

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
OBCHODNÁ FAKULTA**

Evidenčné číslo: 102002/B/2022/36122176490051588

PODNIKOVÁ SOCIÁLNA POLITIKA

Bakalárska práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE OBCHODNÁ FAKULTA

PODNIKOVÁ SOCIÁLNA POLITIKA

Bakalárska práca

Študijný program: podnikanie v obchode

Študijný odbor: ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: katedra obchodného práva

Vedúci záverečnej práce: JUDr. Hana Magurová, PhD., LL.M.

Čestné prehlásenie

Čestne prehlasujem, že som bakalársku prácu na tému „Podniková sociálna politika“ vypracoval samostatne s využitím získaných poznatkov a s využitím všetkej uvedenej literatúry.

Dátum: 19.04.2022

.....

podpis študenta

Pod'akovanie

Týmto spôsobom by som rád vyjadril poďakovanie mojej vedúcej bakalárskej práce JUDr. Hane Magurovej, PhD., LL.M. za cenné rady, ochotu, odbornú pomoc a usmernenie pri spracovaní bakalárskej práce.

ABSTRAKT

GAŠPER, Marek: *Podniková sociálna politika*. – Ekonomická Univerzita v Bratislave. Obchodná fakulta; katedra marketingu. – Vedúci záverečnej práce: JUDr. Hana Magurová, PhD., LL.M. – Bratislava: OF EU, 2022, 53 s.

Bakalárska práca sa venuje problematike podnikovej sociálnej oblasti vo vybranom podniku Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a. s. Vzhľadom na obmedzený rozsah práce sa zameriava na konkrétnu jednu oblasť podnikovej sociálnej politiky, a to rekreáciu zamestnancov. Prvá kapitola obsahuje definície základných pojmov, jednotlivé oblasti podnikovej sociálnej politiky, ako aj bližšie špecifikovanú oblasť rekreácie zamestnancov či komparáciu tejto problematiky medzi Slovenskou republikou a Českou republikou. V druhej kapitole je popísaná metodika práce a aj využité metódy skúmania. Praktická časť práce, teda tretia kapitola uvádza charakteristiku podniku a následne aj výsledky, ktoré nám vyplynuli z dotazníkového výskumu medzi zamestnancami vo vybranom podniku. Výsledky jednotlivých otázok znázorňuje 15 grafov. Na základe našich zistení sme v poslednej kapitole popísali a zdôvodnili jednotlivé návrhy a odporúčania pre problematiku, ktorú sme v našej bakalárskej práci analyzovali.

Kľúčové slová:

podniková sociálna politika, rekreácia zamestnancov, príspevok na rekreáciu, rekreačný poukaz

ABSTRACT

GAŠPER, Marek: *Corporate Social Policy*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of Business. Department of Marketing. – Thesis supervisor: JUDr. Hana Magurová, PhD., LL.M. – Bratislava: OF EU, 2022, 53 p.

The bachelor thesis deals with the issue of corporate social policy in a selected company Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a. s. Due to the limited scope of work, it focuses on one specific area of corporate social policy, namely recreation of employees. The first chapter contains definitions of basic terms, individual areas of corporate social policy, as well as the specified area of employee recreation and the comparison of this issue between the Slovak Republic and the Czech Republic. The second chapter describes the methodology of the work and the research methods used. The practical part of the work, i.e. the third chapter presents the characteristics of the company and subsequently the results that we got from the questionnaire survey among employees in the selected company. The results of each question are shown in 15 graphs. Based on our findings, in the last chapter we described and substantiated the individual proposals and recommendations for the issues that were covered by our bachelor thesis.

Keywords:

corporate social policy, recreation of employees, recreation allowance, holiday voucher

OBSAH

ÚVOD.....	9
1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ	10
1.1 Vymedzenie sociálnej politiky.....	10
1.1.1 Ciele, funkcie a nástroje sociálnej politiky	11
1.2 Podniková sociálna politika a jej oblasti.....	12
Oblasti podnikovej sociálnej politiky.....	14
1.3 Rekreačia zamestnancov ako vybraná oblasť podnikovej sociálnej politiky ...	17
1.3.1 Zamestnanecký benefit – príspevok na rekreáciu, rekreačné poukazy	17
1.3.2 Daňová povinnosť vzťahujúca sa k príspevku na rekreáciu či k rekreačnému poukazu	21
1.4 Komparácia príspevkov v oblasti rekreácie medzi Slovenskou republikou a Českou republikou	21
2 CIEĽ PRÁCE, METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA	26
3 VÝSLEDKY PRÁCE.....	27
3.1 Riešenie vybranej oblasti podnikovej sociálnej politiky v podniku Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a.s.....	27
3.1.1 Charakteristika podniku	27
3.1.2 Predmet činnosti podniku.....	27
3.1.3 Ciele podniku	28
3.1.4 Štruktúra ľudských zdrojov podniku.....	28
3.2 Vyhodnotenie výskumu aplikovaného formou dotazníka	30
4 DISKUSIA	45
ZÁVER.....	48
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	49

ÚVOD

V súčasnosti si podniky zakladajú a budujú svoju podnikovú základňu, nielen na svojich spokojných odberateľoch, avšak v prvom rade aj na spokojnosti svojich zamestnancov a dobre vytvorenej a realizovanej podnikovej sociálnej politiky. Podniková sociálna politika patrí medzi problematiku, na ktorú sa kladie väčší dôraz, a to práve z dôvodu, že na starostlivosť o zamestnancov sa v súčasnosti kladie väčší dôraz.

Vzhľadom k tomu, že ide o aktuálnu a často diskutovanú oblasť, nie všetci zamestnanci v podnikoch vedia, čo si môžu nárokovať a do akej miery. V súčasnosti každý vie, že zamestnanci sú dôležitým prvkom pre prosperitu podnikov. Z toho dôvodu by sa mali v podniku cítiť nielen spokojní, ale taktiež aj oceňovaní. Aj dané nás viedlo k tomu, aby sme v našej bakalárskej práci rozobrali jednotlivé oblasti, ktoré popisuje siedma časť zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ktorá je zameraná práve na sociálnu politiku zamestnávateľa. Spomenutá kapitola zahŕňa v sebe široké spektrum aktivít, pričom všetky sú orientované na spokojnosť zamestnancov.

Bakalárska práca obsahuje štyri kapitoly. V prvej kapitole venujeme teoretickým východiskám vzťahujúcim sa k problematike riešenej témy, ako aj oblastiam podnikovej sociálnej politiky vyplývajúcim priamo zo siedmej časti ZP. Následne sa ďalej zaoberáme jednou, konkrétnou časťou zo spomínaných oblastí, a to už samotnej rekreácií zamestnancov ako vybranej oblasti podnikovej sociálnej politiky. Pričom sa zameriavame aj na komparáciu príspevkov, resp. poukážkového systému v oblasti rekreácie medzi Slovenskou republikou a Českou republikou.

Druhá kapitola obsahuje vytyčenie cieľa našej bakalárskej práce, metodiku práce a tiež aj metódy skúmania, prostredníctvom ktorých sme sa snažili dosiahnuť náš cieľ práce.

Súčasťou nasledujúcej, tretej kapitoly je riešenie vybranej oblasti v nami vybranom podniku Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a.s. Podnik bližšie charakterizujeme z hľadiska predmetu činnosti, jeho cieľov a tiež vyšpecifikujeme štruktúru ľudských zdrojov v ňom. Neoddeliteľnú časť tejto kapitoly tvorí vyhodnotenie výskumu, zrealizovaného formou dotazníka u zamestnancov nami zvoleného podniku.

V záverečnej časti práce, v poslednej kapitole hodnotíme výsledky, ktoré nám vyplynuli z dotazníkového výskumu, predstavujeme tiež návrhy zmien a odporúčania vybranej oblasti podnikovej sociálnej politiky v podniku Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a.s., ktoré by mohli pomôcť v riešenej oblasti.

1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ

Sociálna politika, ale aj podniková sociálna politika sú často diskutovanými a medzi ľuďmi riešenými témami. Taktiež existuje mnoho autorov, odborníkov, ktorí nám približujú ich chápanie a prepojenie, keďže jedna s druhou úzko súvisia.

1.1 Vymedzenie sociálnej politiky

Sociálna politika predstavuje úsilie štátu, organizácií a iných subjektov zabráňovať tomu, aby došlo k vzniku príčin sociálnej nerovnováhy. Je ju možné vymedziť všeobecne z politiky, ktorú je možné chápať ako určitú špecifickú spoločenskú činnosť, konanie rôznych subjektov na rôznych úrovniach, nielen na úrovni štátu, čo prispieva k ovplyvňovaniu spoločenskej reality. Takto všeobecne definovanú politiku je možné aplikovať konkrétne aj na sociálnu politiku, pričom táto nevplýva len na spoločenskú realitu, ale taktiež aj na sociálnu realitu (Mátel 2012).

Zo zozbieranej a preštudovanej literatúry je možné vyvodiť záver, že na definovanie sociálnej politiky neexistuje jednotná a konkrétna definícia, ale autori ju popisujú rôzne.

Mátel (2012, s.53) definuje sociálnu politiku ako: *„cieľavedomé úsilie štátu, organizácií, subjektov zabráňovať vzniku príčin sociálnej nerovnováhy. Vytvára podmienky a podieľa sa na vyváženom vývoji jednotlivca, skupiny, komunity a spoločenstva.“*

Barinková (2001) vymedzuje sociálnu politiku ako súbor aktivít či opatrení, ktoré sa zakladajú na realizácii sociálnych práv, a cieľom týchto opatrení je pôsobiť na to, aby sa zlepšovali životné aj pracovné podmienky obyvateľov v danej krajine.

Podľa Gefferta (2009) sociálna politika nepredstavuje iba problematiku sociálneho zabezpečenia z pohľadu peňažných a hmotných dávok, ale zahŕňa aj vzdelávaciu, bytovú, rodinnú, zdravotnú politiku a taktiež až politiku zamestnanosti.

O sociálnej politike sa hovorí ako o určitom celku, ktorý je však zložený z viacerých základných oblastí. Tieto oblasti sa v každodennom živote podmieňujú a navzájom sa prelínajú. Za svoj vznik vďaka určitým odlišným javom v spoločnosti, na ktoré sa snažia reagovať. A to tým, že:

- sa vzťahujú k určitému cieľu (napr. k podpore zamestnanosti) – pričom vzniká politika zamestnanosti,
- je viazaná k demografickým skupinám (napr. starostlivosť o dôchodcov) – pričom vzniká dôchodcovská politika,
- je viazaná k určitej ekonomickej jednotke (napr. rodina) – pričom vzniká rodinná politika (Nenička 2019).

1.1.1 Ciele, funkcie a nástroje sociálnej politiky

Hlavným **cieľom** sociálnej politiky je vytvorenie a zabezpečenie podmienok človeka pre život. Uvedený cieľ je možné dosiahnuť prostredníctvom naplňania jednotlivých opatrení z čiastkových sociálnych politík, medzi ktoré napríklad patrí zdravotná, rodinná, bytová a tiež podniková politika (Nečadová 2013).

Sociálna politika zastáva niekoľko svojich **funkcií**, ktoré spolu navzájom súvisia. Medzi päť základných funkcií patria tie, ktoré uvádza Tabuľka 1.

Tabuľka 1 Základné funkcie sociálnej politiky

Ochranná	Z historického hľadiska najstaršia funkcia. Ide o funkciu, ktorú je potrebné stále posilňovať, pretože predstavuje stabilný prvok sociálnej politiky.
Rozdeľovacia	Jej snahou je zmierňovať sociálne nerovnosti v spoločnosti. Zaoberá sa tým, ako, čo, komu a na základe čoho rozdeliť.
Homogenizačná	Považuje sa za relatívne novú funkciu pre sociálnu politiku. Spočíva v poskytnutí rovnakej šance vzdelávať sa, pracovať či starať sa o svoje zdravie.
Stimulačná	Jej snahou je aktivizácia človeka, za účelom starať sa o seba, prípadne aj pomôcť druhým.
Preventívna	Predstavuje funkciu, ktorej snahou je predchádzať nepriaznivým sociálnym situáciám ako napr. chudobe, kriminalite, nezamestnanosti a pod.

Zdroj: Sutek 2022

Podľa Polonského (2002) je k realizácii cieľov sociálnej politiky potrebné využiť určité prostriedky, resp. **nástroje**. Pod týmito dvoma uvedenými pojmami je si možné predstaviť právo, peniaze a tiež inštitúcie, za pomoci ktorých sa realizuje služba, konanie,

regulácia či nátlak. Nástroje sa vyberajú vzhľadom k tomu, aké výsledky nimi majú byť dosiahnuté.

Spektrum nástrojov na dosiahnutie cieľov sociálnej politiky je rôznorodé, avšak z pohľadu viacerých autorov, právo považujú za základný. Ďalej hovoríme o nástrojoch ako sú:

- právne normy ako všeobecne záväzné pravidlá správania sa, ktoré majú štátom stanovenú alebo uznanú formu a ktoré sú štátom vynútiteľné. Definujú vzťahy medzi subjektami práva (fyzickými osobami, právnickými osobami a štátom navzájom). Ide napr. o Ústavu SR, ústavné zákony, zákony, nariadenia vlády, všeobecne záväzné právne predpisy ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, kolektívne zmluvy a pod. (Magurová 2022),
- ekonomické nástroje,
- opatrenia mierené k získavaniu a prerozdeľovaniu zdrojov takým spôsobom, aby boli dosiahnuté dané ciele. Tu patria fiškálne a úverové nástroje a cenová politika,
- sociálne dokumenty, medzi ktoré patria koncepcie, plány, rôzne programy a projekty štátu, inštitúcií a organizácií, ktoré pomáhajú stanoviť ciele sociálnej politiky a spôsob, ktorým ich je možné dosiahnuť,
- nátlakové akcie, ktoré vplývajú na formovanie sociálnej politiky a niektoré sociálne skupiny ich využívajú k presadzovaniu svojich záujmov (Stanek 2008).

K jedným z rozhodujúcich nástrojov realizácie sociálnej politiky patrí podniková sociálna politika. Prestavuje motiváciu ľudského činiteľa a zároveň aj faktor, ktorý pomáha formovať osobnosť zamestnanca (Provazník 2004).

Medzi úlohy podnikovej sociálnej politiky nepatrí nahradenie činnosti štátu, ale práve dopĺňanie týchto činností (Nemčík 2009).

1.2 Podniková sociálna politika a jej oblasti

Rovnako ako sociálna politika, tak aj podniková sociálna politika sú často zmieňované pojmy, avšak ani tu však nie je známa jednoznačná definícia. Z toho dôvodu opäť vymedzíme spomínaný pojem prostredníctvom viacerých autorov.

Podľa Prskavcovej (2008) môžeme sociálnu politiku podniku definovať ako nástroj pre vytvorenie spokojných zamestnancov, čo v konečnom dôsledku smeruje k zvýšeniu zisku podniku.

V. Frk (2006) zas chápe podnikovú sociálnu politiku ako určitú časť sociálnej politiky, ktorá nie je realizovaná na úrovni štátu, ale na úrovni jednotlivých organizácií. Odlišnosti od sociálnej politiky spočívajú v nasledujúcich bodoch:

- ⇒ Je určená len pre vlastných zamestnancoch, príp. pre ich rodiny,
- ⇒ Definuje podmienky pre riešenie problémov, ktoré vzniknú počas pracovných činností,
- ⇒ Je aplikovateľná počas pracovného pomeru a vychádza aj z jeho obsahu.

Podobne ako Frk, tak aj Stanek (2012, s. 293) popisuje, že: „*podniková sociálna politika sa zameriava na tvorbu priaznivých pracovných podmienok zamestnancov a na sociálne aktivity a plnenia zamestnávateľského subjektu vo vzťahu k vlastným zamestnancom, ale aj k ich rodinným príslušníkom, a niekedy aj voči ďalším subjektom mimo podniku.*“

Podniková sociálna politika teda predstavuje problematiku, ktorá je bližšie riešená v zákone č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP). Bližšie ju popisuje siedma časť ZP označená ako Sociálna politika zamestnávateľa, a práve tá zahŕňa široké spektrum aktivít, pričom všetky sú orientované na spokojnosť zamestnancov. Týmto štát zakotvuje minimálny rozsah právnej garancie ochrany zamestnancov na jednej strane a povinností, ktoré musia zamestnávatelia dodržiavať na strane druhej (Magurová 2022).

Podniková sociálna politika sa zameriava na riešenie oblasti vymedzených v siedmej časti ZP. Pričom sú v ňom vymedzené tieto oblasti:

- ⇒ Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov.
- ⇒ Stravovanie zamestnancov.
- ⇒ Rekreácia zamestnancov.
- ⇒ Príspevok na športovú činnosť dieťaťa.
- ⇒ Vzdelávanie zamestnancov.
- ⇒ Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce.
- ⇒ Zamestnanec so zdravotným postihnutím.
- ⇒ Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti.
- ⇒ Úprava pracovného času.

- ⇒ Materská dovolenka a rodičovská dovolenka.
- ⇒ Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov (Zákon č. 311/2001 Z.z.).

Oblasti podnikovej sociálnej politiky

K jedným zo základných oblastí patria **pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov**. Úlohou zamestnávateľa je podľa ZP vytvoriť primerané pracovné podmienky, ktoré sa následne odzrkadľujú na pracovných výkonoch. Medzi pracovné podmienky je jednoznačne možné napríklad zaradiť pracovný čas, odpočinok po práci, odmeňovanie, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci zamestnancov (Pracovné 2020).

Tiež je zamestnávateľ povinný sa starať o úpravu či vzhľad jednotlivých pracovísk zamestnancov, sociálnych zariadení a tiež aj zdravotníckych zariadení, ktoré zamestnanci využívajú. Rovnako musí zabezpečiť tiež ďalšie veci vzťahujúce sa k tejto oblasti, ktoré sú bližšie uvedené v §151 ZP.

Stravovanie zamestnancov je ďalšia oblasť, ktorú má povinnosť zamestnávateľ zabezpečiť a tiež tvorí časť podnikovej sociálnej politiky. Ako uvádza Muráni 2022, vo svojom internetovom článku, stravovanie, vo forme jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja, má zamestnávateľ zabezpečiť priamo na pracoviskách a to za podmienok, aké mu vyplývajú z ustanovení §152 ZP. Iným spôsobom ako môže zamestnávateľ zabezpečiť stravovanie je možnosť poskytnutia stravných lístkov alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, pričom táto možnosť bola do ZP inkorporovaná novelou ZP, ktorá nadobudla účinnosť od 1.marca 2021. Ktorú z možností si zamestnanec vyberie je na jeho rozhodnutí, avšak jeho výber je záväzný po dobu 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa viaže výber zamestnanca.

Beleš 2021 uvádza, že od 1.januára 2023 však bude stravovacia poukážka, resp. elektronická forma stravovacej poukážky povinná.

Súčasťou podnikovej sociálnej politiky je aj **rekreácia zamestnancov a príspevok na športovú činnosť dieťaťa**. Rekreáciu zamestnancov upravuje § 152a ZP a príspevok na športovú činnosť dieťaťa § 152b ZP. Obe predstavujú daňový výdavok zamestnávateľa. Výška príspevku týkajúca sa oboch uvedených oblastí riešených v §152a a §152b ZP predstavuje rovnakú výšku sumy, teda 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. Rozdiel v príspevku na rekreáciu a príspevku na športovú činnosť dieťaťa spočíva v povinnosti zamestnávateľa poskytnúť tieto príspevky. Pričom príspevok

na rekreáciu, za určitých podmienok uvedených v ZP, je zamestnávateľ povinný poskytnúť, naopak z príspevku na športovú činnosť dieťaťa mu neplynie právna povinnosť, t.j. zamestnávateľ ho môže, ale nemusí poskytnúť. Keďže ide o dobrovoľne poskytovaný príspevok, nezáleží a tom, či počet zamestnancov v podniku presahuje 49 osôb alebo nie. Taktiež však môže byť poskytnutý len zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov (Mihál 2021; Zákon 311/2001 Z.z.).

Vzdelávanie zamestnancov je ďalšia oblasť. Podľa §153 a §154 ZP sa zamestnávateľ stará o prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Ak ide o zamestnanca, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zamestnávateľ zabezpečuje získanie kvalifikácie tak, že zamestnanca zaškolí alebo zaučí a po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie. V prípade, že zamestnanec prechádza na nové pracovisko alebo nový druh či spôsob práce, zamestnávateľ tohto zamestnanca musí rekvalifikovať. Povinnosťou zamestnanca je si sústavne prehľbovať kvalifikáciu na výkon práce, jej udržiavanie a obnovovanie. V tomto prípade je zamestnávateľ oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní. Účasť zamestnanca na takomto vzdelávaní je považovaná za výkon práce, a preto zamestnancovi patrí mzda (Zákon 311/2001 Z.z.).

Zamestnávateľ so zamestnancom podľa §155 môže uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytnutím pracovného voľna, náhrady mzdy a ďalších nákladov, ktoré sú spojené so štúdiom. Zamestnanec sa zaväzuje, že po skončení štúdia zotrvá určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradí náklady spojené so štúdiom, a to aj v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia (Zákon 311/2001 Z.z.).

Ďalšou oblasťou je **zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce.**

Podľa §156 ZP, zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, ako aj zabezpečenie v starobe a podobne upravujú osobitné predpisy. Ďalšie povinnosti zamestnávateľovi plynú z §157 ZP. Vyplyvajú z neho tiež práva zamestnancov ako napríklad to, že majú právo na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ich vznikli v čase nástupu na materskú alebo rodičovskú dovolenku, ako aj prospech zo zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, keby nenastúpili na materskú či rodičovskú dovolenku (Zákon 311/2001 Z.z.).

Zamestnanec so zdravotným postihnutím je oblasť, ktorú upravuje ZP ako jednu oblasť z celkovej podnikovej sociálnej politiky. Táto problematika je zakotvená v §158 a §159.

Zo ZP §158 vyplýva, že pre zdravotne postihnuté osoby je potrebné, aby zamestnávateľ prijal osobitné opatrenia. A teda povinnosťou zamestnávateľa je vytvoriť a zabezpečiť také pracovné podmienky, ktoré by mu pomohli v uplatnení a rozvíjaní schopností na prácu zamestnancov so zdravotným postihnutím. Následne tiež z §159 ZP plyní povinnosť umožniť takémuto zamestnancovi či už teoretickú alebo praktickú prípravu na zachovanie, zvýšenie a rozšírenie a pozmenenie doterajšej kvalifikácie za účelom udržať zamestnanca v pracovnom pomere. V tejto oblasti siedmej časti ZP, neplyní zamestnávateľovi povinnosť poskytovania akýchkoľvek príspevkov, ale naopak práve jemu môžu byť niektoré príspevky poskytnuté. Môžeme spomenúť napríklad príspevky, ktoré vyplývajú zo Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a znení neskorších predpisov, ide o príspevky na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska - §56 , príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní - §56a aj príspevok na činnosť pracovného asistenta - §59. Príspevky je možné získať za splnenia osobitných podmienok (UPSVR 2022; Zákon 311/2001 Z.z.).

Nasledujúcou oblasťou sú **pracovné podmienky u žien a mužov starajúcich sa o deti** a sú uvedené v §160 až §162. Ako je uvedené v týchto jednotlivých paragrafoch, zamestnávateľ má povinnosť urobiť také opatrenia a zmeny v pracovných podmienkach, aby napríklad nebolo ohrozené tehotenstvo tehotnej ženy. A to napríklad preradením na inú pracovnú pozíciu, Taktiež zamestnávateľ musí akceptovať zoznamy prác a pracovísk, ktoré ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky. Ak však nie je môžeme preradenie tehotných žien alebo matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ podľa §162 ZP je povinný im poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy (Zákon 311/2001 Z.z.).

Medzi tieto oblasti patrí aj **úprava pracovného času**. Táto oblasť úzko súvisí s oblasťou predchádzajúcou, pričom zamestnávateľ musí prihliadať na aké pracovné zmeny ženy a mužov starajúcich sa o detí zaraďuje. Bližšie špecifikácie podmienok vzťahujúce sa k úprave pracovného času bližšie popisuje §164 ZP a taktiež aj §165 ZP (Zákon 311/2001 Z.z.).

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka tiež tvoria jednu z oblastí podnikovej sociálnej politiky. Zamestnávateľ je povinný na prehlásenie starostlivosti o dieťa poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú rodičovskú dovolenku do dňa, kedy ich dieťa dovŕši tri roky. V prípade, že ide o nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa, ktorí si vyžaduje osobitnú starostlivosť, musí zamestnávateľ poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku do dňa, kedy ich dieťa dovŕši šesť rokov. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o ktorý rodič žiada, spravidla minimálne na jeden mesiac. Do detailov je táto časť rozpracovaná v §166 až §170 ZP (Zákon 311/2001 Z.z.).

Poslednou oblasťou, ktorú definuje ZP, a je súčasťou podnikovej sociálnej politiky sú **pracovné podmienky mladistvých zamestnancov**. Túto oblasť vymedzuje početnejšie množstvo paragrafov. Začína §171 a uzatvára ju §176. Pričom každý paragraf sa venuje určitej problematike v spojení s mladistvými zamestnancami. Prvý sa zaoberá zákazom práce nadčas, či práci v noci a pracovnej pohotovosti. Tú je možné sa dozvedieť čo zamestnávateľ nesmie vo vzťahu k mladistvému zamestnancovi vykonávať. Ustanovenie §175 ZP zas vymedzuje aké práce nesmie zamestnanec vykonávať, ako aj to, ktoré zoznamy prác a pracovísk sú im zakázané. Tieto zoznamy opäť ustanoví nariadenie vlády SR rovnako, ako to bolo určené pri oblasti pracovných podmienok u žien a mužov starajúcich sa o deti. A v neposlednom rade tiež plynú zamestnávateľov aj zamestnancovi povinnosti súvisiace s lekáorskými preventívnymi prehliadkami vo vzťahu k práci (Zákon 311/2001 Z.z.).

1.3 Rekreačia zamestnancov ako vybraná oblasť podnikovej sociálnej politiky

Od 1.1.2019 nadobudla účinnosť novela ZP, ktorá zakotvila právnu úpravu rekreácie zamestnancov. Zamestnávateľovi vznikla povinnosť poskytovať (za podmienok splnenia zákonom stanovených predpokladov) príspevok na rekreáciu zamestnancov.

Môžeme hovoriť o určitom zamestnaneckom benefite, pretože zamestnanecký benefit je možné označiť všetko to, čo zamestnávateľ poskytne zamestnancom nad rámec ich mzdy. V tomto konkrétnom prípade o zamestnaneckom benefite hovoríme vo forme rekreačných poukazov, resp. príspevku na rekreáciu (Pukalovič 2020).

1.3.1 Zamestnanecký benefit – príspevok na rekreáciu, rekreačné poukazy

Spomínaný zamestnanecký benefit však závisí od určitých podmienok. V prvom rade sa vzťahuje na veľkosť podniku, v ktorom zamestnanec má uzavretý pracovný pomer.

Pokiaľ priemerný počet zamestnancov v podniku za predchádzajúci kalendárny rok je 49 a menej, zamestnávateľ sa môže dobrovoľne rozhodnúť, či poskytne možnosť príspevku na rekreáciu alebo nie. Na druhej strane, ak v podniku pracuje viac ako 49 zamestnancov, zamestnávateľovi ZP ukladá povinnosť preplatiť príspevok na rekreáciu svojmu zamestnancovi. V oboch prípadoch je ešte potrebné splnenie určitých podmienok (Mihál 2021).

Medzi ďalšie podmienky, ktoré určujú nárok na príspevok na rekreáciu patria:

- zamestnanec má pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 24 mesiacov, teda minimálne 2 roky, čo sa vzťahuje ku dňu začatia rekreácie,
- zamestnanec má uzavretú pracovnú zmluvu,
- zamestnanec požiadal o príspevok na rekreačný poukaz prostredníctvom žiadosti,
- zamestnanec dokladoval účtovné doklady týkajúce sa rekreácie, ktoré musia obsahovať meno zamestnanca a to najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie (VGD 2021).

Pokiaľ zamestnanec splňa vyššie uvedené podmienky, je mu uplatnený príspevok na rekreáciu vo výške 55 % oprávnených výdavkoch na rekreáciu. To znamená, že pokiaľ zamestnanec zaplatí za dovolenku (rekreáciu) maximálnu možnú stanovenú sumu 500 € v kalendárnom roku, tak mu zamestnávateľ prispeje maximálnou sumou 275 €. Dokonca je táto suma príspevku oslobodená od platenia daní a odvodov či už zamestnancom aj zamestnávateľom. Taktiež pokiaľ vynaložená suma zamestnanca na rekreáciu bude menej ako 500 €, tak mu zamestnávateľ prispeje nižšou sumou, ktorá opäť však bude zodpovedať 55% z celkovej zaplatenej sumy za rekreáciu (VGD 2021; Rekreačné 2022).

Oprávnené výdavky na rekreáciu, z ktorých sa počíta 55 %, ktoré hradí zamestnávateľ sú podľa ZP nasledujúce:

- Služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky.
- Pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky ako je napr. wellness.
- Ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby.

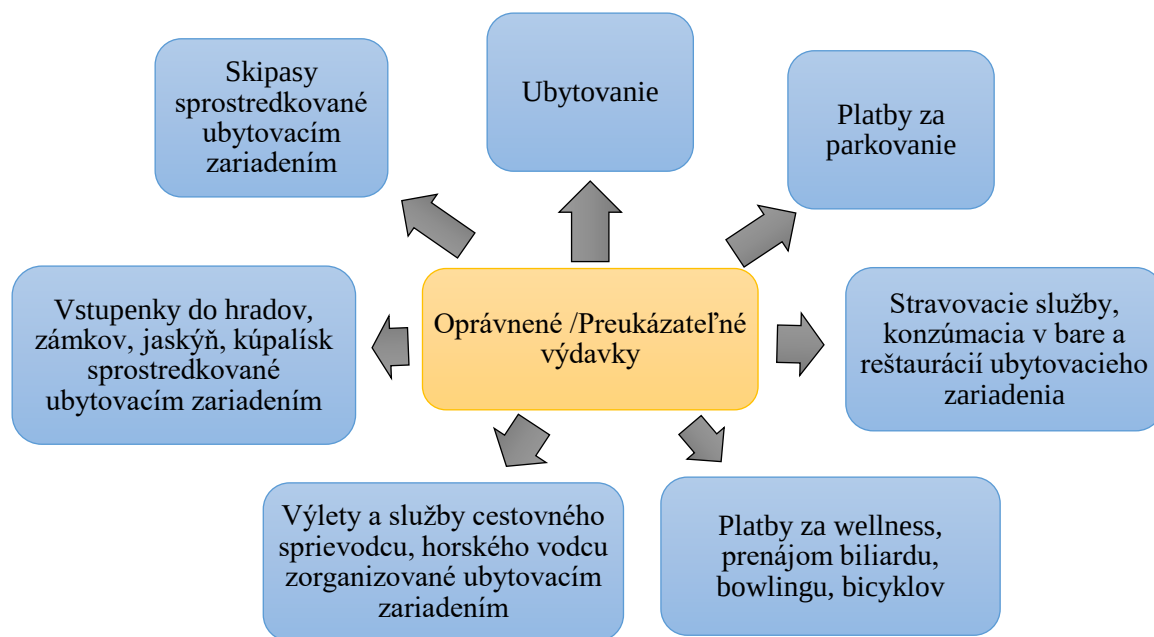
- Organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Oprávnené výdavky sa nemusia týkať len samotného zamestnanca, ale môžu sa týkať aj iných osôb, ktoré sa zúčastnia spoločnej rekreácie s dotknutým zamestnancom. Medzi ďalšie osoby patrí manžel, manželka a dieťa. Kto je považovaný za dieťa bližšie vysvetľuje §152b ods. 3 ZP.

Usmernenie č. 4/DzPaÚ/2019/MÚ popisuje, že nárok na príspevok na rekreáciu za daných podmienok má aj ten zamestnanec, ktorý je na materskej či rodičovskej dovolenke. Ďalej tiež stanovuje, že zamestnanci, ktorí sú napríklad dlhodobo uvoľnení na výkon funkcií verejnej správy ako sú napr. starostovia, primátori a pod. nemajú nárok na príspevok na rekreáciu (Usmernenie 2019).

K oprávneným výdavkom môžeme zaradiť rôzne výdavky, ktoré však musia byť zakúpené prostredníctvom ubytovacieho zariadenia, resp. musia byť uvedené na účtovnom doklade vystavené ubytovacím zariadením. Vyplatiť príspevok nie je možné pokiaľ zamestnanec predloží vystavené účtovné doklady samostatne, teda ich zakúpil mimo ubytovacieho zariadenia. O aké preukázateľné výdavky môže ísť zobrazuje Obrázok 1. (Mihal 2019).

Obrázok 1: Oprávnené výdavky pri poskytovaní príspevku na rekreáciu



Zdroj: Príspevok 2019. Dostupné na: <http://rolick.sk/sk/blog/13/prispevok-na-rekreaciju-zamestnancov>

S nástupom pandémie COVID-19 sa práve rekreačné poukazy boli považované za jedno z opatrní ako podporiť a udržať cestovný ruch v Slovenskej republike na nohách. Na podporu cestovného ruchu už predtým však vyšla novela zákona č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu, konkrétne § 27a. Uvedená novela nadobudla účinnosť od 1.januára 2019, čím zamestnávateľovi začína plynúť povinnosť preplávať zamestnancovi výdavky na rekreáciu. Príspevky na rekreáciu, rekreačné poukazy určené pre zamestnancov sa tak stali nástrojmi financovania rozvoja cestovného ruchu v SR (Jarinkovičová 2018).

Príspevok na rekreáciu je založený na obmedzených podmienkach a teda, môže ho využiť výlučne iba osoba, pre ktorú bol určený, taktiež len do konca kalendárneho roka, počas ktorého bol vydaný a v neposlednom rade je dôležité spomenúť, že rekreačný poukaz musí byť využitý len v rámci Slovenskej republiky (Rekreačné 2022).

Tu treba bližšie špecifikovať podmienku, že nielen zaplatenie pobytu, či rekreácie musí byť na území Slovenskej republiky, napr. prostredníctvom cestovnej kancelárie, ale taktiež aj služby musia byť poskytnuté iba výlučne na území SR a nie mimo jej územia.

Príspevok na rekreačnú činnosť môže byť uplatňovaný dvoma spôsobmi a to prostredníctvom:

- Zaplata sumy rekreácie na základe účtovných dokladov, pričom tieto doklady musia obsahovať meno zamestnanca a musia byť zamestnávateľovi odovzdané najneskôr do 30 dní od zaplata rekreácie
- Rekrečného poukazu v podobe elektronickej platobnej karty, ktorý je viazaný na konkrétnu osobu, teda zamestnanca, pričom pri tejto variante príspevku na rekreáciu zamestnávateľ uhrádza 3% z hodnoty rekrečného poukazu za jeho sprostredkovanie (Finservistax 2022).

V akej forme bude podnik poskytovať rekrečné poukazy, o tom rozhodne zamestnávateľ. V niektorých prípadoch jeho rozhodnutie môže stáť aj na dohode so zamestnancom. To aký prístup poskytovania príspevkov na rekreáciu zamestnávateľ zvolí, je povinný uviesť v internej smernici. Musí však určiť jednotný prístup (Finservistax 2022).

1.3.2 Daňová povinnosť vzťahujúca sa k príspevku na rekreáciu, k rekrečnému poukazu

Oba spôsoby poskytovania príspevku na rekrečnú činnosť vyplývajú z §152a ZP. Uvedený príspevok, ktorý zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom je z hľadiska zamestnávateľa oslobodený od dane z príjmov. Zamestnancovi sa tento príspevok nebude zdaňovať a tiež rovnako ako zamestnávateľ, tak ani zamestnanec nebude platiť žiadne odvody do zdravotnej či sociálnej poisťovne (Buryová 2022).

Zo strany zamestnávateľa je tu možnosť zaradiť výdavky na príspevok rekreácie do daňových výdavkov. To už v spomínanej výške 55% sumy oprávnených výdavkov na rekreáciu, teda max. 275 Eur. V prípade poskytovania príspevku na rekreáciu zamestnancovi, ktorého pracovný čas je kratší, dochádza k zníženiu výšky príspevku a to adekvátne v pomere zodpovedajúcemu kratšiemu pracovnému času. Tu hovoríme napr. o polovičnom pracovnom úväzku, kedy by bol príspevok na rekreáciu pre zamestnanca poskytnutý zamestnávateľom vo výške 137,50 Eur (Buryová 2022).

1.4 Komparácia príspevkov v oblasti rekreácie medzi Slovenskou republikou a Českou republikou

V našej bakalárskej práci sme sa zamerali aj na poukázanie rozdielu v oblasti príspevkov na rekreáciu pre zamestnancov, čo predstavuje oblasť ktorej sa budeme detailnejšie venovať. Podrobnejšie uvedieme zhody a rozdiely, ktoré sme zistili medzi Slovenskou republikou (ďalej len SR) a Českou republikou (ďalej len ČR), ktorý je jedným

z našich susedných štátov. ČR sme si vybrali porovnať z dôvodu, že nebolo náročné získať potrebné informácie pre komparáciu, keďže jazyková bariéra je takmer zanedbateľná. Dalším dôvodom bolo, že sa jedná o štát, ktorý susedí s našim okresom Čadca, nachádzajúcim sa na severe Slovenskej republiky. V nasledujúcej Tabuľke 2 stručne uvedieme jednotlivé rozdiely, ktoré nižšie popíšeme a vyšpecifikujeme.

Tabuľka 2 Komparácia poskytovania a využívanie príspevkov medzi SR a ČR

	SR	ČR
Hodnota	max. 275 €	20 000 Kč (cca 770 €)
Udelenie príspevku	Povinné (v príp. podniku nad 49 zamestnancov) Nepovinné (v príp. podniku pod 50 zamestnancov)	Nepovinné
Uplatnenie	V rámci SR	ČR/zahraničie
Forma poskytnutia	Vopred/Spätne	Spätne
Platnosť	Kalendárny rok	Kalendárny rok
Určené pre	Zamestnancov s min. 2 ročným neprerušeným pracovným pomerom u jedného zamestnávateľa	Všetkých zamestnancov/Vybraným zamestnancom
Daňová povinnosť	Zamestnanec – oslobodenie od všetkých odvodov Zamestnávateľ – oslobodené od dane z príjmu a odvodov	Zamestnanec – oslobodený od všetkých odvodov Zamestnávateľ – DPH 19% z poskytnutého príspevku, oslobodený od sociálnych a zdravotných odvodov

Zdroj: Buryová 2022; Rekreačné 2022. Dostupné z: [Rekreačné poukazy - Všetky informácie na jednom mieste \(rekreacnepoukazy.sk\)](https://rekreacnepoukazy.sk/)

Ako vyplýva z uvedenej Tabuľky 2, niektoré body, resp. podmienky sú medzi SR a ČR zhodné. Avšak vo väčšej miere nám z komparácie vyplývajú rozdiely. Hneď prvotný rozdielne badáme v hodnote príspevku na rekreáciu. Môžeme vidieť, že rozdiel sumy v poskytovaní príspevku na SR je nižší približne o 500 Eur ako v ČR. Pričom je tiež potrebné zdôrazniť, že u našich susedov poskytovanie tohto príspevku je v 100% výške preplácané zamestnávateľom. V SR je preplácaný príspevok len vo výške 55% oprávnených výdavkov,

pričom maximálna preplatená suma môže byť 275 Eur z celkovej sumy 500 Eur. Zvyšok si hradí zamestnanec na vlastné náklady. Následne môžeme zásadný rozdiel uviesť v povinnosti udeľovať príspevky. Pre ČR neplynie povinnosť udeľovať zamestnancovi príspevok na rekreáciu po podaní žiadosti, ale zamestnávateľ sa má právo rozhodnúť ako bude s pridelením príspevkov nakladať. Rovnako sa môže o udelení príspevku rozhodnúť aj zamestnávateľ na území SR, avšak len v prípade, že počet zamestnancov v podniku nepresiahol viac ako 49 zamestnancov. V tomto prípade hovoríme o poskytovaní dobrovoľného príspevku na rekreáciu. Okrem tejto výnimky, však v SR je zamestnávateľ zo zákona povinný udeľovať na žiadosť od zamestnanca príspevok na rekreáciu, pričom musia byť splnené všetky na to určené podmienky. Aj uplatnenie príspevku na rekreáciu je medzi SR a ČR rozdielne. Kde v prípade ČR je využitie príspevku na rekreáciu takpovediac neobmedzené a je ho možné využiť nielen v rámci ČR, ale aj mimo hraníc, teda v zahraničí. V prípade SR sa využitie tohto príspevku v oblasti cestovného ruchu vzťahuje len na územie SR a nie je ho možné mimo tohto územia využiť. Domnievame sa, že na jednej strane je pre mnohých limitujúce, že môžu rekreačné poukazy využívať len v rámci SR, ale na druhej strane je z vedomostí o poskytovaní príspevku na rekreáciu, resp. rekreačných poukazov zrejmé, že boli zavedené za účelom záchrany a udržateľnosti cestovného ruchu v SR. Preto je pochopiteľné, že ich využitie je takýmto spôsobom obmedzené. Ako už bolo uvádzané, tak v SR je možné využiť príspevok na rekreáciu vopred, ale aj spätne. Vopred je tak možné urobiť využitím rekreačných poukazov alebo spätne, a to prostredníctvom dokladov o zaplatení a absolvovaní dovolenky, ktoré mu po dokladovaní následne zamestnávateľ preplatí. V Českej republike je možné však využiť len spätnú formu poskytovania príspevku na rekreáciu. To znamená, že zamestnancom bude príspevok na rekreáciu taktiež poskytnutý až po skončení rekreačného pobytu. Ďalej vyplýva z Tabuľky 2 platnosť príspevkov na rekreáciu. Tu je potrebné definovať obdobie, počas ktorého je možné využiť spomínaný príspevok, pokiaľ zamestnanec on požiadala. V rámci SR je to kalendárny rok. Po uplynutí kalendárneho roka, v ktorom zamestnanec požiadala o príspevok na rekreáciu, mu zaniká nárok na uplatnenie a využitie príspevku na rekreáciu či rekreačného príspevku za uplynulý rok. Rekreačný poukaz má teda platnosť jeden kalendárny rok a je neprenosný. Rovnako aj u nášho suseda, v ČR, je možné absolvovať rekreačný pobyt či zájazd len v priebehu kalendárneho roka.

V SR je príspevok na rekreáciu obmedzený viacerými, už vyššie spomenutými podmienkami, ktoré určujú nárok na príspevok na rekreáciu. Jednou z podmienok je práve

počet zamestnancov v podniku a ďalšou veľmi dôležitou podmienkou je doba trvania pracovného pomeru. Pokiaľ zamestnanec má v danom podniku, resp. u jedného zamestnávateľa odrobené nepretržité minimálne 2 roky, dostáva možnosť požiadať o príspevok na rekreáciu. Naopak, ak jeho pracovný pomer je kratší ako 2 roky u jedného zamestnávateľa nemá nárok na príspevok na rekreáciu. Táto skutočnosť vychádza zo ZP. V ČR môže príspevok poskytnúť zamestnávateľ všetkým zamestnancom, bez ohľadu na akékoľvek podmienky, avšak sám rozhoduje o pridelení príspevku. Aby zamestnanec mohol využiť tento benefit je potrebné podať len žiadosť. Poskytnutie príspevku nie je viazané na dĺžku, druh a dokonca ani na aktuálnosť pracovného pomeru. To znamená, že o príspevok na rekreáciu môže požiadať každý zamestnanec a nie je podstatné či v podniku pracuje napr. 1 rok alebo už napr. 3 roky. Taktiež on môže žiadať zamestnanec na akejkolvek pracovnej pozícii a dokonca aj zamestnanec, s ktorým už bol síce ukončený pracovný pomer, ale pred jeho skončením mu bol schválený príspevok a teda má právo na jeho využitie. Prichádzame už k poslednému porovnávaciemu bodu, kde sme sa zamerali na daňovú povinnosť súvisiacu s príspevkami na rekreáciu u nás, v SR, ale aj v ČR. Príspevky na rekreácie, ktoré zamestnávateľ na SR poskytuje zamestnancom sú oslobodené od odvodov, či už odvody do zdravotnej poisťovne alebo sociálnej poisťovne. A teda sa nerátajú zamestnancovi do vymeriavacieho základu pre odvody do spomínaných poisťovní. Rovnako toto platí i pre zamestnávateľa. Tu nastala zhoda v porovnaní s ČR, pretože zamestnanec je taktiež oslobodený od všetkých odvodov. Avšak rozdiel spočíva na strane zamestnávateľa. Zamestnávateľ neplatí zdravotné a sociálne odvody, ale platí DPH z poskytnutého príspevku vo výške 19 %. Pokiaľ však zamestnávateľ udeľuje zamestnancovi príspevok na rekreáciu ako bonus ku mzde, je povinný platiť aj odvody. Zamestnanec však odvody nemusí platiť ani v tomto prípade.

V závere komparácie príspevkov na rekreáciu je možné konštatovať, že niektoré podmienky má z nášho pohľadu lepšie nastavené SR a niektoré zas ČR. Pričom v prípade SR môže hovoriť o jednej z lepších podmienok napr. v tom, že po 2 odpracovaných rokoch u jedného zamestnávateľa, má každý zamestnanec nárok na príspevok na rekreáciu, čo v ČR zo zákona takáto podmienka neplynie a určuje si ju sám zamestnávateľ. On rozhoduje či a komu bude príspevok na rekreáciu pridelený. Lepšiu podmienku zas majú v ČR, a to v súvislosti s preplácanou výškou príspevku, ktorá nielen, že sa prepláca v plnej výške, ale aj v sume o 500 Eur vyššej ako v SR. A takou polemizujúcou podmienkou je využitie rekreačných príspevkov. Z jedného pohľadu predstavuje veľmi vhodnú podmienku, ktoré

SR pomôže udržať rozvoj a stabilitu cestovného ruchu v rámci územia SR a z druhého pohľadu zastáva práve obmedzenie uplatnenia rekreačných príspevkov len na územie SR a neumožňuje rekreačný pobyt v zahraničí. Ostatné podmienky podľa môjho názoru sú v SR prijateľnejšie.

2 CIEĽ PRÁCE, METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA

Hlavným cieľom našej bakalárskej práce je analyzovať súčasný stav vzťahujúci sa k problematike podnikovej sociálnej politiky, konkrétne jednej oblasti vyplývajúcej zo siedmej časti ZP, a tou je rekreácia zamestnancov vo vybranom podniku SEVAK, a.s.

Objekt skúmania, ktorý sme si zvolili pre dosiahnutie hlavného cieľa boli zamestnanci podniku SEVAK, a.s.

Prvotnou činnosťou, na ktorú sme sa pri písaní našej bakalárskej práce zamerali bola práve rešerš literatúry a odborných materiálov. Zamerali sme sa nielen na domácu literatúru, ale aj na zahraničnú. V ďalšom kroku sme pokračovali v analýze a štúdií získanej literatúry. V úvodnej časti práce sme zo spomenutej literatúry a odborných materiálov vytvorili teoretickú časť práce. Venovali sme sa v nej vymedzeniu základných pojmov, týkajúcich sa našej témy. Zo siedmej časti ZP nám vyplynuli jednotlivé oblasti, ktoré sme stručne popísali. Najväčšiu pozornosť sme sa vzhľadom na rozsah bakalárskej práce rozhodli venovať práve §152a ZP, a to je rekreácia zamestnancov. Tejto problematike je venovaná aj samostatná podkapitola. Ďalej sme pomocou komparácie poukázali na rozdiely a zhody pri poskytovaní príspevku na rekreáciu, resp. rekreačného poukazu, pričom sme sa rozhodli porovnať SR s ČR. Po vymedzení teoretických pojmov a východísk sme prešli k praktickej časti našej bakalárskej práce. Jej obsah tvorí charakteristika vybraného podniku, jeho ciele, činnosti, ktoré vykonáva ako aj organizačná štruktúra. Okrem uvedených informácií tiež obsahuje vyhodnotenie a výsledky dotazníkového výskumu. Záverečná časť práce popisuje zhrnutie výsledkov a následne doplnenie, zlepšenie a náš pohľad, vrátane úprav určitých podmienok viazané k problematike rekreácie zamestnancov ako jednej oblasti podnikovej sociálnej politiky.

Ako sme už uviedli využili sme rôzne metódy. V teoretickej časti práce sme využili rešerš literatúry, pre získanie potrebných informácií. Využili sme analýzu na definovaný vhodných teoretických pojmov z literatúry, tiež aj syntézu a indukciu na sumarizáciu výsledkov a vytvorenie záver z dotazníkového výskumu. Na interpretáciu výsledkov sme použili grafy. Dedukciou sme zo získaných záverov a výsledkov popísali zmeny, zlepšenia, úpravy, ktoré by mohli problematiku rekreácie zamestnancov zmeniť. K odporúčaniam na zlepšenie riešenej oblasti prispela aj samotná komparácia podmienok v oblasti rekreácie v SR a v ČR.

3 VÝSLEDKY PRÁCE

3.1 Riešenie vybranej oblasti podnikovej sociálnej politiky v podniku Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a.s.

V uvedenej kapitole si bližšie popíšeme a rozanalyzujeme podnik, v ktorom sme sa rozhodli preskúmať podnikovú sociálnu politiku. Pričom dôraz budeme klásť najmä na jednu z oblastí siedmej časti ZP, a teda pôjde o rekreáciu zamestnancov. V úvode kapitoly si však rozoberieme všeobecné, základné informácie o podniku Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a.s. (ďalej len SEVAK, a.s.).

3.1.1 Charakteristika podniku

Podnik SEVAK, a.s. sme si vybrali z dôvodu, že sídli v okrese Čadca, čo predstavuje okres, z ktorého pochádzam. A aj vzhľadom k tomu môžem podnik v prípade získania informácií k našej bakalárskej práci, navštíviť aj osobne. Vybrali sme si podnik, ktorý si v roku 2020 pripomenul svoje 50. výročie od jeho vzniku. Môžeme konštatovať, že ide o stabilný, úspešný podnik. K čomu vo veľkej miere prispieva práve jeho odborne vyškolený personál. Vybraný podnik sa neustále snaží rozvíjať a skvalitňovať svoje služby, ktoré poskytuje zákazníkom (Prevádzkovanie 2022).

Za tieto roky podnik dokázal vybudovať niekoľko stoviek kilometrov nových sietí verejných vodovodov a kanalizácií, ku ktorým podnik pripojil desaťtisíce obyvateľov. Taktiež počas tohto obdobia došlo k rekonštrukciám čistiarni odpadových vôd, vybudovaniu vodárenského dispečingu a pod. (Vrábel 2020).

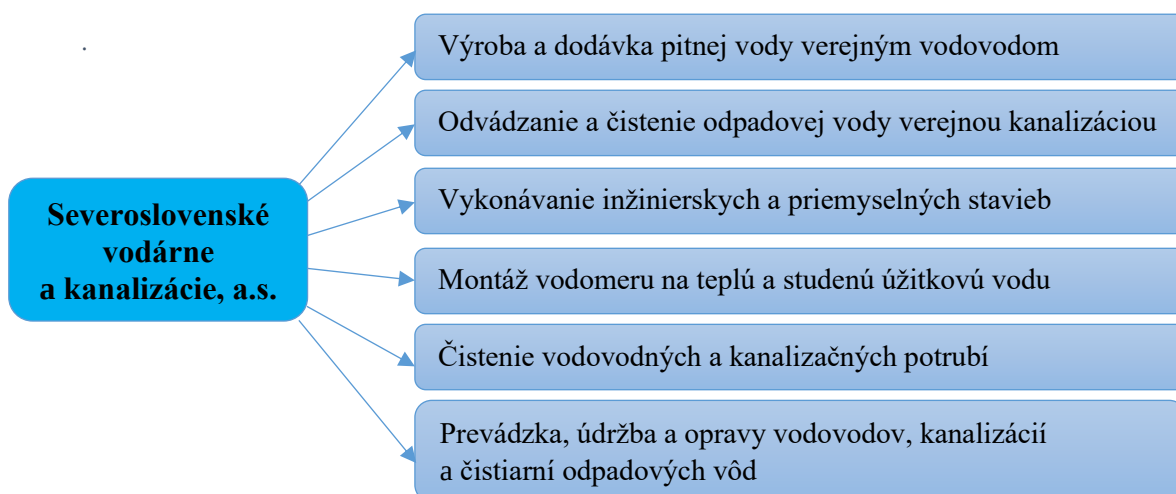
Víziou SEVAK, a.s. je byť aj naďalej v udržateľnom postavení na trhu prostredníctvom zlepšovania a zvyšovania všetkých svojich služieb svojim zákazníkom, odberateľom. Ide o sa o zvyšovanie a zlepšovanie kvality života ako aj ochrany životného prostredia ako celku (Prevádzkovanie 2022).

3.1.2 Predmet činnosti podniku

Podnik SEVAK, a.s. prevádzkuje verejné vodovody a kanalizácie v obciach na severe Slovenskej republiky, a to na územiach okresov Žilina, Kysucké Nové Mesto, Čadca a Bytča (Prevádzkovanie 2021).

Okrem tejto činnosti, sú predmetom jeho podnikania aj ďalšie činnosti, ktoré taktiež realizuje v regióne Kysúc a Žiliny, a bližšie sme ich špecifikovali na uvedenom Obrázku 2.

Obrázok 2 Činnosti podnikania SEVAK, a.s



Zdroj: Profil 2022. Dostupné z: [Profil spoločnosti – SEVAK – Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a. s.](#)

3.1.3 Ciele podniku

„Bez vody nie je život“, túto frázu uvádza samotný podnik vo svojom profile na svojej web stránke a práve z uvedenej frázy vyplýva aj hlavný cieľ podniku. Cieľom podniku SEVAK, a.s. je zabezpečiť dodávku, úpravu, hodnotenie, testovanie a najmä kvalitu vody na našom území (Profil 2022).

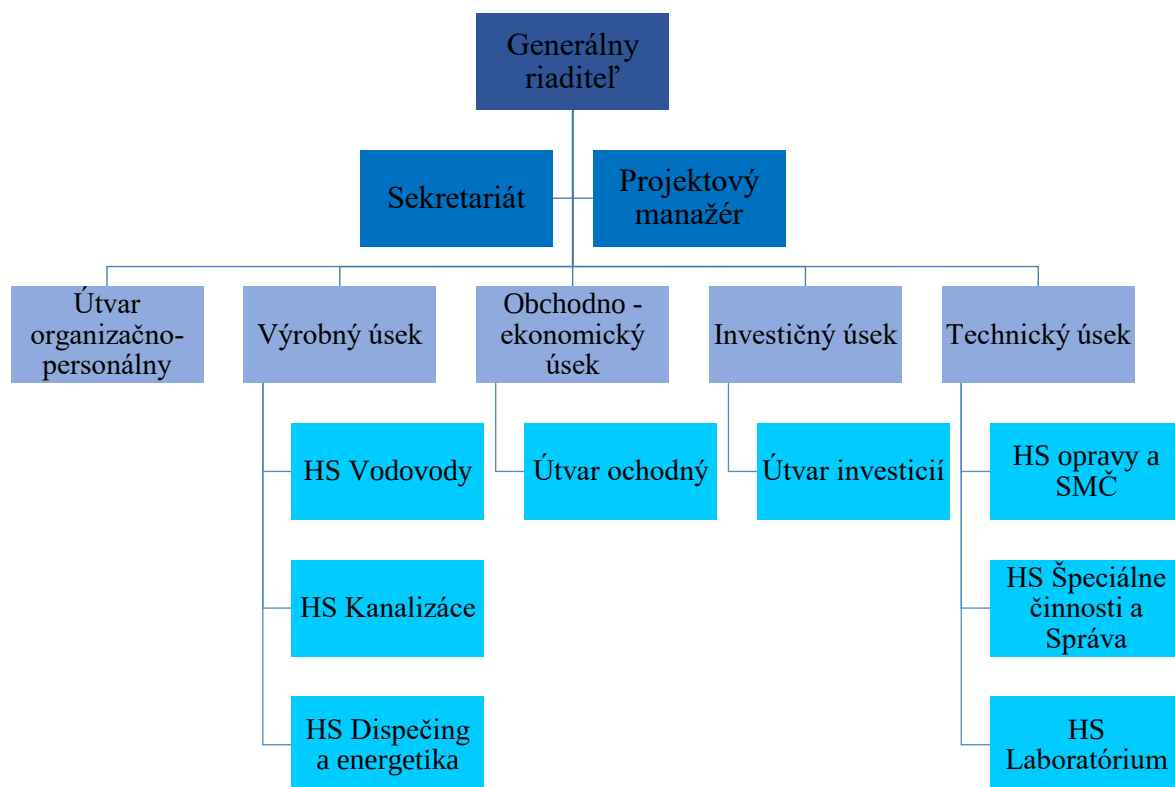
Čiastkovými a zároveň veľmi dôležitými cieľmi je napríklad prevádzkovanie a dodávka pitnej vody prostredníctvom vodovodov, ktorých dĺžka predstavuje 1 525,4 km bez vodovodných prípojk. Nielenže musia zabezpečiť vodu spojím dodávateľom, ale taktiež riešiť situáciu v prípade nedostatku pitnej vody dovozom cisterien, ktoré ju dovážajú priamo do vodojemov a následne už k spomínaním odberateľom. V oblasti Kysúc a Žiliny patrí k rozhodujúcim zdrojom práve vodná nádrž Nová Bystrica. Ďalším dôležitým cieľom podniku je zabezpečovanie odvádzania a čistenia odpadovej vody prostredníctvom kanalizácií, ktorých dĺžka bez kanalizačných prípojk je 846,3 km (Prevádzkovanie 2022).

3.1.4 Štruktúra ľudských zdrojov podniku

Za všetkými spomenutými aktivitami a činnosťami môžeme hľadať dobre vyškolené, pracovité, motivované a za svoju prácu vhodne odmeňované ľudské zdroje podniku SEVAK, a.s. Či už ide o robotníkov alebo technicko-hospodárskych zamestnancov. Kolektív celého podniku tvorí takmer 400 zamestnancov. Minimálne 2 roky, bez prerušenia pracovnej zmluvy, v podniku pracuje 325 zamestnancov. Z celkového počtu zamestnancov

v podniku pracuje pre nami vybraný úsek okres Čadca práve 69 zamestnancov. Po dobu 2 a viac rokov v podniku pracuje 51 zamestnancov. Na nasledujúcom Obrázku 3 sme uviedli organizačnú štruktúru ľudských zdrojov v podniku SEVAK, a.s., vzťahujúcu sa k regiónu Kysuce (Macko 2022).

Obrázok 3 Organizačná štruktúra ľudských zdrojov podniku SEVAK, a.s.



Zdroj: Macko 2022

Podľa nás je možné uviesť, že v súčasnosti zamestnanci patria k najdôležitejším článkom každého prosperujúceho a konkurencieschopného podniku. Keďže v súčasnosti ľudia venujú práci viac času, ako tomu bolo v minulosti, z toho dôvodu je vhodné, aby sa v práci cítili dobre a dokázali svoju prácu vykonávať čo najlepšie. Pokiaľ sú zamestnanci vo svojom zamestnaní spokojní, odzrkadľuje sa to aj na ich pracovných výkonoch. Spokojní zamestnanci sa profilujú na základe vhodne nastavenej a dobre realizovanej podnikovej sociálnej politiky. Tá v sebe zahŕňa celý rad aktivít, opatrení a faktorov, ktoré ju ovplyvňujú. Mnohé z nich vyplývajú priamo zo zákonov, iné si môže dobrovoľne vytvoriť, navrhnúť a aplikovať samotný podnik. Ide o tzv. benefity pre zamestnancov. Ako sme uviedli aj v teoretickej časti našej bakalárskej práce, pri riešení podnikovej sociálnej politiky v konkrétnom vybranom podniku sa zameriame na oblasť rekreácie zamestnancov, ako jeden z benefitov pre zamestnancov.

3.2 Vyhodnotenie výskumu aplikovaného formou dotazníka

Pre získanie informácií od zamestnancov podniku SEVAK, a.s. sme zvolili metódu dotazníka, vid' Príloha 1. Dotazník sme realizovali online formou. Považovali sme ho za najvhodnejšiu formu získavania informácií, z dôvodu, že zber informácií prostredníctvom dotazníka je efektívny a taktiež z dôvodu, že súčasnú dobu poznačila doba pandémie COVID-19, ktorá si vyžaduje eliminovať osobný kontakt, pokiaľ to nie je nevyhnuté.

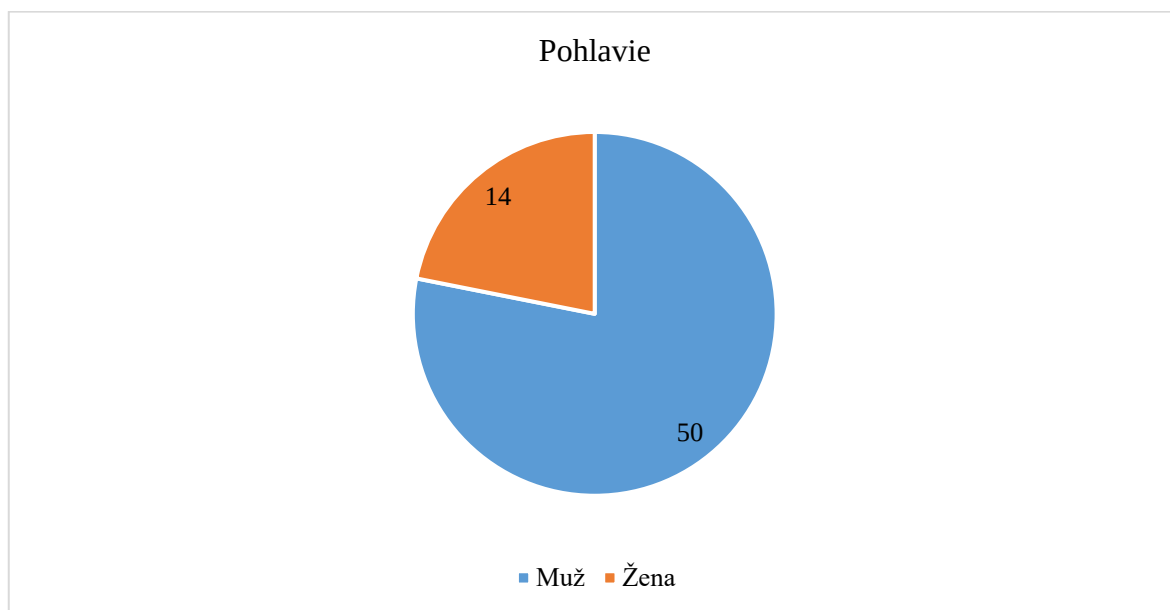
Výsledky dotazníkového výskumu nám pomohli spracovať praktickú časť našej bakalárskej práce. Celkovo v ňom bolo obsiahnutých 15 otázok. Sformulovali sme ho tak, aby všetky otázky boli uzavreté a respondenti tak museli označiť konkrétnu, jednu odpoveď. Prvé otázky boli zamerané na všeobecne získanie potrebných informácií a charakterizovanie respondentov vybraného podniku. Ďalšie sa už špecializovali práve na vybranú oblasť podnikovej sociálnej politiky – rekreáciu zamestnancov. Online dotazník sme poslali oblastnému vedúcemu p. Mackovi a on ho ďalej rozposlal zamestnancom podniku SEVAK, a.s. v okrese Čadca.

Návratnosť rozposlaných dotazníkov nie je 100%. Nevrátilo sa 5 dotazníkov, čo však môžeme považovať za vysokú úspešnosť návratnosti a tiež dostačujúce množstvo získaných informácií pre vyhodnotenie tohto výskumu.

Táto podkapitola sa následne venuje aj vyhodnocovaniu jednotlivých otázok z dotazníka. Výskum prebiehal dva mesiace, od začiatku januára 2022 po koniec februára 2022. Pre lepšie zobrazenie jednotlivých odpovedí sme každú otázku vyjadrili v grafickom zobrazení.

Prvou otázkou v dotazníku sme zisťovali pohlavie respondentov, zamestnancov podniku SEVAK, a.s. Rozdelenie mužov a žien vzhľadom k uvedenému kritériu zobrazuje nasledujúci Graf 1. Je možné konštatovať, že z v podniku pracuje iba 14 žien, pričom mužské pohlavie zastupuje 50 mužov. Tieto údaje značne vyplývajú z celkového zamerania a predmetu podnikania podniku SEVAK, a.s.

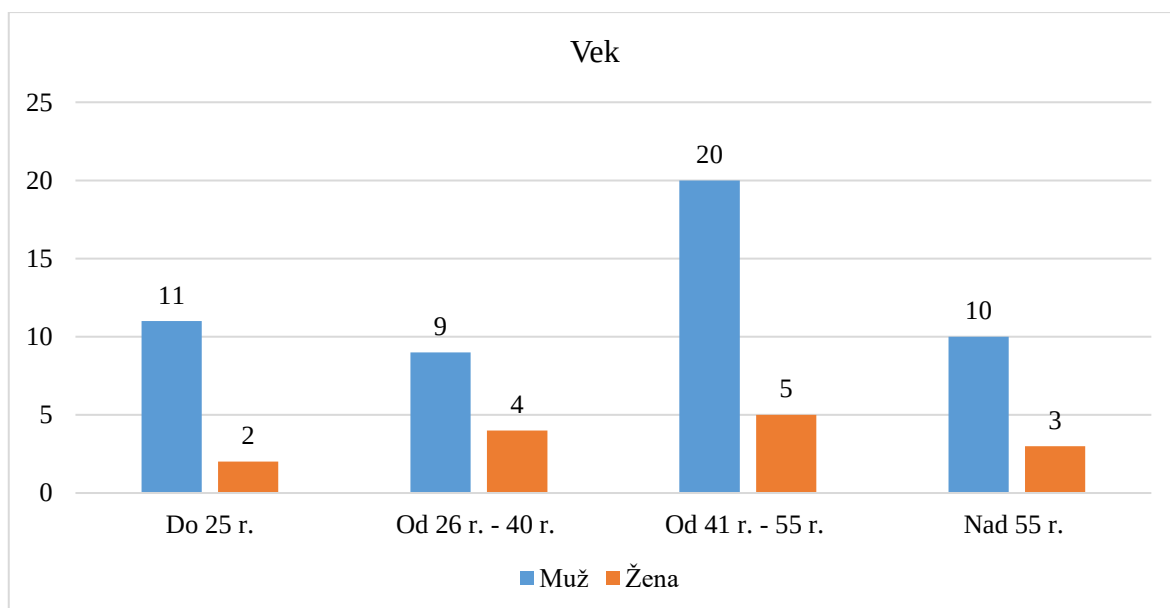
Graf 1 Pohlavie respondentov podniku SEVAK, a.s.



Zdroj: Vlastné spracovanie

Aj druhá otázka sa zameriavala na bližšiu identifikáciu respondentov. Naším zámerom bolo zistiť vekovú štruktúru zamestnancov vo vybranom podniku. Vek jednotlivých respondentov nám v niektorých ďalších otázkach pomôže lepšie analyzovať nami riešenú problematiku, konkrétne zameranú na príspevky na rekreáciu, resp. rekreačné poukazy a ich využívanie. Veková štruktúra podniku SEVAK, a.s. zobrazuje Graf 2.

Graf 2 Vek respondentov podniku SEVAK, a.s.

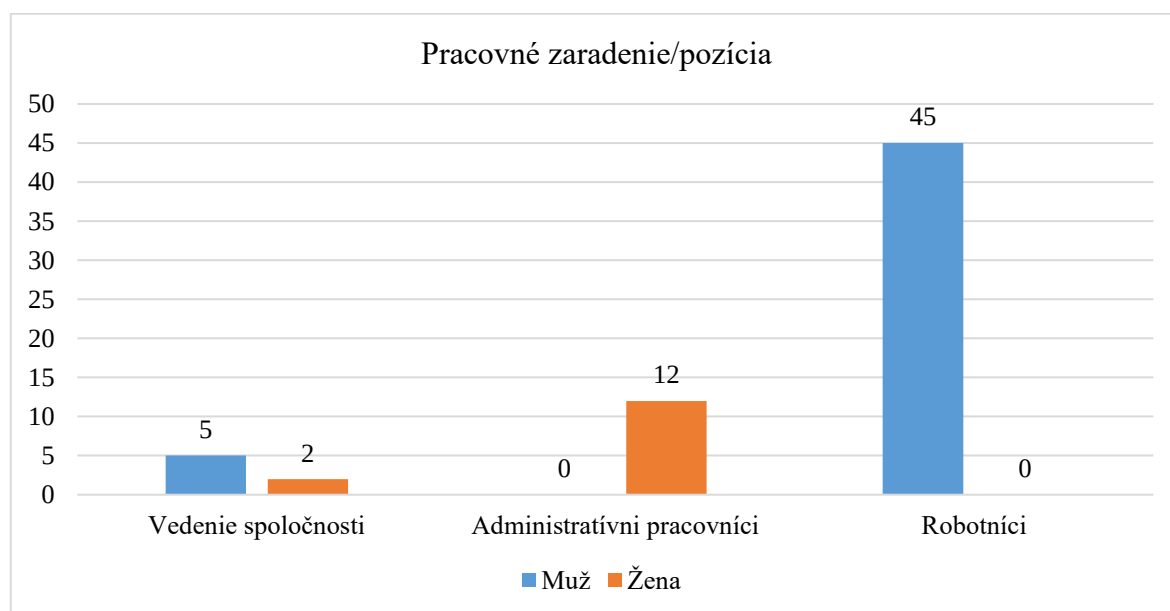


Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Najväčšie zastúpenie v podniku je u respondentov, ktorých vek je v rozmedzí od 41 do 55 rokov. Pričom môžeme vyjadriť, že respondentov mužského pohlavia je v tomto konkrétnom prípade presne 4-krát viac ako žien, ktorých je v uvedenom veku práve 5. Pomerne rovnaký počet respondentov v podniku tvoria zvyšne tri uvedené vekové rozpätia.

Tretou identifikačnou otázkou sme zisťovali, na akej pozícii respondenti pracujú, respektíve akú pracovnú pozíciu v podniku zastrešujú. Vytvorili sme 3 kategórie pracovného zaradenia, ktoré nám vyplynuli z organizačnej štruktúry podniku, pričom sme zjednodušili ich jednotlivé pomenovania. Prvá kategória zahŕňa respondentov, ktorí patria k vedeniu spoločnosti. Následne druhá kategória zahŕňa administratívnych pracovníkov na jednotlivých úsekoch podniku. Môžeme hovoriť o útvare organizačno-personálnom, o obchodno-ekonomickom úseku, investičnom, výrobnom a technickom úseku. Posledná kategória zahŕňa taktiež jednu veľmi dôležitú zložku podniku, ktorou sú samotní robotníci ako sú opravári, údržbári, majstri výrobných a prevádzkových činností a pod. Rozdelenie odpovedí respondentov do uvedených kategórií môžeme vidieť na Grafe 3, kde je rozdelená aj pracovná pozícia, resp. pracovné zaradenie vzhľadom na pohlavie jednotlivých zamestnancov.

Graf 3 Pracovné zaradenie/pozícia respondentov podniku SEVAK, a.s.



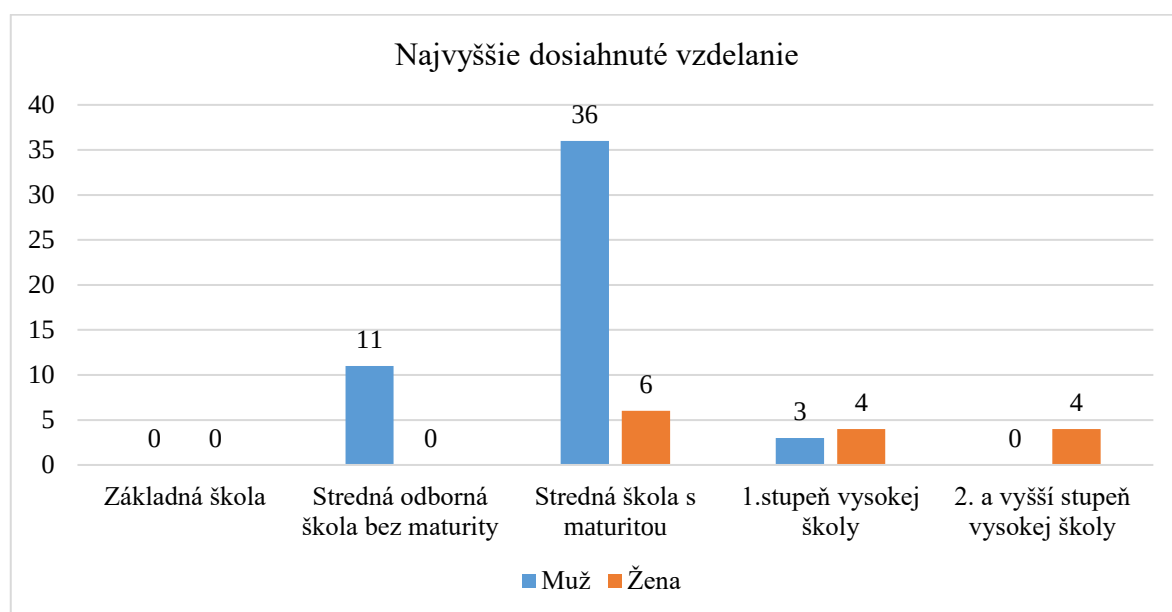
Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Ako vyplýva z odpovedí respondentov, žiaden muž nepracuje na administratívnej pozícii, pričom na spomínanej pozícii pracuje 12 žien. Naopak na pozícii robotníkov nie je zaradená žiadna žena, ale až 45 mužov. Tieto fakty vyplývajú aj zo skutočnosti prerozdelenia

pracovných činnosti, pracovných úloh medzi mužmi a ženami. Pričom v súčasnosti môžeme vidieť aj mužov vo väčšej miere pracovať na pozícií administratívnych pracovníkov, avšak ako raritu je možné vidieť pracovať ženu na pozícií robotníka údržby, opravy a pod. Vo vedení spoločnosti majú o 3 respondentov väčšie zastúpenie muži ako ženy.

Keďže v podniku SEVAK, a.s. pracujú respondenti na rôznych pozíciách, pokladali sme za vhodné zistiť, aké majú dosiahnuté najvyššie vzdelanie. . Opäť bola možnosť výberu z viacerých odpovedí. Bližšie informácie o dosiahnutom vzdelaní našich respondentov vyplývajú z uvedeného Grafu 4.

Graf 4 Najvyššie dosiahnuté vzdelanie u respondentov podniku SEVAK, a.s.

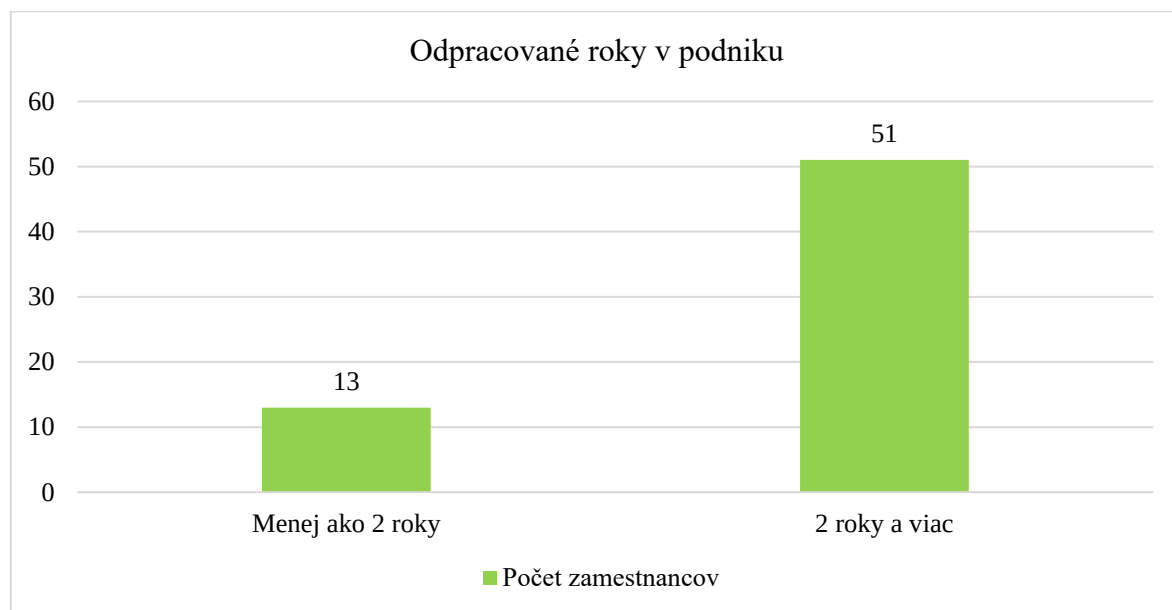


Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Z hľadiska najvyššieho dosiahnutého vzdelania je možné analyzovať, že v nami vybranom podniku nepracuje ani jeden respondent, ktorého najvyššie vzdelanie by bola základná škola. Rovnaký počet respondentov má ukončené stredné odborné vzdelanie bez maturity ako spoločný počet respondentov, ktorí majú ukončené vysokoškolské vzdelanie prvého a druhého stupňa. V oboch prípadoch môžeme hovoriť o 11 respondentov. Z môjho pohľadu je vhodné podotknúť, že práve stredné odborné vzdelanie bez maturity sa týka len mužov, pričom v druhej skupine, kde najvyššie dosiahnuté vzdelanie je vysokoškolské, môžeme hovoriť aj o ženskom aj o mužskom pohlaví. Najviac, teda 42 respondentov označilo, že ich najvyššie dosiahnuté vzdelanie je stredná škola s maturitou. Pričom takto odpovedalo práve 6 žien a mužov túto odpoveď uviedlo presne 6-krát viac ako žien.

Podnik na slovenskom trhu pôsobí stabilne už 52 rokov, avšak štruktúra respondentov v ňom sa mení. A to v takom zmysle, že dochádza ku generačným výmenám zamestnancov. Niektorí v podniku pracujú od jeho vzniku, niektorí odišli do dôchodku a iní zas prišli na ich pracovné miesta. Vzhľadom na získanie aktuálnych informácií sme u respondentov zisťovali, aký je ich počet odpracovaných rokov v podniku, pričom sme získali informácie k piatej otázke dotazníka, ktorej výsledky zobrazuje nasledujúci Graf 5.

Graf 5 Odpracované roky u respondentov v podniku SEVAK, a.s.



Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Zamerali sme sa práve na hranicu 2 rokov. Tá sa stala našou hraničnou hodnotou pri riešení problematiky rekreačných príspevkov, resp. poukazov pre zamestnancov. Dôvod vyplýva zo ZP, ktorý uvádza, že osoba musí mať nepretržité najmenej 24 mesiac pracovný pomer u zamestnávateľa, aby si mohla uplatniť a vôbec žiadať o príspevok na rekreáciu od svojho zamestnávateľa.

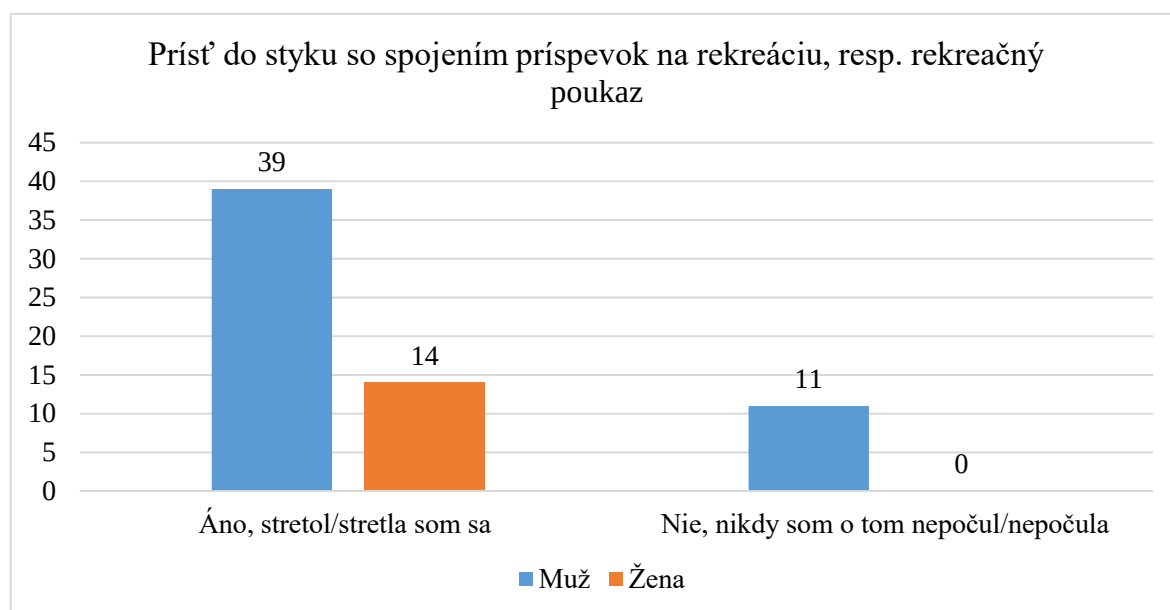
Zistili sme, že menej ako 2 roky v podniku pracuje 13 respondentov. Naopak, 2 a viac rokov, má nepretržitý pracovný pomer v podniku SEVAK, a.s. až 51 respondentov. Táto otázka nám umožní analyzovať väčšiu vzorku pri nasledujúcich otázkach zameraných na rekreačné príspevky, resp. poukazy a ich využitie.

Ako sme už uviedli, prvých 5 otázok bolo smerovaných na charakteristiku zamestnancov podniku SEVAK, a.s a následne, ďalších 10 otázok, sa budú týkať rekreácie zamestnancov v súvislosti s rekreačnými príspevkami, či poukazmi. Naším účelom bolo

zistiť, či respondenti vôbec vedia o ich existencii, o možnosti ich využitia, či majú vedomosť o tom, že majú za určitých podmienok naň nárok, taktiež či má príspevok na rekreáciu vplyv na pracovné výkony a pod. Otázky v dotazníku sme zamerali na našu riešenú problematiku, pričom sme vychádzali z informácií, ktoré tvoria teoretickú časť našej bakalárskej práce.

Prvou z takto orientovaných otázok bolo možné zistiť či sa naši respondenti vôbec stretli so spojením príspevok na rekreáciu, resp. rekreačný poukazy pre zamestnancov. Bol im poskytnutý výber z 2 možností. Aké respondenti uviedli odpovede zobrazuje Graf 6.

Graf 6 Stretnutie so spojením príspevok na rekreáciu či rekreačný poukaz

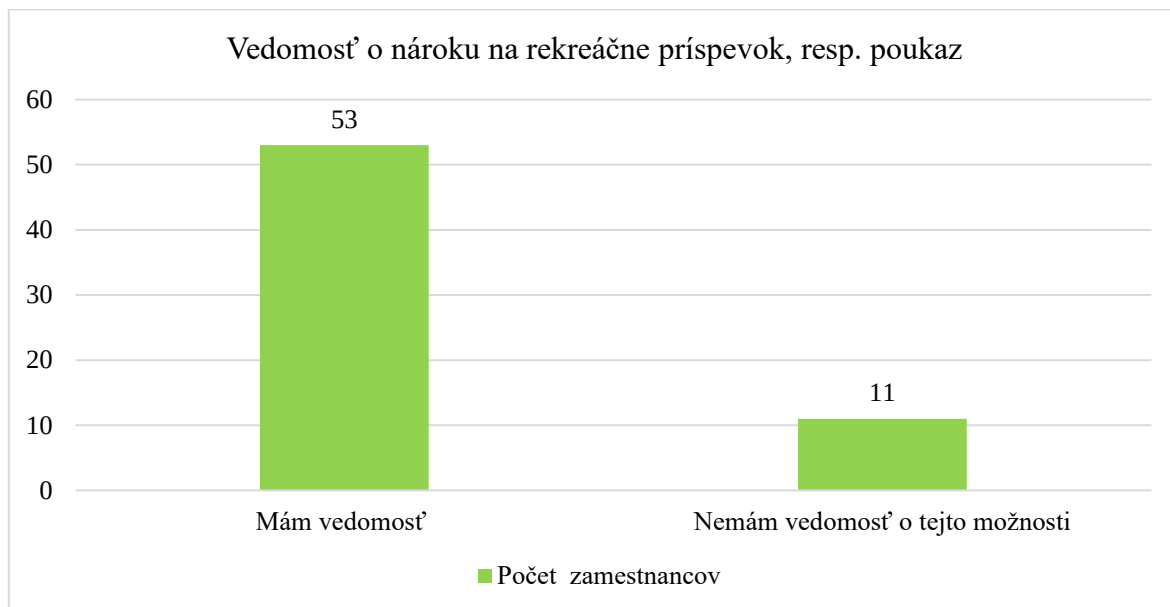


Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Najčastejšie respondenti vybrali prvú možnosť, ktorá popisuje to, že sa so spojením príspevok na rekreáciu, resp. rekreačný poukaz pre zamestnancov stretli. Dôležité je zdôrazniť, že uvedenú možnosť označilo všetkých 14 žien. U mužského pohlavia túto možnosť označili tiež takmer všetci, okrem 6 respondentov, ktorí uviedli, že nikdy o takomto niečom ani nepočuli. Pri spracovaní informácií k tejto otázke sme ostali nemilo zaskočení, keďže táto problematika je v súčasnom období celkom riešená.

V druhej otázke sme zisťovali či majú respondenti vedomosť o nároku na rekreačné poukazy. Opäť bolo možné si vybrať z 2 odpovedí. Vyhodnotenie otázky je zobrazené na Grafe 7.

Graf 7 Vedomosť o nároku rekreačný príspevok, resp. poukaz u respondentov podniku SEVAK, a.s.

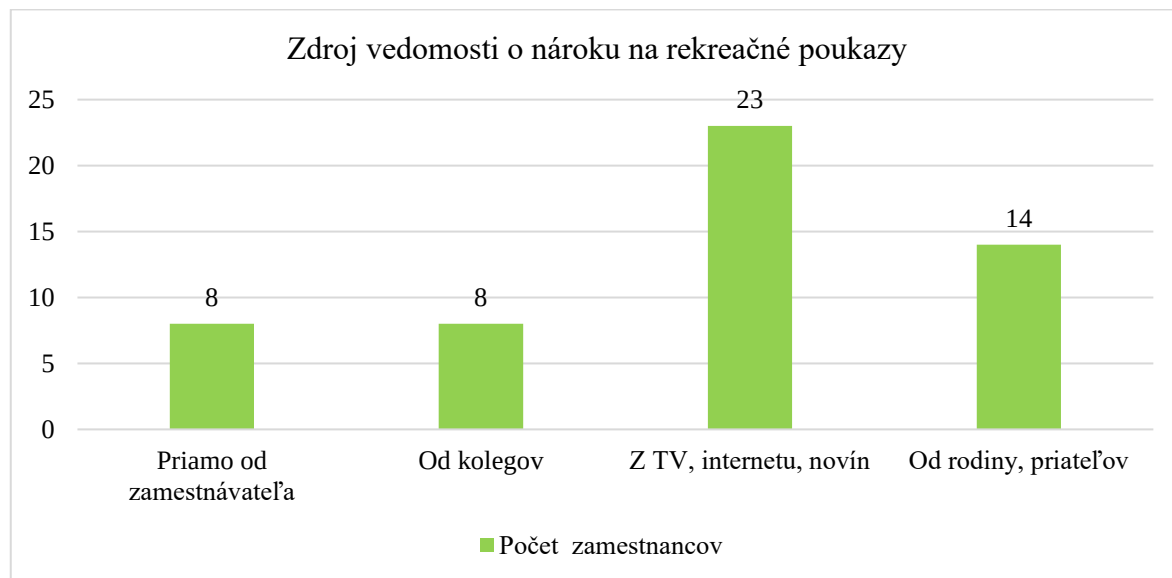


Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Z vyššie uvedeného grafu vyplýva, že v podniku SEVAK, a.s. pracuje 11 zamestnancov, ktorí nemajú vedomosť o nároku na príspevok. Jedná sa práve o rovnakých 11 respondentov, ktorí v predchádzajúcom grafe uviedli, že spojenie príspevok na rekreáciu ani len nepočuli. Čo stojí za povšimnutie je práve veľká skupina zamestnancov v riešenom podniku, teda 53 respondentov, ktorí o tomto nároku vedomosť majú.

Ďalšou otázkou sme už konkrétne hľadali zdroj ich vedomosti o nároku na rekreačný príspevok, poukaz. Jedná sa o nadväzujúcu otázku, k predchádzajúcej otázke č. 7. V tomto prípade mali označiť jednu z možností len respondenti, ktorí uviedli, že majú vedomosť o nároku na príspevok na rekreáciu. Respondenti mali možnosť výberu z uvedených štyroch možností. K tejto otázke svoje odpovede uviedlo teda iba 53 respondentov, z dôvodu, že 11 ďalších respondentov, túto otázku malo preskočiť. Čo je zrejme, keďže nemajú vedomosť o nároku na rekreačné príspevky, resp. poukazy. Pričom každý respondent mohol uviesť opäť len jednu odpoveď a ich odpovede zobrazuje Graf 8.

Graf 8 Zdroj vedomosti o nároku na rekreačný príspevok, resp. poukaz u respondentov podniku SEVAK, a.s.

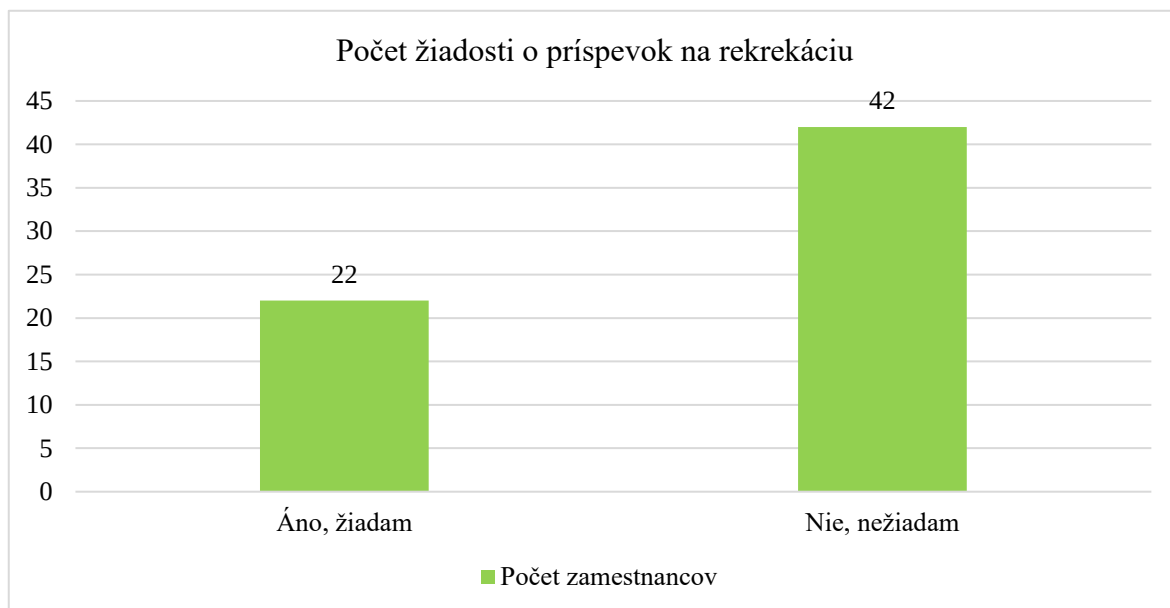


Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Z vyhodnotenia tejto otázky sme sa dozvedeli, že najčastejším zdrojom informovanosti o nároku na rekreačný príspevok sú práve masmédiá ako TV, internet či noviny. Uvedený zdroj uviedlo 23 respondentov. Druhý najčastejšie označovaný zdrojom bola rodina a priatelia. V tomto prípade tak odpovedalo 14 respondentov. 8 respondentov uviedlo, že vedomosť o nároku na rekreačný príspevok pochádza priamo od zamestnávateľa a rovnaký počet, teda 8 respondentov označilo, že zdrojom boli kolegovia. Tu však nevieme bližšie špecifikovať, či išlo o kolegov v súčasnej práci alebo už bývalých kolegov, predpokladáme však, že súčasných.

Nižšie zobrazení Graf 9 nám zobrazuje pomer počtu respondentov, ktorí žiadajú o príspevok na rekreáciu a tých, ktorí oň nežiadajú. Túto otázku už opäť mali zodpovedať všetci opýtaní respondenti. Práve 11 rovnakých respondentov uviedlo, že ani len nepočuli alebo neprišli do kontaktu s príspevkom na rekreáciu, resp. s rekreačnými poukazmi, ako aj to, že nemali vedomosť o nároku naň. Je teda zrejmé, že práve títo respondenti budú tvoriť určitú časť pri označovaní druhej uvedenej možnosti a teda o príspevok na rekreáciu nežiadajú.

Graf 9 Počet respondentov žiadajúcich/nežiadajúcich o príspevok na rekreáciu v podniku SEVAK, a.s.



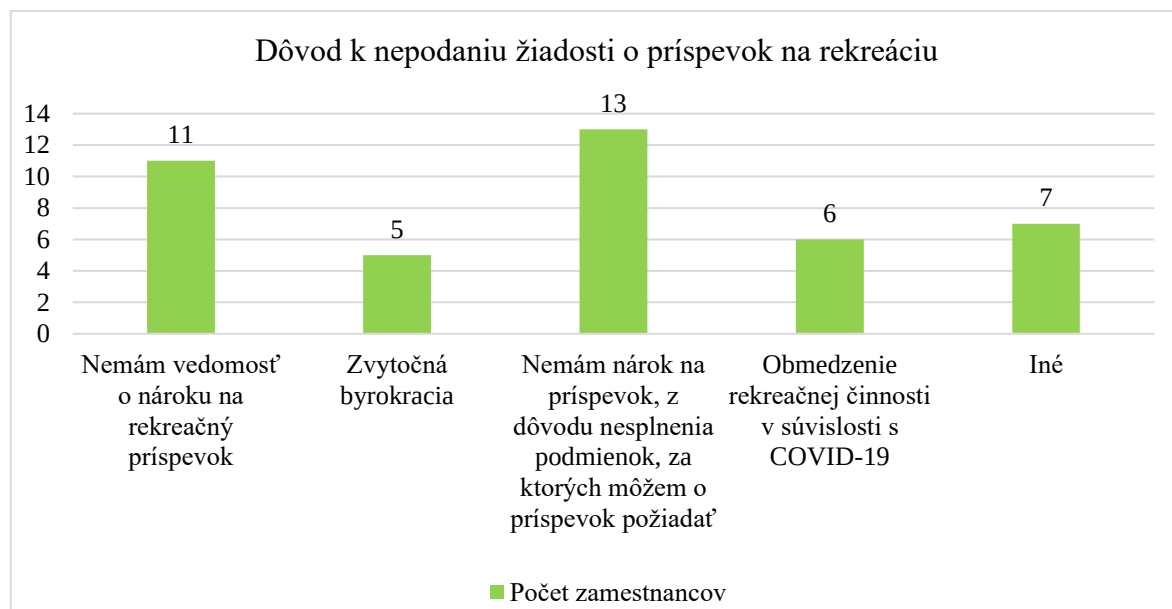
Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Pomer uvedených odpovedí je takmer 1:2. O príspevok na rekreáciu žiada v podniku 22 respondentov. Zvyšných 42 respondentov sa vyjadrilo, že o tento príspevok nežiadajú. Z toho nám vyplýva, že takmer dvojnásobný počet respondentov podniku SEVAK, a.s. nežiada o príspevok na rekreáciu v porovnaní s tými, ktorí o tento benefit žiadajú. Výsledky a odpovede jednotlivých otázok dotazníkového výskumu nám pomohli určiť a bližšie popísať, že o príspevok nežiadalo práve 13 respondentov, ktorí nespĺňajú jednu z dôležitých podmienok, ktorá im umožňuje žiadať svojho zamestnanca o príspevok na rekreáciu, a tou je nepretržitý pracovný pomer u jedného zamestnávateľa v rozsahu najmenej 24 mesiacov. Následne ďalšiu časť z počtu 42 respondentov, ktorí o príspevok nežiadajú tvorí 11 zamestnancov, ktorí síce v podniku pracujú dlhšie ako 2 roky, ale o príspevku na rekreáciu a ani nároku naň nemali vedomosť. Zvyšných 18 respondentov má možnosť požiadať o udelenie príspevku, avšak z určitého dôvodu tak nekonajú. Vzhľadom k riešenej otázke bolo následne vhodné zistiť z akého dôvodu respondenti, resp. zamestnanci podniku SEVAK, a.s. nežiadajú svojho zamestnávateľa o príspevok na rekreáciu. Týmto sa zaoberala ďalšia otázka.

Uviedli sme 5 dôvodov, ktoré sa nám zdali najvhodnejšie. Vychádzali sme aj z možností, ktoré sme poskytovali na výber v predchádzajúcich otázkach, ale aj so samotných podmienok pri žiadosti o príspevok na rekreáciu. Na túto otázku opäť mala

odpovedať iba určitá skupina respondentov, medzi ktorých patria tí, ktorí uviedli, že o príspevok na rekreáciu nežiadajú. Pričom práve touto otázkou sa nám mali načrtnúť dôvody, prečo tomu tak je. Ako môžeme vidieť na Grafe 10, respondenti majú zastúpenie u všetkých odpovedí, ktoré sme im ponúkli.

Graf 10 Dôvod k nepodaniu žiadosti príspevku na rekreáciu



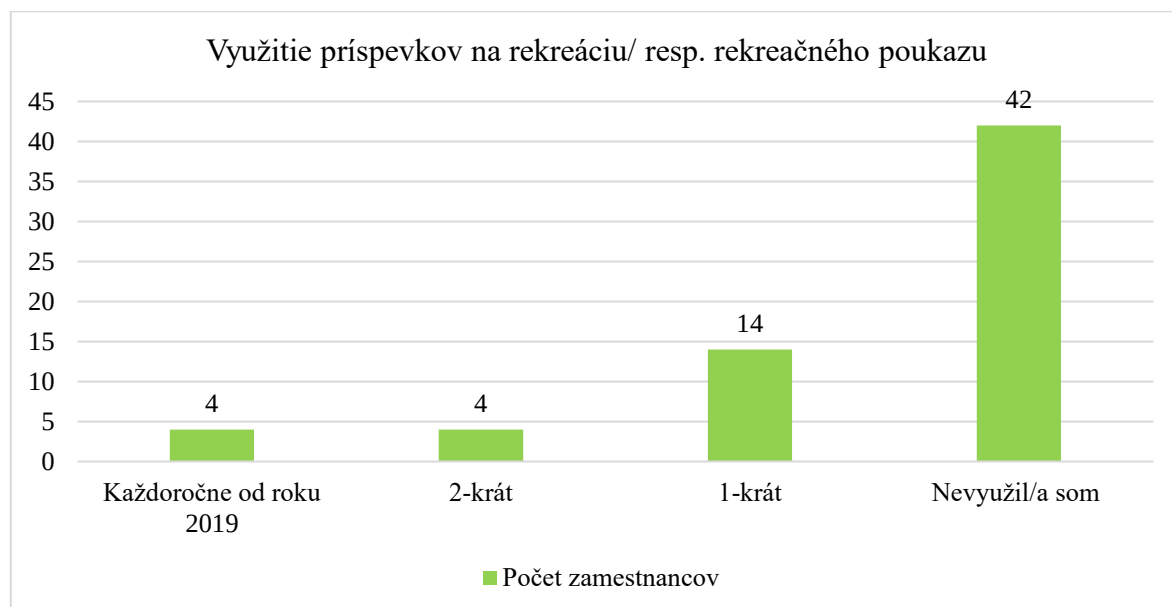
Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Z vyhodnotenia dotazníkov a teda vyššie uvedeného grafu nám vyplynulo, že práve 11 respondentov nežiada o príspevok na rekreáciu z toho dôvodu, že nemajú ani len vedomosť o nároku naň, opäť podotkneme, že sa jedná o respondentov, ktorí by naň v prípade ich vedomosti o príspevku na rekreáciu mali nárok. Naopak, ďalšia skupina 13 respondentov má vedomosť o nároku na takýto príspevok, avšak nemôže oň žiadať. Dôvod plynie z podmienok, ktoré sú stanovené zákonom a ktoré z neho vyplývajú. Táto skupina, 13 zamestnancov, nemá právo žiadať o príspevok na rekreáciu, pretože ako z grafu 5 plynie, ide o časť respondentov, ktorí nespĺňajú podmienku nepretržitého minimálne 24 mesačného pracovného pomeru u jedného zamestnávateľa, teda v našom prípade v podniku SEVAK, a.s. Zo zvyšných 18 respondentov, ktorým zákon umožňuje žiadať o príspevok na rekreáciu, 5 respondentov uvádza, že pri žiadaní príspevku a jeho využití, či preplácaní rekreačného poukazu je zbytočná byrokracia. 6 respondentov označilo možnosť spájanú s pandémiou COVID-19 a s obmedzeniami, ktoré pretrvávali počas tejto doby. Poslednú možnosť označilo 7 ďalších respondentov, ktorí uvádzali dôvody ako dovolenka mimo SR, voľný čas,

resp. dovolenka strávená na vlastnej chate, šetrenie peňazí v dôsledku zvyšovania cien ako aj napr. preferovanie jednoduchých výletov.

Nasledujúcou otázkou sme sledovali koľkokrát respondenti využili príspevok na rekreáciu. Ako môžeme vidieť na nasledujúcom Grafe 11, najčastejšie bola označená možnosť, že príspevok na rekreáciu nevyužili, čo označilo až 42 respondentov. Dôvody nám jasne vyplynuli z predošlého Grafu 10 a k nemu prislúchajúcej otázke. Môžeme tak hovoriť o nevedomosti nároku na rekreačný príspevok u respondentov, o byrokracii, o rôznych opatreniach v súvislosti s pandémiou a tiež jedným z dôvodov je práve fakt, že niektorí respondenti nespĺňajú podmienky, aby mali nárok na spomenutý príspevok. Rozdelenie odpovedí ďalších respondentov je tiež zobrazené na nasledujúcom Grafe 11.

Graf 11 Využitie príspevku na rekreáciu, resp. rekreačných poukazov u respondentov podniku SEVAK, a.s.



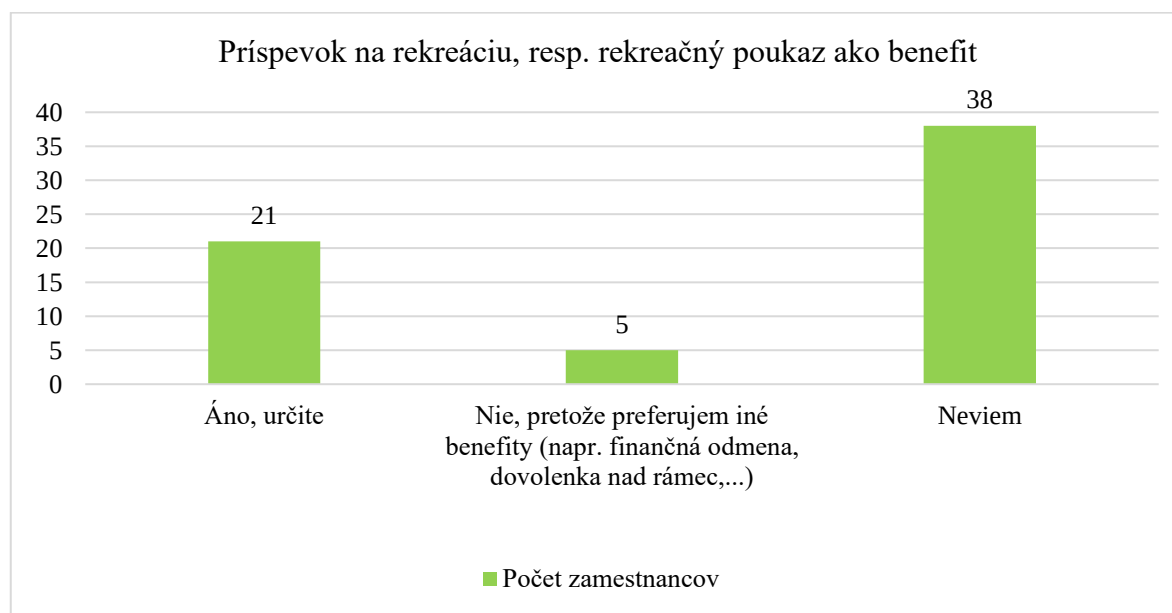
Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Každoročné, ako uvádza Graf 11, využili príspevok na rekreáciu, od ich zavedenia len 4 respondenti. Rovnako len 4 respondenti uviedli, že spomínaný príspevok využili už dva krát. A jeden krát ich využilo najviac respondentov, a to 14. Uvedené odpovede a teda využitie rekreačných poukazov si myslím, že mohlo byť ovplyvnené práve už viackrát zmieňovanou pandémiou COVID-19, ktorá do života ľudí priniesla obavy, obmedzenia a rôzne opatrenia, ktoré neumožňovali chodiť na rekreácie v takej miere ako pred spomínanou situáciou. Myslíme si, že práve aj toto mohol byť jeden z dôvodov, prečo väčší

počet respondentov nevyužil príspevok na rekreáciu aspoň 2-krát alebo aj každý rok od ich zavedenia.

Dvanásta otázka dotazníka mala za účel zistiť či poskytovanie príspevkov na rekreáciu a preplácanie rekreačných poukazov patrí u respondentov k benefítom, ktoré im zamestnávateľ môže poskytnúť alebo práve naopak. Odpovede našich opýtaných respondentov podniku SEVAK, a.s. uvádzame na ďalšom Grafe 12.

Graf 12 Príspevok na rekreáciu/ rekreačný poukaz ako forma benefitu

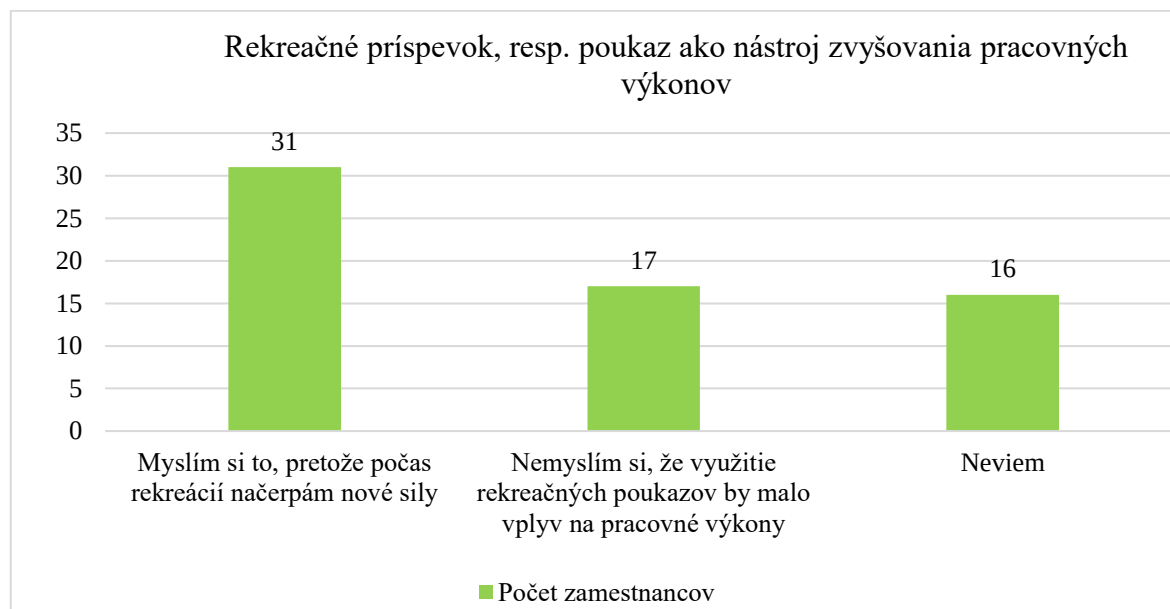


Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Väčšia časť respondentov nevedela jednoznačnú odpoveď alebo sa nevedela k otázke vyjadriť, tak uviedla odpoveď „Neviem“. Túto možnosť označilo až 38 respondentov z celkového počtu vrátených dotazníkov, ktorý predstavoval počet 64. Tieto informácie vyplývajú aj z Grafu 12, na ktorom je uvedený graf k dvanástej otázke. Z grafu nám tiež vyplýva, že u 21 respondentov určite príspevok na rekreáciu poskytnutý zamestnávateľom patrí k benefítom, ktoré im podnik môže poskytnúť ku ich mzde. Pri vyhodnotení dotazníkov a získaní výsledkov z jednotlivých otázok sme zistili, že takto odpovedali takmer všetci respondenti, ktorí príspevok na rekreáciu už minimálne 1-krát využili. Výnimku predstavoval 1 respondent, ktorý síce využil príspevok na rekreáciu už 2-krát, avšak pri tejto otázke uvádza odpoveď „Neviem“. Zostávajúcich 5 respondentov nepreferujú takýto benefit, ale skôr uprednostňujú iné, ku ktorým napríklad patrí finančná odmena, dovolenka nad rámec a pod.

V nasledujúcej otázke sme od respondentov zisťovali či považujú príspevok na rekreáciu , resp. rekreačné poukazy za nástroj, ktorý podporuje zvyšovanie pracovných výkonov. Na nasledujúcom Grafe 13 je možné vidieť rozdelenie respondentov medzi 3 možnosti.

Graf 13 Príspevok na rekreáciu ako nástroj zvyšovania pracovných výkonov



Spracované podľa: Vlastné spracovanie

K uvedenej otázke až 16 respondentov vyjadrilo neutrálny postoj a označili možnosť „Neviem“. Zostávajúcich 48 odpovedí jednotlivých respondentov je teda rozdelených medzi dve možnosti. Tých, ktorí si myslia, že príspevok na rekreáciu, resp. rekreačné poukazy sú nástrojom zvyšovania pracovných výkonov bolo 31. A tých, ktorí si naopak nemyslia, že práve príspevok na rekreáciu by mal vplyv na zlepšenie výkonnosti práce bolo 17.

Tiež nás zaujímalo či by sa respondenti zúčastnili na rekreačnom pobyte aj v prípade neexistencie príspevku na rekreáciu od zamestnávateľa. Odpovede uvádza Graf 14.

Graf 14 Účasť na rekreačnom pobyte bez ohľadu na rekreačný príspevok/poukaz

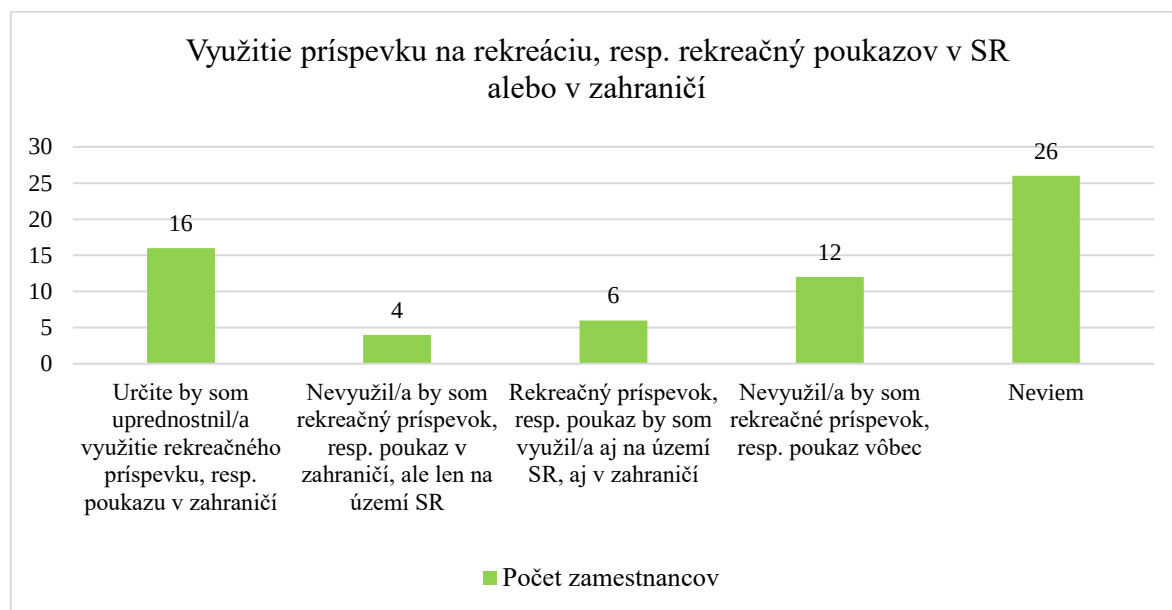


Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Z vyjadrení respondentov môžeme povedať, že najčastejšie označovanou odpoveďou bola práve možnosť zúčastnenia sa rekreácie, resp. rekreačného pobytu bez ohľadu na to, či nejaké rekreačné príspevky a poukazy by existovali alebo nie. Odpovedalo takto až 37 respondentov. Znova sa nám však vyskytla odpoveď, kedy respondenti reagovali na otázku aj možnosťou „Neviem“, pričom túto možnosť uviedlo až 17 respondentov. Čo stojí za povšimnutie je druhá možnosť, ktorú uviedlo 10 respondentov. Príčinou u týchto respondentov môže byť plná finančná čiastka, ktorú by si za rekreačný pobyt museli hrať. Je možné sa tiež domnievať, že túto možnosť uviedli aj respondenti, ktorí nechodia na rekreácie a radšej svoj čas trávia inak.

Cieľom poslednej otázky dotazníka bolo získať informácie, ako by sa zachovali alebo ako by sa rozhodli respondenti využiť rekreačné poukazy, keby ich bolo možné využiť nielen v SR, ale aj mimo nej. Vyhodnotenie riešenej otázky nám zobrazuje graf 15.

Graf 15 Využitie príspevku na rekreáciu/rekreačného poukazu



Spracované podľa: Vlastné spracovanie

Zo všetkých opýtaných respondentov by rekreačné poukazy vôbec nevyužilo 12 respondentov. 26 respondentov označilo možnosť „Neviem“. Zvyšných 26 respondentov uviedlo také odpovede, pri ktorých je zrejmé, že by príspevok na rekreáciu, rekreačné poukazy využili. Niektorí by ich využili iba v rámci územia SR, tí boli 4. Iní by skôr navštívili inú krajinu, takých respondentov bolo 16. Našli sa tiež tí, ktorí by nemali problém príspevok na rekreáciu využiť či už v SR, alebo aj mimo nej, hovoríme o počte 6 respondentov ako vyplýva aj z uvedeného Grafu 15.

4 DISKUSIA

V našej bakalárskej práci sme sa zamerali na priblíženie problematiky podnikovej sociálnej politiky. Vzhľadom na rozsah práce bolo možné sa detailnejšie venovať iba príspevku na rekreáciu zamestnancov, ktorý upravuje siedma časť ZP. Pričom na nami zvolenú oblasť – Rekreácia zamestnancov bol zameraný aj dotazníkový výskum.

Výsledky dotazníkového výskumu nás v niektorých odpovediach prekvapili, naopak v pri niektorých sme rozdielne odpovede na konkrétne otázky očakávali. Môžeme konkretizovať, že nás prekvapili uvedené odpovede najmä pri 9. a 10. otázke, keďže sa domnievame, že téma príspevkov na rekreáciu, a teda samotná rekreácia zamestnancov bola v uplynulom období diskutovanou témou. A to nie len medzi odborníkmi, ale aj u laickej verejnosti. Ako tiež z výsledkov vyplýva, respondenti podniku SEVAK, a.s. môžeme povedať, že sa delia na 2 časti. Prvá skupina je tvorená respondentmi, ktorým vyhovuje práve takéto nastavenie využívania príspevku na rekreáciu vzhľadom na ich uvedené odpovede pri jednotlivých otázkach. Druhú skupinu zastupujú tí, ktorí by prijali určité zmeny. Z toho dôvodu sme sa zamerali na poskytnutie určitých návrhov a odporúčaní pre riešenú oblasť.

Návrhy a odporúčania

Zo zistení a z výsledkov výskumu teda vyplývajú rôzne návrhy zmien či odporúčania týkajúce sa vybranej oblasti. Do istej miery nám pri nápadoch a odporúčaníach pomohla aj komparácia viažuca sa k problematike príspevku na rekreáciu, ktoré veľmi úzko s rekreáciou zamestnancov súvisia. Následne si naše jednotlivé návrhy a odporúčania popíšeme.

Ako prvé by sme navrhovali **zvýšiť informovanosť zamestnancov** v podniku SEVAK, a.s. vzhľadom na odpovede respondentov, ktorí uviedli, že sa s pojmom príspevkov na rekreáciu ani rekreačný poukaz nestretli, a tiež rovnakí respondenti uviedli, že ani nemali vedomosť o nároku naň. Informovanosť vo vybranom podniku by bolo možné posunúť na vyššiu úroveň napríklad prostredníctvom nástieniek, s obsahom týkajúcim sa našej témy, umiestnených v jedálňach, šatniach, prípadne oddychových miestnostiach na jednotlivých pracoviskách, kde je aj priestor na diskusiu medzi zamestnancami. Taktiež by sme navrhovali pre rozšírenie informovanosti, aby podnik SEVAK, a.s. aspoň 1-krát polročne poskytoval svojim zamestnancov informačné bulletiny a brožúrky, týkajúce sa rôznych informácií. Konkrétne v tomto prípade informácií spojenými s tým, na čo všetko zamestnanci majú nárok, čo môžu využiť za určitých podmienok, kedy a do akej miery.

Pričom všetky tieto informácie by vychádzali z účinných znení právnych predpisov. Domnievame sa, že pri zavedení tohto návrhu v podniku SEVAK, a.s. by sa jednoznačne počet respondentov, ktorí nemali vedomosť o spomínanom príspevku na rekreáciu a jeho nároku znížil, resp. by sa nestalo vôbec, že by bol niekto neinformovaný.

Vzhľadom k tomu, že v podniku v súčasnosti pracuje ešte stále mnoho zamestnancov vo veku nad 55 rokov by sme ďalej navrhovali, aby si podnik zvolil jednu osobu, napríklad z organizačno-personálneho útvaru, ktorá by zamestnancom poskytla **pomoc s vyplnením žiadosti o poskytnutie príspevku na rekreáciu**. Pretože, ako nám vyplynulo z výsledkov nášho výskumu niektorí respondenti uviedli, že nežiadajú o príspevok aj práve z dôvodu zbytočnej byrokracie.

Po aplikovaní uvedených návrhov je možné, že by aj pri žiadaní a vo využívaní príspevkov na rekreáciu došlo k nárastu. Tento nárast by mohli ovplyvniť aj ďalšie odporúčania, ktoré úzko súvisia s podmienkami príspevku na rekreáciu. Ďalej by sme odporúčali pozmenenie niektorých podmienok rekreácie zamestnancov plynúce zo Zákonníka práce. V našom prípade je však jednoduché konštatovať, čo by sa mohlo zmeniť a ako, ale keďže nie sme schopní a oprávnení schvaľovať zákony, nedisponujeme ani zákonodarnou iniciatívou, tak len uvedieme, ako by mohol začať stúpať počet respondentov, ktorí by sa zúčastňovali na rekreačných pobytoch na základe príspevku na rekreáciu.

Z vedomosti, ktoré sme získali v úvode našej bakalárskej práce, je nám jasné, že poskytovanie príspevku na rekreáciu pre zamestnancov bolo realizované na podporu cestovného ruchu v SR. Avšak i napriek tejto skutočnosti by som navrhovala, aby jeho využitie bolo možné aj mimo hraníc SR. Navrhovali by sme do budúcnosti **rozšíriť poskytovanie príspevku na rekreáciu, resp. rekreačné poukazy aj pre využitie v zahraničí**. Pričom podmienkou by bolo zakúpenie rekreačného pobytu, dovolenky či zájazdu v slovenskej cestovnej agentúre či kancelárii. V tomto prípade by šli určité financie aj do štátneho rozpočtu, z ktorého by sa tiež mohli využiť na podporu cestovného ruchu na SR. Túto variantu by sme pokladali za vhodnú najmä z dôvodu, že zamestnanci podniku SEVAK, a.s. by si mali možnosť vybrať či sa zúčastnia rekreácie na SR alebo v zahraničí. Zamerali sme sa práve na uvedené odporúčanie aj z dôvodu, že respondenti nám uvádzali rôzne odpovede ako môžeme vidieť na Grafe 15.

Medzi ďalšie odporúčanie by sme uviedli **upravenie (predĺženie) doby platnosti príspevku na rekreáciu**. V súčasnosti, ako plynie aj z teoretickej časti tejto práce

a komparácie v nej, je platnosť obmedzená na kalendárny rok, avšak tu sa nám po zamyslení nad danou vecou naznačilo, že by bolo vhodné platnosť pozmeniť na hospodársky rok. Teda neboli by znevýhodnení zamestnanci, ktorí majú nárok na príspevok na rekreáciu až po uplynutí 2 rokov, ako plyní opäť zo Zákonníka práce. Ale rovnaké časové podmienky na poskytnutie príspevku na rekreáciu by mali zamestnanci, ktorým uplynul práve 2 ročný nepretržitý pracovný pomer, v januári, ako aj tí, ktorým uplynul v decembri rovnakého roku, čím získali nárok na poskytnutie spomínaného príspevku.

Taktiež by sme sa mohli inšpirovať aj právnou úpravou z ČR, ktorú sme uviedli v Tabuľke 2. V tomto prípade by sme považovali za vhodné aj z dôvodu súčasnej inflácie **zvýšiť sumu poskytovania príspevku na rekreáciu** aspoň minimálne na fixnú sumu 500 €, čím by sme sa aspoň čiastočne priblížili k sume, ktorú poskytujú zamestnávateľia svojim zamestnancov v ČR. Pričom podmienky vyplývajúce zo ZP v Slovenskej republike by ostali zachované. Táto zmena by v konečnom dôsledku mohla viesť k zvýšenému záujmu žiadania o príspevok na rekreáciu.

ZÁVER

Naším cieľom bakalárskej práce bolo zhodnotiť aktuálny stav podnikovej sociálnej politiky vzhľadom na jej jednu konkrétnu oblasť. Pričom ako aj z celej práce vyplýva sme sa zamerali práve na oblasť rekreácie zamestnancov. Na základe vykonaného výskumu formou dotazníka sme mohli zistiť či zamestnanci vybraného podniku SEVAK, a.s. sú oboznámení s riešenou problematikou, či využívajú príspevky na rekreáciu, ktoré vyplývajú zo Zákonníka práce a týkajú sa práve vybranej oblasti rekreácie zamestnancov, následne tiež či sú spokojní s podmienkami za akých môžu mať nárok na príspevok na rekreáciu alebo naopak a pod.

V teoretickej časti našej práce sme sa zaoberali hlavne definovaním jednotlivých pojmov vzťahujúcich sa k našej riešenej téme. Taktiež sme sa zamerali na komparáciu medzi SR a ČR, v ktorej sme zistili zhody a rozdiely v poskytovaní a využívaní príspevkov na rekreáciu. Keďže tejto problematike sme sa aj ďalej venovali ako jednej oblasti podnikovej sociálnej politiky. V bakalárskej práci sme vychádzali vo väčšej miere teda zo ZP a to najmä z §152a Rekreácia zamestnancov.

V praktickej časti práce sme popísali zistenia, ktoré nám vyplynuli z dotazníkového výskumu. Výsledky jednotlivých otázok sme zobrali v podobe grafov. Z dotazníkového výskumu nám vyplynuli rôzne zaujímavé informácie, ako to, že niektorí zamestnanci nemajú vedomosť o poskytovaní príspevku na rekreáciu, iní by ich zas chceli mať možnosť využívať aj mimo SR. Taktiež respondenti uvádzali, že pre niekoho sú príspevky na rekreáciu považované za zamestnanecké benefity, iní ich zas zaň nepovažujú a pod. Z výsledkov a zistení, ktoré nám vyplynuli z praktickej časti práce sme následne mohli zostaviť vhodné návrhy a odporúčania pre zlepšenie a zefektívnenie žiadania a využívania príspevku na rekreáciu. Ide najmä o: zvýšenie informovanosti zamestnancov, poskytnutie pomoci zamestnancom s vyplnením žiadosti o poskytnutie príspevku na rekreáciu, rozšírenie poskytovania príspevku na rekreáciu, resp. rekreačného poukazu aj pre využitie v zahraničí, upravenie (predĺženie) doby platnosti príspevku na rekreáciu, ako aj zvýšenie sumy poskytovania na rekreáciu. Myslíme si, že podnik SEVAK, a.s. by mohol realizovaním niektorých navrhnutých opatrení dosiahnuť rast v počte žiadosti o poskytovanie príspevku na rekreáciu, ako aj v počte jeho využitií.

Vzhľadom na nadobudnuté informácie pri písaní bakalárskej práce môžeme konštatovať, že odporúčame novelizovať Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce .

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

BARANCOVÁ, Helena, Andrea OLŠOVSKÁ, Juraj HAMULÁK a Marcel DOLOBÁČ. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2019, 663 s. Juristic. ISBN 978-80-89710-48-5.

BARANCOVÁ, Helena. Sociálna politika zamestnávateľa a nové benefity pre zamestnancov: Employer's Social Policy and New Benefits for Employees. *Societas et iurisprudentia: medzinárodný internetový vedecký časopis*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2020, 8(4), 21-35. ISSN 1339-5467.

BARINKOVÁ, M., TROJAN, J. 2001. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Košice : Právnická fakulta Univerzity P.J.Šafárika, 2001. 194 s. ISBN 80-7097-454-0.

BELEŠ, J., 2021. Zmeny v zákonníku pre Gastrolístky vs. Finačný príspevok na stravovanie. [online]. Bratislava: Rödl & Partner, [cit. 20.01.2022]. Dostupné z: https://www.roedl.net/fileadmin/user_upload/Roedl_Slovakia/Mandantny_list_SK_022021.pdf

BURYOVÁ, J., 2022. Účtovnícke informácie k príspevku na rekreáciu v SR a ČR. Účtovnícke oddelenie ROGAMONT, s.r.o., Čadca. Osobná komunikácia [cit. 09.02.2022].

FINSERVISTAX. 2022. *Príspevok na rekreáciu zamestnancov v zmysle novely Zákona o podpore cestovného ruchu* [online]. Bratislava: FINSERVIS TAX, s.r.o. [cit. 03.02.2022]. Dostupné z: <http://www.finservistax.sk/5886/prispevok-na-rekreaciju-zamestnancov-v-zmysle-novely-zakona-o-podpore-cestovneho-ruchu/>

FRK, V. 2006. *Človek v sociálnom systéme organizácie*. Prešov: Akcent Print. 214 s. ISBN 80-969419-5-X.

GEFFERT, R. 2009. *Sociálna politika*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2009. 152 s. ISBN 978-80-7097-740-8.

HOLUB, Dušan, Hana MAGUROVÁ a Marián KROPAJ. *Legislatíva kúpeľníctva ako súčasti cestovného ruchu v Slovenskej republike*. Právo v podnikaní vybraných členských štátů Evropské Unie: sborník příspěvků k IX. ročníku mezinárodní vědecké konference, Praha 3.11.2017. Praha: TROAS, 2017, , 78-84. ISBN 978-80-88055-03-7.

JARINKOVIČOVÁ, V., 2018. *Rekreačné poukazy a novelizovaný zákon o cestovnom ruchu*. [online]. Žilina: Poradca podnikateľa, spol. s.r.o. [cit. 26.01.2022]. Dostupné z: <https://www.mzdovecentrum.sk/aktuality/rekreacne-poukazy-a-novelizovany-zakon-o--cestovnom-ruchu-tt-mc-12-2018.htm>

MAGUROVÁ, Hana a Andrea SLEZÁKOVÁ. *Slovakian Legal Regulation of Recreational Vouchers. Trends and Challenges in the European Business Environment: Trade, International Business and Tourism: Proceedings of the 6th International Scientific Conference, October 17 - 18, 2019 (Mojmírovce, Slovak Republic)*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2019, , 298-305. ISBN 978-80-225-4646-1.

MAGUROVÁ, Hana, Katarína BARTALSKÁ, Matej HORVAT, Marián KROPAJ a Mária VETERNÍKOVÁ. *Základy práva v cestovnom ruchu pre ekonómov*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, 184 s. [11,03 AH]. Ekonómia. ISBN 978-80-8168-491-3.

MÁTEL, A. – ROMAN, T. – JANECHOVÁ, L. (eds.) 2012. *Aplikovaná sociálna politika. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : VŇZaSP sv. Alžbety. 364 s. ISBN 978-80-8132-061-3.

Metodické usmernenie č. MF/007792/2020-352 zo dňa 14.1.2020 o účtovaní príspevku na rekreáciu zamestnanca v znení dodatku č. 2.

MIHÁL, J., 2018. *Zákonník práce 2019: Kapitola 7.2 REKREÁCIA ZAMESTNANCOV A REKREAČNÉ POUKAZY*. [online]. Bratislava: RELIA spoločnosť s ručením obmedzeným, [cit. 26.01.2022]. Dostupné z: <https://www.relia.sk/Article.aspx?ID=182>

MIHÁL, J., 2020. *Príspevok na rekreáciu a rekreačné poukazy komplexne (2020)*. [online]. Bratislava: RELIA spoločnosť s ručením obmedzeným, [cit. 24.01.2022]. Dostupné z: <https://www.relia.sk/Article.aspx?ID=362>

MIHÁL, J., 2021. *Príspevky na športovú činnosť dieťaťa (2021)*. [online]. Bratislava: RELIA spoločnosť s ručením obmedzeným, [cit. 20.01.2022]. Dostupné z: <https://www.relia.sk/Article.aspx?ID=597>

MURÁNI, M., 2022. *Stravovanie zamestnancov a zmeny od 1.1.2022* [online]. Bratislava: Emineo Partners, [cit. 20.01.2022]. Dostupné z: <https://www.emineopartners.sk/stravovanie-zamestnancov-a-zmeny-od-1-1->

PRSKAVCOVÁ, M. a K. Maršíková. 2008. *Spoločenská zodpovednosť firiem, ľudský kapitál, rovné príležitosti a environmentálny management s využitím zahraničných skúseností*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. 162 s. ISBN: 978-80-7372-436-8.

PUKALOVÍČ, D., 2020. Benefity pre zamestnancov od roku 2020 (dane a odvody). [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk,s.r.o., [cit. 24.01.2022]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/benefity-pre-zamestnancov-2020-dane-odvody>

Rekreačné poukazy – Praktické informácie, 2022 [online]. Banská Bystrica: rekreacnepoukazy.sk [cit. 24.01.2022]. Dostupné z: [Rekreačné poukazy - Všetky informácie na jednom mieste \(rekreacnepoukazy.sk\)](https://www.rekreacnepoukazy.sk)

STANEK, V. a kol., 2008. *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint dva. 375 s. ISBN 978-80-89393-02-2.

STANEK, V., 2012. Spoločenská zodpovednosť podnikov a podniková sociálna politika. *Ekonomické rozhľady*. Podniková sociálna politika. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave, 41(1), 116-120. ISSN 0323-262X.

SUTEK M., 2022. *Sociálna politika*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové. 50 s. Dostupné z: [socialni-politika.pdf \(uhk.cz\)](https://www.uhk.cz/socialni-politika.pdf)

UPSVR. 2022. Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska - § 56. [online]. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, [cit. 23.01.2022]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace/podpora-zamestnavania-obcanov-so-zdravotnym-postihnutim/prispevok-na-zriadenie-chranenej-dielne-alebo-chraneného-pracoviska-56.html?page_id=13090

Usmernenie č. 4/DzPaÚ/2019/MÚ k príspevkom na rekreáciu s riešenými praktickými príkladmi.

VGD. 2021. Príspevok zamestnávateľa na rekreáciu v roku 2021 [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk,s.r.o., [cit. 24.01.2022]. Dostupné z: <https://sk.vgd.eu/sk/spravy/prispevok-zamestnavateľa-na-rekreáciu-v-roku-2021>

VRÁBEL, J., 2020. *50 ROKOV VODÁRNÍ A KANALIZÁCIÍ NA SEVERNOM SLOVENSKU 1970-2020*. Žilina: Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a.s. 100 s. ISBN: 978-80-570-1945-9.

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

PRÍLOHA 1

DOTAZNÍK

Vážení zamestnanci podniku SEVAK, a.s.

Volám sa Marek Gašper a študujem na Ekonomickej Univerzite v Bratislave. Dovoľte mi obrátiť sa na Vás s prosbou o vyplnenie tohto dotazníka, ktorý Vám zaberie len pár minút a mne pomôže pri spracovaní praktickej časti mojej bakalárskej práce. Dotazník je anonymný a všetky Vami poskytnuté údaje využijem len pri spracovaní práce. Prosím vždy označiť iba jednu odpoveď. Za vyplnenie dotazníka a rovnako aj za Váš čas a ochotu vopred ďakujem.

1. Pohlavie

- a) Muž
- b) Žena

2. Veková kategória

- a) Do 25 r.
- b) Od 26 r. – 40 r.
- c) Od 41 r. – 55r.
- d) Nad 55 r.

3. Pracovné zaradenie/pracovná pozícia v podniku

- a) Vedenie spoločnosti
- b) Administratívni pracovníci
- c) Robotníci

4. Najvyššie dosiahnuté vzdelanie

- a) Základná škola
- b) Stredná odborná škola bez maturitnej skúšky
- c) Stredná škola s maturitou
- d) 1. stupeň vysokej školy
- e) 2. a vyšší stupeň vysokej školy

5. Počet odpracovaných rokov v podniku

- a) Menej ako 2 roky
- b) 2 roky a viac

6. Stretli ste sa so spojením príspevkov na rekreáciu, resp. rekreačné poukazy pre zamestnancov?

- a) Áno stretol/a som sa
- b) Nie, nikdy som o tom nepočul/a

7. Máte vedomosť o nároku využívania príspevku na rekreáciu, resp. rekreačného poukazu?

- a) Mám vedomosť
- b) Nemám vedomosť o tejto možnosti

8. V prípade, že máte vedomosť, označte z akého zdroja:

(Otázku vyplňte v prípade, že ste v otázke č. 7 odpovedali záporne, inak prejdite na ďalšiu otázku)

- a) Priamo od zamestnávateľa
- b) Od kolegov
- c) Z TV, internetu, novín
- d) Od rodiny, priateľov

9. Žiadate od zamestnávateľa príspevok na rekreáciu?

- a) Áno, žiadam
- b) Nie, nežiadam

10. Ak nežiadate od zamestnávateľa príspevok na rekreáciu, uveďte z akého dôvodu:

(Otázku vyplňte v prípade, že ste v otázke č. 9 odpovedali záporne, inak prejdite na ďalšiu otázku)

- a) Nemám vedomosť o nároku na rekreačný príspevok
- b) Zbytočná byrokracia
- c) Nemám nárok na príspevok, z dôvodu nesplnenia podmienok, za ktorých môžem o príspevok požiadať
- d) Obmedzenie rekreačnej činnosti v súvislosti s COVID-19
- e) Iné:

11. Koľko krát ste využili príspevok na rekreáciu, resp. rekreačné poukazy od ich zavedenia?

- a) Každoročne od roku 2019 (teda 3-krát)
- b) 2-krát
- c) 1-krát
- d) Nevyužil/a som

12. Patrí u Vás forma poskytovanie príspevku na rekreáciu, resp. rekreačných poukazov k benefitom, ktoré od zamestnávateľa môžete dostať?

- a) Áno, určite
- b) Nie, pretože preferujem iné benefity (napr. finančná odmena, dovolenka nad rámec,...)
- c) Neviem

13. Myslíte si, že využívanie príspevku na rekreáciu, resp. rekreačných poukazov môže prispieť k zvyšovaniu pracovných výkonov v podniku?

- a) Myslím si to, pretože počas rekreácií načerpám nové sily
- b) Nemyslím si, že využitie rekreačných poukazov by malo vplyv na pracovné výkony
- c) Neviem

14. Zúčastnili by ste sa rekreačného pobytu aj v prípade, že by neexistoval príspevok na rekreáciu, resp. rekreačné poukazy?

- a) Áno zúčastnil/la by som sa
- b) Nie nezúčastnil/la som sa
- c) Neviem

15. Uprednostnili by ste možnosť využitia príspevku na rekreáciu, resp. rekreačného poukazu v zahraničí alebo len v rámci územia SR?

- a) Určite by som uprednostnil/a využitie rekreačného príspevok, resp. poukaz v zahraničí
- b) Nevyužil/a by som rekreačný príspevok, resp. poukaz v zahraničí, ale len na území SR
- c) Rekreačný príspevok, resp. poukaz by som využil/a aj na území SR, aj v zahraničí
- d) Nevyužil/a by som rekreačný príspevok, resp. rekreačný poukaz vôbec
- e) Neviem