

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Daniela Vašáková

Zaměstnanecké benefity

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): [30. 09. 2024]

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 240 791 znaků včetně mezer.

Daniela Vašáková

V Praze dne 30. 9. 2024

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. Lucii Matějka Řehořové, Ph.D., za odborné vedení mé diplomové práce. Za všechny cenné rady, připomínky, a především vstřícný přístup v průběhu psaní této práce.

Rovněž bych chtěla poděkovat celé své rodině a kamarádům za jejich podporu a trpělivost v průběhu celého studia. Hlavně pak mojí sestře, která mi byla po celou dobu psaní velkou oporou.

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod..... | 1 |
| 1. Zaměstnanecké benefity..... | 4 |
| 1.1. Význam zaměstnaneckých benefitů | 6 |
| 1.2. Funkce zaměstnaneckých benefitů | 8 |
| 1.2.1. Funkce motivační | 8 |
| 1.2.2. Work-life balance | 12 |
| 1.2.3. Funkce úsporná | 16 |
| 1.3. Systémy benefitního odměňování | 16 |
| 1.3.1. Fixní systém | 17 |
| 1.3.2. Flexibilní systém | 17 |
| 1.3.3. Smíšený systém | 20 |
| 1.4. Dělení zaměstnaneckých benefitů | 21 |
| 1.4.1. Dle věcného hlediska | 21 |
| 1.4.2. Dle osobního hlediska | 22 |
| 1.4.3. Dle času | 23 |
| 1.4.4. Dle daňové a odvodové výhodnosti | 23 |
| 1.4.5. Dle charakteru plnění | 24 |
| 2. Právní úprava zaměstnaneckých benefitů | 26 |
| 2.1. Zákoník práce | 26 |
| 2.1.1. Individuální pracovní smlouva | 32 |
| 2.1.2. Kolektivní smlouva | 34 |
| 2.1.3. Vnitřní předpis..... | 38 |
| 2.2. Zákon o daních z příjmů | 40 |
| 2.2.1. Daňové řešení na straně zaměstnavatele | 41 |
| 2.2.2. Daňové řešení na straně zaměstnance | 42 |
| 2.3. Pojistné zákony | 44 |
| 2.4. Fond kulturních a sociálních potřeb | 45 |
| 3. Zákaz diskriminace a rovné zacházení při poskytování zaměstnaneckých benefitů | 49 |
| 3.1. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovním právu | 49 |
| 3.2. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v odměňování | 51 |
| 3.3. Zákaz diskriminace a rovné zacházení při poskytování zaměstnaneckých benefitů..... | 54 |
| 4. Aktuální problémy v oblasti zaměstnaneckých benefitů a perspektiva právní úpravy..... | 58 |
| 4.1. Dopady pandemie COVID-19 na oblast zaměstnaneckých benefitů | 58 |
| 4.1.1. Zaměstnanecké benefity za podstoupení očkování proti COVID-19..... | 60 |
| 4.1.2. Home office..... | 62 |

| | |
|--|----|
| 4.2. Aktuální problémy a budoucnost právní úpravy zaměstnaneckých benefitů | 66 |
| 4.2.1. Konsolidační balíček | 66 |
| 4.2.2. Budoucnost právní úpravy zaměstnaneckých benefitů | 73 |
| Závěr..... | 82 |
| Seznam použitých zdrojů | 88 |
| 1. Seznam použité literatury | 88 |
| 2. Seznam použitých odborných článků..... | 89 |
| 3. Seznam použitých internetových zdrojů | 90 |
| 4. Seznam použitých právních předpisů..... | 93 |
| 5. Seznam použité judikatury | 94 |
| 6. Seznam ostatních zdrojů..... | 94 |
| Abstrakt | 96 |
| Klíčová slova..... | 97 |
| Abstract | 98 |
| Keywords | 99 |

Úvod

Tématem, o kterém bude tato diplomová práce pojednávat, jsou zaměstnanecké benefity, přičemž se jedná o problematiku, již lze zajisté zařadit do oblasti zájmu pracovního práva. Avšak stále jde o téma, které stojí spíše na okraji zájmu odborné veřejnosti, stejně jako zákonodárců. Tento fakt byl při mém výběru tématu pro tuto práci rozhodující. Dle mého názoru není zaměstnaneckým benefitům věnován takový prostor a pozornost jako jiným pracovněprávním tématům, ač by si to rozhodně zasloužily. Přitom se jedná o problematiku, která velmi výrazně ovlivňuje trh práce. Benefity mohou být důležitým kritériem při rozhodování zaměstnanců ohledně jejich budoucího zaměstnání, popřípadě i důvodem proč to své stávající neopustí. Z tohoto důvodu je důležité zaměstnanecké benefity zohledňovat i z hlediska nově vytvářené právní úpravy.

Další fakt, který ovlivnil mé rozhodování toto téma zpracovat, je především jeho praktičnost a zároveň aktuálnost. V současné době, především v důsledku pandemie COVID-19 a ekonomické situace v České republice, nabývá tato problematika podstatně na důležitosti. Zaměstnanecké benefity jsou zajisté tématem velmi aktuálním především v důsledku událostí ekonomických, společenských i legislativních. Benefity se pod tlakem těchto událostí neustále vyvíjejí a je potřeba na tyto změny relativně rychle reagovat. I z tohoto důvodu je možné v médiích každoročně sledovat nejnovější průzkumy týkající se nově nabízených či moderních benefitů, popřípadě trendů v jejich poskytování. Zaměstnavatelé, popřípadě i externí poskytovatelé zaměstnaneckých benefitů jsou nuceni vnímat všechny vnější vlivy a zohledňovat je, jelikož požadavky zaměstnanců se v jejich důsledku velmi rychle mění. V současné době je dalším důležitým aspektem, který je důležité brát v potaz především nástup nové generace zaměstnanců a jejich požadavky. Vzhledem ke skokovému rozvoji moderních technologií, či umělé inteligence je možné sledovat naprosto rozdílné požadavky těchto zaměstnanců, oproti generaci předcházející. Tento fakt může být rovněž důvodem pro větší změny celého systému zaměstnaneckých benefitů.

Rovněž je nutné zmínit, že benefity nereagují pouze na situaci v České republice, ale je žádoucí sledovat i vývoj celosvětový, především pak unijní. I této problematice je nutné se v práci, alespoň okrajově věnovat.

Vzhledem k tomu, že je možné toto téma označit jako interdisciplinární, je třeba ho rozebrat z několika možných úhlů. Nejdůležitější pro tuto práci je samozřejmě pohled právní, především pak způsoby zavádění a poskytování zaměstnaneckých benefitů. Neméně důležité je však rovněž uvést téma z hlediska personalistiky, psychologie či sociologie. Benefity totiž na změny i nové poznatky v těchto disciplínách reagují a do budoucna nadále reagovat musí, aby plnily svoji funkci. V důsledku tohoto se jednotlivá nabídka benefitů a způsoby jejich poskytování

budou měnit, což je samozřejmě žádoucí. Cílem této práce rozhodně není pokrýt kompletně všechny aspekty zaměstnaneckých benefitů ani vyjmenovat a rozebrat všechny existující benefity. To by v tomto rozsahu ani nebylo možné. Co je však žádoucí, je pokusit se maximálně rozebrat základní otázky týkající se tohoto tématu. Především jakým způsobem ovlivňují benefity pracovněprávní vztahy nebo jak jsou vnímány v souvislosti s odměňováním zaměstnanců. Vzhledem k povaze této problematiky je třeba uvést i některé aktuality, či konkrétně popsat ty benefity, které jsou v současné době akcentovány, popřípadě u nichž proběhly zásadní změny. Dále se pokusím nabídnout i svůj názor na aktuální právní úpravu a na některé změny, jež v systému benefitů momentálně probíhají, popřípadě si dovoluji navrhnout i odlišné řešení problémů souvisejících se zaměstnaneckými benefity.

V první části této práce se pokusím čtenáře seznámit se základní charakteristikou a funkcemi zaměstnaneckých benefitů. Především proč existují, proč jsou důležité a jaké jsou jejich dopady nejen na zaměstnance a zaměstnavatele. Pohled na tuto problematiku jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele je stěžejní. Ač se z počátku může zdát, že benefity svědčí pouze zaměstnancům, není tomu tak. Proto je vedlejším cílem této práce i uvést výhody, které poskytováním benefitů mohou plynout rovněž také zaměstnavatelům, a proč je důležité, aby celému systému věnovali pozornost. Jedná se především o vysvětlení jejich motivační funkce, která bývá nezdůrazněna. Dalším tématem této části je rovněž dělení benefitů, stejně tak způsoby jejich poskytování. Především se jedná o jednotlivé systémy benefitního odměňování s důrazem na systém cafeteria, který v důsledku aktuálních změn v právní úpravě bude nucen projít určitou proměnou.

Neméně důležitou problematikou, které se tato diplomová práce bude věnovat, je právě právní úprava zaměstnaneckých benefitů. Je nutné již takto z počátku uvést, že v českém právním řádu není žádná ucelená úprava týkající se benefitů. Což však není nutné automaticky považovat za chybu zákonodárce nebo nějaký výrazný nedostatek, jak bude nastíněno dále. Možné je však v mnoha zákonech nalézt drobné zmínky o benefitech, popřípadě až už jejich přímou, nebo nepřímou úpravu. I z tohoto důvodu je benefitní odměňování často ponecháno na individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, se současným zohledněním právní úpravy. Důležitou součástí je, jako v každém právním odvětví, judikatura, která v některých ohledech poskytuje řešení určitých nedostatků, jež česká právní úprava má. Cílem této části je především poskytnout komplexní náhled na právní úpravu hlavně z hlediska poskytování zaměstnaneckých benefitů, stejně jako základní informace týkající se daňové problematiky, popřípadě témat souvisejících s právem sociálního zabezpečení. Důvodem je, že právě v těchto oblastech prošla

právní úprava zaměstnaneckých benefitů těmi vůbec největšími změnami, a to v souvislosti s opatřeními ke konsolidaci veřejných financí.

Problémem, který je s pracovním právem často spojován, je diskriminace. Není tedy překvapením, že se formy diskriminačního nebo jiného obdobného nežádoucího jednání objevují i v oblasti benefitního odměňování. V této souvislosti je cílem práce nejen diskriminaci vymezit jak z hlediska české, tak i unijní úpravy, ale rovněž i poskytnout reálné příklady z praxe a jejich posouzení z právního hlediska. Úvodem je možné zmínit například poskytování zaměstnaneckých benefitů na mateřské či rodičovské dovolené, které může v praxi představovat problém. V této oblasti obecně nenalezneme mnoho soudních rozhodnutí, které by napomohly posoudit, co je a není možné považovat za diskriminační jednání, proto jsou zde stěžejní i zprávy, popřípadě vyjádření veřejného ochránce práv.

Poslední část této práce je pojata spíše prakticky. Zaměstnanecké benefity jsou problematikou neustále se vyvíjející a je nutné zhodnotit jejich změny v posledních letech. Především jak byl celý systém benefitů ovlivněn pandemií COVID-19, válkou na Ukrajině nebo ekonomickou situací v České republice. V této souvislosti považuji za stěžejní popsat, co se systémem benefitů učinila právě pandemie, jelikož v jejím důsledku bylo nutné učinit zásadní změny, především pak z hlediska práce z domova. Právní úprava byla v této oblasti dlouhodobě nedostačující a COVID-19 byl jednoznačně důvodem pro tuto velmi potřebnou změnu. Kromě důsledků celosvětové pandemie je nutné v této práci zmínit důvod asi nejdůležitější proměny v zaměstnaneckých benefitech za poslední roky – tím je tzv. konsolidační balíček, který slouží ke konsolidaci veřejných financí a řešení zhoršené ekonomické situace státu. Oblast benefitů byla tímto zákonem změněna především v oblasti daňové. V této části práce je stěžejní nejen popsat, jak tato úprava systémem benefitů ovlivnila, ale rovněž zda byla některá opatření zvolena adekvátně, popřípadě zda nezpůsobí tyto změny spíše nežádoucí problémy.

V neposlední řadě se pokusím nastínit budoucnost některých konkrétních benefitů a možnosti jejich zakotvení do právního řádu České republiky. Jedná se o benefity, které budou do budoucna velmi aktuální a o jejichž poskytování bude muset uvažovat stále více zaměstnavatelů, pokud budou chtít být konkurenceschopní na trhu práce. Příkladem je možné zmínit úpravu čtyřdenního pracovního týdne nebo benefity související s duševním zdravím. Součástí této části jsou rovněž i úvahy *de lege ferenda*.

1. Zaměstnanecké benefity

Aby bylo možné definovat zaměstnanecké benefity, je důležité si nejprve vymeziť samotný pojem benefit. Toto označení vychází z dříve užívaného slova *beneficie* či *benefice*, které představovalo divadelní představení ve prospěch herce, nebo i statek udělovaný králem za odvedené služby. Význam se do současnosti příliš nezměnil, i dnes si veřejnost pod tímto pojmem představí určitou výhodu či prospěch. Je však nutné vnímat význam tohoto slova především v závislosti na konkrétním případě jeho užití nebo oboru, prostřednictvím kterého budeme pojem používat. Pokud budeme zkoumat význam tohoto pojmu z hlediska personalistiky či daňového práva, dobereme se často k odlišnému pojetí. V daňovém právu lze například za benefit označit získání dotace z veřejného rozpočtu. V tomto případě se jedná se o výhodu, kterou účastník určitého systému získá splněním zákonem daných podmínek. Nutné je tyto prostředky čerpat zákonem předpokládaným způsobem, jinak může následovat sankce. Takto označení benefit vnímáme jako protiplnění státu za to, že subjekt řádně plní své daňové povinnosti. V této práci bude nadále pojem benefit používán ve významu prospěchu, či výhody.¹

Za zaměstnanecké benefity neboli zaměstnanecké výhody či zaměstnanecké požitky se označují libovolné výhody, odlišné od mzdy, poskytované osobám v souvislosti s existencí pracovněprávního vztahu. Toto zvýhodnění vzniká pouze při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na konkrétní pracovní výkon, kvalitu odvedené práce, či délku pracovního poměru. Tímto způsobem autorka popisuje samotnou podstatu benefitu, přičemž vychází primárně z daňových zákonů. Nevylučuje však, že konkrétní rozsah poskytovaných benefitů bude závislý na výkonu zaměstnance. Na toto plnění není ze zákona nárok. Jedná se pouze o dobrovolné poskytování tohoto prospěchu na základě uvážení zaměstnavatele, nebo jako důsledek jeho personální strategie.

Obecně tedy můžeme zaměstnanecké benefity definovat jako určitou výhodu nebo prospěch, kterou zaměstnanec může čerpat na rozdíl od osob, jež závislou činnost pro zaměstnavatele nevykonávají. Rozsah nabízených benefitů se však může lišit v závislosti na zařazení zaměstnance, trvání jeho pracovního poměru či zásluh.²

Podobným způsobem popisuje benefity nejen Pelc, ale i Dvořáková. Oba autoři benefity definují hlavně prostřednictvím institutů pracovního práva a zkoumají především jejich formu. Shodují se na tom, že se jedná o dodatečné zvýhodnění zaměstnanců, kdy zaměstnavatel poskytuje dobrovolně plnění, které by si standardně musel platit zaměstnanec sám ze svých zdrojů.

¹ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha. Leges, 2011. s. 7–16.

² Tamtéž s. 8.

Dvořáková k výše uvedenému dodává, že za benefit není možné považovat výhodu, která je zaměstnanci určena zákonem, popřípadě jde o finanční produkt podporovaný státem. Za takový finanční produkt lze označit například stavební spoření se státním příspěvkem.³

Nejedná se však o jediný způsob vymezení tohoto pojmu. Na zaměstnanecké benefity není možné pohlížet pouze izolovaně prostřednictvím oborů práva, neboť se nejedná o čistě právní institut. Benefity jsou předmětem zkoumání také v personalistice a řízení lidských zdrojů, případně v psychologii a sociologii.

Personalisté zaměstnanecké benefity definují jako peněžité či nepeněžité plnění, které je zaměstnanci poskytováno nad rámec sjednané mzdy či platu. Zaměstnavatel tímto plněním podporuje motivaci, výkon či loajalitu svých stávajících zaměstnanců. Poskytováním benefitů zaměstnavatel rovněž zlepšuje své postavení a zvyšuje svou konkurenceschopnost na trhu práce, neboť zajímavou nabídkou benefitů se může stát více atraktivním pro případné nové zaměstnance. Jedná se tedy o jedno z důležitých témat, které personalisté zkoumají. Lze říct, že zaměstnanecké benefity jsou vnímány jako důležitá součást péče o zaměstnance a také jako celkové personální a manažerské strategie.⁴

Skrze personální strategii na zaměstnanecké benefity pohlíží například i Armstrong. Ten je definuje jako opatření, která jsou určena zaměstnanci k jeho osobním potřebám a zároveň zvyšují jeho blahobyt. Benefity jsou součástí celkové odměny zaměstnance a tvoří její významnou součást. Je nutné říct, že pro zaměstnavatele je tato součást odměny velmi nákladná. Je proto důležité, aby byl celý systém poskytování benefitů součástí promyšlené strategie. Zaměstnavatel investuje nemalé zdroje do svých zaměstnanců, zcela dobrovolně, a to s nejistým vlivem na konkrétní chování zaměstnanců. Je proto nutné si uvědomit, že zaměstnavatelům ve skutečnosti nemusí jít pouze o spokojenost a oddanost zaměstnanců, ale třeba o již dříve zmíněnou konkurenceschopnost a výhodnější postavení na trhu práce, kterou si investicí do benefitů může zajistit. Je však na rozhodnutí zaměstnavatele, co pro něj hraje větší roli.⁵

Armstrongovo pojetí se značně odlišuje od předchozích definic. Je primárně vázáno na osobní potřebu a zvyšování blahobytu zaměstnanců. Oproti tomu Pelc považuje benefity za libovolné plnění poskytované zaměstnavatelem a nezabývá se vlivem poskytnutých benefitů na zaměstnance. Je žádoucí si tak položit otázku, zda můžeme za zaměstnanecký benefit považovat i plnění, které zaměstnanec neužije osobně, ale bude poskytnuto například jeho příbuzným.

³ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et.al. *Řízení lidských zdrojů*. Praha. C.H. Beck, 2012. s. 325.

⁴ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2023*. 13. aktualizované vydání. Olomouc. ANAG. 2023. s. 237–239.

⁵ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha. Grada Publishing, 2009. s. 382.

Příkladem můžeme uvést předškolní péči na pracovišti nebo dětské skupiny, příspěvky na dětské tábory, vstupenky na kulturní a sportovní akce nebo výpomoc pozůstalým po smrti zaměstnance. Touto situací se zabývá Beránek, který ji řeší prostřednictvím daňových zákonů. Dovojuje přitom, že benefity poskytnuté rodinnému příslušníkovi budou vlastně ve stejném daňovém režimu jako ty, které jsou poskytnuty přímo zaměstnanci. Díky tomu se domnívám, že za zaměstnanecké benefity je možné považovat i ta plnění, která jsou poskytována nepřímo osobám, jež samy nejsou v zaměstnaneckém poměru ke konkrétnímu zaměstnavateli. Závěrem je možné dodat, že česká právní úprava obecně benefity nespojuje přímo s osobním užíváním konkrétního zaměstnance, který vykonává závislou práci.⁶

1.1. Význam zaměstnaneckých benefitů

Význam zaměstnaneckých benefitů je možné dovozovat různými způsoby. Nejčastěji se lze v literatuře setkat s tím, že je význam benefitů popisován prostřednictvím jejich samotných funkcí. Teorie rozlišuje funkci motivační a úspornou, přičemž posledně jmenovanou primárně na straně zaměstnavatele. V neposlední řadě jsou benefity také zařazovány mezi nástroje tzv. work-life balance neboli rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem. Tomuto tématu se budu podrobněji věnovat v jedné z následujících částí této práce.

Odlišně na význam benefitů nahlíží například Armstrong. Ten vnímá důležitost zaměstnaneckých benefitů spíše v rámci celkového systému odměňování zaměstnance. Benefity zařazuje na úroveň základní i zásluhové mzdy a příplatků ke mzdě. Tyto složky se nazývají transakčními odměnami a dohromady tvoří celkovou peněžní odměnu zaměstnance. Oproti tomu jako nepeněžité odměny označuje například vzdělávání, pracovní zkušenosti nebo zážitky. Transakční odměny tvoří společně s těmi nepeněžitými celkovou odměnu zaměstnance.

Z tohoto pojetí lze vyvodit, že je důležité vnímat odměnu komplexně, nikoli jen jako prostředek hmotného zajištění zaměstnance. Každá složka odměny má svůj význam. Transakční odměny je možné označit za důležitý prvek při získávání nových zaměstnanců, popřípadě stabilizaci těch stávajících, zatímco nepeněžní odměny zvyšují význam odměn transakčních. Jinými slovy, pokud se zaměstnanec nebude cítit spokojený s pracovním prostředím, nebo nedosáhne dostatečného uznání za vykonanou práci, nebude příliš motivovaný k lepšímu výkonu, přestože získává vysokou peněžní odměnu. Cílem modelu celkové odměny je efektivní propojení

⁶ BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc. ANAG. 2021. s. 127.

všech typů odměn a díky tomu získat stabilně motivovaného a angažovaného zaměstnance. Způsob provedení je ovšem závislý na celkové podnikové strategii a strategii odměňování.⁷

Teorii celkové odměny můžeme rozvinout v praxi primárně v oblasti zaměstnanosti. A to nejenom z hlediska stabilizace zaměstnanců v pracovním poměru, ale hlavně získávání těch nových. V současné době, kdy má Česká republika jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti v Evropské unii – konkrétně 3,8 %⁸ –, je pro zaměstnavatele stále těžší získat nové a v oboru kvalifikované zaměstnance. Dalším problémem, se kterým se zaměstnavatelé potýkají, je změna vnímání zaměstnání jako takového ze strany zaměstnanců. Z posledního většího průzkumu v této oblasti, tedy *HR Monitor: Proměny a trendy firemních benefitů*, který provedla společnost TREXIMA v roce 2022, vyplývá, že zaměstnanci opouštějí z minulosti zažitou vizi mít zaměstnání v jedné společnosti po celý život a stále více si uvědomují důležitost dodržování zásad work-life balance ve svém každodenním životě. Nyní již nevidí zaměstnání jako středobod svého dne a chtějí mít dostatek času i na jiné aktivity.⁹

Aktuální situace na trhu práce rovněž zapříčinila stav, kdy se zaměstnanec nemusí obávat, že pokud o svoji práci přijde, nenajde si brzy zaměstnání nové. Dá se tedy konstatovat, že uchazeči o zaměstnání mají při výběru zaměstnání mnohem silnější postavení než dříve a mohou si vybírat mezi zaměstnavateli na základě toho, co jim nabízí. Na trhu práce tudíž probíhá boj mezi jednotlivými zaměstnavateli s cílem co nejvíce zaujmout uchazeče o práci a zvítězit tak nad svými konkurenty.¹⁰ K tomu může zaměstnavateli dopomoci právě kvalitně vytvořený systém zaměstnaneckých benefitů, který bude uchazeč o práci vnímat jako atraktivní a výhodný. Zaměstnavatelé mohou pomocí kvalitního systému získat výhodu oproti konkurentům a popřípadě si dopomoci k získání nového zaměstnance. Zaměstnavatel, jenž investuje do benefitů, je pro potencionální zaměstnance atraktivnější než ten, který benefity neposkytuje vůbec nebo pouze velmi omezeně. Je však nutné zmínit, že rozdíly v samotném rozsahu nabízených benefitů naopak při výběru zaměstnání velkou roli nehrají. Mohou však mít vliv na stabilizaci zaměstnance ve společnosti nebo dopomáhají ke zlepšení image zaměstnavatele.¹¹

Tvrzení o vlivu benefitů na chování uchazečů o zaměstnání není možné stoprocentně potvrdit, jelikož nebyly provedeny dostatečně vypovídající průzkumy, které by poskytovaly

⁷ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. op. cit., s. 24–45.

⁸ ÚŘAD PRÁCE. *Klesá nabídka nízkokvalifikovaných pozic, rekvalifikace je cesta k dobré práci* [online]. 2024. [cit. 2024-08-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/klesa-nabidka-nizkokvalifikovanych-pozic-rekvalifikace-je-cesta-k-dobre-praci>.

⁹ TREXIMA. *17. vlna HR Monitoru*. [online]. 2022. [cit. 2023-09-23] Dostupné z: <https://www.trexima.cz/wp-content/uploads/hr-monitor-17-promeny-a-trendy-firemnych-benefituu.pdf>.

¹⁰ Tamtéž.

¹¹ BRŠŤÁKOVÁ Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2023*. op. cit., s. 238.

statisticky dostatečná data. Můžeme vycházet pouze z odborné literatury a šetření, které si provádí sami zaměstnavatelé u svých nově příchozích zaměstnanců.¹²

1.2. Funkce zaměstnaneckých benefitů

V literatuře lze nalézt především tři základní funkce zaměstnaneckých benefitů. Nejprve je nutné uvést funkci motivační. Ta bývá považována vůbec za tu nejdůležitější. Motivace zaměstnance prostřednictvím benefitů je významná především díky tomu, že pomáhá získávat nové zaměstnance, ale zároveň stabilizovat i ty stávající. Autoři se domnívají, že jejím důsledkem je rovněž posilování loajality vůči zaměstnavateli, zvyšování produktivity práce a posilování firemní kultury.

Zaměstnanecké benefity je možné dále považovat za jeden z nástrojů work-life balance. Jako jejich další funkci tak můžeme označit podstatný vliv na nastavení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

V neposlední řadě se jedná o funkci úspornou. A to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, především z hlediska daňových důsledků poskytování benefitů.¹³ Avšak v současné době se právní úprava v této oblasti změnila a státní podpora v oblasti zaměstnaneckých benefitů je značně omezena.

1.2.1. Funkce motivační

Jedním ze základních úkolů zaměstnavatelů a vedoucích zaměstnanců je získat motivovaného pracovníka. Jedná se o vůbec nejvíce zmiňovaný úkol, který personalista má. Není tím však myšlen zisk zaměstnance nového, spíše snaha namotivovat zaměstnance, kteří u zaměstnavatele setrvávají. Tuto motivaci je možné označit jako takzvanou motivaci výkonovou. Pokud je pracovník dostatečně motivovaný při výkonu svého zaměstnání, odvádí zpravidla kvalitnější práci, dopouští se méně chyb a dosahuje lepších výsledků i bez konstantní supervize nadřazených či jiné formy kontroly. To je zajisté jedním z cílů všech zaměstnavatelů.¹⁴

Obecně se v personalistice pracuje s několika teoriemi motivace zaměstnanců. Souhrnně se označují jako takzvaný motivační přístup. Ten vychází z premisy, že samotný výkon práce

¹² DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. op. cit., s. 325.

¹³ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. op. cit. s. 16–17.

¹⁴ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha. Grada Publishing, 2017. s. 12.

slouží jako největší motivační prvek. Konkrétním cílem je, aby byl zaměstnanec v práci spokojený, cítil se užitečný a měl svou práci rád. Díky tomu bude odvádět ten nejlepší možný výkon.¹⁵

Důležitou součástí jednotlivých motivačních teorií jsou takzvané motivační faktory. Ty je možné definovat jako okolnosti uspokojující lidské potřeby, které mohou k motivaci přispívat, ale rovněž ji i bránit. Mohou tedy motivaci ovlivňovat jak pozitivně, tak i negativně.

Třídění motivačních faktorů se věnoval například Abraham Maslow. Ten rozdělil faktory podle hierarchie lidských potřeb. Celé toto dělení si lze představit jako pyramidu. Nejprve je třeba uspokojit základní potřeby ve spodní části pyramidy, než můžeme pokračovat v hierarchii výše. Potřeby umístěné nejvýše je možné uspokojit až po naplnění těch nižších. Základní, startovací úroveň Maslow označuje jako fyziologické potřeby. Jedná se o nejzákladnější tělesné potřeby, jako je spánek, voda, dýchání, příjem potravy a další. Do další úrovně se řadí pocit bezpečí a jistoty, kam zařazuje například i jistotu zaměstnání či rodiny. Následuje sounáležitost a láska, uznání a sebejistota. Na vrcholu této pomyslné pyramidy se nachází seberealizace jakožto vrchol všech potřeb.¹⁶

Teorii Maslowa doplňuje americký psycholog Herzberg takzvanou „dvoufaktorovou teorií“. Motivační faktory rozdělil na ty vyvolávající spokojenost, nebo naopak nespokojenost. Teorie s nimi nepracuje jako s čistými protiklady, ale zkoumá je jako dva na sobě nezávislé faktory. Přítomnost faktorů spokojenosti způsobuje vyšší nasazení a spokojenost zaměstnanců. Jejich nepřítomnost však nutně neznamená nespokojenost. Do této kategorie řadí finanční odměny, kariérní růst, možnost větší rozhodovací pravomoci a zodpovědnosti, vzdělávání, uznání apod. Faktory nespokojenosti teorie označuje jako hygienické faktory. Tyto faktory lze označit jako vnější, týkající se především pracovního prostředí a nikoli výkonu práce jako takové. Jedná se například o vztahy na pracovišti nebo s nadřízenými, základní mzdy a platy, či právě přítomnost zaměstnaneckých benefitů. Chybějící hygienické faktory vyvolávají u zaměstnanců nespokojenost, zároveň ale jejich přítomnost neznamená automaticky spokojeného zaměstnance, spíše pomáhají k udržení motivace na stávající úrovni.¹⁷

Je důležité si uvědomit, že odstranění nespokojenosti u zaměstnanců neznamená, že bude zaměstnanec motivovaný, neboť může nastat i úplný opak. Zároveň platí, že pokud chce zaměstnavatel efektivně motivovat, musí jeho zaměstnanci vnímat práci jako důležitou součást svého života, aby do zaměstnání chodili rádi a odváděli co nejlepší práci. Tohoto dosáhnout bývá

¹⁵ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. rozšířené a doplněné vydání. Praha. Management Press, 2015. s. 59.

¹⁶ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. op. cit., s. 12.

¹⁷ Tamtéž. s. 18–21.

často obtížné a nákladné. Dle mého názoru je třeba, aby se zaměstnavatel v rámci personální strategie seznámil primárně s Herzbergovou teorií pro správné a efektivní nastavení celého systému řízení lidských zdrojů, který by byl výhodný jak pro něj, tak pro zaměstnance. Neustálé rozšiřování nabídky zaměstnaneckých benefitů či zvyšování základní mzdy není zárukou zvýšení motivace. Zároveň je důležité zmínit, že ačkoli motivace zaměstnanců prostřednictvím benefitů není zaručena, jejich nespokojenost při nesprávném, nesystémovém nebo nespravedlivém systému zaručená je.¹⁸

Pokud budeme zkoumat vliv zaměstnaneckých benefitů na motivaci zaměstnanců, je nutné si uvědomit, že pokud zaměstnavatel bude chtít mít efektivní systém benefitů, musí se zaměřit na základní teorii odměny, a i správně volit konkrétní poskytované benefity.

Obecně se za stavební prvek motivace pracovníků považuje odměna. Aby se však předcházelo pracovním pochybením, je nutné nastavit rovněž sankce. Pokud systém odměn a sankcí nebude důsledně dodržován nebo je nesprávně vytvořen, může být motivace zaměstnanců výrazně oslabena. Za chyby v této oblasti můžeme považovat nedostatečné či chybějící odměny, odměnu zdající se jako nedosažitelnou nebo vyplacenou pozdě. Tyto poslední dva příklady bývají vůbec jedny z nejčastějších. Zaměstnavatelé totiž odměny nezřídka kdy zahrnují do vyměřené základní mzdy. Důvodem bývá, že zaměstnavatelé považují samotnou mzdu za dostatečnou odměnu a nevnímají jako nezbytné zaměstnance odměnit i jinak. Popřípadě jsou odměny vypláceny příliš pozdě, a to až na konci roku nebo jiného období. V tomto případě zaměstnanec vlastně ani nepozná, který jeho konkrétní čin byl oceněn. Oba uvedené příklady jsou z hlediska motivování zaměstnanců velmi neefektivní.

Mnohem vhodnějším systémem je dle mého názoru rozdělení odměny zaměstnance na základní mzdu a na složku vázanou na výkon zaměstnance. Toto rozdělení následně ukázat na výplatní pásce, či jiným obdobným způsobem. Základní mzda by měla odrážet náročnost zaměstnání, dosaženou kvalifikaci a zkušenosti. Zároveň by měla být alespoň ve výši tržního průměru pro dané zaměstnání. Právě základní mzda je prostředkem stabilizace zaměstnance, nikoli prostředkem motivace. Jako ten bude sloužit složka variabilní, která reflektuje, jak kvalitně zaměstnanec práci vykonává. Sem je možné zařadit odměny, příplatky výkonové složky mzdy a právě zaměstnanecké benefity.¹⁹

Bohužel zaměstnavatelé často přicházejí o motivační schopnost benefitů tím, že nevěnují jejich čerpání dostatečnou pozornost. Problémem je, že zaměstnanci benefity obvykle vnímají jako standard, který zaměstnavatelé poskytují vždy, spíše než jako výhodu v rámci pracovněprávních

¹⁸ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et.al. *Řízení lidských zdrojů*. op. cit. s. 325.

¹⁹ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků*. op. cit. s. 28–37, s. 116–118, s. 45–150.

vztahů. Jednou z příčin této iluze je především konkurenční boj mezi samotnými zaměstnavateli, v jehož důsledku se zaměstnavatelé snaží, často mechanicky, poskytovat stejnou nabídku benefitů jako ostatní, aniž by zjišťovali, co jejich zaměstnanci opravdu chtějí a potřebují. Je samozřejmě žádoucí se inspirovat, ale nabídka benefitů by měla být vždy upravena na míru konkrétní společnosti a jejím zaměstnancům. Zároveň je důležité pravidelně provádět interní šetření týkající se využívání konkrétních benefitů.²⁰

Zaměstnavatelé, často se jedná o střední až velké společnosti, však nedostatečně komunikují se svými zaměstnanci, a to nejen v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Vedoucí pracovníci nebo přímo zaměstnavatelé neumí nebo nechtějí se svými zaměstnanci komunikovat, sdělovat jim poznatky, zpětnou vazbu nebo aktuální nabídku zaměstnaneckých benefitů. Často tak dochází k situaci, že se zaměstnanec o jejich existenci dozví až v momentě, kdy jsou zrušeny, změněny nebo omezeny. Pokud není prováděn pravidelný audit či dotazníkové šetření mezi zaměstnanci ohledně využívání konkrétních benefitů, dochází k situaci, kdy nastavený systém neplní svou funkci správně. Poskytované benefity zaměstnanci nechtějí využívat nebo jsou pro ně neatraktivní.

Důsledkem je logicky následné omezování nabídky benefitů, jelikož zaměstnavatelé nebudou vynakládat prostředky na něco, co není využíváno. Přitom je dokázáno, že některé benefity mohou velmi pozitivně přímo ovlivnit motivaci zaměstnanců a mohou znamenat velký přínos právě pro zaměstnavatele. Jako příklad je možné uvést firemní produkty za zvýhodněnou cenu, nadstandardní lékařskou péči, příspěvky na zájezd od cestovní kanceláře či podporu vzdělávání a možnost dalšího kariérního růstu.

Je potřeba uvést, že motivační benefity bývají finančně velmi zatěžující a je tedy nutné, aby cílily pouze na skupinu zaměstnanců, která je ocení a u které splní svůj účel. Není proto vhodné benefity poskytovat plošně, bez rozdílu všem zaměstnancům. Místo toho by měla být dle mého názoru upřednostňována flexibilnější forma poskytování, například prostřednictvím cafeteria systému. Zaměstnanec si, dnes již online, vybere, který benefit bude chtít čerpat a kdy. Celý systém bude vysvětlen v dalších částech této práce.

Na základě výše uvedeného lze tedy konstatovat, že pokud chce zaměstnavatel využít potenciál zaměstnaneckých benefitů v oblasti motivace zaměstnanců na maximum, je nutné nastavit kvalitní systém benefitů a jejich nabídku. Dále pak vybrat vhodný způsob poskytování a následně pravidelně komunikovat se zaměstnanci ohledně nabídky a čerpání konkrétních benefitů,

²⁰ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků*. op. cit. s. 28–37, s. 116 – 118, s. 145–150.

například prostřednictvím dotazníkového šetření. Všechny tyto kroky jsou nezbytné pro zachování motivační funkce zaměstnaneckých benefitů.²¹

1.2.2. Work-life balance

Work-life balance, v českém překladu „sladění pracovního a osobního života“, je možné označit za komplexní téma, a to nejen v pracovním právu. Jedná se o otázku interdisciplinární a věnuje se jí nejenom právo, ale i psychologie, sociologie, ekonomie, řízení lidských zdrojů či jiné společenskovední obory.²²

Ačkoli se může zdát, že se jedná o téma poměrně nové, není tomu tak. Počátek zájmu se spojuje se vznikem Mezinárodní organizace práce a její první úmluvou z roku 1919. V tomto období je možné sledovat nástroje sladění spíše v omezování denní i týdenní pracovní doby, příplatcích za práci přesčas a podobně. Do počátku nového milénia se téma sladění skloňovalo primárně ve vztahu k ženám a k rodině. Ženy byly považovány za ty, které pečovaly o děti a domácnost, proto bylo sladění práce s jejich ostatními povinnostmi v soukromém životě považováno za velmi důležité. Jednalo se především o nastavení systému, aby děti nebyly zasaženy prací svých rodičů a mohly s nimi trávit čas kvalitně. S tím rovněž souvisí snaha o to, aby rodiče, primárně tedy matky, nebyli nepřiměřeně přetíženi ze svého zaměstnání.²³

V současné době se však situace změnila a koncept work-life balance není spojován pouze s rodinou, nýbrž jeho důležitost je nyní možné spatřovat především v otázce vyrovnávání pracovních podmínek mužů a žen. Objevují se tendence zákonodárců podpořit ženy v jejich brzkém návratu do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené, popřípadě snaha o jejich větší účast na trhu práce. Proto je důležité, aby se rovněž muži více zapojovali do péče o děti a domácnost. Tomu má dopomoci legislativa týkající se například otcovské dovolené.²⁴

Jak již bylo uvedeno výše, není však možné spojit toto téma pouze s výchovou dětí nebo obecně s rodinou. Jedná se o komplexní systém, který se snaží o nalezení rovnováhy mezi prací a soukromým životem jako takovým. Důvody mohou být různé. Někteří zaměstnanci například nechtějí trávit svůj volný čas dlouhým dojížděním do zaměstnání a raději by pracovali doma, nebo chtějí mít jednoduše více času na své koníčky, záliby či na další vzdělávání. Příchodem generace

²¹ TEJNOROVÁ, Jitka. *Motivují zaměstnanecké benefity vaše zaměstnance. Mzdová praxe* [online]. 2013. [cit. 2023-09-23] Dostupné z: https://download.ihned.cz/download/DOT_nwsltr/HRManagement_2013_5.pdf.

²² MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, et al. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. s. 11 a 27.

²³ HOMFRAY, Šárka. SKALKOVÁ, Jana. ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. *Nástroje sladění osobního a pracovního života z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. s. 21–22, s. 136.

²⁴ KOPECKÝ, Pavel. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, et al. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. op. cit s. 13.

tzv. mileniálů či již generace Z na pracovní trh je možné sledovat tendence zajistit větší flexibilitu práce či využívání moderních technologií ve snaze si práci přizpůsobit osobním možnostem a případně ji urychlit, a tím získat více času mimo své zaměstnání. Dalším příkladem může být stoupající trend tzv. digitálního nomádství neboli možnosti vykonávat své zaměstnání prakticky odkudkoli. Aby byli zaměstnavatelé schopni vyhovět všem těmto potřebám, musí hledat nástroje, kterými mohou zaměstnancům pomoci nalézt propojení a vybalancování jejich práce a soukromého života.²⁵ Zaměstnavatelé si důležitost rovnováhy samozřejmě uvědomují, především proto, že může mít velký vliv na spokojenost, produktivitu a zapálenost zaměstnanců do práce, popřípadě na jejich loajalitu k zaměstnavateli. Rovnováhu je však nutné vnímat spíše jako ideální stav, kterého se snažíme dosáhnout, nikoli jako hotovou věc.²⁶

Téma work-life balance je možné označit jako jedno z témat, kterým se věnuje sociální politika. Tu vede, ať už v menší, nebo větší míře, každý zaměstnavatel. Definice sociální politiky není jednoznačná a autoři se na ní neshodují. Možné je tedy pouze popisovat její význam a nástroje. Ve zkratce lze uvést, že se jedná o snahu zlepšovat životní podmínky zaměstnanců. Zaměstnavatelé si stále častěji uvědomují zvyšující se tlak na jejich zaměstnance, který často způsobuje i další nežádoucí účinky, jako jsou například psychologické nebo jiné zdravotní problémy. Veškeré tyto problémy ovlivňují nejen výkon zaměstnance v práci, ale i jeho soukromý život. Celou tuto situaci si lze představit jako vzájemně propojené nádoby. Pokud je zaměstnanec ve své práci nespokojený, přenáší ji i do svého soukromého života, a naopak. To může mít samozřejmě nepříznivé důsledky i pro zaměstnavatele. Nástrojem, který může zaměstnavatelům pomoci nalézt kýžený balanc mezi prací a soukromým životem, je právě poskytování zaměstnaneckých benefitů.²⁷

Nejčastěji skloňovanými nástroji k dosažení work-life balance jsou právní normy upravující pracovní dobu či délku dovolené. Avšak v kontextu současných debat o tomto tématu je nutné toto nastavení vnímat spíše jako standard poskytovaný každému zaměstnanci. Rozhodně nemůže být označováno za benefit.²⁸

Za výjimku lze považovat, pokud bychom analyzovali zahraniční úpravu, například délku pracovního týdne ve Skandinávii či jiných částech Evropy. Ten standardně v některých sektorech

²⁵ HOMFRAY, Šárka. SKALKOVÁ, Jana. ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. *Nástroje sladování osobního a pracovního života*. op. cit. s. 22 a s. 31.

²⁶ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, et al. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. op. cit. s. 28.

²⁷ ŘIHÁK, Radim a Vojtěch MALÁTEK. *Zaměstnanecké benefity - (ne)rutinní poskytování v kontextu sociální politiky podniku*. *Acta academica karviniensia: vědecký recenzovaný časopis*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě. 2012, roč. 12, č. 3. s.114–127.

²⁸ KOPECKÝ, Pavel. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, et al. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. op. cit. s. 13.

trvá čtyři dny s následnými tři dny pro soukromé účely.²⁹ O zavedení tohoto složení pracovního týdne se i na našem území vedou četné debaty. Zatímco v severní a západní Evropě je již možné mluvit o normě, v České republice je čtyřdenní pracovní týden stále jen benefitem. Odborníci, zástupci zaměstnavatelů či odbory se však neshodují, zda by se čtyřdenní pracovní týden zavést měl. Z průzkumů vyplývá, že takovéto složení týdne má pozitivní dopady na psychické zdraví a produktivitu zaměstnanců, a to za předpokladu zachování stávající výše mzdy. V praxi dochází k tomu, že zavedení takového pracovního týdne způsobí odbourání některých neefektivních postupů, které je možné vyřídit jinak, či je úplně vynechat. Díky tomu zůstává zachován stejný objem práce na jednotlivé pracovní dny a není nutné přijímat nové zaměstnance. Spokojenost s tímto nastavením potvrzuje, že společnosti, které přistoupily ke zkrácení pracovního týdne, současně neuvažují o návratu k dřívějšímu modelu. Tato problematika, včetně možných negativ tohoto systému, bude podrobněji rozvedena v části 4.2.2.³⁰

Mezi zaměstnanecké benefity, které lze bez pochyb zařadit mezi nástroje work-life balance, patří především benefity volnočasové, například příspěvky na rekreaci a dětské tábory, poukázky na kulturní nebo sportovní akce, popřípadě oblíbená Multisport karta. Volnočasové benefity bývají poskytovány především pomocí systému cafeteria, kdy si zaměstnanec může sám vybrat, který konkrétní benefit využije. Dále je možné zmínit například sick days, free days nebo vánoční volno poskytované v období mezi vánočními svátky a novým rokem. V neposlední řadě se jedná rovněž o home office, tedy práci z domova, která se rozšířila hlavně v posledních letech v důsledku pandemie nemoci COVID-19. Odpověď na otázku, zda home office můžeme i nadále řadit mezi benefity, není úplně jednoznačná a bude podrobně rozvedena dále.³¹

Poskytování některých zaměstnaneckých benefitů může mít ale i negativní dopady na work-life balance. Konkrétně třeba služební telefon nebo notebook i pro soukromé účely. Velmi jednoduše se může stát, že zaměstnanec bude pracovat i mimo svoji pracovní dobu, aniž by měl standardně nařízenou práci přesčas. Důvody mohou být různé. Ať už se jedná o společenské tlaky na určitou kategorii pracovníků, příkladem můžeme uvést advokáty, nebo tlaky vnitropodnikové. Zaměstnanec tak prakticky vykonává práci přesčas mimo rozvrh pracovních směn, bez dodržení nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Problém si začínají některé státy uvědomovat (pro příklad lze uvést Francii, Belgie či Itálii) a přijímají právní úpravu týkající se tzv. right to disconnect neboli

²⁹ HOMFRAY, Šárka. SKALCOVÁ, Jana. ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. *Nástroje sladování osobního a pracovního života*. op. cit. s. 24.

³⁰ OČENÁŠKOVÁ, Adéla. *Lidé se tu do ničeho nemusí nutit. Firmy popisují, jak se pracuje jen čtyři dny v týdnu*. Forbes.cz [online]. 2023. [cit. 2023-09-23] Dostupné z: <https://forbes.cz/lide-se-tu-do-niceho-nemusi-nutit-firmy-popisuji-jak-se-pracuje-jen-ctyri-dny-v-tydnu/>.

³¹ BRŠTÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2023*. op. cit. s. 238–239 a s. 265–268.

práva odpojit se. Evropský parlament v roce 2021 přijal usnesení, který iniciuje přijetí směrnice o právu odpojit se. Hlavním důvodem je nejenom zachování work-life balance, ale i ochrana duševního zdraví zaměstnanců či zákaz diskriminace pracovníků, kteří se „odpojí“. Důležité je uvést, že mechanismy, které by byly obsaženy v této směrnici, český zákoník práce zná. Mohlo by však dojít k vylepšení celého systému, například prostřednictvím automatizace evidence pracovní doby. Je tedy možné krátce shrnout, že některé zaměstnanecké výhody, které byly dříve považovány za jednoznačné benefity, se nyní mohou stát úplným opakem a vlastně mohou zaměstnancům škodit.³²

Snahy o posun v oblasti work-life balance lze spatřit především v normotvorbě Evropské unie. Od 90. let 20. století bylo přijato několik směrnic týkajících se především otázek spojených s těhotnými zaměstnankyněmi, rodičovskou či mateřskou dovolenou nebo se zaměstnanci na částečný úvazek. Nejnovější a prozatím asi nejdiskutovanější úpravou je směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 20. 6. 2019.³³ Změny, které WLB směrnice přináší, jsou především v oblastech otcovské, rodičovské či pečovatelské dovolené. Jedná se především o sjednocení délky poskytování těchto druhů dovolených v jednotlivých členských státech. Dále se věnuje například pružnému upřádání práce s využitím práce na dálku. V textu směrnice lze nalézt rovněž vyjádření myšlenky, že politiky sladování pracovního a soukromého života mají sloužit k dosažení rovnosti mezi ženami a muži v pracovněprávních vztazích a zároveň by měly pomoci s řešením tzv. pay gap neboli rozdílu v odměňování mužů a žen.³⁴

WLB směrnice měla být implementována do českého právního řádu nejpozději 2. 8. 2022. Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo novelu zákoníku práce, avšak ta byla dne 27. 7. 2023. Senátem vrácena zpět do Poslanecké sněmovny. Senátní návrhy nebyly Poslaneckou sněmovnou přijaty. Novela byla nakonec dne 12. 9. 2023 schválena. Vyhlášena ve Sbírce zákonů pod č. 281/2023 Sb. byla dne 19. 9. 2023 a posléze 1. 10. 2023 její podstatná část nabyla účinnosti.

Téma work-life balance je natolik komplexní, že není možné v této práci provést jeho detailní rozbor. Téma diskriminace mužů a žen v pracovněprávních vztazích, a především v odměňování, však bude dále rozvedeno ve třetí kapitole.

³² STONJEK, Patrik. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, et al. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. op. cit. s. 49–55.

³³ Dále jen „WLB směrnice“.

³⁴ Recitál 6 WLB směrnice.

1.2.3. Funkce úsporná

V neposlední řadě lze jako jednu z funkcí zaměstnaneckých benefitů označit funkci úspornou. Mohlo by se zdát, že se bude jednat primárně o úsporu ekonomickou, ale není tomu tak. Poskytování benefitů může přinášet i úsporu časovou.

Ekonomické důsledky poskytování benefitů lze nalézt především v daňové oblasti. Poskytováním benefitů může zaměstnavatel snížit základ daně, tím že je zahrne do svých výdajů. Ale to není jediný případ takové úspory. Díky poskytování určitých benefitů, jako je například práce prostřednictvím home office, zaměstnavatel nemusí vynakládat prostředky na pronájem kanceláří a jejich provoz.

Úspory ekonomické jsou však nejenom na straně zaměstnavatele, ale rovněž i na straně zaměstnance. Některé benefity jsou osvobozeny od daně z příjmů. Dále se problematice daňové výhodnosti poskytování benefitů věnuji v části 2.2.

Jak již bylo popsáno výše, ekonomická úspora není jediným případem. Poskytováním benefitů může být zajištěna i úspora času. Příkladů lze v praxi nalézt několik. Například home office poskytuje zaměstnancům možnost ušetřit čas, který by strávili přepravou do zaměstnání. Popřípadě zavádění dětských skupin a hlídání dětí přímo v prostorech zaměstnavatele ušetří rodičům starosti s odvozem dětí do mateřské školy nebo jeslí před začátkem pracovní doby.³⁵

Lze shrnout, že ze správně nastaveného systému zaměstnaneckých benefitů mohou těžit obě strany pracovněprávního poměru. Tento vzájemný přínos pro zaměstnavatele i zaměstnance je možné označit jako jednu z hlavních výhod celého systému benefitů.

1.3. Systémy benefitního odměňování

Důležitým aspektem pro maximální využití potenciálu zaměstnaneckých benefitů, především jejich motivační funkce, je zvolení efektivního systému poskytování těchto výhod. Jedná se o stěžejní rozhodnutí zaměstnavatele, především kvůli obavám z neefektivního poskytování benefitů a jejich možné ekonomické náročnosti. Je třeba vytvořit systém, který bude nejen transparentní, ale i dostatečně komunikovaný s jednotlivými zaměstnanci.

Systémů, prostřednictvím kterých jsou zaměstnanecké výhody poskytovány, je několik. Mezi ty vůbec nejčastější se řadí systém fixní, systém flexibilní a systém smíšený. Z průzkumu společnosti TREXIMA v rámci 17. vlny HR monitoru vyplývá, že fixní způsob stále využívá téměř

³⁵ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. op. cit. s. 16–17.

polovina zaměstnavatelů. Flexibilní či smíšený systém, i přes jeho značné výhody, zavedla pouze přibližně čtvrtina zaměstnavatelů.³⁶

1.3.1. Fixní systém

Fixní systém bývá v literatuře často označován také jako systém plošný. Jedná se o tradiční způsob poskytování benefitů, který je možné charakterizovat jako nárok každého zaměstnance na všechny zaměstnavatelem poskytované benefity, tedy na maximální možnou nabídku výhod. Nejčastěji fixního systému využívají zaměstnavatelé, u kterých působí odborová organizace, či ti, kteří prostředky na benefity čerpají z fondu kulturních a sociálních potřeb, například organizační složky státu nebo státní podniky. Celý systém poskytování benefitů je založen na principu solidarity a není u něj velká hrozba diskriminace určitých skupin zaměstnanců.

Obecně je možné říct, že takový systém je relativně stabilní. Často je stejná nabídka benefitů poskytována po dobu delší než jeden rok. S tím však dle mého názoru souvisí jedna z velkých nevýhod takového poskytování. Na rozdíl od flexibilního nebo smíšeného systému bývá méně citlivý na změny v požadavcích zaměstnanců i na změny ve společnosti. Rovněž benefity poskytované tímto způsobem bývají často ty s nižší hodnotou pro zaměstnance, či pouze ty, které jsou pro zaměstnavatele daňově výhodné. Důvodem je samozřejmě ekonomická úspora na straně zaměstnavatele. Takto nastavený režim však poté nemá zamýšlený motivační charakter a systém se pak stává částečně neefektivním.³⁷

Naopak jeho výraznou výhodou a hlavním důvodem, proč ještě stále mnoho zaměstnavatelů fixního systému využívá, je jeho nízká administrativní zátěž.³⁸

1.3.2. Flexibilní systém

Flexibilní systém neboli tzv. cafeteria systém umožňuje zaměstnancům vybrat si z balíčků benefitů dle jejich požadavků. Samozřejmě za podmínky dodržení předem nastavených pravidel, například finančního limitu.

Další variantou tohoto systému je tzv. benefitní bodový systém. Jedná se o způsob, kdy jsou jednotlivé benefity oceněny určitým počtem bodů. Zaměstnanec získává na své konto body v závislosti na svém úvazku, případně době trvání zaměstnaneckého poměru. Tyto body pak může využít k „nákupu“ zaměstnaneckých benefitů. Těmito způsoby je možné, aby si zaměstnanec

³⁶ TREXIMA. *17. vlna HR Monitoru*. op. cit.

³⁷ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2023*. op. cit., s. 241.

³⁸ HAVELKOVÁ, Ema. *Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko*. money.cz [online]. 2021. [cit. 2023-12-06]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>.

sestavil svůj personalizovaný balíček benefitů, který může využívat. Tuto volbu je možné opakovat a tím aktualizovat svůj výběr, avšak pouze v delších časových intervalech, většinou po jednom roce.³⁹ V souvislosti s přidělováním bodů jednotlivým zaměstnancům nebo vytvářením odlišných balíčků benefitů skupinám zaměstnanců je nutné upozornit na hrozbu možné diskriminace. I v tomto případě musí zaměstnavatel zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

Největší výhodou flexibilního systému je právě jeho pružnost, tedy možnost rychle reagovat na změny. Tuto situaci jsme mohli sledovat v době pandemie COVID-19, kdy byla zvýšená poptávka po některých benefitech, například home office či zdravotních benefitech.

Flexibilní systém poskytování benefitů je dle mého názoru zřejmě tím nejvhodnějším systémem. Důvodem je, že můžeme plně využít všech výhod a možností, které nám mohou zaměstnanecké benefity zajistit. Takto individuálně vybrané výhody slouží rovněž jako silně motivační prvek. Zaměstnanci jejich výběrem vlastně motivují sami sebe a vidí, že tímto způsobem jim jejich práce do života přinese přesně to, co chtějí a potřebují. Benefity se poté stávají opravdu nadstandardem, nikoli pouze automatickým plněním, jako je tomu v případě fixního způsobu.

Rovněž díky flexibilnímu poskytování se zvyšuje i informovanost zaměstnanců o nabízeném systému a to je velmi důležité z hlediska efektivního vynakládání financí na benefity ze strany zaměstnavatele, jak již bylo zmíněno výše.⁴⁰

Za hlavní nevýhodu flexibilního systému můžeme považovat jeho větší administrativní a počáteční finanční náročnost.⁴¹

Nejčastěji bývá cafeteria poskytována prostřednictvím jiných poskytovatelů, jedná se o takzvaný outsourcing zaměstnaneckých benefitů. Je pouze na zaměstnavateli, koho si vybere za prostředníka a jaký rozsah benefitů svým zaměstnancům nabídne. Mezi nejznámější poskytovatele patří například společnosti Edenred, Pluxee či Benefit plus. Zaměstnancův výběr probíhá prostřednictvím on-line portálů, které rovněž nabízejí informace o nabídce benefitů i přehled vyčerpaných výhod. Jedná se o takzvané zaměstnanecké konto. Tato možnost je jednou z velkých pozitiv celého cafeteria systému, jelikož díky tomuto přehledu zaměstnanci ve většině případů vyčerpají celou možnou částku, kterou zaměstnavatel do systému nahraje. Nedochozí pak ke zbytečnému „propadnutí“ finančních prostředků.⁴²

³⁹ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* op. cit. s. 146.

⁴⁰ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky.* op. cit., s. 321–322.

⁴¹ Tamtéž.

⁴² BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2023.* op. cit., s. 243–244.

Nejčastějšími benefity, poskytované prostřednictvím cafeteria systému, bývají příspěvky na kulturu, zdravotní pomůcky a vitamíny, či na vzdělávací a jazykové kurzy. Rovněž velmi často využívané bývají příspěvky na cestování.⁴³

V rámci využívání cafeteria systému je pak možné aktivně sledovat rozdíly v čerpání mezi jednotlivými skupinami osob. Konkrétně nám tento systém zprostředkovává cenná data, týkající se kupříkladu preferencí u jednotlivých generací zaměstnanců. Především díky tomu, že je nabídka poskytovaných benefitů opravdu široká a je z čeho vybírat. Nejčastěji sledovanými skupinami osob bývají nyní tzv. generace Y (neboli mileniálové) a generace Z.⁴⁴ Výraznější rozdíly mezi oběma generacemi vznikají především z důvodu velmi rychlého vývoje moderních technologií.

Generace Y bývá, z hlediska zaměstnání, charakterizována jako skupina zaměstnanců, kterým více záleží na flexibilním způsobu práce, využívání moderních technologií či na hodnotách work-life balance. Rovněž se snaží nalézt zaměstnání, které je zajímavé, baví a umožňuje jim kariéerní postup s možností dalšího vzdělávání.

Pro generaci Z bývá charakteristické využívání moderních technologií v rámci celého jejich života a jsou nedílnou součástí jejich dne. V jejich zaměstnání jsou technologie stěžejní. To má ale za následek sníženou schopnost komunikovat face-to-face či spolupráce v rámci pracovního týmu. Za jejich silnou stránku lze označit silnou pracovní etiku a schopnost činit velmi praktické volby při výběru jejich zaměstnání. V současnosti se však ozývají i hlasy, že se jedná o „línou generaci“, které se vůbec pracovat nechce.⁴⁵

U generace Y je možné sledovat především čerpání benefitů, které jim dopomohou ke sladování práce a volného času, tedy například Multisport kartu a jiné příspěvky na sportovní aktivity, zdravotní benefity či volnočasové benefity. Vzhledem k tomu, že je generace Z nově nastupující generací zaměstnanců, sledují se konkrétní změny, které na pracovní trh přinášejí. Ze zahraničního průzkumu vyplývá, že benefity podporující work-life balance jsou pro tuto generaci rovněž důležité, avšak stále důležitější jsou finanční benefity. Především proto, že je tato generace na startu své kariéry. Naopak mezi nevyužívané a nepopulární benefity se řadí možnost služebního auta či služebního telefonu a notebooku, které byly u dřívějších generací, i u generace Y, velmi populární. Důvodem je, že se jedná o komodity, které jsou pro tuto generaci standardem v rámci

⁴³ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2023*. op. cit., s. 243–244.

⁴⁴ Do generace Y, se dle odborné literatury řadí osoby narozené mezi lety 1981-1999. Za generaci Z považujeme osoby narozené od roku 1995 do současnosti. Hranice se však v různých zdrojích mírně odlišují. Výše uvedený rozsah je ten nejčastěji se vyskytující.

⁴⁵ DZIADKIEWITZ, Anna, NIEŻURAWSKA, Joanna, KARASZEWSKA, Hanna. *Attractiveness of cafeteria systems as viewed by generation Z*. World Academy of Science Engineering and Technology *WASET*. roč. 2016, č. 2. s. 684–688.

jejich života. A služební auto, vzhledem k rozšířené práci na dálku, je u této generace nadbytečné. Popřípadě nechtějí využívat automobil z ekologických důvodů.

Lze tedy shrnout, že cafeteria systém je pro generaci Z velmi atraktivním způsobem poskytování benefitů. Především proto, že kombinuje benefity důležité pro work-life balance a benefity finanční. Cafeteria systém může dopomoci naplnit snahu o to, aby byla práce pro tuto generaci opravdu jenom jako prostředek k životu, nikoli jejich život.⁴⁶

Nejnovější průzkum společnosti UP, která získala data od tisícovky českých zaměstnavatelů, se rovněž věnuje otázce odměňování a preferencí generace Z. Jedním ze závěrů je i fakt, že generace Z považuje za velmi důležitý flexibilní způsob práce, především tedy možnost kombinovat home office s prací na pracovišti. Data z českého prostředí se však zčásti rozcházejí s těmi zahraničními, konkrétně v otázce finančních odměn a finančních benefitů. Bylo zjištěno, že jen 42 % generace Z považuje formy finanční odměny za velmi důležité, což je méně, než je celorepublikový průměr.⁴⁷ Společnost UP rovněž sledovala názor české generace Z na některé benefity související s pracovním režimem. Tato nastupující generace má jednoznačně největší zájem o nejnovější typy benefitů, na rozdíl od předchozích generací zaměstnanců. Jedná se například o neomezenou dovolenou či pružnou pracovní dobu s variabilním časem začátku a konce pracovního dne.⁴⁸

1.3.3. Smíšený systém

V praxi však často dochází k situaci, kdy zaměstnavatel oba systémy zkombinuje. Část benefitů je poskytována plošně (obvykle příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na sport apod.) a část je realizována prostřednictvím cafeteria systému se stanoveným finančním limitem. Tento systém se nazývá cafeteria systémem ve formě jádra s volitelným blokem.

Jádrem je pevný blok poskytovaných benefitů, na který mají nárok všichni zaměstnanci ve stejné peněžní hodnotě. Volitelný blok se skládá z jednotlivých podskupin či balíčků benefitů. V rámci těchto podskupin poté může zaměstnavatel více pracovat se specifickými podmínkami

⁴⁶ DZIADKIEWITZ, Anna, NIEŻURAWSKA, Joanna, KARASZEWSKA, Hanna. *Attractiveness of cafeteria systems as viewed by generation Z*. World Academy of Science Engineering and Technology *WASET*. roč. 2016, č. 2. s. 684–688.

⁴⁷ MAHDALOVÁ, Kateřina. *Zpovíkaná generace Z? Omyl, v práci je nadprůměrně spokojená a vděčná*. Seznamzpravy.cz [online]. 2023. [cit. 2023-12-02]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/fakta-zpovykana-generace-z-pruzkum-ukazal-ze-je-v-praci-spokojena-240521?_zn=aWQIM0Q0NTIzNDc2Njk1NjIxMTA4NzcyJTdDdCUzRDE2NDk2MDQ0MjkuNDE1JTdDdGUlM0QxNzAxMjYyMjAyLjI1MCU3Q2MIM0REM0MzMTBERTHDMERFNTBCRjY0NDM2MjNBOUI1MDczRQ%3D%3D.

⁴⁸ VANČO, Ruben. *Změnu pracovního režimu by uvítalo 7 z 10 zaměstnanců, hybridní práce je lákavější než neomezená dovolená*. up.cz [online]. [cit. 2023-12-06]. Dostupné z: <https://www.upcz.cz/zmenu-pracovniho-rezimu-by-uvitalo-7-z-10-zamestnancu-hybridni-prace-je-lakavejsi-nez-neomezena-dovolena/>.

svého podniku, především se složením zaměstnanců, s jejich problémy apod. V každém balíčku je specifikován finanční limit pro jednotlivé skupiny zaměstnanců v souvislosti s délkou jejich pracovního poměru, úvazku či jejich postavení ve firemní hierarchii. Z nabídky jednotlivých podskupin si následně zaměstnanec sám vybírá.⁴⁹

Prvním balíčkem obvykle bývají výhody, ze kterých si mohou vybírat všichni zaměstnanci, nezávisle na jiných faktorech. V dalších balíčcích poté může zaměstnavatel více přihlížet k výkonům a důležitosti jednotlivých zaměstnanců. V rámci hodnocení jim může poskytnout možnost výběru z většího rozsahu benefitů či určitých mimořádných výhod, pokud budou v zaměstnání odvádět kvalitní výkon. Nabízí se rovněž možnost poskytovat rozsáhlejší nabídku benefitů manažerům a vedení společnosti. Vždy jde však o rozhodnutí zaměstnavatele, jak celý systém poskytování benefitů nastaví a kolik bude chtít do svých zaměstnanců investovat.⁵⁰

1.4. Dělení zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity je možné rozdělovat do nejrůznějších kategorií. Různí autoři přistupují k členění dle jiných, pro ně stěžejních kritérií. Nejčastěji se lze setkat s dělením dle věcného hlediska, ale pro zaměstnavatele je rovněž důležité například dělení dle daňové a odvodové výhodnosti.

1.4.1. Dle věcného hlediska

Jedná se asi o to nejjobecnější rozdělení, které lze nalézt například u Macháčka. Ten benefity rozděluje na zdravotní benefity, které se dostávaly do popředí zájmu zejména v souvislosti s pandemií COVID-19. Mezi ně řadí nejen příspěvky na zdravotní pomůcky či vitamíny, ale i sick days nebo možnost očkování proti vybraným nemocím. Dále pak rozlišuje důchodové benefity, benefity směřující ke vzdělávání, kam řadí vzdělávací a jazykové kurzy hrazené zaměstnavatelem, benefity poskytované na pracovišti, benefity směřující k vybavení zaměstnance a v neposlední řadě benefity zaměřené na využití pracovního volna.⁵¹

Armstrong se přiklání k odlišnému rozdělení. Obecně dělí benefity na ty, kde hraje roli osobní bezpečnost, do kterých mimo jiné patří zdravotní péče či nejrůznější pojištění. Do této skupiny dále řadí i dodatečné odstupné, které může být zaměstnanci poskytnuto nad rámec zákonem stanovené výše. Následuje skupina benefitů označována jako peněžní pomoc. Jejich

⁴⁹ ŘÍHÁK, Radim. *Návrh dílčí koncepce systému benefičního odměňování zaměstnanců ve výrobním podniku na principech cafeteria systému*. Acta academica karviniensia: vědecký recenzovaný časopis. Karviná: Slezská univerzita v Opavě. 2011. roč. 11. č. 3. s. 112–124.

⁵⁰ Tamtéž.

⁵¹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha. Wolters Kluwer. 2021. s. 1.

prostřednictvím může zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům například podnikové půjčky s výhodnějšími podmínkami či poskytnutí pomoci se splácením jeho předchozích závazků. Poslední skupinou jsou benefity týkající se osobní potřeby. Může se jednat opět o plnění, která rozšiřují zákonem stanovený standard, a to konkrétně v případě mateřské či otcovské dovolené. Dále sem řadí i velmi populární podnikové slevy či možnosti osobního volna.⁵²

Pelc přichází s mírně odlišným rozdělením. Benefity rozlišuje na ty, které bezprostředně podporují zaměstnanecký vztah a jejichž poskytování je v určitých sektorech spíše nutností. Například se jedná o poskytnutí dopravy do zaměstnání z odlehlejších oblastí s horší dopravní obsluhou. Dalšími druhy jsou dle Pelce benefity, které slouží k osobnímu rozvoji a vzdělávání zaměstnanců, benefity, které ovlivňují zdravotní aspekty života zaměstnance, a v neposlední řadě benefity sloužící k využití volného času.⁵³

1.4.2. Dle osobního hlediska

K tomuto rozdělení se vyjadřuje především Macháček. Benefity je možné rozdělovat i podle toho, komu jsou poskytovány. Tedy, zda k tomuto plnění mají přístup všichni zaměstnanci, pouze jejich část, nebo jen jednotlivci. V ideálním případě jsou systémy benefitů založené na těch, které se poskytují současně všem zaměstnancům, přičemž ale mohou být nastaveny limity z hlediska délky jejich zaměstnaneckého poměru apod. Tradičně bývají všem poskytovány příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na stravování či vzdělávací kurzy. Zaměstnavatel však může poskytovat benefity i pouze určité skupině zaměstnanců, nejčastěji se jedná o manažery či úzké vedení společnosti. Tímto způsobem je například umožněno využívání služebního auta pro soukromé účely či jim jsou nabídnuty opční a akciové programy pro manažery. Pokud jsou však benefity poskytovány pouze určité skupině zaměstnanců, musí zaměstnavatel dbát na řádné odůvodnění tohoto rozhodnutí, především z hlediska zákazu diskriminace a povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Individuálně jsou poté nejčastěji poskytována jednorázová plnění, například peněžní pomoc ve špatné sociální situaci či podpora sloužící k nápravě škod po živelní pohromě.⁵⁴

⁵² ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. op. cit. s. 383–384.

⁵³ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. op. cit. s. 18.

⁵⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. op. cit. s. 3–4.

1.4.3. Dle času

V souvislosti s kritériem času se lze nejčastěji setkat s rozdělením na benefity poskytované na dobu určitou a neurčitou. Obecně je možné říct, že benefity jsou zpravidla sjednávány na dobu neurčitou, a to především z toho důvodu, že zaměstnancům trvá delší dobu, než si na podobu systému benefitů zvyknou a začnou ho plně využívat. Teprve až poté plní benefity správně své funkce.⁵⁵

Pelc přistupuje k odlišnému dělení z hlediska časového kritéria. Konkrétně benefity dělí na jednorázové, benefity poskytované krátkodobě a dlouhodobě. Jako jednorázový benefit označuje například určité formy sociální výpomoci či poskytnutí výhodnější půjčky. Příkladem dlouhodobě poskytovaného benefitu jsou zpravidla příspěvky na penzijní a soukromé životní pojištění.⁵⁶

1.4.4. Dle daňové a odvodové výhodnosti

Autoři věnující se především daňovému právu upřednostňují dělení dle daňové a odvodové výhodnosti. Jejich výhodnost posuzují především dle daňového režimu na straně zaměstnance.

Například Pelc rozděluje zaměstnanecké benefity na mimořádně výhodné, tedy na ty, které jsou zcela osvobozeny od daně z příjmů, a tudíž nejsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. V neposlední řadě se pak jedná o benefity s dílčí výhodností. Ty Pelc charakterizuje jako daňový příjem na straně zaměstnance s tím, že se ale nejedná o příjem, který by byl součástí vyměřovacích základů pro odvody. Jeho primárním kritériem se tedy stal především daňový režim na straně zaměstnance.⁵⁷

Beránek se naopak zabývá dělením benefitů dle daňové výhodnosti pro zaměstnavatele. Za nejvýhodnější benefity považuje ty, u kterých spočívá náklad zaměstnavatele pouze v hodnotě samotného benefitu a zároveň je pro něj daňově uznatelným výdajem. To ve zkratce znamená, že zaměstnanec získá benefit v určité hodnotě, ale zaměstnavatel za něj reálně zaplatí méně, jelikož se část nákladů zaměstnavateli vrátí díky nižší daňové povinnosti. Mezi tyto benefity se řadí stravenkový paušál či příspěvky na dopravu do zaměstnání. Další kategorií jsou tzv. výhodné benefity. Jedná se o skupinu benefitů, které sami zaměstnavatelé v praxi nemusí považovat za výhodné, a proto se rozhodnou je radši neposkytovat. Tato úvaha je však chybná. Za výhodné benefity považujeme plnění, která nejsou daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele, to ale neznamená, že by zaměstnavatel platil vyšší daň. Zaměstnavatel tedy pouze zaplatí 100% náklad za benefit, bez možnosti ho snížit skrze daňové výhody. Jedná se především o příspěvky

⁵⁵ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2023*. op. cit. s. 240.

⁵⁶ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. op. cit. s. 22.

⁵⁷ Tamtéž s. 17-18.

na sportovní a kulturní služby, zdravotní služby či bezúročné půjčky do výše zákonného limitu. Dále se jedná o neutrální benefity. Benefity v této skupině sice jsou daňově uznatelným nákladem, avšak je nutné je dodanit za straně zaměstnance. Je tedy potřebné kalkulovat s tím, že zaměstnavatel sice ušetří z hlediska daňové povinnosti, ale na odvodech za zaměstnance vynaloží mnohem více. Zaměstnavatelé i zaměstnanci poté často přistupují spíše k finanční odměně než k poskytování benefitů. Jako poslední kategorii Beránek uvádí nevýhodné benefity, které nejsou daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele a rovněž je třeba je zaměstnanci dodatečně zdanit. Z tohoto důvodu se zaměstnavateli více vyplatí zahrnout takové plnění spíše do peněžní odměny zaměstnance. Do této skupiny se řadí například peněžité dary.⁵⁸

1.4.5. Dle charakteru plnění

Posledním způsobem, jak lze benefity dělit, je dle charakteru plnění. Konkrétně tedy jakou formu má výdaj zaměstnavatele a příjem na straně zaměstnance.

Z hlediska výdaje na straně zaměstnavatele jsou benefity rozděleny na finanční a nefinanční. Finanční benefity jsou spojené s vynaložením peněžních prostředků, nejčastěji ve formě určitých příspěvků (příspěvek na penzijní připojištění a podobně). Nefinanční benefity jsou poté více různorodé. Jedná se nejenom o poskytování firemních výrobků, ale i zpřístupnění objektu zaměstnavatele k rekreační činnosti či poskytnutí služebního auta.

Z hlediska příjmu na straně zaměstnance se kritériem stává forma, ve které plnění zaměstnanec získá. Konkrétně se dělí na benefity peněžní a nepeněžní.⁵⁹

Ač se toto rozdělení zdá velmi jednoznačné, v praxi nastávají případy, kdy není určení formy příjmu úplně jednoduché. Je však nutné podotknout, že určení formy je stěžejní především z hlediska určení daňového režimu jednotlivých benefitů. Konkrétně je možné uvést příklad, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci stravenky neboli poukázky na určitou peněžní hodnotu. Nebo se jedná o situaci, kdy zaměstnavatel proplácí zpětně zaměstnancům náklady za rekreaci. K této situaci se opakovaně vyjadřovaly i české soudy. V poslední době problém řešil Krajský soud v Brně, jež rozhodl, že za nepeněžitý benefit se považuje i plnění, které si zaměstnanec nejprve uhradí sám a zaměstnavatel mu poté poskytne jako náhradu účelově vázané prostředky. Rozhodující je, aby prostředky byly vynakládány za stejných pravidel, jako by je vynaložil zaměstnavatel.⁶⁰ Rozsudek byl vydán v souladu s tehdejší rozhodovací praxí soudů. K situaci se

⁵⁸ BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. op. cit. s. 27–32.

⁵⁹ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. op. cit. s. 18–19.

⁶⁰ Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 21.12.2021. sp. zn. 29 Af 89/2018-68.

však postavil opačně Nejvyšší správní soud. Ten ve svém rozhodnutí vyslovil názor, že za nepeněžní plnění není možné považovat zpětné proplacení faktury za rekreační služby přímo zaměstnanci. NSS se obává, aby nedocházelo k manipulaci s poskytnutými prostředky na jiný účel, než bylo zamýšleno. Za nepeněžní plnění by mohlo být v tomto případě považováno pouze plnění třetí osobě (ta, která zaměstnanci poskytuje rekreační služby) na základě předložené faktury, nikoli samotnému zaměstnanci.⁶¹

⁶¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15.11.2022. sp. zn. 7 Ads 31/2021-28.

2. Právní úprava zaměstnaneckých benefitů

Obecnou úpravu nejdůležitějších aspektů týkajících se zaměstnaneckých benefitů lze nalézt v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce⁶². Nejedná se ale o jediný relevantní předpis v této oblasti. Úprava benefitů se nachází rovněž v zákonech pojistných, příkladem lze uvést zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti⁶³ nebo zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění⁶⁴. V oblasti daňového práva se jedná o zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů⁶⁵. V neposlední řadě lze zmínit zákonnou úpravu fondu sociálních a kulturních potřeb, která se týká především způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů v nepodnikatelském sektoru. Výše uvedené prameny nejsou jedinými zdroji právní úpravy v této oblasti, ale jsou vůbec těmi nejdůležitějšími, proto budou rozvedeny dále. Avšak je nutné již takto z počátku uvést, že neexistuje žádný speciální zákon, který by se benefitům věnoval alespoň obecně. Zároveň v žádném z těchto výše uvedených právních předpisů nenalezneme komplexní úpravu zaměstnaneckých benefitů.

2.1. Zákoník práce

Zákoník práce je stěžejním předpisem pro oblast pracovního práva. Jedná se o zákon, který upravuje pracovněprávní vztahy. A to ať už mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, či mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů.

Obecně lze říct, že jedním z úkolů, který si zákoník práce klade, je ochrana zaměstnanců jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu. Tuto ochranu je možné spatřovat již v základních zásadách, především v § 1a ZP. Jedná se o specifické zásady pracovního práva, které jsou uvedeny dispozitivně. Rovněž se tak budou v pracovněprávních vztazích používat i zásady vlastní právu občanskému, mezi které patří například autonomie vůle, smluvní volnost, dobrá víra nebo *pacta sunt servanda*.⁶⁶ Vzhledem k tomu, že je při interpretaci vždy nutné k těmto základním zásadám přihlídnout, slouží rovněž k omezení absolutní smluvní volnosti, kterou lze snadno zneužít v neprospěch zaměstnance. To však není jejich jediná funkce, neboť slouží rovněž jako východisko pro novou legislativu. Je totiž nutné, aby nové předpisy byly vždy v souladu se základními zásadami a právní úprava si tak neodporovala.⁶⁷ Z konkrétních zásad je vhodné vyzdvihnout především ty, které přímo souvisí s tématem zaměstnaneckých benefitů. Konkrétně

⁶² Dále jen jako „zákoník práce“, či „ZP“.

⁶³ Dále jen jako „zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti“, či „ZPSZ“.

⁶⁴ Dále jen jako „zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění“.

⁶⁵ Dále jen jako „zákon o daních z příjmů“, či „ZDP“.

⁶⁶ PICHR, Jan. In: PICHR, Jan et al. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha. Wolters Kluwer. 2022. s. 9–11.

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav In: PICHR, Jan, et al. *Pracovní právo*. Praha. C.H. Beck. 2021. s. 16.

se jedná o „spravedlivé odměňování za vykonanou práci“ či „rovné zacházení a zákaz diskriminace“.

Zákoník práce se řadí mezi soukromoprávní předpisy. Je tedy samozřejmé, že jednou z důležitých otázek je jeho vazba k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník⁶⁸. Stěžejním ustanovením pro tuto oblast je § 4 ZP, který jako takový prošel v průběhu let několika změnami. Původní znění tohoto ustanovení určilo, že vztah zákoníku práce a občanského zákoníku bude fungovat na základě delegace. Užití občanského zákoníku bylo tedy možné jen v případě, že na něj zákoník práce výslovně odkazoval. Toto znění bylo napadnuto skupinou poslanců u Ústavního soudu s argumentací, že taková podoba tohoto ustanovení působí aplikační problémy a zakládá právní nejistotu. Ústavní soud následně tento paragraf zrušil náležením sp. zn. Pl. ÚS 83/06 a dovodil, že vztah mezi oběma zákony bude dále fungovat na základě principu subsidiarity.⁶⁹

Do 31. 12. 2011 byl základem pro aplikaci subsidiarity pouze tento náležením, do zákona se změna promítla až s novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., a to v konkrétně v § 4. Podoba tohoto ustanovení se nezměnila ani po 1. 1. 2014, a to i přestože nový občanský zákoník byl vytvořen ve snaze kodifikovat celé soukromé právo, tedy i oblast pracovního práva, konkrétně pak vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud tedy zákonodárce nechce připustit úpravu určité oblasti občanským zákoníkem, je potřeba zakotvit vlastní normu do zákoníku práce, při tom je však nutné mít odůvodnění odpovídající účelu a smyslu pracovního práva.⁷⁰ Další způsob vyloučení subsidiárního použití občanskoprávních norem je právě skrze § 4 ZP, přičemž v tomto případě je nutné provést test souladu se základními pracovněprávními zásadami. V neposlední řadě může být případná aplikace občanského zákoníku výslovně vyloučena, příkladem lze uvést § 144a ZP, či § 346d ZP.

Případné použití občanského zákoníku má však své limity. Primárně se jedná o omezení samotným vztahem těchto dvou předpisů. Zákoník práce je vůči občanskému zákoníku považován za *lex specialis*. Dále je potřeba zmínit pravidlo uvedené v poslední větě § 4 ZP, že i přes absenci právní úpravy konkrétního vztahu zákoníkem práce je nutné aplikovat občanský zákoník pouze v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, obsaženými v § 1a ZP. K tomuto omezení se přistoupilo především z důvodu nerovnosti vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, fakticky tedy kvůli jejich vztahu nadřazenosti a podřízenosti. Při aplikaci jiného právního předpisu je nutné zachovávat zvýšenou ochranu zaměstnance jakožto slabší strany. Dále

⁶⁸ Dále jen jako „občanský zákoník“ či „OZ“.

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav In: PICHRT, Jan, et al. *Pracovní právo*. op. cit. s. 13–14.

⁷⁰ PICHRT, Jan. *K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce*. Právní rozhledy. roč. 2014, č. 7. s. 254–258.

zákoník práce v § 4a sám vymezuje výjimky z aplikace občanského zákoníku. Jako příklad lze uvést, že pokud se zaměstnanec vzdá práva, které mu zákon, kolektivní smlouva či vnitřní předpis poskytuje, k takovému jednání se nepřihlíží. Důvodem pro výslovné zamezení tohoto jednání je snaha zákonodárce nepřipustit další oslabování právního postavení zaměstnance, především na základě uzavíraných smluv. V neposlední řadě se jedná o další omezení aplikace zakotvené přímo u jednotlivých institutů v textu zákona. Konkrétně jde o ustanovení § 144 ZP o zákazu postoupení práva na mzdu a plat či odměnu z dohody, či § 346d ZP o omezení smluvní volnosti. Jedná se o instituty, které přímo nesouvisejí s účelem a podstatou pracovního práva a specifickým vztahem zaměstnance a zaměstnavatele.⁷¹

Zaměstnanecké benefity lze obecně zařadit do kategorie péče o zaměstnance, která se nachází v desáté části zákoníku práce. Jak již však bylo popsáno v předešlé části této práce, zaměstnanecké benefity nejsou nárokovou složkou odměny zaměstnance a poskytují se vždy nad rámec mzdy či platu. Pokud se zaměstnavatel rozhodne benefity poskytovat, jedná se vždy o jeho dobrovolné rozhodnutí, nejen na základě jeho finančních možností. Není možné nalézt v rámci zákoníku práce úpravu pravidel pro poskytování benefitů nebo dokonce povinnost jejich poskytování. Nikdy tedy nebude hrozit zaměstnavatelům sankce za to, že benefity neposkytují. Zákon rovněž neobsahuje úpravu práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance v této oblasti. Přestože v zákoně není zakotvena určitá povinnost poskytovat benefit, neznamena to, že zaměstnavatel není povinen jej poskytovat. Pokud je takové plnění ze strany zaměstnavatele určeno kolektivní smlouvou, jedná se o jeho povinnost.⁷² Tato problematika bude dále rozvedena v části 2.1.2., která se týká kolektivních smluv.

Zákoník práce však obsahuje alespoň dílčí úpravu některých zaměstnaneckých benefitů, jako například výčetem: odborný rozvoj zaměstnanců (§ 227 až 235 ZP), stravování zaměstnanců (§ 236 ZP), vyšší příplatky ve mzdové oblasti (§ 114 až 118 ZP) nebo právní úpravu home office (§ 317 ZP), která v současné době prošla změnami. Tuto oblast zákoníku práce ovlivnila novela zákoníku práce č. 281/2023 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. 10. 2023 a zohledňovala směrnici o WLB. Podoba zákoníku práce účinná do 30. 9. 2020 pojem „home office“ nebo „práce na dálku“ vůbec neznala. Upraveno bylo pouze rozvržení pracovní doby či mzdové podmínky v případě, že zaměstnanec nevykonává práci na pracovišti. Zákon neobsahoval specifická pravidla pro uzavírání dohod o práci na dálku, bylo tudíž možné mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřít libovolnou dohodu. Zaměstnavatel neměl rovněž povinnost zdůvodnit rozhodnutí o odmítnutí

⁷¹ HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy. 2014. roč. 22, č. 7. s. 233–240.

⁷² VYSOKAJOVÁ, Margerita. In: PICHRT, Jan, et al. *Pracovní právo*. op. cit. s. 452–454.

home office či přednostně umožňovat tento způsob výkonu práce, pokud to bylo ze strany zaměstnance nezbytné. Nejčastěji byl home office poskytován čistě jako zaměstnanecký benefit nebo pokud zaměstnavatel neměl dostatečnou kapacitu na pracovišti. Nyní však došlo ke změně celého § 317 ZP, který je nově označen jako „Práce na dálku“. Díky tomuto názvu je možné dovodit, že práci není nutné konat pouze doma, jak by se mohlo zdát dle označení home office, ale vlastně odkudkoli. Obecně lze říct, že novela zavádí alespoň základní požadavky na dohody o práci na dálku a zároveň odstraňuje možnost odmítnutí takové práce z libovůle zaměstnavatele, jelikož u vybraných chráněných skupin zaměstnanců zavádí právo na práci z domova. Nová úprava rovněž obsahuje i změny pro rozvržení pracovní doby nebo úhrady vzniklých nákladů, včetně možné paušální náhrady, po které i odborná veřejnost dlouhou dobu volala.⁷³

Dle mého názoru není možné považovat absenci komplexní právní úpravy zaměstnaneckých benefitů za nedostatek českého právního řádu. Spíše opak je pravdou. Pokud by zákonodárce přistoupil k zakotvení všech podmínek a pravidel pro benefitní systém, například taxativní výčet jednotlivých benefitů, znamenalo by to dle mého názoru výrazné omezení zaměstnavatelů, jelikož, jak bylo uvedeno výše, benefity velmi citlivě reagují na změny ve společnosti i na finanční situaci zaměstnavatelů a státu. Díky flexibilnější úpravě může na tyto změny reagovat i zaměstnavatel a nabídnout tak svým zaměstnancům benefity, které chtějí a které opravdu využít budou, namísto těch, které by stanovila právní úprava pro všechny. Jakýkoli taxativní výčet má zajisté výhodu v tom, že přesně víme, z čeho je možné vybírat, ale naopak jeho velkou nevýhodou spatřuji v tom, že při tvorbě tohoto výčtu je vždy nutné činit určité kompromisy a vymýšlet určitou střední cestu. Tedy jinými slovy vybrat ty benefity, které budou vhodné pro většinu zaměstnanců a zaměstnavatelů. To s sebou samozřejmě nese nevýhody spojené s nemožností přizpůsobit nabídky konkrétním zaměstnancům, ať už podle typu zaměstnání, nebo místa výkonu práce. Kupříkladu horník by zajisté více ocenil kvalitní nabídku zdravotních benefitů, přičemž kancelářský zaměstnanec zase naopak třeba home office. Ač bych raději zachovala tento flexibilní způsob úpravy benefitů, nerozporuji, že u některých z nich je jejich podrobnější právní úprava více než vhodná. Například jako velký přínos vnímám právě zmíněnou novou úpravu práce na dálku. V tomto případě totiž absence úpravy způsobovala často problémy v interpretaci jednotlivých pravidel při využívání tohoto způsobu výkonu práce, především v období pandemie.

⁷³ MACHAČKA, Karel. *Novela zákoníku práce a práce na dálku: jak to bude fungovat a bude vůbec home office vymahatelný?* Pravniprostor.cz [online]. 2023. [cit.2023-12-06] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/novela-zakoniku-prace-prace-na-dalku-jak-bude-fungovat-bude-vubec-home-office-vymahatelny>.

Dle mého názoru by tedy oblast zaměstnaneckých benefitů měla být ponechána bez větších zásahů státu a úprava ponechána především na zaměstnavatelích, avšak pokud by v určitých oblastech vznikaly opakující se problémy, je zajisté žádoucí je zohlednit v právní úpravě.

Absence výčtu zaměstnaneckých benefitů v zákoníku práce však neznamená nutnost poskytovat pouze ty, které zákon zná a výslovně je uvádí. Zákoník práce je, stejně jako jiné zákony z oblasti soukromého práva, založen na zásadě dispozitivnosti. Vychází tedy z principu „co není zakázáno, je dovoleno“, který lze nalézt i v zákoně č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,⁷⁴ konkrétně ve čl. 2 odst. 4 a ve čl. 2 odst. 3 Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.⁷⁵ Nebylo tomu tak ale vždy. Za účinnosti původního zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb., účinného do 31. 12. 2006, platil opačný princip – „co není dovoleno, je zakázáno“. V souvislosti s ekonomickými a společenskými změnami však bylo nutné liberalizovat oblast pracovněprávních vztahů.⁷⁶ Z komentářové literatury (Bělina a kol.) je možné dovodit, že přechod z kogentní povahy zákona k dispozitivnosti je vůbec jednou z nejdůležitějších koncepčních změn tohoto zákoníku vůbec.⁷⁷

Díky tomuto základnímu principu je možné dovodit v pracovním právu určitou míru smluvní volnosti neboli možnost, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel upravili podmínky pracovněprávního vztahu dle své potřeby. To vše samozřejmě v rámci zákonných limitů. Vždy je nutné pamatovat jak na základní zásady uvedené v § 1a ZP, tak i na základní zásady v občanském zákoníku, jako je například ochrana veřejného pořádku.⁷⁸

Zároveň je však nutné upozornit na dispozitivnost a kogentnost norem v zákoníku práce. Zásada autonomie vůle je v pracovním právu výrazně modifikována kogentními normami, popřípadě relativně kogentními normami, které dovolují účastníkům odchýlit se částečně pouze v jednom směru. Jedná se například o stanovení maxima povinností nebo minima práv zaměstnanců. Základním ustanovením pro interpretaci v této otázce je § 4a ZP. Toto ustanovení vyjadřuje princip autonomie vůle v pracovním právu a zároveň i možnost odchýlit se od zákonné úpravy. Tento paragraf byl do zákoníku práce přidán novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., kdy došlo k revizi celého zákoníku práce především z hlediska vyjádření dispozitivních a kogentních norem. Došlo k vypuštění tehdejšího taxativního výčtu kogentních norem obsaženého v § 363

⁷⁴ Dále jen jako „Ústava“.

⁷⁵ Dále jen jako „Listina základních práv a svobod“ či „Listina“.

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav. In: PICHRT, Jan, et. al. *Pracovní právo*. op. cit. s. 15–17.

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce (EKZ)*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. s. 11. Bělina v tomto komentáři reflektoval stav zákoníku práce ke dni 1. 5. 2010.

⁷⁸ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. op. cit. s. 20.

odst. 2 ZP. Tento krok byl u odborné veřejnosti přijat velmi kladně, především z toho důvodu, že výčet sám o sobě příliš nevyjasnil otázku rozdělení těchto norem.⁷⁹

Další změny spíše formálního charakteru přinesla novela č. 303/2013 Sb., která provázela rekodifikaci soukromého práva a zároveň díky ní došlo k přečíslování tohoto ustanovení na nynější § 4a.⁸⁰

Za stěžejní je možné označit především odstavec 1: „*Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“ Toto ustanovení vlastně stanovuje hranice dispozitivnosti, v jejichž rozsahu lze postupovat.

Prostředky, kterými lze rozšířit práva zaměstnanců například zavedením benefitů, stanovuje § 4a odst. 2 ZP. Jedná se o smlouvu nebo vnitřní předpis. V případě, že dochází ke změně povinností, je možné použít pouze smlouvu.⁸¹

Z této úpravy vyplývá, že benefity lze poskytovat na základě dohody se zaměstnavatelem, a to prostřednictvím individuálních pracovních smluv, kolektivních smluv anebo vnitřního předpisu.

Využití pracovní smlouvy není však pro sjednávání benefitů úplně ideálním způsobem a v praxi se příliš často nevyužívá. Především proto, že pokud dochází k úpravě nároků zaměstnance nad zákonný rámec, je nutné pamatovat na zákaz diskriminace a zásadu rovnosti. Dále se pak zaměstnanecké benefity z podstaty sjednávají pro všechny zaměstnance, nebo jejich větší skupinu. A pokud by byla k těmto účelům využívána pracovní smlouva, neslo by to s sebou velkou administrativní náročnost a celý proces by byl neefektivní a neekonomický. Individuální pracovní smlouva se tak využívá především při sjednávání speciálních benefitů s určitou specifickou skupinou zaměstnanců, například s manažery. Další možností je dohoda na systému benefitů v rámci kolektivního vyjednávání s odborovou organizací, působí-li u zaměstnavatele, prostřednictvím kolektivních smluv. Třetím způsobem, a fakticky nejvyužívanějším, je úprava benefitů v rámci vnitřního předpisu zaměstnavatele. Ten sám rozhodne, které benefity a v jakém rozsahu bude svým zaměstnancům poskytovat.⁸²

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. 2011. č. 17. s. 605.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy. 2015. č. 2. s. 52–56.

⁸¹ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. op. cit. s. 20–22.

⁸² PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. op. cit. s. 16.

2.1.1. Individuální pracovní smlouva

Samotný pracovní poměr nemůže vzniknout jinak než právním jednáním. Není možné spojovat jeho vznik s právní událostí či s konstitutivním soudním rozhodnutím.⁸³ A tím vůbec nejčastějším právním jednáním v pracovněprávních vztazích je pracovní smlouva.

Zákoník práce v § 33 stanovuje, že pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, pokud není stanoveno jinak. Zákon připouští jen jedinou další možnost vzniku pracovního poměru, a to dle § 33 odst. 3 ZP jmenováním. Pracovní smlouvu lze označit za právní skutečnost a definovat ji jako dvoustranné právní jednání, které spočívá v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele s cílem uzavřít pracovní poměr.⁸⁴

Pracovní smlouva musí být uzavřena pouze písemně, jak vyplývá z § 34 odst. 2 ZP. Pokud by nedošlo k dodržení zákonem stanovené formy, byla by pracovní smlouva neplatná. Je však nutné uvést, že dle § 582 odst. 1 OZ je možnost, aby strany případnou vadu dodatečně zhojily. Není tedy vyloučeno uzavřít pracovní smlouvu ústně či pouze konkludentně a později vadu zhojit písemnou smlouvou. Avšak nelze nezmínit § 20 ZP, dle kterého se není možné dovolávat neplatnosti ústně či konkludentně uzavřené pracovní smlouvy, pokud zaměstnanec začal již pro zaměstnavatele vykonávat práci, a to především z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany.⁸⁵ Není tedy možné v tomto případě zpochybňovat existenci samotného pracovního poměru jen na základě nedostatku formy.⁸⁶

Pracovní smlouvou mezi sebou zaměstnanec a zaměstnavatel zakládají související práva a povinnosti. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci dle ujednání v pracovní smlouvě a za to mu poskytovat odměnu. Naopak je jeho právem vyžadovat plnění sjednané práce osobně od zaměstnance. Zaměstnanec má zase právo požadovat umožnění výkonu sjednané práce a dostávat za ni odměnu. Jeho povinností však je vykonávat sjednanou práci pro zaměstnavatele osobně.⁸⁷

⁸³ Výjimku může představovat vznik služebních poměrů. U této formy závislé práce se bude naopak jednat o vznik na základě rozhodnutí služebního orgánu. Současně s tím dojde k zařazení osoby na služební místo, popřípadě jmenování na služební místo představeného. Tomuto rozhodnutí až na výjimky (uvedené například v § 49 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě) předchází výběrové řízení. Služební poměr vzniká dnem, který je v rozhodnutí uveden. V den nástupu do služby je rovněž nutné složit služební slib. Odepření jeho složení nebo složení slibu s výhradou bude mít za následek, že na služební poměr bude pohlíženo jako na neexistující již od počátku.

⁸⁴ BĚLINA, Miroslav. In: PICHRT, Jan. et. al. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. op. cit. s. 100–105.

⁸⁵ Nemožnost dovolání se neplatnosti takového právního jednání však neznamená, že zaměstnavateli nehrozí postih ze strany inspekce práce. V tomto případě je možné, aby byla zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč s ohledem na § 12 odst. 2 písm. b), zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁸⁶ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan, et.al. *Pracovní právo*. op. cit. s. 217.

⁸⁷ Tamtéž s. 216.

Jako pro každou jinou smlouvu zákon stanovuje i pro tu pracovní určité náležitosti, které musí splňovat. Obecně je možné náležitosti rozdělit na podstatné a další náležitosti. Podstatné náležitosti, které zákon pro pracovní smlouvy vyžaduje, jsou uvedeny v § 34 ZP. Patří mezi ně ujednání o druhu práce, místu jejího výkonu a den nástupu do práce. Právě den nástupu do práce je velmi důležitý, především proto, že s ním zákoník práce v § 36 spojuje vznik samotného pracovního poměru. Nic na tom nemění fakt, kdyby zaměstnanec do práce ve sjednaný den fakticky, například z důvodu nemoci, nenastoupil. Z výše uvedeného je možné konstatovat, že pracovní poměr lze založit i poměrně strohou pracovní smlouvou. Žádná jiná povinná ujednání totiž zákonem stanovená nejsou. Nemusí tak obsahovat například ujednání o odměňování nebo délce pracovní doby, popřípadě zkušební době. Je tedy jen na dohodě obou stran, zda přistoupí i ke sjednání takzvaných doplňujících neboli ostatních náležitostí.⁸⁸

Pracovní smlouvy obsahující širší spektrum sjednaných náležitostí ale nejsou neobvyklé. Smluvní strany velmi často přistupují i ke sjednávání podmínek, která nejsou zákonem považována za nezbytná. Literatura je často označuje jako ujednání pravidelná nebo nahodilá. Mezi pravidelná ujednání, která rozšiřují pracovní smlouvu v praxi velmi často, patří například ujednání o zkušební době, zkrácené pracovní době, sjednání pracovního poměru na dobu určitou či možnost vysílání zaměstnance mimo sjednané místo výkonu práce. Za nahodilé náležitosti lze označit taková ujednání, která jsou výsledkem souhlasu obou smluvních stran a která nejsou v pracovních smlouvách příliš obvyklá.⁸⁹

Možnost zaměstnance a zaměstnavatele sjednat si odlišné, než zákonem stanovené podmínky je fakticky projevem zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a autonomie vůle. Tyto principy, jak již bylo popsáno výše, jsou neodmyslitelně spjaty s českým soukromým právem, ale nejenom s ním. Východisko této úpravy obsahuje Ústava ve čl. 2 odst. 4 a rovněž i Listina základních práv a svobod, kde se konkrétně jedná o čl. 2 odst. 3, v němž je uvedeno: „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ Zákon vlastně takovým ujednáním nestanovuje žádný limit a lze si tedy v pracovní smlouvě sjednat prakticky cokoli, samozřejmě v mezích zákonné úpravy a s limity, které stanovuje. Například z § 547 OZ vyplývá, že takové ujednání musí vždy odpovídat dobrým mravům a zákonu.⁹⁰

Mezi nahodilé náležitosti můžeme zařadit i ujednání o zaměstnaneckých benefitech. Ze zákona totiž nevyplývá žádná povinnost smluvních stran stanovit si v pracovní smlouvě jakékoli

⁸⁸ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan, et.al. *Pracovní právo*. op. cit. s. 215–218.

⁸⁹ Tamtéž. s. 216.

⁹⁰ SMEJKAL, Michal. *Pracovní smlouva*. epravo.cz [online]. 2014. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html>.

ujednání týkající se zaměstnaneckých benefitů či jiných ujednání, které lze zařadit do oblasti péče o zaměstnance. Je tedy pouze na zaměstnavateli a zaměstnanci, zda ke sjednání benefitů využijí právě pracovní smlouvu. Sjednávání benefitů touto formou však může potencionálně přinášet i problémy. Je třeba brát v potaz, že poskytované benefity nesmí mít nikdy diskriminační povahu či porušovat zásadu rovného zacházení. Pokud by si zaměstnavatel sjednával zaměstnanecké benefity individuálně s jednotlivými zaměstnanci, hrozilo by, že některému zaměstnanci, který je ve srovnatelné situaci, bude toto plnění odepřeno. Vždy je nutné pamatovat na to, aby byla dodržována zásada rovnosti mezi jednotlivými zaměstnanci, nehledě na to, kdo si benefity v pracovní smlouvě sjednal.⁹¹ Toto téma bude více rozvedeno ve třetí kapitole této práce.

V souvislosti s těmito důvody je nutné podotknout, že individuální pracovní smlouva nebývá obvykle právním jednáním, kterým by docházelo k zavádění zaměstnaneckých benefitů. K jejich sjednávání dochází mnohem častěji prostřednictvím kolektivní smlouvy či vnitřním předpisem.

2.1.2. Kolektivní smlouva

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, bývají zaměstnanecké benefity obvykle předmětem kolektivního vyjednávání. Jednotlivé benefity jsou následně zakotveny v kolektivní smlouvě. Prostřednictvím kolektivních smluv je možné upravit práva zaměstnanců, a to včetně mzdové a platové oblasti. Tímto způsobem dochází k úpravě benefitů v praxi poměrně často, především pak u větších zaměstnavatelů, se silnými odborovými organizacemi. Důvodem je, že takto lze upravit podobu benefitů pro všechny zaměstnance nebo pro jejich velké skupiny.

Samotné kolektivní vyjednávání je možné označit jako jeden z nejdůležitějších vztahů kolektivního pracovního práva. Odehrává se především mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, ale rovněž i mezi odborovou organizací a organizací zaměstnavatelů.⁹²

Právní úpravu kolektivních pracovněprávních vztahů lze nalézt v zákoníku práce, který obsahuje především hmotněprávní stránku těchto vztahů, ale rovněž i v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání⁹³, který upravuje samotný proces, s cílem uzavření kolektivní smlouvy.⁹⁴

Obecnou právní úpravu pro kolektivní smlouvy obsahují § 22 až 29 ZP. Zákonodárce je následně v § 23 odst. 3 ZP rozdělil na dvě skupiny. První jsou kolektivní smlouvy podnikové, dle § 23 odst. 3 písm. a) ZP. Ty mezi sebou uzavírají zaměstnavatel a odborová organizace u něj

⁹¹ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. op. cit. s. 16.

⁹² PICHRT, Jan. BOGNÁROVÁ, Věra. In: PICHRT, Jan. et. al. *Pracovní právo*. op. cit. s. 644–645.

⁹³ Dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“ či „KolVyj“.

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav. In: PICHRT, Jan. et. al. *Pracovní právo*. op. cit. s. 3.

působící. V praxi však často nastává problém, že u zaměstnavatele působí odborových organizací více. V tomto případě je nutné, aby zaměstnavatel dle § 24 odst. 2 ZP projednal podobu kolektivní smlouvy se všemi. Avšak zákoník práce vychází z potřeby úplné shody mezi jednotlivými odborovými organizacemi. Hrozí tak, že v důsledku trvajících neshod nebude možné kolektivní vyjednávání vůbec zahájit,⁹⁵ popřípadě kolektivní smlouvu uzavřít. Zákonodárce se snažil tuto situaci vyřešit tak, že dal zaměstnavateli možnost uzavřít kolektivní smlouvu s tou odborovou organizací, která má u zaměstnavatele nejvíce členů. Toto ustanovení však bylo zrušeno nálezem ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06, pro rozpor s čl. 27 odst. 2 Listiny. V tomto nálezu, konkrétně v bodě 264, je rovněž vysloven názor, že takto nastalou situaci lze řešit prostřednictvím dohody zaměstnavatele a odborových organizací a je možné uzavřít několik kolektivních smluv. Je však nutné určit, která z nich se bude vztahovat na odborově neorganizované zaměstnance.⁹⁶

Druhou skupinou kolektivních smluv jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně, dle § 23 odst. 3 písm. b). Ty uzavírají organizace zaměstnavatelů a odborové organizace.

Kolektivní smlouva má oproti individuálním pracovním smlouvám výhodu především v tom, že se sjednává pro všechny zaměstnance, kteří jsou v zaměstnaneckém poměru u zaměstnavatele, nebo pro jejich větší část. V § 24 odst. 1 ZP je dokonce stanoveno, že odborové organizace uzavírají kolektivní smlouvu i pro zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Z tohoto vyplývá, že odborovým organizacím je zákonem přidělena funkce vystupovat jako zástupce všech zaměstnanců, i přesto, že se někteří zaměstnanci zapojují do odborů nechtějí. Avšak nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06 konstatoval, že zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout, aby za něj některá odborová organizace nejednala. Celá tato koncepce je vlastně důsledkem snahy o rovné zacházení se zaměstnanci. Tento způsob však s sebou nese negativum, které se čteně objevuje například v USA. Jedná se o problém tzv. černých pasažérů. Takto se označuje situace, kdy neangažovaní zaměstnanci získávají nezasloužené výhody díky odborové organizaci, která je vyjednala se zaměstnavatelem. Toto je jeden z důvodů, proč se odborníci neshodují, zda by taková úprava měla být v této podobě zachována.⁹⁷

Jak již bylo uvedeno výše, prostřednictvím kolektivních smluv je možné upravovat podmínky výkonu práce zaměstnanců, jak vyplývá z § 23 odst. 1 ZP. Zákon však přímo nestanovuje, co musí být obsahem kolektivních smluv. Nastavuje však jejich limity. Konkrétně se jedná o úpravu povinností zaměstnanců. Pro tento účel není možné kolektivní smlouvu použít.

⁹⁵ Srov. § 8, odst. 1 KolVyj.

⁹⁶ PICHRT, Jan In: PICHRT, Jan. et.al. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. op. cit. s. 64–65.

⁹⁷ PICHRT, Jan, In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. s. 156.

Pokud by kolektivní smlouva zakotvila povinnost zaměstnance, k takové úpravě by se nepřihlíželo. Jednalo by se v tomto případě o zdánlivé právní jednání.⁹⁸

Práva, která může kolektivní smlouva upravovat, jsou rozprostřena v celém zákoníku práce. Příkladem lze uvést: příplatky za práci přesčas (§ 114 ZP), odměňování pracovní pohotovosti (§ 140 ZP), delší dovolená (§ 213 odst. 2 ZP). Z benefičních plnění je možné prostřednictvím kolektivní smlouvy sjednávat podmínky pro pružnou pracovní dobu nebo možnost náhradního volna.⁹⁹ Je však nutné zmínit i skupinu tzv. kolektivních nároků, které se sjednávají pro určitou skupinu zaměstnanců. Nejčastěji se objevují v oblasti péče o zaměstnance. Jedná se často o snahu vytvořit vhodnější pracovní podmínky pro určitou skupinu zaměstnanců, například matkám s dětmi. Jako příklad lze uvést možnosti pracovního volna, popřípadě úpravu pracovní doby k péči o děti nebo příspěvky na dopravu do zaměstnání a zpět. Všechna výše uvedená plnění můžeme rovněž zařadit mezi zaměstnanecké výhody.¹⁰⁰

Ač se může zdát, že zaměstnavatelé mohou s odborovými organizacemi postupovat neomezeně, není tomu tak. Smluvní volnost zaměstnavatelů a odborových organizací je omezena, jelikož i zde je nutnost respektovat kogentní ustanovení zákoníku práce a rovněž základní zásady v něm uvedené. Je také nutné zmínit, že přestože se i na obsah kolektivních smluv vztahuje princip „co není zakázáno, je dovoleno“, musí být pamatováno na ustanovení § 4a odst. 1 a 2 ZP. Z těchto pravidel vyplývá, že přestože je možné sjednat si odchylná práva a povinnosti, je nutné respektovat, že tato odchylka nemůže být vyšší nebo nižší, než je právo nebo povinnost, které stanovuje zákon nebo kolektivní smlouva jako nejvýše nebo nejméně přípustné. A zároveň je stanoveno, že tyto odchylky je možné upravit smlouvou nebo vnitřním předpisem, avšak povinnosti zaměstnanců lze upravit pouze smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V tomto konkrétním případě tedy nebude odborová organizace oprávněna zastupovat zaměstnance.¹⁰¹

Velkou výhodou odborové organizace spatřuji v tom, že má oproti standardnímu řadovému zaměstnanci mnohem větší vyjednávací sílu. Odbory mohou být rovněž dobrým prostředníkem k dosažení změn u zaměstnavatele. Důležitost odborových organizací však nelze spatřovat pouze v dialogu se zaměstnavateli, ale rovněž i v rámci legislativního procesu. Dle § 320 ZP je nutné příslušné návrhy zákonů a jiných pracovněprávních předpisů projednat také s odborovými

⁹⁸ Srov. § 554 OZ.

⁹⁹ BRŠTÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2024*. 14. aktualizované vydání. Olomouc. ANAG. 2024. s. 200–202.

¹⁰⁰ JOUZA, Ladislav. *Kolektivní smlouvy – významný pramen práv zaměstnanců*. epravo.cz [online]. 2022. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>.

¹⁰¹ PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan. et. al. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. op. cit. s. 60.

organizacemi nebo příslušnými zaměstnavatelskými svazy. Nemusí se však jednat pouze o projednávání pracovněprávních předpisů. Je třeba uvést, že účast odborových organizací a zaměstnavatelských organizací je nutná rovněž, pokud se projednávají předpisy, které se týkají důležitých zájmů zaměstnanců.¹⁰² Příkladem může být projednávání tzv. konsolidačního balíčku v průběhu roku 2023.

Je potřeba uvést, že samotné odborové organizace nemají příliš silnou vyjednávací pozici s nejvyššími představiteli státu. Z tohoto důvodu se sdružují do odborových svazů na základě resortu či profese. Odborové organizace a odborové svazy se dále mohou sdružovat do odborových konfederací. Příkladem lze uvést Českomoravskou konfederaci odborových svazů neboli ČMKOS. Jedná se o vůbec největší konfederaci v České republice, sdružuje 31 odborových svazů. ČMKOS má pravomoc jednat s představiteli státu, především pak s vládou ČR, a účastnit se vyjednávání o podobě pracovněprávních předpisů.¹⁰³

V létě roku 2023 bylo možné pozorovat činnost ČMKOS v rámci vyjednávání a přípravy vládního návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, tzv. konsolidačního balíčku. Po představení podoby tohoto návrhu se stala jedním z palčivých témat právě nová úprava zaměstnaneckých benefitů, konkrétně jejich daňový režim. V rámci následného vyjednávání bylo možné sledovat dialog vlády ČR, především pak předsedy vlády a ministra financí, s ČMKOS a zaměstnavatelskými svazy. Původní návrh ze strany Ministerstva financí počítal s kompletním zrušením osvobození zaměstnaneckých benefitů od daně. Proti tomuto návrhu hlasitě vystoupily odborové organizace s obavami, že zaměstnavatelé budou poskytování benefitů hromadně rušit. Tím by však došlo k nepřiměřenému zasažení dotčených zaměstnanců. Jako výsledek tohoto vyjednávání byl představen kompromisní návrh, na kterém se vláda shodla. Konkrétně se jedná o zastropování osvobození nefinančních benefitů od daně, maximálně do výše poloviny průměrné měsíční mzdy. Pro rok 2024 se jedná o částku 21 983,50 Kč.¹⁰⁴

Dle mého názoru považují činnost odborových organizací v jednáních o zaměstnaneckých benefitech za stěžejní. Když odhlédneme od sjednávání budoucí podoby právních předpisů s vládou, možná i mnohem důležitější činnost vykonávají odbory přímo v dialogu se zaměstnavatelem. Odborové organizace působící přímo u zaměstnavatele jsou tedy často nejvíce informovány o potřebách příslušných zaměstnanců, protože jsou jim nejbliž. Zaměstnanci mají

¹⁰² PICHRT, Jan. BOGNÁROVÁ, Věra. In: PICHRT, Jan. et. al. *Pracovní právo*. op. cit. s. 657.

¹⁰³ Tamtéž. s. 626.

¹⁰⁴ JANKOVCOVÁ, Věra. *Nepenížní benefity pro zaměstnance od 1. 1. 2024*. bdo.cz [online]. 2023. [cit. 2024-09-30] Dostupné z: <https://www.bdo.cz/cs-cz/temata/dane/nepenezni-benefity-pro-zamestnance-od-1-1-2024>.

možnost se na ně kdykoli obrátit a požádat je o pomoc. Vzhledem k tomu že témata jako odměňování a pracovní podmínky jsou relativně citlivá, může se zaměstnanec obávat je řešit se zaměstnavatelem napřímo, především pokud se již jedná o větší společnost. Odborové organizace se tak mohou zdát jako mnohem příjemnějším prostředníkem pro řešení této situace, jelikož jsou zde především proto, aby hájily práva zaměstnanců.

Kolektivní smlouvy tedy ve výsledku považují za jeden z nejvíce vhodných prostředků, kterým benefity sjednávat. Nejenom že odpadá administrativní náročnost, která je spojená se sjednáváním prostřednictvím individuálních pracovních smluv, ale rovněž probíhá dialog zaměstnavatele s někým, kdo přímo zastupuje nejlepší zájmy zaměstnanců a zná jejich potřeby. V tomto můžeme spatřovat rozdíl oproti vnitřnímu předpisu, který bude popsán v následující části, kdy zaměstnavatel činí jednostranné opatření bez nutnosti jiné konzultace. Zaměstnavatel je tedy u kolektivních smluv nucen vzít v potaz nejenom své zájmy a svoji ekonomickou situaci, ale rovněž i zájmy zaměstnanců a dospět ke kompromisu. Což ani u individuální smlouvy, ani u vnitřního předpisu často spatřovat nelze.

2.1.3. Vnitřní předpis

Nejdůležitější z pohledu zavádění a poskytování zaměstnaneckých benefitů je vnitřní předpis zaměstnavatele. Společně s kolektivními smlouvami jimi zaměstnavatelé nejčastěji sjednávají benefity nad rámec zákonné úpravy.

Dle § 305 odst. 1 ZP je zaměstnavatel oprávněn prostřednictvím vnitřního předpisu stanovovat práva či výhodnější podmínky svým zaměstnancům v rámci pracovněprávního vztahu. Ovšem za předpokladu, že bude respektována zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Není možné, aby byl pro jednu skupinu zaměstnanců určen například nárok na náhradu mzdy a pro jiné, bez oprávněného důvodu, nikoli.¹⁰⁵

Pro odchylnou úpravu práv a povinností platí, obdobně jako pro kolektivní smlouvy, meze stanovené v § 4a ZP. Zakázána jsou tak ujednání, která by stanovovala povinnosti nebo ubírala práva zaměstnanců přiznaná zákoníkem práce, popřípadě kolektivní smlouvou. Pokud by k takovému jednání zaměstnavatel přistoupil, jednalo by se podle poslední věty tohoto ustanovení o zdánlivé právní jednání a nebude se k němu přihlížet.¹⁰⁶

¹⁰⁵JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle vnitřního předpisu*. Advokátnídeník.cz. [online]. 2020. [cit. 2023-12-06]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/10/16/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-podle-vnitriho-predpisu/>.

¹⁰⁶BĚLINA, Miroslav. In: PICHRT, Jan. et. al. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*, op. cit. s. 892.

Vnitřní předpis musí být vydán písemně a nesmí odporovat zákonu, jinak bude zčásti nebo zcela neplatný. Vydává se zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku. Díky tomu je možné, aby zaměstnavatel pružněji reagoval na změny nároků jeho zaměstnanců nebo na jinou aktuální situaci. Vnitřní předpis není závazný obecně, ale jen pro konkrétní účastníky právního vztahu. Nejčastěji tedy pro zaměstnance a zaměstnavatele.¹⁰⁷

Teorie dovozuje několik druhů vnitřních předpisů. Ten nejdůležitější pro oblast benefitů je vnitřní předpis, zakládající pracovní právní nároky zaměstnancům, a to včetně mzdových a platových.¹⁰⁸ Součástí tohoto typu vnitřního předpisu může být úprava i výhodnějších platových či mzdových podmínek. Je však pouze na zaměstnavateli, jestli bude poskytovat vyšší mzdová práva, než jaká jsou uvedena v zákoníku práce. Rovněž je možné tímto způsobem zavádět právě i poskytování výhod, které lze označovat jako benefitní plnění. Jedná se především o prodloužení dovolené, zkracování pracovní doby se současným zachováním výše mzdy, větší rozsah pracovního volna, cenově zvýhodněné stravování zaměstnanců či pružné rozvržení pracovní doby a další.¹⁰⁹ Pokud zaměstnavatel přistoupí k úpravě mzdových podmínek tímto způsobem, je dle § 113 odst. 3 ZP nutné, aby byl vnitřní předpis vydán a zaměstnanci s ním byli seznámeni, nejpozději před začátkem výkonu práce.¹¹⁰

Důležitou úpravou pro oblast zaměstnaneckých benefitů je rovněž § 305 odst. 5 ZP. Zde je uvedeno pravidlo pro zachování dosažených práv, především pro mzdovou nebo platovou oblast, i pro případ, že by došlo ke změně nebo zrušení předmětného vnitřního předpisu. Díky tomuto ustanovení může zaměstnanec počítat s tím, že pokud by nastala výraznější změna ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, nebude mít tato situace vliv na trvání a uspokojování jeho práv. Ale pouze pod podmínkou, že se jedná o práva, která vznikla ještě před zrušením vnitřního předpisu. Zrušení bude mít vliv pouze na budoucí práva zaměstnance, nikoli retrospektivně.¹¹¹

Zajímavou může být potencionální situace, při níž by došlo ke změně vedení společnosti či k fúzi. Konkrétně by došlo k právnímu jednání, které bude mít za následek přechod práv a povinností z pracovních vztahů. V tomto případě je v § 338 odst. 2 ZP stanoveno, že práva a povinnosti z pracovních vztahů přecházejí na nového zaměstnavatele v plném rozsahu. Otázkou je, zda je možné uvažovat i o přechodu práv z vnitřního předpisu. Z literatury vyplývá,

¹⁰⁷ § 305 odst. 2 a odst. 3 ZP.

¹⁰⁸ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce*. op. cit. s. 776–780.

¹⁰⁹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha. C.H. Beck. 2010. s. 8.

¹¹⁰ BĚLINA, Miroslav. In.: PICHRT, Jan. et. al. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. op. cit. s. 893.

¹¹¹ Tamtéž.

že ano. Nový zaměstnavatel musí přecházejícím zaměstnancům poskytnout jejich nároky a benefity v rozsahu předchozí úpravy vnitřního předpisu.¹¹²

Problémem může být, pokud nový zaměstnavatel není schopen zajistit poskytování určitého plnění, například to není fakticky nebo finančně možné. Na řešení této situace se odborná veřejnost příliš neshodne. Jouzová například uvádí, že v tomto případě není zaměstnavatel povinen tento nárok uspokojit. Bělina k tématu uvádí, že by v tomto případě měl mít zaměstnanec nárok na obdobné plnění.¹¹³ Je nutné pamatovat i na situaci, pokud by došlo ke zrušení vnitřního předpisu a následně by došlo k přechodu práv a povinností. V tomto případě je povinen zaměstnavatel rovněž již „zrušené“ právo zaměstnanců uspokojit.¹¹⁴

Také je důležité vymezit vztah mezi kolektivními smlouvami a vnitřními předpisy. V původním znění § 305 odst. 1 ZP byla dovozena přednost kolektivní smlouvy před vnitřním předpisem zaměstnavatele. Pokud u zaměstnavatele působila odborová organizace, bylo nutné pracovní právní nároky vyřešit primárně prostřednictvím kolektivního vyjednávání, nikoli jednostranným jednáním zaměstnavatele. Tato část ustanovení byla napadnuta skupinou poslanců a senátorů u Ústavního soudu, s argumentací, že došlo k porušení čl. 11 Listiny základních práv a svobod. Ústavní soud o návrhu rozhodl nálezem sp. zn. ÚS 83/06 a předmětné ustanovení ke dni 14. 4. 2008 zrušil. Vyslovil při tom názor, že kolektivní smlouva a vnitřní předpis jsou si rovny. Je tedy na zaměstnavatelích a odborových organizacích, ke které úpravě přistoupí, či budou využívat současně obě. V případě, že by oba předpisy obsahovaly rozdílnou úpravu, tak se bude nárok zaměstnance posuzovat podle toho předpisu, který mu zajišťuje vyšší úroveň jeho práv.¹¹⁵

2.2. Zákon o daních z příjmů

Nejdůležitějším zákonem z oblasti daňového práva pro oblast benefitů je zákon o daních z příjmů. Ten stanovuje daňový režim při poskytování benefitů jak na straně zaměstnance, tak i u zaměstnavatele. Avšak tento zákon dostal ke dni 1. 1. 2024 významných změn v důsledku tzv. konsolidačního balíčku.

¹¹² JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovních vztahů*. Praha. Leges. 2020. s. 98–102.

¹¹³ Srov. JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovních vztahů*. op. cit. s. 93–94. a BĚLINA Miroslav In: BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír. et.al.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. op. cit. s. 780.

¹¹⁴ JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovních vztahů*. op.cit. s. 102.

¹¹⁵ BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce*. op.cit. s. 776–780.

2.2.1. Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je z hlediska daní z příjmů rozhodující takzvaný základ z daně z příjmů, který slouží k vyměření výše samotné daně. Základ z daně je definován v § 5 ZDP jako „(...) částka, o kterou příjmy plynoucí poplatníkovi ve zdaňovacím období přesahují výdaje prokazatelně vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení (...)“. Od základu daně je třeba odečíst tzv. daňově uznatelné náklady neboli výdaje, mezi které patří například i zaměstnanecké benefity. Výdaje jsou vymezeny v § 24 ZDP. Může se jednat jak o peněžní, tak i nepeněžní plnění ocenitelné penězi. Zaměstnavatel si však nemůže odečíst od základu veškeré své výdaje, ale pouze ty, které jsou v souladu se zákonnými podmínkami. Především pokud se jednalo o výdaje, které sloužily k dosažení, zajištění nebo udržení příjmů a zároveň které je poplatník schopný prokázat bez pochyb. Judikaturou Nejvyššího správního soudu byla následně dovozena ještě podmínka, že výdaje musely být vynaloženy v souvislosti se získáním zdanitelných příjmů v daném zdaňovacím období a zároveň se jednalo pouze o výdaje stanovené zákonem.¹¹⁶

Vodítkem pro daňový režim zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele je především § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. ZDP. Tento paragraf stanovuje, že mezi daňově uznatelné náklady neboli ty, o které lze základ daně snížit, patří výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, které zaměstnavatel vynaložil na základě pracovní smlouvy či jiné smlouvy, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Pouze pokud zákon nestanoví jinak. Takové ustanovení je v rámci tohoto zákona specifické. A to především díky tomu, že je zde akcentována volnost poplatníka zvolit si výši samotného výdaje, popř. volnost v rámci vnitřního předpisu či při sjednávání kolektivní smlouvy. Z tohoto ustanovení vyplývá, že pokud je tímto způsobem zaměstnanecká výhoda poskytována a jde o prokazatelný výdaj ve smyslu § 24 odst. 1 ZDP, může ji zaměstnavatel zahrnout do svých daňových výdajů. Jedná se například o příspěvky na penzijní připojištění nebo příspěvky na dopravu do zaměstnání.¹¹⁷

Výjimky zákon uvádí přímo v § 24 odst. 2 písm. j) ZDP, popřípadě v § 25 odst. 1 ZDP. Zde je stanoven odlišný daňový režim, přestože by výhoda byla poskytována způsobem uvedeným v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. ZDP. Příkladem je možné uvést výdaje na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborný rozvoj zaměstnanců či provoz vlastního stravovacího zařízení. Zákon u těchto plnění často stanovuje limity výše plnění či specifické podmínky pro jednotlivé benefity.¹¹⁸

¹¹⁶ PELC, Vladimír et.al. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. Praha. C.H. Beck. 2021. s. 332.

¹¹⁷ Tamtéž. s. 339.

¹¹⁸ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. op. cit. s. 10–12.

Pokud by však zaměstnavatel při poskytování plnění překročil zákonný limit, nelze ho považovat za daňově uznatelné.

Některé zaměstnanecké benefity je možné zařadit mezi daňově neuznatelné výdaje. Většinou se jedná o nepeněžní plnění, primárně příspěvky na kulturu, zájezdy či sportovní akce.¹¹⁹

2.2.2. Daňové řešení na straně zaměstnance

Pokud je třeba určit daňový režim na straně zaměstnance, je vždy nutné zkoumat, zda se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Následně je třeba určit, zda není daný příjem od daně osvobozen, dle § 3 ZDP nebo § 4 ZDP, popřípadě § 6 odst. 9 ZDP. Při zkoumání tohoto posledně jmenovaného ustanovení je možné nalézt, že mnoho benefitních plnění je vlastně od daně z příjmů osvobozeno. Avšak zákon si stanovuje v některých případech podmínky.

Obecně lze říct, že stěžejním ustanovením pro určování daňového režimu zaměstnanců je § 6 ZDP, kde se nalézá především vymezení zdanitelných příjmů zaměstnanců. Rovněž je však nutné dodat, že v § 6 odst. 9 ZDP poskytuje zákon výčet plnění zaměstnavatele směrem k zaměstnancům, které jsou od daně z příjmů osvobozeny. Díky zkoumání tohoto ustanovení je možné zjistit, že mnoho benefitních plnění je vlastně od daně osvobozena. Jedná se tedy o rozšíření úpravy uvedené v § 3 ZDP a § 4 ZDP. Zákon však takové osvobození váže na podmínky, jedná se především o způsob poskytování benefitu či limitovanou výši plnění. Podmínky stanovuje zákon u každého plnění zvlášť. Pokud však nebude zaměstnanecký benefit od daně z příjmů osvobozen, popřípadě plnění přesáhne zákonný limit, bude podléhat zdanění současně se mzdou zaměstnance.¹²⁰

Ve výčtu nepeněžních plnění zaměstnavatele v § 6 odst. 9 ZDP nalezneme například odborný rozvoj zaměstnanců, stravování zaměstnanců nebo poskytování nealkoholických nápojů. Osvobození od daně je u těchto plnění vázána na to, že je zaměstnavatel poskytuje na pracovišti. Výjimkou je odborný rozvoj zaměstnanců, u kterého zaměstnavatel nemusí poskytovat vzdělávací služby přímo na pracovišti, ale může využít externích služeb. Od daně z příjmů je na straně zaměstnance tento příjem osvobozen, pokud vzdělávání souvisí s předmětem jejich práce.¹²¹ V otázce stravování zaměstnanců došlo v nedávné době ke změně novelou, která byla provedena zákonem č. 609/2020 Sb., stejně jako tzv. konsolidačním balíčkem. Konkrétně se upravilo znění § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, přičemž všechny formy stravování zaměstnanců jsou nyní zařazeny pod

¹¹⁹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. op. cit. s. 10–11.

¹²⁰ Tamtéž. s. 7.

¹²¹ PELC, Vladimír et.al. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. op. cit. s. 107.

pojem „příspěvek na stravování“ a tyto příspěvky jsou osvobozeny od daně z příjmů. Osvobození však nezůstává neomezeno. Zákon stanovuje limit, a to konkrétně 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Tuto hranici určuje Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou. Pro rok 2023 činí 70 % této částky 107,10 Kč za jednu směnu. V případě, že dojde k překročení tohoto limitu, bude se na straně zaměstnance jednat o příjem, který podléhá dani z příjmů.¹²²

Asi nejdůležitějším ustanovením z hlediska poskytování benefitů ve spojitosti s daňovým režimem u zaměstnanců je § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Toto ustanovení upravuje osvobození od daně z příjmů u nepeněžitých plnění. Jedná se o možnost zaměstnance využít služby zdravotního, léčebného či hygienického charakteru, příspěvky na kulturní a sportovní akce, příspěvky na knihy a podobně.¹²³ Tento paragraf je asi tím nejdiskutovanějším tématem z hlediska zaměstnaneckých benefitů za poslední léta, protože s účinností od 1. 1. 2024 byl zaveden souhrnný limit pro osvobození těchto příjmů od daně. V předcházejícím znění tohoto ustanovení účinného do 31. 12. 2023 byl podobný limit stanoven pouze pro zahraniční a tuzemskou rekreaci. Jedná se tedy o velmi podstatnou změnu, se kterou se budou muset zaměstnavatelé naučit pracovat.

Nově zavedený roční limit je stanoven v úrovni poloviny průměrné mzdy. Tudíž například v roce 2024 bude limit činit 21 983,50 Kč. Pokud bude výše plnění tento limit přesahovat, bude přesahující plnění podléhat zdanění i povinnému pojistnému. V případě, že bude zaměstnanec vykonávat práci u více zaměstnavatelů, platí limit u každého z nich a poskytnutá plnění se nebudou sčítat.¹²⁴ Avšak je nutné počítat rovněž se skutečností, že do tohoto limitu se zahrnují nově i již zmíněné rekreace nebo například plnění poskytnutá rodinnému příslušníkovi zaměstnance, tedy lze uvést třeba zaměstnanecké školky.¹²⁵ Limit je tedy z hlediska charakteru všech těchto plnění značně nedostačující. Další konkrétní parametry nové úpravy budou konkretizovány v části týkající se přímo konsolidačního balíčku.

V § 6 odst. 9 písm. e) až v) ZDP se následně nacházejí i další benefity, které jsou osvobozeny od daně z příjmů. Jedná se například o poskytování darů, příspěvky na penzijní nebo životní pojištění či bezúročné zápůjčky. Zákon u všech těchto plnění stanovuje maximální výši poskytnutého plnění.¹²⁶

¹²² BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2024*. op. cit. s. 250.

¹²³ PELC, Vladimír et.al. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. op. cit. s. 108.

¹²⁴ HAJÍČKOVÁ, Kateřina. *Daňová uznatelnost zaměstnaneckých benefitů 2024*. Lerika blog [online]. 2023. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://blog.lerika.eu/2023/10/19/danova-uznatelnost-zamestnaneckych-benefitu-2024/>

¹²⁵ *Metodická informace ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024*. finančnisprava.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24] Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/f-novinky/Metodicka-informace-k-zamestnaneckym-benefitum-od-1-ledna-20.pdf>.

¹²⁶ PELC, Vladimír et.al. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. op. cit. s. 107.

Až na výjimky platí, že pokud se jedná o daňově uznatelný výdaj, tedy většinou o peněžní plnění zaměstnavatele, bude se vždy jednat o zdanitelný příjem na straně zaměstnance. Takové plnění se bude rovněž zahrnovat do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Jak také vyplývá z § 6 odst. 9 ZDP, peněžité plnění nikdy nemůže být osvobozeno od daně z příjmů.¹²⁷

2.3. Pojistné zákony

Mezi právní úpravu, která zahrnuje i zaměstnanecké benefity, lze zařadit také pojistné zákony. Jedná se o ty vůbec nejdůležitější zákony z oblasti práva sociálního zabezpečení. Stěžejní pro toto téma jsou především zákony o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, společně se zákonem o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnanecké benefity hrají roli ve stanovování vyměřovacích základů.

Pokud se bude zkoumat oblast pojistného na důchodové a nemocenské pojištění, je nutné si uvědomit, že vyměřovací základ se vždy řídí úpravou uvedenou v § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Vyplývá to z § 18 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který stanovuje: „*Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období.*“ V § 5 odst. 1 ZPSZ se stanovuje, že vyměřovací základ zaměstnance pro stanovení odvodů je úhrn všech jeho příjmů s výjimkami náhrad, které zákon v tomto odstavci blíže specifikuje. Jedná se o příjmy, které jsou zdanitelné dle zákona o daních z příjmů a zároveň jsou to takové příjmy, které jsou vypláceny zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem závislé práce a zakládají účast v systému nemocenského pojištění.

V posledním odstavci tohoto paragrafu je dále specifikováno, co zákon rozumí pod pojmem zúčtovaný příjem. Bude se jednat o „*plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance*“. Do těchto příjmů můžeme zaměstnanecké benefity zařadit v případě, že splňují zákonem stanovená kritéria. K podmínce zdanitelnosti příjmů se vyjadřují výše.

Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění na problematiku vyměřovacího základu pohlíží obdobně. Z pohledu veřejného zdravotního pojištění však není možné na tuto problematiku pohlížet izolovaně pouze prostřednictvím tohoto zákona. Vyměřovací základ pro výpočet pojistného je definován v § 3 odst. 1 ZPSZ, ale samotné vymezení pojmu zaměstnanec pro účel

¹²⁷ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. op. cit. s. 8–9.

veřejného zdravotního pojištění je ponecháno na zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, konkrétně pak v § 5 odst. 1 písm. a). Za zaměstnance se v této souvislosti považuje osoba, které plynou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, jež podléhají dani z příjmů a nejsou od daně osvobozeny. Zákon však rovněž stanovuje výjimky, kdy se osoba s těmito příjmy za zaměstnance nepovažuje. Jedná se například o osoby činné na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, pokud úhrn jejich příjmů v kalendářním měsíci nedosáhl započitatelného příjmu.¹²⁸

2.4. Fond kulturních a sociálních potřeb

Dále je důležité zmínit úpravu fondu kulturních a sociálních potřeb. Konkrétně tedy především vyhlášku Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb¹²⁹. Je nutné již takto z počátku podotknout, že v souvislosti s přijetím tzv. konsolidačního balíčku došlo od 1. 1. 2024 i ke zrušení vyhlášky o FKSP. Právní úprava je nadále tvořena zákony, které upravují činnost jednotlivých subjektů povinných fond tvořit. Tyto zákony nejenom tyto subjekty vymezují, ale rovněž stanovují, jak mají s fondem hospodařit. Dalším důležitým zákonem v této oblasti je též zákon o daních z příjmů. Významným zdrojem budou i nadále kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy zaměstnavatele.¹³⁰

Mezi subjekty povinné fond vytvořit zařazujeme organizační složky státu, státní příspěvkové organizace¹³¹ a rovněž příspěvkové organizace územních samosprávných celků.¹³² Povinnost fond vytvořit však také stanovuje i tzv. školský zákon, a to pro školské právnické osoby, jejichž zřizovatelem je ministerstvo, kraj, obec nebo svaz obcí.¹³³ V neposlední řadě se pak jedná o státní podniky.¹³⁴

Nejprve je však nutné si specifikovat, co to vlastně fond kulturních a sociálních služeb je a proč se považuje zrovna v úpravě benefitů za důležitý. Obecně je možné říct, že fond sociálních a kulturních potřeb je, mimo vlastní financování zaměstnavatele, jedním ze způsobů poskytování benefitů. Pro vybrané subjekty je dokonce povinnost takový fond vytvářet. Zákony o rozpočtových pravidlech konkrétně specifikují, že fond slouží k uspokojování sociálních a kulturních potřeb

¹²⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. et.al. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha. C.H. Beck. 2022. s. 155.

¹²⁹ Dále jen jako „vyhláška o FKSP“.

¹³⁰ BRŠTÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2024*. op. cit. s. 193.

¹³¹ Dle § 48, § 56, a § 60 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů.

¹³² Dle § 29 a § 33 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

¹³³ Dle § 138 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání.

¹³⁴ Dle § 19 odst. 1 písm. b) zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku.

nejen zaměstnanců, ale i ostatních osob, například rodinných příslušníků zaměstnanců, přičemž je z velké části založen na principu solidarity, aby byly uspokojeny potřeby všech zaměstnanců.

Definice potřeb není zákonem taxativně stanovena, ale je možné nalézt příklady, jakým způsobem lze prostředky z fondu použít. Jedná se například o financování provozu mateřské školy, zdravotní prevence a doplňků zdraví, sportu a vzdělávání či kulturní potřeby. Z toho můžeme dovozovat, co pod výrazem potřeby zákonodárce myslel. Tyto typy výdajů již zákonem taxativně stanoveny jsou, stejně jako je stanovena povinnost organizace na určité plnění přispět. Problémem však může být čerpání prostředků na zdánlivě obdobná plnění. Kupříkladu poskytnutí příspěvku na dopravu do zaměstnání je možné, ale pouze prostřednictvím pravidelné hromadné dopravy, nikoli vlastním autem. Pokud by zaměstnavatel poskytl příspěvek z fondu například na úhradu pohonných hmot v osobním autě zaměstnance, porušil by právní úpravu. V tomto ohledu je dle mého názoru právní úprava fondu poměrně rigidní a zasloužila by možnost, aby zaměstnavatelé mohli více flexibilně vybírat, na co budou příspěvky poskytovat, například dle potřeb jednotlivých zaměstnanců. Za stávajícího znění musí být zaměstnavatel poněkud více kreativní, aby vymyslel atraktivní systém poskytování příspěvků, potažmo benefitů.¹³⁵

Pokud to zákon stanoví, povinné subjekty netvoří fond kulturních a sociálních potřeb, ale tzv. sociální fond. V tomto případě se jedná například o zdravotní pojišťovny nebo veřejné vysoké školy. Tvorba sociálního fondu se řídí obdobnými pravidly jako FSKP. Avšak u veřejných vysokých škol došlo od 1. 1. 2024 ke změně. Dle předchozí úpravy vyhláškou o FKSP měly relativní svobodu v rámci hospodaření s fondem, nyní se již musí řídit obecnými pravidly stejně jako jiné povinné subjekty.¹³⁶

Rovněž je ale zachována i možnost, aby si zaměstnavatel vytvořil fond dobrovolně, přestože nemá zákonem stanovenou povinnost. Zaměstnavatel si následně může sám upravit pravidla pro jeho tvorbu i využití. Této varianty nejčastěji využívají obchodní společnosti.¹³⁷

Příslušné zákony stanovují, že výše fondu musí činit 1 % z ročního nákladu zaměstnavatele na platy, popřípadě mzdy a jejich náhrady. Přičemž změnou je nejenom snížení tohoto základního přidělu ze 2 % na 1 %, ale rovněž i skutečnost, že minimálně 50 % základního přidělu musí být použito na produkty spoření na stáří. Zbytek prostředků může být použito libovolně.¹³⁸

¹³⁵ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et. al. *Abeceda personalisty 2023*. op. cit. s. 253–259.

¹³⁶ *Metodická informace ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024*. mfcrcz.cz 2023. [online]. [cit. 2024-06-24]. op.cit.

¹³⁷ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et. al. *Abeceda personalisty 2023*. op. cit. s. 253–259.

¹³⁸ *Metodické doporučení k zajištění jednotného postupu při tvorbě a hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb*. mfcrcz.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24] Dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/attachments/2024-01-01_Metodicky-pokyn-k-FKSP.pdf.

Z této povinnosti dle mého názoru vyplývá jasný záměr zákonodárce pokusit se u zaměstnavatelů stejně jako u zaměstnanců podpořit samostatnost ve vlastním zajištění ve stáří, především pak motivovat lidi spořit si včas a průběžně. Je to logické, vzhledem k aktuálně probíhajícím snahám o důchodovou reformu a vyřešení financování celého tohoto systému. Avšak obdobná povinnost stále více zasahuje do možnosti volného uvážení zaměstnavatelů vzhledem k poskytování zaměstnaneckých benefitů. Z průzkumů vyplývá, že ač jsou produkty pro zajištění ve stáří stále populární, více by zaměstnanci ocenili jiné nefinanční benefity.¹³⁹ Proto vnímám 50% hranici jako až příliš svazující, efektivnější by jistě byla hranice kolem 30 % až 35 % procent, přičemž u zbývajících prostředků by měla být zachována volnost s jejich nakládáním.

S prostředky v těchto fondech je však možné nakládat pouze v souladu s jeho předběžným rozpočtem a zásadami použití, které si zaměstnavatel předem určil. Všechna pravidla ale musí odpovídat znění příslušných zákonů. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je nutné tato pravidla projednat i s ní.¹⁴⁰

Důležité je zmínit, že někteří zaměstnavatelé mají tendence určité skupině osob krátit příspěvky z těchto fondů. Jedná se především o těhotné ženy a matky na mateřské nebo rodičovské dovolené, popřípadě osoby v dočasné pracovní neschopnosti. Problém je především u více populárních plnění, které jsou často finančně náročné. Zaměstnavatelé situaci většinou vysvětlují tím, že tyto skupiny osob aktuálně nevykonávají práci v potřebném rozsahu a v důsledku toho mohou zaměstnavatelé výši příspěvků z fondů snížit.

K podobným případům se opakovaně vyjadřoval i veřejný ochránce práv. Z uveřejněné zprávy vyplývá, že takovéto krácení příspěvků je rizikové z hlediska možné diskriminace. Celý systém fondu kulturních a sociálních potřeb je založen na zásadě solidarity. Příspěvky mohou využívat všichni zaměstnanci pouze na základě trvajících zaměstnaneckého poměru a nemohou být považovány za žádnou formu odměny. Nemělo by docházet k diskriminaci určitých skupin osob pouze z toho důvodu, že aktuálně nevykonávají pro zaměstnavatele práci v potřebném rozsahu. Pokud by zaměstnavatel přistoupil ke krácení příspěvku, mohlo by dojít k porušení zákazu diskriminace a povinnosti rovného zacházení ve smyslu § 16 ZP ve spojitosti s § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů,¹⁴¹ a hrozilo by riziko tzv. nepřímé diskriminace. Tzv. nepřímá

¹³⁹ TREXIMA. *17. vlna HR Monitoru*. op.cit.

¹⁴⁰ HOMFRAY, Šárka. *Fond kulturních a sociálních potřeb jako zdroj moderních zaměstnaneckých benefitů*. *UNeS*. 2019. č. 4. s. 27. In: ASPI [online právní informační systém]. [cit. 2023-09-23].

¹⁴¹ Dále jen jako „antidiskriminační zákon“ či „ADZ“.

diskriminace je v § 3 odst. 1 ADZ definována, jako „*jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním*“. Avšak tento zákaz nepřímé diskriminace není absolutní. Pokud zaměstnavatel přistoupí ke zkrácení příspěvku určité skupiny osob, je třeba, aby splňovalo podmínku přiměřenosti a nezbytnosti, rovněž musí být postup řádně odůvodněn.¹⁴²

I přes některé výše uvedené výhrady je nutné uvést i jeden velmi pozitivní aspekt úpravy fondu kulturních a sociálních potřeb. Tímto velkým pozitivem je možnost, aby příspěvky z fondu využívali i rodinní příslušníci zaměstnanců. Zaměstnavatel může poskytovat příspěvky z fondů například na hrazení nákladů spojených s předškolním vzděláváním či umístěním dítěte do dětské skupiny. Tato skutečnost vytváří z příspěvků poskytovaných z fondů možný nástroj work-life balance.

Na závěr je vhodné zhodnotit význam změn v právní úpravě související s oblastí FKSP. Obecně bych řekla, že zrušení vyhlášky o FKSP je spíše pozitivem. Především proto, že umožňuje zaměstnavatelům a odborovým organizacím podílet se více na tvorbě pravidel správy a hospodaření fondu samostatně. Je však nutné zmínit i negativa, která s sebou změna přinesla. Bohužel i v této oblasti došlo k omezení prostředků, které je možné použít na poskytování zaměstnaneckých benefitů. Konkrétně především snížení základního přídělu ze 2 % na 1 %, které je poněkud razantní. A je oprávněné se obávat vlivu těchto opatření nejenom na zaměstnance a zaměstnavatele, především vzhledem k povaze subjektů povinných tyto fondy tvořit – tedy orgány veřejné správy. Tato oblast je, dle mého názoru, z hlediska platů dlouhodobě finančně podhodnocena, a tedy nepříliš populární pro nové zaměstnance. A pokud dojde k takovému omezení poskytovaných benefitů, může se tato situace ještě více zhoršit a tito zaměstnanci budou motivováni zamířit spíše do soukromého sektoru. Podobnými opatřeními bohužel ztrácí oblast státní správy konkurenceschopnost na trhu práce a problém se získáním nových zaměstnanců se bude nadále prohlubovat. Bude tedy nutné, dle mého názoru, učinit v této oblasti určitou korekci, aby tento sektor nepřicházel v dlouhodobém časovém měřítku o kvalitní zaměstnance, jelikož benefity nejsou pouze prostředkem zisku nových zaměstnanců, ale rovněž způsobem, jak si udržet ty stávající.

¹⁴² *Zpráva o šetření veřejného ochránce práv 117/2010/DIS*. 2011. In: Beck-online [online právní informační systém]. [cit. 2023-09-23].

3. Zákaz diskriminace a rovné zacházení při poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zákaz diskriminace a rovné zacházení je zajisté stále aktuální téma nejen v pracovním právu, ale v celém právním řádu. Z tohoto důvodu je důležité nejprve tuto oblast vymezit obecně, než bude možné se věnovat problémům z oblasti zaměstnaneckých benefitů konkrétněji.

3.1. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovním právu

Pracovní právo je stejně jako každé právní odvětví ovládáno principy či myšlenkami, které jsou společné celému odvětví. Tyto základní zásady vyjadřují cíle, teze a úkoly, které následně naplňují jednotlivé normy. Jsou rovněž důležité pro správný výklad v procesu interpretace norem. Mezi tyto zásady řadíme i zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace zaměstnanců, které lze nalézt v § 16 ZP.

Je však nutné odlišit obě části této zásady, konkrétně požadavek rovnosti (a s tím související rovné zacházení) a zákaz diskriminace.

Pojem rovnost je možné označit za typický právní pojem. Jeho význam se však liší v závislosti na posuzovaném místním, historickém, či kulturním kontextu. Proto lze obecně říct, že ustálená definice rovnosti neexistuje.¹⁴³

Rovnost je vždy nutně rovností v něčem – v určitém postavení nebo problematice. Je však nutné vnímat rovnost i v kontextu s ostatními lidskými právy či hodnotami. V případě konfliktů mezi nimi je nutné vyvažovat obě tyto hodnoty v závislosti na konkrétním případě. Je však potřebné zdůraznit, že rovnost je vždy spravedlivější než nerovnost.¹⁴⁴

Teorie rozlišuje dvě základní koncepce rovnosti – rovnost formální a rovnost materiální. Formální rovnost si lze představit pouze jako rovnost *de iure*. Je stanoven požadavek zacházet se všemi ve stejné situaci shodně, bez ohledu na jejich zdravotní, etnickou či sociální situaci. Rovnost *de facto* je úplně mimo oblast zájmu formální rovnosti. Na první pohled se může zdát, že bude toto pojetí spravedlivé, avšak není tomu přímo tak. Zacházet se všemi osobami stejně, bez přihlédnutí k jejich rozdílům, nelze nazvat jako ideální. Nikdy není možné nalézt stejný vzorek osob a provést srovnání. Srovnávat takto mezi sebou muže a ženy či zdravé a zdravotně postižené není vhodné, jelikož každá skupina osob má svá specifika. Naopak obsahem rovnosti materiální je nejen rovnost *de iure*, ale rovněž i dopad nestranných pravidel na reálnou situaci jednotlivce, tedy rovnost *de*

¹⁴³ KÜHN, Zdeněk In: BOUČKOVÁ, Pavla et al. *Antidiskriminační zákon: komentář. 2. vydání*. Praha. C.H. Beck. 2016. s. 3.

¹⁴⁴ BOBEK Michal In: BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha. C.H. Beck. 2007. s. 7–9.

facto. Samozřejmě díky tomuto zkoumání může docházet ke korekci jednotlivých norem. Jak uvádí Štangová: „*Jestliže rovné zacházení de iure způsobuje faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy.*“¹⁴⁵

V souvislosti s pojmem rovnost se často zmiňuje i pojem diskriminace. Diskriminaci je možné popsat jako rozlišování či znevýhodňování osoby nebo určitých skupin osob. Avšak ne každé rozlišování lze označit jako diskriminaci. Vždyť samotné vytváření legislativy a samotnou její podstatou je rozlišování, jak uvádí Bobek. Je proto nutné dodat, že za diskriminaci lze považovat pouze rozlišování, které je určitým způsobem negativní. A to ať už na základě určitého kritéria, či způsobu rozlišování. Příkladem takového kritéria je například rasa, etnikum, pohlaví či náboženství. Výčet však nemůže být nikdy taxativní. Je vždy na posouzení soudů, zda je dané jednání či norma diskriminační, nebo nikoli. Z tohoto důvodu soudy přistupují k vytváření testů pro stanovení zakázané diskriminace a výčet se rozšiřuje další judikaturou.¹⁴⁶

Diskriminace se obecně rozděluje na přímou a nepřímou. Pod pojmem přímá diskriminace si můžeme představit situaci, kdy se ve srovnatelné situaci s osobou či skupinou osob zachází méně příznivě nebo jiným způsobem, než by se zacházelo s osobou jinou či s jinou skupinou osob. Avšak takové zacházení musí mít důvod, který není právně ospravedlnitelný. Jde tedy o jednání na základě nepřípustného kritéria, jako je například rasa či víra. A zároveň dochází k tomuto zacházení svévolně, tedy bez řádného odůvodnění podobného chování. Naopak o nepřímou diskriminaci se jedná v případě, že samotná právní úprava neobsahuje diskriminační kritérium, ale k znevýhodnění osob či skupiny osob dochází až v důsledku její aplikace. Nepřímou diskriminaci lze rozdělit na dva subtypy. První subtyp obsahuje příliš široké normy, které na určité osoby působí diskriminačně a na jiné nikoli. Jako příklad je možné uvést školní uniformy, kde lze spatřovat problém u náboženských skupin, které vyžadují oblékání v rámci určitých pravidel. Druhým subtypem jsou normy, které upravují výjimku z obecné regulace a ta dopadá nepříznivě na určité osoby. Obrana proti těmto dvěma subtypům bude spočívat v naprosto opačném postupu. Zatímco u prvního subtypu se bude znevýhodněná osoba domáhat výjimky z tohoto obecného pravidla, u subtypu 2 se bude snažit dosáhnout zrovnoprávnění s osobami, na které se zvláštní norma nevztahuje.¹⁴⁷

V neposlední řadě je nutné zmínit pozitivní diskriminaci, ač vlastně takový pojem odporuje samotné definici diskriminace, kterou teorie chápe vždy v negativním slova smyslu. Jedná se o

¹⁴⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň. Aleš Čeněk. 2010. s. 41–43.

¹⁴⁶ BOBEK, Michal In: BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. op. cit. s. 37–40.

¹⁴⁷ Tamtéž s. 43–54.

situaci, kdy jsou přijímány úpravy či opatření, která naopak jsou ku prospěchu určitých osob. Jedná se vlastně o tzv. pozitivní opatření, jež slouží k odstraňování rozdílů, jež vznikají v závislosti na fyziologické nebo sociální situaci určitých osob.¹⁴⁸

Z hlediska zákoníku práce lze rovné zacházení a zákaz diskriminace nalézt mezi základními zásadami pracovního práva v § 1a odst. 1 písm. e). Zákonodárce rovněž v odst. 2 stejného ustanovení dovodil, že se jedná o zásadu, která chrání veřejný pořádek. Toto určení je rozhodující především z důvodu případné neplatnosti právního jednání, dle § 588 OZ, pokud by byl zaměstnanec takovému jednání vystaven. Pokud se však odhlédne od zásad pracovního práva, konkretizaci tohoto pravidla obsahuje ustanovení § 16 a 17 ZP, ve kterých je zaměstnavatelům uložena povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, ať už jde o jejich pracovní podmínky, či odměňování. Zákon však výslovně neuvádí žádné zákonem zakázané důvody, pro které by k porušení této zásady docházelo. Význam takového ustanovení rozvedl až Nejvyšší soud. Ten se vyjádřil, že takové ustanovení směřuje k rovnosti mezi osobami ve stejném nebo srovnatelném postavení. Mířil tak především na úpravu prostřednictvím vnitřních předpisů zaměstnavatele, aby nedocházelo k znevýhodňování určitých osob před ostatními zaměstnanci.¹⁴⁹

Rovněž je v pracovněprávních vztazích zakázána diskriminace. Negativní důvody pro diskriminaci dále zákon konkretizuje v odstavci druhém § 16 ZP. Z hlediska jazykového výkladu se jedná o výčet demonstrativní, avšak Štefko uvádí, že je nutné výčet považovat za taxativní, a to především ze systematického hlediska.¹⁵⁰

Zákoník práce pak dále odkazuje na antidiskriminační zákon, který vymezuje všechny podstatné pojmy či prostředky ochrany před diskriminací. Jedná se o jeden z nejvýznamnějších předpisů v této oblasti na národní úrovni.

3.2. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v odměňování

Rovnost a zákaz diskriminace v odměňování je v současnosti velice palčivé téma. V pracovním prostředí se lze nezdědka kdy setkat se situací, že je s určitými osobami zacházeno jinak. Často skloňované téma je především tzv. gender pay gap mezi muži a ženami. Jedná se o důvod, pro který se ve světě vůbec začalo téma rovného odměňování diskutovat. Příčina tohoto problému pramenila především ze základní historické premisy, že žena má zůstat doma. Často docházelo k podhodnocení práce, kterou vykonávaly ženy, případně měly na různých pozicích pouze jednu mzdovou sazbu. V důsledku tlaku na ženská práva ve 20. století, a především pak s

¹⁴⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. op. cit. s. 53.

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.5.2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.

¹⁵⁰ ŠEFKO, Martin. In: PICHRT, Jan et. al. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. op. cit. s. 37.

přijetím Římské úmluvy z roku 1957, byl zakotven princip stejné odměny za stejnou práci.¹⁵¹ Tato významná změna ovlivnila i českou právní úpravu a dnes je tato základní zásada především v § 1a ZP. Patří rovněž mezi základní zásady pracovního práva, které chrání veřejný pořádek.

Avšak je nutné zmínit, že dnešní podoba české úpravy rovného odměňování vychází především z evropského práva. Zřejmě nejdůležitější úpravou, která formovala oblast rovnosti odměňování mužů a žen, byla směrnice Rady RS č. 75/117 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen. Směrnice především rozpracovala čl. 119 Římské smlouvy, jelikož realizace principů byla nedůsledná a pomalá. Tato směrnice byla nahrazena novější úpravou v podobě směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 EC, která v sobě zahrnuje veškerou předchozí úpravu problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace mezi muži a ženami. Úprava je obohacena rovněž o dosavadní judikaturu soudního dvora EU, avšak jinak žádné výraznější změny nepřinesla. Tuto úpravu bylo nutné implementovat do českého právního řádu, tudíž měla na dnešní podobu norem velký vliv.¹⁵² Stěžejní je rovněž čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, který stanovuje povinnost poskytovat ženám a mužům stejnou odměnu za vykonávání stejné nebo rovnocenné práce.

Nejnovější úpravou v oblasti odměňování je směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2023/ 970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Směrnice nově ukládá všem zaměstnavatelům, u kterých působí více než 100 zaměstnanců, provádět měření a report pay gap. Pokud nerovnosti překročí hranici 5 %, je nutné přijmout nápravná opatření. Zaměstnanci budou mít rovněž přístup k informacím o kritériích, dle kterých se jim stanovuje výše mzdy. K této úpravě bylo přistoupeno především z toho důvodu, že na území Evropy je stále velká propast mezi odměnami mužů a žen. Průzkumy uvádějí, že v České republice se jedná až o 15 %, což je více než evropský průměr. Směrnici musí Česká republika implementovat do právního řádu nejpozději do 7. 6. 2026. Přijetí této úpravy je součástí tzv. Akčního plánu rovnoměrného odměňování žen a mužů 2023–2026.¹⁵³

Aktuálně je česká právní úprava rovnosti a zákazu diskriminace v odměňování obsažena především v zákoníku práce a v antidiskriminačním zákoně. Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce upravuje tuto problematiku pouze rámcově a nadále přenechává provedení a konkretizaci

¹⁵¹ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. op. cit. s. 176.

¹⁵² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. op. cit. s. 115–127.

¹⁵³ *Evropský parlament přijal směrnici EU o transparentnosti odměňování*. rovnaodmena.cz [online] 2023. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/evropsky-parlament-prijal-smernici-eu-o-transparentnosti-odmenovani/>.

antidiskriminačnímu zákonu. Z hlediska odměňování jsou pro oblast odměňování stěžejní dva paragrafy, a to § 16 odst. 1 ZP, který stanovuje: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty (...),“ a § 110 odst. 1 ZP: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ Kritériem, které je třeba v souvislosti s tímto tématem zmínit, je podmínka výkonu stejné práce, popřípadě práce stejné hodnoty.¹⁵⁴ Jedná se o rozhodující prvek především v posuzování, zda můžeme hovořit o porušení zásady rovnosti v odměňování, či nikoli. Pojem stejná práce je definován v § 110 odst. 2 ZP jako: „Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“ Jednotlivá kritéria jsou pak následně více specifikována v odstavcích 3 až 5.

V rámci judikatury Nejvyššího soudu byla v důsledku této úpravy dovozena i limitace smluvní volnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v rámci sjednávání odměny za vykonanou práci. Soud vyslovil názor, že: „může být mzda s jednotlivým zaměstnancem stanovena či sjednána ,nad rámec rovného zacházení‘ a v jeho prospěch jedině tehdy, je-li pro to věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci určitou konkurenční výhodu, popřípadě, že by rozdílné zacházení bylo podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.“¹⁵⁵

Co může dále působit problematicky v souvislosti s § 110 ZP, je slovní spojení „u zaměstnavatele“, a to především pokud se bude posuzovat situace větších zaměstnavatelů, kteří působí napříč regiony. V praxi se nezdálo, že zaměstnanci působící na stejné pozici v rozdílných regionech získávali za svou práci rozdílnou odměnu. Obdobný případ se dostal až před Nejvyšší soud, který vyslovil názor, že rozdílné sociálně-ekonomické podmínky napříč regiony nemohou být uznatelným důvodem pro rozdílné mzdy u zaměstnanců vykonávající srovnatelnou práci.¹⁵⁶ Dle názoru odborné veřejnosti je však tento názor v rozporu s ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu, především pak s výkladem pojmu pracoviště. Rovněž byl vysloven názor, že je toto rozhodnutí v rozporu se čl. 11 a čl. 26 LZPS, z důvodu faktického zásahu do hospodářské soutěže.¹⁵⁷

¹⁵⁴ Například čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie.

¹⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.06.2015, sp. zn. 21 Cdo 3975/2013.

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

¹⁵⁷ Příkladem lze uvést článek MORÁVEK, Jakub. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, s. 705–709.

3.3. Zákaz diskriminace a rovné zacházení při poskytování zaměstnaneckých benefitů

Jak již bylo popsáno výše, základním ustanovením, které se věnuje zákazu diskriminace a rovnosti, je § 16 ZP. Tento paragraf rovněž požaduje, aby zaměstnavatelé zajišťovali rovné zacházení se všemi zaměstnanci i z hlediska jejich odměňování za práci. Otázkou je, zda se tato úprava vztahuje i na poskytování zaměstnaneckých benefitů, vzhledem k faktu, že se jedná o dobrovolné poskytování určitých výhod ze strany zaměstnavatele. Řešení je možné nalézt v § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona, ten stanovuje, že: „*odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.*“ Z judikatury Soudního dvora EU následně vyplývá, že tuto definici musíme vykládat široce, a to jako všechny odměny, ať už v hotovosti, nebo v naturáliích. Jedná se zjednodušeně řečeno o jakékoli plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Může se jednat o poskytování stravenek, proplácení jízdného nebo například cestovní benefity.¹⁵⁸ Lze tedy dovodit, že i poskytování zaměstnaneckých výhod je zahrnuto v definici odměňování ve smyslu úpravy v antidiskriminačním zákoně, potažmo zákoníku práce. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel je povinen i při jejich poskytování respektovat zásadu rovného odměňování.¹⁵⁹

Obecně se k diskriminaci při poskytování zaměstnaneckých benefitů vyjádřila i tehdejší veřejná ochránkyně práv¹⁶⁰, když reagovala na případ, ve kterém zaměstnavatel vyloučil možnost získání benefitu pro ženu na mateřské dovolené. Veřejná ochránkyně práv se k věci vyjádřila tak, že v praxi můžeme nalézt případy přímé i nepřímé diskriminace při poskytování benefitů, a to jak u zaměstnavatelů, tak u odborové organizace. Následně pak provedla detailní analýzu situace s následujícími výsledky.¹⁶¹

Nejprve však bylo nutné vymezit, jaké jednání není možné za diskriminační označit. Jedná se o situaci, kdy je poskytovaný benefit úzce vázaný na výkon práce (například poskytnutí služebního auta), nebo jde o odměnu za vykonanou práci (vánoční prémie apod.), popřípadě pokud benefit slouží k hmotnému zabezpečení při výkonu práce (například poskytování stravenek). Je však důležité si uvědomit, že posouzení, zda jde o diskriminační jednání v případě poskytování benefitů pouze určité skupině osob, záleží na povaze samotného benefitu a podmínkách jeho

¹⁵⁸ Příkladem lze uvést například rozsudek ESD ze dne 9.2.1992, Eileen Garland v. British Rail Engineering Limited, 12/81. ECLI:EU:C:1982:44.

¹⁵⁹ WHELANOVÁ, Markéta. In: BOUČKOVÁ, Pavla, et. al. *Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání.* op. cit. s. 261.

¹⁶⁰ Vyjádření vypracovala tehdejší veřejná ochránkyně práv Anna Šabatová.

¹⁶¹ *Vyjádření veřejné ochránkyně práv.* ochrance.cz [online]. 2020. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/5973-2019-VOP-HB.pdf>.

přiznání. Je tak nutné posoudit, zda je benefit poskytován jako odměna za vykonanou práci, či jako motivátor pro budoucí pracovní období.¹⁶² K tomuto výkladu se připojil i soudní dvůr EU v případě Lewen.¹⁶³

O přímou diskriminaci se bude jednat, pokud je vyloučena pouze určitá skupina osob (zde osoby na mateřské, popřípadě rodičovské dovolené). Příslušnost k této skupině však musí být rozhodujícím faktorem pro nepřiznání benefitu. Je přitom nutné prokázat, že benefit je poskytován osobám ve srovnatelné situaci s osobami vyloučenými. Avšak hledisko srovnatelné situace je poněkud problematické. Z judikatury soudního dvora EU¹⁶⁴ vyplývá, že není možné nalézt zaměstnance ve srovnatelné situaci, jako jsou například právě osoby na mateřské dovolené. Tento výklad nám potvrzuje i česká právní úprava – je možné spatřovat, že zákonodárce zohlednil rozdílnou situaci těchto osob a přiznává jim dávky, nikoli odměnu za práci či určitou náhradu mzdy, přestože tyto finanční prostředky slouží ke stejnému účelu jako odměna za vykonanou práci, a to uspokojování základních potřeb jedince. Proto je nutné vždy přihlídnout rovněž k povaze poskytovaného benefitu. Obecně je možné shrnout, že zaměstnavatel může rozhodnout o neposkytnutí benefitu některým osobám, ale v tomto případě je musí odepřít všem ve srovnatelné situaci s přihlídnutím k povaze tohoto benefitu.

O nepřímou diskriminaci se bude jednat v případě, kdyby zaměstnavatel vyloučil poskytování benefitů u osob, které aktuálně pro zaměstnavatele nevykonávají práci. Jedná se o osoby na mateřské či rodičovské dovolené, osoby dlouhodobě nemocné či osoby čerpající neplacené volno. Může se jednat o situaci, kdy jsou například stravenky poskytovány pouze osobám, které za den odpracovaly více než tři hodiny. Jak již ale bylo popsáno výše, je zde nutné, více než kde jinde, přihlídnout k povaze poskytovaných benefitů a podrobnostem daného případu. Za diskriminační jednání můžeme rovněž s jistotou označit neposkytnutí benefitu, které by mohlo mít vliv na zaměstnance po jeho návratu do zaměstnání. Jedná se například o vzdělávací kurzy a další.¹⁶⁵

V praxi lze nalézt mnohé příklady možného diskriminačního jednání při poskytování zaměstnaneckých benefitů. A i benefit, který se laickým okem zdá naprosto v pořádku, může být z právního hlediska nepřipustný. Přímou diskriminaci lze spatřovat například při možnosti zaměstnankyň si upravit pracovní dobu dle rozvrhu jejich dětí, popřípadě možnost pracovního volna s náhradou mzdy za účelem péče o dítě. Samozřejmě za předpokladu, že není tato možnost

¹⁶² *Vyjádření veřejné ochránkyně práv*. ochrance.cz [online]. 2020. [cit. 2023-12-06]. op. cit.

¹⁶³ Rozsudek soudního dvora EU ze dne 21.10.1999, Susanne Lewen, C-333/97, Recueil, s. I-07243.

¹⁶⁴ Pro příklad je možné uvést rozhodnutí ve věci Ornano, či Gillespie.

¹⁶⁵ *Vyjádření veřejné ochránkyně práv*. ochrance.cz [online]. 2020. [cit. 2023-12-06]. op. cit.

poskytnuta taktéž i mužům.¹⁶⁶ Z hlediska diskriminace nepřímé, která bývá pro laickou veřejnost často hůře představitelná, by mohlo jít kupříkladu o poskytování poukázek na služby nebo zboží, které jsou většinou používány pouze ženami, resp. muži. Příkladem můžou být poukázky do tzv. barber shopu, či na nákup dekorativní kosmetiky.¹⁶⁷

Problematické mohou být benefity, které jsou navázány na věk zaměstnanců. Jako příklad je možné uvést možnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odměnu v případě životního jubilea nebo při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod (dle § 224 odst. 2 písm. a) ZP). Jedná se o dobrovolné rozhodnutí zaměstnavatele, kterého se není možné domáhat, avšak může zakládat nerovnost mezi jednotlivými zaměstnanci. Problémem může být například, pokud bude bonus vyplacen dvěma zaměstnancům, kteří dosáhli 60 let života – z toho jeden pracuje u zaměstnavatele několik desítek let, zatímco druhý jen pár měsíců. Samotná možnost takového bonusu, stanovená zákonem, by měla být v praxi doplněna podmínkami pro jeho poskytování, aby nedocházelo ke vzniku zbytečných nerovností mezi zaměstnanci.¹⁶⁸

Dalším v praxi rozšířeným fenoménem bylo poskytování tzv. bonusů za nemarodění. Jedná se o příplatky, které zaměstnavatelé poskytovali zaměstnancům v případě jejich neabsent. Primárně jde o problém v sektorech, které se potýkají s nedostatkem pracovníků. Tento problém se rozšířil rovněž i kvůli zrušení tzv. karenční doby. Dle názorů odborné veřejnosti je toto jednání zaměstnavatelů potencionálně diskriminační a rovněž zdraví ohrožující.

Zákoník práce v § 103 odst. 1 písm. k) stanovuje povinnost zaměstnavatele: „*nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.*“ Poskytování těchto příplatků je tak v přímém rozporu s touto zásadou, jelikož dává zaměstnancům motivaci přijít do práce i přes to, že se necítí dobře či jsou práce neschopní. Bohužel je pro zaměstnavatele často výhodnější poskytnout menší bonus za neabsenci (většinou v rozsahu pár stovek korun měsíčně), než jít cestou prevence, tedy poskytovat zaměstnancům benefity, které slouží k tomu, aby nemocní nebyli vůbec, popřípadě měli čas se zotavit. Příkladem je možné uvést příspěvky na doplňky stravy, sport či možnost využití sick days.

¹⁶⁶ Obdobný případ řešil i veřejný ochránce práv ve vyjádření ze dne 3.11.2022, sp. zn. 12990/2022/VOP/KS. Takové jednání zaměstnavatele označil za diskriminační, pokud se jedná o srovnatelnou skutkovou situaci mezi mužem a ženou. Konkrétně tedy rodičovství. Takové poskytování benefity, pouze osobám jednoho pohlaví, nemůže zaměstnavatel vysvětlit žádnými objektivními důvody, bez diskriminačního podtextu.

¹⁶⁷ DELMAR, Kristýna. *Pracovněprávní benefity – možnosti a rizika pohledem právničky*. fbadvokáti.cz [online]. 2017. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/495-pracovnepravni-benefity-moznosti-a-rizika-pohledem-pravnicky>.

¹⁶⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Discrimination and unequal treatment regarding care of employees*. Antidiskriminační zákon tři roky poté. Brno. Masarykova univerzita. 2013. s. 208–219.

Takové jednání zaměstnavatelů můžeme rovněž označit za potencionálně diskriminační a v rozporu se zákonem. V § 16 odst. 2 ZP nalezneme zákaz diskriminace na základě zdravotního stavu, popřípadě povinností k rodině. Z tohoto ustanovení lze dovodit, že takové jednání zaměstnavatelů je možné považovat za diskriminační, jelikož zvýhodňuje zaměstnance, kteří se rozhodnou raději přijít do práce. Toto se děje na úkor těch, kteří například zůstanou doma s dítětem nebo jsou dokonce sami nemocní. Tato selekce je naprosto nepřípustná a za takové jednání hrozí pokuta¹⁶⁹ od Státního úřadu inspekce práce.¹⁷⁰

¹⁶⁹ Dle § 11 odst. 2 písm. a), zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce hrozí za takové jednání pokuta až ve výši 1 000 000 Kč.

¹⁷⁰ HOVORKOVÁ, Kateřina. Nebud'te nemocní a dostanete bonus. V Česku se rozmáhají zakázané benefity. zpravy.aktualne.cz [online]. 2019. [cit. 2024-09-26] Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/bonus-zanemarodeni-je-na-hrane-zakona-firmy-ho-ale-rady-nab/r~5233a236fbd811e9858fac1f6b220ee8/>.

4. Aktuální problémy v oblasti zaměstnaneckých benefitů a perspektiva právní úpravy

Problematika zaměstnaneckých benefitů je neustále se vyvíjející oblastí, a to nejenom z hlediska právní úpravy, ale i v důsledku nových psychologických či sociologických studií. Jak bylo možné v posledních letech spatřovat, jedná se o součást pracovněprávní agendy, která je velice náchylná a citlivá na sociální, demografické, ale především finanční změny a aktuální problémy ve společnosti. Poskytování zaměstnaneckých benefitů bylo v nedávné době nejvíce ovlivněno především pandemií COVID-19, stejně tak jako ekonomickou situací v České republice v důsledku bezprecedentně vysoké inflace a války na Ukrajině.¹⁷¹

4.1. Dopady pandemie COVID-19 na oblast zaměstnaneckých benefitů

V roce 2020 a následujících dvou letech byl celý svět ochromen šířícím se virem COVID-19, v důsledku kterého docházelo k uzavírání hranic a omezování pohybu a ekonomického života. Vlády po celém světě hledaly řešení této bezprecedentní situace často v časové tísní. Bylo nutné nacházet způsoby, jak zamezit viru v dalším šíření a zároveň neomezovat lidská práva nad přípustnou míru. Jednotlivá opatření však byla často ekonomicky velmi nákladná a s důsledky se svět potýká dodnes.¹⁷² Tyto závěry je však možné dle mého názoru činit až nyní, s odstupem času. Je tedy na místě začít s hodnocením jednotlivých opatření, stejně jako dopadů pandemie na celou společnost a svět.

Vzhledem k tomu, že COVID-19 významně zasáhl životy všech, nelze se divit tomu, že ovlivnil i oblast zaměstnaneckých benefitů. Již od vypuknutí pandemie bylo možné sledovat změny, které byly postupně v systému benefitů přijímané. Je to logické vzhledem k tomu, jakou proměnou prošlo pracovní prostředí či i samotné preference zaměstnanců v důsledku této mimořádné situace. Z průzkumů vyplývá, že v souvislosti s COVID-19 byly zaváděny některé nové benefity – především home office a zdravotní benefity, jako například příspěvky za podstoupení očkování, příspěvky na prevenci a podobně. Avšak někteří zaměstnavatelé v této souvislosti nabízené benefity rovněž rušili, popřípadě značně omezovali rozpočty na jejich poskytování. Důvodem byly především obavy z ekonomické situace po skončení pandemie. Tento trend bylo možné spatřovat především u menších a středních společností.¹⁷³

¹⁷¹ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2024*. op. cit. s.191.

¹⁷² BÍLKOVÁ, Veronika. *Koronavirová krize a lidská práva*. iir.cz [online]. 2020. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.iir.cz/koronavirova-krize-a-lidska-prava-2>.

¹⁷³ TREXIMA. *17. vlna HR Monitoru*. op.cit.

Proměnily se však i priority zaměstnanců, z hlediska požadovaných zaměstnaneckých výhod. A to nejenom ve srovnání období před a po pandemií, ale rovněž v jejích jednotlivých vlnách. V této souvislosti se sledují především nefinanční benefity, jelikož ty nejdříve odrážejí aktuální problémy a požadavky zaměstnanců.

Z průzkumů vyplývá, že v první vlně pandemie, tj. v první polovině roku 2020, zaměstnanci vyhledávali především benefity k ochraně zdraví a péči o něj, a samozřejmě práci z domova, která se však stala spíše nutností. Velice populární se staly tzv. sick days, u kterých bylo možné sledovat až 95% zájem mezi zaměstnanci, avšak zaměstnavatelé s jejich poskytováním u některých profesí váhali. Zatímco u tzv. bílých límečků neboli kancelářských pracovníků se jedná o jeden z nejčastěji poskytovaných benefitů, u technických pozic je může využívat pouze přibližně 38 % pracovníků.¹⁷⁴ Zde je dle mého názoru značný potenciál ke změně, především proto, že tzv. modré límečky často vykonávají fyzicky náročnější práci, a je tedy v nejlepším zájmu zaměstnavatele, aby se zaměstnanec v co nejkratší době zregeneroval a vrátil se v plné síle zpět do zaměstnání. Nastíněná výhoda je vlastně samotnou podstatou sick days a důvodem jeho zavádění. Sick days mají nespornou výhodu v tom, že zaměstnanec nemusí strávit ne úplně krátký čas v ordinaci svého lékaře, aby si vyřídil pracovní neschopnost, ale může si jednoduše zavolat do práce a využít sick day. Celé řešení je zároveň relativně rychlé, což je v prvních dnech nemoci nespornou výhodou. Vzhledem k jednoduchému principu tohoto systému není zaměstnanec motivován nemoc tzv. přecházet a ohrožovat nákazou i další spolupracovníky.

Obdobný problém jako u sick days je možné sledovat při poskytování benefitu nadstandardní zdravotní péče, kde zájem převyšuje nabídku přibližně o 45 %.¹⁷⁵

Po roce s koronavirem však bylo možné sledovat drobné změny. Pro značné množství zaměstnanců home office přestal být vnímán jako výhoda, jelikož se začaly plně projevovat jeho negativní dopady, jako je problém s time managementem a odpojením se od práce či případně pokles schopnosti týmové spolupráce a celkové snížení socializace s kolegy i vedením.¹⁷⁶ Zaměstnanci se rovněž začali zajímat o nejrůznější příspěvky, které by jim kompenzovaly zvýšené výdaje v souvislosti s prací z domova – příspěvek na nový telefon nebo pracovní počítač, příspěvek na internet nebo na kancelářské potřeby. Rovněž někteří zaměstnavatelé v důsledku trvajících protipandemických opatření přišli i s originálnějšími benefity, jako jsou příspěvky na dovoz jídla či na tzv. virtuální asistenty, kteří by zaměstnancům mohli pomáhat s administrativou

¹⁷⁴ GRAFTON. *Covid-19 mění svět zaměstnaneckých benefitů, zájem roste o služební auta a sick days*. grafton.cz [online]. 2020. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/COVID-19-meni-svet-zamestnaneckych-benefitu-zajem-roste-o-sluzebni-auta-sick>.

¹⁷⁵ Tamtéž.

¹⁷⁶ TREXIMA. *17. vlna HR Monitoru*. op.cit.

v soukromém životě a zlepšením time managementu. Tento benefit by mohl být dle mého názoru v budoucnu velmi cenným prostředkem tzv. work-life balance, především pro snížení administrativní náročnosti v některých sektorech, a s tím je do budoucna rovněž spojená možnost omezení rozsahu vykonávané práce. Samozřejmě s rozvojem AI technologií budou podobné funkce více a více dostupné a méně finančně náročné a mohou představovat, i u menších zaměstnavatelů, atraktivní benefit. Je však nutné vyčkat, jak se bude situace vyvíjet, činit předčasné závěry v této dynamické oblasti by nebylo vhodné. Především proto, že s umělou inteligencí se rovněž pojí i nejrůznější negativa, především v oblasti úniku citlivých dat.¹⁷⁷

Prostředkem, díky kterému se podařilo zvládnout celou pandemii, se stalo očkování. Nejen představitelé státu a lékaři, ale i samotní zaměstnavatelé si slibovali a doufali, že se stoupající proočkovaností populace podaří šíření viru zastavit. K podobným cílům se upínala celá společnost. S odstupem času je možné říct, že takové přesvědčení bylo oprávněné, avšak situace s očkovaním s sebou nesla jisté problémy. Z hlediska právního jsou v této souvislosti zajímavé dvě oblasti – téma případné diskriminace neočkovaných a s tím související otázka, jak tedy mohou zaměstnavatelé osoby motivovat k očkovaní, aniž by docházelo k porušování práva.

4.1.1. Zaměstnanecké benefity za podstoupení očkování proti COVID-19

Diskriminace neočkovaných vůči těm očkovaným, případně lidskoprávní aspekty související s povinným očkovaním jsou velmi rozsáhlá témata a blíže je analyzovat není i s ohledem na zaměření práce reálně možné. Avšak je důležité se zmínit o praxi zaměstnavatelů, kteří poskytovali určité výhody či benefity zaměstnancům za to, že podstoupí očkování proti COVID-19.

Obecně lze říct, že odměna je jedním z nejlepších motivačních nástrojů, který je možné využít. Zaměstnavatelé se tímto, dá se říct logickým způsobem, snažili, aby COVID-19 co nejméně zasáhl do jejich provozu. Očkování představovalo relativně jednoduchý způsob, kterým lze omezit nemocnost napříč zaměstnanci. Je však nutné se v tomto konkrétním případě pozastavit nad otázkou, zda poskytování podobných výhod není diskriminační vůči osobám, které očkování nepodstoupí. Popřípadě, zda se nejedná o nepřipustný nátlak na zaměstnance namísto pouhé motivace prostřednictvím odměny. Očkování se nikdy pro širokou veřejnost nestalo povinné a kvůli tomu se samozřejmě určité skupiny osob rozhodly očkování nepodstoupit, což představuje jejich právo. Rovněž se však nemuselo jednat o jejich svobodné rozhodnutí, důvodem mohl být i

¹⁷⁷ RETAIL NEWS. *Pandemie mění trh benefitů: Po čem teď Češi nejvíce touží?* retailnews.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://retailnews.cz/aktualne/pandemie-meni-trh-benefitu-po-cem-ted-cesi-nejvice-touzi/>.

zdravotní stav osoby či jiná kontraindikace, jelikož očkování samozřejmě představuje pro tělo určitý zásah a možné riziko. Především u těchto osob, které nemohou očkování podstoupit, ač by třeba o něj měly zájem, je nutné zvážit, zda nedochází k jejich znevýhodňování.¹⁷⁸ Zaměstnavatel má obecnou povinnost zajišťovat rovné zacházení v odměňování, jak pro očkované, tak i pro neočkované, jak je stanoveno v § 16 odst. 1 ZP. Ale vzhledem k již nastíněné povaze zaměstnaneckých benefitů – tedy prvkem spojeným s odměnou za práci – je nutné se ptát, zda je poskytování výhod z tohoto hlediska přípustné.

Jak již bylo popsáno výše, je zákonem i judikaturou dovozeno, že i nefinanční benefity musí být považovány za součást odměňování zaměstnance z hlediska posuzování nerovného zacházení. Není tak možné dovést možnost zaměstnavatelů poskytovat určité nebo speciální benefity jen osobám, které podstoupí očkování proti COVID-19. Každý zaměstnanec – očkovaný i neočkovaný – má právo vydělávat si práci za stejných podmínek.¹⁷⁹

Pokud odhlédneme od tohoto aspektu, je zajímavé srovnat tuto situaci s ostatními benefity za činnosti, kterými zaměstnanec rovněž zasahuje do své osobní tělesné integrity – například příspěvky za dárcovství krve. Tedy dalším benefitem, který může zaměstnavatel poskytovat. V tomto případě se jedná rovněž o dobrovolný zásah, který je stejně jako očkování proti COVID-19 ve veřejném zájmu, a zaměstnanec za něj dostane odměnu v podobě benefitu. Proč by se tedy mělo posuzovat očkování proti COVID-19 rozdílně?¹⁸⁰

Dle mého názoru by se nemělo. Především z toho důvodu, že je nutné rovněž přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnavatele na fungujícím provozu a minimalizace zásahů do něho z důvodu případného rozšíření nemoci. Samozřejmě je nutné si uvědomit, že samotné očkování neposkytuje 100% ochranu proti nákaze, ani nezabrání nakažení ostatních osob, ale dokáže významným způsobem omezit její šíření. Uzavření provozu nebo případně organizační změny by stejně jako na zaměstnavatele negativně dopadly i na zaměstnance, v extrémním případě by důsledkem byla například ztráta zaměstnání. Cesta takové pozitivní motivace by tedy měla být namíště. Je však nutné vhodně nastavit systém a hranice, vzhledem k možnému nerovnému zacházení. Taková pravidla pro poskytování benefitů by měla být stanovena transparentně a důvody dostatečně komunikovány. Benefit totiž nikdy nesmí působit jako sankce. Například

¹⁷⁸ ŠUDOMA, Ondřej. *Očkování zaměstnanců proti onemocnění COVID-19*. epravo.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ockovani-zamestnancu-proti-onemocneni-covid-19-112850.html>.

¹⁷⁹ VALIŠOVÁ, Vladana. *K otázce interních předpisů zaměstnavatele ve vztahu k prevenci onemocnění COVID-19 v otázkách a odpovědích*. advokatinidenik.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://advokatinidenik.cz/2021/09/10/k-otazce-internich-predpisu-zamestnavatele-ve-vztahu-k-prevenci-onemocneni-covid-19-v-otazkach-a-odpovedich/>.

¹⁸⁰ MARADA, Radim. *Zaměstnanecké benefity za podstoupení očkování proti onemocnění COVID-19 – legitimní motivace nebo protiprávní diskriminace?* Praktická personalistika. 2021. č.11. s. 18–26.

povinný home office pro neočkované je vlastně jinými slovy zákaz vstupu na pracoviště, což je nepřipustné. Zaměstnavatel by se tedy měl oprostít od podobných zásahů, stejně jako od upozorňování na nenaočkování konkrétních zaměstnanců.¹⁸¹ Pokud bude zaměstnavatel volit především systém nefinančních benefitů, která budou mít již od počátku přesně nastavená pravidla, není důvod se domnívat, že by se jednalo o rozpor se zásadou nerovného zacházení. Je na samotném zaměstnanci, jestli očkování podstoupí, či nikoli, a nebude se rovněž jednat o nátlak ze strany zaměstnavatele.

Vzhledem k nejasnostem v této otázce je však vždy možné, aby se zaměstnanec v případě, že se cítí na svých právech dotčen, obrátil na orgány veřejné moci. Rozhodnutí soudů by v tomto konkrétním případě bylo více než žádoucí. Zajímavé by bylo například posouzení otázky, zda by bylo možné v obdobných případech uvažovat o výjimce ze zákazu nepřímé diskriminace na základě odůvodněného legitimního cíle zaměstnavatele, dle § 3 odst. 1 poslední věta antidiskriminačního zákona.

4.1.2. Home office

V oblasti pracovního práva měla pandemie pravděpodobně největší vliv na práci z domova. Byly k tomu samozřejmě pochopitelné důvody. Pandemie obyvatelstvo uzavřela na téměř dva roky v jejich domovech a bylo tedy nutné tehdejší tradiční model výkonu práce významně pozměnit. Kde to bylo možné, byla nejprve práce z domova výrazně doporučována, následně však v říjnu 2020 již vládou nařizována. Jednalo se však především o kancelářské práce.¹⁸² Jinými slovy, co dříve bylo nazýváno benefitem, se téměř ze dne na den stalo nutností a povinností. Z hlediska ochrany zdraví se jednalo o zajisté pochopitelný krok, zaváděný především ve snaze omezit sociální kontakty na pracovišti a zamezit šíření viru. Pro zaměstnance žijící v místech vzdálenějších od jejich zaměstnání představoval tento způsob výkonu práce rovněž úsporu času i v rádech hodin. A pozitivně byl vnímán i z důvodu flexibility, především možnosti rozplánovat si práci v průběhu dne dle vlastních preferencí, samozřejmě pokud to zaměstnavatel připouštěl a umožňoval.¹⁸³

Je však nutné uvést, že tento krok vlády nebyl v souladu se zákoníkem práce. V § 2 odst. 2 ZP je stanoveno, že závislá práce má být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě

¹⁸¹ HR FORUM. *Jak to vidí právníci: Mohou firmy nařídít očkování či poslat lidi domů?* hrforum.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24] Dostupné z: <https://www.hrforum.cz/aktuality/jak-to-vidi-pravnici-mohou-firmy-naridit-ockovani-ci-poslat-lidi-domu>.

¹⁸² Usnesení č. 431/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

¹⁸³ ŠUPEJ, David. In: ŠKRABKA, Jan et.al. *Proměny soukromého práva v době COVID-19*. 1. vydání. Praha. C. H. Beck. 2023. s. 156.

na jiném dohodnutém místě. Z tohoto ustanovení a *contrario* vyplývá, že není možné, aby zaměstnavatel jednostranně nařizoval zaměstnanci vykonávat práci z domova, což vlastně vláda tímto usnesením vyžadovala. Pokud by zaměstnavatel takto home office bez souhlasu zaměstnance nařídil, jednalo by se o rozpor se zásadou *pacta sunt servanda*.¹⁸⁴

Ač by se mohlo zdát, že home office s sebou přináší samá pozitiva, není tomu tak. Nevýhody můžeme sledovat nejenom z hlediska právního, ale i psychologického. Je tedy žádoucí si některé představit.

Zaměstnavatel je i nadále povinen zajišťovat zaměstnanci vhodné pracovní prostředí, přestože vykonává práci doma. Zároveň musí zajistit řádné proškolení v rámci BOZP, především v souvislosti s prací na počítači, a poučit zaměstnance, jak vykonávat práci s ohledem na ochranu dat, popřípadě jiných citlivých údajů. Jelikož zaměstnanec bude pracovat na svém počítači v systémech zaměstnavatele, je nutné bránit se úniku těchto dat a dalším škodám na straně zaměstnavatele. Další problém může představovat fakt, že ne každý zaměstnanec má ve svém bytě pracovní nebo prostředí uzpůsobené dlouhodobé práci na počítači. Pro tyto osoby by mohla být dlouhodobá práce na dálku spíše nepříjemnou záležitostí. Z tohoto důvodu by měla být se zaměstnavatelem spolupráce na zajištění vhodných podmínek, například prostřednictvím příspěvků na kancelářské vybavení nebo jeho zapůjčení z pracoviště domů. V souvislosti s touto možností může zaměstnavatel poskytovat i další benefit, a to služební telefon nebo počítač a jeho užívání i pro soukromé účely.¹⁸⁵

Po skončení pandemie COVID-19, tedy poté co opadl primární důvod zavádění práce na dálku, získal větší popularitu způsob práce zčásti doma a zčásti na pracovišti. Tento způsob uspořádání pracovního týdne byl možný již před covidem, ale po pandemii se stal u mnoha zaměstnavatelů více preferovaný než 100% home office.¹⁸⁶ V těchto případech zůstává povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci náhrady nákladů, stejně jako u standardní formy práce z domova. Jedná se například o příspěvky na opotřebení vlastního počítače, či náklady za připojení k internetu. Tato oblast byla změněna novelou zákoníku práce č. 281/2023 Sb., konkrétně v § 190a ZP. Od 1. 10. 2023 se rozlišují tři druhy režimů nákladů za home office.

První možností je paušální náhrada nákladů, a to vždy po dohodě se zaměstnancem, popřípadě na základě vnitřního předpisu. Výše paušální částky pro rok 2024 je stanovena ve

¹⁸⁴ VALÍČKOVÁ, Irena, NĚMEČEK, Marek. „Nařízení home office zaměstnavatelem“ v době pandemie koronaviru. epravo.cz [online]. 2020. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narizeni-home-office-zamestnavatelem-v-dobe-pandemie-koronaviru-112101.html>.

¹⁸⁵ DANDOVÁ, Eva. *BOZP, homeworking a home office*. Práce a mzda. 2021. č. 3 s. 15. In: ASPI [online právní informační systém]. [cit. 2024-06-24].

¹⁸⁶ TREXIMA. *17. vlna HR Monitoru*. op.cit. s. 18.

vyhláše č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024. Konkrétně se jedná o částku 4,50 Kč za každou započatou hodinu práce z domova. Tato částka se bude vždy s počátkem nového roku měnit především v důsledku ekonomických změn. S výjimkou zaměstnanců uvedených v § 109 odst. 3 ZP je možné, aby byla poskytována částka vyšší, než je vyhláškou stanovený paušál. Avšak je nutné uvést, že částku přesahující 4,50 Kč bude nutné následně zdanit, jako příjem zaměstnance.

Druhou možností je neposkytování žádné náhrady za home office. tento způsob je však nutné si individuálně domluvit se zaměstnancem ještě před počátkem výkonu práce z domova. Posledním způsobem je náhrada skutečných výdajů. Tato možnost zůstala novelou zachována a představuje způsob, který může zaměstnavatel využít, pokud nechce poskytovat právě třeba paušální částky. Problémem tohoto způsobu však může být nutnost prokázání, že náklady opravdu vznikly v souvislosti s pracovní činností zaměstnance a ne například při používání počítače k soukromým účelům.¹⁸⁷

Mezi další negativní aspekty home office lze zařadit rovněž ztrátu sociálních kontaktů s ostatními spoluzaměstnanci, ale především nutnost velké sebedisciplíny každého zaměstnance při zpracování přidělené práce. Zaměstnavatel totiž nemůže neustále kontrolovat všechny zaměstnance, zda řádně vykonávají svoji práci i doma. To by nebylo možné efektivně provádět nejen z hlediska technického, ale tento postup by dle mého názoru mohl být rovněž v rozporu s právem na ochranu soukromí. Provádění kontroly zaměstnanců, aniž by docházelo k porušení tohoto práva, by však mohly změnit nejrůznější kontrolní počítačové programy, které někteří zaměstnavatelé již zavádí. Díky nim by počítač na dálku vyhodnocoval, zda opravdu zaměstnanec v pracovní době vykonává práci, aniž by o zaměstnanci shromažďoval jiná data. To je odlišuje od jiných způsobů – kontroly skrze webkameru, či osobně prováděnou. Díky tomu by mohly programy představovat vhodný způsob kontroly v souladu s právním řádem. Ale do doby, než se tento způsob zavede ve větší míře do praxe, nezbyvá nic jiného, než aby zaměstnavatelé měli jistou dávku důvěry ve své zaměstnance.¹⁸⁸

Pandemie COVID-19 zapříčinila změnu postavení home office v samotném systému benefitů. Přestože v období před pandemií byl home office považován za benefit u více než 40 % zaměstnanců, z provedených průzkumů vyplývá, že nyní jej takto vnímá již jen 22 %

¹⁸⁷ KOVAL, Jan, KATZER, Vojtěch, KAUFMANNOVÁ, Pavla, ČERNÁ, Eva. *Novela zákoníku práce – vše, co potřebujete vědět, přehledně*. havelpartners.cz [online]. 2023. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/novela-zakoniku-prace/>.

¹⁸⁸ JUŘIČKA, Pavel. *Koronavirus & home office*. cfoworld.cz [online]. 2020. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.cfoworld.cz/clanky/koronavirus-home-office/>.

dotázaných.¹⁸⁹ Důvodem jsou dle mého názoru především negativa spojená s prací z domova a tzv. problém s odpojením se, který byl více popsán v části popisující work-life balance. Toto však nebudou jediné důvody. Benefity, jak již bylo popsáno výše, mají jistou negativní vlastnost. Konkrétně se jedná o fakt, že pokud si zaměstnanci na určitý benefit zvyknou, začnou ho považovat za samozřejmost či rutinu, a nikoli za výhodu. To se bohužel zřejmě stalo i u práce z domova. Home office je u některých zaměstnavatelů již součástí charakteristiky zaměstnání, nikoli jako nabízený benefit. Proto vnímám jako mnohem vhodnější způsob výkonu práce tzv. hybridní režim, tedy výkon práce z části v kanceláři a z části doma. Zákon tento způsob výslovně nezmiňuje, ale v praxi je možné ho zavést obdobně jako práci z domova, tedy vždy pouze po dohodě se zaměstnancem. Konkrétně prostřednictvím individuální pracovní smlouvy a sjednáním dvou míst výkonu práce. Nikdy ne jednostranným právním jednáním zaměstnavatele. Podrobnější podmínky lze následně stanovit ve vnitřním předpisu.¹⁹⁰ Tímto hybridním modelem budou dle mého názoru alespoň zčásti zachovány výhody spojené s home office jak na straně zaměstnance, tak i u zaměstnavatele. Avšak i zde je nutné, aby zaměstnavatel při nastavování pravidel dbal na potřeby svých zaměstnanců a pravidla jim dostatečně komunikoval. Způsob nastavení tohoto systému je samozřejmě na uvážení zaměstnavatelů. Ale dle mého názoru nejvhodnějším způsobem využití hybridního systému je, když si zaměstnanec může vybrat konkrétní dny, které bude trávit v kanceláři a které naopak doma. Toto zaměstnanci umožní naplánovat si práci dle svých preferencí a možností, například s přihlédnutím k efektivitě jeho práce v různých dnech nebo naopak denních dobách. Důležité je však dodat, že ač hybridní model představuje vhodný kompromis mezi prací doma a v kanceláři, je nutné, aby zaměstnavatel dbal skrze personální řízení o fungující kolektiv zaměstnanců, k čemuž mu samozřejmě mohou dopomoci i jiné benefity, jako jsou teambuildingy nebo jiné akce pořádané zaměstnavatelem.

¹⁸⁹ TREXIMA. *17. vlna HR Monitoru*. op.cit.

¹⁹⁰ LYSKOVÁ, Taťána. *Právo na home office? Někomu ho firma dovolit musí, říká advokátka*. forbes.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://forbes.cz/pravo-na-home-office-nekomu-ho-firma-dovolit-musi-rika-advokatka/>.

4.2. Aktuální problémy a budoucnost právní úpravy zaměstnaneckých benefitů

V posledních dvou letech, tedy již po opadnutí pandemie COVID-19, Českou republikou a potažmo celou Evropu zasáhla další krizová situace. Jedná se konkrétně o válku na Ukrajině, která, zjednodušeně řečeno, dotkla se nejenom sektoru obrany, ale rovněž i sektoru ekonomického. Došlo k významnému omezení hospodářských styků s Ruskem a též i exportu a importu ve vztahu s Ukrajinou. To však není jediný problém, se kterým se stát potýkal. Dále to byla, a v určité míře stále je, vysoká inflace a velký schodek státního rozpočtu. Na tyto situace samozřejmě byla nucena vláda reagovat a představila opatření, kterými by zabránila dalšímu zhoršování ekonomické situace.¹⁹¹

4.2.1. Konsolidační balíček

S tímto problémem se vláda rozhodla vypořádat prostřednictvím zákona č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů,¹⁹² tedy tzv. konsolidačního balíčku. Předmětný zákon je od 1. 1. 2024 účinný. Tento balíček změn zasáhl více než 60 zákonů, nejvýrazněji především zákon o daních z příjmů. Především změny v tomto zákoně je nutné z hlediska zaměstnaneckých benefitů více zanalyzovat.

V důvodové zprávě k tomuto zákonu se zákonodárce k daňovým změnám vyjadřuje spíše v obecné rovině. Zdůrazňuje především nutnost pohlížet na opatření a jeho dopady v dlouhodobém časovém měřítku a ve změnách spatřovat investici do budoucnosti země. Nutnost změn v daňových výjimkách zákonodárce považuje za stěžejní, především proto, že obsahovaly často nesystémové úlevy, které byly důsledkem politického boje o voliče.¹⁹³

Než budou podrobněji rozebrány jednotlivé změny a jejich dopady na zaměstnanecké benefity, je nutné zmínit, že právě ty byly jedním z nejvíce probíraných témat v rámci celého legislativního procesu. Dle mého názoru žádná jiná z oblastí personálního řízení nebyla v posledním roce předmětem tolika diskuzí jako právě zaměstnanecké benefity. A je to logické, vzhledem k tomu, že probíhal několikaměsíční dialog mezi vládou a odborovými organizacemi, stejně jako zástupci zaměstnavatelů, o podobě konkrétních změn. Toto zdůrazňuje, jakou důležitost mají benefity v rámci pracovního života a jak moc zaměstnanci i celý pracovní trh ovlivňují.

¹⁹¹ GEC, Jaromír. *Vládní konsolidační balíček má potenciál snížit inflaci i růst HDP*. e15.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/nazory-a-analyzy/vladni-konsolidacni-balicek-ma-potencial-snit-inflaci-i-rust-hdp-1398544>.

¹⁹² Dále jen jako „konsolidační balíček“.

¹⁹³ *Důvodová zpráva k zákonu č. 349/2023 Sb., změna některých zákonů v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů*. Sněmovní tisk 488/0. [online]. 2023. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=229257>.

Změny se dotkly především těchto oblastí benefitů – nepeněžní benefity, akce pořádané zaměstnavatelem (jako jsou teambuildingy a podobně), plnění poskytovaná zaměstnancům v podobě jídla a pití či sportovní vybavení k dispozici na pracovišti.

Nejdůležitější je zmínit především nepeněžní benefity, tedy nejružnější benefiční karty, poskytování zájezdů a rekreací nebo poukazy na tyto aktivity. Právě tyto benefity jsou totiž nejčastěji těmi rozhodujícími výhodami, které přilákají nové zaměstnance. Změny v této oblasti tedy mohou zaměstnance citelně zasáhnout. Nepeněžní benefity byly v úpravě účinné do 31. 12. 2023 osvobozené od daně z příjmů. Zákon stanovoval pouze jeden limit, a to konkrétně u příspěvku na rekreaci, ve výši 20 000 Kč. Tato úprava se však od účinnosti konsolidačního balíčku změnila.

Novelizovaná právní úprava zavedla celkový roční úhrnný limit pro osvobození tohoto příjmu v podobě nepeněžního benefitu od daně, a to ve výši poloviny průměrné mzdy. Ta je definována v § 21g odst. 2 ZDP jako průměrná mzda stanovená dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Konkrétně se tedy v roce 2024 jedná o roční limit ve výši 21 983,50 Kč a jakákoli částka jej přesahující bude podléhat zdanění. Jde však o limit pro zaměstnance pouze u jednoho zaměstnavatele. Pokud by osoba měla nárok na plnění u více zaměstnavatelů, vztahoval by se limit na plnění u každého z nich samostatně. Zároveň je nutné uvést, že do limitu se započítává i plnění pro rodinného příslušníka zaměstnance. Tento fakt je důležitý především vzhledem k využívání firemních školek.¹⁹⁴

Dle mého názoru je nutné takto z počátku uvést, že situace není nakonec tak vážná, jak mohla v konečném důsledku být. Původních návrhy Ministerstva financí počítaly s úplným zrušením osvobození od daně, což by znamenalo bez pochyb obrovský zásah do celého systému benefitů. Mohlo by se tedy zdát, že zavedení tohoto limitu je vlastně výhrou, kterou odborové organizace a zaměstnavatelské svazy vyjednaly. Není však tak jednoduché tuto situaci takto jednoznačně zhodnotit. V následující části bych se tedy chtěla k některým problematickým částem vyjádřit.

Nejprve je nutné přihlédnout k samotnému rozsahu této změny. Obecně je možné říct, že se jedná o obrovské změny jak pro zaměstnance v jejich soukromém životě, tak zároveň i velkou administrativní zátěž u zaměstnavatele. Například do konce roku 2023 šlo jen na rekreaci (tedy jeden z nejpoužívanějších nefinančních benefitů)¹⁹⁵ využít limitu 20 000 Kč ročně pro osvobození od daně a nadále využívat i jiné příspěvky na sport a kulturu. Nyní je nutné vejít se se všemi těmito

¹⁹⁴ Metodická informace ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024. finančnísprava.cz 2023. [online]. [cit, 2024-06-24]. op.cit.

¹⁹⁵ TREXIMA. 17. vlna HR Monitoru. op.cit.

plněními do zákonného limitu, což představuje povinnost zaměstnavatele kontrolovat výši vyčerpaných plnění u každého zaměstnance zvlášť a vést o tom záznamy. Tato zvýšená administrativní zátěž se může nepříznivě promítnout do hospodaření jednotlivých subjektů. Zaměstnanci musí naopak vážně přemýšlet, v jakých případech benefitu využijí a kdy nikoli. Vzhledem k oblíbenosti těchto typů benefitů je nutné limitu věnovat zvýšenou pozornost, jelikož při i jen drobném překročení se začne přesah chovat jako mzda, tedy je nutné ho zdanit a rovněž z něho odvést příslušné odvody.¹⁹⁶

Ač by se mohlo zdát, že taková změna musí bezpodmínečně znamenat výrazný zásah do poskytovaných benefitů, především tedy jejich rušení, není tomu tak. Z provedených průzkumů vyplývá, že rozsah poskytovaných benefitů zůstal ve většině společností obdobný jako před změnou s tím, že pro zaměstnavatele představují benefity významný prostředek v rámci pracovněprávních vztahů a budou do nich i nadále investovat i přesto, že již nebudou zvýhodňováni ze strany státu.¹⁹⁷ Situace však není u všech zaměstnavatelů stejná, některé menší společnosti se musí uchýlit k rušení benefitů, popřípadě jejich nahrazování jinými, méně finančně náročnými. Obecně však platí, že provést revizi celého systému benefitů bude nutné. Především pak vyhodnotit, které jsou dlouhodobě nejméně využívané, a nejlépe je zrušit. Rovněž bude nezbytné, aby zaměstnavatel všechny změny se zaměstnanci dostatečně komunikoval, aby nedošlo k omezení motivačního významu benefitů, jelikož pro zaměstnance jsou benefity dodnes zásadní v celém pracovněprávním vztahu a zůstávají pro ně i nadále velmi atraktivní.¹⁹⁸

S nefinančními benefity a jejich limitem se úzce pojí další změna, kterou konsolidační balíček přinesl, tou je omezení akcí pořádaných zaměstnavatelem. Jedná se často o teambuildingy nebo jiná neformální setkání zaměstnanců. Tyto akce jsou samozřejmě způsobem, jak stmelit kolektiv a tím i zvýšit spolupráci a efektivitu na pracovišti. Tento stav je pro zaměstnavatele zajisté velmi výhodný. Podle aktuální úpravy se však náklady na tyto akce musí započítat do zákonného limitu společně s nefinančními benefity. U zaměstnavatele se bude jednat o daňově neuznatelný náklad.¹⁹⁹

V neposlední řadě je nutné zmínit změnu, kterou balíček přinesl do oblasti stravování zaměstnanců. Všechny formy stravování – tedy příspěvky na stravování, zajišťování stravy ve vlastním stravovacím zařízení i stravenkové karty – jsou nyní zahrnuty do jednotného pojmu

¹⁹⁶ JAKEŠOVÁ, Dana. *Konsolidační balíček oseká zaměstnanecké benefity. Co na to firmy?* idnes.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-benefit-zamestnanec-firma-volny-cas-zdravi-stravenky.A240124_181701_podnikani_daja.

¹⁹⁷ Tamtéž.

¹⁹⁸ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2024*. op. cit. s. 191–192.

¹⁹⁹ Tamtéž.

„příspěvek na stravování“. U všech těchto forem došlo ke sjednocení úhrnného limitu ve výši 70 % horní hranice stravného, který omezuje osvobození od daně. Tento princip je podrobněji popsán výše.²⁰⁰

Dle mého názoru jsou tyto změny relativně problematické. Samozřejmě je nutné vyvážit zde ekonomickou stránku této nové úpravy a dopady na českou ekonomiku, ale zároveň je nutné vzít v potaz i dopad na samotné zaměstnance. Což, jak si myslím, že je činěno nedostatečně. Přestože z výše uvedeného vyplývá, že se radikální změny v systému konat nebudou, je ještě velmi brzy celou situaci detailně vyhodnotit. Po půl roce účinnosti této úpravy není ještě možné zajistit dostatek relevantních dat, které by pomohly utvořit obraz toho, jak velký vliv tato změna na benefity měla. Konkrétněji bude možné hodnotit až přibližně po roce účinnosti konsolidačního balíčku, tedy v moment, kdy se naplno promítnou do daní zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Z mého pohledu byl však takový rozsáhlý zásah do zaměstnaneckých benefitů ze strany zákonodárce nesprávným krokem. Obdobné restrikce se mohou negativně promítnout do poskytování i využívání zaměstnaneckých benefitů. S těmito typy změn se pojí zvýšená administrativní náročnost a s tím spojené finanční náklady. Je tedy namísto obava, zda v této situaci bude chtít zaměstnavatel investovat navíc do zaměstnaneckých benefitů, když by to představovalo takovou zátěž. Dále pak s přihlédnutím k aktuální ekonomické situaci, budou zaměstnanci nějakým způsobem motivováni, aby investovali skrze benefity například do kultury či rekreace nebo sportu? Vzhledem k jednotnému limitu pro nefinanční benefity, je namísto se domnívat, že zaměstnanci budou muset více zvažovat jakým způsobem s prostředky naloží. Je nutné podotknout, že výdaje zaměstnanců do kultury, sportu nebo rekreace samozřejmě nejsou těmi nezbytnými. V období, kdy nemají občané dostatečné peněžní zajištění, je logické, že nebudou využívat benefitů na zájezdy do ciziny, vzhledem k nákladům navíc. Benefity totiž ve většině případů nepokrývají 100 % částky, a to jak za minulé, tak i stávající úpravy. Přitom obdobné typy benefitů by mohly představovat vhodný prostředek k dosažení work-life balance.

Další negativum spatřuji v nesprávně nastavené výši limitu pro osvobození od daně (tedy pro rok 2024 předmětných 21 983,50 Kč), popřípadě i ve skladbě benefitů do něj zahrnutých. Pokud bych odhlédla od nevhodného sloučení limitu pro všechny nepeněžní benefity, je nutné zmínit se o některých dalších, které pod limit spadají, přičemž částka téměř 22 tisíc ročně je pro jejich využívání naprosto nedostatečná.

Příkladem lze uvést tzv. školkovné. Někteří zaměstnavatelé začali v posledních letech provozovat firemní školky nebo dětské skupiny především z toho důvodu, aby se zaměstnanci

²⁰⁰ Metodická informace ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024. finančnísprava.cz 2023. [online]. [cit, 2024-06-24]. op.cit.

mohli co nejrychleji vrátit do zaměstnání a zároveň byl jejich návrat usnadněn co nejvíce. V praxi však vznikl problém, jakým způsobem „naceňovat“ takovou školku, jelikož vzhledem k její povaze se může zdát, že se bude považovat za školku soukromou, tedy takovou, u které se náklady rodičů za umístění dítěte často pohybují ve vysokých částkách. V metodice, kterou vydala Finanční správa ČR, je uvedeno, že taková školka bude z daňového hlediska posuzována podle nákladů za školku veřejnou v příslušné lokalitě. Tento výklad je již od 19. 6. 2024 obsažen i v zákoně o daních z příjmů na základě novely, která proběhla prostřednictvím zákona č. 164/2024 Sb. Avšak je nutné uvést, že pro tento typ školky bude rovněž relevantní limit dle § 6 odst. 2 vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Jedná se o maximální možnou úhradu rodiče za umístění dítěte do školky, přičemž aktuální částka je 1 512 Kč.²⁰¹ A právě v ní spatřuji ten největší problém.

Pokud se zákonný roční limit pro osvobození od daně u nepeněžních benefitů rozpočítá na jednotlivé měsíce – vyjde nám částka přibližně 1 830 Kč.²⁰² Jakékoli čerpání benefitů, které přesáhne tuto částku, musí být zdaněno a musí z něho být odvedeno sociální a zdravotní pojištění. Pokud nastane v praxi situace, že zaměstnanec bude mít ve firemní školce umístěno jedno dítě, přičemž tato školka bude plně hrazena zaměstnavatelem, bude zaměstnanci zbývat na čerpání jiných nepeněžních benefitů přibližně 300 Kč měsíčně. S přihlédnutím k tomu, že do nepeněžních benefitů se řadí rovněž i příspěvky na stravování, popřípadě Multisport karta, může být jednoduše a velmi rychle tento limit překročen. Kdyby měl zaměstnanec ve firemní školce umístěno dvě a více dětí, bude se každé z nich do limitu započítávat zvlášť, tedy v tomto případě bude zákonný limit téměř jistě překročen.²⁰³

Toto je dle mého názoru velmi nešťastná úprava, která absolutně nereflektuje potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů. Firemní školky, popřípadě dětské skupiny, totiž mohou přinášet významné výhody pro obě strany. Zaměstnanec bude mít pro své dítě zajištěno hlídání a předškolní výuku, což je v dnešní době, kdy je ve školkách obecně značný nedostatek míst, velmi vítaným benefitem. Zaměstnavatel na druhou stranu může počítat s brzkým návratem zaměstnance do zaměstnání a s jeho plnou soustředěností, jelikož o jeho dítě je ve školce náležitě postaráno. V tomto případě by měl určitě zákonodárce uvažovat o vyjmutí firemních školek ze zákonného limitu pro nepeněžní benefity. Vhodnější by byla úprava, která zde platila před platností konsolidačního balíčku, například pro příspěvky na rekreaci, tj. samostatný limit 20 000 Kč. Pokud

²⁰¹ JAKE & JAMES. *Firemní školka jako benefit z pohledu daní*. jake-james.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.jake-james.cz/blog/zdaneni-firemni-skolky>.

²⁰² Uvedený limit slouží pouze pro demonstraci možných měsíčních výdajů na příslušné benefity. Vždy je nutné počítat se zákonným limitem pro celý kalendářní rok, žádný měsíční limit zákonem zaveden nebyl.

²⁰³ MORÁVEK, Daniel. *Osvobození zaměstnaneckých benefitů se opět změní, týká se i firemních školek*. podnikatel.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/osvobozeni-zamestnaneckych-benefitu-se-opet-zmeni-tyka-se-i-firemni-skolek/>.

by k této možnosti bylo přistoupeno, nemusel by si zaměstnanec volit mezi školkou pro svého potomka a kupříkladu svým zdravím nebo odpočinkem v podobě sportu nebo zdravotní péče.

V neposlední řadě je nutné se obávat, že některé změny budou spíše motivovat zaměstnavatele, aby přistoupili k metodám, které úplně v souladu se zákonem nejsou. Cílem by mohlo být obejít současně nastavený limit, jehož výše je pro uplatňování benefitů nedostačující. Vzhledem k tomu, že tato změna přichází relativně náhle a zaměstnanci byli ještě do počátku roku 2024 zvyklí, že mohou téměř neomezeně nabízené benefity využívat. Tato skutečnost byla výhodná i pro zaměstnavatele, a to nejenom z hlediska motivačního vlivu benefitů, ale i při náboru nových zaměstnanců. Změny v tomto systému by mohly představovat nejenom větší nespokojenost zaměstnanců, ale i jejich zvýšenou fluktuaci, přičemž ani jedna z možností rozhodně není v nejlepším zájmu zaměstnavatele.

Z tohoto důvodu je nutné se obávat, zda nebudou zaměstnavatelé vymýšlet možnosti, jakými tento limit obejdou. Tuto situaci lze demonstrovat na konkrétním benefitu v podobě teambuildingu. Jedná se často o určitou akci pořádanou zaměstnavatelem k utvrzení vztahů na pracovišti. Avšak nezdědka kdy si podobné akce pořádají jednotlivá oddělení v rámci pracovní doby jako soukromou akci, za které pobírají standardní mzdu. Tedy jedná se o akci, kterou zaměstnavatel přímo nepořádá, ale stále je hrazena, jako by zaměstnanec vykonával svoji práci, a zároveň zaměstnavatel hradí útratu zaměstnanců v rámci této akce. Výše příspěvku samozřejmě záleží na vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo jiné obdobné úpravě. Důvod je jednoduchý – lepší vztahy na pracovišti se budou zrcadlit v odvedené práci zaměstnanců.²⁰⁴ Dle současné úpravy je takováto soukromá akce zaměstnaneckým benefitem, tedy vztahuje se na ni limit pro volnočasové nefinanční benefity. Konkrétně by to znamenalo, že by zaměstnavatel musel vypočítat výši peněz investovanou do jednoho konkrétního zaměstnance v rámci této akce a tuto částku mu započítat do jeho ročního limitu. Obdobná situace nastává, i pokud zaměstnavatel poskytne skupině zaměstnanců například lístky na sportovní utkání nebo kulturní akci.²⁰⁵

V této situaci se však pro zaměstnavatele otevírá relativně jednoduché řešení, konkrétně tedy přejmenovat tuto akci. Nejednalo by se o teambuilding, kde budou převažovat nepracovní témata a volná zábava, ale například o pracovní setkání sloužící k utužení kolektivu, v rámci kterého bude probíhat i určité školení či jiná obdobná aktivita. Pokud by zaměstnavatel přistoupil

²⁰⁴ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2024*. op. cit. s. 218.

²⁰⁵ FORBES. *Není benefit jako benefit. Pět hlavních daňových změn v odměňování zaměstnanců*. forbes.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://forbes.cz/neni-benefit-jako-benefit-pet-hlavnich-danovych-zmen-v-odmenovani-zamestnancu/>.

k tomuto kroku, nejednalo by se nadále o benefit spadající do předmětného limitu.²⁰⁶ Tento přístup by samozřejmě představoval obcházení zákona. Cílem tohoto příkladu však bylo pouze demonstrovat riziko, které s sebou přinášejí podobné restrikce ze strany zákonodárce. Pokud se budou zaměstnavatelé cítit novou právní úpravou jakkoli dotčeni, může toto představovat relativně jednoduché řešení nastalé situace. Výše uvedený příklad teambuildingu samozřejmě není jediným benefitem, u kterého toto riziko hrozí, a je třeba, aby byly příslušné kontrolní orgány více pozorné k obdobnému chování zaměstnavatelů. Vzhledem k povaze obdobných benefitů, bude ale složité při rozhodování o případné sankci posuzovat, co bylo reálně předmětem této akce.

Na závěr bych ráda uvedla, že ač se ke konsolidačnímu balíčku vyjadřuji spíše kriticky, nezpochybňuji tímto záměr zákonodárce zvládnout trvalou nepříznivou ekonomickou situaci státu. Přičemž je nutné uvést, že bylo logické, aby se změny a větší restrikce dotkly právě zaměstnaneckých benefitů. Tato oblast byla z daňového hlediska relativně rozvolněná a ponechávala zaměstnavatelům velkou svobodu v poskytování benefitů, především z důvodu nízké nezaměstnanosti a související snahy zaměstnavatelů získat kvalitní zaměstnance. Proto po dlouhou dobu trvala snaha ze strany státu zvýhodňovat zaměstnavatele, kteří benefity poskytují. Z hlediska stanoveného limitu pro nefinanční benefity a mé kritiky především jeho výše je nutné uvést i jedno pozitivum. Pokud by zaměstnanec překročil tento roční limit, a tedy byl nucen zdanit tuto částku a zároveň z ní odvést nemocenské a sociální pojištění, tato částka by byla alespoň zahrnuta do příjmu pro výpočet budoucího starobního důchodu, peněžitého příspěvku v mateřství nebo nemocenského. Zvyšovala by tedy jeho výši a zaměstnanec by v případě předmětných sociálních událostí získal vyšší dávku.²⁰⁷

²⁰⁶ SVOBODA, Miroslav. *Omezení benefitů: Za které budou zaměstnanci platit a kolik?* asocr.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/54/omezeni-benefitu-za-ktere-budou-zamestnanci-platit-kolik/334907>.

²⁰⁷ Tamtéž.

4.2.2. Budoucnost právní úpravy zaměstnaneckých benefitů

Jak již bylo uvedeno výše, benefity jsou dynamicky se vyvíjející oblastí a jejich vývoj přímo závisí na demografických a jiných obdobných změnách. Je tedy nutné, aby na tyto skutečnosti reagovala i právní úprava. Systém benefitů nemůže být, již ze své podstaty, nikdy rigidní. Cílem této části je pozastavit se nad určitými oblastmi v benefitním systému a zhodnotit konkrétní možnosti jeho změn. Je proto důležité upozornit na některé konkrétní benefity, které by mohly být do české právní úpravy zavedeny, nebo jejichž změna by byla žádoucí.

První oblastí, která stojí za zmínku, je úprava čtyřdenního pracovního týdne. Dle mého názoru bude tento model významným tématem v nejbližších letech, a to z logických důvodů. Systém čtyřdenního pracovního týdne stojí na základním principu – tedy snížení počtu odpracovaných hodin za zachování stávající výše mzdy, přičemž lze přijít i s určitými modifikacemi. Tento model je již úspěšně zaveden v některých evropských státech, příkladem je možné uvést Island, Velkou Británii, Belgie či země v oblasti Skandinávie. Nejedná se však o obecné pravidlo pro celý pracovní trh, spíše praxi většiny společností, ve kterých je tento model vhodný a možný. Ale kupříkladu na Islandu tohoto způsobu využívá 86 % zaměstnanců v celém státě.²⁰⁸ V jiných státech se o podobné úpravě zatím pouze uvažuje, či tento model prochází testovacím obdobím. Podobné testy lze nyní sledovat především ve Španělsku (konkrétně ve Valencii), v Portugalsku, Velké Británii nebo v Německu. Konkrétní výsledky vlády těchto států slibují do konce roku 2024. Přičemž pro Českou republiku budou zajisté zajímavá data především z Polska, vzhledem k našemu obdobnému historickému vývoji a složení populace.²⁰⁹

Avšak z dat, které již nyní zpřístupňují státy praktikující tento model, vyplývá, že zavedení takového pracovního týdne mělo příznivý vliv na duševní zdraví zaměstnanců, popřípadě zkvalitnilo rodinný či partnerský život zaměstnanců. Rovněž jednou ze sledovaných změn bylo, že významně ubylo využívání sick days a obecně se zvýšila efektivita práce. Dalším důvodem pro zavedení čtyřdenního pracovního týdne je, především v jižních státech, klimatická změna. V souvislosti s vysokými teplotami je nutné upravit pracovní dobu zaměstnanců především v zaměstnáních vykonávaných venku, aby se předešlo úmrtí či jiným zdravotním problémům. Čtyřdenní pracovní týden, by však mohl představovat i způsob, kterým se může klimatická situace dokonce zlepšit. První výsledky ukazují, že v důsledku nižšího počtu pracovních dní se snížila

²⁰⁸ MACLELLAN, Lila. *Iceland's four-day work week trial was a triumph for all*. qz.com [online]. 2022. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://qz.com/work/2029888/icelands-four-day-workweek-trial-bodes-well-for-productivity>.

²⁰⁹ ZACHARCZUK, Tomasz. *4-day work week – fantasy or future?* Lyrapolska.pl [online]. 2024. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://lyrapolska.pl/en/blog/4-day-work-week-fantasy-or-future>.

rovněž i uhlíková stopa, především v důsledku toho, že zaměstnanci nemuseli do zaměstnání dojíždět. I tato oblast by tudíž mohla být v budoucích letech velmi zajímavá a důležitá.²¹⁰

S takovými zásadními změnami se však pojí i určitá negativa. Především se jedná o zvýšený stres spojený se snahou stihnout zadanou práci včas, popřípadě nedostatek času pro zaučení nových zaměstnanců.²¹¹

Důležité je se zamyslet na tím, jak je vůbec možné najednou zkrátit pracovní týden ze standardních pěti dní na čtyři? Odpovědí je především rozvoj technologií a zároveň automatizace některých provozů. V dnešní době digitalizace a robotizace je logické, že moderní technologie budou v některých oblastech práci zaměstnanců nahrazovat, nebo ji alespoň zjednodušovat. Významná změna bude rovněž přicházet s rozvojem umělé inteligence. Díky tomu je možné uvažovat o snižování odpracovaných hodin zaměstnanců, jelikož je v některých situacích nahradí právě AI.²¹²

V České republice prozatím není možné sledovat žádné tendence k okamžité změně délky pracovního týdne. A vývoj úvah v této oblasti není zdaleka tak jednoznačný jako třeba v západní Evropě. Debaty o čtyřdenním pracovním týdnem se samozřejmě rovněž vedou, avšak o žádných testech ve větším rozsahu stále není možné mluvit. A proto tento model zůstává nadále spíše benefitem, nejčastěji u kancelářských zaměstnání. O celorepublikovém zavedení tohoto modelu se prozatím neuvažuje. Proti je jak Ministerstvo práce a sociálních věcí, tak i někteří ekonomové. Argumentují především nutností přijmout více zaměstnanců a s tím souvisejícím zvýšením mzdových nákladů pro zaměstnavatele a současně aktuálním nedostatečným využíváním zkrácených úvazků. Ministerstvo argumentuje tím, že by měla být v této oblasti zachována dobrovolnost, na kterou pamatuje například § 79 odst. 3 ZP, tedy možnost zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy na základě kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu. Dalším argumentem, kterým je možné obhájit prozatímní odložení podobných snah, je vysoká zaměstnanost, konkrétně těžší možnosti zaměstnavatelů získat nové zaměstnance, proto není vhodné, aby ti současní pracovali méně.²¹³

²¹⁰ BROOM, Douglas. *Four-day work week trial in Spain leads to healthier workers, less pollution*. weforum.com [online]. 2023. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/surprising-benefits-four-day-week/>.

²¹¹ DUCHARME, Jamie. *What It's Really Like to Have a 4-Day Workweek*. time.com [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://time.com/6964101/4-day-work-week-benefits/>.

²¹² BENNETT, Elizabeth. *AI could make the four-day workweek inevitable*. bbc.com [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/worklife/article/20240223-ai-could-make-the-four-day-workweek-inevitable>.

²¹³ ANTLOVÁ, Tereza, BLAŽEK, Michal, ZAPLETAL, Roman. *Vliv plánovaných novelizací zákoníku práce na pracovněprávní praxi aneb pár drobností a jeden velký problém pro zaměstnavatele*. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristýna, MORÁVEK, Jakub. et.al. *Obrana pracovního práva, The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha. C.H. Beck. 2020. s. 83–94.

Je však nutné poukázat na to, že ze závěrů testování modelu v zahraničí vyplývá, že společnosti byly v důsledku využívání moderních technologií schopné snížit objem práce, který byli zaměstnanci nuceni vykonávat (především se jednalo o administrativní práce), a došlo rovněž k zefektivnění či odbourání určitých postupů. Bylo tedy možné snížit počet odpracovaných hodin za současného zachování počtu zaměstnanců. Není třeba se tedy v praxi obávat, že by bylo nutné nabírat větší počet zaměstnanců, aby byla zajištěna pracovní síla i přes úbytek pracovních hodin.²¹⁴

Je však nutné si uvědomit, že čtyřdenní pracovní týden není bohužel vhodný pro všechny typy zaměstnání. Je jen těžko představitelné uvažovat o tomto modelu například u některých služeb nebo v nepřetržitém výrobním provozu či v tzv. kritické infrastruktuře. Právě u těchto profesí jsou argumenty Ministerstva práce a sociálních věcí dle mého názoru namístě, jelikož v těchto profesích nelze uvažovat o snížení objemu práce nebo zefektivnění určitých procesů. Jinými slovy, hromadná doprava stále bude nucena fungovat a obsluhovat cestující, lékaři stále budou muset zachraňovat životy, hasiči hasit požáry a podobně. V těchto profesích by bylo opravdu nutné uvažovat o získání většího množství pracovních sil, aby bylo zajištěno řádné fungování těchto sektorů. Vždy tedy bude platit, že tento model je spíše vhodný pro typy zaměstnání, která je možné vykonávat na dálku, nebo pro nejrůznější typy kancelářských zaměstnání. Nelze však do budoucna vyloučit změny i v jiných sektorech.

Obecně by bylo možné, z hlediska právní úpravy, uvažovat o několika možnostech změn. Konkrétně je nutné vzít v potaz pracovní dobu a mzdu. Ke čtyřdennímu pracovnímu týdně lze přistoupit tím způsobem, že dojde k rozvržení 40hodinové pracovní doby do čtyř dnů, nebo může dojít ke zkrácení pracovní doby na 32–35 hodin přímo právními předpisy. V prvním případě jsou negativa zřejmá hned na první pohled. Pokud se zachová 40 hodin, znamená to existenci desetihodinového pracovního dne. Toto řešení je v přímém rozporu se samotnou podstatou tohoto modelu, jelikož sice vznikne zaměstnancům extra volný den, ale pracovní zátěž v rámci pracovního týdne neúměrně vzroste. Ale jistě budou existovat i zaměstnanci, kterým i tento fakt bude vyhovovat.²¹⁵

Dle mého názoru je tedy mnohem vhodnější přistoupit přímo ke zkrácení pracovní doby, s touto možností rovněž pracuje většina zahraničních experimentů. Avšak zde vzniká problém se stanovením mzdy. Pokud se zkrátí zaměstnancům pracovní doba, zaměstnavatel logicky přistoupí i ke zkrácení mzdy. Avšak tento způsob řešení je rovněž nevhodný. Bude se jednat pravděpodobně

²¹⁴ DUCHARME, Jamie. *What It's Really Like to Have a 4-Day Workweek*. time.com [online]. 2024. op.cit. [cit. 2024-06-24].

²¹⁵ PORT INVEST. *Čtyřdenní pracovní týden: přináší jen výhody?* portinvest.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://portinvest.cz/clanok/stvordnovy-pracovny-tyzden-prinasa-len-vyhody>.

o nepopulární názor, avšak zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že v případě přistoupení k tomuto modelu – tedy zkrácení pracovní doby za současného zachování mzdy – pro ně může mít spíše pozitivní dopady. Tedy konkrétně z výzkumů vyplývá významný pozitivní vliv na motivaci zaměstnanců, jejich efektivitu, lepší rozvrhování práce a obecně mnohem lepší práci s časem. Bude ubývat sick days, popřípadě i množství volna ze zdravotních důvodů. Rovněž se sníží náklady zaměstnavatele na provoz kancelářských prostor, popřípadě jiných nákladů spojených s provozem pracoviště.²¹⁶ Problémem však může být v případě hromadného zavedení tohoto modelu, aby zaměstnanec byl ve výkonu zaměstnání konstantní. Obavou některých českých společností je, aby zaměstnanci byli schopni, i za předpokladu zachování výše mzdy, vykonávat svoji práci dlouhodobě stejně kvalitně. Z tohoto důvodu se často přiklání spíše k modelům hybridním, tedy kombinaci docházení na pracoviště a home office, namísto zavádění čtyřdenního pracovního týdne.²¹⁷

V případě celorepublikového čtyřdenního pracovního týdne může vzniknout rovněž problém, o který den volna by se mělo jednat. Zda by měl být vybrán obecně jeden den v týdnu, například pátek, kdy by měli všichni volno? Domnívám se, že spíše ne. V tomto případě by bylo vhodnější uvažovat o flexibilnějším řešení, především proto, aby zde zůstala zachována možnost zvolit si interně – tedy na základě vnitřního předpisu, popřípadě kolektivní smlouvy nebo dohody se zaměstnancem – den, ve kterém práce nebude vykonávána. V tomto případě platí, více než kdy jindy, že je nutné uvažovat o individualitě každého zaměstnance, protože každému vyhovuje něco jiného. Zatímco některý zaměstnanec si rád dopřeje prodloužený víkend, tak jiný si potřebuje odpočinout v průběhu týdne a zvolí si tak například volnou středu.

Závěrem je však potřeba uvést, že do roku 1968 v Československu fungoval dokonce pracovní týden šestidenní²¹⁸ a společnost si na změnu na ten pětidenní rovněž zvykla. Nebude se jednat o jednoduchou cestu, především v nepřetržitém provozu nebo kritické infrastruktury, ale v tomto konkrétním případě výhody tohoto modelu významně převažují jeho negativa. Toto téma bude v dalších měsících zajisté velmi aktuální i vzhledem k tomu, že v letošním roce bude možné sledovat výsledky experimentů s tímto modelem v západní Evropě. Je opravdu žádoucí o těchto

²¹⁶ PORT INVEST. *Čtyřdenní pracovní týden: přináší jen výhody?* portinvest.cz [online]. 2024. op.cit. [cit. 2024-06-24].

²¹⁷ FRITSCH, Petra. *Čtyřdenní pracovní týden? Se zkrácenou pracovní experimentují v Česku i ve světě, ne všude ale dává smysl.* cc.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://cc.cz/cyrdenni-pracovni-tyden-se-zkracenu-pracovni-dobou-se-experimentuje-v-cesku-i-ve-svete-ne-vsude-ale-dava-smysl/>.

²¹⁸ Změna byla zakotvena do československého právního řádu vyhláškou č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem.

změnách vážně uvažovat a vést kritické debaty i vzhledem k tomu, že tento způsob práce by aktuálně preferovalo přibližně 70 % českých zaměstnanců.²¹⁹

Dalším zajímavým benefitem, který je možné v této souvislosti zmínit, je záloha ze mzdy. Nejedná se o nový benefit a v nabídce se vyskytuje již relativně dlouhou dobu. Aktuálně se však jedná o výhodu, kterou nabízí více a více zaměstnavatelů, a to především v souvislosti s momentální ekonomickou situací, kdy se zaměstnanci mohou ocitnout relativně jednoduše v platební tísní. Je tedy ku jejich prospěchu, pokud jim zaměstnavatel tímto způsobem v průběhu měsíce vyplatí obdobnou zálohu namísto toho, aby museli přistoupit k například krátkodobé půjčce. Díky tomuto benefitu je možné uvažovat o určitém peněžním příjmu například každý týden. Vždy však záleží na konkrétní dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, a to nejenom skrze způsob a četnost výplaty, ale i rovněž výši této zálohy. Nyní je obdobný způsob odměňování využíván především u sezónních prací či jiných krátkodobých prací, avšak tento benefit se bude pravděpodobně více a více prosazovat i do standardních pracovních úvazků, především kvůli stále vysoké míře zadlužení občanů České republiky. Tento benefit bývá velmi populární mezi osobami v exekuci nebo v insolventi.²²⁰

Z hlediska aktuální právní úpravy nenalezneme nikde povinnost zaměstnavatele podobné zálohy vyplácet. V zákoníku práce v § 141 odst. 1 a 2 ZP je uvedeno, že mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději v měsíci následujícím, ve které vznikl nárok na mzdu. Vyplaceno má být v předem určeném výplatním termínu. Není tedy možné dovodit žádný právní nárok zaměstnance na podobnou výplatu a zároveň ani zákaz podobné činnosti. Bude se jednat vždy jen o benefit.²²¹

Tento benefit však s sebou nese i jistá negativa, především z důvodu administrace těchto záloh. Tuto situaci se snaží zmírnit nejrůznější mobilní aplikace, které byly vytvořeny, aby došlo ke zjednodušení celého systému. Jedná se například o aplikaci FlexiPlat nebo Advanta. Největší výhodu samozřejmě mají tyto aplikace pro zaměstnavatele. Nejenom, že zjednodušují administrativu spojenou se zálohami, ale rovněž mu poskytují i informace o finančním chování jednotlivých zaměstnanců. S těmito informacemi je poté možné lépe přizpůsobit mzdové systémy aktuálním požadavkům a potřebám zaměstnanců, a tím zvyšovat jejich spokojenost.

²¹⁹ MACHÁČEK, Roman. *Většina Čechů by čtyřdenní pracovní týden uvítala. Výhody v něm vidí i firmy, nad jeho zavedením ale zatím neuvažují.* Moore-czech.cz [online]. 2021. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://www.moore-czech.cz/tiskove-zpravy/brezen-2021/vetsina-cechu-by-ctyrdenni-pracovni-tyden-uvitala>.

²²⁰ KUČEROVÁ, Dagmar. *Životu „od výplaty k výplatě“ může zabránit nový zaměstnanecký benefit.* podnikatel.cz [online]. 2022. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/zivotu-od-vyplaty-k-vyplate-zabrani-novy-zamestnanecky-benefit/>.

²²¹ GORČÍK, Jirí. *Zálohy ze mzdy: vítaný benefit v době krize.* Moderní HR manager. 2022. č. 6. s. 1–3.

Prostřednictvím těchto aplikací si rovněž může zaměstnanec zvolit, zda chce určitý měsíc zálohu vyplatit, popřípadě v jaké výši a kolikrát v měsíci si ji nechá vyplatit. Maximální výše zálohy nejčastěji určuje zaměstnavatel. Pokud se však zaměstnanec rozhodne, že si zálohu ze mzdy vyplatí, případně i opakovaně, je povinen nést náklady na její vyplacení. V § 143 odst. 1 ZP je stanoveno, že zaměstnavatel tyto náklady nese pouze jednou, tedy pouze při vyplacení první zálohy. U každé další výplaty je již nutná spoluúčast zaměstnance. Toto může být důvod, který zaměstnance od častého čerpání záloh odradí. Možností zaměstnavatele je, a někteří tak i činí, poskytovat tyto zálohy zcela na jeho náklady. Problémem je, že není úplně jasné, zda mohou zaměstnavatelé tento náklad považovat za daňově uznatelný, či nikoli. Ani odborná veřejnost se na tématu úplně neshodne. Spíše se přiklání k variantě, že se nebude jednat o tento typ výdaje.²²²

Do doby, než bude v obdobné věci rozhodnuto, popřípadě bude tato možnost zakotvena do zákona, je možné pouze spekulovat, zda by se využívání tohoto benefitu zvýšilo, pokud by zaměstnanci nemuseli nést předmětné náklady. Avšak k aktuálnímu trendu omezování výdajů státu, nevnímám možnost změny v této oblasti jako příliš reálnou. Tedy možnost, aby zaměstnavatelé mohli tyto výdaje na vyplacení záloh na mzdy považovat za daňově uznatelné, a tedy snížit svoji daňovou povinnost – ač by s sebou tato možnost zřejmě mohla jisté výhody přinášet, především pro osoby, které se pravidelně ocitají během měsíce v peněžní nouzi.

Již jen ve zkratce je potřeba se zmínit o benefitech, u kterých se lze domnívat, že budou v budoucnu velmi důležité, dá se odvážně říct i rozhodující, ve snaze získat a udržet si zaměstnance. Jedná se o benefity týkající se především duševního zdraví či wellness programy. S vzrůstajícími počty osob s psychickými onemocněními bude nutné se i prostřednictvím benefitů pokusit co nejvíce zpříjemnit zaměstnancům pobyt na pracovišti a omezit jejich psychickou zátěž. Z výzkumů totiž vyplývá, že až 73 % zaměstnanců pocíťovalo pracovní stres, který nepříjemně ovlivňoval kvalitu jejich života. Projevy související se syndromem vyhoření pocíťuje až 40 % zaměstnanců. Celou situaci rovněž velmi zhoršila pandemie COVID-19. Toto jsou vcelku alarmující čísla, na které musí zaměstnavatel bez pochyb reagovat. V systému zaměstnaneckých benefitů je možné v této oblasti jmenovat především možnost využívání sick days. Obliba tohoto benefitu však se zrušením karenční doby v roce 2019 postupně klesá a dochází k jejich nahrazování alternativami, jako jsou well-being day a podobně. Dále se pak jedná o umožnění flexibilní pracovní doby, teambuildingy

²²² GORČÍK, Jirí. *Zálohy ze mzdy: vítaný benefit v době krize*. Moderní HR manager. 2022. č. 6. op.cit. s. 1–3.

nebo příspěvky na rekreační aktivity. Toto jsou však benefity, které s podporou duševního zdraví souvisí pouze nepřímo.²²³

Mnohem efektivnějším benefitem jsou například terapie, popřípadě firemní kouč. Jedná se o stěžejní výhodu, kterou zaměstnavatel může poskytovat. Obecně je nutné podotknout, že terapeutické sezení je velmi finančně nákladné a mnoho občanů si jej nemůže dovolit, jelikož pojišťovny je ve většině případů neproplácejí. Se vzrůstajícím počtem duševních onemocnění a případů syndromu vyhoření je ale opravdu nutné, aby zaměstnanci o své duševní zdraví pečovali. Proto podobný benefit by byl ku prospěchu velkého množství zaměstnanců. Z průzkumů však vyplývá, že terapie jako zaměstnanecký benefit poskytuje pouze přibližně 7 % zaměstnavatelů, i když zaměstnanci by o podobnou výhodu měli velký zájem. Konkrétně se jedná o téměř 63 % zaměstnanců.²²⁴ Namísto toho se zaměstnavatelé bohužel přiklánějí k benefitům, které jsou méně nákladné, ale nejsou v péči o duševní zdraví zaměstnanců tolik účinné. Jedná se například o vytváření relaxačních zón, popřípadě sportovních místností na pracovišti nebo obecně vytváření příjemného pracovního prostředí. Není pochyb, že všechny tyto benefity mají na zaměstnance vliv, ale nemůžeme přímo dovést pozitivní dopady na jejich psychické zdraví. K těmto výše zmíněným snahám by mělo přistoupit zvyšování dostupnosti psychologické pomoci přímo na pracovišti, popřípadě zajištění externích pracovníků. Dalším důležitým benefitem v této oblasti je rovněž koučing nebo tzv. psychologické profilování – tedy vyhodnocení předností a slabostí každého zaměstnance. Tyto informace následně mohou být cenné z hlediska rozvrhování práce, popřípadě práce se stresem, a to nejen pro zaměstnance, ale rovněž i pro zaměstnavatele. Avšak jak u terapií, tak u koučingu je nutné, aby byla striktně dodržovaná mlčelivost, popřípadě anonymita zaměstnanců. Pokud se budou zaměstnanci bát mluvit o svých problémech v obavách, že kvůli tomu budou znevýhodněni, postrádá veškeré terapeutické působení smysl.²²⁵

Jaké mají vlastně podobné benefity výhody a proč je vhodné je poskytovat? Z pohledu zaměstnance lze nalézt jednoduchou odpověď. Spokojenost v práci, snížená míra stresu, popřípadě lepší práce s ním. Ale významné výhody z jejich poskytování plynou i zaměstnavateli. Důsledkem může být vyšší pracovní výkon zaměstnanců či lepší obraz zaměstnavatele pro budoucí kandidáty, ale i pro zaměstnance stávající. Aktuálně jsou zaměstnavatelé starající se o duševní zdraví svých

²²³ NEVYPUSTĚ DUŠI. *Duševní zdraví ve firmách je stále podceňováno, ukázal nový průzkum*. nevyпустdusi.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://nevyпустdusi.cz/2023/10/06/dusevni-zdravi-zamestnancu-a-zamestnankyn-ve-firmach-je-stale-podcenovano-nadmernym-pracovnim-stresem-vsak-nekdy-trpelo-7-z-10-lidi-ukazal-pruzkum/>.

²²⁴ Tamtéž.

²²⁵ TERAPIE.CZ. *V práci v pohodě? Jak firmy pečují o duševní zdraví zaměstnanců?* terapie.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.terapie.cz/blog/v-praci-v-pohode-jak-firmy-pecuji-o-dusevni-zdravi-zamestnancu>.

zaměstnanců velmi žádání. A rovněž má poskytování obdobných benefitů pozitivní vliv na snižování fluktuace.²²⁶

Problémem však je, že stát nijak poskytování obdobných benefitů nezvýhodňuje. Což je bohužel velký problém. Pokud zákonodárci nebudou prosazovat a usnadňovat jejich poskytování, nebudou zaměstnavatelé dostatečně motivováni, aby takto činili sami. Jak již bylo uvedeno výše, benefity týkající se duševního zdraví jsou velmi nákladné a bylo by tedy vzhledem k závažnosti této problematiky více než vhodné, aby stát učinil kroky, které poskytnou alespoň určité daňové zvýhodnění. Děje se však úplně opak. Tento typ benefitů se zařazuje mezi výhody související se zdravím, dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, které se řadí mezi nefinanční benefity. Jak již bylo uvedeno výše, tomuto typu benefitů byl od 1. 1. 2024 v důsledku konsolidačního balíčku stanoven zákonný limit pro čerpání s osvobozením od daně. Jedná se bohužel o velký limit benefitů v této oblasti. Po zařazení benefitů souvisejících s duševním zdravím do tohoto ročního limitu musí zaměstnavatel důsledně evidovat čerpání obdobných benefitů u jednotlivých zaměstnanců, aby mohl případně reagovat na překročení tohoto limitu. To s sebou však nese riziko, že zaměstnanci nebudou podobných benefitů využívat. Pokud se zaměstnanec bude domnívat, že jsou někde evidována data o tom, že využívá psychické pomoci, popřípadě jak často, hrozí, že vzhledem k citlivosti této situace takto přestane činit. Může to být i jednoduše z obavy, že jeho problémy nebo diagnózy budou vyzrazeny. Toto představuje významný problém, který s sebou konsolidační balíček přinesl. A bude třeba ho do budoucna zohlednit v souvislosti s dalšími změnami v této oblasti.²²⁷

Je nutné rovněž uvést, že o zvýhodnění se nebude jednat ani na straně zaměstnavatele, jelikož náklady související se zdravotními benefity nejsou daňově uznatelnými náklady, dle § 25 ZDP.²²⁸ Toto vnímám jako obrovský problém, především kvůli tomu, jak důležité bude i do budoucna téma duševního zdraví. Stát se ani trochu nepokouší motivovat zaměstnavatele k poskytování obdobných benefitů, ze kterých by ve výsledku netěžil pouze zaměstnanec či zaměstnavatel, ale dokonce i stát. Zákonodárce tímto způsobem velmi omezuje poskytování nejen těchto, ale i všech ostatních zdravotních benefitů. Vzhledem k finanční náročnosti, se kterou jsou podobné benefity spojeny, jsou z jejich poskytování prakticky vyloučeny střední a malé podniky, přestože výhody, které je možné s jejich poskytováním spojit, jsou opravdu významné.²²⁹

²²⁶ HUPKA, Peter. *Terapie jako firemní benefit: Jaké má přínosy?* wellbeing.edenred.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://wellbeing.edenred.cz/terapie-jako-firemni-benefit-jake-ma-prinosy>.

²²⁷ BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2024*. op. cit. s. 226.

²²⁸ MACHÁČEK, Ivan. *Zdravotní zaměstnanecké benefity a jejich daňové řešení*. Daně a právo v praxi. 2021. č. 11. In: ASPI [online právní informační systém]. [cit. 2024-06-24].

²²⁹ LACINA, Jiří. *Daňové zvýhodnění zaměstnaneckých benefitů od ledna končí. Co a jak se vlastně změní?* edevizy.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: https://www.edevizy.cz/clanek/danove-zvyhodneni-zamestnaneckych-benefitu-od-ledna-konci-co-a-jak-se-vlastne-zm_1831/.

Pokud bych měla zhodnotit změny v této oblasti, tak zařazení zdravotních benefitů obecně do limitu pro nefinanční benefity považuji za naprosto nevhodné. Obávám se, že při jejich čerpání bude docházet k obdobnému problému jako u benefitů spojených s volným časem – konkrétně s kulturními a sportovními aktivitami. Tedy nevyžívání podobných služeb, protože se stále jedná o aktivitu, která není nezbytná. A v případě péče o duševní zdraví jde o opravdu velmi nákladnou záležitost. Proto se obávám, že v době krize ji spousta zaměstnanců omezí. V souvislosti s tím, že péče o duševní zdraví je v české společnosti stále ještě trochu tabu, nebude zaměstnance nic motivovat, aby upřednostnili terapii například před využitím benefitu v podobě příspěvku na dovolenou u moře, i když z dlouhodobého hlediska by terapie zřejmě měla mnohem pozitivnější dopady, a to nejenom pro samotného zaměstnance, ale i pro jeho okolí.

Závěr

Zaměstnanecké benefity je možné označit za určité výhody odlišné od mzdy, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům na dobrovolné bázi. Samotná existence práva na tyto výhody není vázána na pracovní výkonost ani na kvalitu odvedené práce, často tak náleží zaměstnanci pouze z důvodu existence pracovněprávního vztahu. Je však nutné uvést, že na podobné plnění nemá zaměstnanec žádný právní nárok. Není tak možné je po zaměstnavateli vymáhat v případě, kdy nebyly adekvátním způsobem sjednány. Zaměstnanecké benefity tak vždy představují pouze jakýsi bonus, který jim zaměstnavatel může poskytovat, aniž by měl zákonnou povinnost.

Avšak v dnešní době velmi nízké nezaměstnanosti zaměstnanecké benefity spíše představují cenný prostředek k získávání zaměstnanců a zamezení nežádoucí fluktuace. Vzhledem k aktuálnímu problému zaměstnavatelů získat kvalitní zaměstnance v této době, kdy se vyrovnávají platové podmínky napříč srovnatelnými pozicemi na trhu práce a máme stabilně velmi nízkou nezaměstnanost, mohou benefity představovat pro zaměstnavatele relativně jednoduchý prostředek, jak nalákat nové zaměstnance nebo si udržet ty stávající. Zároveň kvalitní portfolio nabízených benefitů může být pro některé zaměstnance určující z hlediska výběru nového zaměstnání. Protože co zaměstnanec přiměje si vybrat jednoho zaměstnavatele na úkor toho druhého, například v situaci, kdy mají oba srovnatelné odměňovací systémy? Jedná se například právě o benefity. Samozřejmě nikdy nelze podobně konstatovat se 100% jistotou, ale průzkumy tento trend naznačují. Benefity tedy nemusí představovat výhodu pouze pro zaměstnance, jak by se mohlo na první pohled zdát, ale rovněž i pro zaměstnavatele. Ačkoliv se může jevit, že je pro zaměstnavatele drahé nebo administrativně náročné benefity poskytovat, a tedy se mu přeci nikdy nemůžou vyplatit, je nutné si uvědomit že v tomto případě pozitiva výrazně převažují negativa. Z tohoto důvodu by rozhodně neměly být benefity zaměstnavateli přehlíženy, jelikož mu mohou v konečném důsledku zajistit zásadní úspory nejen peněz, ale i času. Například s přihlédnutím k tomu, že nebude nutné neustále provádět opakované náborové nových zaměstnanců a provádět jejich zaučování. I takový důsledek mohou benefity mít.

Celý systém zaměstnaneckých benefitů však v posledních letech značně ovlivnili dva významní činitelé – konkrétně pandemie COVID-19 a ekonomická krize související právě s dopady pandemie, stejně jako s válkou na Ukrajině. Zákonodárce byl nucen reagovat na nastalé změny ve společnosti a ty zohlednit z hlediska právní úpravy. V průběhu psaní této práce došlo k výraznějším změnám například v oblasti daní z příjmů s dopadem právě na zaměstnanecké benefity, rovněž je třeba zmínit i zrušení vyhlášky o FKSP. Za stěžejní změnu však považuji

úpravu související s prací na dálku, po které nejenom odborná veřejnost volala již delší dobu. V průběhu roku 2020 a 2021 se objevovaly nejrůznější snahy o nařizování home office bez souhlasu zaměstnance, což samozřejmě působilo problémy ať už právní tak i praktické. Nejasnosti se rovněž objevovaly v problematice náhrad nákladů při vykonávání práce z domova. Vzhledem k tomu, že téměř ze dne na den muselo obrovské množství zaměstnanců na obdobný způsob výkonu práce přejít, bylo nutné neprodleně zahájit debatu o změnách zákoníku práce. Která však dospěla do svého závěru až v roce 2023 přijetím příslušné novely. Nyní není zákoník práce omezen pouze na několik dílčích ustanovení, ale nalezneme zde například právě i podrobnější úpravu náhrady nákladů, nebo zlepšení postavení žadatelů o home office, především pak těhotných zaměstnankyň nebo rodičů pečujících o děti do 9 let věku. Domnívám se, že se jedná o jeden z největších přínosů, které pandemie do českého právního řádu vnesla a rovněž tuto novelu považuji za jednu z nejdůležitějších novinek v pracovním právu za poslední dobu.

V této práci jsem se pokusila alespoň ve zkratce na většinu nových opatření nejenom v oblasti home office zareagovat a popsat dopady, jež na benefity měly. Je ale nutné podotknout, že vzhledem k rozsahu těchto změn, je ještě velmi předčasné činit jakékoli závěry o jejich konkrétním vlivu na zaměstnanecké benefity. Jedná se tedy spíše o mé názory vycházející z předběžných dat a průzkumů, které se již od počátku roku objevily. Vnímala jsem však jako žádoucí na tyto změny, alespoň tímto způsobem, zareagovat.

Zaměstnanecké benefity není možné označit čistě jako právní problematiku. Proto bylo nutné v této práci přihlížet i k poznatkům z oblasti personalistiky či ekonomie. Stěžejní otázkou, která se projevuje u všech zaměstnaneckých benefitů je například motivace zaměstnanců. V souvislosti s tímto tématem jsem se pokusila nastínit, jakým způsobem by měl zaměstnavatel přistupovat k efektivnímu nastavení systému benefitů – především skrze odměnu a sankci. Ač má správně nastavený systém benefitů skrze tyto instituty zajisté velký vliv, lze konstatovat, že mnohem důležitější je jeho periodický přezkum, stejně jako dostatečná komunikace se zaměstnanci ohledně všech dostupných benefitů. V této souvislosti je stěžejní zmínit nenahraditelnou roli personalistů, či zaměstnanců HR oddělení, kteří by měli mít obdobné úkoly ve své působnosti. Cílem je, aby se zaměstnavatel zaměřil na to, které benefity jsou využívány a v jaké míře, případně kolik ho reálně stojí je poskytovat. Zaměstnavatel by se měl vyvarovat především situací, kdy bude poskytovat drahé benefity, které vlastně tolik zaměstnanců nevyužívá. Je tedy nutné, aby došlo k nastavení efektivního způsobu přezkumu napříč všemi zaměstnanci například prostřednictvím dotazníkových šetření. Pokud budou obdobné postupy pečlivě dodržovány, bude zajištěno že bude naplno využíván potenciál zaměstnaneckých benefitů, aniž by to zaměstnavateli přinášelo nepřiměřené negativní důsledky.

S touto problematikou rovněž souvisí i to, že by se měla výrazně vylepšit komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o nabízených benefitech, popřípadě způsobu jejich čerpání. Tato navrhovaná řešení jsou v současné době asi důležitější než kdy jindy vzhledem ke změnám, které přinesl konsolidační balíček, především konkrétně omezení daňového zvýhodnění benefitů či zákonem nastavené limity. Zaměstnavatelé jsou tedy postaveni do situace, kdy musí rozhodnout, zda budou vůbec benefity poskytovat, popřípadě v jakém rozsahu, jelikož je stát do budoucna nebude za tuto činnost nadále zvýhodňovat. Výsledkem vzájemné komunikace by tak měly být konkrétně vymezené benefity, na jejichž poskytování panuje shoda. Tedy takové které zaměstnanci chtějí, či potřebují a zároveň si je zaměstnavatel může dovolit. Obdobné nastavení však není ničím jednoduchým, vyžaduje například i zohlednění demografické struktury všech zaměstnanců.

Otázky motivace a komunikace v souvislosti se zaměstnaneckými benefity by tedy neměly být žádným zaměstnavatelem přehlíženy.

Dalším předmětem zájmu je samozřejmě právní úprava zaměstnaneckých benefitů. Je nutné v této souvislosti zmínit, že tato problematika není komplexně upravena v žádném zákoně. Zákoník práce jakožto stěžejní předpis v oblasti pracovního práva poskytuje pouze částečné zakotvení některých dílčích institutů, jako je práce z domova, stravování zaměstnanců či odborný rozvoj zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že nemůžeme dovést zákonnou povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanecké benefity, je tato problematika spojena s jednou ze základních zásad soukromého práva – tedy smluvní svobodou. Tento princip je však v pracovněprávních vztazích značně omezen, především proto aby nedocházelo k znevýhodňování zaměstnanců. Absence zakotvení povinnosti poskytovat benefity zaměstnancům však neznamená, že zaměstnavatel není v určitých situacích povinen zajistit alespoň minimální rozsah zaměstnaneckých výhod. Velkou roli v těchto situacích rovněž hrají odborové organizace a kolektivní smlouvy uzavírané ve prospěch zaměstnanců. Nejenom že nejdůležitějším úkolem odborových organizací je ochrana práv a oprávněných zájmů zaměstnanců, ale jejich důležitost lze spatřovat především v samotném dialogu se zaměstnavatelem. Zaměstnanecké benefity bývají zřídka kdy sjednávány individuálně se zaměstnancem. Vzhledem k povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace je vhodnější alespoň základní rozsah poskytovaných benefitů sjednat pro všechny zaměstnance stejně a v tomto procesu mají právě odborové organizace, především pro svoji vyjednávací sílu, nezastupitelnou roli.

Absence právní úpravy by v některých jiných oblastech mohla zajisté představovat značný problém, ale v souvislosti s benefity to vnímám spíše jako výhodu. Především proto, že dovoluje zaměstnavatelům relativně rychle reagovat na aktuální situaci na trhu práce stejně tak jako na

společenskou situaci. Zaměstnanecké benefity lze zařadit do oblasti práva, která je výrazně ovlivňována ekonomickými, demografickými i společenskými změnami. Proto je mnohem vhodnější ponechat jejich sjednávání a úpravu podmínek jejich poskytování právě na smluvní volnosti. Jedná se jednoznačně o vhodnější řešení než využití nejrůznějších taxativních výčtů nebo jiných obdobných způsobů, u nichž by poté bylo mnohem náročnější je změnit.

Je však nutné zmínit, že u některých benefitů je naopak vhodné poskytnout alespoň základní zákonnou úpravu, aby se předešlo v praxi problémům, ke kterým se následně musí vyjadřovat až soud. Podobný nedostatek v právní úpravě byl po dlouhou dobu právě třeba u home office.

Zaměstnanecké benefity označujeme jako jeden ze způsobů odměňování zaměstnance, kvůli tomu je nutné i v této oblasti pamatovat na zákaz diskriminace a nutnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že zákoník práce oblast diskriminace komplexně neupravuje, je nutné za stěžejní úpravu považovat antidiskriminační zákon. Tento předpis je reakcí i na unijní úpravu, která je v této oblasti poměrně rozsáhlá. V problematice zaměstnaneckých benefitů je nutné zmínit, že je potřeba, aby si zaměstnavatel dával pozor především na poskytování benefitů v závislosti na výkonu zaměstnání, což vlastně z podstaty odporuje samotné definici zaměstnaneckého benefitu a jedná se tak o nežádoucí jednání. Dalším problémem může být pokud by, třeba i nepřímou, vyloučil určitou skupinu osob z možnosti čerpat daný benefit. Jako příklad je možné uvést matky nebo otce na rodičovské dovolené. Při posuzování diskriminace či rovného zacházení je však nutné vždy přihlížet k povaze a druhu poskytovaného benefitu, u některých z nich totiž není možné je poskytovat všem již jen z jejich samotné podstaty (například benefity spojené s těhotenstvím ženy). V těchto případech je nesmírně důležité, aby zaměstnavatel rádne odůvodňoval své rozhodnutí vyloučit některou osobu z možnosti využívání benefitu. V opačném případě by mu mohla hrozit sankce. Vzhledem k tomu, že diskriminace, ať už přímá, či nepřímá, je nesmírně citlivou záležitostí, kterou mohou mít problém zaměstnanci řešit přímo se zaměstnavatelem, je jim umožněno obrátit se na veřejného ochránce práv, či rovnou na soud. Prostředky ochrany jsou v této oblasti relativně rozsáhlé.

Jak již bylo uvedeno v úvodu této práce, problematika zaměstnaneckých benefitů je opravdu velmi obsáhlá. Vzhledem k tomu, že jejich nabídka ve větší míře závisí na demografických a sociálních parametrech, popřípadě na stavu trhu práce, je neproveditelné popsat všechny možné benefity. V poslední části jsem se tedy alespoň pokusila shrnout problematiku změn tohoto systému, stejně tak jako právní úpravy, aby měl čtenář alespoň laickou představu o tom, jak situace posledních let ovlivnila právě oblast zaměstnaneckých benefitů. Důležitou součástí této části je především analýza konsolidačního balíčku a jeho dopadů. Ač se vyjadřuji

k této úpravě převážně kriticky, je nutné takto v závěru uvést, že není možné zpochybňovat celkový vliv těchto opatření na ekonomiku státu. Vzhledem k vážnosti situace a velmi vysoké inflaci bylo nutné určitým způsobem zasáhnout. Chápu, že přijatá opatření byla potřebná a i v tomto sektoru se muselo přistoupit k razantnějším omezením, avšak je třeba si uvědomit, že tato aktuálně přijatá opatření jsou vlastně výsledkem dohody vlády s odborovými organizacemi. Původní navrhovaná opatření počítala s mnohem razantnějšími změnami než těmi, které nakonec vešly v platnost. Spíše tento fakt svědčí o problému, který do budoucna může v oblasti benefitů hrozit. Veřejnost si totiž zřejmě neuvědomuje, či si nechce uvědomit, že benefity jsou, přestože je nenalezneme přímo kodifikované, podstatnou součástí pracovního poměru a výrazně ovlivňují trh práce. Jejich omezování, nebo v extrému neposkytování může významným způsobem zasáhnout do výkonu práce zaměstnanců, ovlivnit jejich motivaci nebo objem reálně vykonané práce, což podstatným způsobem zasáhne právě i ekonomiku státu. Přijatá opatření jsou bohužel prvním krokem k těmto nežádoucím důsledkům. Momentálně nastavený limit pro nefinanční benefity je samozřejmě omezující, ale co kdyby vláda nakonec přistoupila k úplnému zrušení daňových zvýhodnění v této oblasti? Jak by byli v konečném důsledku ovlivněni samotní zaměstnanci a jejich ekonomické chování? Zrovna nefinanční benefity jsou totiž často těmi, které jsou pro zaměstnance nejdůležitější a nejvíce využívané v jejich každodenním životě. Proto je zásah v této oblasti opravdu citelný. Nad těmito otázkami je zajisté potřeba se do budoucna zamyslet.

Vzhledem k tomu, že právě oblast veřejných financí, která změnami prošla, je ve velké míře závislá na momentálním rozložení sil v Parlamentu ČR a složení vlády, není možné takto dopředu odhadovat, jak bude tato úprava vypadat po volbách v roce 2025. Je tedy více než žádoucí provést rozsáhlejší analýzu vlivu nynějších opatření přijatých v konsolidačním balíčku a zjistit jejich vliv na celý systém benefitů. Především vnímám jako potřebné zaměřit se na spektrum nejvíce využívaných benefitů a porovnat si tuto informaci se statistikami nejvyžadovanějších benefitů. Následně je nutné si zhodnotit která opatření lze považovat za efektivní a která naopak nikoli a odpovědět na otázku, zda jejich omezování není naopak vůči zaměstnancům nepřiměřené.

S přihlédnutím k tomu, že je tato práce ve svém rozsahu spíše deskriptivní, považovala jsem za důležité ke konci práce zmínit alespoň některé konkrétní benefity, u kterých je možné v budoucnu uvažovat o podstatných změnách nebo o jejich významnějším vlivu na pracovní trh. Především téma čtyřdenního pracovního týdne bude v následujících letech zajisté akcentováno, vzhledem k tomu, že zahraniční zkoušky tohoto systému ukazují velmi pozitivní dopady na well-being zaměstnanců a bude se zajisté jednat o jeden z cenných prostředků work-life balance, a to i s přihlédnutím k nastupující generaci zaměstnanců, kteří tyto hodnoty považují za stále více důležité. Není zanedbatelný ani možný vliv tohoto typu složení pracovního týdne například na

klimatickou změnu. Na tomto typu benefitu je proto možné si poměrně jednoduše demonstrovat právě mezioborovou povahu všech zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecký benefit není tedy pouze institutem pracovního práva, ani práva obecně. Benefity mohou mít podstatný vliv na nejrůznější oblasti lidského života a ovlivňují zaměstnance a nejenom je v každodenním životě. Přičemž s přihlédnutím k tomu je nutné k úpravě zaměstnaneckých benefitů přistupovat. Ač se samozřejmě všechny navrhované změny v této oblasti neobejdou bez problémů, je zajisté žádoucí o jejich zavedení vést přinejmenším odbornou debatu s přihlédnutím jak k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců, ale rovněž i k zájmům celé společnosti.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. IBSN 978-80-247-2890-2.
- BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: nakladatelství ANAG, 2021. Daně. IBSN 978-80-7554-342-4.
- BĚLINA, Miroslav. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce (EKZ)*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. IBSN 978-80-7400-317-2.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír et. al. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. IBSN 978-80-7400-759-0.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha. C.H. Beck. 2007. IBSN: 978-80-7179-584-1.
- BOUČKOVÁ, Pavla et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. Praha. C.H. Beck. 2016. IBSN: 978-80-7400-618-0
- BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et. al. *Abeceda personalisty 2023*. 13. aktualizované vydání. Olomouc. ANAG. IBSN 978-80-7554-388-2.
- BRŠŤÁKOVÁ, Jana, BRŮHA, Dominik, BUKOVJAN, Petr, et al. *Abeceda personalisty 2024*. 14. aktualizované vydání. Olomouc. ANAG. 2024. IBSN 978-80-7554-408-7.
- DANDOVÁ, Eva. *BOZP, homeworking a home office*. Práce a mzda. 2021. č. 3 s. 15. In: ASPI [online právní informační systém]. [cit. 2024-06-24].
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et. al. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. s. 325. IBSN 978-80-7400-347-9.
- HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. ISBN 978-80-271-3341-3.
- JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Praha. Leges. 2020. IBSN: 978-80-7502-469-5.
- KOLDINSKÁ, Kristina. et. al. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha. C.H. Beck. 2022. IBSN: 978-80-7400-902-0.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. IBSN 978-80-7261-288-8.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha. Wolters Kluwer. 2021. IBSN: 978-80-7676-193-3.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C.H. Beck, 2010. IBSN: 978-80-7400-301-1.
- PELC, Vladimír et. al. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. Praha. C.H. Beck. 2021. IBSN: 978-80-7400-833-7.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, daňové a pojistné režimy benefitů, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. IBSN 978-80-87212-66-0.
- PICHT, Jan, et. al. *Pracovní právo*. Praha. C.H. Beck. 2021. IBSN: 978-80-7400-853-5.

PICHRT, Jan et. al. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha. Wolters Kluwer. 2022. IBSN: 978-80-7676-388-3.

PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristýna, MORÁVEK, Jakub. et.al. *Obrana pracovního práva, The Defence of Labour Law*. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání. Praha. C.H. Beck. 2020. IBSN 978-80-7400-588-6.

PICHRT, Jan. TOMŠEJ, Jakub. et. al. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. IBSN 978-80-7676-278.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, 2017. IBSN 978-80-271-0227-3.

ŠKRABKA, Jan et.al. *Proměny soukromého práva v době COVID-19*. 1. vydání. Praha. C. H. Beck. 2023. IBSN 978-80-7400-924-2.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň. Aleš Čeněk. 2010. IBSN: 978-80-7380-277-6.

VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik et. al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha. C.H. Beck, 2022. IBSN 978-80-7400-889-4

2. Seznam použitých odborných článků

BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy. 2015. č. 2. s. 52–56.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. 2011. č. 17. s. 605.

DZIADKIEWITZ, Anna, NIEŻURAWSKA, Joanna, KARASZEWSKA, Hanna. *Attractiveness of cafeteria systems as viewed by generation Z*. World Academy of Science Engineering and Technology *WASET*. roč. 2016, č. 2. s. 684-688.

GORČÍK, Jiří. *Zálohy ze mzdy: vítaný benefit v době krize*. Moderní HR manager. 2022. č. 6. s. 1-3.

HOMFRAY, Šárka. *Fond kulturních a sociálních potřeb jako zdroj moderních zaměstnaneckých benefitů*. *UNeS*. 2019. č. 4. s. 27. In: ASPI [online právní informační systém]. [cit. 2023-09-23].

HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy. 2014. roč. 22, č. 7. s. 233–240.

MACHÁČEK, Ivan. *Zdravotní zaměstnanecké benefity a jejich daňové řešení*. Daně a právo v praxi. 2021. č. 11. In: ASPI [online právní informační systém]. [cit. 2024-06-24].

MARADA, Radim. *Zaměstnanecké benefity za podstoupení očkování proti onemocnění COVID-19 – legitimní motivace nebo protiprávní diskriminace?* Praktická personalistika. 2021. č.11. s. 18-26.

MORÁVEK, Jakub. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, s. 705-709.

PICHRT, Jan. *K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce*. Právní rozhledy. roč. 2014, č. 7. s. 254–258.

ŘIHÁK, Radim. *Návrh dílčí koncepce systému benefičního odměňování zaměstnanců ve výrobním podniku na principech cafeteria systému*. Acta academica karviniensia: vědecký recenzovaný časopis. Karviná: Slezská univerzita v Opavě. 2011. roč. 11. č. 3. s. 112-124.

ŘIHÁK, Radim a Vojtěch MALÁTEK. *Zaměstnanecké benefity - (ne)rutinní poskytování v kontextu sociální politiky podniku*. Acta academica karviniensia: vědecký recenzovaný časopis. Karviná: Slezská univerzita v Opavě. 2012. roč. 12, č. 3. s.114-127. ISSN 1212-415X.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Discrimination and unequal treatment regarding care of employees*. Antidiskriminační zákon tři roky poté. Brno. Masarykova univerzita. 2013. s. 208–219.

TEJNOROVÁ, Jitka. Motivují zaměstnanecké benefity vaše zaměstnance. Mzdová praxe [online].c2013.[cit.2023-09-23]. Dostupné z: https://download.ihned.cz/download/DOT_nwsltr/HRManagement_2013_5.pdf

3. Seznam použitých internetových zdrojů

BENNETT, Elizabeth. *AI could make the four-day workweek inevitable*. bbc.com [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/worklife/article/20240223-ai-could-make-the-four-day-workweek-inevitable>.

BÍLKOVÁ, Veronika. *Koronavirová krize a lidská práva*. iir.cz [online]. 2020. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.iir.cz/koronavirova-krize-a-lidska-prava-2>.

BROOM, Douglas. *Four-day work week trial in Spain leads to healthier workers, less pollution*. weforum.com [online]. 2023. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/surprising-benefits-four-day-week/>.

DELMAR, Kristýna. *Pracovněprávní benefity – možnosti a rizika pohledem právničky*. fbadvokati.cz [online]. 2017. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/495-pracovnepravni-benefity-moznosti-a-rizika-pohledem-pravnicky>.

DUCHARME, Jamie. *What It's Really Like to Have a 4-Day Workweek*. time.com [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://time.com/6964101/4-day-work-week-benefits/>.

FORBES. *Není benefit jako benefit. Pět hlavních daňových změn v odměňování zaměstnanců*. forbes.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://forbes.cz/neni-benefit-jako-benefit-pet-hlavnich-danovych-zmen-v-odmenovani-zamestnancu/>.

FRITSCH, Petra. *Čtyřdenní pracovní týden? Se zkrácenou pracovní experimentují v Česku i ve světě, ne všude ale dává smysl*. cc.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://cc.cz/ctyrdenni-pracovni-tyden-se-zkracenou-pracovni-dobou-se-experimentuje-v-cesku-i-ve-svete-ne-vsude-ale-dava-smysl/>.

GEC, Jaromír. *Vládní konsolidační balíček má potenciál snížit inflaci i růst HDP*. e15.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/nazory-a-analyzy/vladni-konsolidacni-balicek-ma-potencial-snizit-inflaci-i-rust-hdp-1398544>.

GRAFTON. *Covid-19 mění svět zaměstnaneckých benefitů, zájem roste o služební auta a sick days*. grafton.cz [online]. 2020. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/onas/medialni-zona/COVID-19-meni-svet-zamestnaneckych-benefitu-zajem-roste-o-sluzebni-auta-sick>.

HAJÍČKOVÁ, Kateřina. *Daňová uznatelnost zaměstnaneckých benefitů 2024*. Lerika blog [online]. 2023. [cit. 2023-12-06]. Dostupné z: <https://blog.lerika.eu/2023/10/19/danova-uznatelnost-zamestnaneckych-benefitu-2024/>.

- HAVELKOVÁ, Ema. *Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko*. money.cz [online]. 2021. [cit. 2023-12-06]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>.
- HOVORKOVÁ, Kateřina. *Nebuďte nemocní a dostanete bonus. V Česku se rozmáhají zakázané benefity*. zpravy.aktualne.cz [online]. 2019. [cit. 2024-09-26] Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/bonus-za-nemarodeni-je-na-hrane-zakona-firmy-ho-ale-rady-nab/r~5233a236fbd811e9858fac1f6b220ee8/>.
- HR FORUM. *Jak to vidí právníci: Mohou firmy nařídít očkování či poslat lidi domů?* hrforum.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24] Dostupné z: <https://www.hrforum.cz/aktuality/jak-to-vidi-pravnici-mohou-firmy-naridit-ockovani-ci-poslat-lidi-domu>.
- HUPKA, Peter. *Terapie jako firemní benefit: Jaké má přínosy?* wellbeing.edenred.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://wellbeing.edenred.cz/terapie-jako-firemni-benefit-jake-ma-prinosy>.
- JAKE & JAMES. *Firemní školka jako benefit z pohledu daní*. jake-james.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.jake-james.cz/blog/zdaneni-firemni-skolky>.
- JAKEŠOVÁ, Dana. *Konsolidační balíček oseká zaměstnanecké benefity. Co na to firmy?* idnes.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-benefit-zamestnanec-firma-volny-cas-zdravi-stravenky.A240124_181701_podnikani_daja.
- JANKOVCOVÁ, Věra. *Nepeněžní benefity pro zaměstnance od 1. 1. 2024*. bdo.cz [online]. 2023. [cit. 2024-09-30] Dostupné z: <https://www.bdo.cz/cs-cz/temata/dane/nepenezni-benefity-pro-zamestnanec-od-1-1-2024>.
- JOUZA, Ladislav. *Kolektivní smlouvy – významný pramen práv zaměstnanců*. epravo.cz [online]. 2022. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>.
- JOUZOVÁ, Lada. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle vnitřního předpisu*. Advokatnidenik.cz. [online]. 2020. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/10/16/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-podle-vnitriho-predpisu/>.
- JUŘIČKA, Pavel. *Koronavirus & home office*. cfoworld.cz [online]. 2020. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.cfoworld.cz/clanky/koronavirus-home-office/>.
- KOVAL, Jan, KATZER, Vojtěch, KAUFMANNOVÁ, Pavla, ČERNÁ, Eva. *Novela zákoníku práce – vše, co potřebujete vědět, přehledně*. havelpartners.cz [online]. 2023. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/novela-zakoniku-prace/>.
- KUČEROVÁ, Dagmar. *Životu „od výplaty k výplatě“ může zabránit nový zaměstnanecký benefit*. podnikatel.cz [online]. 2022. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/zivotu-od-vyplaty-k-vyplate-zabrani-novy-zamestnanecky-benefit/>.
- LACINA, Jiří. *Daňové zvýhodnění zaměstnaneckých benefitů od ledna končí. Co a jak se vlastně změní?* edevizy.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: https://www.edevizy.cz/clanek/danove-zvyhodneni-zamestnaneckych-benefitů-od-ledna-konci-co-a-jak-se-vlastne-zm_1831/.

LYSKOVÁ, Taťána. *Právo na home office? Někomu ho firma dovolit musí, říká advokátka.* forbes.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://forbes.cz/pravo-na-home-office-nekomu-ho-firma-dovolit-musi-rika-advokatka/>.

MAHDALOVÁ, Kateřina. *Zpovytaná generace Z? Omyl, v práci je nadprůměrně spokojená a vděčná.* Seznamzpravy.cz [online]. 2023. [cit. 2023-12-02]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/fakta-zpovykana-generace-z-pruzkum-ukazal-ze-je-v-praci-spokojena-240521?_zn=aWQIM0Q0NTIzNDc2Njk1NjIxMTA4NzcyJTdDdCUzRDE2NDk2MDQ0MjkuNDElJTdDdGUIM0QxNzAxMjYyMjAyLjI1MCU3Q2MIM0REM0MzMTBERTHdMERFNTBCRjY0NDM2MjNBOUI1MDczRQ%3D%3D.

MACHAČKA, Karel. *Novela zákoníku práce a práce na dálku: jak to bude fungovat a bude vůbec home office vymahatelný?* Pravniprostor.cz [online]. 2023. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/novela-zakoniku-prace-prace-na-dalku-jak-bude-fungovat-bude-vubec-home-office-vymahatelny>.

MACHÁČEK, Roman. *Většina Čechů by čtyřdenní pracovní týden uvítala. Výhody v něm vidí i firmy, nad jeho zavedením ale zatím neuvažují.* Moore-czech.cz [online]. 2021. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://www.moore-czech.cz/tiskove-zpravy/brezen-2021/vetsina-cechu-by-ctyrdenni-pracovni-tyden-uvitala>.

MACLELLAN, Lila. *Iceland's four-day work week trial was a triumph for all.* qz.com [online]. 2022. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://qz.com/work/2029888/icelands-four-day-workweek-trial-bodes-well-for-productivity>.

MORÁVEK, Daniel. *Osvobození zaměstnaneckých benefitů se opět změnil, týká se i firemních školek.* podnikatel.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/osvobozeni-zamestnaneckych-benefitu-se-opet-zmeni-tyka-se-i-firemnich-skolek/>.

NEVYPUSTĚ DUŠI. *Duševní zdraví ve firmách je stále podceňováno, ukázal nový průzkum.* nevyplastdusi.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://nevyplastdusi.cz/2023/10/06/dusevni-zdravi-zamestnancu-a-zamestnankyn-ve-firmach-je-stale-podcenovano-nadmernym-pracovnim-stresem-vsak-nekdy-trpelo-7-z-10-lidi-ukazal-pruzkum/>.

OČENÁŠKOVÁ, Adéla. *Lidé se tu do ničeho nemusí nutit. Firmy popisují, jak se pracuje jen čtyři dny v týdnu.* Forbes.cz [online]. 2023. [cit. 2023-09-23] Dostupné z: <https://forbes.cz/lide-se-tu-do-niceho-nemusi-nutit-firmy-popisuji-jak-se-pracuje-jen-ctyri-dny-v-tydnu/>

PORT INVEST. *Čtyřdenní pracovní týden: přináší jen výhody?* portinvest.cz [online]. 2024. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://portinvest.cz/clanok/stvordnovy-pracovny-tyzden-prinasa-len-vyhody>.

RETAIL NEWS. *Pandemie mění trh benefitů: Po čem teď Češi nejvíce touží?* retailnews.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://retailnews.cz/aktualne/pandemie-meni-trh-benefitu-po-cem-ted-cesi-nejvice-touzi/>.

SMEJKAL, Michal. *Pracovní smlouva.* epravo.cz [online]. 2014. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html>.

SVOBODA, Miroslav. *Omezení benefitů: Za které budou zaměstnanci platit a kolik?* asocr.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/54/omezeni-benefitu-za-ktere-budou-zamestnanci-platit-kolik/334907>.

ŠUDOMA, Ondřej. *Očkování zaměstnanců proti onemocnění COVID-19*. epravo.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ockovani-zamestnancu-proti-onemocneni-covid-19-112850.html>.

TERAPIE.CZ. *V práci v pohodě? Jak firmy pečují o duševní zdraví zaměstnanců?* terapie.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.terapie.cz/blog/v-praci-v-pohode-jak-firmy-pecuji-o-dusevni-zdravi-zamestnancu>.

ÚŘAD PRÁCE. *Klesá nabídka nízkokvalifikovaných pozic, rekvalifikace je cesta k dobré práci* [online]. 2024. [cit. 2024-08-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/klesa-nabidka-nizkokvalifikovanych-pozic-rekvalifikace-je-cesta-k-dobre-praci>

VALIŠOVÁ, Vladana. *K otázce interních předpisů zaměstnavatele ve vztahu k prevenci onemocnění COVID-19 v otázkách a odpovědích*. advokatnidenik.cz [online]. 2021. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/09/10/k-otazce-internich-predpisu-zamestnavatele-ve-vztahu-k-prevenci-onemocneni-covid-19-v-otazkach-a-odpovedich/>.

VALÍČKOVÁ, Irena, NĚMEČEK, Marek. „*Narizení home office zaměstnavatelem“ v době pandemie koronaviru*. epravo.cz [online]. 2020. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narizeni-home-office-zamestnavatelem-v-dobe-pandemie-koronaviru-112101.html>.

VANČO, Ruben. *Změnu pracovního režimu by uvítalo 7 z 10 zaměstnanců, hybridní práce je lákavější než neomezená dovolená*. up.cz [online]. [cit. 2023-12-06]. Dostupné z: <https://www.upcz.cz/zmenu-pracovniho-rezimu-by-uvitalo-7-z-10-zamestnancu-hybridni-prace-je-lakavejsi-nez-neomezena-dovolena/>.

ZACHARCZUK, Tomasz. *4-day work week – fantasy or future?* Lyrapolska.pl [online]. 2024. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://lyrapolska.pl/en/blog/4-day-work-week-fantasy-or-future>.

4. Seznam použitých právních předpisů

Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie 12016ME/TXT

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Usnesení č. 431/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

Vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb

Vyhláška č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem

Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání

Vyhláška č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 609/2020 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony

Zákon č. 163/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

5. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 01. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Rozsudek ESD ze dne 9.2.1992, Eileen Garland v. British Rail Engineering Limited, 12/81. ECLI:EU:C:1982:44.

Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 12.12.2012. sp. zn. 29 Af 89/2018-68.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.06.2015, sp. zn. 21 Cdo 3975/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.5.2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15.11.2022. sp. zn. 7 Ads 31/2021-28.

Rozsudek soudního dvora EU ze dne 21.10.1999, Susanne Lewen, C-333/97, Recueil, s. I-07243.

6. Seznam ostatních zdrojů

Důvodová zpráva k zákonu č. 349/2023 Sb., změna některých zákonů v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů. Sněmovní tisk 488/0. [online]. 2023. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=229257>.

Evropský parlament přijal směrnici EU o transparentnosti odměňování. rovnaodmena.cz [online] 2023. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/evropsky-parlament-prijal-smernici-eu-o-transparentnosti-odmenovani/>.

Metodická informace ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024. financnisprava.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/f-novinky/Methodicka-informace-k-zamestnaneckym-benefitum-od-1-ledna-20.pdf>.

Metodické doporučení k zajištění jednotného postupu při tvorbě a hospodaření s fondem kulturních a sociálních potřeb. mfcr.cz [online]. 2023. [cit. 2024-06-24] Dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/attachments/2024-01-01_Metodicky-pokyn-k-FKSP.pdf.

TREXIMA. *17. vlna HR Monitoru.* trexima.cz [online]. 2022. [cit. 2023-09-23] Dostupné z: <https://www.trexima.cz/wp-content/uploads/hr-monitor-17-promeny-a-trendy-firemnych-benefitu.pdf>

Vyjádření veřejné ochránkyně práv. ochrance.cz [online]. 2020. [cit. 2023-12-06] Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/5973-2019-VOP-HB.pdf>.

Vyjádření veřejného ochránce práv ze dne 3.11.2022. sp. zn. 12990/2022/VOP/KS. In: Beck-online [online právní informační systém]. [cit. 2023-12-06].

Zpráva o šetření veřejného ochránce práv 117/2010/DIS. 2011. In: Beck-online [online právní informační systém]. [cit. 2023-09-23].

Zaměstnanecké benefity

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů, jejich druhy, funkcemi a způsoby poskytování. Cílem této práce je poskytnout komplexní informace o základních otázkách s tímto tématem spojených, následně tyto informace propojit s praktickými příklady některých benefitů a možnostmi jejich vývoje, stejně jako s některými problémy, které jsou s jejich poskytováním spojené. Práce se rovněž věnuje vlivu benefitů na pracovněprávní vztah a motivaci zaměstnanců, stejně jako na aktuálně akcentované téma work-life balance. Důležitou součástí je také zhodnocení aktuální právní úpravy a možnosti jejího dalšího vývoje.

Tato práce se skládá ze čtyř základních částí, přičemž každá z nich je dále dle jednotlivých témat členěna do příslušných podkapitol.

První část této práce definuje samotný pojem zaměstnaneckých benefitů a objasňuje ho jak z hlediska právního, tak ekonomického či personalistického. Benefity jsou následně zhodnoceny dle jejich funkcí a způsobů poskytování. V neposlední řadě jsou rovněž rozděleny na základě příslušných kritérií.

V druhé části je možné nalézt rozbor právní úpravy zaměstnaneckých benefitů. V současné době neexistuje žádná jejich komplexní úprava, proto je nutné uvést ty nejdůležitější zákony, které se benefitů dotýkají. Současně díky těmto zákonům je možné odpovědět na otázku, jakým způsobem a díky čemu je možné benefity poskytovat, přičemž tato část uvádí i ty nejčastější způsoby – tedy individuální pracovní smlouvu, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

V další části je pozornost věnována diskriminaci a rovnému zacházení. Základem je nejenom vymezení těchto pojmů z hlediska českých a unijních předpisů, ale i podrobnější rozbor otázek souvisejících s diskriminací v odměňování. Stěžejním tématem je poté zákaz diskriminace při poskytování zaměstnaneckých benefitů, uvedení konkrétních problematických situací a jejich možné řešení.

Závěrečná čtvrtá část práce se zaměřuje na změny, které se v systému zaměstnaneckých benefitů udály za poslední roky. Zohledňuje nejenom změny právní, ale rovněž i společenské. Cílem této části je nejen tyto změny popsat, ale také i zhodnotit. Závěrem se tato část zmiňuje o vybraných benefitech, které by mohly být v budoucnosti velmi žádané a na které by měla reagovat i právní úprava.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, motivace zaměstnanců, smluvní volnost

Employee benefits

Abstract

The thesis deals with employee benefits, their types, functions and their means of providing. The aim of this thesis is to provide comprehensive information of the fundamental questions connected to this subject and link those answers with some of the benefits, and means of development, as well as some problems connected with their providing. Thesis also reflects the impact of employee benefits on employment relationships and the motivation of employees, as well as the recently often mentioned work-life balance. Important part is also an evaluation of recent legal regulation and its further development.

This thesis is divided into four main parts, each consisting of chapters, that are dedicated to a specific themes.

First part of this thesis provides a definition of the term employee benefits itself, from legal, economic and human resources management point of view. Benefits are afterward evaluated based on their function and means of providing, before being divided into groups based on specific criteria.

The second part consists of an analysis of a legal regulation related to employee benefits. At present there is no comprehensive regulation on the topic, and therefore, it is necessary to mention the most important acts that are related to this topic. Because of those, there is a way to state on what grounds can be the benefits provided to the employees. This part also names the most common means of provision, especially an individual employment contract, a collective agreement and internal regulations.

The next part is focusing on the issue of discrimination and equal treatment. The basis of this part is not only a description of a Czech and EU legal regulation but is also a detailed analysis of a discrimination in remuneration as well. The main topic of this part is discrimination linked to employee benefits, as well as problematic situations and their possible solution.

The final part is dedicated to the changes that happened in the system of employee benefits in the last few years. This part takes into consideration mostly recent legal and social changes. The aim of this part is not only to describe those changes but evaluate them as well. Lastly, this part also mentions some of the benefits that are possibly going to be requested by the employees in the near future, and should be included in the legal regulation as well.

Keywords

Employee benefits, motivation of employees, contractual freedom