případu DPN v roce 2022 podle pohlaví a věku</i>	<i>33</i>
<i>Obrázek 1.31: Počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a průměrná doba trvání jednoho případu DPN v roce 2022 podle skupin diagnóz</i>	<i>34</i>

<i>Obrázek 1.32: Počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a průměrná doba trvání jednoho případu DPN v roce 2022 podle krajů</i>	<i>34</i>
<i>Obrázek 1.33: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže teplem.....</i>	<i>36</i>
<i>Obrázek 1.34: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže chladem</i>	<i>36</i>
<i>Obrázek 1.35: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže hlukem</i>	<i>37</i>
<i>Obrázek 1.36: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže vibracemi</i>	<i>37</i>
<i>Obrázek 1.37: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže prachem.....</i>	<i>38</i>
<i>Obrázek 1.38: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže chemickými látkami.....</i>	<i>38</i>
<i>Obrázek 1.39: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže invazivními alergeny.....</i>	<i>39</i>
<i>Obrázek 1.40: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže biologickými činiteli způsobujícími onemocnění</i>	<i>40</i>
<i>Obrázek 1.41: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže ionizujícím zářením.....</i>	<i>40</i>
<i>Obrázek 1.42: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže neionizujícím zářením a elektromagnetickým polem včetně laserů</i>	<i>41</i>
<i>Obrázek 1.43: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zrakové zátěže.....</i>	<i>42</i>
<i>Obrázek 1.44: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů celkové fyzické zátěže.....</i>	<i>42</i>
<i>Obrázek 1.45: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže trupu a páteře s převahou statické práce (manipulace s břemeny)</i>	<i>43</i>
<i>Obrázek 1.46: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů lokální zátěže – zátěž malých svalových skupin</i>	<i>43</i>
<i>Obrázek 1.47: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů lokální zátěže jemné motoriky</i>	<i>44</i>

<i>Obrázek 1.48: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže prací v ometeném nebo uzavřeném prostoru</i>	<i>44</i>
<i>Obrázek 1.49: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže prací v nevhodných pracovních polohách</i>	<i>45</i>
<i>Obrázek 1.50: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže prací ve výškách.....</i>	<i>45</i>
<i>Obrázek 1.51: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů duševní zátěže.....</i>	<i>46</i>
<i>Obrázek 1.52: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zvýšeného rizika úrazu pracovníka</i>	<i>47</i>
<i>Obrázek 1.53: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zvýšeného rizika obecného ohrožení.....</i>	<i>47</i>
<i>Obrázek 1.54: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže pracovní dobou, směnností</i>	<i>48</i>
<i>Obrázek 2.1: Oblasti a typologie přístupů CHRODIS+</i>	<i>67</i>
<i>Obrázek 2.2: Týdenní cíl fyzické aktivity (doporučení Světové zdravotnické organizace, WHO)</i>	<i>69</i>
<i>Obrázek 4.1: Struktura respondentů řízených rozhovorů v kategorii zaměstnavatelé</i>	<i>93</i>
<i>Obrázek 4.2: Rozložení čerpání prostředků prostřednictvím plateb benefitní kartou pro volný čas společnosti Sodexo Pass (od 1. 1. 2024 Pluxee) v roce 2022.....</i>	<i>94</i>
<i>Obrázek 4.3: Rozložení čerpání zdravotních benefitů prostřednictvím plateb benefitní kartou pro volný čas společnosti Sodexo Pass (od 1. 1. 2024 Pluxee) v roce 2022.....</i>	<i>95</i>

Seznam tabulek

<i>Tabulka 2.1: Přehled zvýhodněných nákladů a benefitů z kategorie „lékařské a zubní ošetření a pojištění“</i>	53
<i>Tabulka 2.2: Další zvýhodněné náklady a benefity pro zaměstnance v oblasti podpory jejich zdraví</i>	54
<i>Tabulka 2.3: Prostředky posilování znalostí a dovedností</i>	70
<i>Tabulka 2.4: Prostředky vytváření pracovního prostředí</i>	72
<i>Tabulka 2.5: Prostředky adaptace politik péče o pohodu zaměstnanců</i>	75
<i>Tabulka 2.6: Prostředky pobídek</i>	76
<i>Tabulka 4.1: Benefity poskytované ve mzdové sféře ČR v roce 2023</i>	86
<i>Tabulka 4.2: Formy benefitů souvisejících s péčí o zdraví, poskytovaných zaměstnavateli v rámci zaměstnaneckých benefitů (tzv. zdravotní benefity)</i>	87
<i>Tabulka 4.3: Struktura respondentů řízených rozhovorů podle typu instituce</i>	93

Úvod

Zaměstnavatelé se v současnosti stále více zaměřují na zdraví a pohodu zaměstnanců při práci. Jsou si totiž vědomi toho, že pouze zdravý a spokojený pracovník odvádí spolehlivý pracovní výkon. Tento trend se promítá napříč odvětvími hospodářství, profesemi, věkovými skupinami i z jiných úhlů pohledu. U každého z těchto pohledů můžeme však nalézt různá specifika.

Benefity v oblasti zdraví zaměstnanců by však měly být poskytovány, spíše než plošně, selektivním způsobem. To však není možné bez analýzy zaměřené na problematiku, kterým skupinám zaměstnanců má ten, který druh benefitů náležet, resp. být pro něj nejvhodnější tak, aby přinášel očekávaný efekt v podobě zdravého a spokojeného pracovníka. Proto byla provedena analýza datových zdrojů, přičemž jako nejvhodnější se jeví využití Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV), který obsahuje cenné údaje o absenci zaměstnanců a jejich nemocnosti. Rozborem těchto skutečností je možné zjistit, kterým zaměstnancům, resp. skupinám zaměstnanců je nutné věnovat zvýšenou pozornost při nasměrování benefitů v oblasti péče o jejich zdraví.

Rozbor dat ISPV v oblasti nemocnosti a absence zaměstnanců, stejně jako dat Českého statistického úřadu a České správy sociálního zabezpečení je předmětem první kapitoly. Tato analýza je dále doplněna regresní analýzou, která umožňuje identifikovat směr a sílu působení konkrétního faktoru na absenci zaměstnanců z důvodu nemoci. Aby byl obraz zkoumané problematiky zaměstnanců s vysokou absencí kompletní, věnuje se poslední část třetí kapitoly identifikaci rizik při práci jednotlivých skupin profesí zaměstnanců, daných klasifikací CZ-ISCO.

V následující kapitole jsou analyzovány a popsány příklady dobré praxe v zahraničí v oblasti politik podpory péče týkající se zdraví na pracovišti, existující řešení a přístupy v oblasti zdravotních benefitů. Zjištěné zahraniční příklady mohou posloužit jako inspirace k doplnění nebo obměně stávajících benefitů v oblasti zdraví v širším kontextu péče o zaměstnance a vytváření vhodných pracovních podmínek. Jako inspirativní příklad systémového řešení je uvedena případová studie zaměřená na projekt CHRODIS PLUS, jehož výstupem je mezinárodní metodika pro podporu zaměstnavatelů při vytváření takových pracovních podmínek na pracovišti, které přispívají k pracovní pohodě, zdraví a pracovní schopnosti, zabraňují vzniku chronických onemocnění a pomáhají osobám s chronickými zdravotními problémy pokračovat v práci.

Studie dále shrnuje, jak je problematika péče o zdraví zaměstnanců upravena v českém právním řádu a jaké jsou možnosti a limity pro poskytování nadstandardních benefitů v této oblasti.

Pro hloubkové zmapování problematiky péče o zdraví zaměstnanců poskytované zaměstnavateli, které není možné získat analýzou dostupných datových zdrojů, bylo využito řízených rozhovorů se zástupci firem, kteří sdíleli své zkušenosti, motivace a bariéry v oblasti

zdravotních benefitů. Studie také reflektuje názory dalších expertů z různých oborů (např. právo, zdravotnictví), kteří poskytují další kontext a pohledy na danou problematiku.

Na základě provedených analýz, rozboru příkladů dobré praxe, zahraničních zkušeností, aktuálně platné legislativy v této oblasti a poznatků získaných řízenými rozhovory byla formulována doporučení na podporu rozšíření a zkvalitnění péče o zdraví zaměstnanců na pracovištích.

1 Analýza dostupných datových zdrojů

Analýza dostupných datových zdrojů spočívá ve vymezení skupin zaměstnanců, kterých by se měly nejvíce týkat nové formy zdravotních benefitů pomáhajících jim tak v udržení dobré pracovní schopnosti. Jedná se zejména o zaměstnance s vyšší absencí v práci a vyšší nemocností. Struktura těchto zaměstnanců je rozčleněna zejména podle mzdové/platové úrovně, druhu zaměstnání, odvětví, sféry, pohlaví a dalších identifikátorů. Pro účely výzkumu struktury těchto zaměstnanců je využito Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV).

V rámci analýzy je také předložen rozbor dalších datových zdrojů – zejména výstupů ČSSZ, a NSP (národní soustava povolání). Cílem této kapitoly je naznačit, u jakých zaměstnanců by bylo poskytování nových benefitů nad rámec zákonných povinností nejvhodnější a jejich využívání by potenciálně přispělo k jejich lepšímu zdravotnímu stavu a tím i lepší pracovní schopnosti či nižší absenci a nemocnosti (a tím mimo jiné i snížení výdajů veřejných rozpočtů).

1.1 Absence z důvodu nemoci z dat ISPV

Tato část analýzy je zaměřena na identifikaci skupin zaměstnanců, kteří v současné době vykazují vysokou absenci na pracovišti z důvodu nemoci a kterých by se tak nejvíce týkaly nové formy případných benefitů v oblasti zdravotní péče. Datovým zdrojem těchto informací je Informační systém o průměrném výdělků (ISPV) a budou využita data za rok 2022.

Stěžejními položkami z ISPV pro zhodnocení absence na pracovišti z důvodu nemoci budou ABSNEMOC a ABSNEMZ. Definice těchto položek je následující:

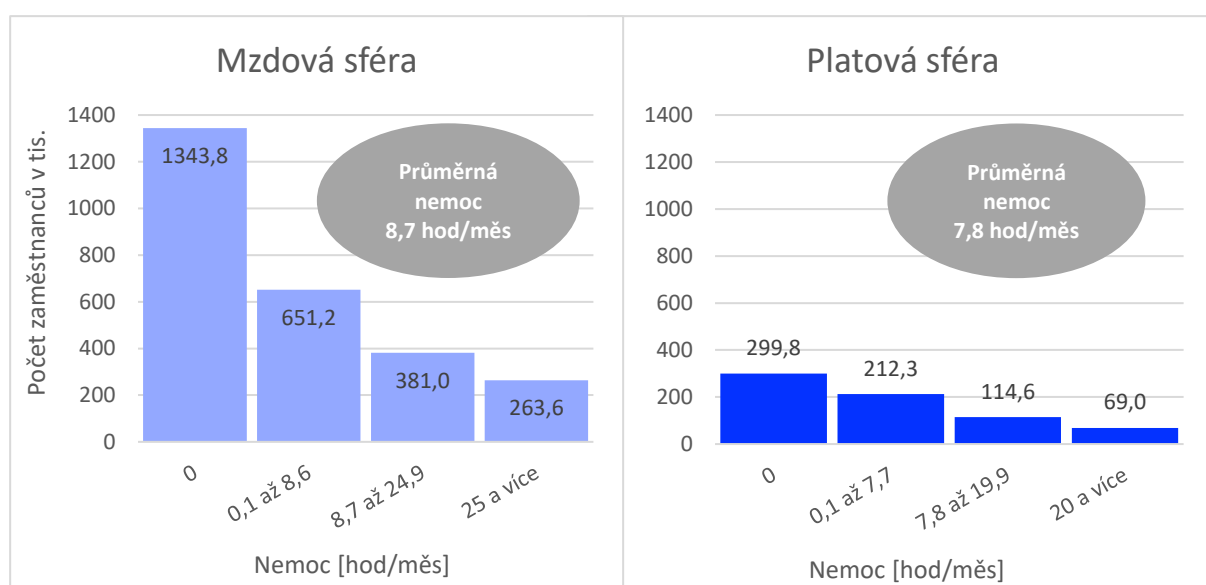
- **ABSNEMOC** = Počet hodin z fondu pracovní doby neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (příp. karantény) v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období. Do této položky se nezahrnuje ošetřování člena rodiny. Díky této položce je možné vypočítat průměrnou nemoc v hodinách měsíčně;
- **ABSNEMZ** = Počet hodin z fondu pracovní doby neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (příp. karantény), za které se neposkytuje nemocenská dávka podle zákona o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb.). Jedná se tedy o prvních 14 dnů nemoci, kdy náhradu mzdy platí zaměstnavatel. Počet hodin je v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období (z položky ABSNEMOC). Hodnoty průměrné nemoci vypočteny na základě prvních 14 dnů nemoci budou pro účely této analýzy nazvány jako krátkodobá nemoc.

Absence z důvodu nemoci je zkoumána z hlediska struktury zaměstnanců podle pohlaví a věku, vzdělání, odvětví, zaměstnání a velikost firmy. Výstupy jsou uvedeny zvlášť za mzdovou

a platovou sféru, přičemž je zohledněna také mzdová/platová úroveň zaměstnanců. Veškeré údaje z ISPV týkající se mzdové sféry jsou vypočteny bez mikro subjektů, vypovídají tedy o ekonomických subjektech s 10 a více zaměstnanci.

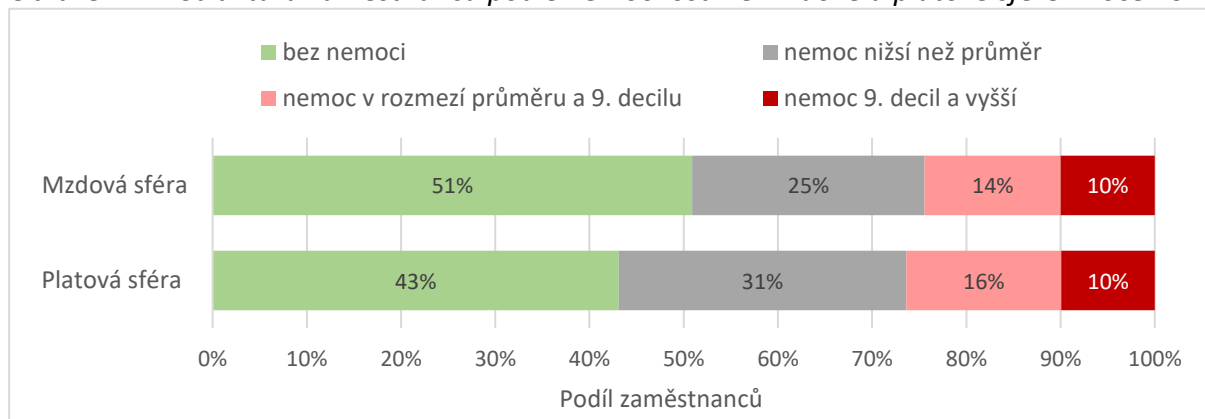
Nemoc představuje ve mzdové i platové sféře přibližně 5 % průměrné měsíční neodpracované doby. Obrázek 1.1 ukazuje počet zaměstnanců v roce 2022 podle nemocnosti a také průměrnou nemoc za mzdovou a platovou sféru. Z hlediska počtu zaměstnanců je na první pohled patrné, že nejvíce zaměstnanců vykazuje nulovou nemocnost a s rostoucí nemocností počet zaměstnanců klesá. Přesto se průměrná a vyšší nemocnost týká ve mzdové sféře téměř 645 tis. zaměstnanců a více než 183 tis. ve sféře platové. Je třeba mít na paměti, že mzdová sféra je výrazně početnější oproti sféře platové, proto obrázek 1.2 uvádí také procentuální strukturu zaměstnanců podle nemocnosti v roce 2022 v jednotlivých sférách.

Obrázek 1.1: Počet zaměstnanců podle nemocnosti ve mzdové a platové sféře v roce 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.2: Struktura zaměstnanců podle nemoci ve mzdové a platové sféře v roce 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázky 1.3 a 1.4 se zabývají nemocí a úrovní odměňování podle pohlaví a věku v roce 2022 ve mzdové a platové sféře. Z obrázků vyplývá, že ženy vykazují o něco vyšší nemocnost než muži a dále se vyšší nemocnost projevuje u starších zaměstnanců ve věku 50 a více let. Dále obrázky naznačují souvislost mezi nemocí a vyšší výdělkem, skupiny zaměstnanců s nižší nemocností dosahují zpravidla vyšší úrovně odměňování.

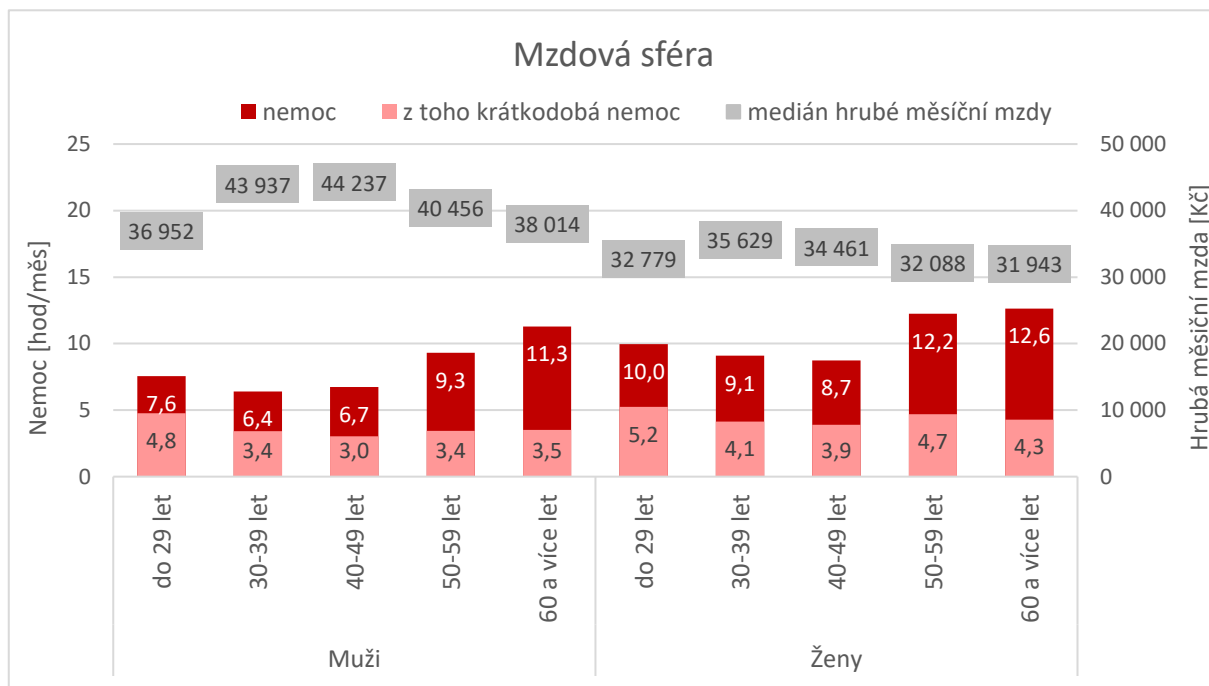
Obrázky 1.5 a 1.6 ukazují, že z hlediska vzdělání nejvyšší nemocnost vykazují zaměstnanci se základním a nedokončeným vzděláním, naopak nejnižší vysokoškoláci. Vyšší nemocnost je tedy spojena s nižší kvalifikací a nižším výdělkem.

Hlavní třídy zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO zohledňují obrázky 1.7 a 1.8. Opět se ukazuje, že vyšší nemocnost je spojena s nižší kvalifikací a nižším výdělkem stejně jako v případě členění podle vzdělání. Je to pochopitelné, protože dosažené vzdělání/kvalifikace a vykonávané zaměstnání spolu blízce souvisí.

Co se týče odvětví ve mzdové sféře (viz obrázek 1.9), tak nejvyšší nemocnost pozorujeme ve zpracovatelském průmyslu (sekce C CZ-NACE) a administrativních a podpůrných činnostech (sekce N CZ-NACE), kam spadají mj. agentury práce. V platové sféře potom nejvyšší nemocnost vykazují zaměstnanci v odvětvových sekcích CZ-NACE E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi a N – Administrativní a podpůrné činnosti (viz obrázek 1.10). Naopak nejnižší nemocnost je v obou sférách v informačních a komunikačních činnostech (sekce J CZ-NACE) a profesních, vědeckých a technických činnostech (sekce M CZ-NACE).

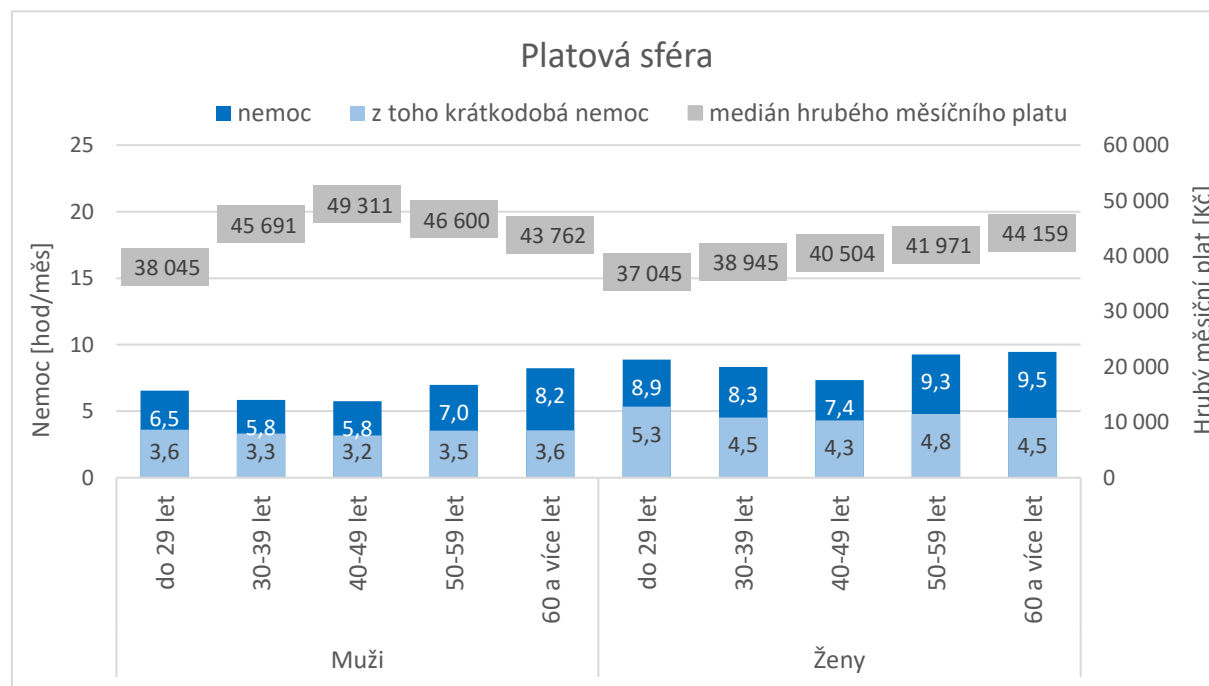
Z hlediska velikosti ekonomického subjektu se nemocnost příliš neliší, jak ukazují obrázky 1.11 a 1.12. O něco málo nižší je nemocnost v menších organizacích do 50 zaměstnanců, v ostatních velikostních kategoriích je nemoc srovnatelná. Naproti tomu úroveň odměňování roste s rostoucí velikostí ekonomického subjektu.

Obrázek 1.3: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle pohlaví a věku



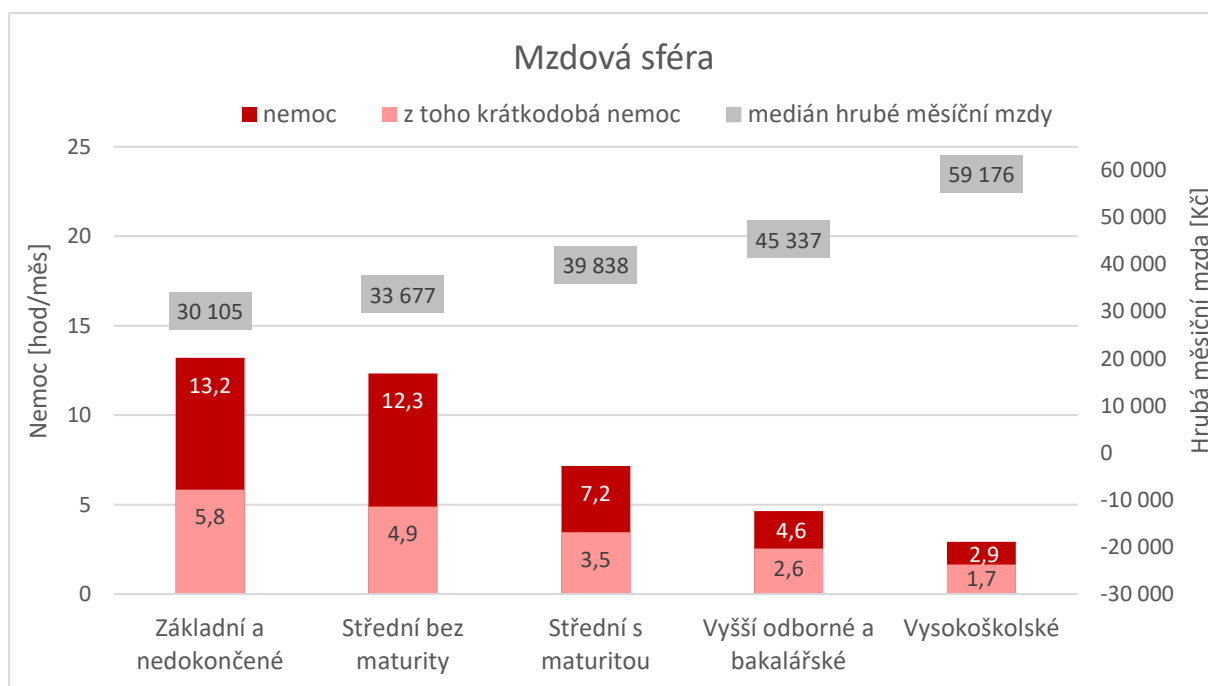
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.4: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle pohlaví a věku



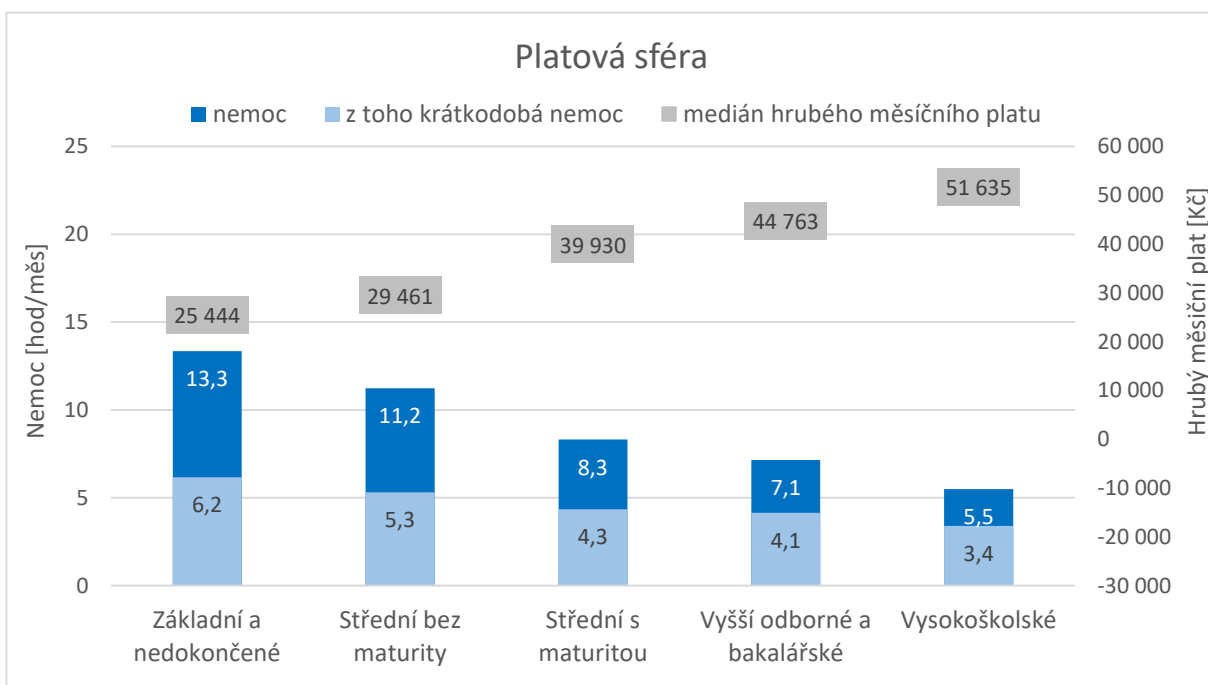
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.5: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle vzdělání



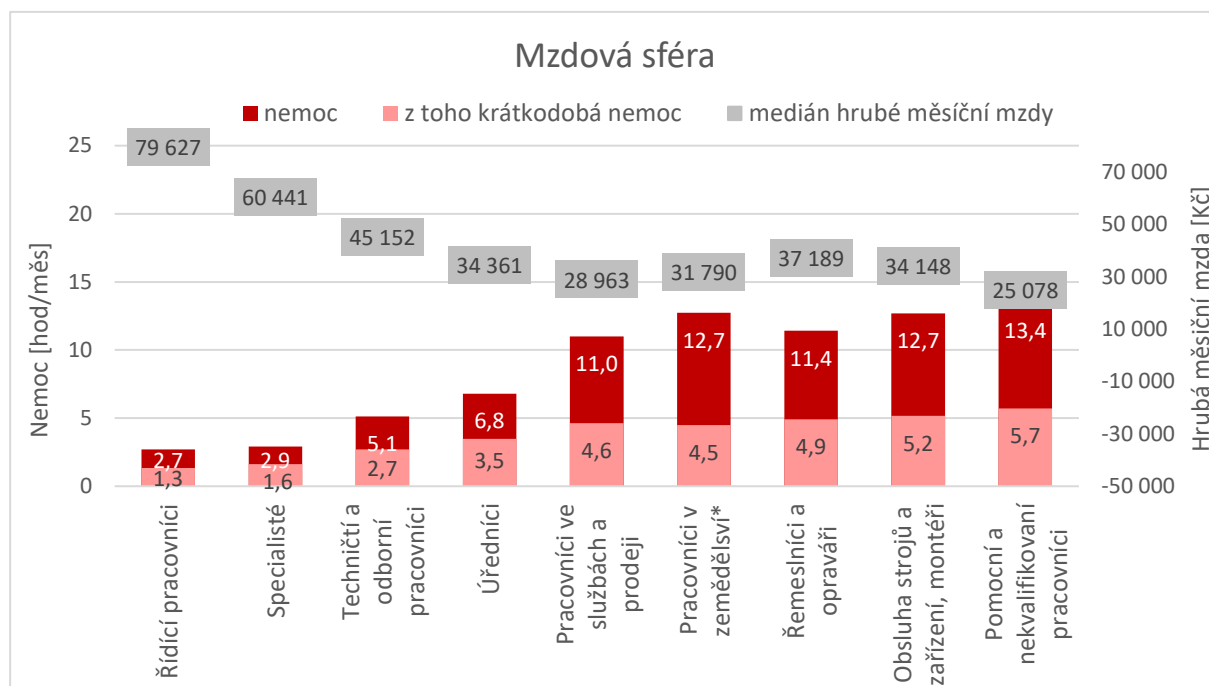
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.6: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle vzdělání



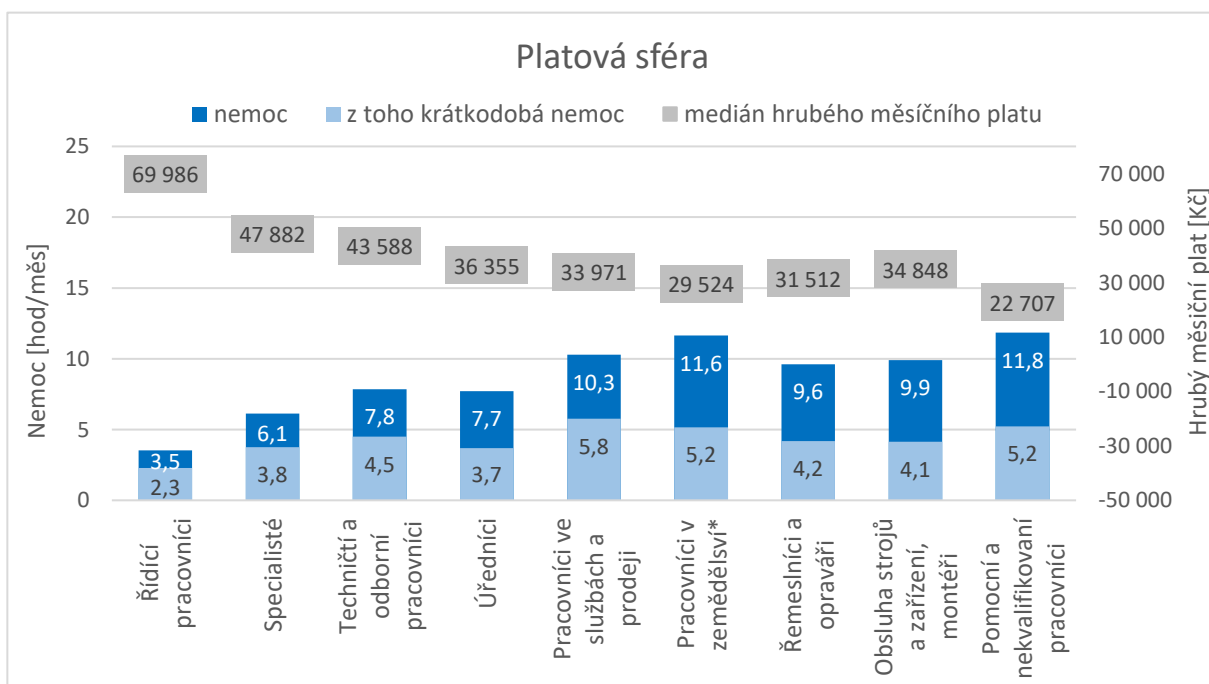
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.7: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO



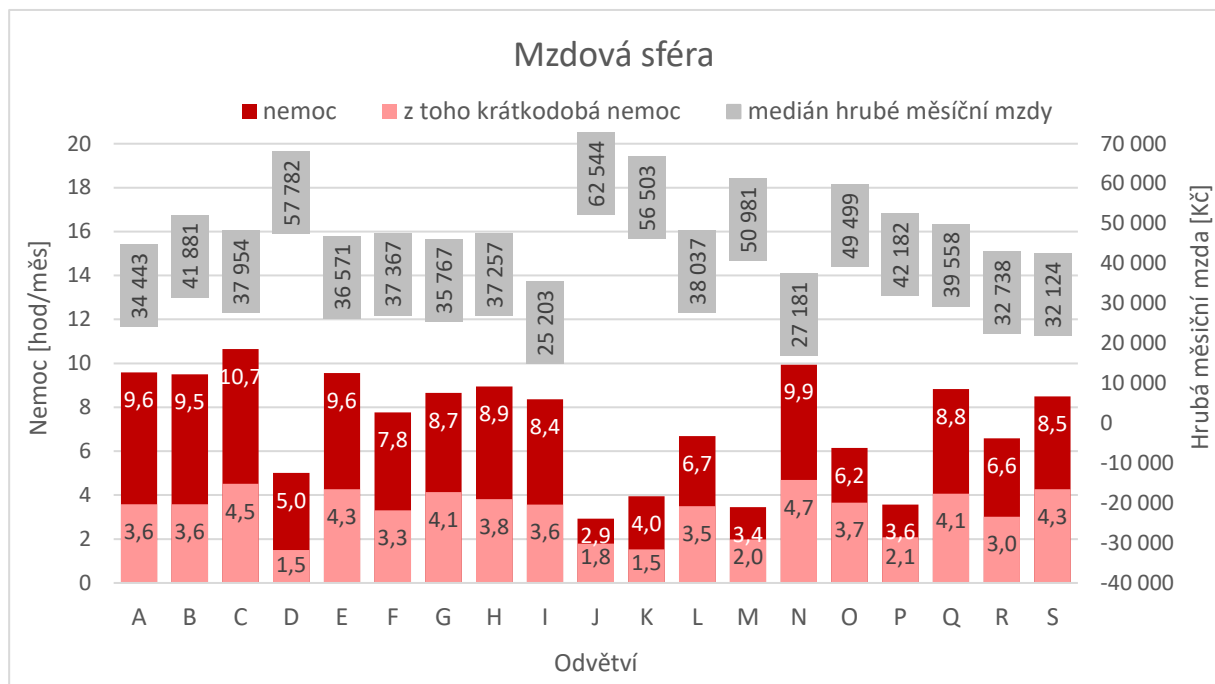
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.8: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

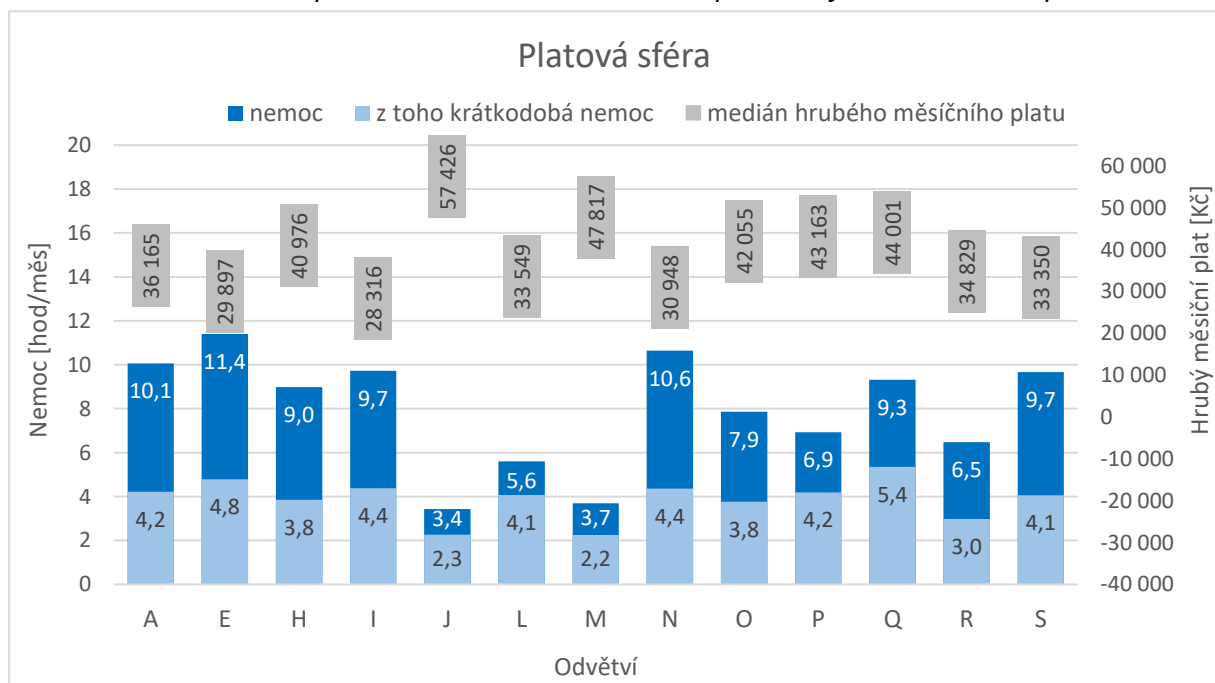
Obrázek 1.9: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle odvětví



Pozn.: Názvy odvětvových sekcí CZ-NACE jsou uvedeny v Tabulce I v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

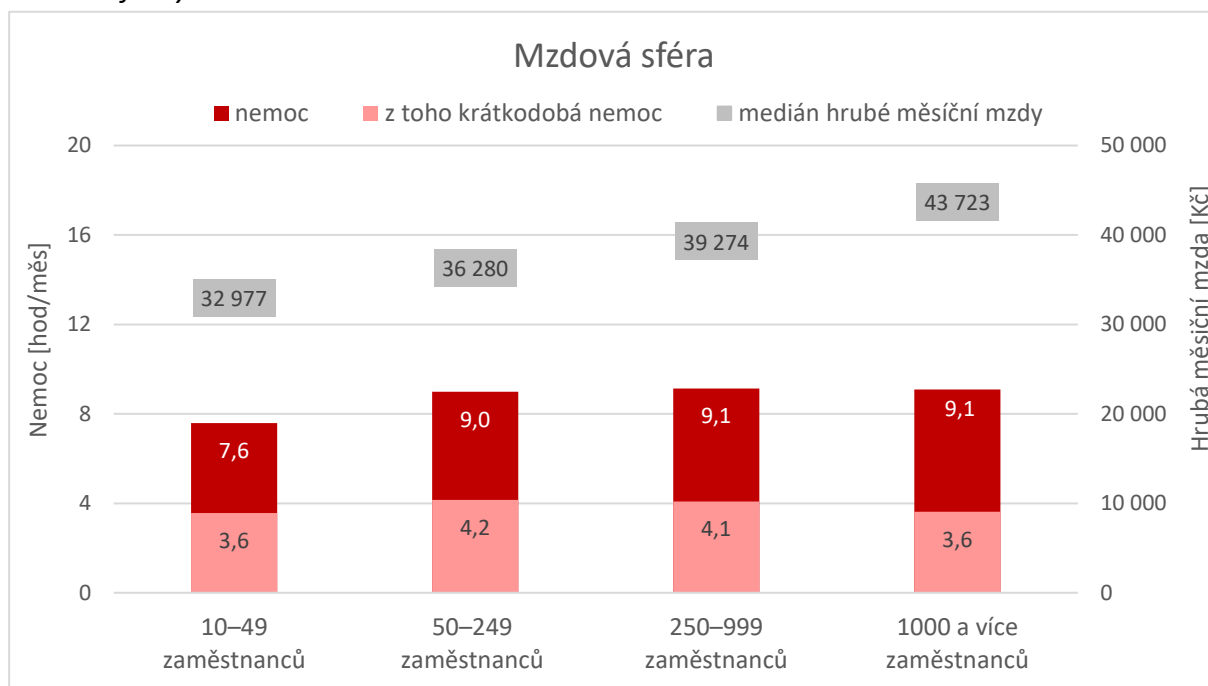
Obrázek 1.10: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle odvětví



Pozn.: Názvy odvětvových sekcí CZ-NACE jsou uvedeny v Tabulce I v Příloze 1.

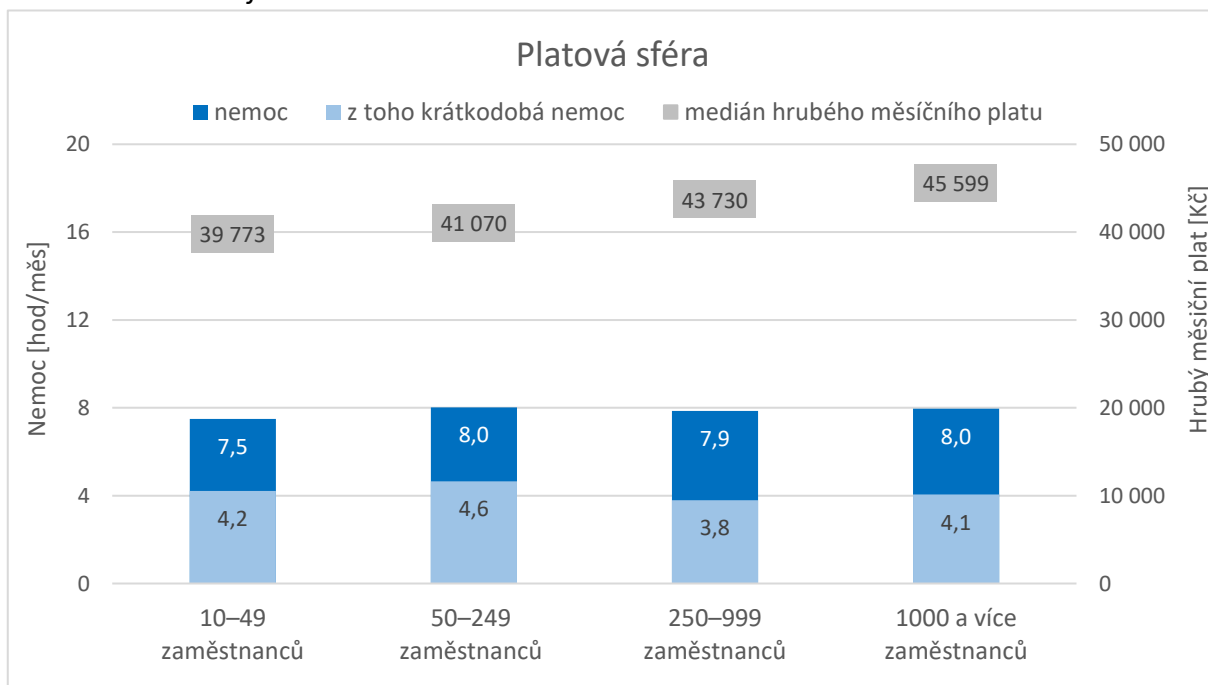
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.11: Nemoc a mzdová úroveň zaměstnanců ve mzdové sféře v roce 2022 podle velikosti firmy



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.12: Nemoc a platová úroveň zaměstnanců v platové sféře v roce 2022 podle velikosti ekonomického subjektu



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

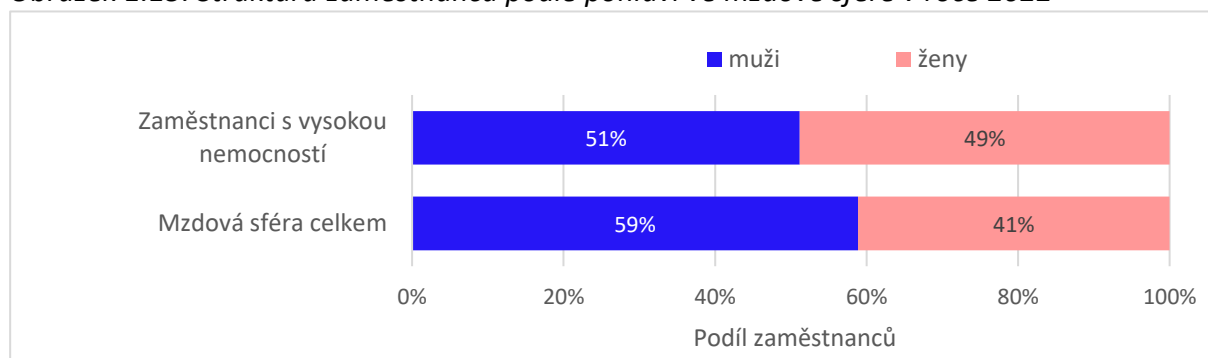
1.1.1 Zaměstnanci s vysokou absencí z důvodu nemoci

V rámci této podkapitoly je věnována pozornost zaměstnancům s vysokou absencí z důvodu nemoci, kteří jsou pro účely této analýzy definováni jako zaměstnanci s nemocí dosahující hodnoty 9. decilu a vyšší. Jedná se tedy o 10 % zaměstnanců s nejvyšší nemocností, což představuje 263,6 tis. zaměstnanců ve mzdové sféře a 69 tis. v platové sféře. Ve mzdové sféře jsou to zaměstnanci, jejichž průměrná absence z důvodu nemoci v roce 2022 činila 25 hod/měs a více. V platové sféře je věnována pozornost zaměstnancům s průměrnou nemocí 20 hod/měs a vyšší. U těchto zaměstnanců je analyzována struktura z hlediska pohlaví, věku, vzdělání, zaměstnání a odvětví. Struktura zaměstnanců s vysokou nemocností je také srovnávána se strukturou všech zaměstnanců ve mzdové a platové sféře, což pomůže poukázat na skupiny zaměstnanců, kterých by se mohly nejvíce týkat nové formy zdravotních benefitů.

Pro zaměstnance s vysokou absencí z důvodu nemoci je typické, že podíl krátkodobé nemoci je nižší než u ostatních zaměstnanců. Celkově ve mzdové sféře krátkodobá nemoc tvoří cca 44 % neodpracované doby z důvodu nemoci, avšak u zaměstnanců s vysokou nemocností to v roce 2022 byla pouze čtvrtina (25 %). V platové sféře je situace podobná. Celkově krátkodobá nemoc představuje 54 % z průměrné nemoci v platové sféře, kdežto u zaměstnanců s vysokou nemocností je to 29 %.

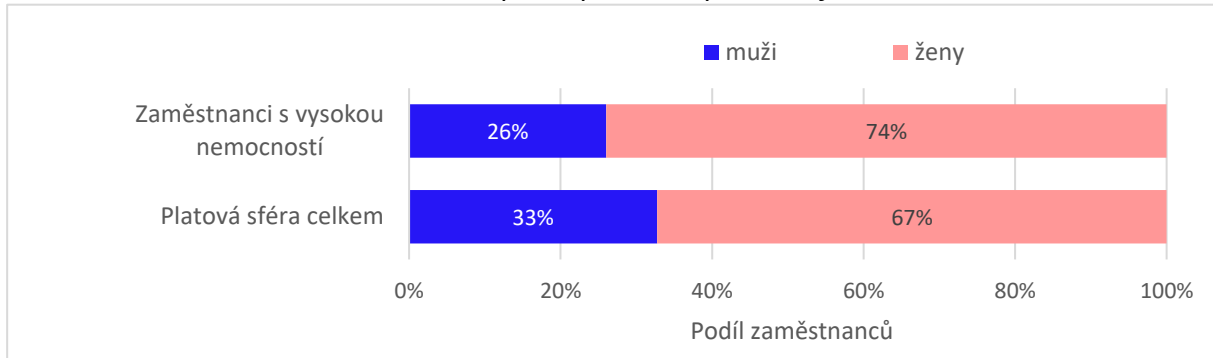
Obrázky 1.13 a 1.14 ukazují strukturu zaměstnanců s vysokou nemocností v roce 2022 podle pohlaví. Je vidět, že jak ve mzdové, tak v platové sféře se ženy mezi zaměstnanci s vysokou nemocností vyskytují ve větší míře oproti jejich zastoupení na trhu práce.

Obrázek 1.13: Struktura zaměstnanců podle pohlaví ve mzdové sféře v roce 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

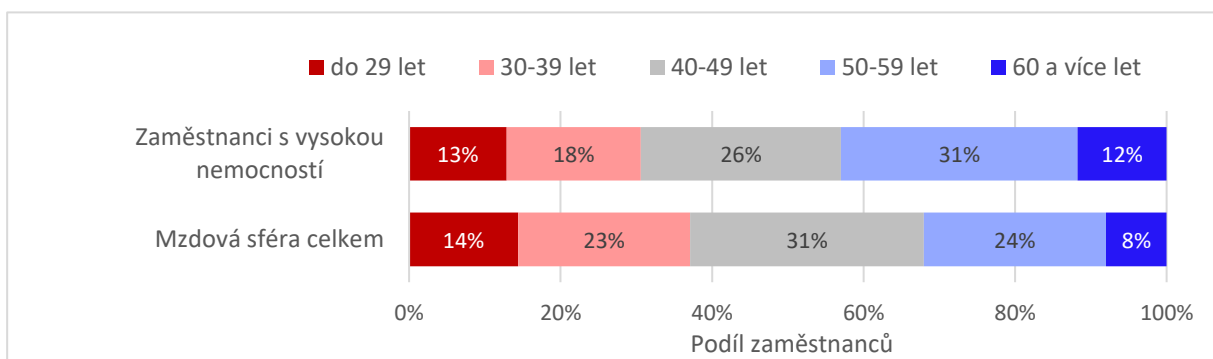
Obrázek 1.14: Struktura zaměstnanců podle pohlaví v platové sféře v roce 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

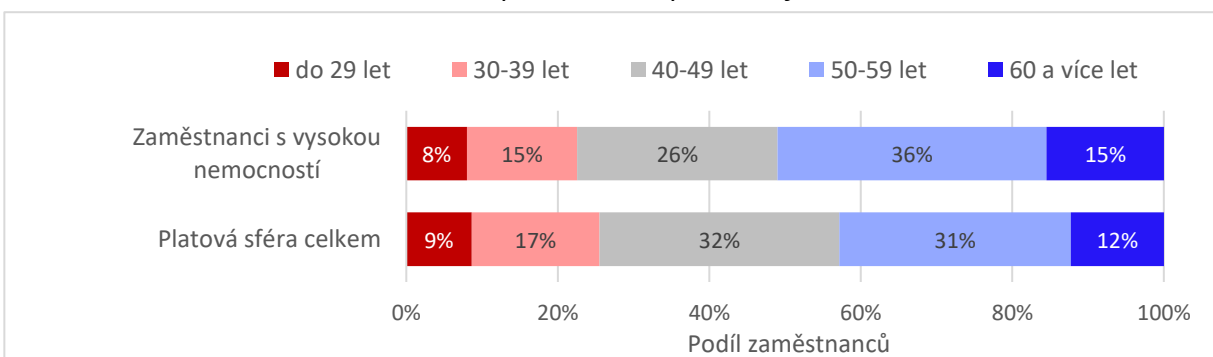
Obrázky 1.15 a 1.16 se zabývají věkovou strukturou zaměstnanců s vysokou nemocností v roce 2022 ve mzdové a platové sféře. Vyplývá z nich, že v obou sférách vysokou nemocností trpí o něco více zaměstnanci ve věku 50 let a starší oproti mladším zaměstnancům ve věku 30 až 49 let. Procentuální zastoupení věkové skupiny do 29 let mezi zaměstnanci s vysokou nemocností je srovnatelné s podílem těchto zaměstnanců na trhu práce.

Obrázek 1.15: Struktura zaměstnanců podle věku ve mzdové sféře v roce 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.16: Struktura zaměstnanců podle věku v platové sféře v roce 2022

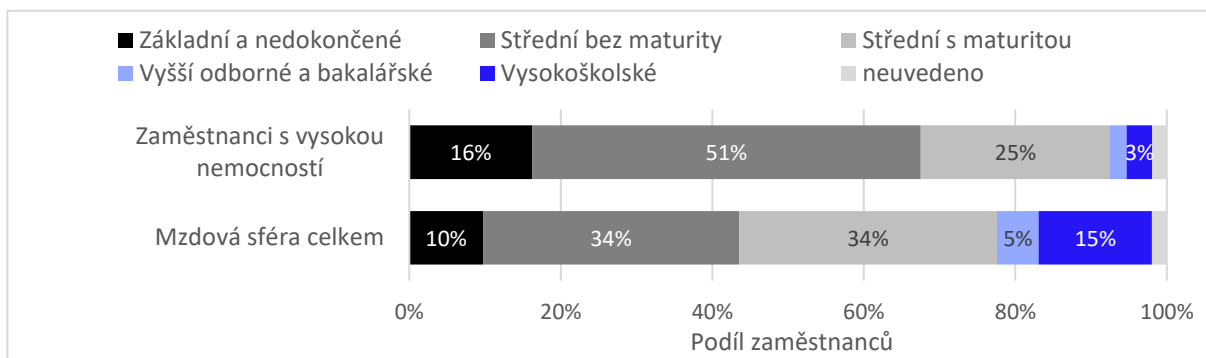


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Struktura zaměstnanců podle vzdělání ve mzdové a platové sféře je rozdílná. Platová sféra se vyznačuje vyšším podílem vysokoškoláků, a naopak nižším podílem zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním a středním vzděláním bez maturity oproti sféře mzdové. Pro obě

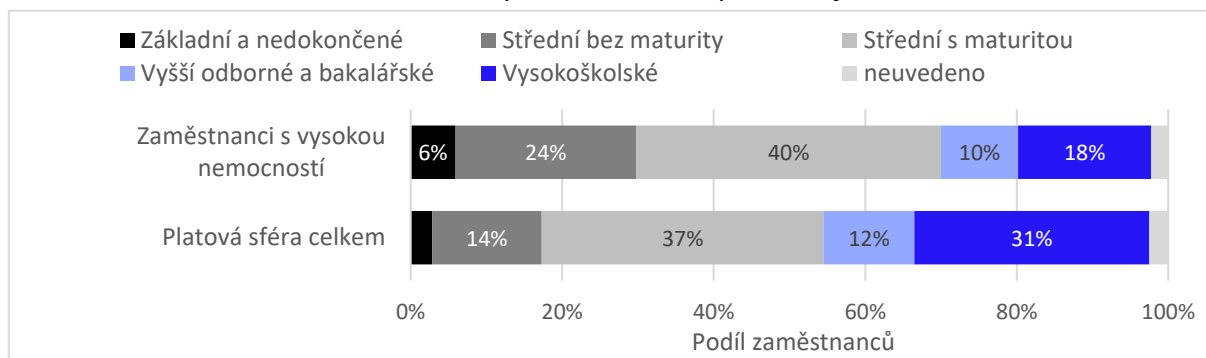
sféry však platí, že mezi zaměstnanci s vysokou nemocností je vyšší podíl zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním a středoškoláků bez maturity a na druhé straně nižší podíl vysokoškoláků než v dané sféře celkově (viz obrázky 1.17 a 1.18).

Obrázek 1.17: Struktura zaměstnanců podle vzdělání ve mzdové sféře v roce 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

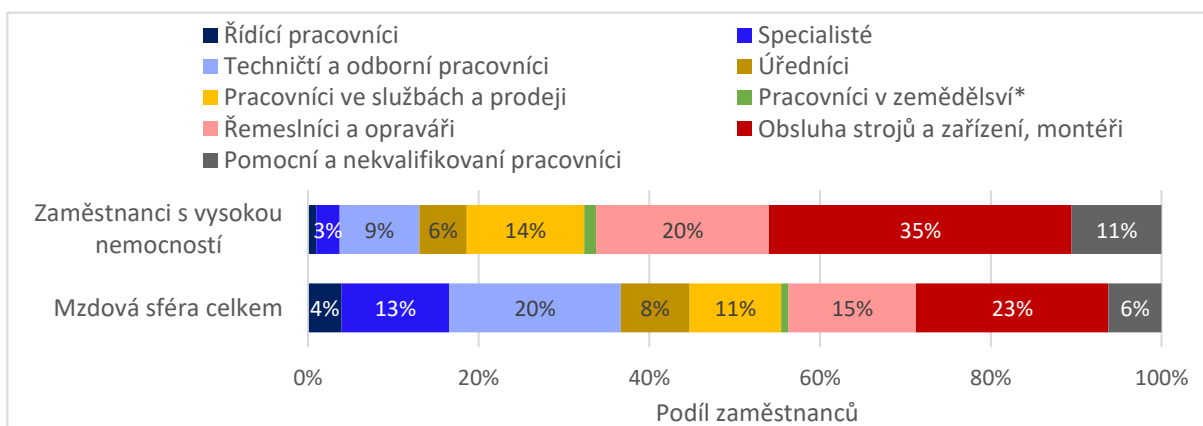
Obrázek 1.18: Struktura zaměstnanců podle vzdělání v platové sféře v roce 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

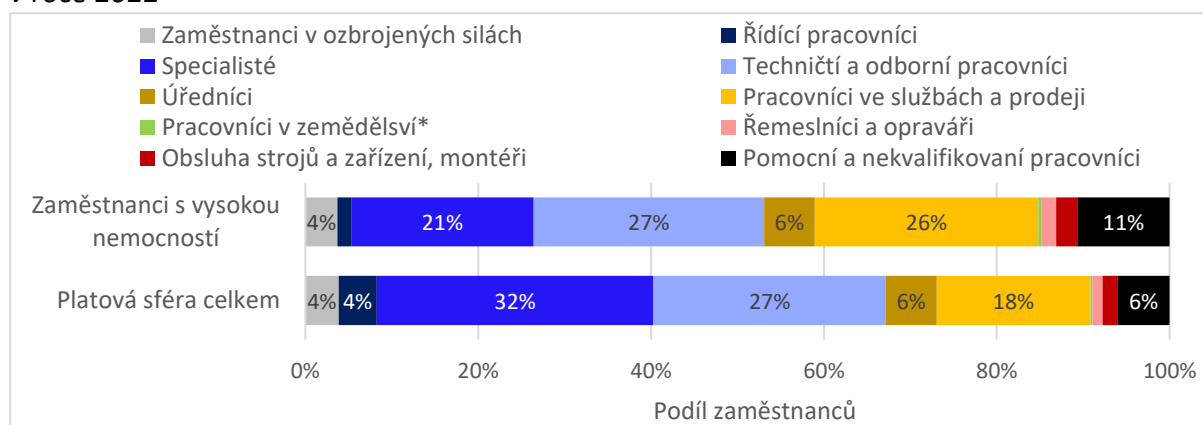
Obrázky 1.19 a 1.20 se věnují struktuře zaměstnanců ve mzdové a platové sféře z hlediska hlavních tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO. I když je obecně struktura zaměstnanců v mzdové a platové sféře rozdílná, tak v obou případech se mezi zaměstnanci s vysokou absencí z důvodu nemoci nadměrně vyskytují řemeslníci a opraváři (7. hl. tř. CZ-ISCO), obsluha strojů a zařízení, montéři (8. hl. tř. CZ-ISCO) a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (9. hl. tř. CZ-ISCO). Naopak méně jsou ve skupině zaměstnanců s vysokou nemocností zastoupeni řídicí pracovníci (1. hl. tř. CZ-ISCO) a specialisté (2. hl. tř. CZ-ISCO).

Obrázek 1.19: Struktura zaměstnanců podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2022



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.20: Struktura zaměstnanců podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v platové sféře v roce 2022

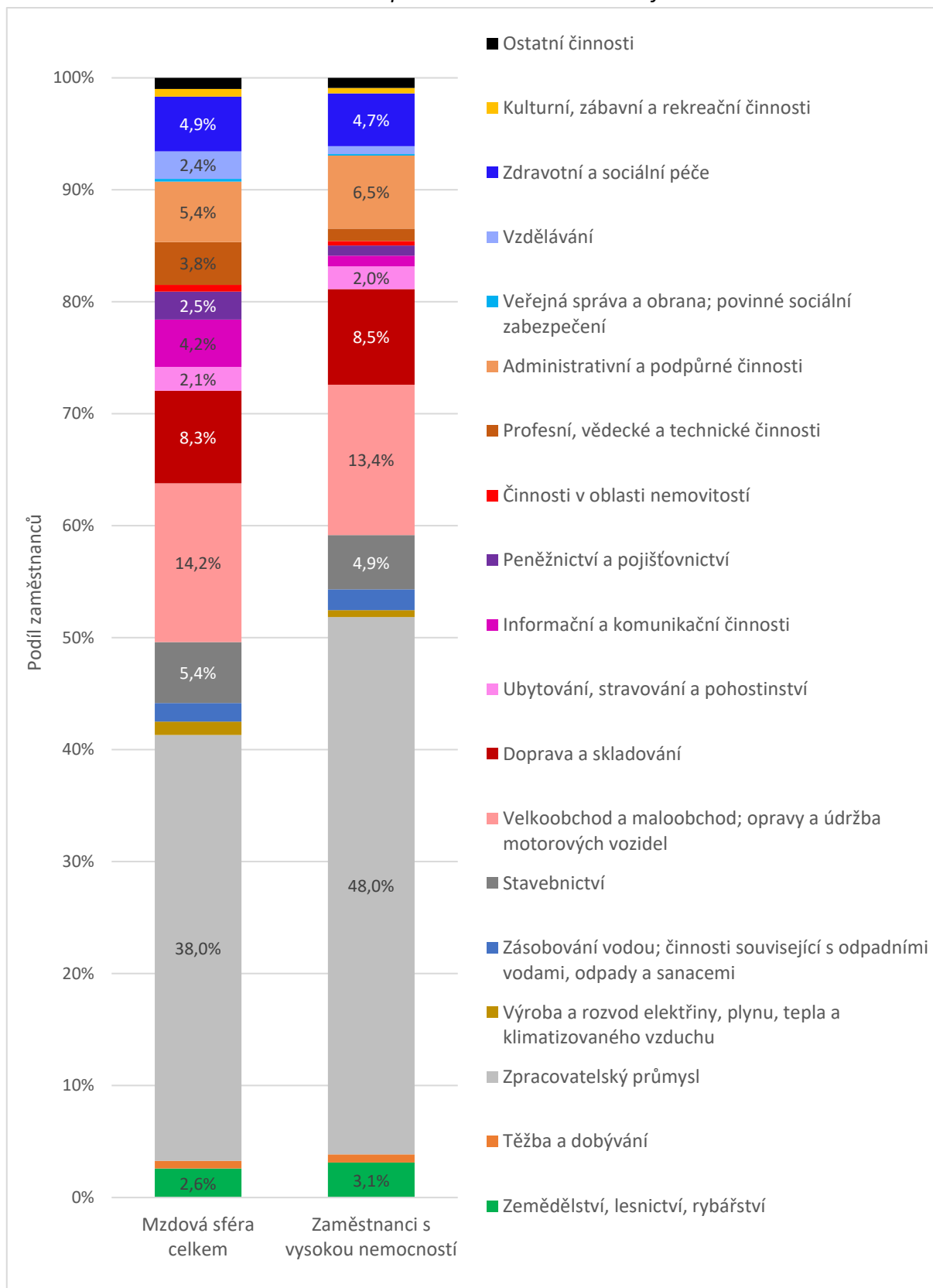


Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Co se týče struktury zaměstnanců podle odvětví ve mzdové sféře (viz obrázek 1.21), tak ve větší míře jsou vysokou nemocností zatíženi především zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu (sekce C dle klasifikace CZ-NACE), který je také největším odvětvím mzdové sféry.

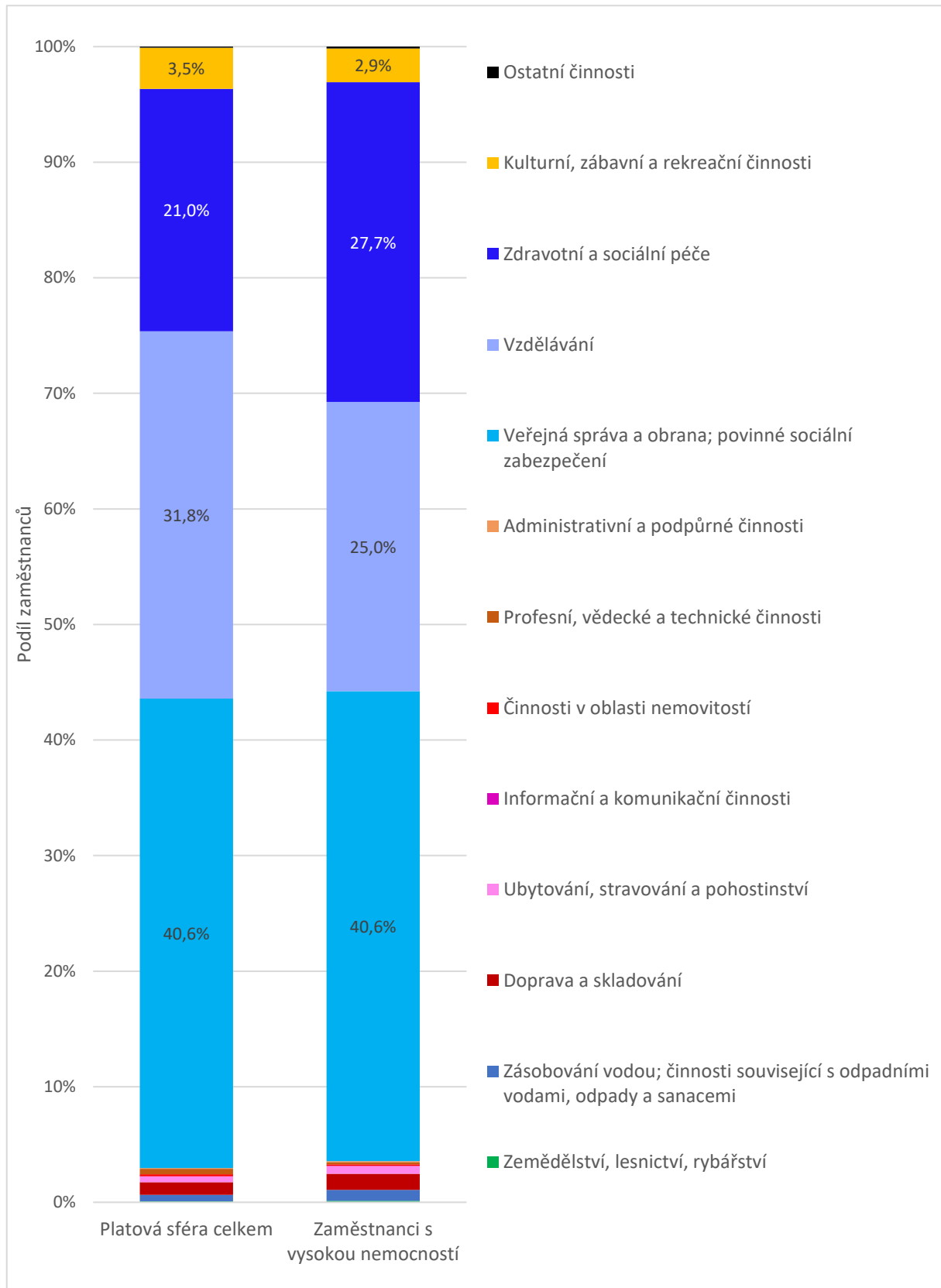
V platové sféře (viz obrázek 1.22) vysoká absence z důvodu nemoci trápí zaměstnance v oblasti zdravotní a sociální péče (sekce Q dle klasifikace CZ-NACE).

Obrázek 1.21: Struktura zaměstnanců podle odvětví ve mzdové sféře v roce 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.22: Struktura zaměstnanců podle odvětví v platové sféře v roce 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.1.2 Regresní model

Tato část studie je věnována shrnutí výsledků deskriptivní datové analýzy v předchozích obrázcích a objektivnímu zhodnocení vztahu mezi faktory ovlivňujícími absenci z důvodu nemoci v pracovním prostředí. Byla provedena regresní analýza s cílem lépe porozumět vlivu určitých charakteristik zaměstnanců na absenci z důvodu nemoci. Do modelu byly zahrnuty proměnné, jako je pohlaví, zaměstnání, věk, vzdělání, odvětví a další, které mohou být spojeny s rozdíly v délce nemocnosti. Během analýzy bylo zkoumáno, zda existuje statisticky významný vliv těchto charakteristik na absenci z důvodu nemoci. Regresní analýza umožňuje odhadnout sílu a směr vztahů mezi jednotlivými nezávislými proměnnými (pohlaví, zaměstnání, věk, vzdělání, odvětví) a závislou proměnnou (absence z důvodu nemoci). Identifikace těchto vlivů může poskytnout cenné informace, při snaze optimalizovat podmínky pracovního prostředí a snížit absenci zaměstnanců například zavedením benefitů v oblasti nadstandardní zdravotní péče. Výsledky této analýzy by mohly posloužit jako základ pro formulaci strategií zaměřených na rozšíření nabídek benefitů v oblasti zdraví zaměstnanců a snížení absenčních nákladů pro organizace.

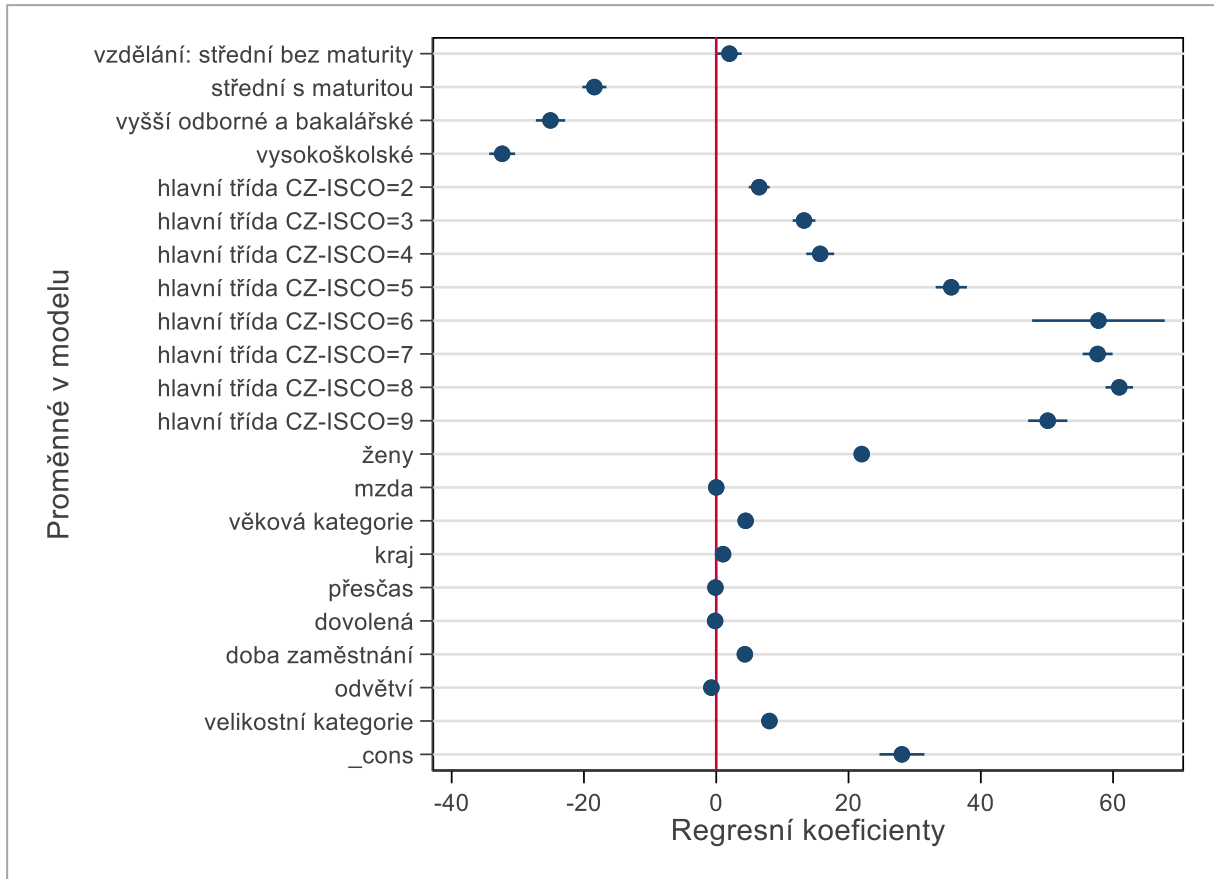
Následující Obrázek 1.23 shrnuje výstup regresního modelu a vlivu proměnných na absenci z důvodu nemoci zaměřeného na stupeň vzdělání zaměstnanců a zaměstnání dle hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO. Výsledky vychází z analýzy dat ISPV (MPSV) za rok 2022. Na obrázku lze sledovat vliv dané charakteristiky na absenci z důvodu nemoci. Svislá červená čára znázorňuje nulový efekt. Body vyskytující se nalevo naznačují negativní vliv na nemocnost a body vyskytující se napravo od svislé čáry značí pozitivní vliv na nemocnost. Vzdálenost od svislé čáry ukazuje velikost/sílu vztahu. Pokud se podíváme na vzdělání lze pozorovat, že ve srovnání se základním vzděláním je s rostoucím stupněm vzdělání konzistentní nižší absence z důvodu nemoci (vyjma středního vzdělání bez maturity se regresní koeficient vyskytuje vlevo od červené svislé čáry). Jinými slovy to znamená, že pokud je zaměstnanec vysokoškolsky vzdělaný, jeho absence z důvodu nemoci bude v průměru nižší o 32 hodin ročně ve srovnání se zaměstnancem se základním vzděláním. Kompletní regresní tabulka s číselným vyjádřením regresních koeficientů je součástí Přílohy 1 (Tabulka III).

Další skupinou zaměstnání, která lze na obrázku sledovat jsou rozdělení na hlavní třídy zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO. Zjednodušeně platí, že čím vyšší číslo hlavní třídy, tím nižší kvalifikace je na danou pozici nutná. První hlavní třída jsou řídicí pracovníci a body v grafu určují, jak rozdílný vliv na nemoc mají jednotlivé hlavní třídy ve srovnání s řídicími pracovníky. Z obrázku je patrné, že čím nižší kvalifikace, tím častěji jsou zaměstnanci nemocní, což může souviset s faktem, že s nižší kvalifikací roste u těchto zaměstnanců podíl manuální práce. Nejvyšší vliv na absence z důvodu nemoci lze pozorovat v 8. hlavní třídě (obsluha strojů a zařízení, montéři), kde je tento fakt zvyšuje absence z důvodu nemoci o 61 hodin za rok ve srovnání s řídicími pracovníky.

Dalším ukazatelem zahrnutým v analýze je pohlaví. Bod u žen se nachází na pravé straně od červené svislé čáry, což znamená vyšší absence z důvodu nemoci u žen ve srovnání s muži

(o 22 hodin za rok). Další proměnné jsou do modelu zahrnuty zejména jako kontrolní proměnné s cílem odfiltrovat jejich vliv na nemocnost a předložit čisté koeficienty proměnných zájmu.

Obrázek 1.23: Výstup regresního modelu vlivu proměnných na absenci z důvodu nemoci zaměřeného na stupeň vzdělání zaměstnanců a zaměstnání dle hlavní třídy CZ-ISCO za rok 2022



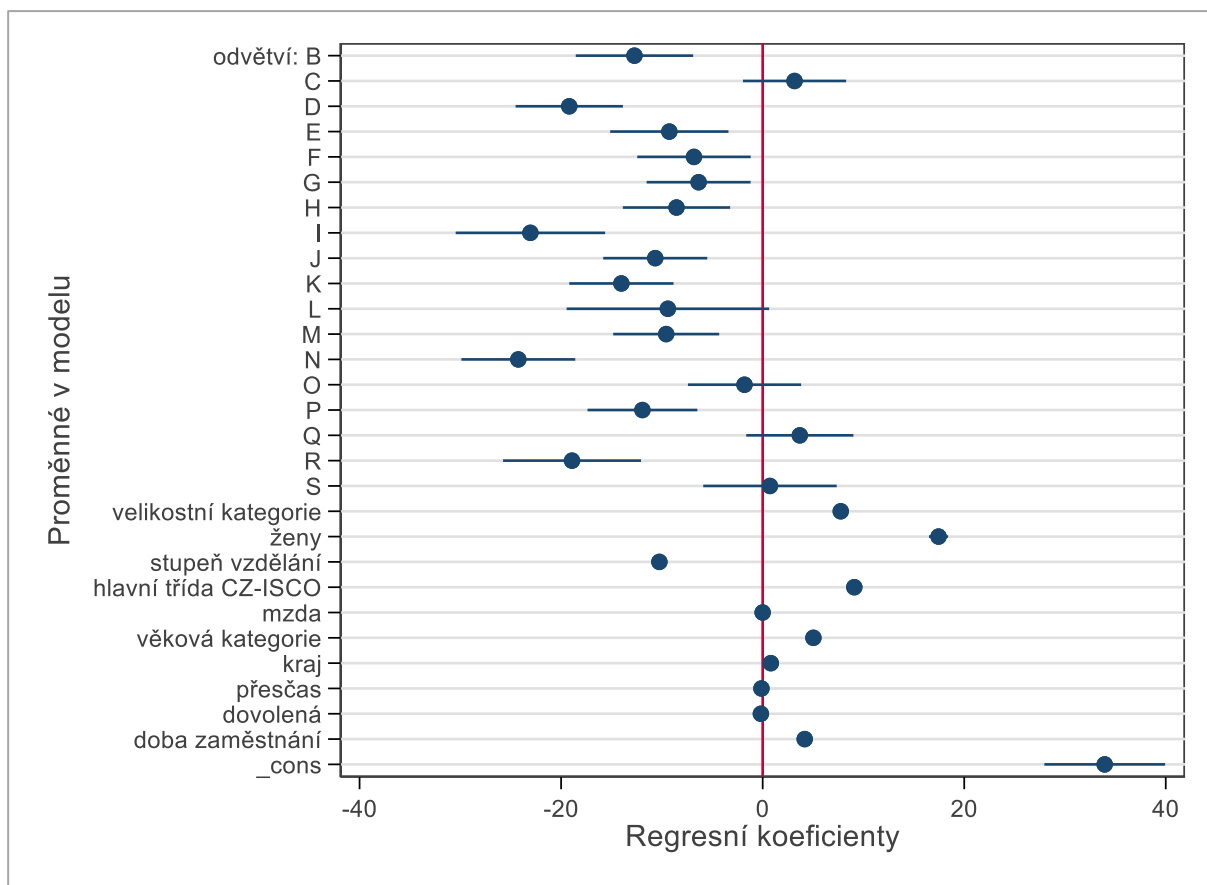
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Další Obrázek 1.24 ukazuje výsledky druhého regresního modelu, který se zaměřuje na odvětví. V tomto případě se jedná o sekce klasifikace CZ-NACE. Konkrétní názvy sekcí podle všech písmen jsou k dispozici v Příloze 1 v Tabulce I. Opět i kompletní regresní tabulka je součástí Přílohy 1 (Tabulka IV).

Výsledky podle odvětví vždy srovnávají vliv na absenci z důvodu nemoci s referenční hodnotou, která je v tomto případě písmeno A sekce CZ-NACE (zemědělství, lesnictví rybářství). Většina ostatních odvětví mají ve srovnání se zemědělstvím lesnictvím a rybářstvím negativní vliv na nemoc (počet hodin absence z důvodu nemoci snižují). Výjimku tvoří tři odvětví: zpracovatelský průmysl pod písmenem C sekce CZ-NACE, zdravotní a sociální péče (písmeno Q) a ostatní činnosti (písmeno S). Výsledek u těchto tří odvětví, ale není dostatečně statisticky významný (viz. Tabulka IV v Příloze 1). Regresní analýza tak sice naznačuje vliv na vyšší nemocnost u těchto odvětví stejně jako tomu bylo na grafech v předchozí deskriptivní

analýze. Nelze však tuto hypotézu jednoznačně statisticky potvrdit. Jako vysvětlení se jeví, že práce v těchto odvětvích, kde daný zaměstnanec pracuje nejsou hlavní nebo jednoznačnou příčinou vysokých absencí z důvodu nemoci, resp. jejich nemocnost se nijak významně neliší od nemocnosti zaměstnanců v referenčním odvětví (A – Zemědělství, lesnictví a rybnářství).

Obrázek 1.24: Výstup regresního modelu vlivu proměnných na absenci z důvodu nemoci zaměřeného na odvětví dle sekcí CZ-NACE za rok 2022



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.2 Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz z dat ČSÚ

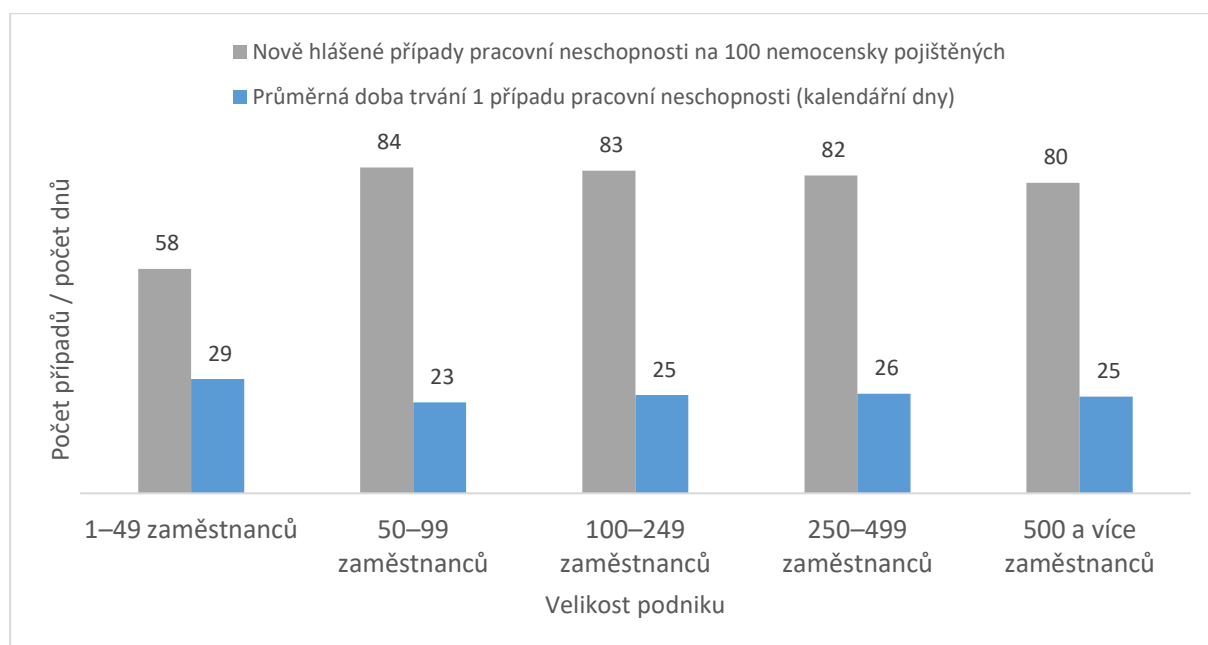
Další sada ukazatelů indikující vyšší potřebu benefitů v oblasti zdraví zaměstnanců, jsou případy pracovní neschopnosti pro nemoc a pro úraz. Obrázek 1.25 ilustruje počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti na 100 pojištěných a průměrnou délku trvání jednoho případu pracovní neschopnosti podle velikosti organizace v roce 2022. Nejvíce případů pracovní neschopnosti lze pozorovat ve velikostní kategorii 50–99 zaměstnanců (84 případů na 100 pojištěných) a nejméně u malých podniků do 49 zaměstnanců (58 na 100 pojištěných). Průměrná délka trvání je naopak nejvyšší u malých zaměstnavatelů s počtem

zaměstnanců do 49 (29 dnů). Nejnižší délka trvání jednoho případu je u firem ve velikostní kategorii 50–99 zaměstnanců (průměrně 23 dnů).

Stejné informace, ale podle odvětví dle sekcí CZ-NACE, ukazuje Obrázek 1.26. Nejvyšší počet případů nově hlášených případů pracovní neschopnosti na 100 nemocensky pojištěných v roce 2022 lze pozorovat odvětvích, jako jsou zpracovatelský průmysl (95 případů), vzdělávání (86 případů), veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (77 případů) nebo těžba a dobývání (75 případů). Nejdelší délka trvání jednoho případu je v zemědělství, lesnictví a rybářství (průměrně 37 dnů), v ubytování, stravování a pohostinství (36 dnů), ve stavebnictví (34 dnů) nebo v těžbě a dobývání (32 dnů).

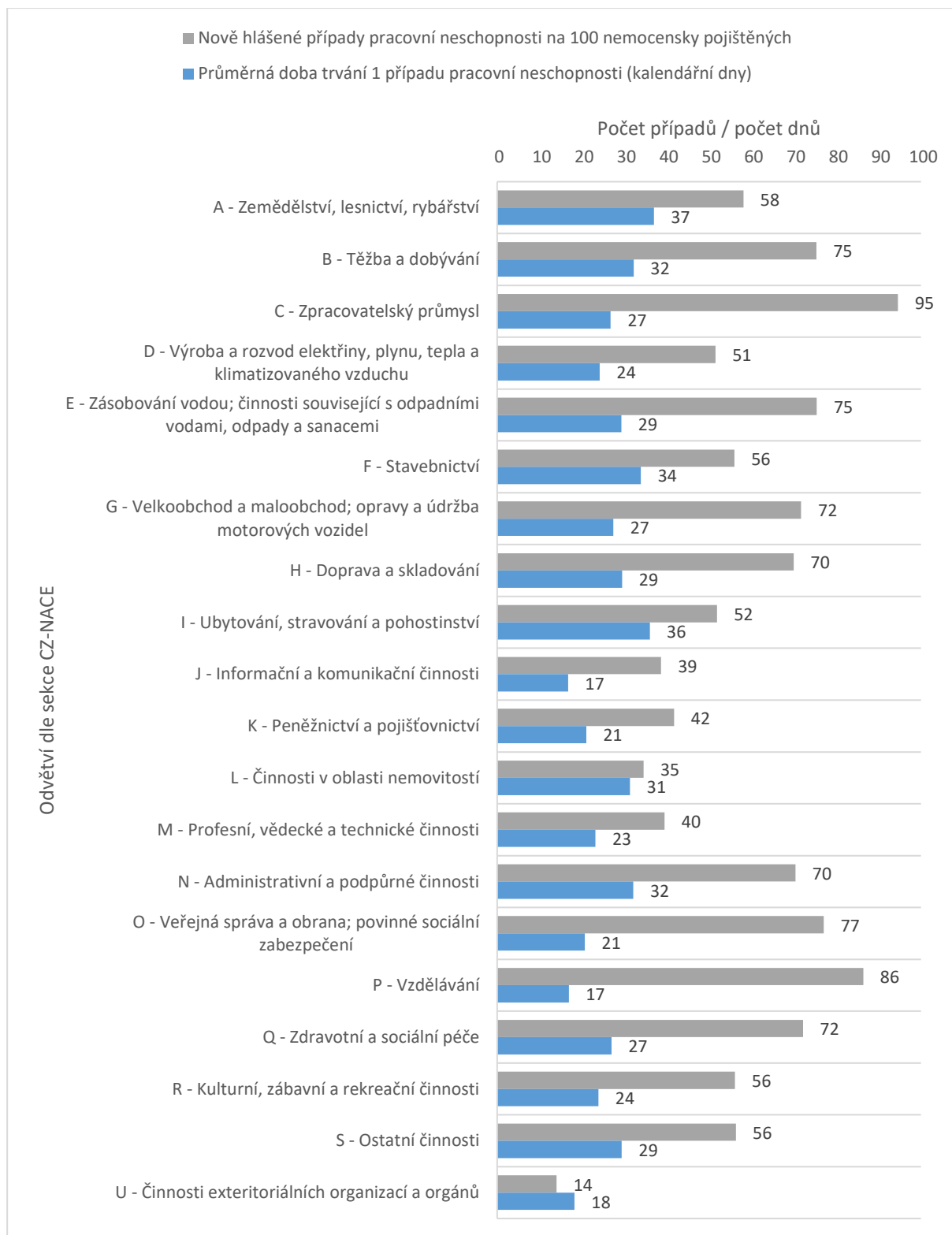
Obrázek 1.27 vyobrazuje počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz na 100 pojištěnců podle velikosti zaměstnavatele ve členění na nemoc, pracovní úraz a ostatní úraz. Obecně platí, že nejčastější pracovní neschopnost je z důvodu nemoci a nejvyšší mírou se objevuje u podniků spadajících do velikostní kategorie 50–99 zaměstnanců (79 případů). Podíl pracovních úrazů a ostatních úrazů je u všech velikostních kategorií srovnatelný. Situaci ve členění podle odvětví shrnuje Obrázek 1.28. Nejvyšší počet případů pracovní neschopnosti z důvodu nemoci lze pozorovat ve zpracovatelském průmyslu (88 případů) nebo ve vzdělávání (84 případů). Nejvyšší podíl pracovních úrazů se vyskytuje v zemědělství lesnictví a rybářství nebo v těžbě a dobývání (2 případy na 100 pojištěných).

Obrázek 1.25: Nově hlášené případy pracovní neschopnosti na 100 nemocensky pojištěných a průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti podle velikosti zaměstnavatele v roce 2022



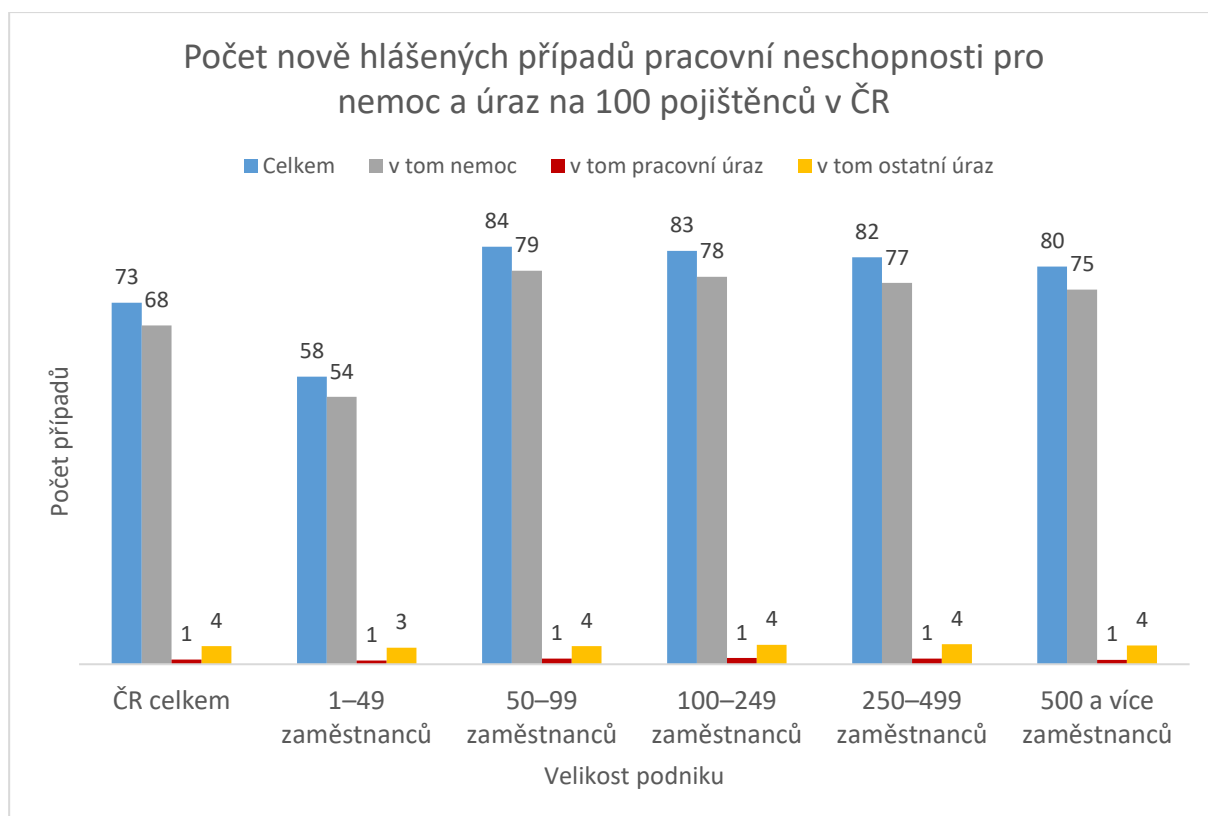
Zdroj: ČSÚ, zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.26: Nově hlášené případy pracovní neschopnosti na 100 nemocensky pojištěných a průměrná doba trvání 1 případu pracovní neschopnosti podle odvětví dle sekce CZ-NACE v roce 2022



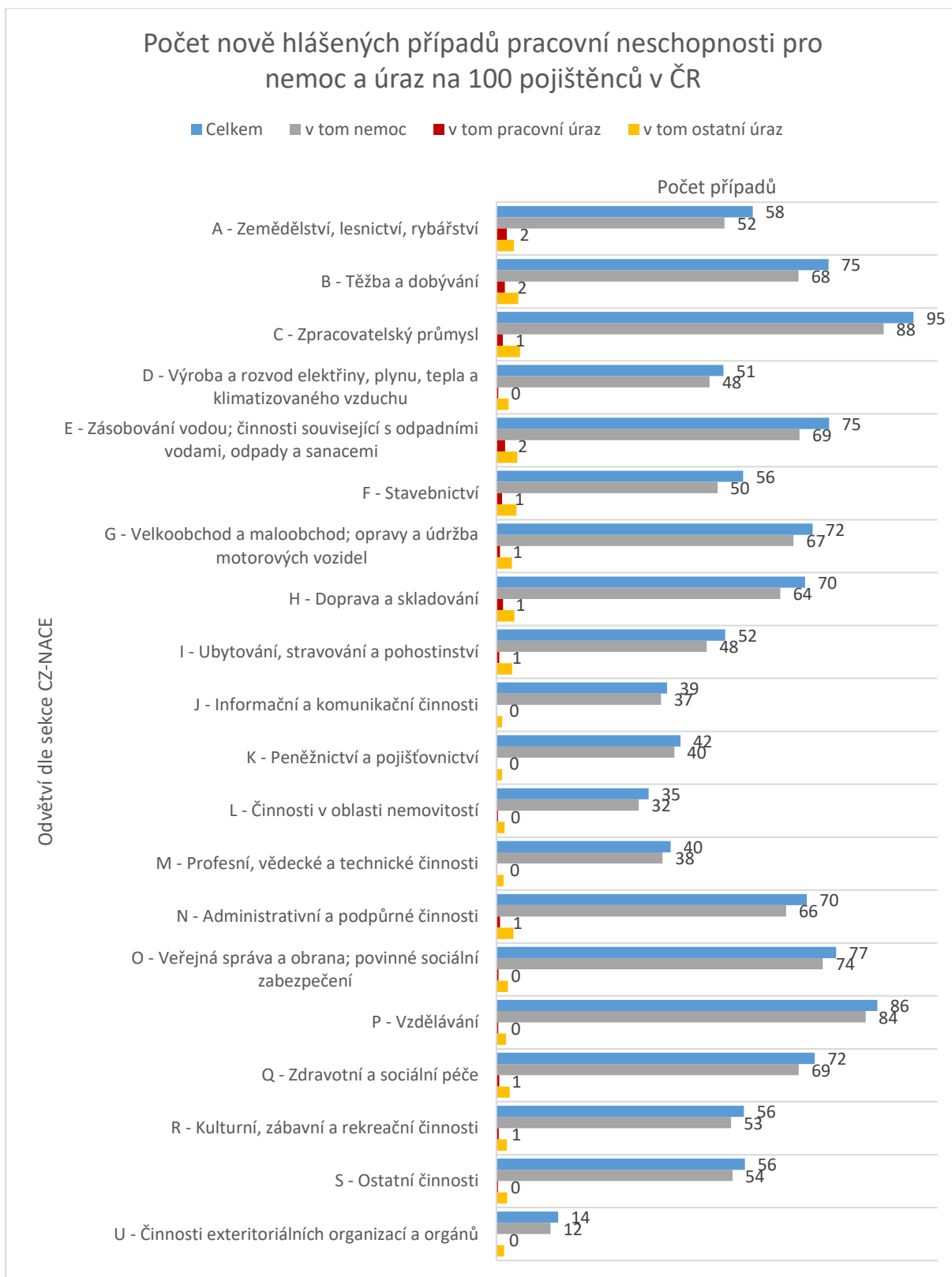
Zdroj: ČSÚ, zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.27: Počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz na 100 pojištěnců v ČR podle velikosti zaměstnavatele v roce 2022



Zdroj: ČSÚ, zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.28: Počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz na 100 pojištěnců v ČR podle odvětví dle sekce CZ-NACE v roce 2022



Zdroj: ČSÚ, zpracování TREXIMA.

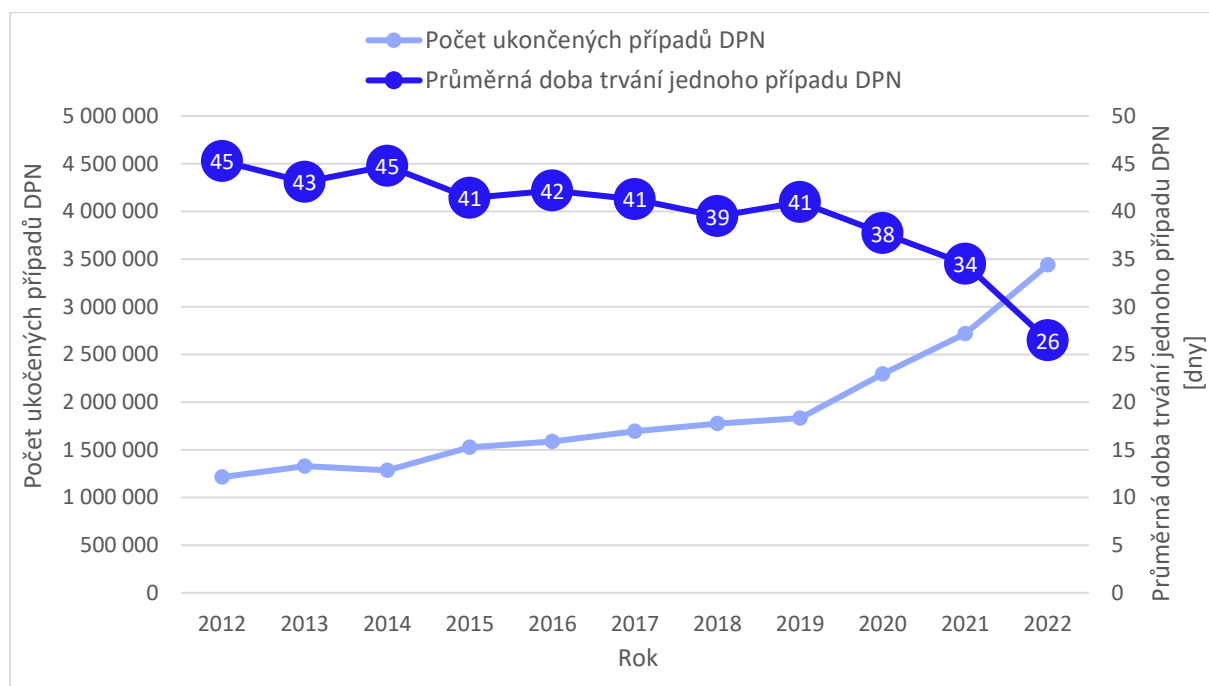
1.3 Případy dočasné pracovní neschopnosti z dat ČSSZ

Tato podkapitola se věnuje rozboru údajů ČSSZ. Konkrétně se jedná o počty ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti (dále jen DPN) a průměrnou dobu trvání pracovní neschopnosti dle pohlaví a věku, skupin diagnóz a krajů ČR. Z údajů ČSSZ se využívají také počty prostonaných dnů, protože průměrná doba trvání jednoho případu DPN je vždy vypočtena jako podíl počtu prostonaných dnů a počtu ukončených případů DPN.

Obrázek 1.29 ukazuje vývoj počtu ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a také průměrnou dobu trvání jednoho případu DPN v letech 2012 až 2022. Je vidět, že počet DPN v čase roste. Vysoký meziroční nárůst v roce 2022 byl však částečně způsoben tím, že na začátku roku 2022 docházelo k duplicitnímu vystavování některých neschopenek lékaři i hygienickými stanicemi, a v následném statistickém zpracování takové případy nebylo možné oddělit. Dále je patrné, že se naopak snižuje průměrná doba trvání jednoho případu DPN, a to vlivem vyšší četnosti krátkodobých pracovních neschopností.

Další grafy se pak věnují analýze případů DPN v roce 2022, kdy bylo ukončeno více než 3,4 milionu případů DPN. V roce 2022 bylo prostonáno celkem 91 milionů dnů a průměrná doba trvání jednoho případu DPN činila 26 dní.

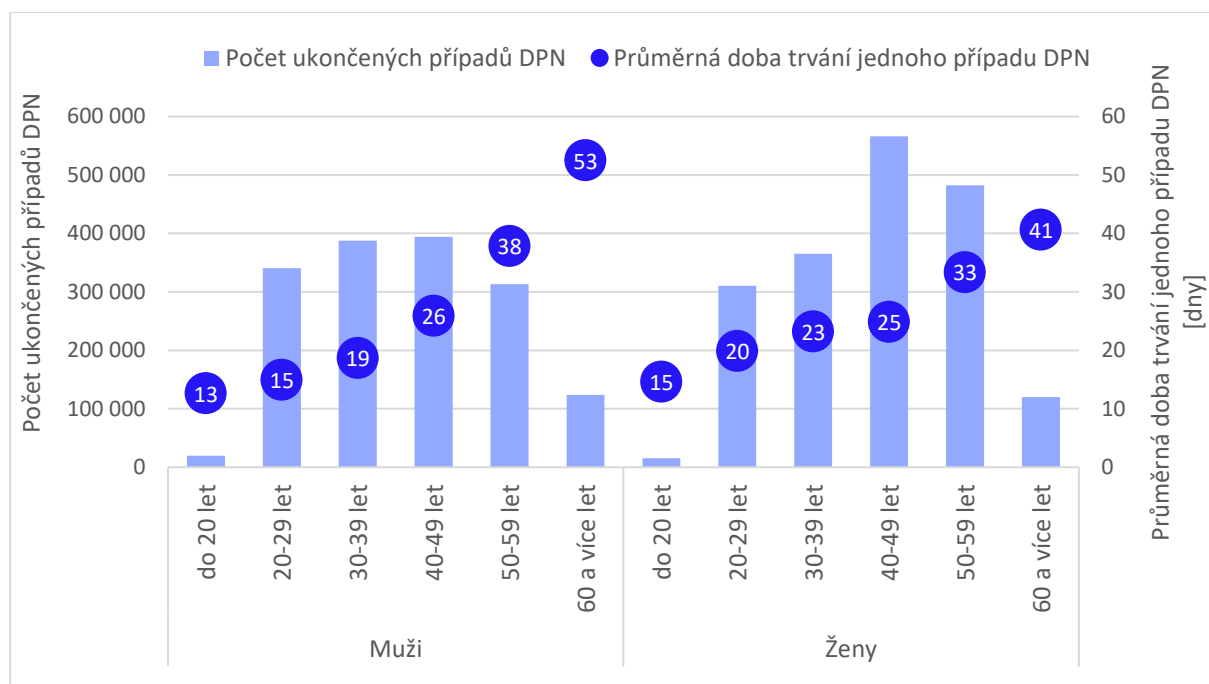
Obrázek 1.29: Počty ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a průměrná doba trvání jednoho případu DPN v letech 2012 až 2022



Zdroj: ČSSZ, zpracování TREXIMA.

Z hlediska členění dle pohlaví a věku (viz Obrázek 1.30) se ukazuje, že s přibývajícím věkem roste průměrná doba trvání DPN. Pokud se zaměříme na absolutní počet DPN, tak ten byl v roce 2022 nejvyšší u žen ve věku 40 až 49 let (necelých 566 tisíc).

Obrázek 1.30: Počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a průměrná doba trvání jednoho případu DPN v roce 2022 podle pohlaví a věku

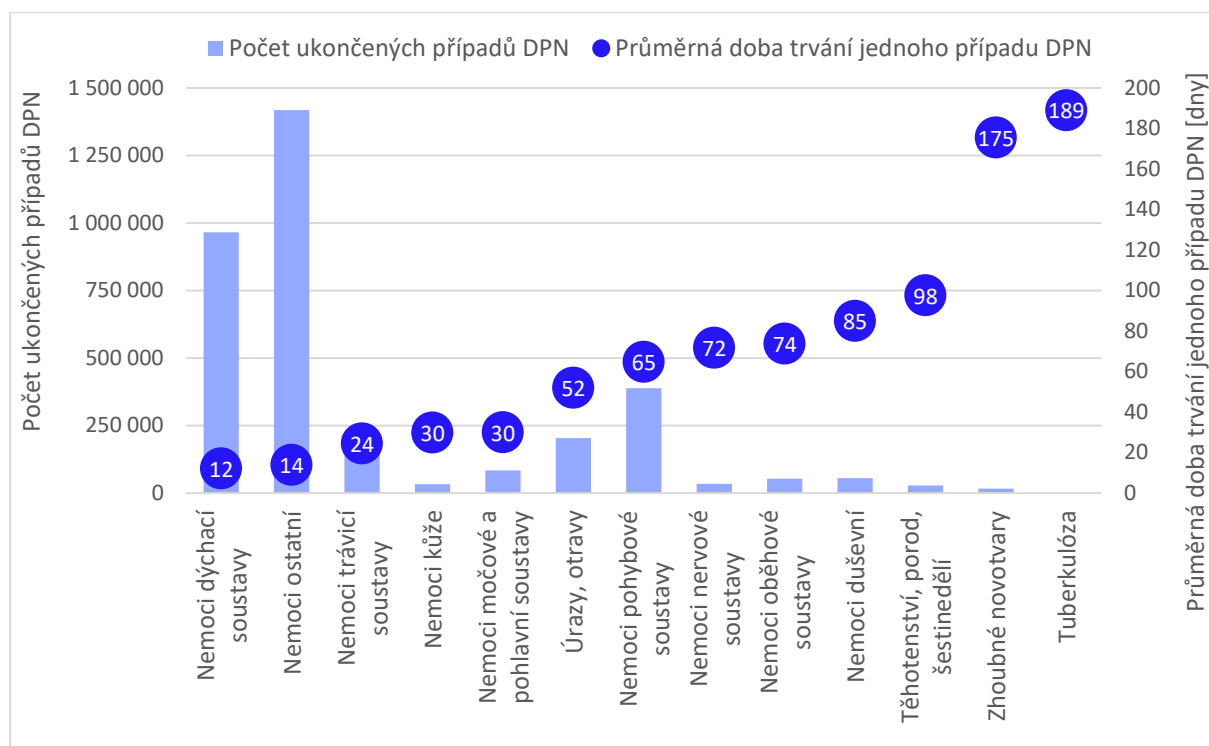


Zdroj: ČSSZ, zpracování TREXIMA.

Co se týče skupin diagnóz (viz Obrázek 1.31), tak nejvíce případů DPN souvisí s nemocemi dýchací soustavy a ostatními nemocemi. Zároveň však tyto případy DPN trvají poměrně krátce. V roce 2022 jeden případ DPN z důvodu onemocnění dýchací soustavy trval v průměru 12 dní. Naopak tuberkulóza a zhoubné novotvary patří mezi diagnózy s dlouhou dobou trvání DPN (průměrně 189 a 175 dní), vyskytují se však zřídka, 86 případů (tuberkulóza) a 15 955 případů (zhoubné novotvary) DPN v roce 2022.

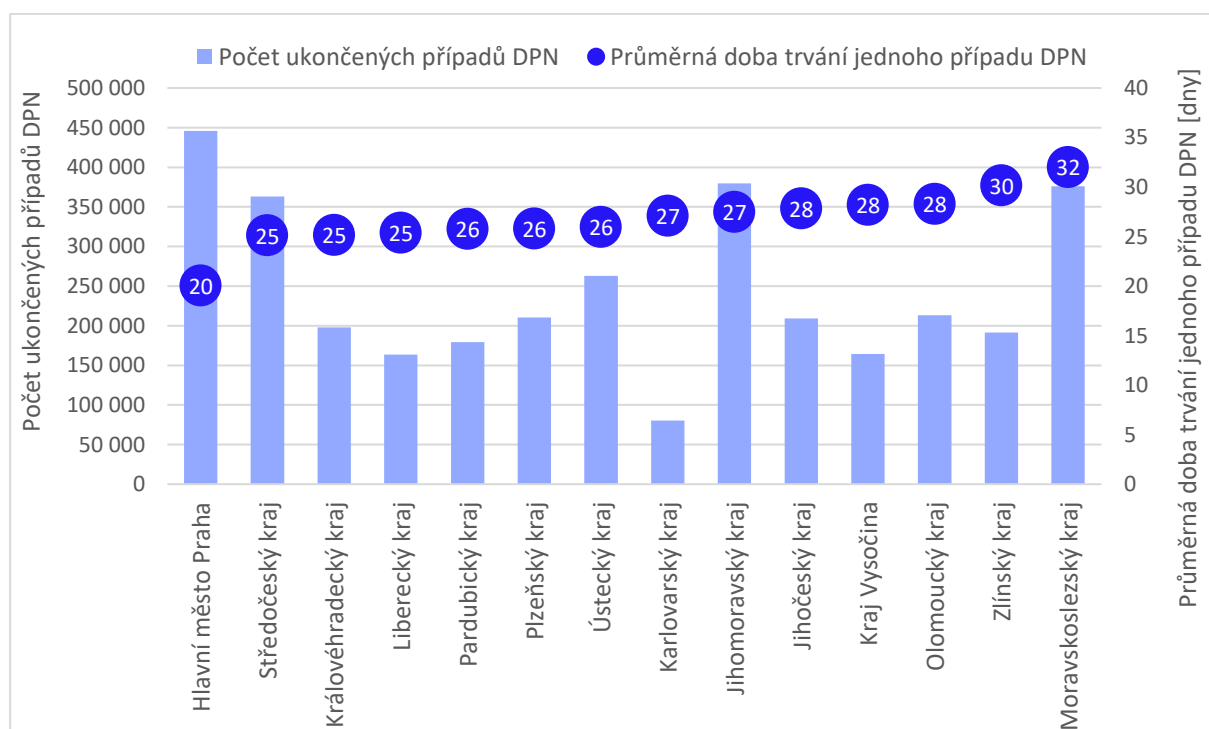
Obrázek 1.32 znázorňuje počet ukončených případů DPN a průměrnou dobu trvání jednoho případu DPN v jednotlivých krajích ČR. Nejvíce případů DPN bylo v roce 2022 v Hlavním městě Praze, kde však na druhou stranu byla v rámci ČR nejkratší průměrná doba trvání jednoho případu DPN (20 dní). Naopak nejdelší případy DPN pozorujeme v Moravskoslezském kraji (průměrně 32 dní), kde bylo v roce 2022 evidováno více než 376 tisíc případů DPN (třetí nejvyšší počet v rámci ČR).

Obrázek 1.31: Počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a průměrná doba trvání jednoho případu DPN v roce 2022 podle skupin diagnóz



Zdroj: ČSSZ, zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.32: Počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti a průměrná doba trvání jednoho případu DPN v roce 2022 podle krajů



Zdroj: ČSSZ, zpracování TREXIMA.

1.4 Rizika a zátěže při výkonu práce z dat NSP

Národní soustava povolání (NSP) je veřejně dostupný registr povolání vyskytujících se na českém trhu práce. NSP vzniklo v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.¹

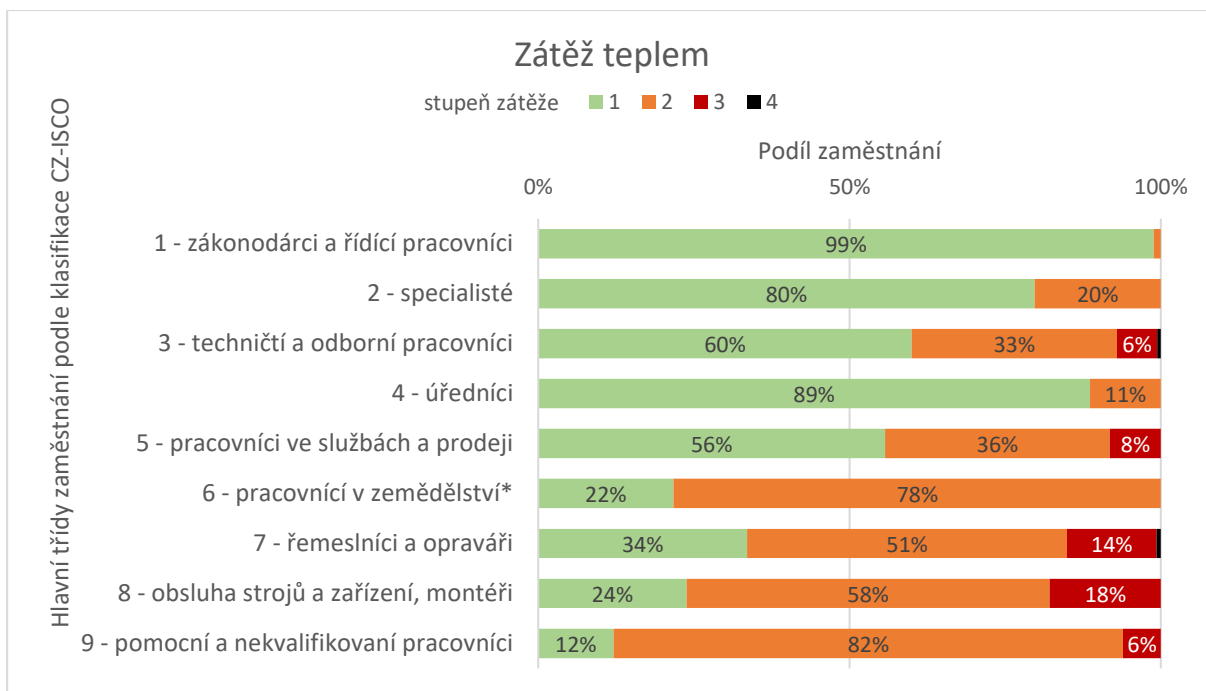
Tento datový zdroj obsahuje informace o povoláních uplatnitelných na trhu práce a požadovaných kompetencích. Důležitými informacemi využívanými právě pro účely této analýzy budou informace o zátěži a rizicích výkonu povolání. Přehled druhů zátěže a vymezení stupňů zátěže používaný v NSP vychází ze základních zákonných norem (tj. zákoníku práce a zákona o ochraně veřejného zdraví a prováděcích předpisů k nim). Tyto informace byly vytvořeny za spolupráce skupiny odborníků, reprezentujících jednotlivá odvětví a oblasti trhu práce – takzvané Sektorové rady. Zároveň lze v NSP sledovat kódy zaměstnání CZISCO, které danou práci vykonávají. Pro tyto účely byl vytvořen datový soubor obsahující 860 pětimístných kódů zaměstnání CZISCO a k nim přiřazená zátěž a riziko výkonu povolání se stupněm této zátěže. V jednotlivých skupinách rizika a zátěže lze zaznamenat tyto stupně zátěže:

- 1. stupeň zátěže (minimální zdravotní riziko) – Faktor se při výkonu práce nevyskytuje nebo je zátěž faktorem minimální, vliv faktoru je ze zdravotního hlediska nevýznamný,
- 2. stupeň zátěže (únosná míra zdravotního rizika) – Ze zdravotního hlediska je míra zátěže faktorem únosná, nepřekračuje limity stanovené předpisy, vliv faktoru je akceptovatelný pro zdravého člověka,
- 3. stupeň zátěže (významná míra zdravotního rizika) – Úroveň zátěže překračuje stanovené limitní hodnoty expozice (zátěže), na pracovištích je nutná realizace náhradních technických a organizačních opatření, nelze vyloučit negativní vliv na zdraví pracovníků,
- 4. stupeň zátěže (vysoká míra zdravotního rizika) – Úroveň zátěže vysoce překračuje stanovené limitní hodnoty expozice, na pracovištích musí být dodržován soubor preventivních opatření, častěji dochází k poškození zdraví.

Následující sada obrázků znázorňuje podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů rizika a zátěže při výkonu práce. Na Obrázku 1.33 lze sledovat podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže teplem. Z obrázku je patrné, že profese s manuálním charakterem práce jsou častěji vystaveny zátěži teplem než profese nemanuální. Obdobný jev lze sledovat na Obrázcích 1.34–1.38. Jedná se o riziko zátěže chladem, hlukem, vibracemi, prachem a chemickými látkami, které pozorujeme vyšší u manuálních profesí než u duševních profesí.

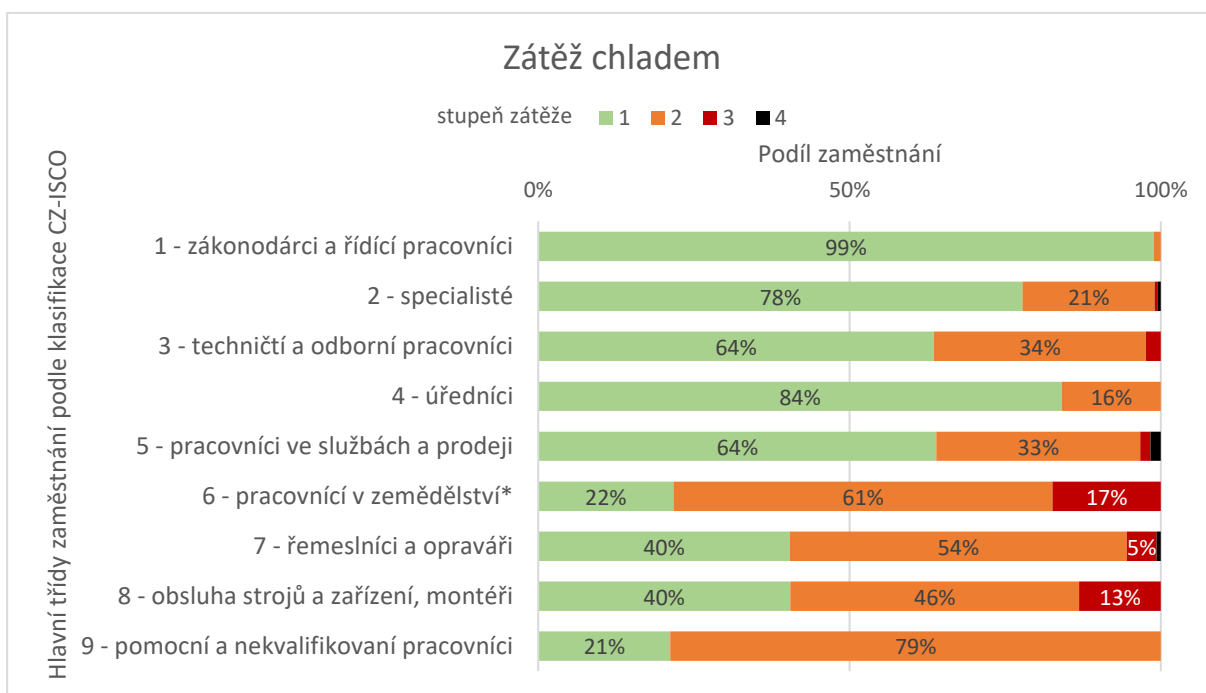
¹ Více informací je dostupných zde: <https://www.nsp.cz/>.

Obrázek 1.33: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže teplem



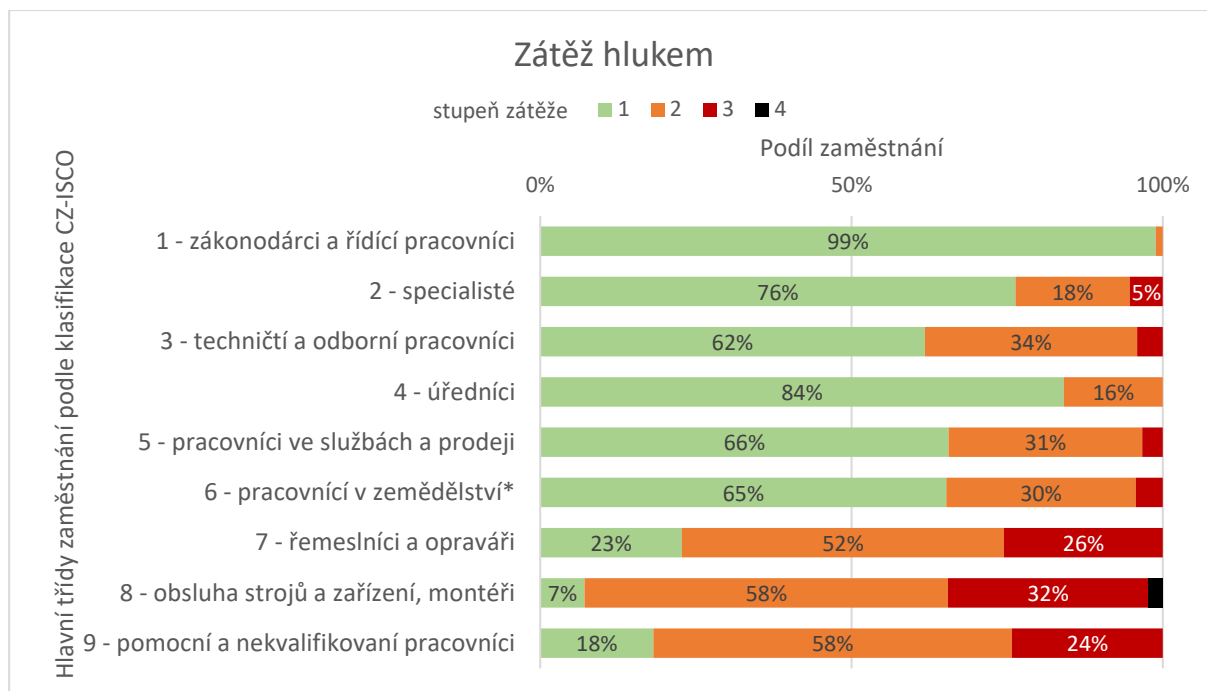
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.34: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže chladem



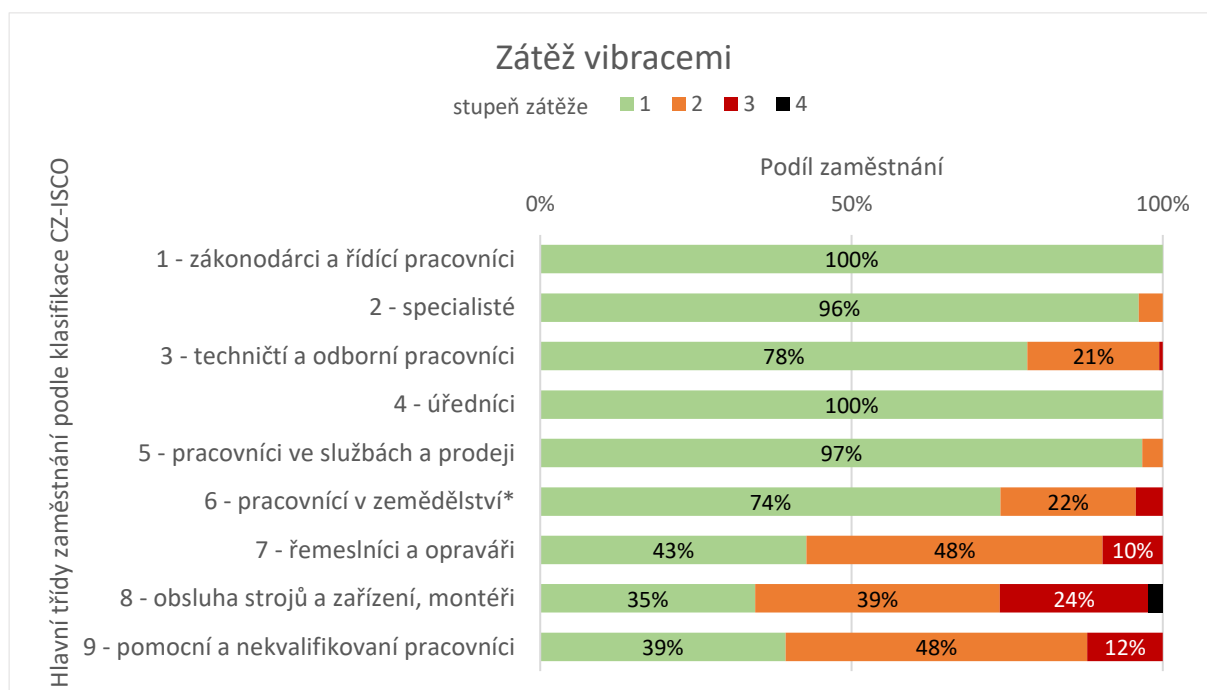
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.35: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže hlukem



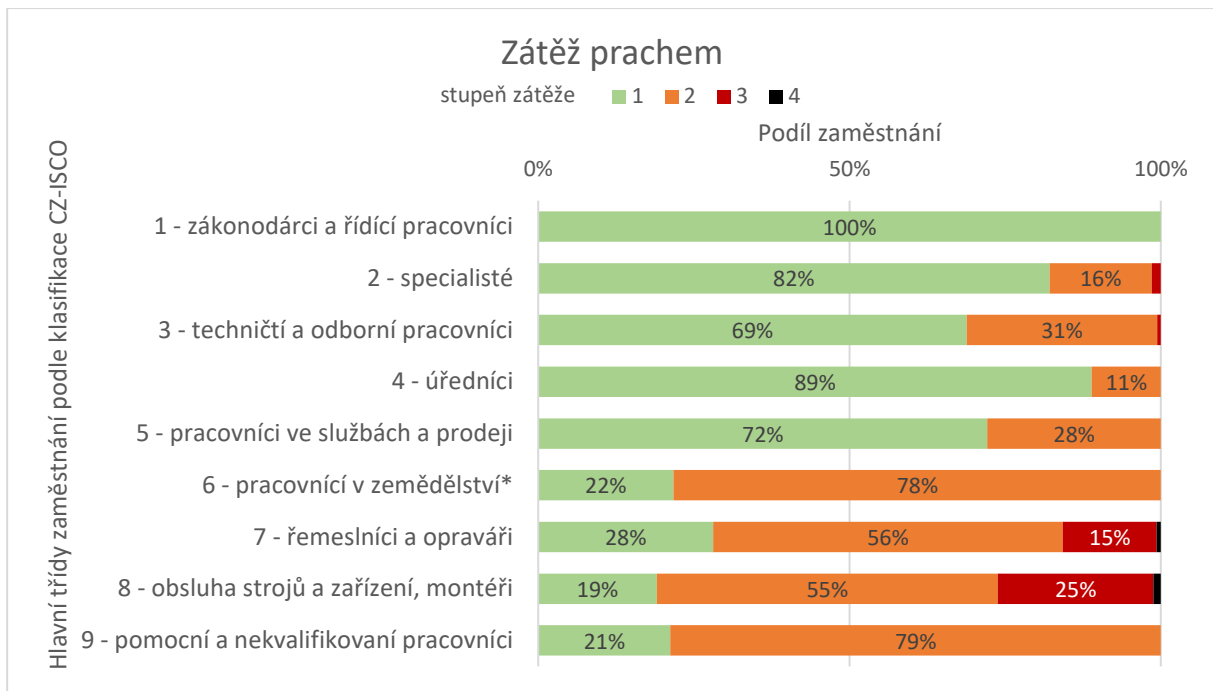
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.36: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže vibracemi



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

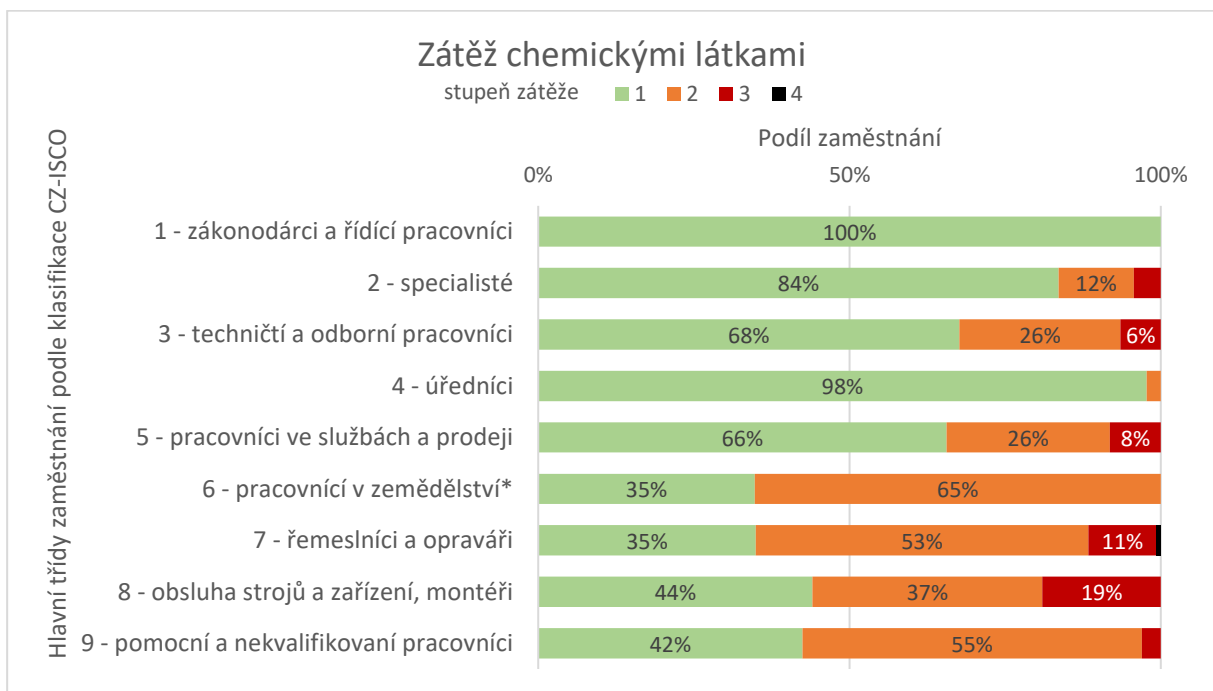
Obrázek 1.37: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže prachem



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.38: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže chemickými látkami



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

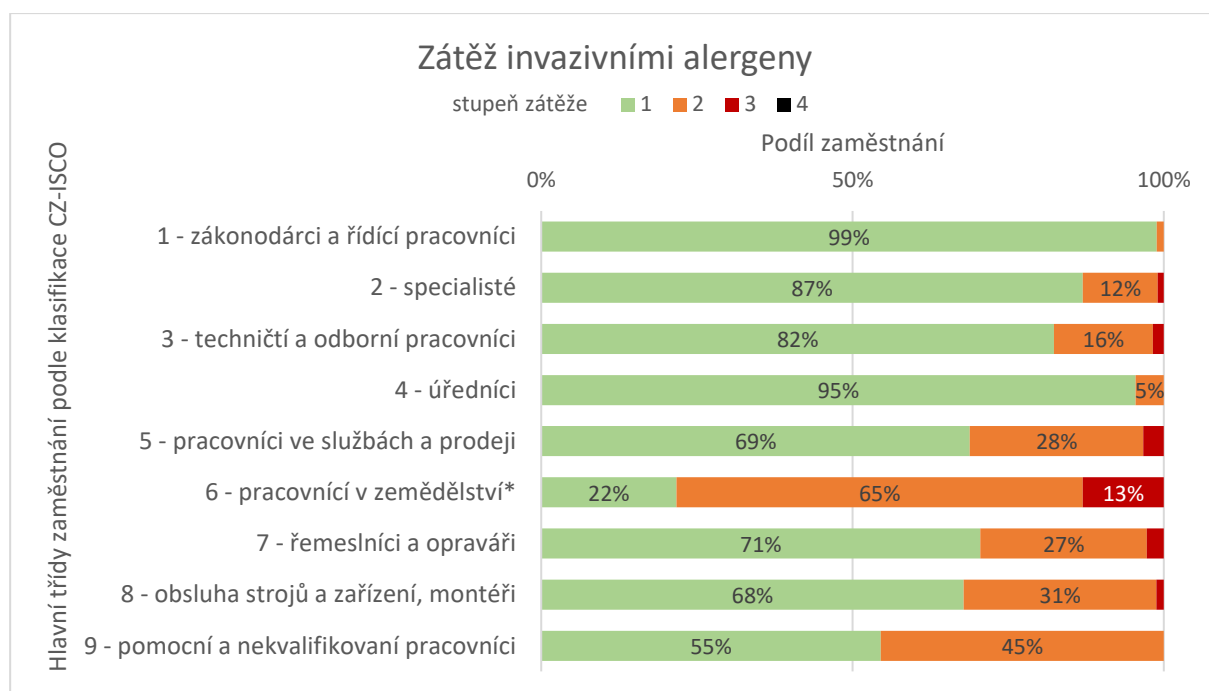
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.39 znázorňuje strukturu zaměstnání v hlavních třídách CZ-ISCO podle stupňů zátěže invazivními alergeny, kde nejvyšší riziko této zátěže mají pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Obrázek 1.40 se věnuje zátěži biologickými činiteli. Opět je zde nejčastěji zvýšené riziko této zátěže u zaměstnání v zemědělství, lesnictví a rybářství.

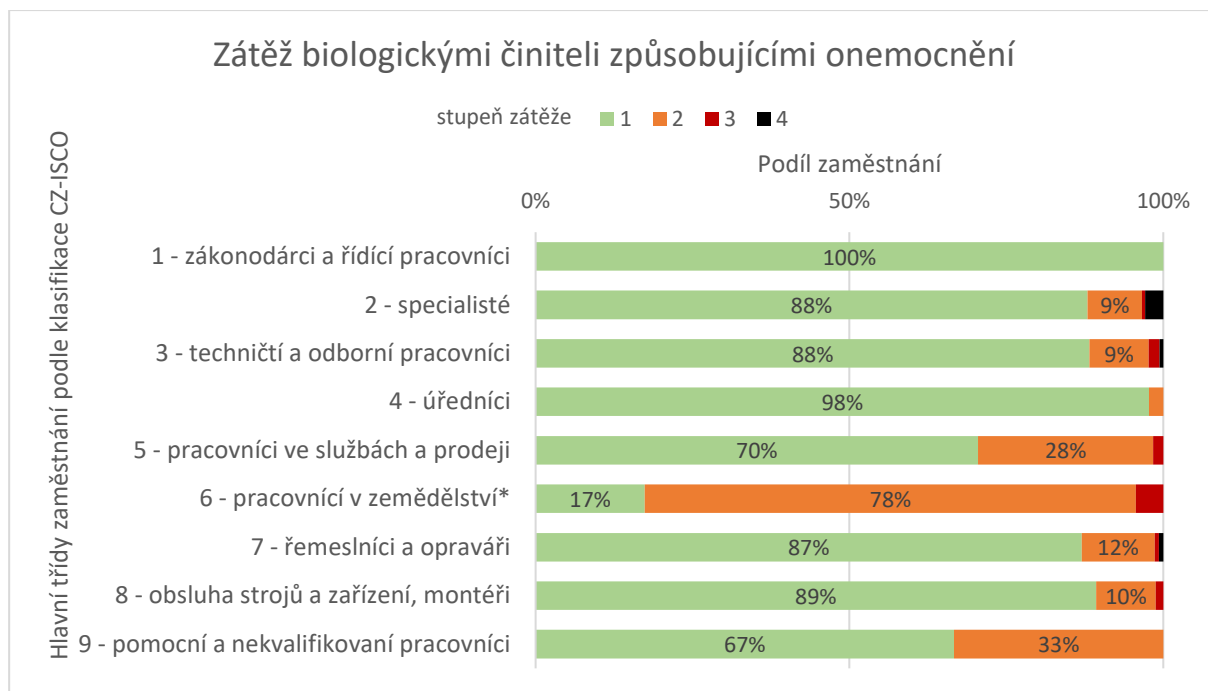
Zátěží ionizujícím a neionizujícím zářením (Obrázky 1.41 a 1.42) jsou nejčastěji zasažena zaměstnání v 3. hlavní třídě CZ-ISCO (techničtí a odborní pracovníci), 8. hlavní třídě (obsluha strojů a zařízení, montéři) a 7. hlavní třídě (řemeslníci a opraváři).

Obrázek 1.39: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže invazivními alergeny



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

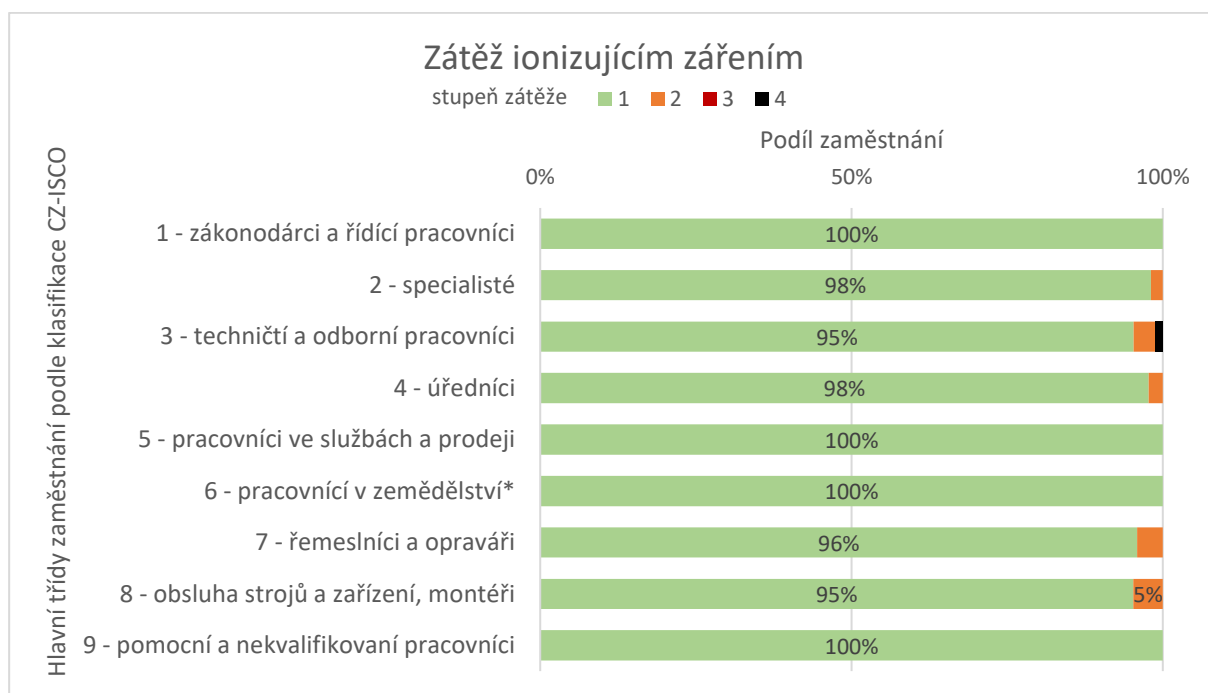
Obrázek 1.40: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže biologickými činiteli způsobujícími onemocnění



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství.

Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

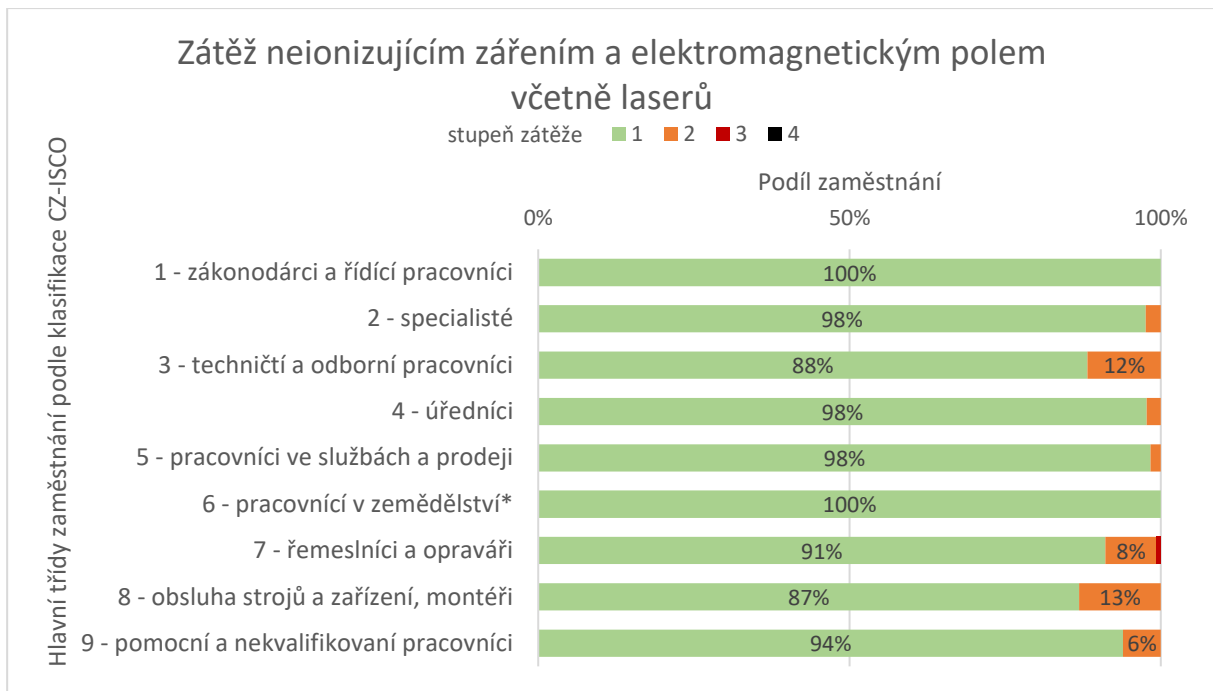
Obrázek 1.41: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže ionizujícím zářením



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství.

Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.42: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže neionizujícím zářením a elektromagnetickým polem včetně laserů



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

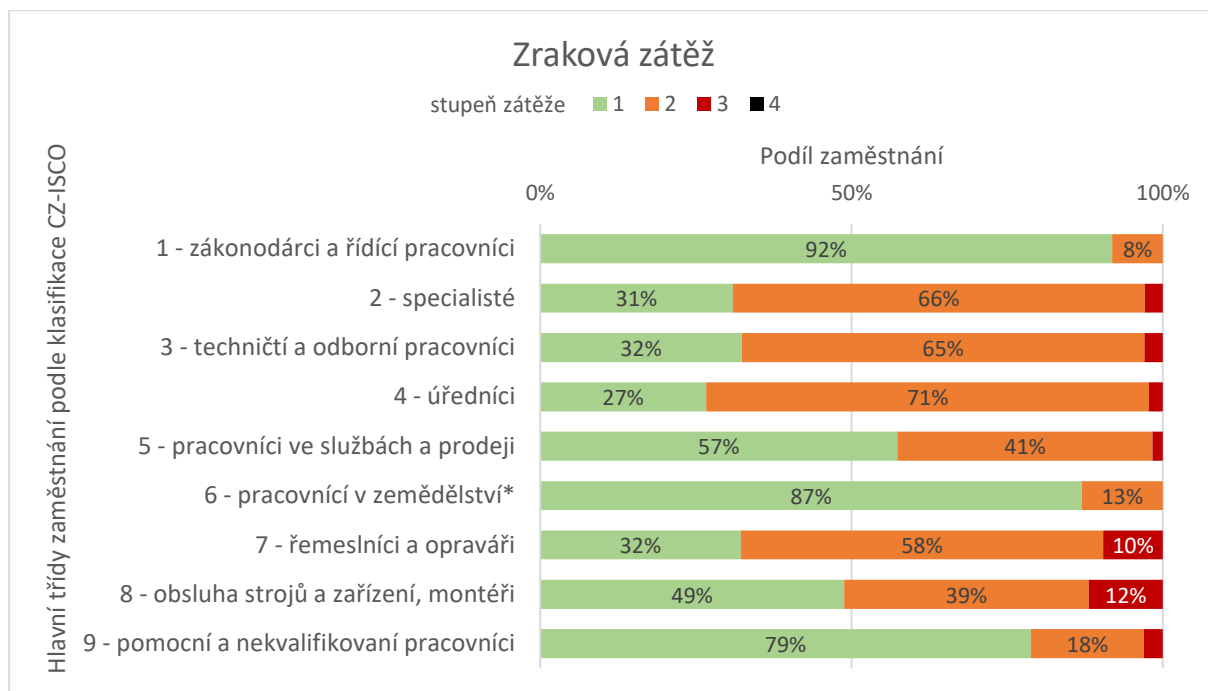
Zraková zátěž (Obrázek 1.43) se nejčastěji týká zaměstnání v 4. hlavní třídě CZ-ISCO (úředníci) a v 7. hlavní třídě (řemeslníci a opraváři).

Celková fyzická zátěž je logicky identifikována častěji u manuálních profesí (viz Obrázek 1.44). Rovněž vyšší riziko zátěže trupu a páteře s převahou statické práce a riziko lokální zátěže malých svalových skupin pozorujeme častěji u manuálních profesí než u profesí nemanuálních (Obrázky 1.45 a 1.46).

Lokální zátěž jemné motoriky (Obrázek 1.47) je častěji zvýšená u profesí v 7. hlavní třídě CZ-ISCO (řemeslníci a opraváři). Riziko zátěže v omezen nebo uzavřeném prostoru (Obrázek 1.48) je vyšší u zaměstnání v 9. hlavní třídě (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) a v 7. hlavní třídě (řemeslníci a opraváři).

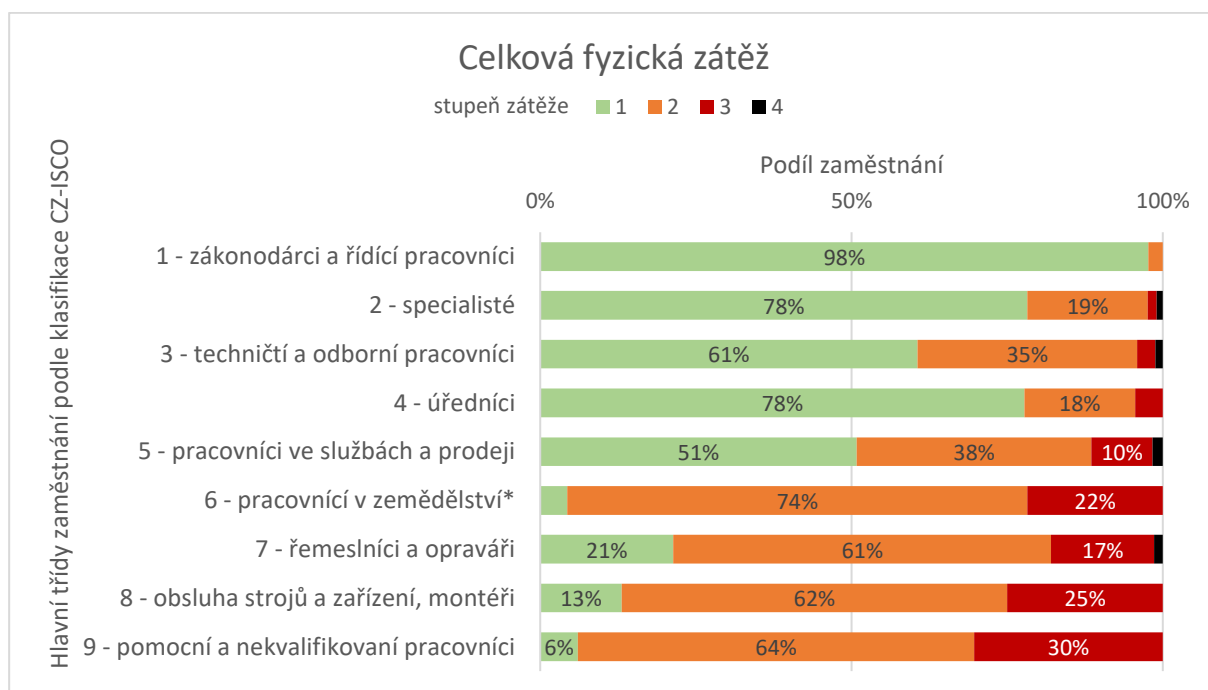
Vyšší zátěží prací v nevhodných pracovních polohách a prací ve výškách trpí opět častěji zaměstnání s manuálním charakterem práce (Obrázky 1.49 a 1.50).

Obrázek 1.43: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zrakové zátěže



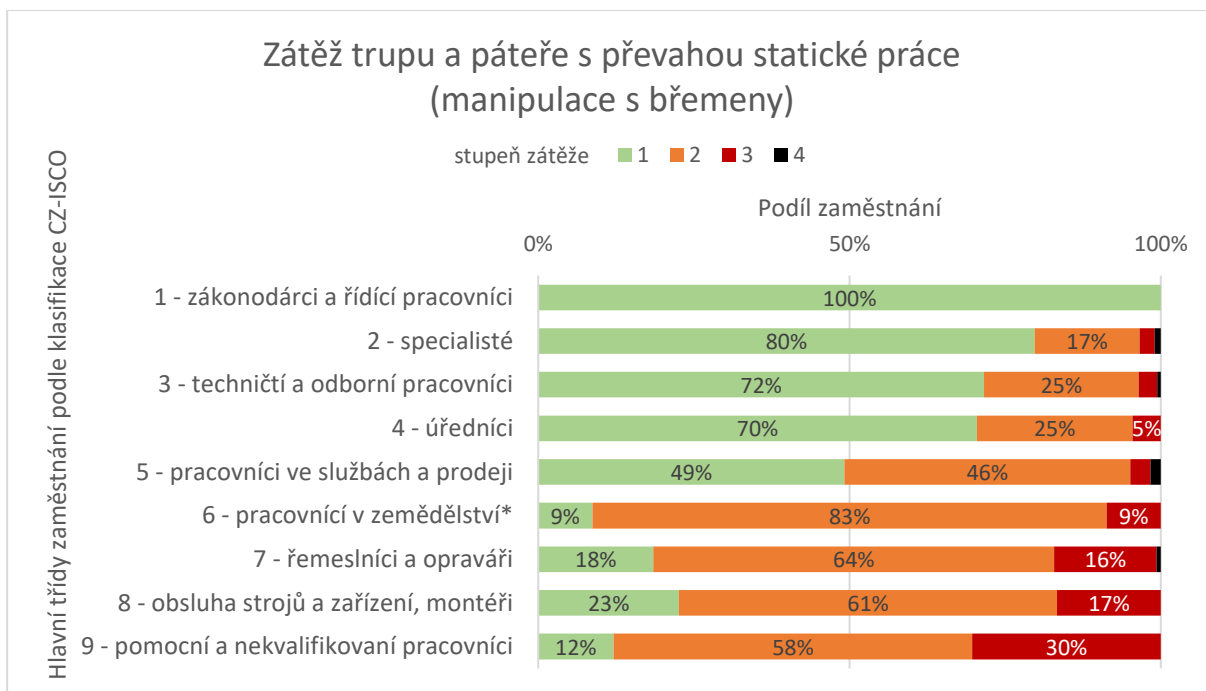
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.44: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů celkové fyzické zátěže



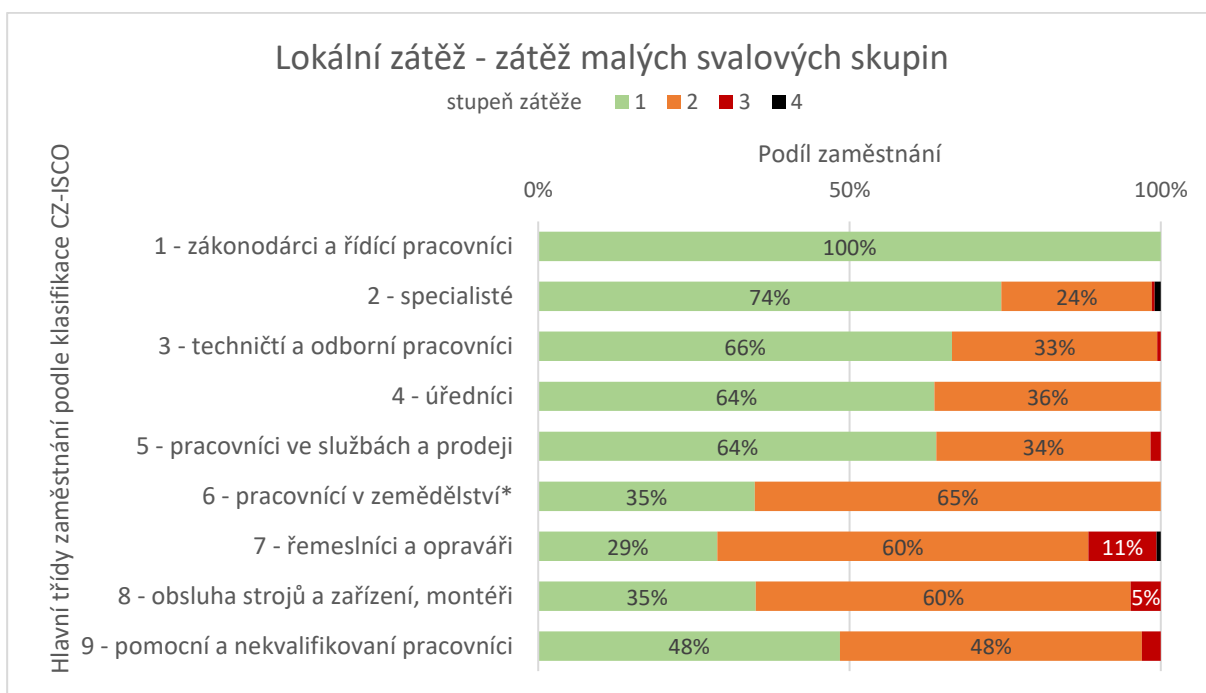
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.45: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže trupu a páteře s převahou statické práce (manipulace s břemeny)



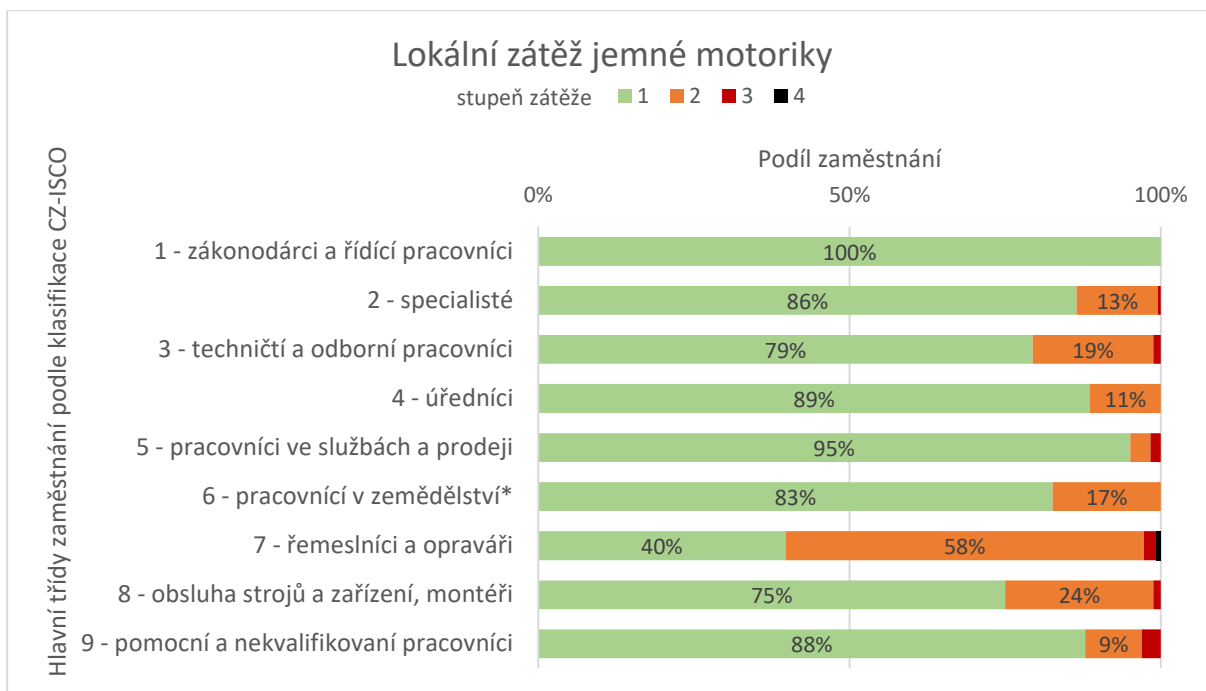
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.46: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů lokální zátěže – zátěž malých svalových skupin



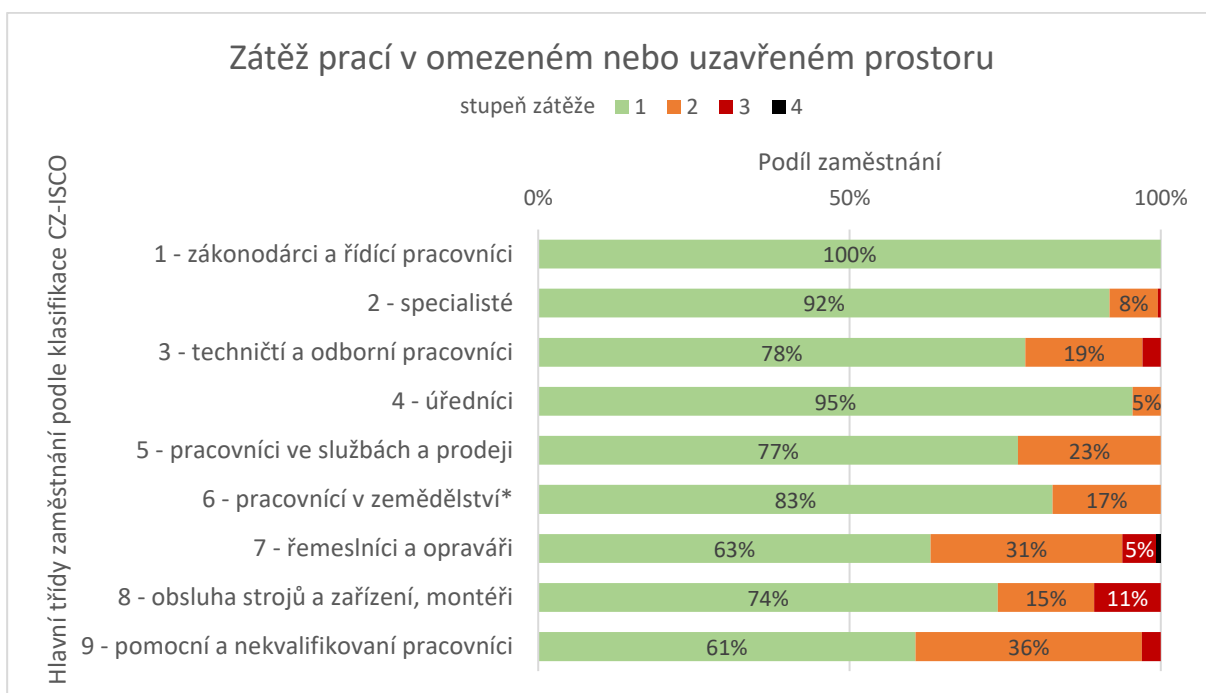
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.47: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů lokální zátěže jemné motoriky



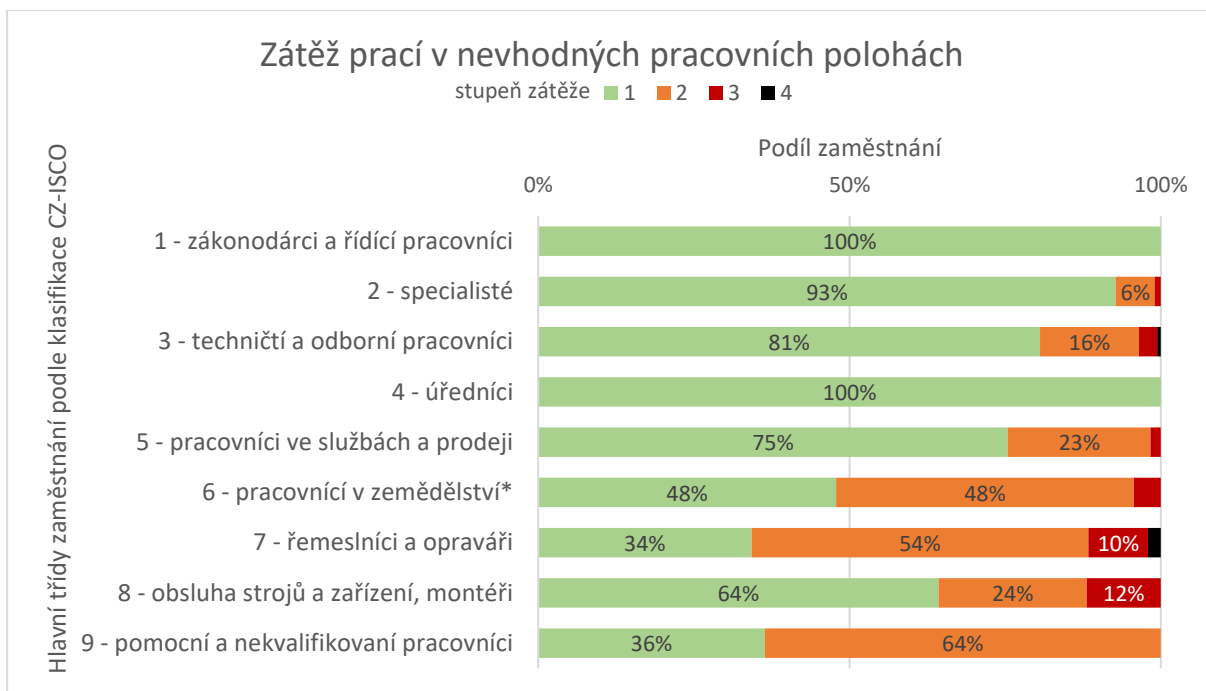
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.48: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže prací v omezeném nebo uzavřeném prostoru



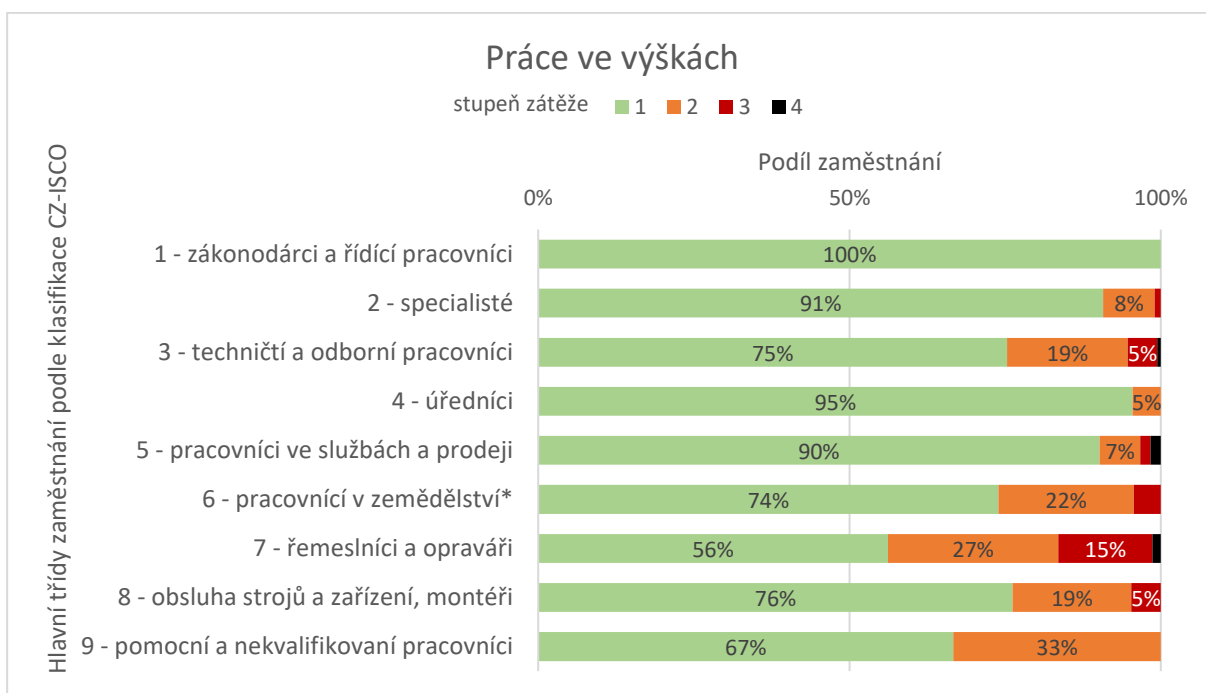
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.49: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže prací v nevhodných pracovních polohách



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.50: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže prací ve výškách



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

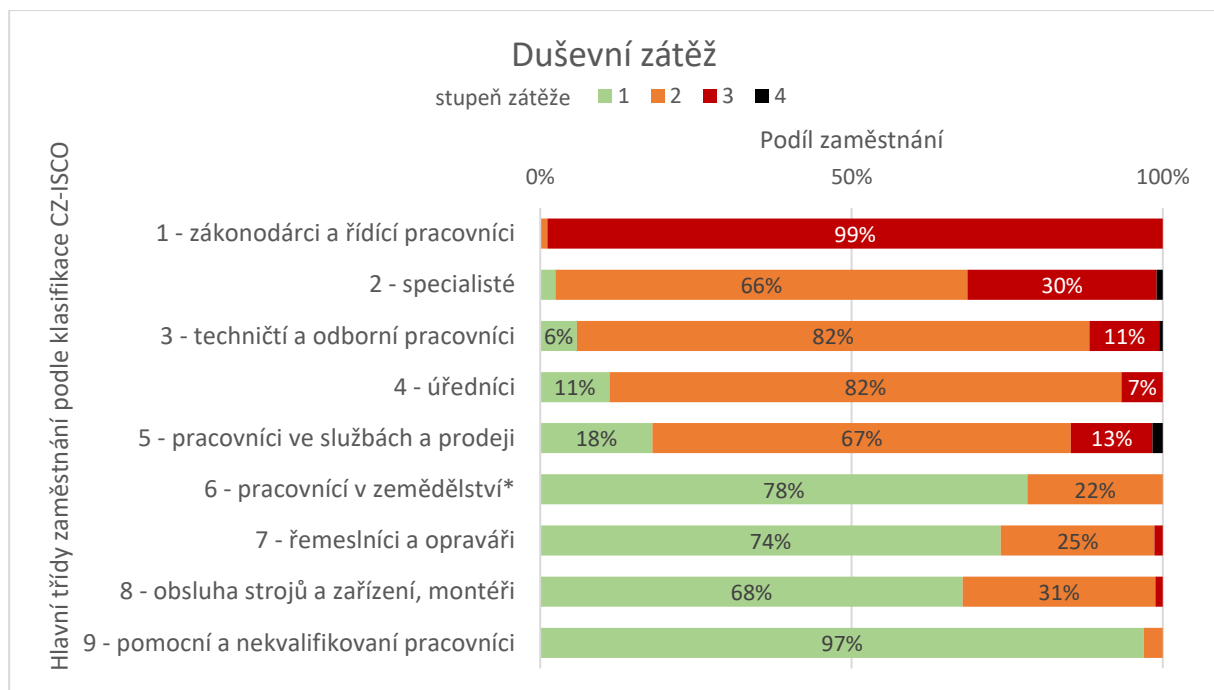
Duševní zátěž je naopak jedinou zátěží, která postihuje velký podíl zaměstnání s nemanuálním charakterem práce (viz Obrázek 1.51).

Další obrázek znázorňuje podíl zaměstnání v hlavních třídách CZ-ISCO podle stupňů zátěže zvýšeným rizikem pracovníka (Obrázek 1.52). Obecně platí, že vyšší riziko je častější u manuálních profesí než u profesí nemanuálních.

Zvýšené riziko obecného ohrožení (Obrázek 1.53) je nejčastější u zaměstnání v 8. hlavní třídě CZ-ISCO (obsluha strojů a zařízení, montéři) a v 5. hlavní třídě (pracovníci ve službách a prodeji).

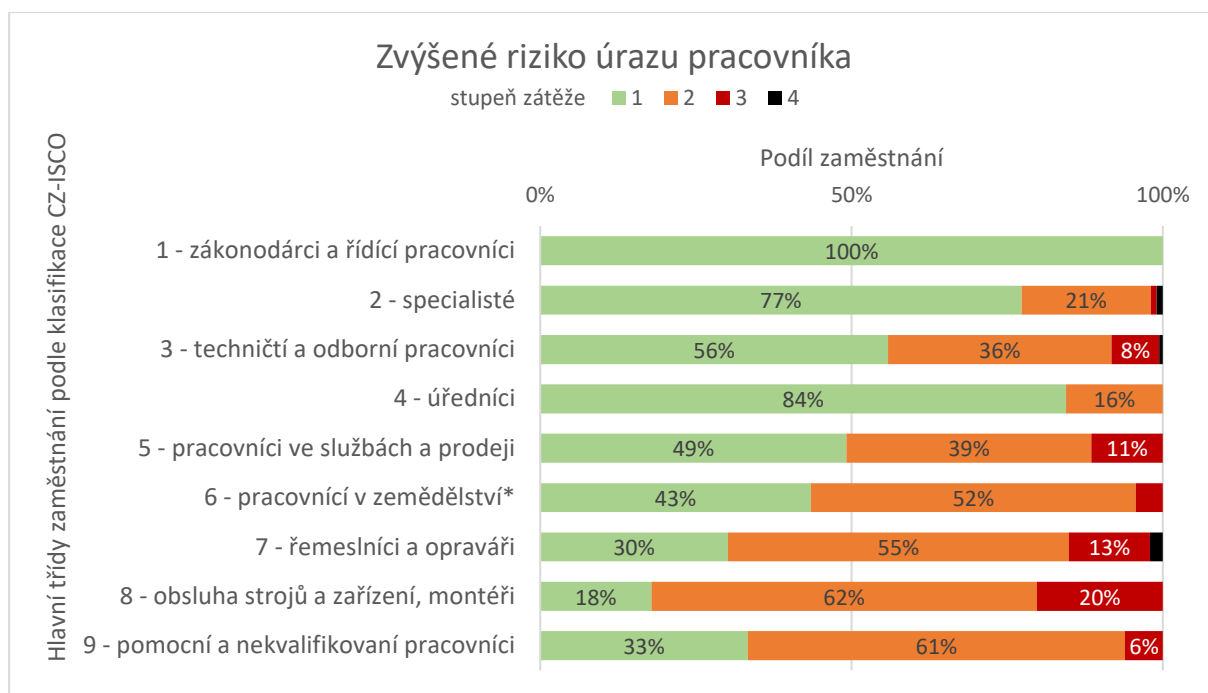
Poslední Obrázek 1.54 ukazuje podíl zaměstnání se zvýšeným rizikem pracovní doby a směnnosti. Toto riziko se obecně týká poměrně vysokého podílu zaměstnání napříč všemi kategoriemi zaměstnání.

Obrázek 1.51: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů duševní zátěže



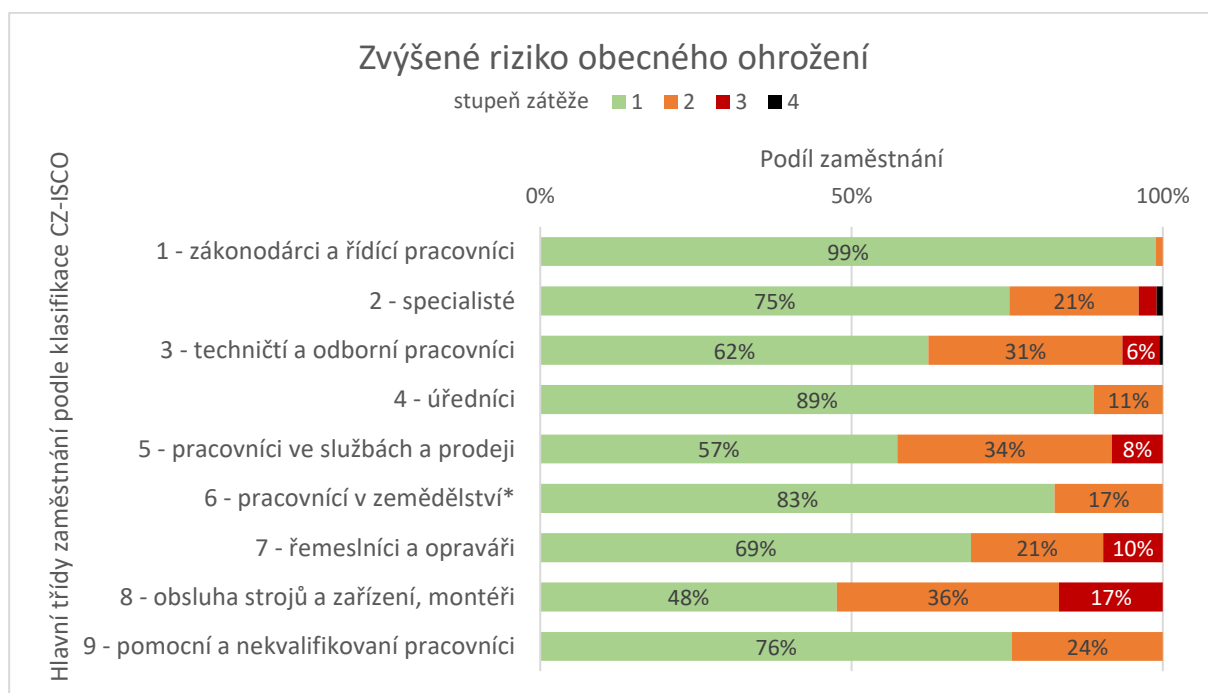
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.52: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zvýšeného rizika úrazu pracovníka



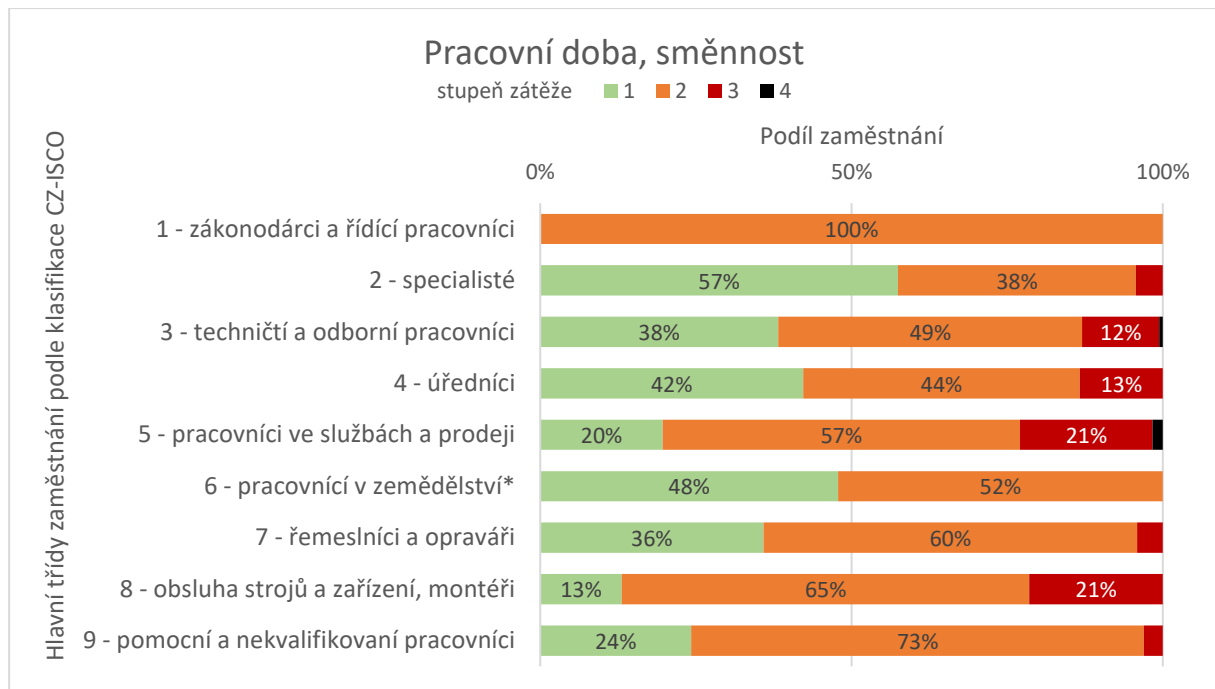
Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.53: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zvýšeného rizika obecného ohrožení



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.54: Podíl zaměstnání v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO podle stupňů zátěže pracovní dobou, směnností



Pozn.: *Plný název 6. hlavní třídy CZ-ISCO je Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.
Zdroj: NSP (MPSV), zpracování TREVIMA.

1.5 Shrnutí analýzy datových zdrojů

Cílem analýzy datových zdrojů bylo identifikovat skupiny zaměstnanců, které mají vysokou absenci, a proto by pro ně bylo vhodné využití benefitů, či jejich nových forem v oblasti zdraví, zdravotní péče a BOZP.

Analýzou dostupných datových zdrojů bylo zjištěno, že absence z důvodu nemoci (popř. úrazu) poměrně silně koresponduje spolu s následujícími determinanty: sféra (mzdová x platová), pohlaví, vzdělání, profese (reprezentovaná kategorizací CZ-ISCO) a taktéž i odměňováním. Z pohledu odvětví (CZ-NACE) není taková korelace na první pohled zcela jasná.

Zmiňované ukazatele tak nejlépe naznačují, jaké skupiny zaměstnanců trpí vysokou nemocností a tím i absencí, a proto by u nich bylo vhodné zvažovat využití benefitů v oblasti zlepšování zdraví. Jednak z pohledu prevence a jednat také z důvodu snižování následků pracovní zátěže a zvyšování pracovní schopnosti. Na českém trhu práce je zájem zaměstnavatelů zejména udržet pracovní sílu v podstatě v podmínkách plné zaměstnanosti. Proto vhodné nastavení zdravotních benefitů může být jedním z důležitých faktorů, jak udržení pracovní síly či dobré pracovní schopnosti zaměstnanců dosáhnout.

Předložená analýza tedy uvádí, že vyšší nemocnost se projevuje především v platové sféře oproti sféře mzdové. Jednoznačný vztah lze sledovat i u vzdělání a profese – čím vyšší vzdělání nebo kvalifikaci (CZ-ISCO) daný pracovník má, tím nižší nemocností trpí. Ukazuje se tedy, že absence z důvodu nemoci je záležitostí spíše méně kvalifikovaných zaměstnanců. Tito zaměstnanci vykonávají spíše manuální práci a tomu by měly být uzpůsobeny i poskytované benefity. Tyto skutečnosti potvrzuje i rozbor dat z NSP, kdy byly definovány různé typy pracovní zátěže právě přes klasifikaci CZ-ISCO, resp. profese. Zde se jednoznačně projevuje fakt, že méně kvalifikované profese trpí vyšší, zejména fyzickou, zátěží, jsou vystaveny některým nepříznivým vlivům pracovního prostředí, což dále dokládá jejich zvýšenou nemocnost, která se projevila v analýzách dat ISPV, ČSÚ i ČSSZ. Naopak podíváme-li se na zaměstnance duševně pracující, ve vyšší míře se u nich vyskytuje především duševní zátěž, související se zodpovědností, rozhodováním apod. Zde by byly na místě také benefity sloužící ke snižování stresu a přispívaly by k duševní pohodě zaměstnanců.

Z hlediska vlivu práce v konkrétních odvětvích se ukazuje, že zejména u odvětví Zpracovatelského průmyslu (C) a Zdravotní a sociální péče (Q) vykazují zaměstnanci v průměru vyšší nemocnost v porovnání s odvětvím referenčním Zemědělství, lesnictví a rybnářství (A). U ostatních odvětví je situace opačná a nemocnost je vždy v průměru nižší nežli v odvětví referenčním. Odvětvími, vyžadujícími zvýšenou pozornost tedy jsou Zpracovatelský průmysl (mzdová sféra) a Zdravotní a sociální péče (platová sféra).

Z analýzy dat tedy vyplývá, že typickým pracovníkem s vysokou nemocností a absencí z důvodu nemocnosti je zaměstnanec starší 50 let, s nižší kvalifikací a vzděláním, ve mzdové sféře pracující v odvětví Zpracovatelského průmyslu jako Obsluha strojů, zařízení či montér, popřípadě spadající do skupiny Řemeslníci a opraváři. Z celkové nemocnosti těchto pracovníků připadá přibližně polovina na nemocnost a absenci krátkodobou. Z pohledu velikosti zaměstnavatele se vyšší nemocnost a absence projevuje s rostoucí velikostí zaměstnavatele z pohledu počtu zaměstnanců. Typickými druhy zátěže těchto pracovníků jsou zátěž hlukem, chladem a teplem, práce v nepříznivé pracovní poloze, celková fyzická zátěž. Již méně se projevuje zátěž jemné motoriky a také mají zvýšené riziko pracovního úrazu. Pokud bychom zaměstnance rozlišili podle pohlaví, pak docházíme k závěru, že vyšší nemocnost a absenci v práci z důvodu nemoci vykazují spíše ženy – pokud porovnáme celkovou strukturu zaměstnanců a strukturu zaměstnanců s vyšší mírou nemocnosti.

Formy podpory zdraví zaměstnanců poskytované zaměstnavateli pro duševní i manuálně pracující pracovníky jsou předmětem následujících kapitol, především podkapitoly 4.1.

2 Příklady dobré praxe ze zahraničí

V současné době je péče o zaměstnance jednou z klíčových priorit firem, které chtějí zvýšit svou konkurenceschopnost, produktivitu a loajalitu svých pracovníků. Péče o zaměstnance zahrnuje nejen poskytování adekvátních mezd a pracovních podmínek, ale také nabídku různých benefitů, včetně podpory zdraví a pohody zaměstnanců.

V této kapitole jsou popsány příklady dobré praxe v zahraničí, které z různých úhlů pohledu ilustrují možnosti podpory péče o zdraví a wellbeing zaměstnanců, včetně podpory zaměstnavatelů při poskytování příslušných benefitů. Výběr zahraničních přístupů k poskytování benefitů péče o zdraví a pohodu zaměstnanců byl proveden tak, aby umožnil získat lepší povědomí o možnostech politik podpory firemních benefitů v oblasti zdraví a pohody, o nabídce benefitů a rovněž o existujících manažerských řešeních, resp. přístupech k zakomponování péče o zaměstnance v oblasti zdraví a prevence rizik. Na závěr kapitoly je vybrán příklad dobré praxe popsán podrobněji formou případové studie.

2.1 Irsko: zdravotní pojištění zaměstnance jako benefit

V Irsku existuje možnost hradit pojistné zdravotního pojištění za zaměstnance a jeho rodinné příslušníky jako benefit formou věcného plnění.

Zaměstnanci je toto plnění zdaněno. Z hrubého pojistného jsou odvedeny platby PAYE (Pay As You Earn), PRSI (Pay Related Social Insurance) a USC (Universal Social Charge)².

Zaměstnanec může uplatnit slevu na dani z příjmů ze zdravotního pojištění, protože nebyla poskytnuta u zdroje (pokud si občan platí zdravotní pojištění sám, je mu úleva poskytována automaticky formou slevy z ceny pojistky – daňová úleva u zdroje).

Způsobilé pojištění zahrnuje zdravotní pojištění, dentální pojištění nebo jejich kombinaci.

Hodnota úlevy se liší podle toho, zda se pojištění týká dospělého nebo dítěte.

- Dospělý: úleva činí menší hodnotu z následujících: 20 % z ceny pojistky nebo 20 % z 1000 euro (tj. 200 eur).

² REVENUE: IRISH TAX AND CUSTOMS. *Medical insurance plans and check-ups* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.revenue.ie/en/employing-people/benefit-in-kind-for-employers/other-benefits/medical-insurance-plans-check-ups.aspx>.

- Dítě: úleva činí menší hodnotu z následujících: 20 % z ceny pojistky nebo 20 % z 500 euro (tj. 100 eur). Pro účely této slevy za dítě považuje osoba mladší 21 let.

Pokud zaměstnavatel platí pouze procento nákladů zaměstnance na pojistku, může zaměstnanec žádat o úlevu pouze v daném poměru. Důvodem je, že část pojistky placená přímo zaměstnancem je zlevněna již u zdroje³.

Zaměstnavatel může za určitých okolností uplatnit odpočet hrubé hodnoty pojistek⁴.

2.2 Irsko a další země: podpora dojíždění do práce na kole

V rámci programu⁵ irský zaměstnavatel zaplatí nové jízdní kolo (včetně cyklistického příslušenství) a zaměstnanec pak vzniklé náklady splácí v pravidelných splátkách z hrubé mzdy (model zvaný „*salary sacrifice*“⁶). Zaměstnanec šetří tím, že daň a další odvody z příjmu (např. Pay-related social insurance - PRSI) se vypočítává až z částky vzniklé po odečtu splátky za kolo. Úlevu však má i zaměstnavatel, protože ušetří 10,75 % z části PRSI odváděné zaměstnavatelem.

Splátky mohou být rozloženy až na 12 měsíců. Tímto způsobem může zaměstnanec ušetřit až téměř polovinu nákladů na kolo a příslušenství. Účast zaměstnavatele na schématu je dobrovolná, pokud se ale zapojí, musí tuto možnost nabídnout všem svým zaměstnancům (benefit nelze vyhradit jen pro některé kategorie zaměstnanců). OSVČ se do programu mohou zapojit, jen pokud jsou vedle podnikání zároveň i v zaměstnaneckém poměru. Zaměstnanec může schéma využít jednou za 4 roky.

Zaměstnanec se zaměstnavatelem podepisuje smlouvu, že kolo je určeno pro jeho vlastní použití a pouze pro tzv. „způsobilé cesty“, tj. do práce a z práce.

Jsou stanoveny 3 finanční limity na kolo a související bezpečnostní vybavení (přilba, pumpa, sada na opravy, reflexní oblečení, cyklistické brašny, světla, odrazky, zámky a řetězy...):

- 3 000 € za nákladní a ecargo kola,

³ REVENUE: IRISH TAX AND CUSTOMS. *Medical insurance premiums* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.revenue.ie/en/personal-tax-credits-reliefs-and-exemptions/health-and-age/medical-insurance-premiums/index.aspx>.

⁴ REVENUE: IRISH TAX AND CUSTOMS. *Payment of medical insurance for employees* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.revenue.ie/en/employing-people/benefit-in-kind-for-employers/valuation-of-benefits/payment-medical-insurance-employees.aspx>.

⁵ CITIZEN INFORMATION. *Bike to Work Scheme* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.citizensinformation.ie/en/travel-and-recreation/cycling/cycle-to-work-scheme/>.

⁶ GOV.UK. *Salary sacrifice for employers* [online]. 2021 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/salary-sacrifice-and-the-effects-on-payee>.

- 1 500 € za elektrokola,
- 1 250 € za ostatní jízdní kola.

Schéma daňově zvýhodněné podpory dojíždění do práce na kole existuje i v dalších evropských zemích.

Finsko

Pokud zaměstnanec dostává jízdní kolo od zaměstnavatele jako benefit, je osvobozeno od daně až do výše 1200 eur zdanitelné hodnoty za rok. Pokud hodnota jízdního kola není vyšší než 1200 EUR ročně, považuje se za součást celkové kombinované nezdánitelné hodnoty 3400 EUR jízdenek na dojíždění a jízdního kola poskytovaného zaměstnavatelem.⁷

Velká Británie

Ve Velké Británii existuje podobné schéma jako v Irsku.⁸ Pokud zaměstnavatel půjčuje nebo pronajímá zaměstnancům jízdní kola nebo bezpečnostní vybavení pro cyklisty, je tento benefit za určitých podmínek osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti. K těmto podmínkám patří, že benefit musí být k dispozici všem zaměstnancům a kola musí být využívána především (ne nutně výhradně) pro tzv. „způsobilé cesty“ mezi domovem a pracovištěm.

Nizozemsko

V Nizozemsku mají zaměstnavatelé hned několik možností, jak svým zaměstnancům usnadnit dojíždění do práce na kole:⁹

- Daňově zvýhodněné zakoupení nebo pronájem firemního kola.
- Zaplacení kola s využitím srážky z hrubé mzdy zaměstnance.
- Poskytnutí bezúročné půjčky na zakoupení bicyklu.
- Při splácení mohou zaměstnanci využít tzv. „příspěvek na kilometr“. V tomto případě budou jízdní kolo splácet v ujetých kilometrech v rámci nezdánitelného příspěvku na kilometry = zaměstnavatel svému zaměstnanci proplácí náklady za každý dojížděný kilometr do práce, přičemž náhrady do výše 0,21 EUR za kilometr jsou nezdaněné.

⁷ VERO SKATT. Fringe benefits from employment [online]. 2022 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/income/earned-income/fringe-benefits-from-employment/>.

⁸ GOV.UK. *Employment Income Manual* [online]. 2022 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-income-manual/eim21664>.

⁹ BUSINESS.GOV.NL. Buy or lease a company bicycle [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://business.gov.nl/running-your-business/environmental-impact/making-your-business-sustainable/buy-or-lease-a-company-bicycle/>.

2.3 Velká Británie: zvýhodněné medicínské a dentální náklady a benefity

Přehled zvýhodněných nákladů a benefitů z kategorie „lékařské a zubní ošetření a pojištění“, které britští zaměstnavatelé mohou poskytovat svým zaměstnancům, je k dispozici na oficiálním webu vlády Velké Británie pro občany¹⁰. Jako obecné pravidlo platí, že tento druh nákladů a benefitů je osvobozen od daně a pojistných plateb National Insurance¹¹. Navíc poskytování těchto nákladů a benefitů nemusí zaměstnavatel oznamovat Finančnímu a daňovému úřadu (HMRC). Případné výjimky z těchto pravidel jsou uvedeny v komentářích k jednotlivým nákladům a benefitům v tabulce níže.

Tabulka 2.1: Přehled zvýhodněných nákladů a benefitů z kategorie „lékařské a zubní ošetření a pojištění“

Náklad/benefit	Komentář
Ujednání o obětování mzdy* („salary sacrifice“)	Lékařskou nebo zubní péči či pojištění svých zaměstnanců zaměstnavatel musí nahlásit, pokud jsou součástí dohody o obětované mzdě.
Pravidelné lékařské kontroly nebo zdravotní screeniny	Osvobozena je pouze jedna pravidelná kontrola ročně. Osvobozen je pouze jeden zdravotní screening ročně.
Testy zraku	Vyšetření zraku je osvobozeno, pokud je vyžadují právní předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví pro zaměstnance, kteří používají počítačový monitor nebo jinou obrazovku.
Brýle nebo kontaktní čočky	Ty jsou osvobozeny, pokud je potřeba je zaměstnanci poskytnout pro práci s monitorem nebo obrazovkou.
Lékařské ošetření mimo Spojené království	Tento náklad/benefit je osvobozen v případě, kdy pro zaměstnavatele osoba pracuje v zahraničí a potřebuje ošetření. Zaměstnavatel se k úhradě musí zavázat předem, ledaže by léčbu nebo pojištění svého zaměstnance nebo pojištění sjednal a zaplatil přímo poskytovateli.

¹⁰ GOV.UK. *Expenses and benefits: medical or dental treatment and insurance* [online]. 2021 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-medical-treatment/whats-exempt>.

¹¹ GOV.UK. *National Insurance: introduction* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/national-insurance>.

Náklad/benefit	Komentář
Lékařské služby nebo pojištění pouze pro práci	Osvobozeno je pouze ošetření nebo pojištění úrazů nebo onemocnění, které souvisí s prací zaměstnance.
Léčba za účelem pomoci zaměstnanci vrátit se do práce	Osvobozeny jsou proplacené náklady až do výše 500 liber, spojené s lékařskou pomocí návratu zaměstnance do práce.

Zdroj: Portál GOV.UK, 2023.

Pozn.: *Ujednání o obětování mzdy („salary sacrifice“) = dohoda o snížení nároku zaměstnance na mzdu, obvykle výměnou za nepeněžní benefit. Uzavírá se změnou podmínek pracovní smlouvy se zaměstnancem. Pracovník musí s touto změnou souhlasit. Ujednání o obětování mzdy nesmí snížit mzdu zaměstnance pod úroveň minimální mzdy¹². Přínosem tohoto ujednání pro zaměstnavatele je snížení odvodů zaměstnavatelské části sociálního pojištění za zaměstnance. Přínosem pro zaměstnance je snížení daně z příjmů a zaměstnanecké části sociálního pojištění (jak daň z příjmu, tak sociální pojištění se počítá až z částky příjmů, které jsou poníženy o obětovanou mzdu).

2.4 Velká Británie: další zvýhodněné náklady a benefity pro podporu zdraví

Ve Velké Británii existují i další zvýhodněné náklady a benefity pro zaměstnance v oblasti podpory jejich zdraví, které však nespádají do kategorie medicínských a dentálních nákladů a benefitů. Jejich přehled je uveden v následující tabulce.

Tabulka 2.2: Další zvýhodněné náklady a benefity pro zaměstnance v oblasti podpory jejich zdraví

Náklad/benefit	Komentář
Kola pro zaměstnance¹³	Obdobné schéma jako v Irsku, podrobnější informace jsou uvedeny v odkazu.

¹² GOV.UK. *Guidance: Salary sacrifice for employers* [online]. 2021 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/salary-sacrifice-and-the-effects-on-payee>.

¹³ GOV.UK. *Employment Income Manual* [online]. 2022 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-income-manual/eim21664>.

Náklad/benefit	Komentář
<p>Kompence za zranění v práci¹⁴</p>	<p>Pokud se zaměstnanci stane pracovní úraz a zaměstnavatel mu vyplatí odškodnění, nemusí je hlásit Finančnímu a daňovému úřadu ani platit daň a národní pojištění, pokud:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ je platba kompenzací za souhlas zaměstnance, že vůči zaměstnavateli nebude uplatňovat právní nároky; ▪ zaměstnanec nemá na platbu automatický nárok na základě své pracovní smlouvy; ▪ by organizace za podobných okolností musela stejnou kompenzaci zaplatit i občanovi; ▪ zaměstnavatel a zaměstnanec spolu projednali a vyjednali přiměřenou kompenzaci.
<p>Testy na COVID-19 a osobní ochranné pracovní prostředky¹⁵</p>	<p>Z diagnostických testů COVID-19 zaměstnavatel nemusí platit daň ani národní pojištění, pokud:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zaměstnanci za testy zaplatí a zaměstnavatel jim je proplatí, ▪ zaměstnavatel zajišťuje testy přímo pro své zaměstnance. <p>Zaměstnavatel musí svým zaměstnancům bezplatně poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP), pokud z vyhodnocení rizik vyplývá, že OOPP jsou pro jejich práci nezbytné. Pokud si zaměstnanec musí zakoupit vlastní OOPP, protože mu je zaměstnavatel nemůže poskytnout, musí je zaměstnavatel uhradit.</p> <p>Pokud zaměstnavatel svým zaměstnancům OOPP poskytne nebo jim uhradí náklady na nákup vlastních, zaměstnavatel nemusí platit daň ani národní pojištění.</p>
<p>Poradenství zaměstnancům¹⁶</p>	<p>Pokud zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům poradenství pro zajištění pohody (welfare), nemusí za ně odvádět daň ani národní pojištění, ani reportovat</p>

¹⁴ GOV.UK. *Expenses and benefits: compensation for injuries at work* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/expenses-benefits-compensation-injuries-at-work>.

¹⁵ GOV.UK. *Expenses and benefits: COVID-19 tests and equipment* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-coronavirus-covid-19-tests-and-equipment>.

¹⁶ GOV.UK. *Expenses and benefits: counselling for employees* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-counselling>.

Náklad/benefit	Komentář
	<p>Finančnímu úřadu. Do oblasti welfare spadá mj. i poradenství na téma špatného zdravotního stavu nebo stresu. Tento benefit však není zvýhodněn, pokud je aplikován v režimu „salary sacrifice“ (ujednání o obětování mzdy).</p>
<p>Vybavení a služby pro zdravotně postižené zaměstnance¹⁷</p>	<p>Pokud zaměstnavatel poskytuje zdravotně postiženému zaměstnanci vybavení nebo služby, aby mohl vykonávat svou práci, nemusí to hlásit Finančnímu úřadu, odvádět z nich daň ani národní pojištění.</p> <p>Zvýhodnění platí, i když zaměstnanec využívá vybavení nebo služby mimo práci. Benefit však zaměstnavatel musí nabídnout za podobných podmínek jakémukoli jinému zaměstnanci, který je nebo se stane zdravotně postiženým.</p> <p>Tento benefit však není zvýhodněn, pokud je aplikován v režimu „salary sacrifice“ (ujednání o obětování mzdy).</p>
<p>Sportovní nebo rekreační zařízení¹⁸</p>	<p>Do této skupiny nákladů/benefitů spadají:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sportovní nebo rekreační zařízení, která zaměstnavatel sám provozuje, např. posilovnu, ▪ bezhotovostní poukázky na využití sportovních nebo rekreačních zařízení. <p>Zaměstnavatel nemusí reportovat Finančnímu úřadu ani platit daň a národní pojištění, pokud jím provozovaná zařízení splňují následující podmínky:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ jsou k dispozici pro všechny zaměstnance, ▪ nejsou k dispozici široké veřejnosti, ▪ jsou využívány převážně zaměstnanci, bývalými zaměstnanci nebo rodinnými příslušníky a členy domácností zaměstnanců (počítají se i zaměstnanci společností, s nimiž se zaměstnavatel sdružil za účelem poskytnutí zařízení),

¹⁷ GOV.UK. *Expenses and benefits: items for disabled employees* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/expenses-benefits-items-for-disabled-employees>.

¹⁸ GOV.UK. *Expenses and benefits: sporting or recreational facilities* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/expenses-benefits-sporting-recreational-facilities>.

Náklad/benefit	Komentář
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nejsou provozovány v soukromém domě, zařízení pro dovolenou nebo jiném zařízení s možností přenocování (včetně příslušejících sportovních zařízení), ▪ nezahrnují použití mechanicky poháněných vozidel (včetně silničních vozidel, lodí a letadel). <p>Úlevy se týkají také předplatných a obdobných plateb u externích organizací, pokud jsou uvedeny na seznamu schválených profesních organizací a učených společností¹⁹.</p> <p>Finančnímu úřadu se musí nahlašovat hodnota využití sportovních/rekreačních zařízení, pokud jsou součástí ujednání o obětování mzdy.</p>

Zdroj: Portál GOV.UK, 2023.

2.5 Německo: Zdravotní pojišťovny a podpora zdraví na pracovišti

Významnou roli při podpoře zdraví pracovníků na pracovištích zaměstnavatelů v Německu hrají zdravotní pojišťovny. Mezi jejich zákonné povinnosti patří zajišťování služeb prevence a snižování rizik onemocnění a služeb podpory samostatného, zdravotně orientovaného chování pojištěnců, tj. na **primární prevenci** a **podporu zdraví**, definované v Sociálním zákoníku (*Sozialgesetzbuch*, SGB, kniha V, § 20, odst.1). Jednou z oblastí, kde jsou tyto služby zdravotních pojišťoven aplikovány, je **podpora zdraví ve firmách** (SGB, § 20, odst.4). Výdaje zdravotní pojišťovny na primární prevenci a podporu zdraví činí 7,52 eur na pojištěnce, z toho minimálně **3,15 eur** je určeno na výkony podpory zdraví ve firmách (SGB, § 20, odst.6).

V rámci podpory zdraví u zaměstnavatelů zdravotní pojišťovny:

- provádějí průzkum zdravotní situace, včetně jejích rizik a potenciálu, za účasti pojištěnců a osob odpovědných za podnik, podnikových lékařů a odborníků na bezpečnost práce,
- vypracovávají návrhy na zlepšení zdravotní situace a posílení zdravotních kapacit a dovedností,
- podporují realizaci návrhů,

¹⁹ GOV.UK. *Guidance: List of approved professional organisations and learned societies (List 3)* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/professional-bodies-approved-for-tax-relief-list-3>.

- přiměřeně se aplikují i služby individuální, behaviorální prevence.

Podpora zdraví u zaměstnavatelů ze strany zdravotních pojišťoven je definována ve **Směrnici pro prevenci (*Leitfaden Prävention*²⁰)**, vypracované Národní asociací zdravotních pojišťoven (GKV Spitzenverband²¹) ve spolupráci se svazy zdravotních pojišťoven na spolkové úrovni. Směrnice pro prevenci definuje oblasti činnosti a kvalitativní kritéria pro služby zdravotních pojišťoven v oblasti primární prevence a podpory zdraví, která jsou závazná pro poskytování služeb v praxi.

Na oblast podpory zdraví na pracovištích zaměstnavatelů je zaměřena **kapitola 6** Směrnice.

Typologie služeb zdravotních pojišťoven v oblasti podpory zdraví na pracovišti (kapitola 6.4):

- analytické služby (např. analýza pracovní neschopnosti, pracovní situace a věkové struktury, průzkumy mezi zaměstnanci, realizace seminářů atd.) ke zjištění potřeb,
- poradenství při navrhování pracovních podmínek podporujících zdraví,
- poradenství v oblasti tvorby cílů a koncepcí a všech témat týkajících se zdraví zaměstnanců, včetně možností podpory rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem,
- podpora při zavádění příslušného projektového řízení,
- moderování pracovních skupin, zdravotních kroužků a podobných orgánů,
- kvalifikace/školení multiplikátorů v oblasti prevence a podpory zdraví,
- realizace behaviorálních preventivních opatření,
- interní práce s veřejností,
- dokumentace, hodnocení a zajištění kvality.

Z hlediska **obsahu** jsou služby zařazeny do jedné nebo více z následujících 3 oblastí opatření (kapitola 6.7):

1. poradenství v oblasti zdraví podporujícího pracovního prostředí, včetně zásad prevence:

- navrhování pracovních činností a podmínek podporujících zdraví
- vedení orientované na zdraví
- navrhování rámcových požadavků na podnik podporující zdraví
- prostředí příznivé pro pohyb
- zdraví prospěšné stravování v každodenním pracovním životě
- prevence závislostí na pracovišti založená na vztazích.

2. Práce a životní styl podporující zdraví, včetně zásad prevence:

- zvládání stresu a posilování kapacit

²⁰ SPITZENVERBAND. *Leitfaden Prävention* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.jsp.

²¹ SPITZENVERBAND. *Über uns* [online]. 2022 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/gkv_spitzenverband.jsp.

- práce podporující fyzickou aktivitu a fyzicky aktivní zaměstnance
- zdravé stravování v každodenním pracovním životě
- behaviorální prevence závislostí na pracovišti.

3. Vytváření mezipodnikových sítí a poradenství na principu prevence:

- šíření a zajišťování podpory zdraví na pracovišti prostřednictvím mezipodnikových sítí.

V zájmu zlepšení dostupnosti služeb je zaměstnavatelům k dispozici **sít regionálních koordinačních pracovišť** podpory zdraví na pracovišti. Tato síť uvádí, že systémová podpora zdraví na pracovišti má následující efekty:

- snížení absence v práci **o 26 %**,
- každé 1 investované euro vede k **úspoře 2,70 EUR**,
- **o 25 % nižší náklady** na pracovní neschopnost a lékařskou péči²².

2.6 Německo: individuální benefity pro zaměstnance

V Německu jsou od daně z příjmu osvobozeny příspěvky zaměstnavatele pro zaměstnance, které jsou určeny na **prevenci a snižování rizik onemocnění a na podporu zdraví v podnicích**, a to až do výše 600 euro za kalendářní rok. Benefit může zaměstnavatel poskytovat pouze nad rámec mzdy, nikoliv jako její náhradu (Zákon o dani z příjmů: *Einkommensteuergesetz*; EStG, oddíl II /Příjmy osvobozené od daně/, § 3, odst. 34²³).

Aby byly příslušné služby způsobilé pro daňový odpočet, musí podle zákona o dani z příjmů splňovat **požadavky na kvalitu, účel, zaměření a certifikaci** dle Sociálního zákoníku (*Sozialgesetzbuch*, SGB, kniha V, § 20 a 20b²⁴).

Podrobný výklad k odpočtům benefitů podle § 3, odst. 34 poskytuje metodika zpracovaná německým Ministerstvem financí²⁵. Podle důvodové zprávy k zákonu se příslušné osvobození od daně vztahuje na:

²² BGF. *Betriebliche Gesundheitsförderung* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.bgf-koordinierungsstelle.de/>.

²³ BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ. *Einkommensteuergesetz (EStG)* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/BJNR010050934.html>.

²⁴ BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ. *Social Code (SGB) Fifth Book (V) - Statutory Health Insurance* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/.

²⁵ BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN. *Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nummer 34 EStG* [online]. 2021 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2021-04-20-umsetzungshilfe-zur-steuerlichen-anerkennung-von-arbeitgeberleistungen.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

- opatření na prevenci individuálního chování, která jsou certifikována podle § 20, odst. 2, věty druhé SGB, kniha V. Služby individuální behaviorální prevence jsou zpravidla poskytovány formou preventivních kurzů. Jejich cílem je motivovat a umožnit jednotlivcům využít možnosti zdravého životního stylu, který předchází poruchám a nemocem. Certifikaci služeb individuální behaviorální prevence, pokud jsou podporovány nebo poskytovány zdravotní pojišťovnou, provádí zdravotní pojišťovna nebo jejím jménem třetí osoba pověřená tímto úkolem. Může se jednat certifikované kurzy zdravotních pojišťoven nebo z podnětu zaměstnavatele. Za stanovených podmínek může být daňově uznatelný i necertifikovaný kurz;
- opatření na podporu zdraví v podnicích (podpora zdraví na pracovišti), která splňují kritéria stanovená Národní asociací zdravotních pojišťoven (GKV Spitzenverband).

Výklad Ministerstva financí v kapitole 4 rovněž vyjmenovává benefity, které nejsou daňově uznatelné dle § 3, odst. 34, jako např.:

- členské poplatky ve sportovních klubech, fitness studiích a podobných zařízeních,
- tréninkové programy s jednostrannou fyzickou zátěží (například spinning jako trénink pouze dolních končetin),
- screening (zdravotní prohlídky, preventivní vyšetření) bez vazby na intervence z oblasti podpory zdraví na pracovišti,
- vstupné do bazénů, saun,
- dotace na stravování v jídelnách,
- příspěvky zaměstnavatele na necertifikované preventivní kurzy s výjimkou uznatelných případů.

2.7 Švédsko: benefity osobní péče

Benefity osobní péče ve Švédsku jsou rámcově vymezeny Zákonem o dani z příjmů (*Inkomstskattelag*, Zákon č. 1999:1229, část XI, § 11 a 12)²⁶. Zákon uvádí, že se jedná o benefity nižší hodnoty, které nejsou přímou náhradou za vykonanou práci, ale sestávají z jednodušších opatření k vytvoření pohody v práci, nebo jsou poskytovány na základě zvyklostí v rámci dané profese nebo podnikání.

Za benefity osobní péče nelze považovat:

- slevy,
- benefity, které může zaměstnanec vyměnit za peněžní náhradu,
- benefity vyhrazené jen části zaměstnanců,

²⁶ SKATTEVERKET. *Inkomstskattelag (1999:1229)* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/27071.html?date=2023-10-26#h-12-kap-Vad-som-ska-dras-av-i-inkomstslaget-tjanst>.

- benefity, které zaměstnanec obdrží mimo pracoviště zaměstnavatele ve formě kuponů nebo jiného rovnocenného platebního systému.

Benefity osobní péče o zaměstnance dle zákona zahrnují mimo jiné i občerstvení v souvislosti s prací, které nelze považovat za jídlo (např. ovoce, káva), jakož i možnost jednodušších druhů cvičení a dalších wellbeing programů.

Velmi podrobně je pak benefit vysvětlen švédskou daňovou agenturou Skatteverket²⁷. Úřad uvádí příklady benefitů, vysvětluje pravidla aplikace benefitu v oblasti péče o zdraví, popisuje řešení nejčastějších nejasností a otázek.

Příklady nedaněných výhod osobní péče

- Příspěvek na wellness (péče o zdraví) ve výši až 5 000 SEK ročně, který lze využít na jednoduché aktivity spojené s cvičením nebo jinou wellbeing aktivitou, jako je například permanentka do posilovny nebo lekce jízdy na koni.
- Cvičební aktivity, masáže nebo karty do posilovny, o kterých rozhoduje zaměstnavatel a přímo je hradí. Například přístup do posilovny nebo na masáže na pracovišti.
- Káva, ovoce a jiné lehké občerstvení v souvislosti s prací, které nelze považovat za jídlo.
- Výlety pro zajištění pohody (procházky, nordic walking, jogging apod). Naopak vstupy do ZOO, zábavních parků apod. sem nespádají.

Pravidla aplikace benefitu v případě péče o zdraví

- Zaměstnavatel rozhodne, zda zaměstnancům nabídne benefit péče o zdraví.
- O využití příspěvku na péči o zdraví rozhoduje zaměstnavatel na základě stávající praxe a legislativy. Každému ze zaměstnanců musí být nabídnuty stejné podmínky.
- Příspěvek na péči o zdraví musí být nižší hodnoty, ročně lze získat maximálně 5 000 SEK.
- Benefit péče o zdraví lze využít na jednodušší aktivity s prvkem cvičení (běžné individuální a kolektivní sporty, spinning, tanec, bowling, včetně např. pronájmu dráhy) nebo i na aktivity bez prvku cvičení (např. masáže – podrobněji níže).
- U činností bez prvku cvičení (například masáže) může benefit činit maximálně 1 000 SEK, aby je šlo pokládat za nižší hodnotu a byly osvobozeny od daně. K činnostem bez prvku cvičení patří například:
 - různé typy ošetřování pro uvolnění stresu, předcházení bolesti a působení proti bolesti a ztuhlosti (masáže, akupunktura, bylinné koupele),
 - techniky a terapie držení těla a pohybových vzorců (např. trénink rovnováhy),
 - výživové poradenství,
 - odvykání kouření,

²⁷ SKATTEVERKET. *Personavårdsförmån, motion och friskvård* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/formaner/personalvardmotionochfriskvard.4.7459477810df5bccdd4800014540.html>.

- kurzy předporodní přípravy pro nastávající rodiče.

Příspěvek na péči o zdraví nelze použít na členské příspěvky, teoretické kurzy nebo diplomy.

Dále jej nelze použít na zdravotní/lékařskou péči (zákroky lékařské prevence, vyšetřování, léčby nemocí a zranění) ani na kosmetickou péči (zákroky s převážně kosmetickým účelem).

Benefit péče o zdraví nelze použít k pronájmu nebo nákupu vybavení.

V minulosti úřad Skatteverket zveřejňoval seznam wellbeing aktivit, schválených pro účely daňové uznatelnosti. Od této praxe se ustoupilo s argumentem, že by seznam mohl být vnímán jako úplný seznam schválených činností.

- Benefit může mít formu webových služeb a aplikací, jako např:
 - internetových tréninkových programů (jóga, cvičení, hubnutí, odvykání kouření),
 - služby pro registraci vlastního cvičení, jako např. chůze, běhu,
 - aplikací např. pro sledování stravy, krokoměřů, měření tepu.

Odpovědnost, práva a povinnosti zaměstnavatelů

Je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda chce svým zaměstnancům nabízet benefity osobní péče ve formě cvičení nebo jiné formy péče o zdraví, a zda tak činit formou věcných dávek nebo benefitů na péči o zdraví. Je také na rozhodnutí zaměstnavatele, které aktivity chce schválit. Zaměstnanec nikdy nemůže po zaměstnavateli vyžadovat schválení určité aktivity.

Je to zaměstnavatel, kdo musí prokázat, že jsou splněny podmínky pro osvobození od daně a že v dokumentaci je jednoznačně uveden zdravotní aspekt činnosti.

Věcný prospěch

Zaměstnavatel může zaměstnancům nabídnout cvičení a další aktivity péče o jejich zdraví jako věcnou dávku nebo jako příspěvek na péči o zdraví. Když je zaměstnavatel tím, kdo o činnosti rozhoduje a platí ji, jde o věcnou dávku.

Příklady věcných benefitů:

- zaměstnanci mají na pracovišti přístup do tělocvičny,
- v práci existuje možnost masážní terapie.

Důležité je, že k benefitu mají přístup všichni zaměstnanci. Na rozdíl od příspěvku na péči o zdraví není v případě věcné dávky stanovena žádná pevná limitní částka pro to, co má nižší hodnotu.

Aby byla činnost *mimo pracoviště* věcnou dávkou, musí platit, že:

- zaměstnavatel nabízí všem zaměstnancům stejný benefit,
- zaměstnavatel hradí plnou cenu.

Další podrobné informace uvádí úřad na svých webových stránkách²⁸.

2.8 Estonsko: úhrada zdravotních a sportovních výdajů

Informace o benefitu ve formě úhrady zdravotních a sportovních výdajů zaměstnanců jsou publikovány na portálu Tööelu²⁹, zaměřeném na informace o pracovním životě v Estonsku. Portál provozuje Inspektorát práce Tööinspeksioon.

Zaměstnavatelé mohou proplácet zdravotní a sportovní výdaje osvobozené od daně až do výše 100 eur na zaměstnance za čtvrtletí.

Mezi výdaje na podporu zdraví osvobozené od daně patří:

- poplatky za účast na veřejných sportovních akcích,
- výdaje přímo spojené s pravidelným využíváním sportovního zařízení nebo zařízení pro tělesnou aktivitu,
- výdaje zaměstnavatelů na údržbu jejich stávajících sportovních zařízení,
- výdaje na služby poskytované rehabilitačním lékařem, fyzioterapeutem, ergoterapeutem, klinickým logopedem nebo klinickým psychologem zapsaným v národním registru zdravotnických pracovníků nebo držitelem příslušného profesního osvědčení,
- pojistné zdravotního připojištění³⁰.

K podmínkám poskytování benefitu patří:

- poskytování benefitu musí být dohodnuto písemně,
- zaměstnanec nemá právo požadovat poskytování benefitu v penězích.

²⁸ SKATTEVERKET. *Motion och annan friskvård* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2023.14/324011.html>.

²⁹ TÖÖINSPEKTSIOON. *Other remuneration and benefits* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.tooelu.ee/en/174/other-remuneration-and-benefits>.

³⁰ Estonsky „ravikindlustuslepingu kindlustusmakse“, v oficiálním překladu úřadu Tööelu do angličtiny „health insurance premiums“: Pojistné zdravotního připojištění se vztahuje na částky, které osoba nebo organizace platí pojistiteli za poskytnutí zdravotního pojištění. Toto pojištění je navíc k základnímu zdravotnímu pojištění a obvykle pokrývá náklady na lékařskou péči, které nejsou pokryty základním zdravotním pojištěním. To může zahrnovat například náklady na soukromou lékařskou péči, alternativní terapie, léky na předpis nebo zdravotnické pomůcky.

2.9 Rakousko: aplikace nástroje na měření pracovní schopnosti WAI

Pracovní schopnost je ústředním termínem age managementu. Je tvořena rovnováhou mezi osobními zdroji pracovníka a pracovními požadavky, které jsou na něho kladeny. Pracovní schopnost lze měřit, pro tento účel byl Finským institutem pracovního zdraví vyvinut Index pracovní schopnosti (WAI). Metoda WAI je v současnosti používána v mnoha zemích světa. Měření pracovní schopnosti probíhá pomocí standardizovaného dotazníku. Skládá se ze sedmi oblastí a hodnotí standardním způsobem významné faktory pracovní schopnosti. Koncept pracovní schopnosti je vědecky ověřená metoda, již lze snadno zapracovat do firemní kultury. Vzhledem k povaze zkoumaných oblastí je dotazník WAI nástrojem, který je nutné hodnotit ve spolupráci s lékařem a za podmínek přísné ochrany osobních údajů měřených osob. Vyhodnocení pracovní schopnosti zaměstnance pomocí Indexu pracovní schopnosti WAI je jedním z vědecky podložených způsobů komplexního, nestranného, vícefaktorového vyhodnocení pracovní schopnosti zaměstnance vzhledem k jeho věku, způsobu práce a k jeho zdravotnímu stavu³¹.

Výstupy měření mají následující formy:

- souhrnná zpráva pro zaměstnavatele obsahující vyhodnocení pracovní schopnosti měřených zaměstnanců,
- individuálně zpracovaný výstup pro zaměstnance, včetně doporučení na posilování pracovní schopnosti v jednotlivých oblastech.

Měření pracovní schopnosti v České republice provádí Age Management z. s., které je od roku 2015 držitelem práv k české verzi dotazníku pracovní schopnosti (Work Ability Index) od Finského institutu pracovního zdraví. Přestože metoda WAI v ČR není systémově podporována (na rozdíl od například níže uvedeného Rakouska), podařilo se uskutečnit již několik tisíc měření pracovní schopnosti českých zaměstnanců díky nárazové podpoře z veřejných zdrojů. Doposud největší série měření pracovní schopnosti v ČR proběhlo v roce 2022 u téměř 4 tisíc pracovníků v sektorech Zpracovatelského průmyslu, Zdravotní a sociální péče a Dopravy a skladování³².

Aplikace WAI v Rakousku

Některé státy systematicky podporují udržení pracovní schopnosti zaměstnanců. Například Rakousko na základě pilotních programů podpory pracovní schopnosti, postavených na

³¹ AGE MANAGEMENT. *Nástroj na měření pracovní schopnosti – Work Ability Index 1. 0 (WAI)* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.agemanagement.cz/nastroj-na-mereni-pracovni-schopnosti-work-ability-index-1-0-wai/>.

³² SP ČR. *Posouzení úrovně pracovní schopnosti zaměstnanců v ČR* [online]. 2022 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/trh-prace-a-vzdelavani/15434-posouzeni-urovne-pracovni-schopnosti-zamestnancu-v-cr>.

metodě WAI, iniciovalo vznik Zákona o práci a zdraví (*Arbeits- und Gesundheitsgesetz*³³). Cílem tohoto zákona je co nejdéle udržet schopnost pracovat, resp. samostatně podnikat u zaměstnaných a nezaměstnaných osob. K naplňování takto stanoveného cíle slouží program „fit2work³⁴“, jehož metodologie je postavena na nástroji WAI. Jedná se o bezplatnou poradenskou službu určenou pro individuální zájemce a pro zaměstnavatele, které chtějí implementovat koncept udržení pracovní schopnosti svých zaměstnanců. Financování fit2work je zajištěno způsobem definovaným v Zákonu o práci a zdraví a podílí se na něm více institucí.

2.10 Mezinárodní metodika Chrodis plus Workbox (případová studie)

Příklad je podrobně popsán jako případová studie.

Chrodis plus Workbox³⁵ je mezinárodní metodika pro podporu zaměstnavatelů při vytváření takových pracovních podmínek na pracovišti, které přispívají k pracovní pohodě, zdraví a pracovní schopnosti, zabraňují vzniku chronických onemocnění a pomáhají osobám s chronickými zdravotními problémy pokračovat v práci. Aplikování metodiky přináší výhody pro zaměstnance a zaměstnavatele a pro celou společnost.

Podle autorů Chrodis plus workbox je podpora zdraví, pohody při práci a účasti zaměstnanců na pracovním procesu přínosná pro zaměstnavatele, zaměstnance i celou společnost, a to hned několika způsoby.

Přínosy pro zaměstnavatele:

- pokles absentismu,
- pokles nákladů spojených se zdravotní péčí,
- růst produktivity,
- růst konkurenceschopnosti,
- image odpovědného a pečujícího zaměstnavatele,
- pokles fluktuace zaměstnanců.

³³ ARBEIT-UND-GESUNDHEIT-GESETZ – AGG. *Rechtsinformationssystem des bundes* [online]. 2010 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007058> .

³⁴ FIT2WORK. *Miteinander. besser. arbeiten.* 2023 [online]. [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z:

<https://www.fit2work.at/>.

³⁵ CHRODIS+. *The Chrodis plus workbox on employment and chronic conditions* [online]. 2023 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://workbox.chrodis.eu/staging/>.

Přínosy pro zaměstnance:

- růst pracovní pohody a zdraví,
- vyšší pracovní schopnost,
- větší uspokojení z práce.

Celospolečenské přínosy:

- zvyšování udržitelnosti a rovnosti,
- zlepšování zdraví populace,
- pokles čerpání zdravotní péče.

Chrodis plus workbook obsahuje 2 nástroje:

1. sadu nástrojů pro pracoviště (Toolkit for Workplaces),
2. školení pro manažery o začlenění a pracovní schopnosti osob s chronickým onemocněním.

Oba nástroje Chrodis plus Workbook jsou podrobněji popsány níže.

2.10.1 Sada nástrojů pro pracoviště (Toolkit for Workplaces)

Autoři

Sadu nástrojů vyvinulo konsorcium 17 organizací z 11 evropských zemí v čele s finským institutem THL (Finský institut pro zdraví a sociální péči) na základě vědeckých dat a dlouhodobých zkušeností partnerů v příslušné oblasti.

Stručná charakteristika

V sadě³⁶ jsou shromážděny konkrétní, na důkazech založené a v praxi ověřené nástroje, s jejichž pomocí mohou zaměstnavatelé podpořit pracovní pohodu a zdraví zaměstnanců, a dále zvýšit jejich pracovní participaci bez ohledu na jejich pracovní schopnosti a zdravotní stav. Nástroje v sadě navíc pomáhají předcházet chronickým zdravotním problémům jako jsou kardiovaskulární onemocnění, diabetes 2. typu, muskuloskeletální poruchy, deprese a plicní onemocnění. Soubor nástrojů slouží jako kontrolní seznam i jako generátor nápadů. Usnadňuje přijímání konkrétních a proveditelných zdraví podporujících opatření na pracovišti.

³⁶ CHRODIS+. *Fostering employees' wellbeing, health, and work participation: Toolkit for Workplaces* [online]. 2020 [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: https://workbox.chrodis.eu/staging/wp-content/uploads/2020/10/toolkit_definitivo.pdf.

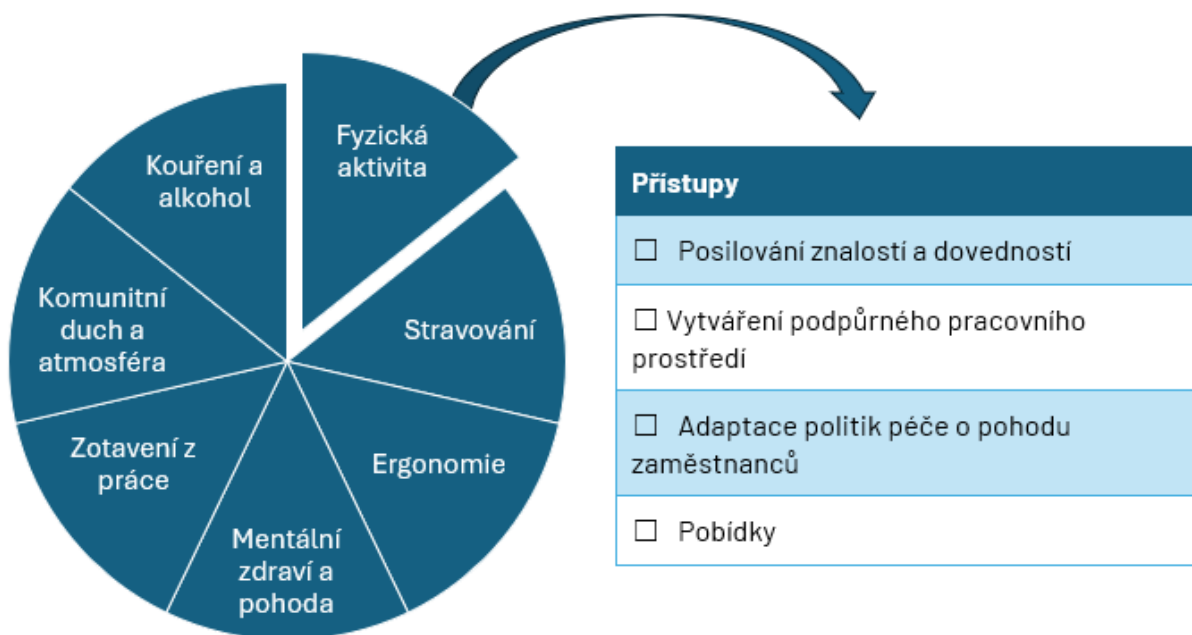
Komu je sada určena

Soubor nástrojů je určen pro všechny strany, které se podílejí na podpoře pohody a zdraví při práci, jako jsou personalisté, vedoucí pracovišť, pracovnělékařská péče, případně další.

Struktura sady

- Obsah sady je rozčleněn do **7 oblastí** (domén), z nichž každá je důležitá pro celkovou pracovní pohodu a zdraví a v každé z nich může pracoviště dosáhnout pokroku:
 - fyzická aktivita,
 - stravování,
 - ergonomie,
 - mentální zdraví a pohoda,
 - zotavení z práce,
 - komunitní duch a atmosféra,
 - kouření a alkohol.
- Každá oblast zahrnuje **4 typy přístupů**:
 - posilování znalostí a dovedností,
 - vytváření podpůrného pracovního prostředí,
 - adaptace politik péče o pohodu zaměstnanců,
 - pobídky.
- V rámci každého přístupu jsou uvedeny návrhy **konkrétních způsobů** ke zlepšení pohody a zdraví zaměstnanců v dané oblasti (doméně).

Obrázek 2.1: Oblasti a typologie přístupů CHRODIS+



Zdroj: CHRODIS+ Toolkit for Workplaces, 2023.

Sada v uvedeném členění nabízí celkem **127 způsobů** zlepšení pohody a zdraví zaměstnanců. Mnohé z navrhovaných způsobů lze relativně snadno uvést do praxe. To znamená, že pokud jde o personál, čas nebo materiál, jejich realizace nevyžaduje velké investice.

Checklist i generátor inspirace

Soubor nástrojů lze použít jako kontrolní seznam i jako generátor nápadů. Při procházení jeho obsahu zaměstnavatel nejprve mapuje, kterým oblastem ze sady už pozornost věnuje: které přístupy a prostředky se v organizaci už v současnosti používají. Zaměstnavatel dále může vyhodnotit, na kterých oblastech by mohl více zapracovat, aby zaměstnance svých pracovištích co nejlépe podpořil. Co by pracovníci nejvíce potřebovali, aby se jim dobře pracovalo a mohli pracovat i v budoucnu? Prostředky v souboru nástrojů jsou příklady, a proto je lze při zavádění upravit tak, aby se pro každé pracoviště našly ty nevhodnější.

Poznámka: podobný nástroj v roce 2016 zpracoval i český Státní zdravotní ústav pod názvem Kriteria kvality podpory zdraví na pracovišti³⁷.

Ukázka kompletního řešení – oblast Fyzická aktivita

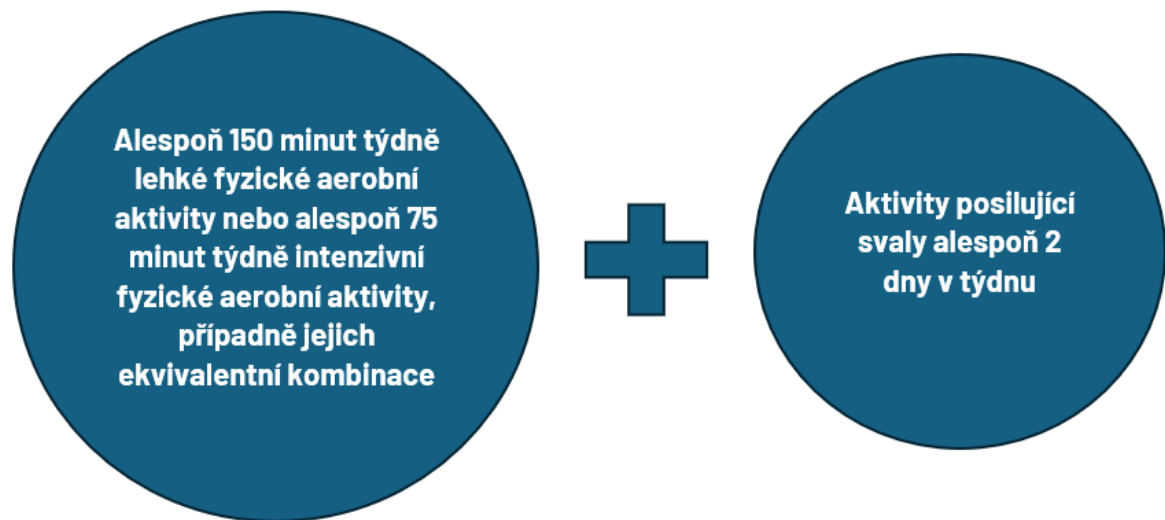
Výzkumy ukazují, že fyzická aktivita prospívá téměř všem: osobám všech věkových kategorií, lidem s chronickým onemocněním či zdravotním postižením i bez nich. Fyzická aktivita podporuje zdraví a snižuje riziko chronických onemocnění, ale také zlepšuje spánek, vnímanou kvalitu života a kognitivní funkce, například pozornost, paměť a rychlost zpracování informací.

Týdenní cílové hodnoty doporučené aerobní a svalové fyzické aktivity pro populaci v produktivním věku jsou uvedeny na následujícím obrázku. Nicméně každý pohyb, který zkracuje nebo přerušuje dobu sedavého zaměstnání, je cenný. Příznivých účinků na zdraví lze dosáhnout například přerušením sezení krátkým stáním, malým pohybem nebo lehkou fyzickou aktivitou.

Pracovní prostředí a zásady na pracovišti mohou podporovat fyzickou aktivitu, která pomáhá zaměstnancům dosáhnout jejich týdenních cílů a zotavit se ze stresu spojeného s prací. Krátké fyzické aktivity lze začlenit do provozu pracoviště a do každodenní pracovní rutiny zaměstnanců. V této části jsou uvedeny příklady, jak na to.

³⁷ STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. *Kriteria kvality podpory zdraví na pracovišti*. 2023 [online]. [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://szu.cz/temata-zdravi-a-bezpecnosti/pracovni-prostredi-a-zdravi/podpora-zdravi-na-pracovisti/kriteria-kvality-podpory-zdravi-na-pracovisti/>.

Obrázek 2.2: Týdenní cíl fyzické aktivity (doporučení Světové zdravotnické organizace, WHO)



Zdroj: CHRODIS+ Toolkit for Workplaces, 2023.

Lehká fyzická aerobní aktivita = cokoliv co zrychlí srdeční tep, například rychlá chůze

Intenzivní fyzická aerobní aktivita = například běh nebo vynesení těžkých nákupních tašek do schodů

Fyzická aktivita: posilování znalostí a dovedností

Doporučuje se, aby veškeré poradenství a školení v oblasti pohybové aktivity poskytoval fyzioterapeut, instruktor tělesné výchovy nebo obdobný odborník s kvalifikací v oblasti cvičení a zdraví.

Tabulka 2.3: Prostředky posilování znalostí a dovedností

Prostředek	Popis
Měření	Zaměstnancům se umožní změřit například tělesnou hmotnost, složení těla, krevní tlak, hladinu glukózy v krvi a/nebo krevní lipidy. Tím si zvyšují povědomí o svém zdravotním stavu a na základě výsledků měření dostávají doporučení šitá na míru. To lze provést například během zdravotních kontrol nebo tematických dnů uspořádaných na pracovišti.
Testy fyzické kondice	Zaměstnanci dostanou příležitost otestovat si například své funkční schopnosti, kondici, svalový tonus a/nebo flexibilitu. Tím si zvyšují povědomí o své fyzické kondici, a na základě výsledků měření obdrží doporučení šitá na míru. To lze provést například během tematických dnů pořádaných na pracovišti.
Vzdělávání	Vzdělávání zaměstnanců o fyzické aktivitě a jejích přínosech pro zdraví, například formou přednášek, seminářů nebo informačních panelů.
Sdílení oblíbených pohybových aktivit	Sdílení krátkých (1-2 minuty) a nízkoprahových videí s cvičením o přestávce na intranetu pracoviště, informačních obrazovkách nebo prostřednictvím e-mailu. Videá mohou natáčet například zaměstnanci pracoviště nebo studenti - instruktoři tělesné výchovy.
Digitální podpora	Možnost, aby zaměstnanci používali digitální aplikaci pro trénink životního stylu (např. na počítači nebo chytrém telefonu), která podporuje zařazení fyzické aktivity do každodenní rutiny a umožňuje sledovat pokrok v procesu změny životního stylu.
Nástroje sebemonitoringu	Možnost, aby zaměstnanci používali deník aktivit, krokoměr nebo zařízení pro sledování aktivit ke sledování své fyzické aktivity, délky sezení a pokroku při dosahování osobních cílů v oblasti fyzické aktivity.

Prostředek	Popis
Osobně poskytovaná podpora	<p>Posilování individuálního nebo skupinového koučování zahrnujícího:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. poskytování faktických informací/edukativní složky (např. jak fyzická aktivita a sedavé chování ovlivňují zdraví; doporučení pro fyzickou aktivitu). 2. zvyšování motivace (např. zvažování výhod a nevýhod změny životního stylu). 3. stanovení cílů a plánování aktivit (tj. stanovení konkrétních, dosažitelných cílů pro zařazení pohybové aktivity do denního režimu, vytvoření akčního plánu k dosažení těchto cílů, identifikace a odstraňování překážek pro plnění plánu). 4. trénink dovedností (např. řízené lekce pohybových aktivit, jejichž cílem je posílit fyzickou kondici a naučit se bezpečně provádět pohyby). 5. získávání zpětné vazby a monitoring pokroku.
Návštěvy fyzioterapeuta	<p>Pracovní fyzioterapeut, který v určitých intervalech navštěvuje pracoviště a instruuje zaměstnance o cvičeních na míru. Cvičení podporují zotavení ze stresu a zátěže způsobené prací a pomáhají předcházet nebo léčit muskuloskeletální problémy související s prací.</p>
Dostupnost fyzioterapie	<p>Možnost konzultace s fyzioterapeutem pro zaměstnance, například zahrnutím fyzioterapeutických služeb do smlouvy uzavřené s poskytovatelem pracovnělékařských služeb, která zahrnuje například 5 fyzioterapeutických sezení na zaměstnance, na doporučení pracovního lékaře.</p>
Pozitivně laděné zprávy o cvičebních přestávkách	<p>Povzbuzování zaměstnanců ke krátkým přestávkám na fyzickou aktivitu prostřednictvím pozitivně laděných sdělení. Informace na plakátech, informačních obrazovkách nebo prostřednictvím e-mailových zpráv například zdůrazňují výhody přerušování dlouhého sezení a krátkého cvičení,</p>
Připomínky cvičebních přestávek	<p>Používání automatických připomínek, jako je aplikace pro cvičení o přestávce, nainstalovaná v pracovním počítači nebo zařízení pro sledování aktivity na zápěstí. Jedná se například o výzvu vstát, udělat pár kroků nebo udělat krátkou přestávku</p>

Prostředek	Popis
	na fyzickou aktivitu v předem nastavených intervalech, například jednou za 1-2 hodiny. Aby aplikace nenarušovala pracovní proces, musí mít zaměstnanci možnost připomínky odložit nebo ignorovat, pokud není na přestávku vhodná doba.
Používání schodů – motivační sdělení	Podpora používání schodů pomocí motivačních sdělení, například na plakátech umístěných na místě volby mezi schody a výtahem nebo eskalátorem. Několik tipů pro účinné pobídky: Použití pozitivně rámovaných sdělení, například zdůrazňujících výhody používání schodů. Vzhledem k tomu, že ne všichni zaměstnanci se zajímají o kondici, zdraví, hmotnost a energetický výdej, mohou být účinnější sdělení týkající se jiných výhod, například úspory času. Zařazení textu i obrázků na plakáty. Plakáty střední (A1-A0) a velké (>A0) velikosti jsou lépe viditelné, a tudíž pravděpodobně účinnější než malé (A5-A2). Účinnost sdělení lze zvýšit jejich kombinací se zvýšením atraktivity schodiště a/nebo použitím směrových značek.
Používání schodů – směrové značky	Podpora používání schodiště pomocí směrových značek, jako jsou šipky a stopy na podlaze, které vedou ke schodišti z místa volby mezi schodištěm a výtahem nebo eskalátorem. Účinnost těchto značek lze zvýšit jejich kombinací se zvýšením atraktivity schodiště a/nebo použitím tzv. motivačních sdělení.

Zdroj: CHRODIS+ Toolkit for Workplaces, 2023.

Fyzická aktivita: vytváření podpůrného pracovního prostředí

Tabulka 2.4: Prostředky vytváření pracovního prostředí

Prostředek	Popis
ZKRÁCENÍ DOBY SEZENÍ PŘI PRÁCI	
Sdílené tiskárny a centralizované kávovary	Nahrazení osobních tiskáren sdílenými nebo přesunutí osobních tiskáren z dosahu do vzdálenosti, která vyžaduje vstát a udělat pár kroků. Denní kroky lze přidat také zavedením centrálních kávovarů.

Prostředek	Popis
Aktivní sezení	Zavedení alternativního vybavení k sezení, jako jsou terapeutické míče, sedací nebo houpací židle nebo balanční polštáře, které umožní aktivní sezení zaměstnancům se sedavou prací.
Aktivní sezení jako výchozí nastavení	Zavedení aktivního sezení jako výchozí možnosti umístěním zmíněného vybavení k sezení před pracovní stoly.
Práce vestoje	Nahrazení běžných stolů výškově nastavitelnými stoly umožňujícími práci vestoje.
Práce vestoje jako výchozí nastavení	Zavedení standardní možnosti práce ve stoje, například společnou dohodou o tom, že na konci dne se výškově nastavitelné stoly ponechají v horní poloze. Samolepky připevněné na snadno viditelných místech na pracovních místech zaměstnanců mohou ze začátku pomoci zapamatovat si dohodu, než se tato praxe stane automatickým zvykem.
Cvičební vybavení	Zavedení lehkých cvičebních pomůcek, např. posilovacích tyčí, balančních desek, posilovacích gum nebo závěsných tyčí, které mohou zaměstnanci používat, a jejich umístění na viditelných místech, kde se zaměstnanci obvykle na chvíli zastaví a kde je příležitost ke krátké přestávce na cvičení (např. u tiskárny, mikrovlnky, varné konvice nebo kávovaru).
ČASTĚJŠÍ POUŽÍVÁNÍ SCHODŮ	
Atraktivní schodiště	Podpora používání schodiště zviditelněním a ztraktivněním schodiště, například hudbou, uměleckými díly, obrazy, rostlinami a/nebo osvětlením. Účinnost tohoto opatření lze zvýšit kombinací s motivačními sděleními a/nebo použitím směrových značek (viz výše).
Pomalý výtah	Podpora používání schodů zpomalením činnosti výtahových dveří nebo samotného výtahu či eskalátoru.
AKTIVNÍ PORADY	
Přestavěná zasedací místnost	Vytváření aktivních schůzek umožněním fyzické aktivity v zasedací místnosti. V praxi to lze provést tak, že se zajistí dostatek prostoru pro vstávání, pohyb a protahování. Fyzickou aktivitu lze dále podpořit zavedením výškově nastavitelných stolů, alternativních sedadel (např. terapeutických míčů, sedlových nebo houpacích židlí, rotopedů nebo balančních polštářů na běžných židlích) a

Prostředek	Popis
	podložek nebo koleček pod nohy židlí, aby bylo možné pohybovat židlemi a vstávat v tichosti bez rušení.
AKTIVNÍ DOJÍŽDĚNÍ DO PRÁCE A CVIČENÍ V PRÁCI	
Stojany na kola	Usnadnění dojíždění do práce na kole prostřednictvím zařízení pro parkování a uzamykání jízdních kol.
Pracovní kola	Usnadnění dojíždění na kole a fyzické aktivity během pracovní doby zavedením jízdních kol na pracovišti, která si lze zapůjčit pro dojíždění nebo vyřizování pracovních záležitostí.
Sprcha a šatna	Usnadnění fyzické aktivity během pracovní doby, bezprostředně před ní či po ní tím, že je zaměstnanci zajištěna sprcha a šatna.
Sportovní zařízení na pracovišti	Zajištění sportovních zařízení na pracovišti, například posilovny nebo wellbeing místnosti s lehkým cvičebním náčiním, jako jsou gymnastické tyče, posilovací gumy, balanční desky a bradla, spolu s názornými pokyny k jejich používání.
Sportovní zařízení na služebních cestách	Umožnit zaměstnancům, jejichž práce zahrnuje časté cestování, ubytování se sportovním zázemím, jako je bazén nebo posilovna.
SPOLEČENSKÉ PROSTŘEDÍ	
Pěstování pozitivních postojů	Zaměstnavatel a management mohou usnadnit zaměstnancům osvojení a udržení zdravého životního stylu tím, že budou pěstovat pozitivní postoje k pohodě a zdraví. Tímto způsobem mohou přispět k budování sociálního prostředí, v němž jsou zdravé volby společensky schvalovány, vysoce ceněny a podporovány všemi zaměstnanci. Začíná to používáním pozitivních výrazů a sdílením povzbudivých myšlenek, když se mluví o pracovní pohodě a zdraví.
Schvalování, povzbuzování a ukazování cesty	Zaměstnavatel a management mohou usnadnit zaměstnancům osvojení a udržení zdravého životního stylu tím, že otevřeně schvalují a povzbuzují zaměstnance, aby se chovali způsobem podporujícím pohodu jak v práci, tak ve volném čase. Motivují zaměstnance k využívání možností, které jim k tomu pracoviště poskytuje. V praxi to může znamenat například povzbudit zaměstnance, aby občas provedli protahovací cvičení pro udržení koncentrace a vitality a skutečně působit jako vzor.

Zdroj: CHRODIS+ Toolkit for Workplaces, 2023.

Fyzická aktivita: adaptace politik péče o pohodu zaměstnanců

Tabulka 2.5: Prostředky adaptace politik péče o pohodu zaměstnanců

Prostředek	Popis
Přestávky na fyzickou aktivitu pro všechny	Umožnění a podpora zaměstnanců, zejména těch, kteří mají práci vázanou na jedno místo (např. pracovníci u montážních linek, pokladní, řidiči autobusů a nákladních automobilů, piloti leteckých společností), aby měli přestávky na vstávání, kroky, protažení a cvičení pro udržení koncentrace a vitality.
Pěšky za rozhovorem s kolegy	Podporovat zaměstnance, aby během pracovní doby zůstávali fyzicky aktivní při plnění běžných pracovních úkolů, například tím, že se společně dohodneme na tom, že místo posílání e-mailů nebo telefonování budeme s kolegy hovořit při chůzi a během konferencí budeme stát a chodit.
Komise pro volný čas	Jmenování komise pro volný čas, odpovědné za organizaci sportovních aktivit.
Budoucí školitelé	Spolupráce se sportovními akademiemi s cílem poskytnout studentům učitelství tělesné výchovy možnost získat praktické zkušenosti organizováním aktivit a poskytováním informací zaměstnancům na pracovišti.
Kolegové motivátoři (peers)	Vyškolení části personálu jako "fyziomotivátorů", kteří mohou poskytovat rady, organizovat aktivity a povzbuzovat kolegy k větší fyzické aktivitě.
Plánované přestávky na cvičení	Začlenění krátkých (např. 10minutových) pohybových aktivit do organizačních postupů, například naplánováním přestávek na cvičení pod vedením studentů tělesné výchovy nebo zaměstnanců pracoviště, kteří byli vyškoleni jako "fyziomotivátoři".
Aktivní normy jako standard	Vytváření aktivních schůzek a konferencí tím, že se fyzická aktivita stane společenskou normou. Na začátku porady může předsedající vyzvat všechny, aby vstali, prošli se a udělali si přestávku na cvičení, kdykoli se jim během jednání zachce, a sám se danými doporučeními řídí. Kromě toho je výborným způsobem, jak přerušit sezení, dohodnout se na praxi, že každý řečník bude odměněn potleskem vestoje. Navíc je to pro řečníka povzbuzující.
Pěší schůzky	Uskutečnění aktivních schůzek formou pěších jednání.

Zdroj: CHRODIS+ Toolkit for Workplaces, 2023.

Fyzická aktivita: pobídky

Tabulka 2.6: Prostředky pobídek

Prostředek	Popis
Cvičení v pracovní době	Poskytnout zaměstnancům možnost využít pracovní dobu (např. 30-60 minut týdně) k fyzické aktivitě.
Výzvy	Vyhlašování soutěží a výzev, které motivují zaměstnance k zařazení fyzické aktivity do každodenní rutiny. Například příslib vegetariánského oběda zdarma v restauraci/kavárně pro zaměstnance nebo v blízké restauraci pro zaměstnance nebo týmy, které nasbíraly určitý počet kroků nebo urazily určitou vzdálenost jakoukoli formou fyzické aktivity.
Sportovní skupiny	Poskytování příležitostí k fyzické aktivitě, například pořádáním týdenních sportovních kroužků podle výběru zaměstnanců, které vedou například studenti tělesné výchovy nebo zaměstnanci, kteří byli vyškoleni jako "fyziomotivátoři".
Zkušební sportovní tréninky	Organizace zkušebních lekcí různých druhů sportu.
Dotace	Poskytování peněžních příspěvků na sportovní aktivity (ve volném čase), například poukázky nebo výhodné ceny do fitness center.

Zdroj: CHRODIS+ Toolkit for Workplaces, 2023.

Stejným způsobem je v sadě Chrodis plus Toolkit for Workplaces zpracováno i zbývajících 6 oblastí.

Model identifikace potřeb

Podle autorů konceptu Chrodis Plus Workbox má **včasný model identifikace potřeb podpory zdraví, pracovní pohody a schopnosti zaměstnanců** 3 fáze.

Fáze 1: Mapování

Pravidelné hodnocení zdraví, pracovní pohody a schopnosti zaměstnanců ve spolupráci s poskytovateli (pracovní) zdravotní péče, například s využitím jednoho nebo více z následujících prostředků:

- zdravotní dotazníky, např. dotazník pracovní schopnosti (WAI – pozn: WAI je podrobněji popsán jako jeden z příkladů zahraniční praxe),

- zdravotní prohlídky,
- rozvojové diskuse mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými,
- digitální nástroje pro sledování zdravotního stavu zaměstnanců, například na základě absencí,
- školení manažerů k rozpoznání včasných příznaků vznikajících zdravotních problémů.

Ve fázi mapování může být užitečný druhý z nástrojů Chrodis Plus Workbox, tj., **školení pro manažery**, jež poskytuje postupy pro hodnocení organizační inkluzivity a pracovní schopnosti zaměstnanců, stejně jako informace o práci s chronickými onemocněními.

Fáze 2: Analýza

Analýza následující mapování může mít 3 možné výsledky:

- (a) nebyly identifikovány žádné zdravotní problémy nebo rizikové faktory chronických onemocnění,
- (b) byly identifikovány rizikové faktory chronických onemocnění a/nebo chronické potíže, jež neovlivňují pracovní schopnost,
- (c) byly identifikovány zdravotní problémy, které snižují pracovní schopnost.

Fáze 3: Opatření a individuální plány

V případech (a) a (b) jsou zaváděna opatření (intervence), které pomáhají zaměstnancům pečovat o sebe, a tím udržovat a podporovat jejich pohodu a zdraví, resp. cílené intervence pro prevenci rozvoje a progresu chronických onemocnění.

Sada Chrodis plus Toolkit for Workplaces poskytuje náměty pro takové intervence.

V případě (c) by měly následovat diskuse o ochraně zdraví při práci mezi zaměstnancem, nadřízeným a odborníkem na ochranu zdraví při práci. Diskuse by měla vést k vytvoření plánu šitého na míru, sledování jeho plnění a jeho úpravě, pokud se to ukáže jako potřebné.

Individuální plán může typicky obsahovat:

- úprava pracovních úkolů, pracovní zátěže, pracovní doby a/nebo pracovního prostředí (například pracovního místa nebo pracovního vybavení),
- možnost práce na dálku,
- pracovní rehabilitace,
- přeškolení,
- převedení na novou funkci v rámci téže organizace,
- změna zaměstnání, pokud nelze nabídnout vhodné pracovní úkoly.

2.10.2 Školení pro manažery o začlenění a pracovní schopnosti osob s chronickým onemocněním

Školící nástroj³⁸ je druhou položkou Chrodis plus Workbox. Je určen manažerům všech typů pracovišť. Jeho cílem je zvýšit povědomí vedoucích o výhodách začlenění a dobrého řízení zaměstnanců s chronickými zdravotními problémy nebo ohrožených chronickými zdravotními problémy na pracovišti. Poskytuje také informace a nástroje pro měření a posilování inkluze a pracovní schopnosti zaměstnanců s chronickým onemocněním.

Informace a nástroje obsažené ve školícím nástroji zohledňují fungování člověka, jeho osobní schopnosti a společné rysy chronických onemocnění a pomáhají zajistit, aby pracovní prostředí usnadňovalo, a nikoli bránilo lepšímu začlenění a pracovní schopnosti všech zaměstnanců.

Školící nástroj se přehledně odkazuje na související sadu opatření (Toolkit), takže je vždy zřejmé, že další návrhy týkající se daného tématu lze nalézt právě v ní.

Pro koho je školící nástroj určen

- útvar HR,
- vrcholový management,
- zaměstnavatelé,
- další zúčastněné strany (např. poskytovatelé pracovnělékařských služeb),
- pracovníci v oblasti BOZP.

Školící nástroj se skládá ze tří sekcí:

- **Měření začlenění v organizaci,**
- **Proč a jak hodnotit pracovní schopnost zaměstnanců,**
- **Jak podporovat zaměstnance s chronickými onemocněními.**

Měření začlenění v organizaci

V této části je vysvětlena hodnota a praxe začleňování v organizaci. Je představen koncept, jak začlenění do pracovního prostředí měřit. Tento koncept má podobu kontrolního seznamu se 4 sekcemi:

- *pracovní prostředí*, představující celou organizaci a její pravidla,
- *přiměřené přizpůsobení prostředí*, představující možné úpravy pracoviště,
- *sektor managementu*, představující rozhodnutí managementu a politiku organizace,
- *týmová práce*, zahrnující pracovní dynamiku mezi kolegy a pracovní výkon.

³⁸ CHRODIS+. *Training tool*. 2023 [online]. [cit. 27. 11. 2023]. Dostupné z: <https://workbox.chrodis.eu/staging/training-tool/>.

Každou sekci měří 10 otázek (odpovědi ANO/NE), za kladné odpovědi lze celkem dosáhnout nejvýše 40 bodů. Kontrolní seznam mohou sestavovat vedoucí pracovníci i zaměstnanci. Srovnání výsledků vnímání začleňování mezi různými rolemi a oblastmi téhož podniku umožňuje manažerům zahájit nápravná opatření, pokud se projeví rozdíly a pokud je to nutné.

Proč a jak hodnotit pracovní schopnost zaměstnanců

Tato sekce obsahuje:

- vysvětlení konceptu pracovní schopnosti zaměstnanců,
- možnosti měření pracovní schopnosti zaměstnanců pomocí dotazníku Work Ability Index (WAI),
- vysvětlení způsobu měření pracovní schopnosti dotazníkem WAI: sekce WAI, výsledky a jejich interpretace.

Jak podporovat zaměstnance s chronickými onemocněními

Třetí sekce školicího nástroje je rozsahem největší.

Ke klíčovému částem této sekce patří:

- vypracování akčního plánu pro začlenění, setrvání v práci a návrat do práce: tipy pro manažery,
- jak podpořit zaměstnance s chronickými nemocemi, aby setrvali v práci (včetně tipů na nejvhodnější školicí materiály),
- co by měli manažeři vědět o návratu do práce po pracovní neschopnosti. Je vysvětlen koncept a doporučená struktura podnikového „RTW programu“ (Return to Work = návrat do práce),
- co jsou přiměřené úpravy, umožňující zaměstnancům s chronickými nemocemi zachovat si práci nebo se do ní vrátit,
- příklady přiměřených úprav.

Školicí nástroj je dále doplněn o popis nejčastějších chronických nemocí, které se u zaměstnanců mohou vyskytovat, včetně jejich psychosociálních aspektů a jejich dopadů na výkon práce.

Jsou představeny konkrétní příklady z praxe (například nemoci z kategorie chronických respiračních nemocí a konkrétní příklad: chronická obstrukční plicní nemoc).

Školicí nástroj pro každou z chronických nemocí předkládá možné intervence, které umožňují lépe řídit zaměstnance s daným onemocněním, pomoci jim pokračovat v práci nebo usnadnit jim návrat do práce.

Tímto způsobem jsou popsány chronické nemoci a související intervence pro:

- muskuloskeletární nemoci,
- rakovinu,
- chronické respirační nemoci,

- depresi,
- kardiovaskulární nemoci,
- neurologické nemoci,
- onemocnění metabolismu,
- nemoci ledvin.

Případová studie ukazuje, že Chrodis plus Workbox je jedním z příkladů komplexního přístupu zaměstnavatelů k podpoře zdraví a prevence rizik v širším kontextu péče o zaměstnance a vytváření vhodných pracovních podmínek, v tomto případě pro zaměstnance s chronickými nemocemi.

Shrnutí kapitoly

Předložené zahraniční příklady ilustrují možnosti širší benefitů v oblasti péče zaměstnavatelů o zdraví a well-being zaměstnanců a různých pojetí jejich podpory ze strany státu v oblasti daňových a jiných zvýhodnění.

Vedle benefitů obvyklých i v České republice byly identifikovány i nové inspirativní možnosti rozšíření benefitů. Příkladem je zvýhodněná podpora dojíždění do zaměstnání na kole, což lze považovat za podporu zdravého pohybu s přesahem do aktivit udržitelnosti.

Dále ukazují, jaké související služby lze v oblasti podpory zdraví na pracovišti poskytovat, včetně komplexních, ucelených programů péče o zdraví zaměstnanců (např. německý model podpory zdraví na pracovišti z fondů prevence zdravotních pojišťoven, nástroje WAI nebo Chrodis Plus Toolbox).

Za inspirativní praxi lze považovat i přehlednost a dostupnost příslušných informací o benefitech pro zaměstnavatele i zaměstnance na veřejných webových stránkách některých analyzovaných zemí (např. britský vládní web pro občany www.gov.uk nebo stránky švédského finančního úřadu Skatteverket: <https://skatteverket.se>). Tyto země ukazují, že v České republice existuje prostor k výraznému zlepšení v oblasti srozumitelné, „občansky přátelské“ komunikace tématu benefitů směrem k zaměstnavatelům i občanům.

3 Analýza tuzemské právní úpravy týkající se nadstandardní péče o zdraví zaměstnanců poskytovaná zaměstnavateli

Tato část studie se zaměřuje na analýzu tuzemské právní úpravy týkající se nadstandardní péče o zdraví zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů v České republice.

Zaměstnavatelé mají povinnost vytvářet pracovní podmínky, které zaručí bezpečný průběh práce. Tato obecná povinnost je podrobněji upravena v ustanoveních zákoníku práce a ve zvláštních právních předpisech. Konkrétní povinnosti týkající se zajištění bezpečnosti práce jsou obsaženy zejména v části páté **zákoníku práce** nazvané "Bezpečnost a ochrana zdraví při práci" (§ 101 až 108).

Tímto způsobem se uplatňuje ústavní právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky, jak je uvedeno v článku 28 **Listiny základních práv a svobod**, a základní zásada pracovních vztahů zaručující uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce (§ 1a písm. b) zákoníku práce).

Zaměstnavatel je také povinen zajistit pracovnělékařské služby pro své zaměstnance, což je v souladu s ustanoveními § 53-60 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Povinnosti, které jsou zaměstnavateli uloženy právními předpisy, jsou pro něj závazné. Zaměstnavatel je povinen vždy vytvořit pracovní podmínky minimálně v souladu se zákonem. Nad rámec těchto zákonem stanovených povinností může zaměstnavatel uzavřít další dohody v **kolektivních smlouvách** nebo stanovit další povinnosti ve **vnitřním předpisu** vydávaném podle § 305 zákoníku práce.³⁹

V části desáté zákoníku práce – Péče o zaměstnance § 224 hovoří o pracovních podmínkách zaměstnanců a ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby. Odstavec 2) pak uvádí demonstrativní výčet příležitostí, při kterých může být zaměstnanci zaměstnavatelem poskytnuta odměna.

Základ pro právní úpravu obsaženou v § 224 lze opět nalézt v článku 28 Listiny základních práv a svobod, na základě kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Česká právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vychází také z dokumentů Mezinárodní organizace práce, mezinárodního paktu

³⁹ *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář - 2. vydání*, Jan Pichtr a kolektiv, autorka citovaných komentářů JUDr. Věra Bognárová, Právní stav komentáře je ke dni 1.5.2022, ISBN 978-80-7676-388-3.

o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropské sociální charty a také čl. 31 Listiny základních práv Evropské unie.

Předmětem této studie je **poskytování nadstandardní péče o zdraví zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů v ČR**, které zahrnuje aktivity zaměstnavatelů spočívající v péči o zdraví svých zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, a to **nad rámec zákonných povinností** daných mu zákoníkem práce (§ 224 - § 247).

Zdraví zaměstnanců je klíčovým faktorem, který může ovlivnit konkurenceschopnost firmy. Proto zaměstnavatelé často poskytují svým zaměstnancům zaměstnanecké výhody (benefity), které jsou zaměřeny na posílení zdraví zaměstnanců. Tato péče může zahrnovat například příspěvky na sportovní aktivity, rehabilitaci, vitamínové přípravky, očkování, nebo na nákup brýlí.

Zákonná **definice "benefitu"** v českém právním řádu **neexistuje**. Termín "benefit" může být používán v různých kontextech a s různými významy v závislosti na konkrétním právním nebo oborovém kontextu.

V rámci studie jsou za zdravotní benefity považovány zejména **zaměstnanecké výhody uvedené v § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů**, které jsou zaměřeny na posílení zdraví zaměstnanců (příp. jejich rodinných příslušníků), snížení pracovní neschopnosti zaměstnanců a tím i zvýšení produktivity práce. Jedná se o pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis.

Výčet odměn, které zaměstnavatelé často poskytují zaměstnancům vedle odměny za práci, a které by se daly za benefity označit, obsahuje ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů (dále také jako „ZDP“). Odměny v tomto ustanovení obsažené jsou při splnění určitých podmínek osvobozené od daně z příjmu. Těmito podmínkami jsou:

- podmínka zdroje pro benefity,
- nepeněžní forma poskytnutí,
- příjemce plnění,
- obsahová náplň plnění.

Společná podmínka zdroje pro poskytnutí benefitů vyjmenovává možné zdroje pro poskytnutí benefitů, a to buď příslušný fond, zisk po zdanění nebo nedaňové výdaje.⁴⁰

Pro zaměstnavatele je v tomto ohledu velmi důležitá otázka daňové uznatelnosti vynaložených nákladů na uspokojivé pracovní podmínky pro zaměstnance. U každého

⁴⁰ *Zákon o daních z příjmů*. Komentář, Ondřej Dráb, Matěj Nešleha, Zdeněk Morávek, Petr Beránek, Radim Bláha, Jiří Hlaváč, Lukáš Hrdlička a kolektiv, Právní stav publikace je k 1. 1. 2021, ISBN 978-80-7676-054-7.

benefitu se posuzuje, zda jde o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele, zdanitelný příjem zaměstnance, a zda vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Z pohledu zaměstnavatele je možné uznat jako daňový náklad příspěvek na zdravotní péči, pokud je poskytnut v peněžní podobě. Nepeněžní výdaj však daňovým nákladem není.

Z pohledu zaměstnance jsou nepeněžní příspěvky poskytované zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálních fondů, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nevstupují ani do vyměřovacího základu pro odvod pojištění. Peněžní příjmy jsou však příjmem, který vstupuje do základu daně ze závislé činnosti a ovlivní také vyměřovací základ pro odvod pojištění.

Výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na 1. bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy a 2. pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy, dle § 24 odst. 2 písm. j) **zákona o daních z příjmů**, jsou výdaji (náklady) vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.

Výdaje na pořízení zboží od zdravotnických zařízení a zdravotnických prostředků na lékařský předpis se budou řídit § 24 odst. 1 ZDP, a pokud budou souviset s **dosažením, zajištěním a udržením příjmů**, budou výdajem daňově uznatelným. Podle § 24 odst. 1 ZDP, výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy. Pokud je poskytnutí těchto benefitů zaměstnancům povinností zaměstnavatele, náklady na tyto benefity nebudou předmětem daně dle odstavce 7 § 24 ZDP.

Od roku 2024 čeká zaměstnance a zaměstnavatele nejen v oblasti nepeněžních příspěvků řada změn. Konsolidační balíček má od roku 2024 omezit daňové zvýhodnění nepeněžitých zaměstnaneckých benefitů. Všechny doposud od daně osvobozené nepeněžní benefity, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytne, mají být osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob za dané zdaňovací období na straně zaměstnance pouze do výše poloviny průměrné mzdy (tedy 21 983 Kč), která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje, a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto vyměřovacího základu.⁴¹ Úhrnný limit se bude

⁴¹ Nařízení vlády č. 286/2023 Sb., Nařízení vlády o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2024, základní výměry důchodu stanovené pro rok 2024 a částky zvýšení za vychované dítě pro rok 2024 a o zvýšení důchodů v roce 2024.

posuzovat ve vztahu ke každému zaměstnavateli zvlášť.

Výdaje zaměstnavatele na nepeněžitá plnění budou vždy daňově neuznatelné, pokud jsou zároveň u zaměstnance osvobozeny podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů. Nicméně, pokud příjmy zaměstnance podléhají zdanění jako běžný příjem ze závislé činnosti, protože převyšují polovinu průměrné mzdy, náklady zaměstnavatele na tato plnění mohou být daňově uznatelné v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 (nyní bod 5) zákona o daních z příjmů, pokud jsou spojeny s právy zaměstnanců z kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů zaměstnavatele nebo jiných smluvních dohod. Tato vazba platí pouze pro nepeněžitá plnění, jak jsou uvedena v § 25 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů.

4 Zkušenosti aktérů v oblasti poskytování péče o zdraví zaměstnanců

V současné době neexistuje ucelený přehled o rozsahu péče o zdraví zaměstnanců poskytované ze strany zaměstnavatelů v České republice nad rámec zákonem stanovených povinností, ani o jejich konkrétních podobách a míře využívání.

Nejsou k dispozici souhrnná periodická statistická data (na národní úrovni). Jedním z mála zdrojů informací jsou průzkumy, které mapují oblast zaměstnaneckých benefitů. Jsou však realizovány nepravidelně a podle různých metodických přístupů. Proto je problémem srovnatelnost výsledků jednotlivých průzkumů. V rámci těchto průzkumů není kategorie zdravotních benefitů často jednoznačně vymezena. A i v případě, že je metodicky vymezena, každý zaměstnavatel, který se účastní průzkumu, je může vnímat jinak. Navíc nastává problém v rámci velmi rozšířené formy poskytovaných benefitů typu caterie. Benefitní karty (např. Flexipass od Sodexo (od 1. 1. 2024 Pluxee)) umožňují čerpat bonusy dle výběru pracovníka – od nákupu knih přes nákupy v lékárnách až po wellness nebo sportovní aktivity. Je tedy obtížné rozlišit, nakolik se jedná o zdravotní benefity. Dá se předpokládat, že v průzkumech jsou spíše vnímány jako obecný benefit.

Výsledky většiny průzkumů nejsou reprezentativní na úrovni ČR a jejich výsledky jsou proto ovlivněny skladbou zapojených respondentů. Reprezentativní výsledky poskytuje průzkum společnosti TREXIMA zaměřený na benefity, realizovaný opakovaně v letech 2016, 2019 a 2023. Průzkum je realizován podle stejné metodiky, proto je možné také srovnání a sledování trendů.

V případě šetření BENEFITY 2023⁴² byly díky vysoké míře odpovědí provedeny dopočty na základní soubor ekonomických subjektů ve mzdové sféře České republiky. Výsledky jsou tak plně reprezentativní za všechny subjekty s 10 a více zaměstnanci, které v roce 2023 odměňovaly mzdou. Výsledky proto vypovídají o využívání benefitů v celé České republice a nejsou zkresleny strukturou subjektů podle velikosti či odvětví.

Z výsledků šetření BENEFITY 2023 vyplývá, že zdravotní benefity poskytuje v České republice 6 % firem a příspěvky na podporu duševního zdraví 3 % firem. Tyto výsledky je však třeba vnímat v kontextu omezení uvedených výše.

⁴² ČMKOS. „Benefity 2023“ – Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech [online]. 2023 [cit. 4.12.2023]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/846/benefity-2023-pruzkum-mezizamestnavateli-o-poskytovanych-za/334354>.

Tabulka 4.1: Benefity poskytované ve mzdové sféře ČR v roce 2023

Benefit	Popis	Podíl firem poskytujících benefit
Příspěvky nebo programy na nadstandardní zdravotní péči a přípravky	Položka zahrnuje peněžní i nepeněžní plnění týkající se nadstandardní individuální zdravotní péče (lázně, rehabilitace, brýle, očkování, vitamíny...), 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.).	6 %
Podpora duševního zdraví/mentální wellness	Položka zahrnuje např. terapeutické služby, meditace, cvičení na mindfulness a řízení stresu apod.	3 %

Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, zpracování TREXIMA.

Zajímavým informačním zdrojem mohou být také data jednotlivých benefitních společností, která se vážou k využívání jednotlivých typů benefitů zaměstnanci prostřednictvím benefitních karet, které tyto společnosti vyhodnocují. Tato data však nejsou centralizovaná a jejich poskytnutí závisí na ochotě jednotlivých společností je sdílet.

4.1 Formy podpory zdraví zaměstnanců poskytované zaměstnavateli

Zaměstnavatelé mohou podporovat zdraví svých zaměstnanců prostřednictvím programů péče o zdraví. Tyto programy mohou zahrnovat různé aktivity, jako jsou preventivní prohlídky, očkování, sportovní aktivity, přednášky o zdravém životním stylu, psychologická podpora atd. Cílem těchto programů je snižovat riziko nemocí a pracovních úrazů, zvyšovat motivaci a spokojenost zaměstnanců a zlepšovat produktivitu a konkurenceschopnost firem.

Benefity mohou být poskytovány individuálně konkrétnímu zaměstnanci nebo mohou mít charakter aktivit zaměřených skupinově, na všechny zaměstnance společnosti (např. Dny zdraví organizované firmou).

Přehled zdravotních benefitů poskytovaných zaměstnavateli, které byly identifikovány v rámci zpracování studie, je uveden v následující tabulce.

Tabulka 4.2: Formy benefitů souvisejících s péčí o zdraví, poskytovaných zaměstnavateli v rámci zaměstnaneckých benefitů (tzv. zdravotní benefity)

Skupina benefitů	Zaměření	Oblast	Příklady benefitů	Forma benefitu
Podpora fyzického zdraví	Podpora pohybu	Předplacené, zvýhodněné využívání sportovišť	<p>Permanentky, poukázky do fitness center, posiloven, plaveckých bazénů, saun apod.</p> <p>Úhrada poplatků za sportovní aktivity prostřednictvím benefitních karet, které zaměstnanci mohou využívat u smluvních partnerů benefitních společností.</p> <p>Zvýhodněná cena vstupů, např. Multisport karta.</p> <p>Příspěvek na online tréninky (aplikace).</p>	individuální
Podpora fyzického zdraví	Podpora pohybu	Sportovní aktivity a vybavení na pracovišti	<p>Fitness/posilovna/relaxační (chill out) zóna v prostorách firmy.</p> <p>Lekce jógy/jiného cvičení na pracovišti pod vedením lektora.</p> <p>Sportovní dny, sportovní turnaje a soutěže organizované firmou pro zaměstnance případně i jejich rodinné příslušníky.</p>	skupinový
Podpora fyzického zdraví	Podpora pohybu	Podpora jízdy do práce na kole	Možnost využít pro cesty do práce sdílená kola zdarma, např. prostřednictvím Next bike.	individuální
Podpora fyzického zdraví	Podpora pohybu	Podpora zapojení do veřejných akcí/výzev na pohybové aktivity	Motivace a podpora zaměstnanců (např. úhradou startovního/zápisného, vypsanou odměnou za splnění stanoveného cíle), aby se zapojili do akcí/výzev podporujících pohyb (např. výzvy Do práce na kole, maratony).	

Skupina benefitů	Zaměření	Oblast	Příklady benefitů	Forma benefitu
Podpora fyzického zdraví	Lékařské služby	Bezplatné služby vzdáleného lékařského poradenství	Konzultace s lékařem o fyzickém i psychickém zdraví prostřednictvím online lékařské poradny, např. uLékaře.cz (praktičtí lékaři i specialisté).	individuální
Podpora fyzického zdraví	Prevence	Preventivní vyšetření	Možnost preventivního vyšetření na pracovišti např. formou mobilních ambulancí (bývá součástí Dnů zdraví, které firmy organizují).	individuální
Podpora fyzického zdraví	Prevence	Lékařské prohlídky	Zvýšení četnosti preventivních prohlídek nad rámec hrazených z veřejného zdravotního pojištění. Pracovně-lékařské prohlídky pro kategorie práce 1 a 2 (i po zrušení povinnosti).	individuální
Podpora fyzického zdraví	Prevence	Dentální péče	Příspěvek na dentální hygienu, příspěvek na zubní péči.	individuální
Podpora fyzického zdraví	Prevence	Prevence rizik zvýšené fyzické zátěže	Fyzioterapeutické a rehabilitační služby pro zaměstnance firmy (dle jejich fyzické zátěže), zahrnují např. vyšetření fyzioterapeutem, individuální fyzioterapii, ukázky cviků přizpůsobených do práce i domácího prostředí apod. Skupinová fyzioterapeutická (rehabilitační) cvičení na pracovištích	individuální skupinový
Podpora fyzického zdraví	Prevence	Potravinové doplňky, vitamíny, léky	Zaměstnavatel nakoupí a poskytne zaměstnancům potravinové doplňky a vitamíny. Nákupy v lékárnách prostřednictvím benefitních	individuální

Skupina benefitů	Zaměření	Oblast	Příklady benefitů	Forma benefitu
			karet, které zaměstnanci mohou používat k úhradě.	
Podpora fyzického zdraví	Prevence	Občerstvení na pracovišti	Nealkoholické nápoje a občerstvení (např. zelenina, ovoce) na pracovišti poskytované zdarma nebo za zvýhodněné ceny ve firemní kavárně/bufetu.	skupinový
Podpora fyzického zdraví	Prevence	Preventivní programy	Programy zaměřené například na odvykání kouření, úpravu váhy, krevní tlak, krevní tuky apod.	individuální
Podpora fyzického zdraví	Prevence	Akce zaměřené na prevenci organizované firmou pro zaměstnance	Dny zdraví, jejichž součástí může být výživové a pohybové poradenství a diagnostické vyšetření (např. měření krevního tlaku, oční vyšetření, měření hladiny cholesterolu, spirometrie, skenování plosky nohy, test na prevenci rakoviny tlustého střeva, vyšetření pigmentových znamének), zdravotní edukace i jednotlivé poradenství (např. kontakty na síť péče o duševní zdraví). Přednášky a webináře k zdravotním tématům a prevenci, workshopy zaměřené na prevenci různých onemocnění (např. kardiovaskulárních).	skupinový
Podpora fyzického zdraví	Prevence	Ergonomie pracoviště	Ergonomický audit pracovišť, stanovení ergonomických standardů pracovišť, odborné semináře s fyzioterapeutem s ergonomickým zaměřením.	skupinový

Skupina benefitů	Zaměření	Oblast	Příklady benefitů	Forma benefitu
			Nákup ergonomických pomůcek a ergonomického vybavení pracovišť.	
Podpora fyzického zdraví	Relaxace a regenerace	Rekondiční pobyty	Rekondiční pobyty pro skupiny zaměstnanců dle typu zátěže při výkonu práce. Rekondiční preventivní pobyty k obnově duševních a fyzických sil a k celkové relaxaci.	individuální
Podpora fyzického zdraví	Relaxace a regenerace	Masáže a wellness aktivity	Masáže a rehabilitace (různé formy, např. příspěvek na individuální masáž nebo fyzioterapii, masér nebo fyzioterapeut na pracovišti). Vstupy do wellness center, saun. Volný den každý měsíc na odpočinek, wellness.	individuální
Podpora fyzického zdraví	Relaxace a regenerace	Lázeňské pobyty	Příspěvky, vouchery na lázeňské pobyty, lázeňské procedury.	individuální
Podpora fyzického zdraví	Jiné	Zdravotní volno	Sick days, zdravotní volno s náhradou mzdy poskytované zaměstnancům k překonání krátkodobé zdravotní indispozice, jako nachlazení, nevolnost, střevní chřipka apod..	individuální
Podpora fyzického zdraví	Jiné	Příspěvky	Příspěvek na nákup brýlí. Příspěvek na nadstandardní pokoj v případě hospitalizace. Příspěvek na reprodukční a estetickou medicínu. Příspěvek na rehabilitační pomůcky.	individuální

Skupina benefitů	Zaměření	Oblast	Příklady benefitů	Forma benefitu
Podpora mentálního zdraví a duševní pohody	Prevence	Online psychoterapie	Bezplatné služby psychologů a terapeutů poskytované online prostřednictvím terapeutické platformy se kterou zaměstnavatel spolupracuje pro zaměstnance případně i jejich děti nebo rodinné příslušníky (prostřednictvím programů jako např. Soulmio.com, Terap.io nebo Hedepy.cz.).	individuální
Podpora mentálního zdraví a duševní pohody	Prevence	Aktivity na podporu psychického zdraví	Programy na trénování paměti, arteterapie a muzikoterapie, meditace, cvičení na mindfulness a řízení stresu. Služby psychologa ve firmě, např. v rámci Dne zdraví.	individuální
Podpora mentálního zdraví a duševní pohody	Prevence	Akce zaměřené na podporu psychického zdraví organizované firmou pro zaměstnance	Workshopy, přednášky na témata související s podporou mentálního zdraví (zvládání stresu, psychohygienu...).	skupinový
Podpora mentálního zdraví a duševní pohody	Prevence	Prevence vyhoření	Sabatikl (delší pracovní volno určené k prevenci vyhoření, regeneraci, vzdělávání, tvůrčí činnosti).	individuální
Podpora mentálního zdraví a duševní pohody	Jiné	Aktivity na podporu dobré atmosféry na pracovišti	Zřízení pozice důvěrníka na pracovišti. Teambuildingy, organizované výlety (i včetně rodinných příslušníků).	skupinový

Skupina benefitů	Zaměření	Oblast	Příklady benefitů	Forma benefitu
Podpora mentálního zdraví a duševní pohody	Jiné	Zdravotní volno pro mentální zdraví	Volné dny, určené přímo pro mentální zdraví.	individuální

Zdroj: TREXIMA, 2023.

Relativně novým trendem v oblasti zdravotních benefitů, který ale dynamicky roste, jsou konzultace o fyzickém i psychickém zdraví **prostřednictvím online lékařské poradny**. Rozšířená je např. služba uLékaře.cz. Jde o poradenství, nabídku zprostředkování a zajištění objednání k lékaři nebo na vyšetření, která nenahrazuje lékařskou či jinou odbornou péči. Cílem je správně nasměrovat pacienta tak, aby se co nejdříve dostal do péče příslušného specialisty. Dle informací na webu uLékaře.cz⁴³ je daňově uznatelným nákladem podle § 24 odst. 1 ZDP. Podle vyjádření GFŘ se nejedná o službu poskytovanou zaměstnanci, ale o službu zaměstnavatele, který touto cestou eliminuje případné ztráty časového fondu pracovní doby svých zaměstnanců. Zároveň platí, že zaměstnanci v těchto případech nevzniká nepeněžní příjem.

4.2 Řízené rozhovory

Součástí studie bylo mapování aktuálních zkušeností aktérů v oblasti poskytování péče o zdraví zaměstnanců, a to formou dotazování zástupců vybraných subjektů. Do řízených rozhovorů byli zapojeni zejména zástupci zaměstnavatelů, doplnkově byly provedeny rozhovory s dalšími experty na danou problematiku. Sběr informací probíhal formou polostrukturovaných řízených rozhovorů podle předem vypracovaného schématu (stanovené okruhy, pořadí a typy otázek). Rozhovory probíhaly v období říjen až prosinec 2023. Reflektují tedy zkušenosti před zavedením změn, které přineslo schválení konsolidačního balíčku v listopadu 2023.

Rozhovory byly vedeny online formou v prostředí platformy MS TEAMS. Probíhaly v předem stanoveném a vyhrazeném čase na základě dohody tazatele se zástupci dotazované instituce. Zástupci institucí byli předem informováni o okruzích témat, časovém rozsahu a způsobu využití výstupů rozhovoru. Na základě těchto informací vyjadřovali souhlas s rozhovorem.

⁴³ ULÉKAŘE.CZ. *Naše služba* [online]. 2023 [cit. 4.12.2023]. Dostupné z: <https://app.ulekare.cz/pro-firmy>.

Osloven byl širší okruh stakeholderů, ale některé z oslovených subjektů nebyly ochotny rozhovor poskytnout.

Proběhlo 15 řízených rozhovorů se zástupci organizací. Strukturu respondentů řízených rozhovorů dokládá následující tabulka.

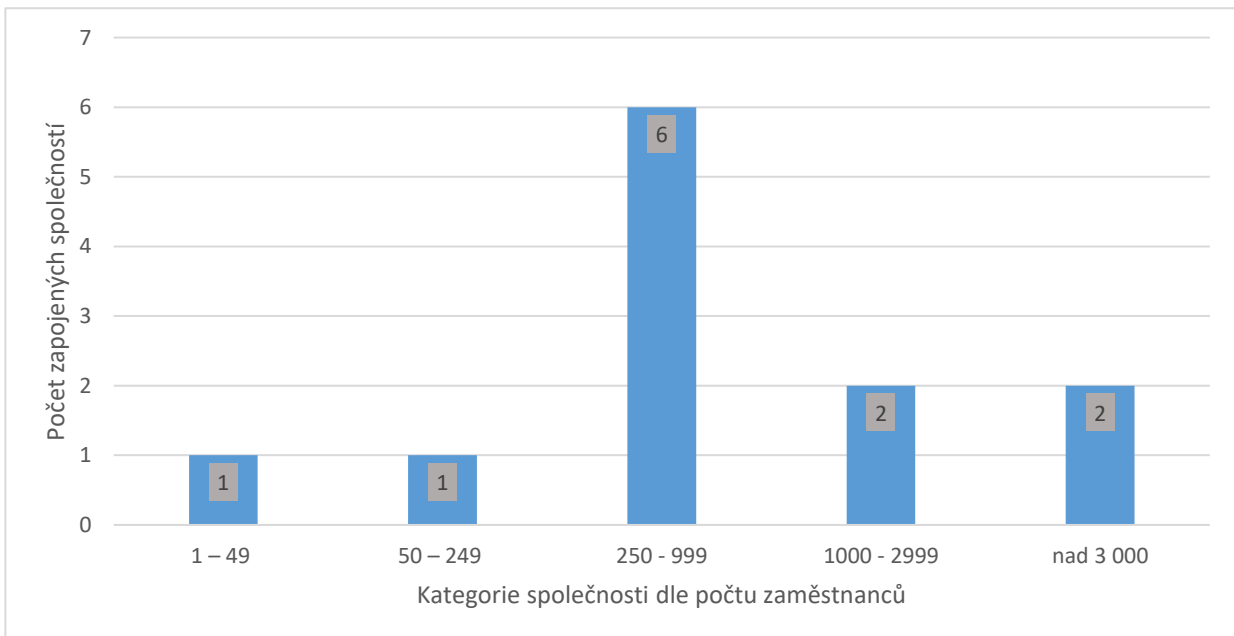
Tabulka 4.3: Struktura respondentů řízených rozhovorů podle typu instituce

Typ instituce	Počet uskutečněných rozhovorů
Zaměstnavatelé	12
Státní instituce (Státní zdravotní ústav)	1
Zdravotní pojišťovna	1
Advokátní kancelář (expert na pracovní právo)	1

Zdroj: TRIXIMA, 2023.

Nejpočetnější skupinou respondentů byli zástupci zaměstnavatelů, nejčastěji reprezentovali jednotlivé společnosti personalisté (personální ředitelé, HR manažeři), a to jak malých a středních, tak velkých společností.

Obrázek 4.1: Struktura respondentů řízených rozhovorů v kategorii zaměstnavatelé



Zdroj: TRIXIMA, 2023.

Do řízených rozhovorů byly zapojeny společnosti se sídlem v následujících krajích: Jihočeský, Jihomoravský, Moravskoslezský, Praha, Ústecký, Zlínský.

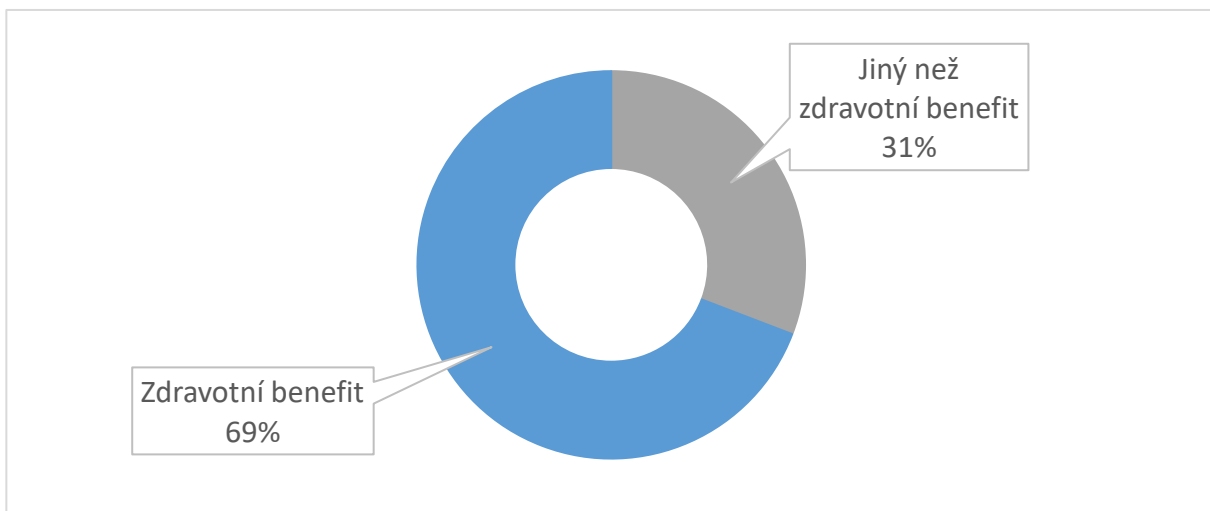
Mimo řízené rozhovory proběhla také konzultace s benefitní společností Sodexo Pass Česká republika a.s. (od 1. 1. 2024 Pluxee Česká republika a.s.), která poskytla data o čerpání benefitů zaměstnanci prostřednictvím benefitních karet. Tato společnost má na trhu dominantní postavení, data o rozložení čerpání prostředků z osobních účtů zaměstnanců je proto možno považovat za relativně vypovídající.

V čerpání benefitů lze dle zkušeností společnosti Sodexo Pass (od 1. 1. 2024 Pluxee) vysledovat v zásadě dva mezníky. Jedním z nich je období na konci kalendářního roku, kdy je vyčerpán velký podíl objemu benefitů v lékárnách nákupem doplňků stravy a léků. Touto formou je čerpáno 50 % z celkového objemu prostředků na benefitních kartách.

Dalším obdobím, kdy zaměstnanci významně čerpají prostředky z osobních kont na financování dovolené je léto. Touto formou je u cestovních kanceláří vyčerpáno 15 % z prostředků z celkového objemu prostředků na benefitních kartách. Tento benefit není v rámci studie zařazen mezi zdravotní benefity, byť přispívá k relaxaci a zvyšování kvality života zaměstnanců a tím pozitivně ovlivňuje duševní pohodu.

Z následujícího grafu je patrné, že téměř 70 % prostředků na benefitních kartách je zaměstnanci čerpáno na některou z forem zdravotních benefitů.

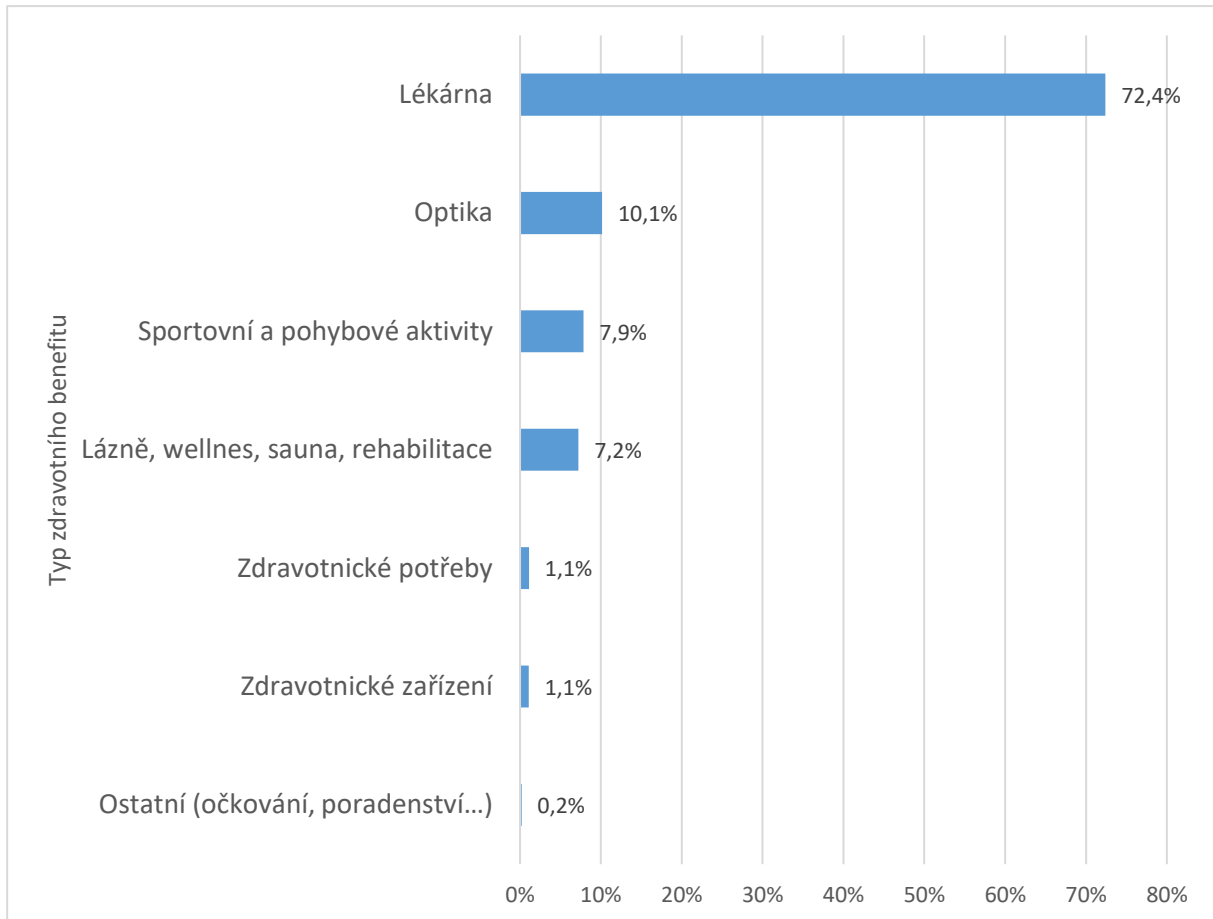
Obrázek 4.2: Rozložení čerpání prostředků prostřednictvím plateb benefitní kartou pro volný čas společnosti Sodexo Pass (od 1. 1. 2024 Pluxee) v roce 2022



Zdroj: Sodexo Pass Česká republika (od 1. 1. 2024 Pluxee Česká republika), zpracování TREXIMA, 2023.

Pokud posuzujeme samostatně kategorii prostředků čerpaných na oblast zdravotních benefitů, pak nákupy léků, doplňků stravy a vitamínů v lékárnách výrazně dominují. Další významnou oblastí, na kterou zaměstnanci využívají své benefity jsou nákupy dioptrických brýlí, kontaktních čoček a optických pomůcek. Významnou měrou jsou benefitní body zaměstnanci využívány také na sportovní a pohybové aktivity a na lázeňské, wellness a rehabilitační služby.

Obrázek 4.3: Rozložení čerpání zdravotních benefitů prostřednictvím plateb benefitní kartou pro volný čas společnosti Sodexo Pass (od 1. 1. 2024 Pluxee) v roce 2022



Zdroj: Sodexo Pass Česká republika (od 1. 1. 2024 Pluxee Česká republika), zpracování TREXIMA, 2023.

4.2.1 Zaměstnavatelé

Se zaměstnavateli byly v rámci řízených rozhovorů konzultovány následující základní okruhy témat:

- I. okruh: Rozsah a formy poskytování benefitů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců,
- II. okruh: Přístup společností k podpoře zdraví na pracovišti,
- III. okruh: Legislativní a daňové ukotvení benefitů.

Respondenti měli také možnost podat doplňující informace nad rámec tematických okruhů.

Souhrn zkušeností zaměstnavatelů s poskytováním péče o zdraví zaměstnanců, které vyplynuly z řízených rozhovorů, je členěn do 3 oblastí dle jednotlivých tematických okruhů otázek v rozhovorech.

I. okruh: Rozsah a formy poskytování benefitů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců

Poskytované benefity

Z rozhovorů se zástupci firem vyplynulo, že určitou formu zdravotních benefitů poskytuje většina společností (minimálně prostřednictvím možnosti výběru benefitu v rámci cafeterie). Rozdílný je rozsah a zaměření benefitů. Diferenciace poskytovaných benefitů je ovlivněna zejména velikostí společnosti (počtem zaměstnanců), zaměřením (výrobní/nevýrobní firmy, případně provozy), aktuálními ekonomickými výsledky firmy a disponibilním rozpočtem na oblast benefitů.

Benefitem rozšířeným napříč všemi velikostními kategoriemi firem je tzv. **cafeterie** (označována také jako osobní konto). Jedná se o koncept, kdy zaměstnavatel uzavře smlouvu s vybranou benefitní společností. Každý zaměstnanec má své konto s přidělenými benefitními body, které prostřednictvím karty směňuje podle vlastního výběru za služby z oblasti zdraví, cestování, sportu, kultury, vzdělávání a tištěných knih u partnerů benefitní společnosti. Ze zkušeností zaměstnavatelů vyplývá, že zaměstnanci oceňují možnost volby mezi různými službami podle svých potřeb a preferencí.

Jak vyplynulo z řízených rozhovorů, s některou z benefitních společností, která nabízí benefitní programy zahrnující i zdravotní benefity (např. Sodexo (od 1. 1. 2024 Pluxee), EDENRED, UP) spolupracovala většina dotazovaných firem.

U malých společností (do 250 zaměstnanců) je šíře poskytovaných benefitů menší, např. je omezena na vitamínový balíček 1x za rok nebo na cafeterii s limitem v řádu nižších tisíců korun na zaměstnance ročně (např. jeden z respondentů uváděl limit 1,5 tis. Kč na zaměstnance ročně).

U středně velkých společností (250-1000 zaměstnanců) je nabídka zdravotních benefitů obvykle širší. I v této kategorii je běžná cafeterie, (např. jeden z respondentů uváděl limit 12 tis. Kč na zaměstnance ročně).

Z dalších obvykle uváděných benefitů to jsou: vitamínové balíčky, úhrada nebo příspěvek na očkování nehrazené v rámci zdravotního pojištění (nejčastěji proti chřipce), sick days. Velmi rozšířené jsou masáže a fyzioterapie se zaměřením na konkrétní zátěže dle charakteru vykonávané práce (syndrom karpálního tunelu, zátěž pohybového ústrojí apod.), zejména u fyzicky pracujících. Tyto služby jsou poskytovány často na pracovišti a v rámci pracovní doby (doba masáže/fyzioterapie se převážně nezapočítává do odpracované doby). Jsou organizovány skupinové osvětové aktivity, jako Dny zdraví, přednášky a webináře na různá zdravotní témata.

Velké společnosti (nad 1000 zaměstnanců) mají častěji vytvořen propracovaný systém poskytování zdravotních benefitů a jejich nabídka je široká. Tyto společnosti také vyčleňují na benefity výrazně větší objem prostředků.

Mezi nejčastěji poskytovaný benefit patří i v této kategorii firem cafeterie, (např. jeden z respondentů uváděl limit 18 tis. Kč na zaměstnance ročně). Z dalších uváděných benefitů jsou to: vitamínové balíčky, očkování, sick days.

Firmy podporují různými formami **pohybové a sportovní aktivity**:

- sportovní vybavení a sport na pracovišti (fitness/posilovna/relaxační zóna, venkovní sportoviště v areálu firmy, skupinová cvičení pod vedením lektorů, např. jógy),
- předplacené a zvýhodněné využívání sportovišť (permanentky/poukázky do fitness center, posiloven, plaveckých bazénů; zvýhodněná cena vstupů, např. Multisport karta; apod.),
- úhrada poplatků za sportovní aktivity prostřednictvím benefitních karet, které zaměstnanci mohou používat u smluvních partnerů benefitních společností,
- organizace firemních sportovních akcí (sportovní dny, turnaje apod.),
- podpora zapojení zaměstnanců do veřejných akcí/výzev na pohybové aktivity (např. úhradou startovního/zápisného do výzvy Do práce na kole).

Velkou pozornost věnují firmy oblasti **ergonomie**, a to jak formou edukativních aktivit (přednášky, workshopy), ergonomickou optimalizací pracovních procesů a pracovišť, tak organizováním cvičení pro zaměstnance pod vedením fyzioterapeutů na pracovištích. Dále také nákupy ergonomických pomůcek a vybavení (např. polohovatelné stoly pro kancelářskou práci), často na základě konzultací s odborníky z oblasti ergonomie a fyzioterapie (např. ergonomické audity).

Fyzioterapie a masáže jsou velmi často poskytovaným benefitem. Jsou realizovány buď přímo na pracovišti nebo formou poukázek či předplatného v zařízeních poskytujících rehabilitační a fyzioterapeutické služby.

Zejména velké podniky často spolupracují se specializovanými komerčními společnostmi (např. Zdravý Podnik, Zdravý Pracovník), které nabízejí komplexní služby v oblasti fyzioterapie, fitness, výživy, ergonomie, psychologie atd. Služby těchto společností zahrnují od zpracování přehledů o zdraví pracovníků společnosti na základě analýzy potřeb zaměstnanců a objektivní diagnostiky, přes sestavení intervenčního programu „na míru“ podmínkám v konkrétní firmě až po realizaci (skupinové i individuální intervence), sledování progresu a pravidelný reporting objedávající firmě.

Velké, ale často i středně velké společnosti pořádají pro své zaměstnance skupinové **akce zaměřené na prevenci**. Velmi rozšířené jsou tzv. Dny zdraví, jejichž součástí může být výživové a pohybové poradenství a různá diagnostická vyšetření (měření krevního tlaku, oční vyšetření, měření hladiny cholesterolu, spirometrie, test na prevenci rakoviny, vyšetření pigmentových znamének apod.). Tyto akce jsou organizovány a financovány ve spolupráci se zdravotními pojišťovnami, zaměstnavatel zpravidla poskytuje potřebné prostory a uvolnění zaměstnanců z pracovní činnosti. Mezi další skupinové benefity z oblasti prevence a zdravotní osvěty patří preventivní programy zaměřené například na odvykání kouření, přednášky a webináře k různým zdravotním tématům (roste podíl aktivit v oblasti psychického zdraví), kurzy první pomoci.

Benefity zaměřené na podporu mentálního zdraví a duševní pohody

Z vyjádření společností, které se do rozhovorů zapojily, vyplývá, že malé a střední podniky benefity zaměřené na podporu mentálního zdraví spíše neposkytují nebo je poskytují formou jednorázových přednášek (např. na téma prevence syndromu vyhoření). Naproti tomu u velkých společností (nad 1000 zaměstnanců) je poskytování těchto benefitů rozšířené. Nejčastěji uváděným důvodem pro omezené poskytování benefitů v oblasti psychického zdraví je to, že v rámci limitovaného rozpočtu jsou upřednostněny jiné typy benefitů.

V oblasti benefitů zaměřených na podporu mentálního zdraví zaměstnanců dominují **on-line psychoterapeutické služby**. Častou formou je smlouva zaměstnavatele s poskytovatelem online poradenství, v rámci které mají zaměstnanci možnost využívat zdravotního a psychologického poradenství dle svých aktuálních potřeb (např. linka psychologického poradenství v rámci služby "U lékaře"). Obvykle se vztahuje možnost využívání on-line poradenství i na rodinné příslušníky zaměstnanců, což je dle vyjádření zástupců firem v praxi často využíváno (např. psychoterapie pro děti a mládež). Zaměstnavatelé si uvědomují, že duševní pohoda zaměstnanců je do velké míry ovlivněna situací v rodině, a je-li „postaráno“ o rodinné příslušníky, má to velmi pozitivní vliv na psychické zdraví zaměstnanců. V rámci komplexní péče o duševní pohodu zaměstnanců nabízejí některé společnosti svým zaměstnancům i asistenční zaměstnanecké programy, které zahrnují celé spektrum podpůrných služeb (např. hotline 24 hod denně, kam může zaměstnanec zavolat a řešit svůj finanční, právní problém nebo vyhledat psychologickou pomoc).

Segment poskytování on-line psychologické podpory se dynamicky vyvíjí a dle zkušeností zaměstnavatelů zájem o její využívání zaměstnanci stále roste. K tomu přispívá nízkoprahovost služby (snadná dostupnost, bezplatně nabízí potřebnou službu bez administrativních a jiných překážek), a to, že je služba anonymní. Rozšiřuje se také nabídka společností, které se specializují na psychoterapeutické služby (např. Hedepy, Solumio). Pro přiblížení této problematiky je dále v textu zařazeno shrnutí rozhovoru se spoluzakladatelem psychoterapeutické platformy Hedepy. Jedna ze společností, se kterými byly vedeny rozhovory, uvedla, že online psychoterapii nedůvěřují (mají pochybnosti o kvalitě a odbornosti psychoterapeutů), ale ve snaze zajistit tuto podporu pro zaměstnance jinou cestou narážejí na kritický problém najít specialisty z oblasti psychologie, kteří by měli kapacity s firmou spolupracovat na osobní bázi. I v případě benefitů zaměřených na podporu mentálního zdraví platí, že pokud jsou psychoterapeutické služby v nabídce benefitní společnosti, mohou je zaměstnanci v rámci caterie využít, ale firmy jejich využívání většinou samostatně nesledují.

V případě zdravotních benefitů se ve firemní praxi setkáváme se selektivním poskytováním benefitů různým skupinám zaměstnanců, nejčastěji v závislosti na charakteru vykonávané práce. U benefitů z oblasti podpory psychické podpory je častější, že nejsou poskytovány plošně všem zaměstnancům společnosti, ale zejména pracovníkům na pozicích s vysokou psychickou zátěží (např. pro management, office pracovníky). Naopak masáže, fyzioterapie a rehabilitace jsou často poskytovány přednostně skupinám fyzicky pracujících zaměstnanců a bývají přizpůsobeny dle konkrétní zátěže na pracovištích. Při poskytování zdravotních benefitů se zaměstnavatelé řídí také zájmem zaměstnanců o jejich využívání. Ze zkušeností

zaměstnavatelů vyplývá, že např. o benefity na podporu pohybu je podstatně větší zájem u duševně pracujících.

Spolupráce s partnery v oblasti poskytování zdravotních benefitů

Dle vyjádření zástupců společností zapojených do řízených rozhovorů spolupracují v oblasti poskytování benefitů nejčastěji s benefitními společnostmi, které nabízí benefitní programy, jejichž součástí jsou zdravotní benefity. Informace o čerpání na benefitních kartách většina společností sleduje, ale neanalyzuje je do detailu (na jakou oblast jsou čerpány).

Druhým nejčastěji uváděným partnerem byly společnosti poskytující on-line zdravotní služby (online lékařské poradny jako uLékaře.cz, psychoterapie online jako Hedepy, TERAP.IO apod.).

Zkušenost se spoluprací se zdravotními pojišťovnami uvedla cca polovina společností zapojených do řízených rozhovorů, téměř výhradně formou jednorázové preventivní akce, tzv. Dne zdraví.

Spolupráci se zdravotnickými zařízeními mají navázanu spíše střední a velké společnosti, nejčastěji v oblasti rehabilitačních a fyzioterapeutických služeb.

Spolupráce s poskytovatelem pracovnělékařských služeb v oblasti benefitů probíhá spíše výjimečně. Nejčastěji uváděnými důvody omezené spolupráce byly přetíženost těchto lékařů a složitost spolupráce (po legislativních změnách v oblasti pracovně-lékařských prohlídek má každý zaměstnanec svého lékaře, nelze to zkoordinovat; provozovny a zaměstnanci jsou na různých místech; apod.).

Motivace k zavedení zdravotních benefitů

Nejčastěji uváděnou motivací společností k tomu, proč zdravotní benefity zavádějí, patří zájem o zlepšení zdravotního stavu zaměstnanců a snížení nemocnosti. Péče o zaměstnance je pro mnohé společnosti součástí vize, strategických priorit a budování firemní kultury (např. jedna ze společností uvedla: “ Primární motivací je vztah se zaměstnanci, péče o ně a pokud to jako přidanou hodnotu bude mít snížení nemocnosti a fluktuace, tak to je druhotný cíl.”)

Překážky pro zavedení nebo rozšíření nabídky benefitů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců

Za hlavní překážky pro zavedení nebo rozšíření nabídky benefitů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců zástupci firem, se kterými byly vedeny řízené rozhovory, označili:

- finanční situace a rozpočtové omezení firmy, které neumožňují investovat do benefitů, které jsou nákladné. Zavedení nebo rozšíření nabídky benefitů v oblasti péče o zdraví představuje pro firmy dodatečné náklady. Navíc je třeba počítat s tím, že zaměstnanci budou trávit část pracovního času aktivitami souvisejícími se zdravím, což může snižovat produktivitu;
- nedostatek interních kapacit personalistů, kteří se musí starat o plánování a organizování benefitů nad rámec své běžné agendy. Zavedení zdravotních benefitů vyžaduje interní kapacity a často přináší doprovodnou administrativu;

- rozdílné potřeby a očekávání různých skupin zaměstnanců (např. podle věku, pohlaví, typu práce). Někteří zaměstnanci nemají zájem o své zdraví, zdravotní benefity nevyužívají nebo preferují jiné typy benefitů. Výrobní firmy se zejména u starších zaměstnanců potýkají s nízkou motivací a informovaností o významu péče o zdraví. Mladí lidé, kteří nemají problémy se zdravím, často preferují jiné benefity;
- nedostatečná podpora ze strany státu pro firmy, které pečují o zdraví zaměstnanců. Stát by mohl více podporovat programy péče o zdraví zaměstnanců prostřednictvím refundací, daňových úlev nebo jiných stimulů;
- jako překážku vnímají některé firmy také omezení daňového zvýhodnění benefitů v rámci změn schválených v konsolidačním balíčku.

II. okruh: Přístup společností k podpoře zdraví na pracovišti

Většina dotazovaných společností uváděla, že nemají ucelený nebo strategicky uchopený systém podpory zdraví na pracovišti (tzn. strategii; tým, který se péči o zdraví zaměstnanců věnuje apod.). Strategii speciálně zaměřenou na podporu zdraví zaměstnanců nezpracovávají, ale poskytování benefitů je často součástí podnikové strategie. Zdravotní benefity bývají plánovány spíše jako jednotlivé aktivity (např. akce zaměřené na prevenci), v rámci benefitních programů ponechávají výběr benefitů na volbě zaměstnanců. Zaměřují se na podporu motivace zaměstnanců pečovat o své zdraví, zjišťují od zaměstnanců, co chtějí a snaží se vyhovět jejich požadavkům.

Jedna ze společností (nadmárodní společnost s více než 3 tis. zaměstnanci) uvedla, že strategie péče o zdraví zaměstnanců je řešena a řízena korporátně i na jednotlivých pobočkách. Na zpracování strategie včetně detailního plánu aktivit pracují, spolupracují napříč pobočkami korporátu, na mezinárodní bázi pracuje také Health management skupina, v rámci které se jednotlivá pracoviště se inspirují.

Dotazované společnosti ve většině případů uváděly, že neplánují systémové (strategickému) uchopení podpory zdraví na pracovišti. Nejčastěji uváděnými důvody byly nedostatek interních kapacit pro strategické řízení, část společností nevidí důvod měnit zavedený systém (řídí se potřebami zaměstnanců). Některé společnosti by uvítaly odborné poradenství, protože oblast benefitů řeší nejčastěji personalisté, kteří nedisponují dostatečnou odborností ve zdravotní problematice.

III. okruh: Legislativní a daňové ukotvení benefitů

Velká část společností zapojených do řízených rozhovorů hodnotí českou právní a daňovou úpravu oblasti benefitů pro zaměstnance jako problematiku náročnou na pochopení, nepřehlednou, nekoncepční a chaotickou. Sporné výklady a krátké lhůty pro přizpůsobení (zejm. v souvislosti se změnami v důsledku schválení konsolidačního balíčku) ztěžují orientaci a plánování. Informace o právní a daňové úpravě jsou dostupné, ale ne v uživatelsky přívětivé

formě. Někteří považují systém za nepřátelský k rozvoji benefitů a protekcionistický k určitým zájmovým skupinám. Část společností se spoléhá na externí poradenství, často od společností poskytujících komerční služby v oblasti benefitů.

Většina z dotazovaných společností odhadovala⁴⁴, že rozsah benefitů, které poskytují svým zaměstnancům, nepřekračuje limit daňové uznatelnosti zastropované do výše jedné poloviny průměrné mzdy za dané zdaňovací období. Převažoval názor, že společnosti neplánují poskytované benefity omezovat, ale zároveň je ani rozšiřovat. Plánují kontrolovat a udržovat hodnotu benefitů pod limitem daňové uznatelnosti, aby omezily daňové zatížení. Jedna z firem uvedla, že by uvítala zvýšení limitu benefitů, protože je to dobrý nástroj pro motivaci a nábor zaměstnanců.

Negativně společnosti hodnotily zvýšení administrativní zátěže, spojené se sledováním čerpání limitu benefitů u jednotlivých zaměstnanců. Tuto situaci plánovaly nejčastěji řešit přechodem na benefiční program (cafetérii) a využitím možnosti, že sledování limitu zajišťuje benefiční společnost a na kartách je překročení limitu zablokováno. Zároveň uváděly, že s konečným rozhodnutím vyčkávají, až budou vyjasněna metodická pravidla ke zdaňování benefitů.

Inspirativní příklady péče o zdraví zaměstnanců, které vyplynuly z řízených rozhovorů:

- zřízení polikliniky v areálu společnosti. Kromě běžné zdravotní péče, kterou poskytuje zaměstnancům (úspora času zaměstnanců při návštěvě lékaře) dostává každý zaměstnanec roční limit na zdravotní služby polikliniky nehrzené ze zdravotního pojištění, které může čerpat na různých pracovištích polikliniky (fyzioterapie, oční oddělení, zubní oddělení, dentální hygiena);
- rehabilitační cvičení za pomoci virtuální reality na provozních pracovištích (vždy dle zátěže na konkrétním pracovišti). Příprava cvičebních programů a implementace ve spolupráci s fyzioterapeuty;
- vybudování venkovních sportovišť a/nebo tělocvičny v areálu společnosti, které mohou zaměstnanci využívat bezplatně ve volném čase;
- společnost zaměstnává nevidomé maséry, kteří zaměstnancům v pracovní době poskytují masáže (vedle zdravotního benefitu i podpora sociálního začleňování osob se zdravotním postižením a rovných příležitostí);
- úprava firemních prostor (kancelářských) omezující sezení v zájmu podpory pohybu - nákup polohovatelných stolů, zasedací místnosti bez sedacího nábytku (tzv. „na stojáka“), zaměstnanci nemají pevné pracovní místo (to nutí zaměstnance cirkulovat, „být na nohou“). Zavedení chill-out zóny, aby se zaměstnanci mohli během pracovní doby protáhnout, zrelaxovat (žebřiny, sedací vaky, stolní fotbal).

⁴⁴ Rozhovory probíhaly v období říjen-prosinec 2023, kdy nebyly k dispozici metodické informace ke změnám ve zdaňování benefitů poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům, vyplývajících ze schváleného konsolidačního balíčku.

4.2.2 Státní zdravotní ústav

Tématu podpory zdraví na pracovišti se v ČR dlouhodobě věnuje Státní zdravotnický ústav, odborné centrum pracovního lékařství, které řeší úkoly týkající se programů podpory zdraví na pracovišti. Dokument Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti⁴⁵, vydaný Státním zdravotnickým ústavem v roce 2016, nabízí nástroje pro hodnocení a zlepšování podmínek pro zdraví zaměstnanců v různých typech podniků. Kritéria se zaměřují jak na velké, tak i malé a středně velké podniky. Jedná se o obecný rámec, v rámci něhož mohou být uskutečňována nejrůznější opatření k podpoře zdraví na pracovišti. Součástí dokumentu je dotazník pro sebehodnocení organizace, který slouží jako pomůcka, umožňující organizaci zaznamenávat pokroky v zavádění opatření k podpoře zdraví a sledovat jejich zlepšování.

V České republice je již od roku 2005 každoročně vyhlašována hlavním hygienikem soutěž Podnik podporující zdraví. Cílem této soutěže (certifikačního systému) je ocenit ty podniky, pro které je podpora zdraví na pracovišti nedílnou součástí každodenního pracovního života a které nadstandardně a nad rámec zákona pečují o zdraví svých zaměstnanců. Do soutěže se mohou přihlásit všechny podniky a organizace, které jsou českými právními subjekty⁴⁶.

Titul Podnik podporující zdraví je přidělován na 3 roky (poté musí projít reauditem) a v průběhu trvání soutěže splnilo kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti 95 podniků a jejich základna každoročně mírně roste. Mezi oceněnými je cca 72 % velkých podniků (nad 250 zaměstnanců). Hlavními kritérii hodnocení jsou informace získané z osobního auditu ve firmě. V jeho průběhu jsou komplexně diskutovány specifické podmínky a problémy na konkrétním pracovišti, případně dále doporučený zkušenosti z jiných podniků.

Sdílení dobré praxe probíhá také v rámci každoročních Konzultačních dní podpory zdraví, které Státní zdravotní ústav organizuje. Zde vybrané podniky představují úspěšná řešení podpory zdraví na pracovišti a jsou prezentovány i příklady dobré praxe ze zahraničí, které vychází z mezinárodního předávání ocenění podnikům podporujícím zdraví⁴⁷. Vzhledem k zájmu podniků vzájemně se inspirovat a sdílet informace jsou od roku 2023 organizovány také kulaté stoly, kterých se mohou zúčastnit nejenom podniky podporující zdraví, ale všechny podniky, které mají o danou problematiku zájem. V rámci kulatých stolů vystupují také odborníci z různých oborů např. epidemiologie, pracovního lékařství, fyziologie. Pokud se podnik

⁴⁵ STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti [online]. 2023 [cit. 11.12.2023]. Dostupné z: <https://www.podnikpodporujicizdravi.cz/userfiles/kriteria-kvality-podpory-zdravi-na-pracovisti-1542891789536.pdf>.

⁴⁶ PODNIK PODPORUJÍCÍ ZDRAVÍ. [online]. 2023 [cit. 11.12.2023]. Dostupné z: <https://www.podnikpodporujicizdravi.cz/>.

⁴⁷ Organizace Global Health Edwards uděluje ocenění podnikům, které se věnují podpoře zdraví svých zaměstnanců. Podniky musí zaplatit poplatek za účast a vyplnit dotazník o svých aktivitách a projektech podpory zdraví. Pokud splní kritéria, získají titul zdravé pracoviště na dva roky, poté musí projít reauditem nebo titul ztratí.

rozhodnete věnovat podpoře zdraví na pracovišti a potřebuje informace nebo radu, tak se může obrátit na Centrum hygieny a pracovního lékařství.

Podle zkušeností z oceněných podniků není podstatná výše rozpočtu, ale spíše rozhodnutí zaměstnavatele, podpora ze strany vedení podniku a zapojení managementu i zaměstnanců. Podporu zdraví na pracovišti lze realizovat v různých typech organizací, ať už se jedná o soukromé firmy, státní úřady nebo školy. Podpora zdraví by měla být součástí firemní kultury a reflektovat potřeby a zájmy pracovníků. Důležitou roli hraje také příklad vedení, které by mělo projevovat zdravé návyky a motivovat ostatní. Kromě finanční podpory je třeba zajistit také časovou podporu pro organizátory i účastníky aktivit na podporu zdraví. K úspěchu přispívá existence hnací síly, kterou může být personalista nebo pracovník zajišťující prevenci rizik v oblasti BOZP. Ideální je, když tato osoba má kolem sebe tým odborníků z různých oborů, jako jsou fyzioterapeuti, ergonomové nebo poskytovatelé pracovně lékařských služeb. Tito odborníci mohou pomoci identifikovat potřeby a nápady zaměstnanců, kteří jsou hlavními příjemci podpory zdraví. Důležitá je spolupráce s lékaři pracovně lékařských služeb, kteří mohou poskytnout informace o zdravotním stavu zaměstnanců a pomoci zaměřit podporu zdraví na nejčastější problémy. V praxi se ukazuje, že nejlépe funguje spolupráce, pokud má pracovní lékař ordinaci přímo v závodě. Spolupráce je klíčová a velmi důležitá pro efektivní podporu zdraví na pracovišti.

4.2.3 Zdravotní pojišťovna

Hospodaření zdravotních pojišťoven je založeno na tzv. fondovém principu, kdy jsou jejich jednotlivé činnosti financovány přesně určenými finančními prostředky z jednotlivých fondů. Tyto fondy jsou zakládány na základě zákona a stejně tak je právními předpisy limitován způsob jejich naplňování i výše prostředků, které z nich mohou být využity⁴⁸. Jedním z těchto fondů je fond prevence.

Fond prevence je postaven na dobrovolné bázi a zdravotní pojišťovny z něj hradí zdravotní služby nebo pomůcky nad rámec veřejného zdravotního pojištění, u nichž je prokazatelný preventivní, diagnostický nebo léčebný efekt. Zdravotní pojišťovna má možnost z něj část prostředků nasměrovat k těm zaměstnavatelům, kteří se chtějí starat o zdraví svých zaměstnanců a ve spolupráci s nimi naplánovat způsob preventivní péče o zaměstnance společnosti. Za předpokladu, že jsou naplněny podmínky, stanovené zdravotní pojišťovnou, je možno spojit finanční prostředky zdravotní pojišťovny a zaměstnavatele ve prospěch péče o zdraví zaměstnanců, kteří jsou ohroženi např. zvýšeným rizikem nemoci z povolání nebo zvýšenou úrazovostí. Finanční příspěvek od zaměstnavatele a zdravotní pojišťovny je možné

⁴⁸ MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. Fondy zdravotních pojišťoven [online]. 2023 [cit. 21.12.2023]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/fondy-zdravotnich-pojistoven/>.

využít např. na rekondiční pobyty nebo na vybrané druhy očkování u takových profesí, u kterých hrozí větší riziko vzniku chřipkových onemocnění.

Každá pojišťovna má za úkol hospodařit efektivně, účelně a zajišťovat dostatečné finanční prostředky. Na základě toho může nabízet spolupráci nejen velkým firmám, ale i těm malým a středním. Zdravotní pojišťovny musí zároveň vyhodnocovat, jak efektivně jsou prostředky, vynaloženy.

V aktuální praxi je patrně nejrozšířenější formou spolupráce mezi zaměstnavateli a zdravotními pojišťovnami organizace jednorázových akcí zaměřených na prevenci a osvětu (Dny zdraví ve firmách). Potenciál spolupráce je ale mnohem širší. Bylo by vhodné formy spolupráce v oblasti systematické péče o zdraví zaměstnanců rozšiřovat, jelikož díky své preventivní funkci přispívá ke snižování nemocnosti a úrazovosti, tedy ke snižování nákladů zdravotního systému.

4.2.4 Poskytovatel on-line psychoterapeutických služeb

Rozhovor⁴⁹ se spoluzakladatelem psychoterapeutické platformy Hedepy, Lukáše Krčilem, nebyl veden zpracovatelem studie, proběhl v rámci videopodcastu Byznys kafe. Jedná se o pravidelný půlhodinový audio i video podcast serveru Deník.cz. Protože se rozhovor věnoval tématům přímo souvisejícím s předmětem studie a byl v době zpracování studie aktuální (publikován 30.10.2023), byl do studie zařazen přehled nejdůležitějších informací, které z rozhovoru vyplynuly.

Společnost Hedepy, je český startup zaměřený na poskytování online psychoterapie, který vznikl v době koronavirové pandemie, v roce 2020. Tato platforma byla založena s cílem zpřístupnit online psychoterapii. Online psychoterapeutické poradenství je trendem v psychoterapii, který i po skončení covidu stále roste.

Uživatelé psychoterapeutické platformy Hedepy si mohou anonymně sjednat online terapeutické sezení. Jedná se o placenou službu, kterou hradí klient. Na její úhradu je možné využít příspěvků z programů prevence, zaměřených na podporu duševního zdraví, které nabízejí svým pojištěncům některé zdravotní pojišťovny. Hedepy v České republice má asi 200 certifikovaných terapeutů, psychologů a nově nabízejí i psychiatrické služby. Dle vyjádření Hedepy, spolupracují pouze s vyškolenými a certifikovanými terapeuty, aby zajistil kvalitu poskytovaných služeb.

⁴⁹ DENÍK.CZ - VIDEOPODCAST BYZNYS KAFE. Stres, úzkosti nebo sexuální problémy. Pomoci můžou on-line terapie s odborníky: host Lukáš Krčil, spoluzakladatel Hedepy [online]. 2023 [cit. 4.12.2023]. Dostupné z: <https://zlinsky.denik.cz/byznys-kafe/lukas-krcil-hedepy-online-psychoterapie.html>.

Psychoterapeutické služby se stávají firemním benefitem, který firmy nabízejí svým zaměstnancům, aby zlepšily jejich duševní pohodu a snížily fluktuaci. Firmy si uvědomují, že psychické zdraví zaměstnanců ovlivňuje jejich výkonnost a spokojenost.

Firmy si uvědomují, že poslední 3 roky měly negativní dopad na psychické zdraví lidí, kteří museli pracovat na dálku a čelí mnoha výzvám a změnám v důsledku koronavirové pandemie, ekonomické krize, válečných konfliktů a globalizace. Tyto faktory zvyšují stres a duševní problémy u zaměstnanců, hlavně mladé generace. Mladá generace je otevřenější k sdílení svých obav a vyžaduje takový benefit více než starší generace.

Psychoterapeutické služby se v některých firmách stávají součástí wellbeingových strategií. Co se týče pojetí online psychoterapie jako firemního benefitu, Hedepy nabízí spolupráci firmám, které chtějí svým zaměstnancům v rámci zdravotních benefitů přispět na náklady spojené s terapií. Firmy využívají i další typy psychoterapeutických služeb, jako je měření psychické pohody zaměstnanců napříč firmou, webináře zaměřené na prevenci (zvládnání stresu), krizové intervence, mediátorství. Tyto služby pomáhají zaměstnancům vyrovnat se s pracovními i osobními problémy a zlepšit jejich vztahy v týmu.

Psychoterapeutické služby se týkají i lídrů a manažerů, kteří jsou pod největším tlakem a mají stres z odpovědnosti za firmu a kolektiv. Lídři a manažeři využívají dle Hedepy psychiatrickou péči ve větší míře než ostatní skupiny, protože potřebují rychlé a efektivní řešení.

Tento model má několik výhod. Nejenže pomáhá zaměstnancům lépe zvládat stres a zlepšovat své duševní zdraví, ale také přispívá k celkovému zdraví a produktivitě organizace. Firmy tak mohou aktivně podporovat duševní zdraví svých zaměstnanců a vytvářet podpůrné pracovní prostředí.

4.2.5 Advokátní kancelář

Rozhovor na téma zdravotních benefitů, jehož shrnutí je uvedeno v textu níže, poskytla Mgr. Ing. et Ing. Zuzana Valeriánová, Ph.D., právnička z Advokátní kanceláře Petráš Rezek.

Význam zdravotních benefitů v rámci ostatních výhod, které jsou ze strany zaměstnavatelů poskytovány zaměstnancům, roste – a to, společně s výhodami pojíci se s prací z domova, zejména v souvislosti s pandemií covid-19. Avšak jejich právní úprava se může jevit některým zaměstnavatelům a zaměstnancům poněkud nepřehledná. Důvodem je zejména chybějící explicitní výčet těchto výhod a úprava ve více právních předpisech. Změna právní úpravy s cílem zvýšit přehlednost a srozumitelnost by však měla mít své limity, jak bude uvedeno níže.

Z hlediska výzev a překážek, kterým musí zaměstnavatelé čelit při poskytování zdravotních benefitů, lze uvést výkladové potíže při stanovení, zda se ještě jedná o zdravotní benefit či nikoliv, a také problémy s jejich konkrétním uplatněním, které se pojí s neznalostí právních

předpisů či jejich konkrétní aplikací (typicky situace, kdy je peněžní plnění na čerpání benefitu vyplacené zaměstnavatelem přímo zaměstnanci).

Mezi zdravotní benefity je možné zařadit širokou škálu výhod, které může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat. Toto množství sice může způsobovat jistou nepřehlednost a nejistotu, avšak přílišná konkretizace při jejich vymezení by mohla v praxi vést k omezení čerpání těch benefitů, které by při své definici byly hraniční či by (byť opomenutím) nebyly do právních předpisů zahrnuty. Vzhledem k charakteru upravované oblasti – tedy výhodám, které mají být zaměstnancům poskytovány, zde proto přílišná právní regulace, která by způsobovala omezení, není na místě. Limit pro tuto volnost lze spatřovat v úpravě daňové problematiky, v jejímž rámci by přílišná vágnost mohla vést k obcházení daňových předpisů.

Konsolidační balíček daňové zvýhodnění benefitů významně omezuje a změna se nebude týkat jen zdravotních benefitů. Zatímco dosavadní právní úprava žádný limit pro osvobození nepeněžních zaměstnaneckých benefitů neobsahovala (omezovala jen poskytování rekreací a zájezdů), konsolidační balíček zavádí pro osvobození od daně z příjmů limit ve výši poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období (v úhrnu). Při jeho překročení pak u zaměstnavatele vznikne daňově uznatelný náklad a u zaměstnance zdanitelný příjem.

Konkrétní dopad v praxi na jednotlivé zaměstnavatele a zaměstnance bude odvislý od skutečnosti, do jaké míry budou ochotni tuto změnu akceptovat, resp. vynakládat na zdravotní benefity zvýšené množství finančních prostředků při překročení zmíněného limitu. V kontextu obecně nepříznivé ekonomické situace lze predikovat, že pro mnoho subjektů bude tento limit představovat určitou mez, kterou nebudou chtít překročit, bez ohledu na situaci, že právě její překročení by reálně nemuselo představovat nijak extrémně vysoké finanční zatížení.

V rámci širšího spektra výhod, které jsou ze strany zaměstnavatele zaměstnancům poskytovány, lze očekávat, že dojde k vyššímu využívání těch benefitů, které nejsou žádným způsobem limitovány, a naopak omezení těch, které limitovány jsou.

K celkové konstrukci omezení daňového zvýhodnění určitou výší lze uvést, že stanovení přesného okamžiku vzniku benefitu může subjektům činit potíže – např. typicky u poskytování poukazů na zdravotní služby nemusí být zřejmé, kdy k čerpání benefitu došlo.

Uvažujeme-li o lepším a efektivnějším poskytování zdravotních benefitů zaměstnancům, tedy situaci, ve které mají být strany pracovněprávního vztahu v jejich čerpání podpořeny, není vhodné jejich (daňové) zvýhodnění žádným způsobem limitovat. Toto omezení totiž může představovat nejen určitou psychologickou bariéru zamezující jejich využívání, ale také představuje další administrativní zatížení zaměstnavatele.

Vzhledem k vysokému potenciálu právě těchto benefitů ovlivnit celkové zdraví zaměstnanců, tedy významně velké skupiny obyvatel, by mohlo být informování státu o možnostech a náležitostech jejich poskytování vyšší. A to i z toho důvodu, že pokud se zaměstnavatelé a zaměstnanci o problematiku zajímají, naleznou mnoho zdrojů, které se tématu věnují. Některé z nich však obsahují zavádějící či přímo chybné informace.

Závěr a doporučení

Péče zaměstnavatelů o zdraví svých zaměstnanců se vyplácí všem: organizacím, lidem, kteří v nich pracují i státu. Zaměstnavatelé, kteří poskytují svým zaměstnancům zdravotní benefity, zpravidla mívají loajálnější a spokojenější pracovníky, což může vést ke snížení fluktuace zaměstnanců a ke zvýšení produktivity. Podniky nabízející zdravotní benefity získávají konkurenční výhodu na trhu práce, snadněji přilákají a udrží kvalifikované zaměstnance.

Mají-li zaměstnanci lepší přístup ke zdravotním službám a produktům, snižuje se riziko jejich onemocnění, klesá frekvence a délka pracovních absencí. To opět vede ke zvyšování produktivity podniku, ale šetří i prostředky státu, které by bylo nutné vynakládat například na poskytování lékařské péče. Zdravotní benefity mohou být velmi důležité pro zaměstnance, kteří mají rodiny, protože jim umožňují zlepšit péči o zdraví svých dětí a dalších příbuzných.

Zakomponování poskytování zdravotních benefitů do portfolia aktivit péče o zaměstnance je důležitou součástí řízení lidského kapitálu. V oblasti podpory motivace zaměstnanců mohou zdravotní benefity pomoci zaměstnavatelům pozitivně ovlivnit celou firemní kulturu, mají pozitivní dopad na pracovní výkon zaměstnanců, spolupráci a loajalitu k zaměstnavateli.

Přestože jde o důležité téma, existuje v ČR jen málo informací o poskytování zdravotních benefitů ze strany zaměstnavatelů a jejich čerpání ze strany zaměstnanců. Nedostatek dat limituje možnosti vyhodnocování a inovace systému poskytování a podpory zdravotních benefitů, tj. evidence-based policy.

Součástí těchto diskusí je i snaha zmapovat zahraniční přístupy k pojetí a podpoře zdravotních benefitů, jež mohou inspirovat k případným změnám národních politik v oblasti poskytování a podpory zdravotních benefitů. Je však zřejmé, že porovnání benefitů v různých zemích je poměrně obtížné. Každý systém je jiný a vychází z jiných zvyklostí. Jakkoliv jsou identifikované příklady zahraniční praxe inspirativní, jejich případné zakomponování do podmínek ČR musí být přizpůsobeno místní praxi a možnostem.

Na základě **analýzy dostupných datových zdrojů**, provedené v úvodní části studie, lze formulovat následující zobecňující doporučení:

- Při nastavování a realizaci politik podpory benefitů v oblasti podpory zdraví zaměstnanců v maximální míře **využívat dostupných informací tak, aby přijímaná opatření byla podložena daty a evidencí.**
- V rámci poskytování benefitů se **zaměřit na zvláště ohrožené sektory ekonomiky a skupiny zaměstnanců**, u nichž lze zaznamenat zvýšenou nemocnost a úrazovost. Mezi zvláště riziková odvětví lze zařadit zpracovatelský průmysl, zdravotní a sociální péče. K ohroženým skupinám zaměstnanců patří pracovníci s nižší kvalifikací, kteří jsou vystaveni vyšší fyzické zátěži a nepříznivým vlivům pracovního prostředí. Pro tuto skupinu zaměstnanců jsou relevantní benefity zaměřené zejména na prevenci, zajištění

a zlepšování jejich fyzického zdraví. Další specifickou skupinou jsou duševně pracující, kteří jsou ve zvýšené míře vystaveni duševní zátěži spojené např. se zodpovědností nebo rozhodováním. Duševně pracující využijí benefity zaměřené na prevenci, zajištění a zlepšování jejich duševního zdraví. Větší pozornost v oblasti benefitů je potřeba věnovat ženám, jež vykazují vyšší nemocnost a absenci v práci z důvodu nemoci než muži.

Na základě popsaných **příkladů zahraniční praxe a mezinárodních metodik** byla formulována následující doporučení:

- **Aplikovat nové přístupy k podpoře zdraví zaměstnanců**, které by vhodným způsobem doplnily zažité pojetí péče o zdraví zaměstnanců formou poskytování benefitů. Inspirací v tomto ohledu mohou být aktivity německých zdravotních pojišťoven na podporu zdraví na pracovištích, jež vyplývají ze zákonem vyhrazeného podílu prostředků ve fondech prevence právě na tyto aktivity.
- **Zavést a zvýhodnit zcela nové benefity** pro zaměstnance, jež obsahují prvek podpory zdraví zaměstnanců. Hned v několika evropských zemích je daňově podporováno schéma „Do práce na kole“, tj. pořízení kol pro zaměstnance a jejich dojíždění do zaměstnání na kole. Tento benefit podporuje zdravý životní styl, přispívá ke snížení emisí z dopravy a podporuje udržitelnost.
- **Zvážit zavedení modelu dohody zaměstnance se zaměstnavatelem o obětování mzdy** („*salary sacrifice*“) do české legislativy, jako nástroje zvýhodnění vybraných benefitů v oblasti podpory zdraví zaměstnanců. Umožnění ujednání o obětování mzdy za nepeněžní benefit by mělo být ošetřeno podmínkami jako je souhlas zaměstnance, požadavek nepodkročení minimální mzdy v důsledku snížení mzdy o poskytovaný benefit atd., dle ověřené zahraniční praxe.
- **Vytvořit podmínky pro systémové ukotvení podpory pracovní schopnosti zaměstnanců**. Inspirací v tomto ohledu je Rakousko, jež podporuje pracovní schopnost prostřednictvím příslušného zákona. Norma umožňuje čerpání příslušných služeb (měření pracovní schopnosti pomocí indexu WAI a související poradenství) zaměstnavateli i pracovníky zdarma.

Na základě **analýzy tuzemské právní úpravy** týkající se nadstandardní péče o zdraví zaměstnanců poskytovanou zaměstnavateli v České republice, následují některá doporučení k procesním a legislativním úpravám:

- **Jednotná definice benefitu**: V současné době neexistuje v českém právním řádu jednotná definice termínu „benefit“. Tento termín může být používán v různých kontextech a s různými významy. Bylo by užitečné zavést jednotnou definici tohoto termínu, aby bylo zřejmé, jaké odměny a výhody mohou být považovány za benefity.
- **Flexibilní specifikace**: Zaměstnavatelé mohou nabídnout zaměstnancům širokou paletu zdravotních benefitů. I když jejich množství může vést k určité nepřehlednosti a nejistotě, přílišná specifikace při jejich definování by mohla v praxi omezit využití těchto benefitů, které by byly na hranici definice nebo by nebyly zahrnuty do právních

předpisů. Vzhledem k povaze této oblasti - tedy výhodám, které mají být poskytnuty zaměstnancům, zde nadměrná právní regulace, která by vedla k omezení, není vhodná. Hranicí pro tuto svobodu je daňová problematika, kde by nadměrná nejasnost mohla vést k obejití daňových předpisů.

- **Daňová uznatelnost nepeněžitých zdravotních benefitů:** V současné době jsou náklady zaměstnavatele na nepeněžitá plnění daňově neuznatelné, pokud jsou zároveň u zaměstnance osvobozeny od daně. Toto pravidlo by mohlo být přepracováno tak, aby byly náklady na nepeněžitá plnění daňově uznatelné i v případě, kdy jsou u zaměstnance osvobozeny od daně.
- **Změny v oblasti zdanění zaměstnaneckých benefitů:** Od roku 2024 se očekávají změny v oblasti zdanění zaměstnaneckých benefitů. Tyto změny by měly být pečlivě sledovány a analyzovány, aby bylo možné předvídat jejich dopady na zaměstnavatele a zaměstnance.
- **Podpora zdravotních benefitů:** Zdraví zaměstnanců je klíčovým faktorem, který může ovlivnit konkurenceschopnost firmy. Proto by měla být podpora zdravotních benefitů prioritou. Výhledově by bylo vhodné zvážit vyčlenění benefitů na podporu zdraví zaměstnanců do samostatné kategorie a navýšit limit na ně z důvodu jejich potenciálu šetřit veřejné prostředky v jiných kapitolách (např. formou úspory nákladů na pracovní neschopnost a zdravotní péči).
- **Dostupnost a přehlednost informací, osvěta:** Je důležité, aby zaměstnavatelům i veřejnosti byly k dispozici snadno dostupné, přehledné informace o právních aspektech benefitů podpory zdraví zaměstnanců, podmínkách a možnostech jejich čerpání a daňových zvýhodněních. K dispozici by měly být informace v uživatelsky přívětivé formě, podobně jako je nabízí zahraniční národní portály pro občany, centrální daňové orgány apod. Osvětové akce mohou zahrnovat vzdělávací semináře, workshopy nebo edukační materiály.
- **Data o poskytování a využívání zdravotních benefitů:** V ČR stále přetrvává nedostatek informací o poskytování různých typů benefitů péče o zdraví zaměstnanců, které by umožňovaly srovnání například podle velikosti zaměstnavatele nebo podle sektorové působnosti. Bude vhodné provést průzkum zaměřený na získání takových dat a rovněž na zmapování dopadů opatření tzv. „konsolidačního balíčku“ na podnikovou praxi poskytování zdravotních benefitů, včetně srovnání se stavem před rokem 2024.

Na základě zkušeností aktérů v oblasti poskytování péče o zdraví zaměstnanců byla formulována následující doporučení:

- **Využití pracovně-lékařských služeb:** Spolupráce s lékaři pracovně lékařských služeb, kteří mohou díky informacím o zdravotním stavu zaměstnanců pomoci zaměřit prevenci a podporu zdraví na nejdůležitější problémy zaměstnanců je velmi důležitá pro efektivní péči o zdraví na pracovišti.
- **Inspirace a sdílení úspěšných řešení:** Podpora zdraví na pracovišti je pro mnoho zaměstnavatelů důležitou oblastí, ale často nemají pro nastavování systému péče o zdraví zaměstnanců dostatek zkušeností a informací. Uvítali by možnost využívat

odborných konzultací (např. ze strany zdravotních pojišťoven), ale hlavně příležitostí ke sdílení osvědčených postupů a inspirativních řešení péče o fyzické a psychické zdraví zaměstnanců s dalšími zaměstnavateli.

Příloha 1 – Tabulková část

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	Služby	G
H		Doprava a skladování
I		Ubytování, stravování a pohostinství
J		Informační a komunikační činnosti
K		Peněžnictví a pojišťovnictví
L		Činnosti v oblasti nemovitostí
M		Profesní, vědecké a technické činnosti
N		Administrativní a podpůrné činnosti
O		Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P		Vzdělávání
Q		Zdravotní a sociální péče
R		Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S		Ostatní činnosti
T		Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
U		Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tabulka II: Podsekcce zpracovatelského průmyslu dle klasifikace CZ-NACE

Podsekcce CZ-NACE	Název
CA	Výroba potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků
CB	Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků
CC	Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků z nich, tisk a rozmnožování nahraných nosičů
CD	Výroba koksu a rafinovaných ropných výrobků
CE	Výroba chemických látek a chemických přípravků
CF	Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků
CG	Výroba pryžových, plastových a ostatních nekovových minerálních výrobků
CH	Výroba základních kovů, hutní zpracování a slévárenství a výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě strojů a zařízení
CI	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení
CJ	Výroba elektrických zařízení
CK	Výroba strojů a zařízení j.n.
CL	Výroba dopravních prostředků a zařízení
CM	Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl a opravy a instalace strojů a zařízení

Tabulka III: Výstup regresního modelu zaměřeného na stupeň vzdělání a zaměstnání podle hlavních tříd CZ-ISCO

Proměnné	Absence z důvodu nemoci
Vzdělání:	
Střední bez maturity	2.000** (0.937)
Střední s maturitou	-18.43*** (0.929)
Vyšší odborné a bakalářské	-25.06*** (1.128)
Vysokoškolské	-32.36*** (0.999)
CZ-ISCO:	
2. hlavní třída	6.492*** (0.805)
3. hlavní třída	13.27*** (0.873)
4. hlavní třída	15.72*** (1.074)
5. hlavní třída	35.54*** (1.204)
6. hlavní třída	57.78*** (5.117)
7. hlavní třída	57.66*** (1.157)
8. hlavní třída	60.93*** (1.057)
9. hlavní třída	50.12*** (1.509)
Ženy	22.00*** (0.493)
Mzda	-7.27e-05*** (4.65e-06)
Věková kategorie	4.447*** (0.224)
Kraj	1.035*** (0.0495)
Přesčas	-0.122*** (0.00224)
Dovolená	-0.167*** (0.00543)
Doba za městnání	4.330*** (0.261)
Odvětví	-0.735*** (0.0515)
Velikostní kategorie	8.046*** (0.238)
Konstanta	28.07*** (1.734)
Pozorování	1,711,583
R-squared	0.066

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Zdroj: ISPV (MPSV), vlastní výpočty TREXIMA.

Tabulka IV: Výstup regresního modelu zaměřeného na odvětví

Proměnné	Absence z důvodu nemoci
Odvětví:	
B	-12.72***(2.972)
C	3.163(2.611)
D	-19.19***(2.717)
E	-9.262***(2.995)
F	-6.816**(2.871)
G	-6.355**(2.631)
H	-8.552***(2.714)
I	-23.05***(3.782)
J	-10.66***(2.633)
K	-14.02***(2.639)
L	-9.406*(5.125)
M	-9.573***(2.683)
N	-24.25***(2.882)
O	-1.801(2.864)
P	-11.93***(2.779)
Q	3.686(2.713)
R	-18.92***(3.490)
S	0.724(3.377)
Velikostní kategorie	7.751***(0.247)
Ženy	17.45***(0.486)
Stupeň vzdělání	-10.25***(0.222)
Hlavní třída CZ-ISCO	9.094***(0.120)
Mzda	-6.46e-05***(4.38e-06)
Věková kategorie	5.034***(0.220)
Kraj	0.810***(0.0536)
Přesčas	-0.121***(0.00228)
Dovolená	-0.173***(0.00556)
Doba zaměstnání	4.174***(0.259)
Konstanta	33.94***(3.057)
Pozorování	1,711,583
R-squared	0.065

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Zdroj: ISPV (MPSV), vlastní výpočty TREXIMA.