

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra Práva**



**Bakalářská práce**

**Zaměstnanecké benefity v akciových společnostech  
v rámci jedné korporace**

**Jitka Dušková**

**© 2021 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jitka Dušková

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Šumperk

Název práce

**Zaměstnanecké benefity v akciových společnostech v rámci jedné skupiny**

Název anglicky

**Employee benefits in joint stock companies within one group**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce bude zjistit spokojenost zaměstnanců s aktuálně poskytovanými benefity v rámci jednotlivých akciových společností pod záštitou jedné skupiny. Práce se bude zabývat interními procesy v souvislosti s jejich schvalováním. V rámci práce budou zjišťovány rozdíly a využitelnost poskytovaných benefitů v jednotlivých lokalitách. Na základě vyhodnocení výzkumu bude navržena optimální struktura benefitů přijatelná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

### Metodika

- shromáždění a prostudování literatury pro zpracování zadané práce s využitím metody excerptce
- roztřídění dle předem stanovených klíčových znaků a provedení obsahové analýzy právních textů jednotlivých částí
- získání podkladů pro analytickou část práce – konzultace s odborníky, rozhovory, statistická data
- vyhodnocení získaných dat metodou syntézy pro zpracování aplikační části práce
- sumarizace výsledků, vlastní zjištění
- vyhodnocení, diskuze a závěr s využitím metody komparace teoretické a aplikační části práce

**Doporučený rozsah práce**

30-40

**Klíčová slova**

zaměstnanecké benefity, firemní benefity, stravenky, pracovní právo, zaměstnanec, zaměstnavatel, zdanění zaměstnaneckých benefitů

---

**Doporučené zdroje informací**

- ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- ARMSTRONG, M., TAYLOR, S., ŠIKÝŘ, M. Řízení lidských zdrojů : moderní pojetí a postupy : 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- BENEŠOVÁ, J. Firemní hity: nadčasové benefity. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. ISBN 978-80-9055-526-6.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.
- KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.
- MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně. ISBN 978-80-7598-361-9.
- SCHMIED, Z., ROUČKOVÁ, D. Zákoník práce k 31.7.2020 ( sešitové vydání ), Anag. 2020. ISBN: 978-80-7554-278-6, s. 184
- URBAN, J. Motivace a odměňování pracovníků : co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2020/21 LS – PEF

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Zaměstnanecké benefity v akciových společnostech v rámci jedné korporace" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2021

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce Bc. Mgr. Veronice Jarolínové, Ph.D. za zpětnou vazbu a podněty při psaní této práce. Dále bych chtěla poděkovat své kamarádce PharmDr. Kristýně Tysoňové za cenné rady a podněty.

# **Zaměstnanecké benefity v akciových společnostech v rámci jedné korporace**

## **Abstrakt**

Cílem bakalářské práce je srovnat zaměstnanecké benefity v jednotlivých akciových společnostech v rámci jedné korporace. Přiblížit schvalovací proces a nastavení benefitního programu. Objasnit příčiny jednotlivých rozdílů a zhodnotit spokojenost zaměstnanců jednotlivých společností v korporaci s benefity, které jsou jim nabízeny.

Teoretickou část tvoří základní informace o zaměstnaneckých výhodách jako takových. Práce je zaměřena na definici zaměstnaneckých výhod, jejich funkci a členění. Dále se zaměřuje na právní úpravu zaměstnaneckých výhod

V praktické části je charakteristika současných zaměstnaneckých výhod ve Skupině ČEZ. Bylo provedeno dotazníkové šetření, které bylo zaměřeno na spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými výhodami v organizaci a jejich vnímání rozdílů mezi jednotlivými akciovými společnostmi.

Na základě analýzy výsledků z dotazníkového šetření byly navrženy možné změny a doporučení, a to především ponechání benefitu home office, který byl zřízený na základě „covidové“ situace a z dotazníku vyplynulo, že se jedná o jeden z oblíbených benefitů.

**Klíčová slova:** zaměstnanecké benefity, strategie odměňování, právní prameny, kolektivní smlouva, zákoník práce.

# **Employee benefits in joint stock companies within one corporation**

## **Abstract**

The aim of the bachelor thesis is to compare employee benefits in individual joint stock companies within one corporation. Introduce the approval process and benefit program settings. Clarify the causes of individual differences and evaluate the satisfaction of employees of individual companies in the corporation with the benefits that are offered to them.

The theoretical part consists of basic information about employee benefits as such. The work is focused on the definition of employee benefits, their function and classification. It also focuses on the legal regulation of employee benefits

The practical part describes the current employee benefits in CEZ Group. A questionnaire survey was conducted, which focused on employee satisfaction with employee benefits in the organization and their perception of differences between individual joint stock companies.

Based on the analysis of the results of the questionnaire survey, possible changes and recommendations were proposed, especially the retention of the home office benefit, which was established on the basis of the "covid" situation and the questionnaire showed that it is one of the favorite benefits.

**Keywords:** employee benefits, remuneration strategy, legal sources, collective agreement, labor code Entered

## **Seznam obrázků**

<i>Obrázek 1: Armstrongův model [2021-1-15].....</i>	<i>14</i>
<i>Obrázek 2: Postup kroků při vytváření podoby systému odměňování [2021-1-17].....</i>	<i>16</i>
<i>Obrázek 3: Logo aplikace Záchranka [2021-1-17].....</i>	<i>30</i>

## **Seznam grafů**

<i>Graf 1: Dotazník v grafické podobě .....</i>	<i>33</i>
---	-----------

## **Seznam tabulek**

<i>Tabulka 1: Pohlaví.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabulka 2: Věková kategorie .....</i>	<i>35</i>
<i>Tabulka 3: Vzdělání .....</i>	<i>36</i>
<i>Tabulka 4: Důležitost benefitů.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabulka 5: Zaměstnavatel.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabulka 6: Seřazení benefitů .....</i>	<i>39</i>
<i>Tabulka 7: Spokojenost s benefity .....</i>	<i>41</i>
<i>Tabulka 8: Vnímání rozdílů v benefitech.....</i>	<i>42</i>

## **Seznam použitých zkratk**

*Covid-19 - vysoce infekční onemocnění, které je způsobeno koronavirem SARS-CoV-2*

*ČEZ – České energetické závody*

*ČR – Česká republika*

*DPS – příspěvek na penzijní připojištění*

*JDS – jednotný docházkový systém*

*KS – Kolektivní smlouva*

*NOZ – nový občanský zákoník*

*ZDP – Zákon o daních z příjmů*

*ZP – Zákoník práce*



# Obsah

<b>1. ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>2. CÍL PRÁCE A METODIKA .....</b>	<b>11</b>
2.1. Cíl práce .....	11
2.2. Metodika .....	11
<b>3. TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>13</b>
3.1. Definice zaměstnaneckých benefitů.....	13
3.2. Funkce zaměstnaneckých benefitů .....	15
3.3. Členění zaměstnaneckých benefitů.....	17
3.4. Právní úprava zaměstnaneckých benefitů.....	18
<b>4. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>23</b>
4.1. Benefity ve Skupině ČEZ .....	23
4.2. Současné benefity ve Skupině ČEZ .....	25
4.2.1. Benefity dle kolektivní smlouvy .....	25
4.2.2. Specifické benefity.....	29
4.3. Důvody rozdílů v zaměstnaneckých benefitech .....	32
4.4. Dotazníkové šetření.....	33
4.4.1. Úvodní statistické údaje.....	33
4.4.2. Výsledky dotazníkového šetření .....	34
4.4.3. Shrnutí výsledků výzkumu .....	43
<b>5. ZÁVĚR .....</b>	<b>45</b>
<b>6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>47</b>
<b>7. PŘÍLOHY .....</b>	<b>49</b>

# 1. Úvod

Úspěch firmy se z velké části odvíjí od toho, jak se stará o své zaměstnance. Zaměstnanecké benefity jsou symbolem atraktivity zaměstnavatele. Benefity by měly být tím, co zaměstnance při výběru zaměstnání na dané firmě zaujme, co ho v pracovní procesu motivuje k lepším výsledkům, co ho přesvědčí, aby ve firmě zůstal.

Zaměstnanci začínají chápat, že benefity mohou mít větší hodnotu než samotná mzda, která je zatížená odvody a daněmi. Konkurenční boj a nedostatek kvalitních lidí na trhu práce nutí zaměstnavatele nabízet stále něco navíc. Personální politika se tak postupně stává předmětem větší investice. Aby se tato investice vyplatila, je potřeba zaměstnancům poskytnout to, co je může skutečně motivovat. Řešením je proto co nejširší možnost výběru benefitů a možnost svobodného rozhodnutí zaměstnance.<sup>1</sup>

Aktuální situace ukazuje flexibilitu jednotlivých firem, a to i v oblasti benefitů. Nový trend v benefitech se váže v posledních letech na digitalizaci a v posledním „covidovém“ roce na benefity spojené s nadstandardní zdravotní péčí.

Teoretická část se zabývá základními informacemi o zaměstnaneckých výhodách, jejich členění a funkci. Dále se zaměřuje na právní úpravu zaměstnaneckých výhod. Právně nejsou zaměstnanecké benefity nárokovatelné. V zákoníku práce je však zakotvena péče o zaměstnance. Teoretická část tuto problematiku podrobněji popisuje.

Praktická část charakterizuje aktuální zaměstnanecké výhody ve Skupině ČEZ. Získaná data dotazníkovým šetřením kvantitativně analyzuje. Samotné dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zjištění spokojenosti zaměstnanců s benefity a jejich vnímání rozdílů mezi jednotlivými akciovými společnostmi.

---

<sup>1</sup> Intranet Skupiny ČEZ, článek z časopisu *Proud* 2019, *Benefity nejsou jen finanční produkty, ale také celková péče o spokojenost a zdraví zaměstnanců.*

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1. Cíl práce**

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit spokojenost zaměstnanců s aktuálně poskytovanými benefity v rámci jednotlivých akciových společností pod záštitou jedné korporace. Teoretická část práce se zabývá jednotlivými benefity, interními procesy v souvislosti s jejich schvalováním, právní úpravou zaměstnaneckých benefitů.

V praktické části práce je cílem poukázat na rozdíly a využitelnost poskytovaných benefitů v jednotlivých společnostech korporace. Zde je zaměření na jednotlivé společnosti skupiny ČEZ.

Závěr práce s ohledem na výsledky výzkumu navrhuje optimální strukturu benefitů, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

### **2.2. Metodika**

Pro teoretickou část práce je použita metoda excerptce. Shromážděním a prostudováním literatury a dostupných zdrojů seznamuje s obecnými informacemi o benefitech, jak je můžeme definovat. Zaměřuje na jejich funkci, jednotlivé členění benefitů a jakými způsoby je může zaměstnavatel poskytovat. Benefity a jejich podstata fungují na dobrovolné bázi, a není na ně právní nárok. Právě kvůli tomu v této oblasti nelze očekávat podrobnou a ucelenou právní úpravu. V českém právním řádu neexistuje žádný zákon, který by se komplexně a systémově zabýval zaměstnaneckými benefity. Nicméně řada

zákonů obsahuje existenci benefitů, nebo úpravu, která s jejich poskytováním přímo či nepřímo souvisí.<sup>2</sup> Touto problematikou se podrobněji zabývá právě teoretická část.

V praktické části jsou uvedeny jednotlivé benefity včetně popisu a využitelnosti dle právních a interních dokumentů. Na základě získaných informací, podkladů, konzultací s odborníky lidských zdrojů skupiny ČEZ vysvětluje praktická část práce jednotlivé rozdíly v benefitech u jednotlivých akciových společností.

Dále pak pomocí dotazníkového šetření praktická část kvantitativně analyzuje a pomocí statisticky vyhodnocených dat prezentuje spokojenost zaměstnanců a jejich vnímání rozdílů v benefitech v jednotlivých společnostech. Statistické vyhodnocení dat proběhlo pomocí vyhodnocením četností, aritmetickým průměrem a grafickým znázorněním. Dotazníkového výzkumu se zúčastnilo 101 respondentů, z toho 97 dotazník dokončilo. Celková úspěšnost vyplnění je 96 %. Respondenti byli vybráni náhodně v rámci korporace Skupiny ČEZ. Rozřazení byli dle dosaženého vzdělání, pohlaví, vzdělanosti a zaměstnavatele. Všichni respondenti byli osloveni e-mailem s webovým odkazem na dotazník. Kvantitativní analýzou dat je popsáno, jak jsou zaměstnanecké benefity vnímány nejen absolutně, ale je rozdělen na vnímání dle sociodemografických údajů (pohlaví, věk, zaměstnavatel, vzdělání).

Závěr práce se opírá o data dotazníkového výzkumu a získané informace z prostudovaných materiálů a zdrojů s využitím metody komparace teoretické a aplikační části práce. Na základě získaných informací jsou shrnuty a vysvětleny rozdíly zaměstnaneckých výhod. V závěru je navržena optimální struktura benefitů a doporučení na základě spokojenosti zaměstnanců s benefity, které souvisí i s aktuální situací Covid-19. Úpravou benefitů je možné pro zaměstnavatele snížit provozní náklady a zaměstnance motivovat, dále rozvíjet benefit pro podporu zaměstnanců na rodičovské dovolené.

---

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

## 3. Teoretická část

### 3.1. Definice zaměstnaneckých benefitů

Benefity neboli zaměstnanecké výhody jsou odvozeny z latinského slova *beneficium*. V lenním právu slovo *beneficium* znamenalo statek udělovaný králem za prokázané služby a také právo na nějaký úřad a s ním spojený příjem. V církevním právu pak obročí představovalo důchod související s vykonáním církevního úřadu.<sup>3</sup> V dnešní době je slovo *benefit* spojováno hlavně se zaměstnaneckými výhodami, ve světě je to pojmem *employee benefits*.

Můžeme se setkat s různými definicemi. Michael Armstrong definuje benefity jako peněžní odměny poskytované nad rámec mzdy: „*Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou.*“<sup>4</sup>

Benefity jako plnění od zaměstnavatele k zaměstnanci, na který není právní nárok definuje Vladimír Pelc následovně: „*Benefity či zaměstnanecké benefity jako plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy; na tyto benefity není právní nárok jsou fakultativní, nepovinné ze strany zaměstnavatele; existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu nebo dohody v individuální pracovní či podobné smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě.*“<sup>5</sup>

Dále lze pojmut benefity jako výhody sloužící k osobní potřebě zaměstnance, takto je definuje Michael Armstrong: „*Zaměstnanecké výhody slouží osobním potřebám pracovníků, jsou nástrojem zvyšování jejich oddanosti organizaci a demonstrují to, že jejich zaměstnavatelé pečují o jejich blahobyt a pohodu. Nikoliv všem zaměstnavatelům jde*

---

<sup>3</sup> [https://cs.wikisource.org/wiki/Ott%C5%AFv\\_slovn%C3%ADk\\_nau%C4%8Dn%C3%BD/Beneficium](https://cs.wikisource.org/wiki/Ott%C5%AFv_slovn%C3%ADk_nau%C4%8Dn%C3%BD/Beneficium)

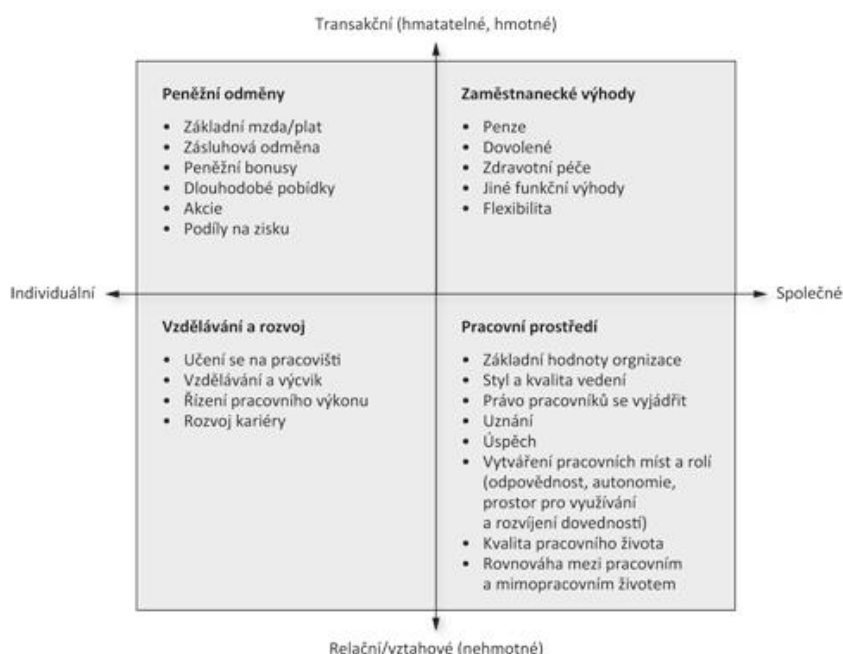
<sup>4</sup> ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007, ISBN 80-247-1407-8. str. 637.

<sup>5</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0. str. 7.

o péči a blahobyt pracovníků, ale stejně jako ti, kterým o to jde, rovněž nabízejí zaměstnanecké výhody, aby si zajistili konkurenceschopnost svého celkového souboru hmotných odměn. A některé zaměstnanecké výhody, jako je mateřská dovolená, musejí být zabezpečeny ze zákona.“<sup>6</sup>

Moderní řízení lidských zdrojů řeší celkovou odměnu zaměstnanci, která je ovlivňována několika faktory a) vnitřními faktory organizace, b) vnějšími faktory (situace na trhu práce). Celková odměna je vnímána zaměstnanci pozitivně. Armstrong uvádí model, který charakterizuje celkovou odměnu. Model zahrnuje hmotnou odměnu tvořenou mzdou, zaměstnaneckými výhodami a nehmotné odměňování v podobě vzdělávání a vytváření lepšího pracovního prostředí.<sup>7</sup>

Obrázek 1: Armstrongův model



Převzato a upraveno:

<<https://www.businessinfo.cz/navody/hodnoceni-vykonu-a-odmenovani-zamestnancu/2/>>  
[2021-1-15]

<sup>6</sup> ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009, ISBN 80-247-2890-7. str. 382.

<sup>7</sup> <https://www.businessinfo.cz/navody/hodnoceni-vykonu-a-odmenovani-zamestnancu/2/>

Podle Armstrongova modelu (viz obr. 1) patří mezi hmotné motivační prostředky právě zaměstnanecké benefity. Benefity pomáhají snižovat i různá rizika, jako jsou například snížení fluktuace, snížení pracovní neschopnosti, zvýšení motivace, zvýšení výkonu, větší sounáležitost s firmou a ostatními zaměstnanci.<sup>8</sup>

## 3.2. Funkce zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých výhod je řízený proces, který zajišťuje, aby zaměstnanci byli kromě mzdy oceněni i nefinančně. Každá firma, která si chce udržet své kvalitní zaměstnance a zamezit fluktuaci, pravidelně přehodnocuje, zda její systém odměňování, ale i její kultura a způsob, jak projevuje zaměstnancům uznání a ocenění, vedou ke spokojenosti a motivaci zaměstnanců. Benefity tak plní funkci motivační.

Další funkcí benefitů je nastavení rovnováhy pracovního a soukromého života zaměstnance. Pro zaměstnavatele benefity mají výhody z ekonomického hlediska, vztahují se na ně daňové a odvodové úlevy, což má vliv na úspory mzdových nákladů. Benefity tak plní i funkci úspornou.<sup>9</sup>

Celková strategie odměňování zaměstnanců je ovlivněna charakteristikou organizace z hlediska jejího působení a z hlediska její firemní kultury. To, kam se ubírá podniková strategie determinuje i strategii odměňování. Soulad obou strategií znamená zvýšení efektivity k naplnění cílů firmy a očekávání zaměstnanců.

Nastavení správného systému a strategie odměňování je nezbytným nástrojem personální strategie firem. Investování do personálního útvaru a digitalizace je stále častějším jevem ve většině firem. Strategické odměňování lze charakterizovat jako způsob myšlení – přesvědčení o potřebě plánovat a uskutečňovat plány. Cílem je vytvořit a nastavit procesy celkového odměňování tak, aby bylo zřejmé, co organizace oceňuje a

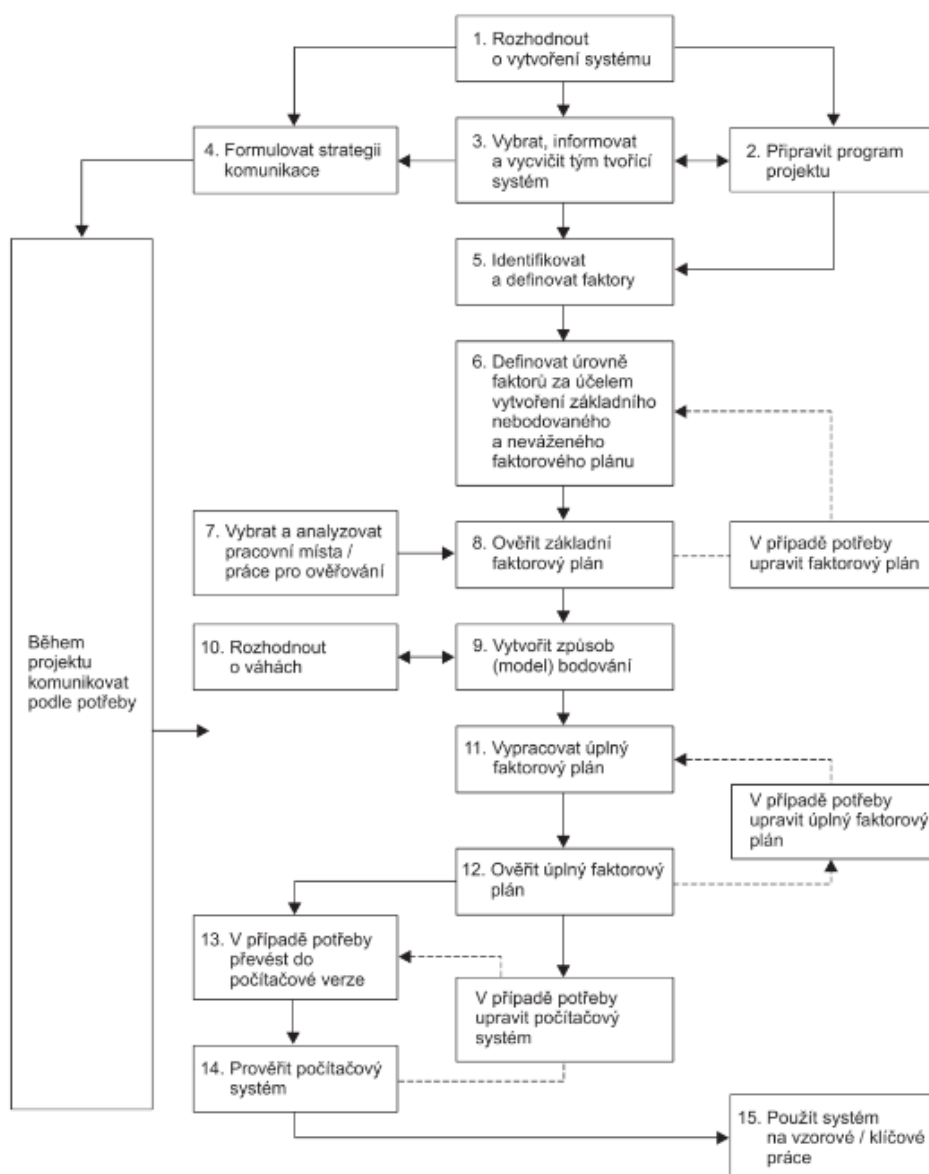
---

<sup>8</sup> <https://www.businessinfo.cz/navody/hodnoceni-vykonu-a-odmenovani-zamestnancu/2/>

<sup>9</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. op. cit., s. 16-17.

čeho chce dosáhnout.<sup>10</sup> Množstvím a druhem poskytovaných benefitů se také liší zaměstnavatel od jiného zaměstnavatele, dochází tedy k odlišení od konkurence, k posílení firemní kultury a zvyšování hodnoty značky a oblíbenosti zaměstnavatele.

Obrázek 2: Postup kroků při vytváření podoby systému odměňování



Převzato:

(ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007, ISBN 80-247-1407-8, str. 554)

<sup>10</sup> ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009, ISBN 80-247-2890-7, str. 56



### 3.3. Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mohou mít podobu peněžitou i nepeněžitou. Existují různé systémy a způsoby, jak lze benefity členit. Benefity jsou specifické a mají typické znaky. Benefity jsou obecně často nezávislé na zásluhách, jsou poskytovány zaměstnancům na základě trvalého pracovního poměru, po zkušební době zaměstnance a dle pracovní pozice. U zaměstnanců je vnímání benefitů odlišné, avšak u všech je vnímáno automaticky a je těžké je zrušit (člověk v předdůchodovém věku upřednostňuje penzijní připojištění, zatímco mladý člověk upřednostňuje specifické benefity jako je například cafeterie). U velkých a finančně silných společností je pestřejší nabídka poskytovaných benefitů, zatímco malé společnosti poskytují omezený počet nabízených výhod, nebo dokonce žádné. U velkých firem jsou benefity poskytovány na základě kolektivních smluv.<sup>11</sup>

Mezi základní rozdělení jednoznačně patří „Tradiční zaměstnanecké benefity“ a „Nové trendy v oblasti benefitů“. Tradiční zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době již standardními výhodami, které poskytuje většina zaměstnavatelů. Je to například příspěvek na stravování (stravenky), poskytnutí služebního telefonu nebo notebooku, příspěvek na penzijní připojištění, dovolenou nad rámec zákona nebo tzv. teambuildingy. Své místo si v českém prostředí zaměstnaneckých benefitů našly také výhody v podobě vstupenek do divadel a kin, permanentek do fitness center a bazénů nebo vzdělávacích kurzů, školení a výuky cizích jazyků. Poměrně často mohou zaměstnanci využívat také flexibilní pracovní dobu. Nové trendy v oblasti benefitů jsou ty, které k nám přicházejí ze zahraničí. Mezi ty nejoblíbenější patří home office (práce z domova), sabbatical neboli celoroční neplacené volno, nadstandardní péče o zdraví nebo benefity zaměřené na podporu v rodičovství.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> DVORÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*, Nakladatelství C H Beck, 2012, ISBN 80-740-0347-7, str. 325.

<sup>12</sup> <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

### 3.4. Právní úprava zaměstnaneckých benefitů

Poskytování pracovněprávních benefitů je plně v rukou zaměstnavatele a neexistuje na ně právní nárok. Pojem zaměstnanecký benefit není v žádném právním předpise vymezen, je to v podstatě nefinanční odměna, která je zaměstnanci poskytnuta v souvislosti s výkonem závislé činnosti, která má ve smyslu obecné teorie pracovního práva zejména motivační, výkonnostní a stabilizační funkci. Péči o zaměstnance upravuje Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. Právně spadají benefity do části desáté zákoníku práce, která stanovuje minimální standard péče o zaměstnance.

Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy firem upravují práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran těchto dokumentů. Význam kolektivních smluv se zvýšil zejména po účinnosti nového občanského zákoníku (dále NOZ) č. 89/2012 Sb., a změnového zákona č. 303/2013 Sb. V souladu s těmito zákony byl doplněn § 23 odst. 1. zákoníku práce (dále ZP), podle něhož nemohou kolektivní smlouvy obsahovat povinnosti zaměstnanců nebo zkracovat jejich práva stanovená ZP. Pokud by tomu tak v některých kolektivních smlouvách bylo, tak se k takovému ujednání nepřihlíží.<sup>13</sup>

Při sestavování nabídky benefitů by měl zaměstnavatel vycházet z potřeb zaměstnanců. Nabízená struktura benefitů nesmí být diskriminační ať již přímo (například poskytování vyššího příspěvku do systému penzijního pojištění jen pro muže), tak nepřímo. Přímoú diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Nepřímoú diskriminací je takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů určita

---

<sup>13</sup><https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>

osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná v případě, kdy je rozlišování odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Nepřímou diskriminací je takové jednání, kdy se na základě jinak neutrálního rozhodnutí jedná nerovně s některými zaměstnanci (např. garance benefitu v podobě poskytování vlasové regenerační služby v případech, kdy je patrné, že zaměstnanci-muži danou službu využívat nebudou a že je namířena pouze jako výhoda pro ženy), a to bez zvláštního a závažného důvodu, který by danou rozdílnost ospravedlňoval (např. v případě, kdy výše uvedený nepřímo diskriminační benefit poskytuje zaměstnavatel - na daný typ služeb specializované kadeřnictví).<sup>14</sup>

Jak už jsem zmiňovala výše, problematika zaměstnaneckých benefitů je spojena jednak s personálním managementem firmy, ale také je vnímána z hlediska legislativního. Zaměstnanecké benefity jsou dotčeny v řadě zákonů. Poskytnutí zaměstnaneckých benefitů vychází hlavně ze zákoníku práce. Zákoník práce je postaven na smluvní volnosti. Jedná se o zásadu „Co není zakázáno, to je dovoleno“. Tato zásada umožňuje firmám řadu možností a volnost ve sjednávání určitých benefitů. Dále například zákon č. 589/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o daních z příjmů, který zasahuje do úpravy a definice základu daně zaměstnance a s tím spojené problematiky určení vyměřovacího základu pro zdravotní a sociální pojištění a do daňové znatelnosti nákladů zaměstnavatele.<sup>15</sup>

### **Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů**

Jedná se o zákon, který se v části desáté zabývá péčí o zaměstnance. § 1a odst. 1 ZP vymezuje základní zásady pracovněprávních vztahů: a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními, b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,

---

<sup>14</sup> <https://www.fulsoft.cz/33/zamestnanecke-benefit-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjYgSqiyes8bE0fBVOhYX8Ut37wg9q0byg/>

<sup>15</sup> <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie, d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a), e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.<sup>16</sup>

Od 1. 1. 2021 došlo ke změně výpočtu dovolené. Dovolená se nově vypočítává podle odpracovaných hodin. Byl vytvořen nový institut flexibility pracovní doby s možností tzv. sdíleného pracovního místa. Dále došlo ke změně v oblasti náhrady újmy. Změnila se výše náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s pohřbem a rozšířil se okruh pozůstalých.<sup>17</sup>

### **Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů**

*„Problematika zdanění zaměstnaneckých benefitů vychází zejména z § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Z pohledu obecných principů zdanění platí, že za příjmy ze závislé činnosti se považují příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli, zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo jiná osoba a zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance nebo v jeho prospěch.“<sup>18</sup>*

### **Zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů**

Tyto zákony jsou úzce spojeny se zákonem o dani z příjmů. Tyto pojistné zákony upravují podmínky pro odvod pojistného. Tyto zákony shodně stanovují dvě podmínky, které musí být splněné k tomu, aby bylo plnění součástí vyměřovacího základu pro odvod

<sup>16</sup> <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

<sup>17</sup> <https://www.kgslegal.cz/cs/zmeny-zakoniku-prace-ucinne-od-1-ledna-2020>

<sup>18</sup> <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=251754>

pojistného. Musí se jednat o úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Dle § 5 odst. 1 Zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 1 Zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění se zúčtovaným příjmem rozumí plnění: „... *které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru, nebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.*“<sup>19</sup>

### **Vyhláška č. 114/2002 Sb., vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů**

Úpravu benefitních plnění lze nalézt rovněž v podzákoných předpisech. Vyhláška č. 114/2002 Sb. se vztahuje pouze na státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky. Tato vyhláška upravuje tvorbu fondu kulturních a sociálních potřeb, hospodaření s fondem, okruh osob, kterým lze z fondu poskytovat plnění a také jednotlivá plnění. Výše zmíněné osoby mají povinnost tento fond vytvořit.<sup>20</sup>

### **Kolektivní smlouva**

Podle § 23 ZP je: „*V kolektivní smlouvě možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.*“

Kolektivní smlouvy se sjednávají za účelem úpravy mzdových a jiných pracovních podmínek (tedy i úpravy poskytování benefitů), kterými se obecně závazné předpisy buď vůbec nezabývají, nebo se jimi zabývají jen v minimálním rozsahu. V praxi je tedy právě kolektivní smlouva jednou z nejčastějších možností, kde může zaměstnavatel zakotvit poskytování a podmínky čerpání zaměstnaneckých výhod. Zejména pak v případě velkých

---

<sup>19</sup> <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

<sup>20</sup> <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>

zaměstnavatelů se silnými odbory touto cestou dochází k systémovému, hromadnému upravování poskytování benefitů buď pro všechny zaměstnance, nebo pro velké skupiny zaměstnanců na stejných či obdobných pozicích.

Rozlišujeme dva typy kolektivních smluv. Prvním typem jsou kolektivní smlouvy podnikové, které mezi sebou uzavírá jeden nebo více zaměstnavatelů s jednou nebo více odborovými organizacemi. U podnikových kolektivních smluv je vždy nutné mít na paměti, že jestliže u zaměstnavatele působí vícero odborových organizací, musí zaměstnavatel podle § 24 ZP o jejím uzavření jednat se všemi. Jestliže se odborové organizace mezi sebou nedohodnou, není možné uzavřít tuto kolektivní smlouvu jen s některými z nich. Druhým typem jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně, u nichž na jedné straně stojí svazy zaměstnavatelů na druhé straně odborové svazy. Platnost takto uzavřených smluv se pak vztahuje vždy jen na ty zaměstnavatele, kteří jsou zároveň i členy příslušných svazů zaměstnavatelů.<sup>21</sup>

## **Vnitřní předpisy**

Vedle kolektivních smluv je možné upravit poskytování benefitů též ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. V případě, že vnitřní předpisy stanovují nějaká práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (ať již práva platová, mzdová nebo právě práva čerpat některý z benefitů), můžeme i tyto považovat za pramen pracovního práva, přičemž jsou právně závazné nikoliv obecně, ale pouze pro účastníky určitého právního vztahu.

Vnitřní předpisy jsou interní normativní akty, které zaměstnavatel může, ale nemusí vydat. Pravidla pro jejich vydávání upravuje přímo Zákoník práce, který v § 305 odst. 1 stanoví, že: *„Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.“* K vydání vnitřního předpisu musí být splněno několik povinností daných ZP.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> <https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>

<sup>22</sup> <https://www.epravo.cz/top/clanky/vnitri-predpis-zakon-zamestnavatele-100622.html>

## 4. Praktická část

### 4.1. Benefity ve Skupině ČEZ

ČEZ je stabilní a v některých lokalitách i tradiční zaměstnavatel, má velký počet zaměstnanců po celé ČR. V rámci benefitů je zapotřebí počítat s velkou diverzitou lidí, a to nejenom věkovou, ale i znalostní a dovednostní. A je velmi těžké se zavděčit všem. Přesto patří Skupina ČEZ nabídkou zaměstnaneckých benefitů na přední příčky firem v ČR co se týče škály, ale i finanční výše zaměstnaneckých výhod. Sociální oblast zaměstnaneckých výhod vyjednáváme v rámci kolektivního vyjednávání. V rámci kolektivního vyjednávání je důležité, aby zaměstnavatel společně se zástupci odborů zařazovali benefity nové nebo stávající benefity inovovali tak, aby stávající portfolio bylo více atraktivní i pro nově nastupující zaměstnance z trhu práce a zároveň aby se benefity přizpůsobovali trendům a požadavkem na digitalizaci.

Nejvíce využívaným benefitem ze škály zakotvené v kolektivní smlouvě je bezesporu dotované stravování zaměstnanců, kde příspěvek zaměstnavatele na stravování je pro svoji vysokou hodnotu velmi využívaný. Dalším benefitem, který nyní zaměstnavatel poskytuje více než 87 % zaměstnancům, je příspěvek na penzijní připojištění, resp. doplňkové penzijní spoření.

K velmi využívanému benefitu, který je zároveň velmi různorodý a stále se inovuje, patří Cafeterie v rámci osobního účtu. Cafeterie je nástroj pro výběr z řady nabízených výhod, které si zaměstnanec může čerpat dle vlastního výběru a podle potřeby v souladu s výhodnými finančními a daňovými pravidly. Znamená to, že kdyby finanční částku poskytnutou každým rokem do Cafeterie zaměstnanec dostal do mzdy, měla by hodnotu nejméně o jednu třetinu menší. Škála benefitů je široká a způsoby čerpání rozmanité. Body z účtu Cafeterie se dají využít u cestovních kanceláří a dalších poskytovatelů (Slevomat, Slevoking, E-hotel, SPA) za zájezd nebo dovolenou, kulturní, sportovní i adrenalinové zážitky. Tento benefit prošel digitalizací a lze ho využít na webových stránkách [www.muypass.cz](http://www.muypass.cz) nebo využít „Active Pass Plus“. Což je předplatné

volnočasových aktivit. Další možností je využití „Multi Pass Card“, který je v rámci digitalizace možné využít i pro elektronické stravenky.

I další škála tzv. nefinančních benefitů dokazuje, že se zaměstnavatel o své zaměstnance v rámci sociální oblasti všestranně stará. Jen to možná zaměstnanci někdy neberou jako benefit, jako výhodu, že se zaměstnavatel i v této oblasti o své zaměstnance zajímá a výhody poskytuje. Jinde to ale není úplně běžné. I úplně automaticky využívaný týden dovolené navíc nebo dny volna poskytované v rámci překážek v práci jinde běžné nejsou.

Na některých pracovištích, kde je to technicky a organizačně možné, je velmi využívaným benefitem pružná pracovní doba nebo možnost práce z domova, tzv. home office. Posledně jmenovaný benefit se v některých firmách stává důležitou součástí nabídky zaměstnavatele zaměstnancům v oblasti sladění práce a osobního života, a i v naší společnosti se stává důležitou oblastí péče o spokojenost zaměstnanců.

Benefity by měly být tím, co zaměstnance dokáže motivovat pro práci ve firmě, co firmu odlišuje od jiných. A takto právě personalisté vedení firem navrhuji benefitní škálu, a to s přihlédnutím k řadě souvislostí, interních i externích, například k zaměření firmy, lokalitě, věkové struktuře, finančním nákladům, potřebám zaměstnanců apod.

S návrhem na zavedení benefitu může přijít kdokoli, ale na personalistech je, aby posoudili, zda konkrétní benefit bude adekvátní, dostatečně motivující, provázaný s ostatními motivátory (především s odměňováním) a strategií firmy. Musí se také interně ve firmě dohodnout. S útvary financí a daní nejenom o nákladech, ale daňové uznatelnosti benefitu jak pro firmu, tak pro zaměstnance. S útvarem nákupu, zda je benefit potřeba soutěžit v rámci zadávání veřejných zakázek, nebo zda je nutné udělat poptávkové řízení pro zjištění srovnatelnosti benefitu na trhu (porovnání podmínek poskytnutí, finanční náročnosti). Všechny souvislosti se dají dohromady a předkládají se pro schválení ve vedení firmy, dle organizační struktury nebo kompetencí až k představenstvu firmy. Dále do procesu schvalování mohou vstupovat v organizaci působící odborové organizace.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Intranet Skupiny ČEZ, článek proud 2019, Benefit



## **4.2. Současné benefity ve Skupině ČEZ**

Společné zaměstnanecké benefity napříč Skupinou ČEZ jsou zakotveny v kolektivní smlouvě. Další specifické benefity jsou v režii jednotlivých akciových společností.

### **4.2.1. Benefity dle kolektivní smlouvy**

Tyto benefity jsou stejné pro všechny zaměstnance Skupiny ČEZ.

#### **Pracovní doba, (KS § 7)**

Ve Skupině ČEZ je pro evidenci docházky využíván Jednotný docházkový systém přístupný všem zaměstnancům.

- Klasická týdenní pracovní doba je ve všech společnostech 37,5 hodin (dle ZP 40 hodin týdně).
- Pružnou pracovní dobu využívá skoro polovina zaměstnanců Skupiny ČEZ. Pružná pracovní doba je umožňována na pozicích, které to dovolují dle druhu náplně práce.
- Flexibilní formy zaměstnávání jako je například práce z domova (home office), je dle aktuální situace Covid-19 vyžadován u všech zaměstnanců, u kterých to náplň práce umožňuje. Aktuálně se jedná o rozhodnutí vedení společnosti.<sup>24</sup>

#### **Dovolená, (KS § 14)**

Všechny společnosti Skupiny ČEZ poskytují svým zaměstnancům jako benefit týden dovolené navíc oproti základní výměře stanovené Zákoníkem práce, která činí 4 týdny. Zaměstnanci společností Skupiny ČEZ tak mají celkem pět týdnů dovolené.

---

<sup>24</sup> Intranet Skupiny ČEZ, Kolektivní smlouva

### **Překážky v práci na straně zaměstnance, dny pracovního volna s náhradou mzdy, (KS § 10)**

Při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, partnera a dítěte jsou zaměstnancům poskytnuty 4 dny volna (dle ZP 2). Dále jsou například poskytnuty 2 dny volna při narození dítěte. Pro všechny osamělé zaměstnance pečující alespoň o jedno dítě ve věku do 15 let pak zaměstnavatel poskytuje 3 dny volna navíc.

### **Navýšené odstupné a odchodné při odchodu z organizačních důvodů, (KS § 9)**

Navýšení odstupného se odvíjí dle odpracovaných let ve Skupině ČEZ a počtu let do odchodu do důchodu.

### **Opatření ke zmírnění dopadů na uvolňované zaměstnance při rozvázání pracovního poměru (organizační změny), (KS § 17, bod 6)**

Při potřebě rekvalifikace je možné požádat o úhradu této rekvalifikace do výše 20 000 Kč.

### **Stravování zaměstnanců, (KS § 12, bod 3., SKČ\_ME\_0084r02)**

Poskytnutí stravenek v hodnotě 100 Kč. Zaměstnavatel hradí 55 % hodnoty stravenky. Základní podmínkou je přítomnost zaměstnance v práci během směny minimálně 3 hodiny. Vyhodnocení nároků na stravenky se provádí zpětně za předchozí čtvrtletí.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Intranet Skupiny ČEZ, Kolektivní smlouva

### **Příspěvek na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření, (KS § 12 bod 1.)**

Po 3 měsících trvání pracovního poměru zaměstnavatel na základě žádosti poskytne příspěvek na penzijní připojištění ve výši 3 % vyměřovacího základu za daný měsíc pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, minimálně však ve výši 800 Kč měsíčně a maximálně ve výši 1 600 Kč měsíčně

### **Příspěvek na životní pojištění, (KS § 12, bod 4.)**

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na životní pojištění po 3 měsících trvání pracovního poměru. Příspěvek ve výši 666 Kč měsíčně je poskytován zaměstnancům, kteří uzavřou nebo uzavřeli smlouvu na soukromé životní pojištění sjednané za podmínek daných § 6 a § 24 zákona č. 586/1992 Sb. Příspěvek zaměstnavatele není vázán na příspěvek zaměstnance, tj. není stanoven minimální příspěvek zaměstnance.

### **Osobní účet, (KS § 12, bod 5.)**

Osobní účet ve výši 16 000 Kč je zřízen všem zaměstnancům v pracovním poměru po 3 měsících trvání pracovního poměru u zaměstnavatele a můžete ho čerpat prostřednictvím internetové aplikace Cafeterie.

Osobní účet lze čerpat prostřednictvím:

- Faktury - například rekreační, rekondiční, léčebné pobyty, dětské rekreace, předškolní zařízení. Faktura (daňový doklad) musí být vystavena v České republice a v Kč.
- Volnočasových poukázek
- E-shopu (on-line platby na internetu), volnočasové platební karty, elektronické poukázky (voucheru).
- Převodu přidělených prostředků nebo jejich části na penzijní připojištění.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Intranet Skupiny ČEZ, Kolektivní smlouva

### **Sociální výpomoci, (KS § 12, bod 7., 8., 9.)**

Při mimořádně závažných sociálních případech lze poskytnout zaměstnanci jednorázovou sociální výpomoc maximálně do výše 75 000 Kč.

V případě úmrtí zaměstnance, který zemřel jinak než následkem pracovního úrazu, bude poskytnuta jednorázová sociální výpomoc pozůstalým:

- Manželu, partnerovi a druhovi ve výši maximálně 100 000 Kč.
- Dítěti, které má nárok na sirotčí důchod, ve výši maximálně 150 000 Kč.
- Rodičům zemřelého v odůvodněných případech ve výši maximálně 25 000 Kč.

V případě, kdy vám vznikla v důsledku mimořádných povětrnostních vlivů škoda velkého rozsahu na bytě nebo domě v místě, kde jste měl v době živelné pohromy trvalé bydliště, a to až do výše 100 000 Kč.

### **Sick days, (KS § 10, bod. 3)**

Zaměstnavatel poskytuje k překonání zdravotních potíží 2 dny pracovního volna v kalendářním roce s náhradou mzdy ve výši 65 % průměrného výdělku. Čerpání sick days je podmíněno předchozím souhlasem příslušného vedoucího a je možné pouze v rozsahu celých dní.

### **Odchodné a odměna k životnímu výročí, (KS § 12, bod 6, 10)**

Při příležitosti prvního skončení pracovního poměru při nebo po nabytí nároku na starobní, předčasný starobní nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo při odchodu do předčasného důchodu zaměstnavatel vyplatí zaměstnancům odchodné. Jako forma ocenění dlouholeté práce pro zaměstnavatele je poskytována zajímavá finanční odměna, zaměstnancům, kteří dosáhli 50 let věku. Nadační fond Senioři Skupiny ČEZ (KS § 12, bod 15.) - setkání, zájezdy, kulturní akce apod. <sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Intranet Skupiny ČEZ, Kolektivní smlouva

## **Nadstandardní zdravotní péče, (KS § 12, bod 16.)**

Platí pro ČEZ Distribuce, a.s., Telco Pro Services, a.s., ČEZ ICT Services, a.s. Očkování a přeočkování pro zaměstnance na vybraných pracovních pozicích proti klíšťové encefalitidě.<sup>28</sup>

### **4.2.2. Specifické benefity**

#### **Péče o zdraví**

Zdraví zaměstnanců je v současné době prioritou v oblasti péče o zaměstnance a v poskytování benefitů. Zdravotní benefity jsou někdy cílené (dle profesí, regionu, rozsahu) a někdy plošné, ale vždy nediskriminační, dle potřeb zaměstnanců a celé firmy.

#### **Pracovnílékařská prohlídka**

Pracovnílékařskou prohlídku absolvuje zaměstnanec u lékaře, kterého určí zaměstnavatel. K absolvování lékařské prohlídky je zaměstnanec vždy vyzván zaměstnavatelem, zároveň obdrží příslušné formuláře a pokyny.<sup>29</sup>

Zaměstnavatel zabezpečuje a hradí zaměstnancům tyto pracovnílékařské prohlídky:

- Vstupní
- Periodické
- Mimořádné
- Výstupní

---

<sup>28</sup> Intranet Skupiny ČEZ, Kolektivní smlouva

<sup>29</sup> Intranet Skupiny ČEZ, sekce Benefity

## Nadstandardní zdravotní péče

Nadstandardní zdravotní péče je poskytována zaměstnancům v nepřetržitých provozech ve společnostech ČEZ, a.s., Elektrárna Dětmarovice, Elektrárna Počerady a Energotrans.

- Nadstandardní zdravotní prohlídky (komplex nadstandardních lékařských vyšetření se zaměřením na prevenci civilizačních onemocnění).
- Příspěvek na rekondiční pobyty, který je zajišťován navýšením osobního účtu zaměstnance v Cafeterii ve výši stanovené v příslušném ustanovení Kolektivní smlouvy.

## Vypni a zapni!

Antistresová videa, která zaměstnance provedou fázemi stresu a dají návod, jak stresu čelit. Jsou přístupné všem zaměstnancům skupiny ČEZ.

## Rozhoduje okamžik

V rámci školení první pomoci. Jedná se o přehled a využití mobilní aplikace „Záchranka“. Přístupné pro všechny zaměstnance skupiny ČEZ.<sup>30</sup>

Obrázek 3: Logo aplikace Záchranka



*Převzato a upraveno: (intranet skupiny ČEZ, BOZP) [2021-1-17]*

---

<sup>30</sup> Intranet Skupiny ČEZ, sekce Benefit

## **Starám se a pracuji...**

Poradna Starám se a pracuji nabízí své služby zdarma pro každého zaměstnance, který se snaží skloubit práci s péčí o osobu blízkou nebo osobu žijící ve společné domácnosti.

## **uLékaře.cz**

Online lékařská poradna a objednání k lékaři pro všechny zaměstnance a jejich rodinu.

## **Firemní školky**

V Praze, Ostravě, Plzni a Hradci Králové, kde je nejvíce zaměstnanců Skupiny ČEZ, kteří jsou rodiči malých dětí, nabízí Skupina ČEZ jako službu péči o děti předškolního věku v mateřských školách.

## **Slevy a další výhody**

Jedná se o benefity zprostředkované pro zaměstnance u třetích stran a obchodních partnerů. Jsou dostupné všem zaměstnancům skupiny ČEZ.

## **Zaměstnanecká telefonie**

Benefit pro zaměstnance, jejich rodinné příslušníky, známé a blízké.

## **Finanční produkty**

Zvýhodněná nabídka úroku u hypoték, úvěrů, vedení účtu zdarma.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Intranet Skupiny ČEZ, sekce Benefity

## **Zboží a služby**

Zvýhodněná nabídka na zboží, služby a kulturu pro všechny zaměstnance Skupiny ČEZ.

## **Vozidla a doprava**

Zvýhodněná nabídka na pronájem, koupi vozidla, využití taxi služby, dopravu vlakem apod. pro všechny zaměstnance Skupiny ČEZ.<sup>32</sup>

## **Pojištění**

Webový portál pro sjednání pojištění na cestu, hypotéky, nemovitosti apod.<sup>33</sup>

### **4.3. Důvody rozdílů v zaměstnaneckých benefitech**

Skupina ČEZ zahrnuje desítky společností (struktura Skupiny ČEZ viz příloha) a širokou škálu činností. Vzhledem k celorepublikovému působení nastavuje benefity někdy obecně pro všechny zaměstnance, někdy lokálně zacílené.

Rozdílné benefity jsou u společností, které jsou přímo zařazeny do kritické infrastruktury a ostatními. V benefitech u společností kritické infrastruktury je například navíc očkování klíšťové encefalitidy, spalničky, chřipka, testování Covid-19 (viz jednotlivé benefity).

Benefity nejsou nařízené a nemusí být ve všech společnostech Skupiny ČEZ stejné, jde o to, co jednotlivé firmy chtějí a mohou zaměstnancům poskytnout.

Dle aktuální krizové a epidemiologicky náročné době se Skupina ČEZ snaží rozšiřovat benefity. Nově zaměstnancům nabízí například Koronavirovou linku, Psychologickou help

---

<sup>32</sup> Intranet Skupiny ČEZ, sekce Benefity

<sup>33</sup> Intranet Skupiny ČEZ, Kolektivní smlouva



linku, Zdraví na prvním místě (intranetová sekce, kde jsou veškeré zdravotní informace týkající se epidemiologické situace a zdraví) a home office.

## 4.4. Dotazníkové šetření

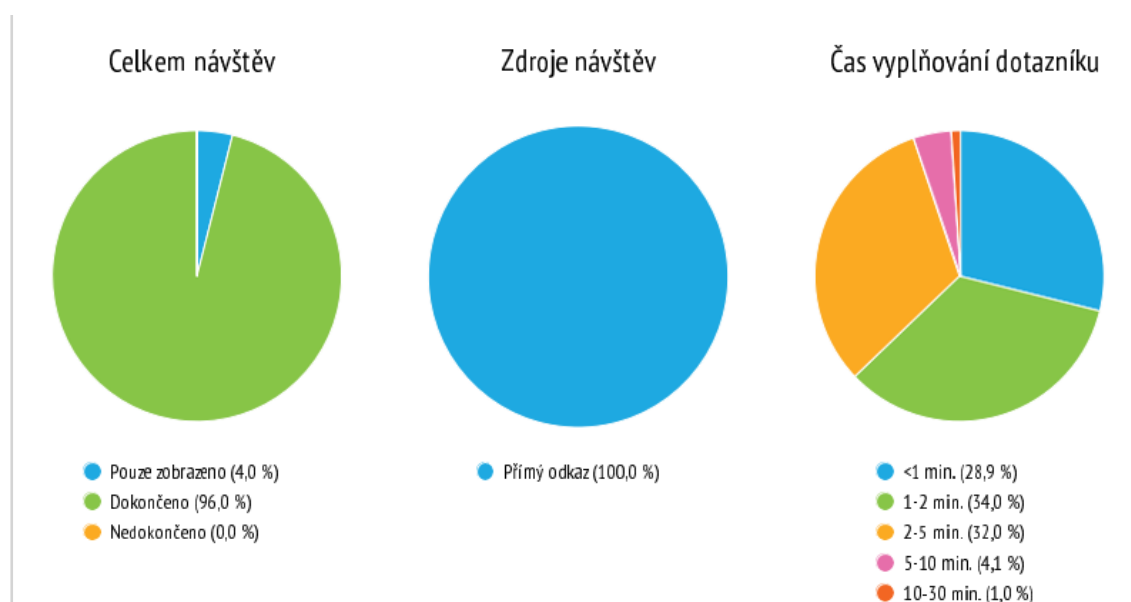
### 4.4.1. Úvodní statistické údaje

Dotazníkového výzkumu se zúčastnilo 101 respondentů, z toho 97 dotazník dokončilo. Celková úspěšnost vyplnění je 96 %. Ukázka dotazníkového šetření viz příloha. Náhodně vybraní respondenti byli osloveni e-mailem s webovým odkazem na dotazník.

Název dotazníku: Benefity ve Skupině ČEZ

Veřejná adresa dotazníku: <https://www.surveio.com/survey/d/E2C8T6V4E7O9K3Y9K>

*Graf 1: Dotazník v grafické podobě*

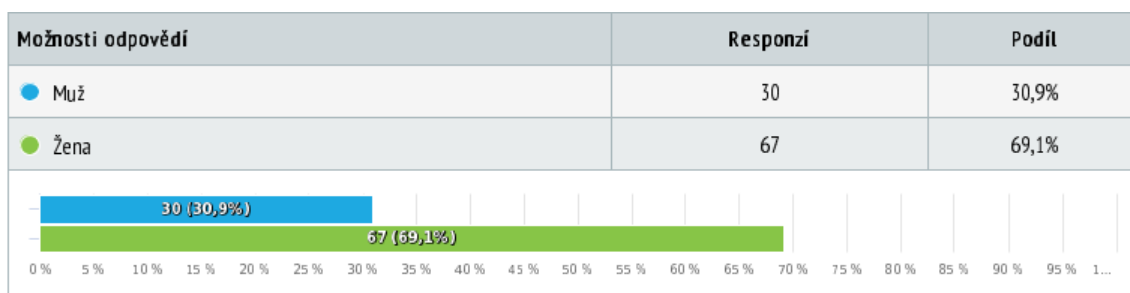


## 4.4.2. Výsledky dotazníkového šetření

### Počet respondentů dle pohlaví

Výběr z možností, zodpovězeno 97x, nezodpovězeno 0x.

Tabulka 1: Pohlaví



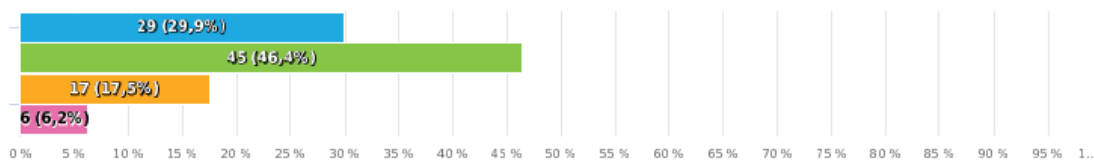
Celkový počet respondentů, kteří dokončili dotazník bylo 97. Z toho bylo 30 žen, což činí 30,9 % a 67 mužů, což činí 69,1 %. Podíl mužů ve Skupině ČEZ je výrazně vyšší, než je podíl žen v rámci všech zaměstnanců (32 tisíc zaměstnanců), činí zhruba 25,3 %.

## Rozdělení respondentů dle věkových kategorií

Výběr z možností, zodpovězeno 97x, nezodpovězeno 0x.

Tabulka 2: Věková kategorie

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● 18-26	29	29,9%
● 27-35	45	46,4%
● 36-45	17	17,5%
● 46 a více	6	6,2%

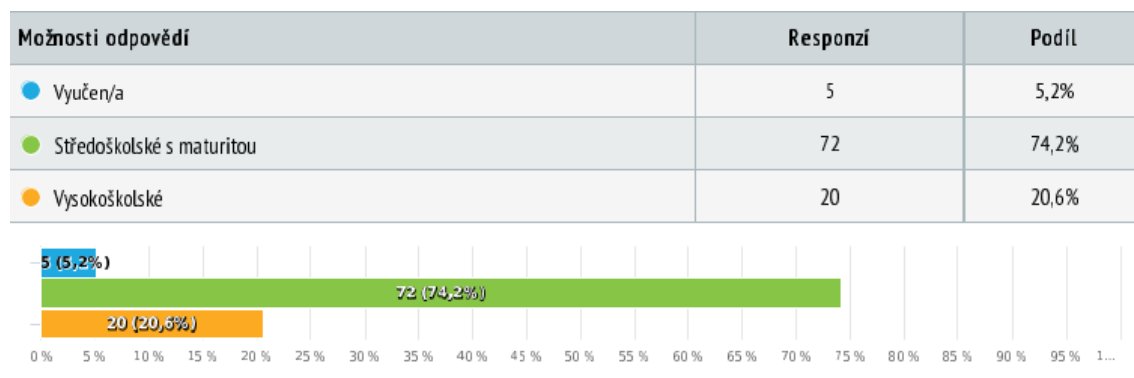


Věk respondentů byl zjišťován podle zvolených věkových skupin. Nejvíce zastoupeni byli respondenti ve věku 27 až 35 let (46,4 %) a naopak nejméně věková skupina ve věku 46 a více let (6,2 %). Ostatní věkové rozložení viz výše Tabulka 2.

## Počet respondentů dle dosaženého vzdělání

Výběr z možností, zodpovězeno 97x, nezodpovězeno 0x.

Tabulka 3: Vzdělání

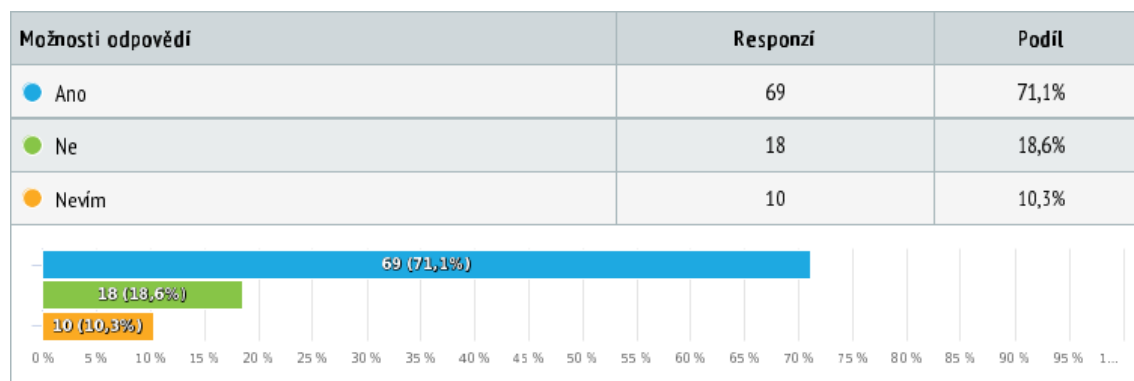


Na většinu pozic ve Skupině ČEZ je požadováno minimálně středoškolské vzdělání. Dle mého předpokladu má středoškolské vzdělání největší podíl (74,2 %). Na mnoha pozicích je požadavek vysokoškolského vzdělání upřednostňováno praxí, proto mě nižší podíl nepřekvapil. Nicméně je pravda, že mnoho zaměstnanců si vysokoškolské vzdělání dodělává při zaměstnání. Vzdělání vyučen/a (5,2 % respondentů) je převážně ve firmě ČEZ Distribuce, a.s. Jedná se například o pozice v sekci měření, například pozice Odečítač, Elektrikář, Pracovník údržby apod.

## Důležitost zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnání u respondentů

Výběr z možností, zodpovězeno 97x, nezodpovězeno 0x.

Tabulka 4: Důležitost benefitů



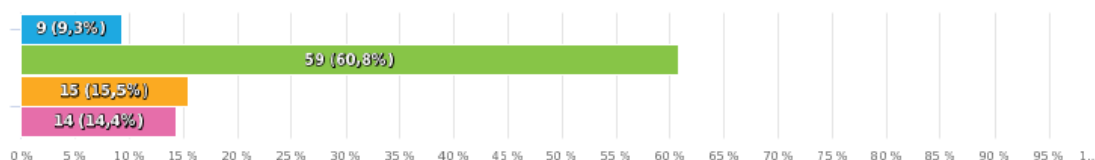
Zaměstnanec již nepřihlíží pouze na mzdu, ale všímá si při výběru zaměstnání i benefitů, které daná společnost nabízí. Zde je zřejmé, jak je správný systém benefitů důležitý. Zaměstnanecké benefity jsou při výběru zaměstnání důležité pro 71,1 %. Naopak jako nepodstatné vnímá benefity 28,9 % respondentů z toho dvě třetiny jsou respondenti ve věkové kategorii 18-26 let. Pro ženy jsou benefity důležitější než pro muže. Z kladných odpovědí je 72 % odpověď žen a 28 % mužů.

## Zastoupení respondentů dle zaměstnavatele

Výběr z možností, zodpovězeno 97x, nezodpovězeno 0x.

Tabulka 5: Zaměstnavatel

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● ČEZ a.s.	9	9,3%
● ČEZ Distribuce a.s.	59	60,8%
● ČEZ Prodej a.s.	15	15,5%
● Jiná dceřiná společnost Skupiny ČEZ	14	14,4%



Mým zaměstnavatelem je ČEZ Distribuce, a.s. z tohoto důvodu má i největší podíl vyplněných dotazníků (60,8 %). Ve skupině ČEZ je aktuálně přes 32 tisíc zaměstnanců. V roce 2020 se stala společnost ČEZ v soutěži Sodexo „Zaměstnavatel roku“ vítězem v kategorii velkých firem (nad 5 000 zaměstnanců) a společnost ČEZ Distribuce se v kategorii středních firem (do 5 000 zaměstnanců) umístila na 2. místě.<sup>34</sup>

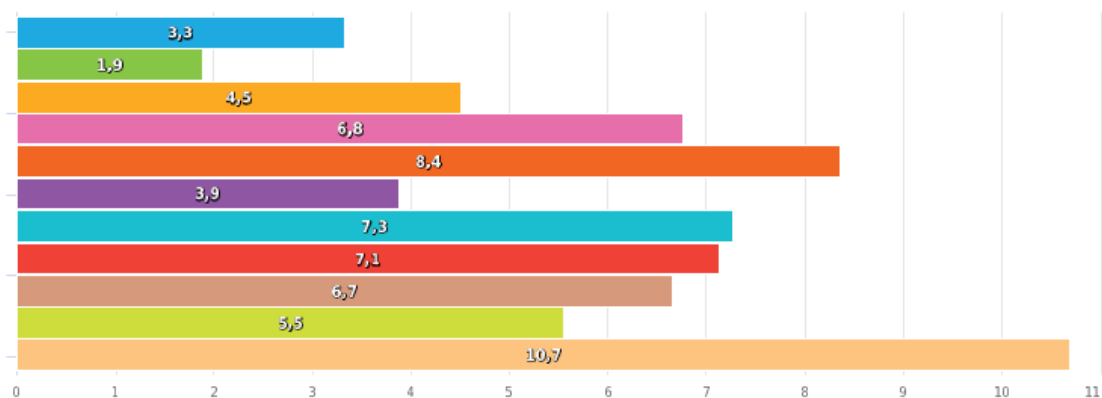
<sup>34</sup> <https://www.epravo.cz/top/aktualne/cez-je-zamestnavatelem-roku-2020-112221.html>

## Seřazení benefitů dle priorit respondentů

Seřazení dle důležitosti, zodpovězeno 97x, nezodpovězeno 0x.

Tabulka 6: Seřazení benefitů

Odpověď	Důležitost
Stravenky	3,3
Cafeterie	1,9
Příspěvek na penzijní pojištění	4,5
Příspěvek na životní pojištění	6,8
Odchodné a odměna k životnímu jubileu	8,4
Dovolená 5 týdnů	3,9
Sick days	7,3
Výhody na služby a kulturu (mobilní služby, slevy na nákup u partnerů,..)	7,1
Zdraví na prvním místě (očkování, testování na COVID-19,..)	6,7
Home office	5,5
Sociální výpomoc	10,7



Hodnoty s nejnižší hodnotou jsou nejoblíbenějšími benefity. Mezi ně patří Cafeterie, stravenky, dovolená. Překvapila mě hodnota home office, tento benefit se ve většině společnostech Skupiny ČEZ objevil ve větší míře až v posledním roce, kdy byl a stále je důrazně doporučován na základě krizových opatření spojených s pandemií Covid-19.

Oblíbenost benefitů a jejich využitelnost je také dána změnou v legislativě. Například od 1. 7. 2019 došlo ke změně v proplácení pracovní neschopnosti. Pracovní neschopnost je aktuálně proplácena již od 1. dne. Z tohoto důvodu například benefit ve formě sick days začíná postrádat smysl. Dle dotazníkového šetření se sick day umístil na 9. místě z 11 možných benefitů. Nejméně oblíbeným a využívaným benefitem je sociální výpomoc. Tento benefit je dán mnoha podmínkami a je opravdu pro zaměstnance, kteří se dostanou do existenčních problémů.

### **Nejzajímavější benefity dle priorit respondentů**

Textová odpověď, zodpovězeno 97x, nezodpovězeno 0x.

- 47x Cafeterie
- 20x Home office
- 9x Penzijní připojištění
- 8x Stravenky
- 5x Zdraví
- 5x Dovolena
- 2x Příspěvek na životní pojištění

Trendy v benefitech se tímto potvrdily, nejzajímavějším je Cafeterie. Využití tohoto benefitu je pro zaměstnance flexibilní, osobní účet si mohou vybrat dle vlastního uvážení. Největší oblíbenost tohoto benefitu je ve věkových kategoriích 18-26 let a 27-35 let. Naopak méně oblíbeným je ve věkové kategorii 46 a více let. Zde respondenti dávají přednost stabilním a bezpečným benefitům jako je penzijní připojištění a péče o zdraví.

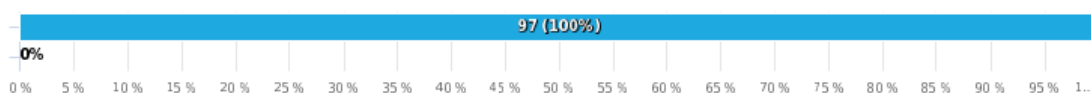


## Spokojenost respondentů s nabízenými benefity

Výběr z možností, zodpovězeno 97x, nezodpovězeno 0x.

Tabulka 7: Spokojenost s benefity

Možnosti odpovědí	Responzi	Podíl
● Ano	97	100,0%
● Ne	0	0,0%

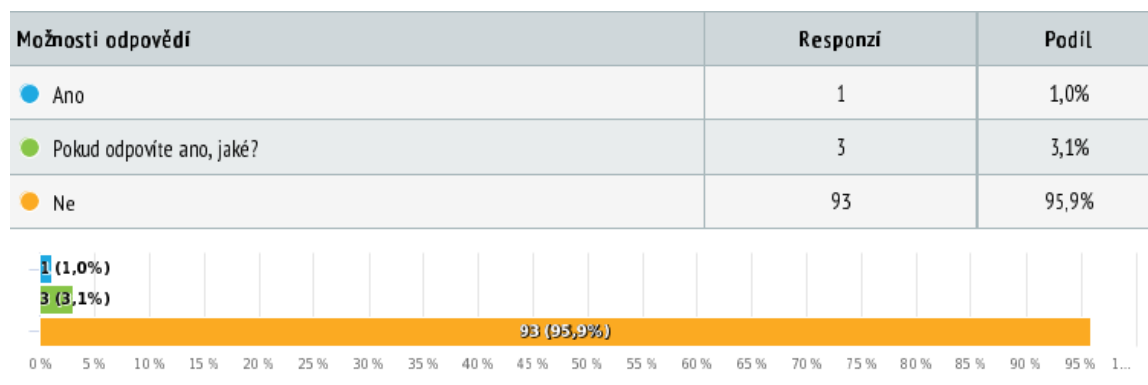


100 % respondentů je se zaměstnaneckými výhodami spokojena. Tímto se potvrzuje správně nastavený systém benefitního programu. Systém je flexibilní a společnosti reagují rychle a flexibilně na aktuální situaci. To se mimo jiné potvrdilo i při pandemii Covid-19. Kdy se zajistilo pro kritickou infrastrukturu testování nebo se podařilo pro pozice, které to umožňují charakterem práce, zajistit home office.

## Vnímání rozdílů v rámci jednotlivých společností v nabízených benefitech

Výběr z možností, zodpovězeno 97x, nezodpovězeno 0x.

Tabulka 8: Vnímání rozdílů v benefitech



Zjištění je velmi pozitivní. 95,9 % nevnímá rozdíly mezi benefity jednotlivých společností. Je zajímavé, že 3 ze 4 respondentů, kteří zaznamenali rozdíly pracují ve společnosti ČEZ Prodej, a.s. Benefity, u kterých vnímají rozdíly jsou home office a nadstandardní péče o zdraví.

### 4.4.3. Shrnutí výsledků výzkumu

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo získat zpětnou vazbu od zaměstnanců týkající se celkové spokojenosti se systémem a nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Mimo jiné bylo cílem zjistit vnímání zaměstnanců na rozdíly v poskytování benefitů v jednotlivých společnostech skupiny ČEZ. V dotazníku bylo použito 9 otázek, z toho 4 otázky se týkaly sociodemografických údajů (viz otázka č. 1, 2, 3, 5). Bylo zjišťováno pohlaví, věk, zaměstnavatel a vzdělání. Další otázky (viz otázka č. 4, 6, 7, 8, 9) byly formulovány specificky a pocitově.

Dle dotazníkové šetření byl jeden z cílů zjistit spokojenost se zaměstnaneckými benefity. Spokojenost zaměstnanců je absolutní, 100 % respondentů to potvrdilo (viz Tabulka 8). Zaměstnanecké benefity při výběru zaměstnání jsou důležité u 71,1 % respondentů. U žen je důležitost vyšší (72 %) než u mužů (28 %).

Oblíbenost jednotlivých benefitů lze z dotazníkového šetření popsat a) dle věku, b) dle pohlaví, c) dle vzdělanosti. Ve věkové kategorii 18-26 let a 27-35 let je nejoblíbenějším a nejzajímavějším benefitem cafeterie a home office. Jedná se jednoznačně o zaměstnanecké výhody, které jsou flexibilní a vyhovují především mladším věkovým kategoriím. Ve věkové kategorii 36-45 let jsou oblíbené cafeterie, home office, penzijní připojištění, dovolená, péče o zdraví a stravenky. V této věkové kategorii je oblíbenost srovnatelná. Je zde zřejmé, že v této věkové kategorii si zaměstnanci benefity přizpůsobují dle jejich osobní potřeby. Ve věkové kategorii 46 a více let jsou na předních příčkách penzijní připojištění a péče o zdraví. Tyto benefity zajišťují bezpečnost a stabilitu, proto odpovídají osobní potřebě této věkové kategorie.

Dle vzdělanosti jednoznačně převyšuje cafeterie. U středoškolského vzdělání 45,8 %, u vysokoškolského 75 %. U respondentů s dosaženým vzděláním vyučen/a je výsledek z důvodu nízkého počtu respondentů (5 respondentů) nerelevantní.

Podle pohlaví je nejoblíbenějším benefitem u žen 53,7 % cafeterie, 19,4 % home office. U mužů je oblíbenost rozdělena mezi 3 benefity – cafeterie 33 %, home office 23 %, penzijní připojištění 20 %.

Dalším cílem práce bylo ověřit, jak zaměstnanci vnímají rozdíly v nabízených benefitech u jednotlivých společností. 95,9 % zaměstnanců rozdíly nevnímá (viz Tabulka 8). Je zajímavé, že 3 ze 4 respondentů, kteří zaznamenali rozdíly pracují ve společnosti ČEZ Prodej, a.s. Rozdíl je vnímán ve využití home office a nadstandardní péči o zdraví. 100 % odpovědí „ano“ vyplnily ženy ve věkové kategorii 18-26 let se středoškolským vzděláním (2 respondenti), vysokoškolským vzděláním (2 respondenti).

Dle statistického vyhodnocení dotazníkového šetření jasně vyplynulo, že zaměstnanci skupiny ČEZ jsou spokojeni s nabízenými benefity. Jsou zřejmé rozdíly v oblíbenosti benefitů dle věku, pohlaví i vzdělání. Vnímané rozdíly v benefitech, které nabízejí jednotlivé akciové společnosti skupiny jsou minimální.

Je zřejmé, že mezi nejoblíbenější zaměstnanecké benefity patří cafeterie. Cafeterie je benefit, který si zaměstnanec může čerpat dle vlastního výběru a podle osobní potřeby. Škála benefitů je flexibilní, široká a způsoby čerpání rozmanité. V rámci projektu digitalizace ve skupině ČEZ je možné využít tento benefit na dovolenou, zdraví, kulturní i společenské aktivity apod. Mezi další oblíbené benefity patří nově ve skupině ČEZ home office. Home office je v řadě společností Skupiny ČEZ, hlavně ve společnosti ČEZ distribuce, a.s., novým benefitem. Tento benefit se převážně začal využívat s příchodem pandemie Covid-19.

## 5. Závěr

Cílem této práce bylo zjistit zaměstnaneckou spokojenost se zaměstnaneckými výhodami a poukázat na rozdíly v rámci jednotlivých akciových společností v rámci korporace.

Teoretická část je zaměřena na obecný pohled a definici benefitů. Zabývá se pracovněprávními vztahy a vysvětlením jednotlivých právních dokumentů. Ve skupině ČEZ jsou benefity v akciových společnostech obsazeny většinou v Kolektivních smlouvách. Jde o standardní typ benefitů poskytovaných ČR jako je kratší pracovní doba a dovolená nad rámec ZP, stravování (stravenky) příspěvek na penzijní (DPS) a životní pojištění, dny volna při překážkách v práci nebo příspěvky na volnočasové aktivity. Dále specifické benefity, příspěvky na sportovní a kulturní akce, nabídka produktů třetích stran, tzv. zvýhodněné nákupy výrobků a služeb jen pro zaměstnance firmy (leasingy vozidel, pobyty apod.). V poslední době jsou velmi důležité pro zaměstnance i benefity z oblasti zdraví a péče o zdraví.

Praktická část charakterizuje jednotlivé benefity Skupiny ČEZ včetně využívání těchto benefitů v jednotlivých akciových společnostech. Statistický výzkum je proveden dotazníkovým šetřením. Dle tohoto šetření je zřejmé, že k velmi oblíbenému a nejvíce využívanému benefitu, který je zároveň velmi různorodý a stále se inovuje, patří Cafeterie v rámci osobního účtu, a to ve všech věkových, pozičních kategoriích. Dle jednotlivých sociodemografických údajů jsou zřejmé rozdíly. U nižších věkových kategoriích je důležitá flexibilita a různorodost zaměstnaneckých výhod. U vyšších věkových kategorií jsou rozhodující stabilita, bezpečnost a zdraví.

Dalším zkoumaným aspektem dotazníkového šetření byly rozdíly v benefitech v rámci jednotlivých akciových společností Skupiny ČEZ. Dle dotazníkového šetření bylo zjištěno, že rozdíly nejsou zaměstnanci téměř vnímány. Rozdíly jsou dány převážně ve specifických benefitech týkajících se péče o zdraví a home office. Převážně u společností patřících do kritické infrastruktury a zaměstnanců s nepřetržitým provozem je nabídka benefitů týkajících se péče o zdraví vyšší (například očkování, testování Covid-19,

darování krve). Co se týče home office, tento benefit byl převážně využíván na manažerských pozicích. Aktuálně dle kritických opatření v rámci situace Covid-19, byl nařízen u všech pozic, kde je možné jej využívat.

Dle mého názoru je systém zaměstnaneckých benefitů ve Skupině ČEZ na vysoké kvalitativní i kvantitativní úrovni, což dotazníkovým šetřením bylo potvrzeno. 100 % respondentů je spokojeno s nabízenými benefity. Škála benefitů je nastavená jak obecně pro všechny zaměstnance, tak i lokálně zacílené. Portfolio je atraktivní a je reflektováno na měnící se potřeby a preference zaměstnanců.

Trendem v zaměstnaneckých benefitech je jejich postupná digitalizace. Skupina ČEZ má digitalizaci zahrnutou do strategických cílů. Proto bych doporučila zaměstnanecké výhody v nejvyšší míře digitalizovat a umožnit jejich čerpání on-line. Po částečné digitalizaci cafeterie a stravenek bych zahrnula i další benefity. Aktuální situace s pandemií Covid-19 má obrovský vliv na prioritizaci benefitů. Home office, který byl dříve využíván pouze na manažerských pozicích a nebyl využíván jako běžný benefit, je aktuálně vnímán jako jeden z nejoblíbenějších zaměstnaneckých výhod. Vzhledem k vysoké oblíbenosti Home office bych doporučovala tento benefit zařadit trvale do zaměstnaneckých výhod Skupiny ČEZ. Pro firmu to bude znamenat menší provozní náklady a dle dotazníkové šetření se tím zvýší zaměstnanecká spokojenost. Jelikož Skupina ČEZ patří mezi zaměstnance podporující zaměstnance na rodičovské dovolené, pomůže tento benefit k podpoře těchto zaměstnanců.

## 6. Seznam použitých zdrojů

### Literatura

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007, ISBN 80-247-1407-8. str. 637.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0. str. 7.

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009, ISBN 80-247-2890-7. str. 382

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. op. cit., s. 16-17.

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009, ISBN 80-247-2890-7, str. 56

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*, Nakladatelství C H Beck, 2012, ISBN 80-740-0347-7, str. 325

### Odkazy – odborné články

[https://cs.wikisource.org/wiki/Ott%C5%AFv\\_slovn%C3%ADk\\_nau%C4%8Dn%C3%BD/Beneficium](https://cs.wikisource.org/wiki/Ott%C5%AFv_slovn%C3%ADk_nau%C4%8Dn%C3%BD/Beneficium)

<https://www.cez.cz/cs/o-cez/skupina-cez/koncern-cez>

<https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=251754>

<https://www.epravo.cz/top/aktualne/cez-je-zamestnavatelem-roku-2020-112221.html>

<https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>

<https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>

<https://www.epravo.cz/top/clanky/vnitri-predpis-zakon-zamestnavatele-100622.html>

<https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

<https://www.fulsoft.cz/33/zamestnanecke-benefity-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjYgSqiyes8bE0fBVOhYX8Ut37wg9q0byg/>

<https://www.kgslegal.cz/cs/zmeny-zakoniku-prace-ucinne-od-1-ledna-2020>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

*Intranet Skupiny ČEZ, článek z časopisu Proud 2019, Benefity nejsou jen finanční produkty, ale také celková péče o spokojenost a zdraví zaměstnanců.*

*Intranet Skupiny ČEZ, sekce Benefity*

### **Pracovněprávní dokumenty**

Intranet Skupiny ČEZ, Kolektivní smlouva

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.



## 7. Přílohy

### Ukázka dotazníku

#### 1. Jste muž / žena?

*Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď*

- Muž
- Žena

#### 2. Do jaké věkové kategorie patříte?

*Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď*

- 18-26
- 27-35
- 36-45
- 46 a více

#### 3. Jaké máte vzdělání?

*Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď*

- Vyučen/a
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské

**4. Jsou pro Vás benefity důležité při výběru zaměstnání?**

*Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne
- Nevím

**5. V jaké společnosti Skupiny ČEZ pracujete?**

*Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď*

- ČEZ, a.s.
- ČEZ Distribuce, a.s
- ČEZ Prodej, a.s

Jiná dceřiná společnost Skupiny ČEZ

**6. Seřad'te benefity dle Vaší oblíbenosti.**

*Nápověda k otázce: Změňte pořadí položek dle svých preferencí (1 - nejdůležitější, poslední - nejméně důležitá)*

- Stravenky
- Cafeterie
- Příspěvek na penzijní pojištění
- Příspěvek na životní pojištění
- Odchodné a odměna k životnímu jubileu
- Dovolena 5 týdnů
- Sick days

- Výhody na služby a kulturu (mobilní služby, slevy na nákup u partnerů,..)
- Zdraví na prvním místě (očkování, testování na Covid-19,...)
- Home office
- Sociální výpomoc

**7. Který benefit je pro Vás nejzajímavější?**

**8. Jste spokojený s nabízenými benefity zaměstnavatele?**

*Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

**9. Vnímáte rozdíly v benefitech v rámci společností skupiny ČEZ?**

*Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď*

- Ano, pokud ano jaké?

- Ne

## **Struktura Skupiny ČEZ**

Společnost ČEZ, a. s., je řídicí jednotka ve Skupině ČEZ, jehož součástí jsou dále následující společnosti:

Areál Třeboradice, a.s., ČEZ Bohunice a.s., ČEZ Distribuce, a. s., ČEZ Energetické produkty, s.r.o., ČEZ Energetické služby, s.r.o., ČEZ ENERGOSERVIS spol. s r.o., ČEZ ESCO, a.s., ČEZ ICT Services, a. s., ČEZ Obnovitelné zdroje, s.r.o., ČEZ Prodej, a.s., ČEZ Teplárenská, a.s., Elektrárna Dětmarovice, a.s., Elektrárna Dukovany II, a. s., Elektrárna Mělník III, a. s., Elektrárna Temelín II, a. s., Energetické centrum s.r.o., Energotrans, a.s., MARTIA a.s., PRODECO, a.s., Revitrans, a.s., Severočeské doly a.s., SD - Kolejová doprava, a.s. a Telco Pro Services, a. s.

U společností ČEZ Distribuce, a. s. a ČEZ Energetické služby, s.r.o., je koncernové řízení uplatňováno při plném respektování všech požadavků pravidel unbundlingu vyplývajících z Energetického zákona a Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2009/72/ES.

Toto oznámení je činěno v souladu s ustanovením § 79 odst. 3 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, v platném znění.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> <https://www.cez.cz/cs/o-cez/skupina-cez/koncern-cez>