

Pluxee webinář

Novinky v pracovním právu a zaměstnaneckých benefitech

Kdy: 18. 3. 2025, 15:00–16:30

Místo: On-line



Rödl & Partner

ZMĚNA V EXEKUCÍCH FLEXINOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2025



Právnícká firma
roku 2012–2024

Mgr. Václav Vlk

Praha 18. března 2025

Vypuštění automatického navyšování nezabavitelné částky za manžela povinného

Do 31.12.2024:

Nezabavitelná částky se vždy navyšovala o jednu čtvrtinu základní částky na manžela povinného.

Od 01.01.2025:

Nezabavitelná částka se na manžela povinného navyšuje jen v případě, pokud zaměstnanec (povinný) doloží plátcí mzdy, že zaměstnanci nebo jeho manželovi či partnerovi byl přiznán starobní důchod, invalidní důchod pro invaliditu 2. nebo 3. stupně nebo sirotčí důchod.

PROJEDNÁVÁNÍ FLEXINOVELY A JEJÍ ÚČINNOST

Flexinovelu (dál též „**FN**“):

- schválila Poslanecká sněmovna 07.03.2025
- pokud schválí Senát a podepíše prezident
- bude vyhlášena ve Sbírce zákonů

Účinnost: první den druhého kalendářního měsíce po vyhlášení
(předpoklad: 1. června nebo 1. července 2025)

Celkem přes 50 změn – výběr významných změn – viz dále

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE 2025

Zkušební doba – délka, prodloužení

Doba určitá – řetězení, výjimky

Rozšíření práv rodičů

Výpovědní doba – běh, délka

Výpověď ze zdravotních důvodů

Mzda – výplata, mzda v cizí měně

Práce dětí a mladistvých

Mlčenlivost o mzdě

Vstupní lékařské prohlídky

ZKUŠEBNÍ DOBA – DÉLKA, PRODLOUŽENÍ (§ 35)

Na začátku nemusí být sjednána v plné délce

ALE v průběhu její platnosti ji lze prodlužovat až do max. možné délky, která činí **4 měsíce** (u vedoucích **8 měsíců**) od vzniku pracovního poměru; příp. nejvýše polovinu sjednané doby určité

Ze zákona se ZD prodlužuje o pracovní dny, v nichž zaměstnanec neodpracoval celou směnu pro:

- překážky v práci,
- čerpání dovolené nebo
- neomluvenou absenci

Přechodné ustanovení: ZD sjednaná před účinností FN se řídí dosavadní úpravou

DOBA URČITÁ – ŘETĚZENÍ, VÝJIMKY (§ 39/2)

Pravidlo 3 x 3 (sjednání doby určité max. 3x po 3 letech) se **nově nepoužije** pro:

- **zástup za zaměstnance na mateřské, otcovské, rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5** (tj. dovolená mezi MD a RD, resp. mezi OD a RD)

- kdy zástup bez omezení počtu opakování doby určité, ale **max. 9 roků** od vzniku pracovního poměru na dobu určitou

Přechodné ustanovení: výjimka platí i pro pracovní poměr na dobu určitou uzavřený před účinností FN (max. však 9 let)

Zaměstnavatel je povinen **zaměstnance vracejícího se z:**

- DPN, karantény, mateřské a otcovské dovolené, **rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte**, ošetřování dítěte do 10 let, **zařadit na původní „židli“** (práci a pracoviště)
- Při návratu z RD nad 2 roky zařazení dle pracovní smlouvy

Omezení dle § 34b odst. 2 (*zaměstnanec nesmí u téhož zaměstnavatele konat stejný druh práce ve více pracovněprávních vztazích*) **neplatí** pro zaměstnance, kteří konají **po dobu MD a RD** takovou práci **na dohodu** (o provedení práce / o pracovní činnosti).

Výpovědní doba:

- **začíná** dnem doručení výpovědi druhé straně a **končí** dnem číselně se shodujícím (není-li takový den, posledním dnem příslušného měsíce), **není-li sjednáno jinak**.
- **činí 2 měsíce (není-li sjednáno jinak), s výjimkou** výpovědi dané zaměstnavatelem:
 - z důvodu dle **§ 52 písm. f/ až h/** (zaměstnanec nesplňuje předpoklady či požadavky, porušuje pracovní kázeň, nedodržel léčebný režim), kde výpovědní doba **nejméně 1 měsíc**,
 - při přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele

Přechodné ustanovení: výpověď doručená před účinností FN se řídí dosavadní úpravou

VÝPOVĚĎ ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ (§ 52, § 271ca)

Nově se nerozlišuje, zda zaměstnavatel dává výpověď pro pozbytí zdravotní způsobilosti vzniklé zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo obecného onemocnění.

Ve všech těchto případech (příp. dohody) má zaměstnanec při skončení pracovního poměru nárok na **jednorázovou náhradu** ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku (**ne odstupné**)

Vyplácí pojišťovna (zpravidla Kooperativa) ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (náhrada nemajetkové újmy – viz přechodné ustanovení)

MZDA – VÝPLATA, MZDA V CIZÍ MĚNĚ (§ 142, § 143)

§ 142 odst. 3 nově upřednostňuje **bezhotovostní výplatu mzdy**, a to na účet v českých korunách v ČR:

Vyjádří-li zaměstnanec **písemně nesouhlas** s bezhotovostní výplatou, vyplácí ji zaměstnavatel v hotovosti v pracovní době a zpravidla na pracovišti.

§ 143 odst. 2 **rozšiřuje možnost sjednat výplatu mzdy** (nebo její části) **v cizí měně**, a to nejen zaměstnanci s místem výkonu práce v zahraničí, ale též některým cizincům či osobám žijícím v cizině (**nikoli však všem zaměstnancům!**).

PRÁCE DĚTÍ A MLADISTVÝCH (§ 79a, 90/1, 244a, 245, 247/1 FN; § 34/2, 35/2 OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU)

Mladistvý zaměstnanec mladší než 15 let, který však **dovršil 14 let**, nebo mladistvý zaměstnanec (tj. mladší než 18 let) **bez ukončené povinné školní docházky** může konat práci za podmínky, že:

- jde o lehkou, nerizikovou práci (I. kategorie),
- v období hlavních prázdnin,
- jen s písemným souhlasem zákonného zástupce,
- délka směny max. 7 hodin/den a 35 hodin/týdně ve všech pracovněprávních vztazích u všech zaměstnavatelů,
- (nejen zákaz práce přesčas a v noci), ale také zákaz práce mezi 20. a 22. hodinou.

MLČENLIVOST O MZDĚ (§ 346a FN)

Na základě pozměňovacího návrhu – **nový § 346a:**

*„Zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře **jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody.**“*

Porušení této povinnosti = nový **přestupek** dle zákona o inspekci práce (§ 11 odst. 1 písm. e/ a § 24 odst. 1 písm. e/).

Pokuta až 400.000 Kč

VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY JEN NA ŽÁDOST

Na základě pozměňovacího návrhu zařazena do FN úprava ustanovení zákona o specifických zdravotních službách tak, že došlo ke **zrušení povinných vstupních lékařských prohlídek u prací první kategorie** (nově jen na žádost zaměstnance nebo zaměstnavatele).

Zrušení vstupních lékařských prohlídek se **netýká mladistvých zaměstnanců** (§ 247 ZP: povinné prohlídky musí zaměstnavatel zajistit vždy před vznikem pracovního poměru i DPP či DPČ, před převedením na jinou práci a pravidelně dle potřeby, nejméně 1x/rok).

KONTAKTNÍ OSOBA



Mgr. Václav Vlk
advokát, Associate Partner

T +420 236 163 720
vaclav.vlk@roedl.com

Rödl & Partner

PRVNÍ ZKUŠENOSTI A PRAKTICKÉ PŘÍKLADY V OBLASTI BENEFITŮ



Právnická firma
roku 2012–2024

Martina Šotníková

Praha 18.03.2025



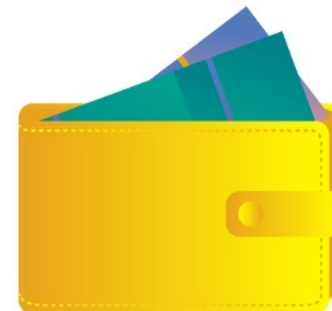
OBSAH

- CO JE BENEFIT
- STRAVOVÁNÍ
- ZDRAVOTNÍ BENEFITY
- OSTATNÍ BENEFITY
- OPTIMALIZACE
- FKSP



Benefit

- plnění zaměstnanci s cílem zaměstnance **motivovat**, a/nebo **odměnit**
- posiluje **loajalitu** zaměstnanců k zaměstnavateli
- nemá definici v zákoně
- vybrané benefity mají **výhodnější** daňový a pojistný režim
 - pro zajištění nepeněžního plnění zaměstnanci **nelze** dát zaměstnanci **hotovost** a je nutná součinnost zaměstnavatele
 - sledování dosažení **limitů** na jednotlivé benefity
 - **administrace** benefitů u zaměstnavatele, pokud jsou benefity poskytovány samotným zaměstnavatelem



SHRNUTÍ DAŇOVÝCH DOPADŮ BENEFITŮ

Typ benefitu	Roční limit na straně zaměstnance	Daňový režim zaměstnanec	Daňový režim zaměstnavatel
Stravování	do 123,90 Kč*	Osvobozeno	Daňový náklad
	nad 123,90 Kč*	Zdaněno	
Zdravotní benefity	do 46 557 Kč	Osvobozeno	Nedaňový náklad
	nad 46 557 Kč	Zdaněno	Daňový náklad
Ostatní benefity (sport, rekreace, kultura)	do 23 278,50 Kč	Osvobozeno	Nedaňový náklad
	nad 23 278,50 Kč	Zdaněno	Daňový náklad
Příspěvek na stáří (penz. spoření, živ. pojištění, DIP)	do 50 000 Kč	Osvobozeno	Daňový náklad
	nad 50 000 Kč	Zdaněno	
Bezúročná půjčka od zaměstnavatele	do 300 000 Kč	Osvobozeno	Daňový náklad
	nad 300 000 Kč	Zdaněno	

*Limit se vztahuje na odpracovanou směnu v délce alespoň 3 hod

SHRNUTÍ DAŇOVÝCH DOPADŮ BENEFITŮ

Typ benefitu	Roční limit na straně zaměstnance	Daňový režim zaměstnanec	Daňový režim zaměstnavatel
Přechodné ubytování	do 3 500 Kč/měsíc	Osvobozeno	Daňový náklad
	nad 3 500 Kč/měsíc	Zdaněno	
Náhrada za Home office	do 4,80 Kč/hod	Není předmětem daně	Daňový náklad
	nad 4,80 Kč/hod	Není předmětem daně (prokázané náklady) / Zdaněno	
Sportovní nebo kulturní akce zaměstnavatele	Přiměřené / Obvyklé	Osvobozeno	Nedaňový náklad
	Nepřiměřené	Zdaněno	
Podmínky na pracovišti (svačinky/relaxační zóny/cvičení na pracovišti)	Přiměřené / Obvyklé	Není předmětem daně	Nedaňový/Daňový náklad
	Nepřiměřené	Zdaněno	
Nealkoholické nápoje na pracovišti vyjma čisté vody	Bez limitu	Osvobozeno	Nedaňový náklad

STRAVOVÁNÍ



Daňový režim příspěvku na stravování

- příspěvek na stravování je pro zaměstnavatele **daňovým nákladem bez limitu**
- omezení je na straně zaměstnance
 - příspěvek **nad limit** je pro zaměstnance zdanitelným příjmem
 - limit pro osvobozený příjem zaměstnance je pro rok 2025 ve výši 123,90 Kč/směna
- podmínky pro daňové zvýhodnění příspěvku na stravování
 - odpracovaná směna v délce alespoň 3 hodiny
 - **výjimka** pro jednatele a důchodce
 - zaměstnanec nebyl na pracovní cestě
- formy příspěvku na stravování
 - závodní stravování
 - stravenky, stravenkové karty
 - stravenkový paušál
- nutná **evidence** - do mzdového listu se zahrnují i osvobozené příjmy



- do hodnoty příspěvku na stravování se zahrnuje:
 - oběd organizovaný zaměstnavatelem
 - zajištění společných snídaní na pracovišti
 - stravovací automat, ve kterém je plnohodnotné jídlo
 - pokud zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravování ve více formách, příspěvky se sčítají
 - **výjimky:**
 - pracovní snídane/obědy/večeře s obchodním partnerem
 - drobné občerstvení v rámci pracovních porad
- příspěvek na stravování **nad limit**
 - má stejný režim jako mzda
 - ztrácí daňové výhody
 - doporučujeme zvážit benefit v jiné formě
- častá chyba - příspěvek na stravování je nadále **účetně rozlišován** na 55 % a 45% hodnoty příspěvku

- ocenění příjmu zaměstnance:
 - **tržní srovnání**, nebo
 - Jak definovat srovnatelné stravování, jak srovnatelné stravování dokumentovat?
 - **náklady + marže 3 - 7%**
 - Co vše zahrnout do nákladů?
 - Mzdy zaměstnanců v závodní jídelně
 - Náklady na energie v jídelně a kuchyni
 - Odpisy/nájem majetku v jídelně a kuchyni
 - Nižší než tržní nájem závodní kuchyně a jídelny, pokud je pronajímána třetím stranám
 - Dovoz jídel a náklady na jejich distribuci
 - Je sleva z ceny jídla oproti standardnímu ceníku příspěvkem na stravování
- jak jednotlivé náklady alokovat k zaměstnancům?
 - dle možnosti navštívit závodní jídelnu nebo
 - dle skutečného využití závodní jídelny zaměstnancem

- specifika **stravovacích automatů** vydávajících
 - plnohodnotné jídlo, např. oběd a/nebo
 - drobné občerstvení a svačinky
- stravovací automat s **plnohodnotným jídlem**
 - daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele
 - pro zaměstnance jde o příjem osvobozený do limitu
- stravovací automat **svačinkový**
 - s úhradou zaměstnance – náklady na svačinky - daňově uznatelné
 - bez úhrady zaměstnance – náklady na svačinky - daňově neuznatelné
- nejasné body
 - Je nájem automatu příspěvkem na stravování?
 - Je poplatek za pravidelné doplňování automatu porcemi jídla příspěvek na stravování?
 - Je sleva z ceny jídla oproti standardnímu ceníku příspěvkem na stravování?



STRAVOVÁNÍ

POROVNÁNÍ DOPADU BEZ STRAVENKY A POSKYTNUTÍ STRAVENKY DO LIMITU

	Příspěvek 0 Kč	Příspěvek 123 Kč	Změna
Hrubá mzda	40 000	40 000	0
Příspěvek na stravování za měsíc*	0	2 460	2 460
Daň z příjmů fyzických osob	3 430	3 430	0
Sociální pojištění zaměstnanec	2 840	2 840	0
Zdravotní pojištění zaměstnanec	1 800	1 800	0
Čisté příjmy	31 930	34 390	2 460
Náklady zaměstnavatele – po zdanění	42 280	44 233	1 943



Navýšení příspěvku na stravování do limitu o 1 Kč zvýší čisté příjmy zaměstnance o 1 Kč a zaměstnavatele efektivně stojí 0,79 Kč !!!

*předpokládáme 20 pracovních dnů v měsíci

STRAVOVÁNÍ

POROVNÁNÍ DOPADU POSKYTNUTÍ STRAVENKY DO LIMITU A NAD LIMIT

	Příspěvek 123 Kč	Příspěvek 246 Kč	Změna
Hrubá mzda	40 000	40 000	0
Příspěvek na stravování za měsíc*	2 460	4 920	2 460
Daň z příjmů fyzických osob	3 430	3 799	369
Sociální pojištění zaměstnanec	2 840	3 015	175
Zdravotní pojištění zaměstnanec	1 800	1 910	110
Čisté příjmy	34 390	36 195	1 806
Náklady zaměstnavatele – po zdanění	44 233	46 823	2 600



Navýšení příspěvku na stravování do limitu o 1 Kč zvýší čisté příjmy zaměstnance o 0,73 Kč a zaměstnavatele efektivně stojí 1,06 Kč !!!

* předpokládáme 20 pracovních dnů v měsíci

ZDRAVOTNÍ BENEFITY



- nepeněžní plnění zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi na:
 - zboží a/nebo služby zdravotního, léčebného nebo hygienického charakteru **od zdravotnických zařízení** (registr zdravotnických zařízení <https://nrpzs.uzis.cz/>) nebo
 - pořízení zdravotnických prostředků (viz čl. 2 bod 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/745) **na lékařský předpis**, tj. nemusí být pořízení od zdravotnického zařízení
- od roku 2025 je stanoven samostatný limit ve výši průměrné mzdy, tj. aktuálně **46 557 Kč/rok**
- limit se vztahuje na příjem zaměstnance od **jednoho zaměstnavatele** – zaměstnanec s více zaměstnavateli může dosáhnout vyššího osvobozeného příjmu
 - není relevantní, jak dlouho v daném roce zaměstnání trvalo



Zdravotní benefity – příklady z praxe

- vitamíny, léky na předpis s doplatkem, zdravotnické prostředky jako jsou obvazy, náplasti, teploměry, glukometry atd. pořízené v lékárnách (zdravotnických zařízeních)
- očkování, rovnátka, dioptrické brýle, plomby, zubní náhrady, dentální hygiena apod. od zdravotnického zařízení (lékařský předpis není podmínkou osvobození)
- ortopedické boty, ortopedické vložky, dioptrické brýle či kontaktní čočky pořízené od nezdravotnického zařízení - lékařský předpis
- příspěvky na fyzioterapii, na nadstandardní lékařskou péči atd. – konkrétní úkony pro konkrétního zaměstnance i paušální přístup k péči pro zaměstnance

OSTATNÍ BENEFITY



Sport, rekreace a kultura

- **nepeněžní plnění** poskytnutá zaměstnanci či jeho rodinnému příslušníkovi na:
 - využití vzdělávacích a rekreačních zařízení
 - rekreaci a zájezdy
 - využití sportovních zařízení
 - kulturní a sportovní akce (mimo firemní akce viz dále)
 - knihy
- limit ve výši poloviny průměrné mzdy, tj. aktuálně **23 278,50 Kč/rok**



Společenské akce pořádané zaměstnavatelem

- akce pro zaměstnance a rodinné příslušníky
- vánoční večírky, firemní dny dětí, sportovní turnaje
- dárky rozdány na firemních akcích
- příjem u zaměstnance **osvobozený bez limitu**, pokud akce je obvyklá a přiměřená
- **nedaňový náklad** na straně zaměstnavatele

Školka

- **příjem zaměstnance** je roven částce, o kterou je platba zaměstnance zaměstnavateli nižší než:
 - místně obvyklá cena za použití školky zřízené krajem nebo obcí, nebo
 - cena dle vyhlášky (14/2005, § 6 odst. 2), která je pro rok 2025 ve výši 1 664 Kč/měsíc (což odpovídá 8 % z částky 20 800 Kč)

Dvě možné varianty příspěvku:

Zdanitelný příjem pro zaměstnance a daňový náklad pro zaměstnavatele

- zdanitelným příjmem zaměstnance je 1 664 Kč/měsíc při využití vyhláškové ceny:
 - celá částka, kterou zaměstnavatel poskytne zaměstnanci je daňovým nákladem
 - výše příspěvku není limitována ani na straně zaměstnance, ani u zaměstnavatele

Osvobozený příjem pro zaměstnance a nedaňový náklad pro zaměstnavatele

- příspěvek do výše 1 664 Kč/měsíc podléhá limitu pro osvobození příjmu u zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 ZDP, tj. pro rok 2025 činí 23 278,50 Kč
- příspěvek nad limit je zdanitelným příjmem
- pro zaměstnavatele je příspěvek:
 - do výše ročního limitu nedaňovým nákladem
 - nad roční limit daňovým nákladem

BENEFITY SHRNUTÍ

	Základní situace	Příspěvek na stáří 1000 Kč/měs	Příspěvek 1 000 Kč/měs na stravování	Zdravotní nebo ostatní benefit ve výši 1 000 Kč/měs	Zvýšení mzdy o 1 000 Kč/měs
Hrubá mzda	40 000	40 000	40 000	40 000	41 000
Čistý příjem zaměstnance	31 930	32 930	32 930	32 930	32 664
Náklady zaměstnavatele	42 280	43 070	43 070	43 280	43 337
Zvýšení čistých příjmů zaměstnance	-	1 000	1 000	1 000	734
Zvýšení nákladů zaměstnavatele po zdanění	-	790	790	1 000	1 057

OKAMŽIK ZDANĚNÍ BENEFITNÍCH KARET

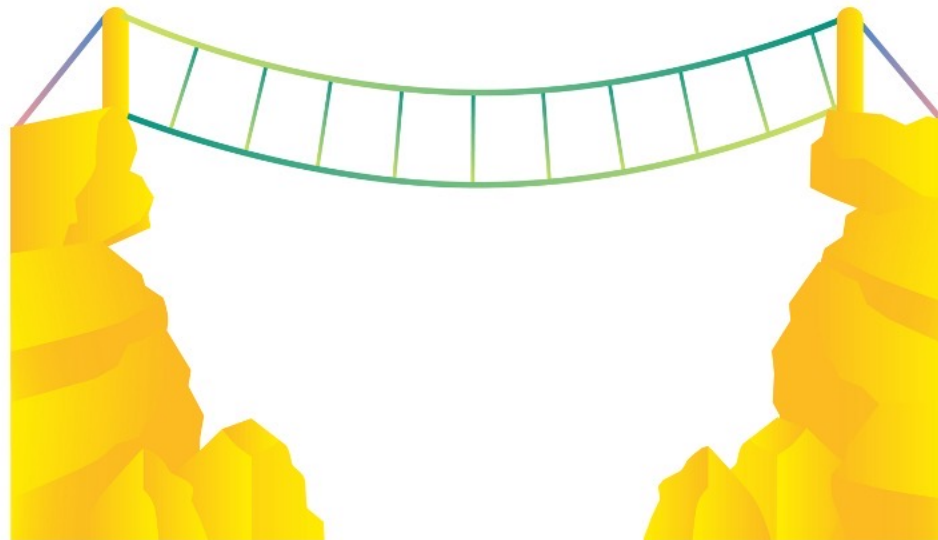
Okamžik zdanění – dle Metodické informace ke zdaňování benefitů

- „peněžní karty“
 - zaměstnavatel „nabije“ kartu penězi a již **nemá možnost** peníze zaměstnanci **odebrat** – příjem vzniká „**nabitím**“ – elektronická stravenka (Gastro karta)
 - zaměstnavatel hradí za kartu **měsíční paušál** a zaměstnanec má pak možnost vstupu do smluvního zařízení – příjem vzniká **platbou** paušálu – např. multisport karta
- „bodové karty“
 - zaměstnavatel „nabije“ kartu body a **nemá** nad využitím bodů **kontrolu**, tj. nevyužité body se nevrací zaměstnavateli a zaměstnavatel nemá detailní přehled o způsobu využití bodů – příjem vzniká **připsáním bodů** na kartu
 - zaměstnavatel „nabije“ kartu body a **má** nad využitím bodů **kontrolu**, tj. zaměstnavatel má detailní přehled o způsobu využití jednotlivých připsaných bodů – příjem vzniká až **použitím** karty

Praktické problémy

- definovat okamžik zdanění
- řídit připisování a „proplácení“ bodů a reporting o využití karty tak, aby došlo ke správnému zdanění či osvobození

- možnost přesunu bonusu/mzdy zaměstnance na různé formy benefitů
- potvrzeno judikáty Nejvyššího správního soudu 6 Afs 354/2023 a 5 Afs 295/2023
- pracovně právní **omezení**
- i zde platí pravidlo **přiměřenosti**



- vytvářejí všechny státní a příspěvkové organizace, organizační složky státu i státní podniky
- s účinností od 01.01.2024 došlo ke **snížení základního přídělu** do FKSP z 2 % na 1 % ročního objemu platů s tím, že nejméně 50 % ze základního ročního přídělu do FKSP muselo být použito na produkty na spoření na stáří
- zákon č. 35/2025 s účinností od 19.02.2025 **ruší povinnost použít 50 %** z rozpočtovaného základního přídělu FKSP nebo sociálního fondu na produkty spoření na stáří zaměstnanců
- flexibilnější a může pružněji reagovat na potřeby a požadavky zaměstnanců
- zůstatky na účtu FKSP z předchozího roku se převádí do rozpočtu nového roku a mohou se využít na jakékoliv aktivity, které slouží k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb
- příklady čerpání FKSP
 - optické pomůcky
 - sportovní vybavení a zařízení
 - zařízení na pracovišti
 - vzdělávací aktivity
 - rekreace a odpočinek



PROSTOR PRO DOTAZY



DĚKUJEME ZA POZORNOST



5 KONTAKT



MARTINA ŠOTNÍKOVÁ

Associate Partner
daňová poradkyně

T +420 236 163 237

M +420 605 296 981

martina.sotnikova@roedl.com

Pluxee webinář

Novinky v pracovním právu a zaměstnaneckých benefitech

Kdy: 18. 3. 2025, 15:00–16:30

Místo: On-line



pluxee

**MÍT ZDRAVÉ ZAMĚSTNANCE
SE VYPLATÍ
... FLEXIBILNĚ S PLUXEE**

pluxee



X Kategorie zdravotních benefitů

- X Zdravotní benefity využijete na nadstandardní zdravotní péči, dentální hygienu, lázeňské pobyty, brýle i čočky, rehabilitace a fyzioterapii, léky i vitamínové doplňky, ale také k podpoře mentálního zdraví a duševní pohody.
- X V partnerské síti Pluxee najdete téměř 5 300 provozoven v kategorii Zdraví. Kompletní seznam partnerů naleznete na: vyhledavac.pluxee.cz, v kategorii „Zdraví“.

Zdravotní péče	Lékárny, potravinové doplňky	Zdravotní potřeby	Lázeňské procedury a pobyty	Optiky a kontaktní čočky	Rehabilitace a fyzioterapie
					
					
					
					
					
					

✖ Dny zdraví ve vaší firmě

Zorganizujeme pro vás Den zdraví – včetně konzultací s odborníky i kurzů první pomoci. Pomůžete tak zaměstnancům pečovat o zdraví a zvýšíte povědomí o prevenci.



Co zajistíme?

- ✖ **Screening srdce a cév** - měření tlaku, cukru v krvi, BMI
- ✖ **Praktický lékař** - konzultace zdravotního stavu
- ✖ **Analýza tělesného složení** - s nutriční konzultací
- ✖ **Psychologie** - konzultace a rady, jak zvládat stres
- ✖ **Fyzioterapie** - poradenství pro zdravý pohyb
- ✖ **Dermatologie** - kontrola znamének
- ✖ **Oftalmologie** - péče o zrak při práci
- ✖ **Masáže** - uvolnění a regenerace
- ✖ **Vyšetření nožní klenby** - prevence problémů s chodidly



Tipy a nápady: Jak pečovat o zdraví a pohodu u sebe i u vašich zaměstnanců. Inspirujte se v našem blogu: <https://www.pluxee.cz/zdravi>

Navštivte **stránky**: www.pluxee.cz/zdravi a www.pluxee.cz/zdravi-zamest



Menu ▾

Kde využít benefity

Kontaktujte nás

Nejčastější dotazy

Přihlásit se

Pluxee Zdraví

Nechte se inspirovat tipy a nápady, jak pečovat o zdraví a pohodu u sebe i u vašich zaměstnanců.





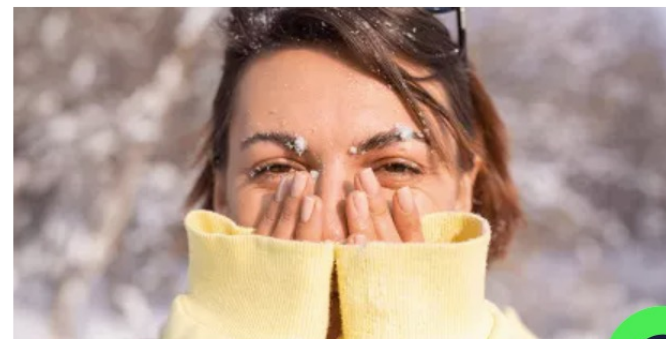
pluxee

Spánek jako všelék: Jak být zdravý, svěží a plný energie?



Jak zůstat fit i v zimě?

10. 2. 2025



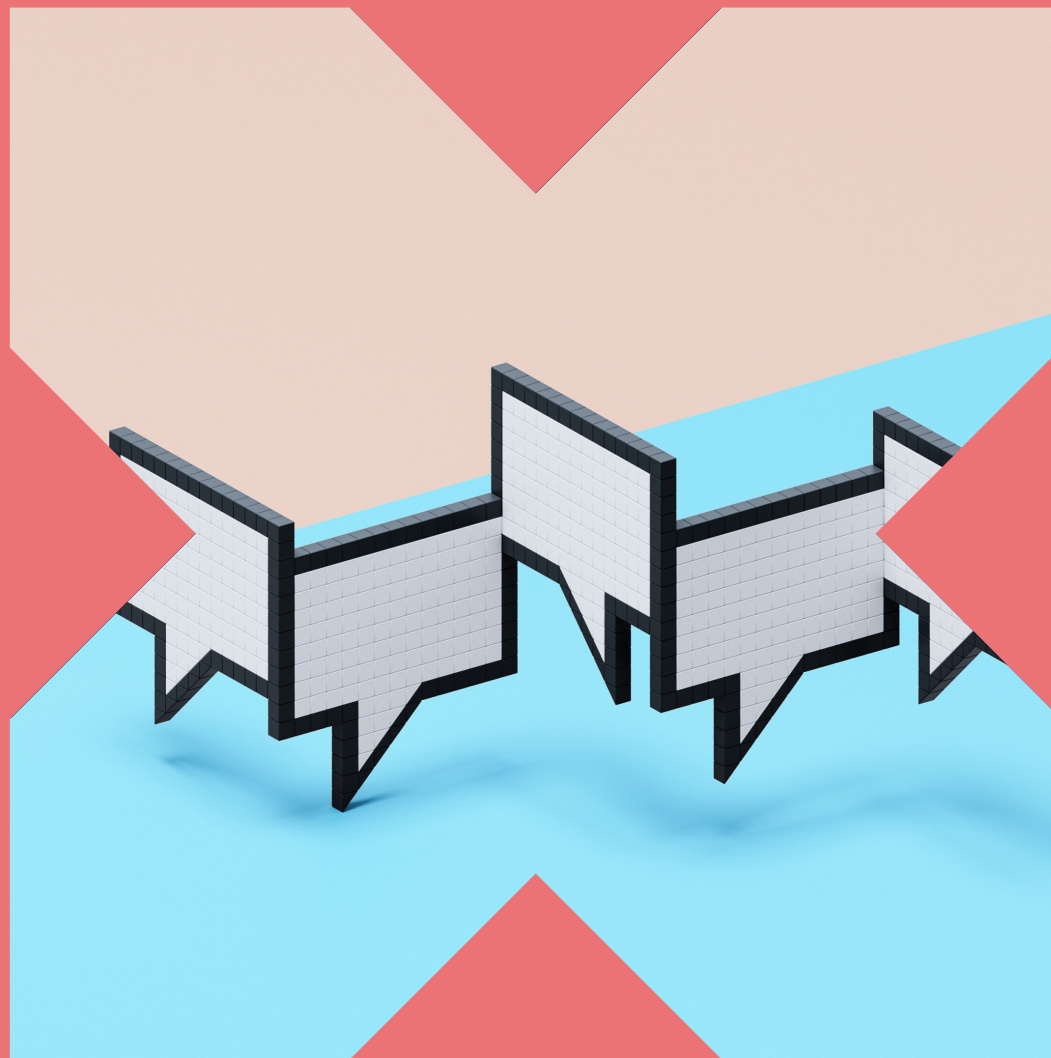
Zimní beauty režim: Jak udržet plet' svěží a



pluxee

**VAŠE INTERNÍ KOMUNIKACE
... NYNÍ I V PLUXEE APPCE**

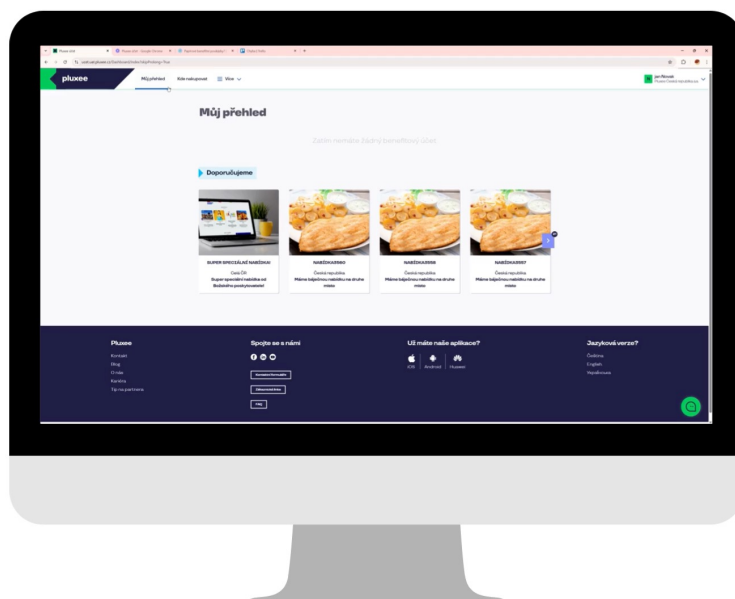
pluxee



Interní komunikace s aplikací Pluxee

Modul *Firemní novinky*

- ✖ Zaměstnavatel vytváří zprávu v prostředí osobního účtu Pluxee na PC
- ✖ Zpráva vytvoří oznámení (push notifikaci) na telefonech zaměstnanců
- ✖ Zprávu si mohou prohlédnout v mobilní aplikaci Pluxee



✖ Interní komunikace s aplikací Pluxee

Modul *Firemní události*

- ✖ Zaměstnavatel vytváří událost v prostředí osobního účtu Pluxee na PC
- ✖ Zpráva vytvoří oznámení (push notifikaci) na telefonech zaměstnanců
- ✖ Událost se zobrazí v Pluxee mobilní aplikaci
- ✖ Zaměstnanci mohou potvrdit/zamítnou účast, zeptat se na nebo se zařadit na čekací listinu

