

Cílem této diplomové práce je zhodnotit platnou právní úpravu týkající se péče o zaměstnance, která je v současné době upravena v zákoníku práce. Starý zákoník práce č. 65/1965 Sb., který platil na našem území přes padesát let, byl nahrazen novou, moderní úpravou pracovněprávních vztahů. Řada zákonů doprovázející starý zákoník práce byla zrušena a jejich úprava se integrovala do nového zákoníku práce. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. je účinný od 1.1. 2007 a je založen na opačném principu, než dosavadní zákoník, a to v zakotvení zásady „co není zakázáno je dovoleno“.

Nejdříve jsem se budu snažit v kapitole I. vymezit pojem péče o zaměstnance a nastínit krátce historický vývoj tohoto institutu a provést náhled na rozdělení péče o zaměstnance na péči povinnou, smluvní a dobrovolnou.

Trh práce, jako každý jiný trh je v neustálém pohybu a kdo chce být úspěšný, musí sledovat soudobé trendy. Tak nějak bych uvedla svou II. kapitolu pojednávající o důvodech a způsobech péče o zaměstnance. Proč vlastně zaměstnavatelé pečují o své zaměstnance? Na jednu stranu jim to ukládá zákon. Zde jde ovšem jen o rámcovou úpravu, která je sice povinná, ale neznamená to, že se zaměstnavatel musí jen v tomto rámci pohybovat. Každý úspěšný zaměstnavatel ví, že dobrou a kvalitní pracovní sílu je třeba si udržet. Důležité je dát zaměstnanci najevo, že ho firma potřebuje a že si opravdově cení času, který jí věnuje. Jen opravdu dobře motivovaný a spokojený zaměstnanec může pro svého šéfa odvádět tu nejlepší práci. Spokojenost musí být na obou stranách. Těchto cílů se snaží zaměstnavatel dosáhnout řadou prostředků, jedním z nejvýznamnějších je bezpochyby finanční odměna (mzda, plat). Jak jsem ale zjistila pro mnohé zaměstnance není tento ukazatel úplně to nejpodstatnější.

O spokojenost svých podřízených bojují šéfové, manažeři a ředitelé i jinými prostředky. Svě místo zde mají tzv. zaměstnanecké benefity, výhody, požitky, ústupky a jiné výhody, které jsou zaměstnanci poskytovány a které jdou nad rámec jeho „výplaty“.

Na zmíněnou problematiku navazují v kapitole sociální politika podniku, III. kapitola, kde chci zmínit nejznámější zaměstnanecké výhody, ke kterým se pak podrobně vrátím v kapitole V., kterou chci věnovat daňovému pohledu na zaměstnanecké výhody.

Kapitola IV. bude shrnovat platnou právní úpravu a její zhodnocení a porovnání s minulým zákoníkem práce. Jen okrajově se zmíním o zvláštních pracovních podmínkách některých zaměstnanců, které zákoník také řadí pod institut péče o zaměstnance, nicméně já bych raději věnovala větší prostor pracovním podmínkám, odbornému rozvoji a stravování zaměstnanců. Těžiště mojí práce by pak bylo vymezení všech možných zaměstnaneckých výhod a benefitů jak z hlediska daňového, tak z hlediska možného poskytování. Ne každá firma a ne každý zaměstnavatel si totiž může dovolit poskytovat svým zaměstnancům mnohdy finančně nákladné benefity.