

Vyhodnocení sociologického šetření na téma poskytování zdravotních benefitů

Obsah

1.	Metodologie výzkumného šetření	1
2.	Výsledky výzkumné šetření	2
2.1	Poskytování zaměstnaneckých benefitů	2
2.2	Poskytování benefitů na podporu zdraví zaměstnanců	2
2.3	Daňové hledisko zdravotních benefitů	4
2.4	Poskytování zdravotních benefitů místo části mzdy nebo bonusů	6

1. Metodologie výzkumného šetření

Šetření mezi zaměstnavateli probíhalo v období od 23. 6. – 6. 7. 2025, a to prostřednictvím elektronického dotazovacího nástroje.

K účasti na dotazníkovém šetření byla přizvána členská základna Unie zaměstnavatelských svazů ČR, Comp&Ben Asociace a Svazu personalistů ČR. Členům byl zaslán email obsahující jednak odkaz na webovou stránku, na které byla umístěna elektronická verze dotazovacího nástroje pro zaměstnance, a jednak důvod realizace dotazníkového šetření.

Cílem dotazníku bylo rozkrýt vnímání důležitosti poskytování tzv. zdravotních benefitů ze strany zaměstnavatelů.

Šetřený soubor sdružuje odpovědi 198 respondentů.

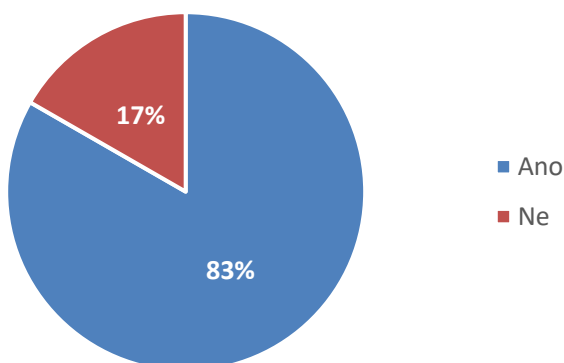
2. Výsledky výzkumné šetření

2.1 Poskytování zaměstnaneckých benefitů

Z výsledků vyplynulo, že více jak 8 z 10 šetřených subjektů svým zaměstnancům poskytuje volnočasové benefity.

Graf 1

Poskytujete svým zaměstnancům volnočasové zaměstnanecké benefity? (například příspěvek na nákup knih, příspěvky na sport, kulturu, dovolenou, na zdraví...)

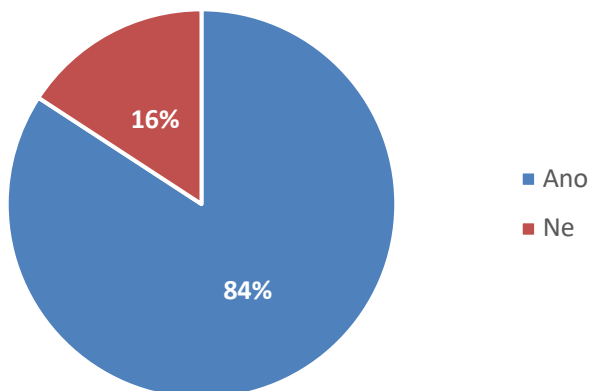


2.2 Poskytování benefitů na podporu zdraví zaměstnanců

Další otázka byla formulována konkrétněji, a to přímo na poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměřených na podporu zdraví. Zde uvedlo kladnou odpověď téměř 85 % zaměstnavatelů.

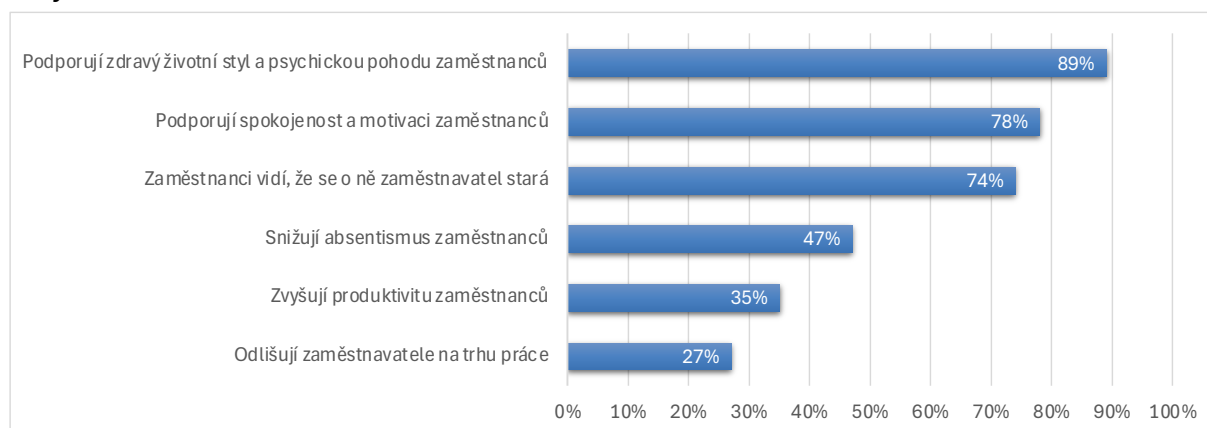
Graf 2

Poskytujete svým zaměstnancům zaměstnanecké benefity zaměřené na podporu zdraví? (například příspěvek na nákup vitamínů nebo výživových doplňků, doplatky na léky, příspěvky do lázní, na rehabilitaci, fyzioterapie, na speciální zdravotní péči, preventivní zdravotní prohlídky, konzultace s psychologem, očkování, příspěvky na pořízení brýlí...)



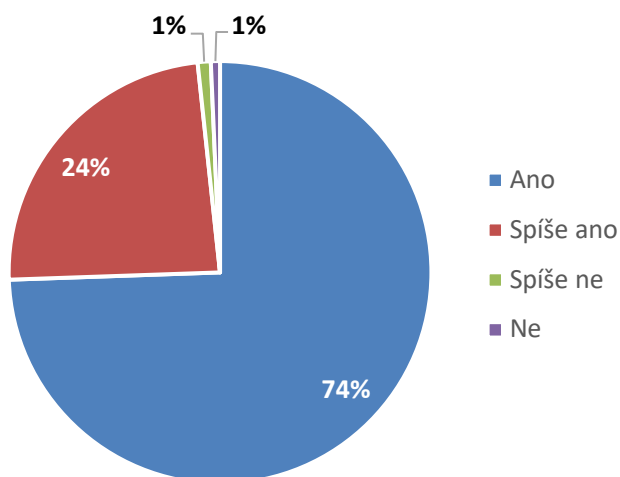
Mezi hlavní přínosy poskytování zdravotních benefitů podle firem patří podpora zdravého životního stylu a psychické pohody zaměstnanců (9 z 10), spokojenost a motivace zaměstnanců (8 z 10) a vnímání skutečnosti, že se zaměstnavatel stará (74 %).

Graf 3



To potvrzují i odpovědi na otázku: „Domníváte se, že jsou zdravotní benefity vhodnou součástí péče o zaměstnance?“, kde téměř 99 % zaměstnavatelů odpovědělo, že ano.

Graf 4

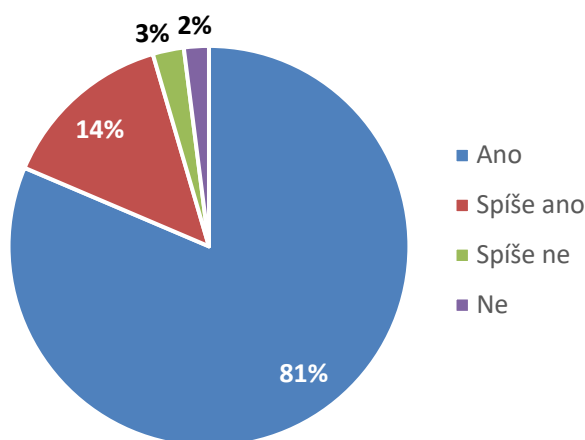


2.3 Daňové hledisko zdravotních benefitů

V další části sociologického šetření jsme se respondentů ptali na názor na daňové zvýhodnění zdravotních benefitů. Na otázku, zda je správné, že stát daňově podporuje poskytování zaměstnaneckých benefitů, odpovědělo přes 95 % zaměstnavatelů, že ano.

Graf 5

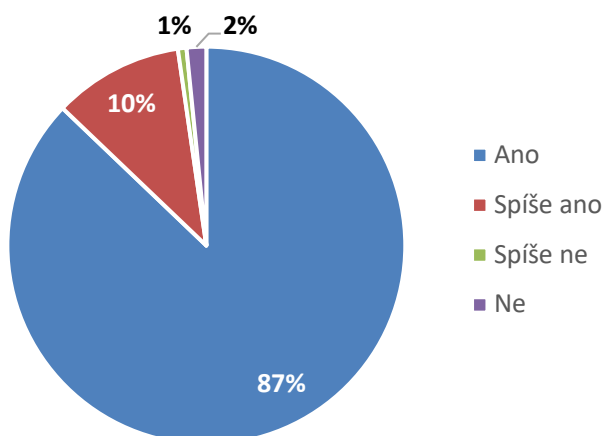
Zaměstnanecké benefity včetně těch zdravotních dnes zaměstnavatelé poskytují ze zisku. Ale pro zaměstnance jsou osvobozené od daně z příjmů. Domníváte se, že je správné, že stát dnes daňově podporuje poskytování zaměstnaneckých benefitů?



Podle názorů firem by stát měl i nadále poskytování zdravotních benefitů daňově podporovat, a to minimálně ve stejném rozsahu, jako nyní.

Graf 6

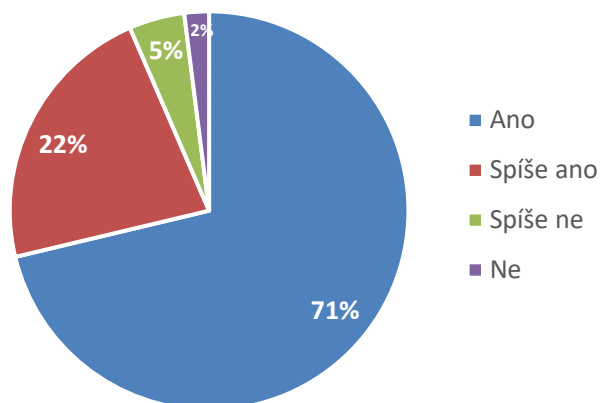
Domníváte se, že by měl stát nadále daňově podporovat zdravotní benefity, a to minimálně ve stávajícím rozsahu?



V další otázce jsme se respondentů ptali, zda považují za správné, že vláda ČR, po naléhání zaměstnavatelů, navýšila limit na zdravotní benefity na úroveň průměrné mzdy (tj. 46 557 Kč ročně). Jen pro připomenutí, v rámci konsolidačního balíčku vláda nejdříve schválila limit na všechny volnočasové benefity (vč. zdravotních) na úroveň jedné poloviny průměrné mzdy.

Graf 7

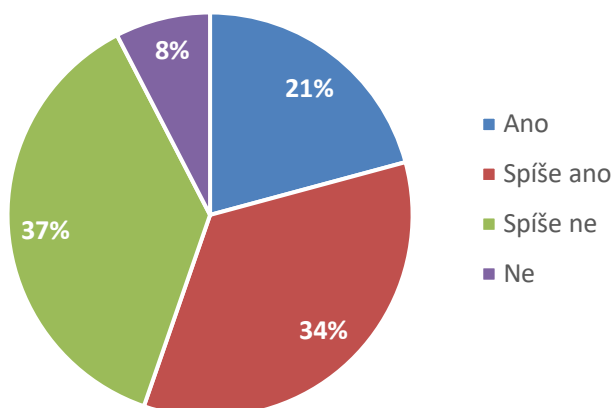
Domníváte se, že zvýšení limitu byl krok správným směrem?



Následně nás zajímalo, zda v souvislosti s navýšením limitu na zdravotní benefity zaměstnavatelé plánují navýšit investice do zdraví svých zaměstnanců. 71,6 % odpovědělo že ano. Naproti tomu 28,4 % z nich to do budoucna neplánuje.

Graf 8

Tím, že byl limit na zdravotní benefity zvýšen, plánujete v budoucnu navýšit investice do zdraví svých zaměstnanců?



2.4 Poskytování zdravotních benefitů místo části mzdy nebo bonusů

V současné době lze benefity poskytovat místo části mzdy nebo bonusů. V praxi to vypadá tak, že pokud má zaměstnanec v daném roce vyšší výdaj, například dražší zákrok u zubního lékaře, může se rozhodnout, že místo části svého finančního bonusu, bude čerpat vyšší objem zdravotních benefitů. Tím, že jsou benefity daňově výhodné, tak se mu zdravotní zákrok zlevní.

Ptali jsme se tedy zaměstnavatelů, zda se domnívají, že by tato možnost měla být pro v rámci legislativy zachována? Téměř 9 z 10 konstatovalo, že ano.

Graf 9

