

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Bc. Aneta Rejchrtová

**Zaměstnanecké benefity poskytované
zaměstnavatelem jako projev autonomie vůle
v pracovněprávních vztazích**

Rigorózní práce

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30. 12. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní 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 208 379 znaků včetně mezer.

Aneta Rejchrtová

V Praze dne 30. 12. 2019

Tímto bych ráda poděkovala všem lidem, kteří mě v životě inspirují a kteří činí můj život krásnější a zajímavější, například mé rodině, kolegům z bývalé práce a přátelům.

Speciálně bych pak ráda poděkovala JUDr. Vítu Samkovi za příjemný rozhovor k tématu práce.

Obsah

Úvod	1
1 Uplatňování autonomie vůle v pracovním právu a související východiska zaměstnaneckých benefitů.....	5
1.1 Zásada autonomie vůle	5
1.1.1 Trendy v pracovním právu vedoucí k jeho modernizaci	7
1.1.2 Vztah pracovního práva a občanského práva a nástin jeho vývoje	10
1.1.3 Právní normy kogentní a dispozitivní.....	12
1.1.4 Zaměstnanec jako slabší smluvní strana	15
1.2 Podmínky pro výkon práce	17
1.3 Odměňování zaměstnanců	19
2 Zaměstnanecké benefity	22
2.1 Pojem zaměstnaneckých benefitů.....	23
2.1.1 Zaměstnanecké benefity versus naturální mzda.....	28
2.2 Sociální politika zaměstnavatele	30
2.3 Rozdíly mezi zaměstnaneckými benefity v rozpočtové a nerozpočtové sféře	31
2.4 Relevantní právní úprava a souvislosti	33
2.4.1 Mezinárodn(ěprávn)í aspekty.....	33
2.4.2 Pracovněprávní úprava a zaměstnanecké benefity	37
2.4.3 Daňové souvislosti zaměstnaneckých benefitů	39
2.4.4 Zaměstnanecké benefity a zásada rovného zacházení	41
2.5 Zakotvení zaměstnaneckých benefitů v pracovněprávních dokumentech	47
2.5.1 Kolektivní smlouvy	48
2.5.2 Vnitřní předpisy zaměstnavatele	52
2.6 Vymahatelnost nároků na zaměstnanecké benefity a možnosti obrany při jejich (ne)poskytování	54
3 Konkrétní příklady zaměstnaneckých benefitů.....	58
3.1 Zaměstnanecké benefity týkající se pracovní doby a dovolené	63
3.1.1 Úprava délky pracovní doby a rozvržení pracovní doby	63
3.1.2 Nadstandardní dovolená.....	67

3.1.3	Rozšíření hrazených osobních překážek v práci na straně zaměstnance	68
3.1.4	Započítání do pracovní doby.....	70
3.2	Zaměstnanecké benefity týkající se místa výkonu práce.....	71
3.2.1	Práce mimo pracoviště zaměstnavatele	71
3.2.2	Teambuildingy.....	77
3.2.3	Domácí mazlíček na pracovišti zaměstnavatele aneb „dog-friendly office“	79
3.3	Věc zaměstnavatele k užívání i pro soukromé účely.....	82
3.4	Zaměstnanecké benefity týkající se stravování zaměstnance	84
3.5	Zaměstnanecké benefity týkající se sociální oblasti zaměstnance	86
3.5.1	Péče o děti zaměstnanců	88
4	Zaměstnanecké benefity z pohledu... ..	92
4.1	...ČMKOS.....	92
4.2	...Hospodářské komory	94
	Závěr.....	96
	Seznam zkratk	100
	Seznam použitých zdrojů.....	102
	Seznam objektů	116

Úvod

Zaměstnanecké benefity bývají spojovány především s jakýmsi nadstandardem, který zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje, aniž by musel. Sleduje tím větší spokojenost zaměstnanců, tedy i větší loajalitu, menší fluktuaci a zaměstnanecké benefity jsou jako takové spíše předmětem činnosti personalistů. Je však zajímavé se na problematiku zaměstnaneckých benefitů podívat i z právního hlediska. Téma zaměstnaneckých benefitů může znít v souvislosti s autonomií vůle nezvykle, ovšem je důvod ho s ní spojovat. Pokud by zaměstnavatel, ostatně i zaměstnanec, nemohli uplatňovat v pracovněprávních vztazích svoji autonomii vůle, těžko by mohly být zaměstnanecké benefity poskytovány zaměstnavatelem a využívány zaměstnancem. Proto jsou v této práci dávány zaměstnanecké benefity do souvislosti právě s principem autonomie vůle, od čehož se odráží i struktura této práce.

Zaměstnanecké benefity jsou bezpochyby součástí péče o zaměstnance, ovšem některé jsou i součástí problematiky odměňování nebo podmínek pro výkon práce. Pokud by se práce zaměřila na problematiku péče o zaměstnance, bylo by nutné více zkoumat personalistický pohled na tuto problematiku. Nicméně tato práce se zaměřuje na zaměstnanecké benefity z hlediska pracovněprávního, proto na ně je zde nahlíženo právě jako na projev autonomie vůle v pracovněprávních vztazích. A je třeba si uvědomit, že jde o téma ryze aktuální, když se ukazuje, že mnohé zaměstnanecké benefity jsou pro zaměstnance skoro stejně důležité, jako jejich mzda (či plat) a objevují se stále nové a netradiční typy zaměstnaneckých benefitů. Jak se práce snaží ukázat, mj. i pomocí judikatury, pojí se se zaměstnaneckými benefity mnohé právní souvislosti, i když samotný pojem zaměstnaneckých benefitů není právní úpravou výslovně upraven. Zaměstnanecké benefity jsou ovlivněny především předpisy pracovněprávními, občanskoprávními, daňovými nebo souvisejícími s antidiskriminační tematikou.

Zaměstnanecké benefity, nebo také jinak nazývané zaměstnanecké výhody, tedy představují tu část plnění zaměstnavatelů zaměstnancům, která není po zaměstnavatelích přímo vyžadována zákonem, nýbrž zaměstnavatel sám ze své vůle (pomine-li se například určité působení odborových organizací) rozhodne o jejich poskytování zaměstnancům. Vzhledem k důležitosti vůle zaměstnavatele pro tematiku zaměstnaneckých benefitů nelze pominout problematiku autonomie vůle a kogentnosti a dispozitivnosti v pracovním

právu. Právě díky dispozitivnosti právních norem mohou být poskytovány, kogentními normami jsou stanoveny limity. A díky dispozitivnosti právních norem je možné realizovat autonomii vůle.

V současné době jsou zaměstnanecké benefity ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance velmi důležité. Existuje široké spektrum těchto benefitů, mohou se týkat pracovní doby, místa výkonu práce, dovolené, ale i stravování nebo domácích mazlíčků. Tyto benefity mohou hrát velmi významnou motivační roli a mohou pomáhat lépe skloubit pracovní a rodinný život, tedy napomáhat trendu tzv. work-life balance, jenž se řeší mj. i na úrovni legislativy Evropské unie. Na mnoho zaměstnaneckých benefitů lze pohlížet jako na součást odměňování nebo jsou jimi ovlivňovány podmínky pro výkon práce, ovšem některé zaměstnanecké benefity nelze (alespoň v užším slova smyslu) zahrnout ani do jedné z těchto kategorií, například poskytování nadstandardní dovolené. Obecně se ale týkají péče o zaměstnance.

Zaměstnanecké benefity lze tedy považovat za nástroj, který je pro zaměstnance příjemný, naproti tomu zaměstnavatelům může mj. pomoci udržet spokojenost zaměstnanců a snížit míru jejich fluktuace. Ovšem zde je třeba si uvědomit, že i při poskytování zaměstnaneckých benefitů je třeba dodržovat určitá pravidla a není možné dát plně prostor libovůli. Kupříkladu je při jejich poskytování nutné myslet na zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Dále je také nutné nepřekračovat kogentní ustanovení zákoníku práce.

Jaké podmínky v současné době v České republice existují pro uplatňování autonomie vůle v oblasti zaměstnaneckých benefitů? Jaké všechny právní souvislosti jsou se zaměstnaneckými benefity spjaty? Jak by měly být zaměstnanecké benefity právně nastaveny u zaměstnavatele? Co vlastně jsou zaměstnanecké benefity? Jaké problémy se s konkrétními zaměstnaneckými benefity mohou pojít? I na tyto otázky se práce snaží odpovědět.

Cílem práce proto je osvětlit tematiku zaměstnaneckých benefitů z hlediska pracovněprávního, a to pomocí těchto témat, které korespondují s jednotlivými kapitolami práce: autonomie vůle v pracovněprávních vztazích jako východisko zaměstnaneckých benefitů, pojem zaměstnaneckých benefitů, konkrétní příklady zaměstnaneckých benefitů a pohled ČMKOS a Hospodářské komory na zaměstnanecké benefity. Práce se tak zabývá nejprve trendy ovlivňujícími pracovní právo, kogentností a

dispozitivností v pracovním právu, problematikou, která ovlivňuje vůli zaměstnavatele (pravidla týkající se odměňování zaměstnanců, podmínek výkonu práce či postavení zaměstnance). Dále se zabývá vymezením pojmu zaměstnaneckých benefitů, odlišením od naturální mzdy, rozdíly v zaměstnaneckých benefitech v rozpočtové a nerozpočtové sféře, relevantní právní úpravou, nebo mj. právním zakotvením a vymahatelností zaměstnaneckých benefitů. V neposlední řadě jsou také v práci uvedeny konkrétní příklady zaměstnaneckých benefitů a několika z nich je pro jejich zajímavost věnována větší pozornost, jako například tématu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nebo teambuildingům.

Jako základní výzkumné otázky je tak v návaznosti na cíl práce možné stanovit následující otázky:

- Čím je ovlivněna autonomie vůle zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnaneckými benefity?
- Jak lze vymezit pojem zaměstnaneckých benefitů?
- Existují rozdíly v zaměstnaneckých benefitech mezi různými typy zaměstnavatelů?
- Jaká právní úprava se zaměstnaneckými benefity souvisí?
- Jak by měly být u zaměstnavatelů zaměstnanecké benefity právně zakotveny?
- Jaké právní problémy se vztahují ke konkrétním druhům zaměstnaneckých benefitů?

Odpovědi na tyto otázky se práce snaží zodpovědět ve svém textu, určité shrnutí odpovědí na tyto otázky pak jsou zformulovány v závěru práce.

Práce je založena na analytické metodě a je zpracována pomocí studia odborné literatury, příslušných právních předpisů, judikatury, popř. pomocí úvah autorky. Také byla využita metoda dotazování, a to prostřednictvím osobního rozhovoru s JUDr. Vítem Samkem, místopředsedou ČMKOS, a prostřednictvím emailové komunikace s Miroslavem Direm, tiskovým mluvčím Hospodářské komory ČR.

Vzhledem k faktu, že zaměstnanecké benefity nejsou výslovně právně upraveny, nedochází v práci ve větší míře k porovnání české a zahraniční právní úpravy.

Práce se snaží postupovat od obecného ke konkrétnímu, čemuž odpovídá i řazení jednotlivých kapitol. Struktura práce odpovídá specifičnosti tématu práce.

1 Uplatňování autonomie vůle v pracovním právu a související východiska zaměstnaneckých benefitů

Vzhledem k faktu, že problematika zaměstnaneckých benefitů je z velké míry založena na dispozitivnosti norem pracovního práva a principu autonomie vůle, je třeba toto téma více přiblížit.

1.1 Zásada autonomie vůle

S tématem autonomie vůle, jak je známo v moderním slova smyslu, poprvé pracoval filosof Immanuel Kant. Dle jeho pojetí autonomie vůle se člověk řídí zákony, které si sám určí. Pro tuto činnost člověka vidí jako základní předpoklad rozum. V současné době lze říci, že se autonomií vůle v soukromoprávních vztazích uplatňuje lidská svoboda, která je s tímto principem neodmyslitelně spjata. Hranici uplatňování autonomie vůle pak tvoří právní předpisy, resp. ochrana práv jiných osob. Aby mohla být svoboda člověka pomocí autonomie vůle, resp. smluvní volnosti, realizována, je zároveň nutné, aby byla splněna podmínka rovnosti všech účastníků právního vztahu. Tím budou zaručeny rovné možnosti uplatňování autonomie vůle a svobody člověka.¹

V pracovněprávních vztazích je zaměstnavateli i zaměstnanci umožněno (s určitou limitací) svobodně projevit svoji vůli, jelikož se jedná o subjekty soukromého práva, které je z velké části ovládáno zásadou dispozitivnosti. A dispozitivnost právních norem tvoří předpoklad pro využívání zásady autonomie vůle.² Realizovat autonomii vůle v souladu se zákonem lze jednostranným právním jednáním (při kterém se však projevuje autonomie vůle spíše jen jedné strany, např. ve vnitřních předpisech) nebo dvoustranným či vícestranným právním jednáním (při kterém je nutná shodná vůle všech stran, např.

¹ HURDÍK, Jan; LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. Spisy Právnické fakulty MU č. 367. s. 82 – 95.

² HŮRKA, 2009, op. cit., s 34.

v kolektivních smlouvách).³ Svobodné rozhodování ale subjekty mohou realizovat i nejrůznějšími faktickým jednáním.

Princip autonomie vůle vychází ze zásady legální licence zakotvené v ústavním zákoně č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů⁴, a v usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů⁵. Zásada legální licence je dále promítnuta v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, prostřednictvím zásady autonomie vůle a tato se poté promítá také do zásady smluvní volnosti, kde se předpokládá dvoustranné (či vícestranné) právní jednání.

„Autonomie vůle je v občanskoprávní teorii považována za výraz co nejširšího rámce možností jedince upravit své právní vztahy na základě své svobodné vůle.“⁶ To je odrazem již samotného výrazu slova autonomie, jež znamená „funkční samostatnost, samospráva; svébytnost, nezávislost“⁷. Realizovat lze autonomii vůle v souladu s občanskoprávní teorií ve čtyřech dimenzích: svobodným rozhodnutím, zda bude právně jednáno, či nejednáno, svobodnou volbou toho, kdo bude adresátem právního jednání, co bude jeho obsahem a jaké bude mít toto právní jednání formu.⁸ Nicméně ani autonomie vůle nemůže platit neomezeně, neboť její neomezenou aplikací by mohlo docházet k porušování práv jiných osob, což není žádoucí.

Autonomie vůle je v pracovním právu podstatně omezena, což je dáno např. veřejným zájmem na ochraně trhu práce, ochraně specifických kategorií zaměstnanců,

³ HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr; ELIÁŠ, Karel; ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 3. 2018.* 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2018, s. 52.

⁴ Čl. 2 odst. 4 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Čl. 2 odst. 3 a čl. 4 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

⁶ GREGOROVÁ, Zdeňka. Pojem a předmět pracovního práva. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 26.

⁷ LINHART, Jiří a kol. *Slovník cizích slov pro nové století.* Litvínov: Dialog, 2004. s. 48.

⁸ GREGOROVÁ, Zdeňka. Pojem a předmět pracovního práva. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 29, *dále např.* HURDÍK, LAVICKÝ, op. cit., s. 87 - 94.

faktickou nerovností v postavení zaměstnavatele a zaměstnance, ochrannou funkcí pracovního práva apod. Uplatnění autonomie vůle v pracovněprávních vztazích tak má své limity. Ve větší míře se v zákoníku práce proto objevují normy kogentní, popř. relativně kogentní, což nepochybně reguluje autonomii vůle stran pracovněprávního vztahu.

Je vhodné uvést, že v pracovním právu může mít podstatný vliv na problematiku autonomie vůle a zaměstnaneckých benefitů i kolektivní vyjednávání.

Autonomii vůle jako stěžejní soukromoprávní zásadu je nyní třeba více přiblížit i prostřednictvím v této kapitole níže uvedených témat.

1.1.1 Trendy v pracovním právu vedoucí k jeho modernizaci

Jeden z trendů, který se v oblasti pracovního práva objevuje, je označován výrazem flexicurita. Tento výraz vznikl spojením slov flexibilita, které má značit pružnost, volnost a možnost uplatňovat autonomii vůle v pracovněprávních vztazích, a securita, které má naopak značit ochranu (mnohdy bez možnosti zásahu vůle ochraňovaného) a stabilitu v pracovněprávních vztazích. Koncept flexicurity tedy prostřednictvím opatření v rovině pracovního práva, politiky zaměstnanosti a práva sociálního zabezpečení usiluje o vhodné skloubení ochrany zaměstnance, zajištění uspokojivých pracovních podmínek a zároveň zachování pružnosti a volnosti v pracovněprávních vztazích. Flexicurita tedy balancuje mezi zásadou autonomie vůle, potažmo smluvní volností, a organizační a ochrannou funkcí pracovního práva. Securita se projevuje kogentními normami v pracovněprávních předpisech, povinnou součinností se zástupci zaměstnanců, nutností souhlasu zaměstnance, kontrolní činností Státního úřadu inspekce práce, jeho inspektorátů a Úřadu práce ČR a možností domáhat se soudní ochrany.⁹ Flexibilita se pak projevuje tím, že je možné upravit si právní vztahy dle vlastní vůle a právní předpisy v dané situaci dávají možnost tak učinit většinou tím, že tuto situaci právně neupravují. Flexibilita může být

⁹ HŮRKA, Petr. Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku. In: PICHRT, Jan a kol. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 4/2014* [online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2015, s. 15 - 23 [vid. 29. 7. 2019].

bud' dvoustranná, či jednostranná. Dvoustranná neboli smluvní flexibilita spočívá ve smluvní úpravě práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Jednostranná flexibilita je naopak založena na jednostranném projevu vůle, který vede ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností.¹⁰ Jednostrannou flexibilitu ze strany zaměstnavatele (díky např. vnitřnímu předpisu, který je interním normativním aktem, popř. jinému rozhodnutí) ale i dvoustrannou flexibilitu (díky např. kolektivní smlouvě) tak lze v souvislosti s tématem této práce považovat za určitý předpoklad pro možnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanecké benefity. „*Zákoník práce prostřednictvím zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ de facto vymezuje prostor působení flexibility při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance.*“¹¹

Lze se však setkat také s termínem liberalizace pracovního práva, přičemž tento trend je pro současnou dobu stejně tak důležitý, jako flexicurita. Mohlo by se zdát, že větší liberalizace vede zároveň i k větší flexibilitě, ale není to tak jednoduché a pojmy liberalizace a flexibilita by se neměly zaměňovat. Vždy totiž záleží na konkrétní situaci a úhlu pohledu. Trend liberalizace pracovního práva usiluje o jeho menší míru právní regulace, omezení kogentních norem a ponechání větší svobody při uplatňování zásady smluvní volnosti. Liberalizací v nejčistší podobě tak není ani deregulace mající za následek jednostranné rozhodování zaměstnavatele (např. pomocí vnitřního předpisu), nýbrž rozvolnění kogentní právní úpravy ve prospěch smluvního jednání zaměstnavatele a zaměstnance (popř. zástupce zaměstnanců). Zásadní otázkou v souvislosti s liberalizací je, zda je zaměstnanec vždy slabší stranou (jedná-li se např. o experty ve svém oboru, kteří mají mnoho nabídek, mohou si klást více podmínek vůči zaměstnavateli apod.), a ještě spíše, zda vůbec chce být zaměstnanec chráněn v takové míře, jak ukládají pracovněprávní předpisy, a zda by v určitých situacích nebyla pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější jejich dohoda, která by v současné době ale porušovala pracovněprávní předpisy (např. v oblasti pracovní doby). Je třeba si uvědomit, jak

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 28.

¹¹ Tamtéž, s. 34.

dynamické změny ve společnosti probíhají, a položit si otázku, zda na ně (pracovně)právní úprava může v dostatečné míře a dostatečně rychle reagovat.¹²

Z ne ryze právních trendů vyskytujících se v problematice zaměstnávání lze zmínit především koncept work-life balance, který má pomoci sladit pracovní a rodinný život, a koncept společenské odpovědnosti podniků, zkráceně CSR z anglického corporate social responsibility¹³, jenž reflektuje míru dopadu činnosti podniků na společnost.¹⁴ Samozřejmě, že i těmito trendy je právo prostoupeno, z velké části jsou ovšem tyto trendy ovlivněny dalšími faktory a obory, jako například personalistikou, podnikovou politikou apod. Nicméně například z hlediska vlivu na vymýšlení zaměstnaneckých benefitů je třeba je považovat za důležité. Mnoho zaměstnaneckých benefitů navíc zapadá do konceptu work-life balance a CSR.

Ačkoli je myšlenka liberalizace pracovního práva živá a jistě i prospěšná, neprobíhá možná v takové míře, v jaké by bylo záhodno. Česká legislativa totiž mnohdy spíše než k liberalizaci (potažmo flexibilitě) pracovního práva směřuje pouze k drobným, až kosmetickým změnám, popř. implementaci směrnic Evropské unie, což paradoxně často vede k ještě větší regulaci pracovněprávních vztahů.¹⁵

Pro existenci, formulaci, vytváření a využívání zaměstnaneckých benefitů je liberalizace a flexibilita pracovního práva, autonomie vůle, pohyb v mantinelech kogentních a relativně kogentních pracovněprávních norem a využití dispozitivnosti pracovněprávních norem stěžejní.

¹² STRÁNSKÝ, Jaroslav. Liberalizace pracovního práva – základní východiska. In: GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 11 - 22.

¹³ K CSR více KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost firem*. 1. vyd. Plzeň: Kanina, 2010.

¹⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Liberalizace pracovního práva – základní východiska. In: GALVAS, 2011, op. cit., s. 32 – 33.

¹⁵ GALVAS, 2011, op. cit., s. 10.

1.1.2 Vztah pracovního práva a občanského práva a nástin jeho vývoje

Jelikož je princip autonomie vůle zásadou obecně soukromoprávní, která prostupuje občanským zákoníkem, je třeba také přiblížit vztah pracovního práva, potažmo zákoníku práce, a občanského práva, potažmo občanského zákoníku. Jak vyplývá z ustanovení § 9 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s ustanovením § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, vztah občanského a pracovního práva je založen na principu subsidiarity, tedy nestanoví-li zákoník práce jinak, použije se právní úprava občanského zákoníku.

Zásada subsidiarity občanského zákoníku nicméně neplatila vždy. Od roku 1965 do roku 2006 za účinnosti již neúčinného zákoníku práce č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni 31. 12. 2006, aplikace tehdy platného a účinného zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, na pracovněprávní vztahy nebyla možná, neboť pracovní právo bylo samostatně vyčleněným právním odvětvím. V pracovním právu tehdy platila zásada „co není dovoleno, je zakázáno“. Až od roku 2006 stanovil nynější zákoník práce ve vztahu k tehdejšímu výše zmíněnému občanskému zákoníku princip delegace, tedy občanský zákoník bylo možné použít pouze, pokud na něho zákoník práce výslovně odkázal, a to (nyní již novelizovaným) ustanovením § 4 zákoníku práce. Princip delegace byl ale napaden skupinou poslanců a senátorů u Ústavního soudu České republiky, který vydal nález č. 116/2008 Sb.¹⁶ Jím byl princip delegace zrušen a nahradil ho princip subsidiarity občanského zákoníku, neboť pracovní právo je pojímáno jako součást soukromého práva.¹⁷

Subsidiarita občanského práva vůči pracovnímu právu tedy neplatila vždy a fakt, že se i v pracovním právu uplatní zásada autonomie vůle a zásada smluvní volnosti, z velké míry vděčí tomuto vývoji. Zejména je také důležité, že nyní v pracovním právu

¹⁶ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. *Ústavní soud České republiky* [online] Ústavní soud České republiky, 2008 [vid. 3. 8. 2019].

¹⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Postavení pracovního práva v systému práva a vztah k občanskému právu. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd., Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 47 - 52. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521.

platí zásada „co není zakázáno, je dovoleno.“¹⁸ Bohužel ale ani současný zákoník práce plně nevyhovuje trendu liberalizace pracovního práva. To je dáno i tím, že mnohé klíčové pasáže byly z předešlého zákoníku práce do toho současného převzaty bez podstatnějších změn.¹⁹

Nicméně je vždy nutné dbát na to, aby použití občanského zákoníku bylo v souladu se základními zásadami pracovního práva. Těmito základními zásadami dle § 1a odst. 1 zákoníku práce jsou: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Specifickými zásadami pracovního práva pak dále jsou právo na práci (zakotvené v čl. 26 Listiny a dále provedené právem na zaměstnání, viz § 10 a násl. zákona o zaměstnanosti), zásada zákazu nucených prací, potažmo zásada svobody práce (zakotveno v čl. 9 odst. 1 Listiny), zásada smluvní (jakožto průsečík zásady autonomie vůle a zákazu nucených prací), zásada úplatnosti práce a právo na uspokojivé podmínky práce (zakotveno v čl. 28 Listiny a rozvinuto dvěma z již výše zmíněných základních zásad pracovního práva) a zásada práva sdružovat se na ochranu hospodářských a sociálních zájmů s jinými, v pracovním právu pak především prostřednictvím odborových organizací (čl. 27 Listiny). Zásady obsažené v občanském zákoníku, které je též potřeba respektovat, jsou zásada rovného postavení subjektů, zásada ochrany slabší strany, zásada ochrany dobré víry, zásada zákazu zneužití práva a zásada prevence.²⁰ Občanský zákoník je zákonem obecným a zákoník práce zákonem zvláštním, od tohoto faktu se vyvíjí i princip subsidiarity neboli podpůrnosti občanského zákoníku vůči

¹⁸ Vzhledem k faktu, že byla ale již od roku 1993 v Ústavě zakotvena zásada legální licence, lze zpochybňovat, nakolik platila zásada „co není dovoleno, je zakázáno“ v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni 31. 12. 2006, protože Ústava byla (ústavním) zákonem vyšší právní síly, viz např. BEZOUŠKA, Petr. *Vyhledky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 22 – 23.

¹⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Liberalizace pracovního práva – základní východiska*. GALVAS, 2011, op. cit., s. 11.

²⁰ GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pojem a předmět pracovního práva*. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 24 – 39.

zákoníku práce. Zní to jednoduše, ovšem je třeba s rozmyslem uvažovat nad tím, kdy lze subsidiárně použít právní úpravu občanského zákoníku. Navíc existují ustanovení občanského zákoníku, která výslovně zakazují použití určitých ustanovení obsažených v občanském zákoníku.²¹

1.1.3 Právní normy kogentní a dispozitivní

Pracovní právo je odvětvím soukromoprávním, ačkoli jsou zde často znatelné i veřejnoprávní zásahy, což je dáno určitou faktickou nerovností v postavení zaměstnavatele a zaměstnance, jak bude i uvedeno níže. Proto se zde objevují nejen pouze dispozitivní normy, ale i kogentní. Právě dispozitivní normy dávají prostor pro realizaci autonomie vůle, kdežto kogentní normy ji naopak usměrňují. „*Smluvní svobodu subjektů soukromoprávního vztahu je třeba vnímat v úzké vazbě se zásadou dispozitivnosti právní úpravy. Rámec svobodného uplatnění autonomní vůle subjektů je dotvářen dispozitivními normami, které se pouze podpůrně aplikují tehdy, jestliže si smluvní strany konkrétního právního vztahu nesjednají něco jiného. Dispozitivní normy totiž pojmově vzato neobsahují žádný zákaz. Není tedy zakázáno, a tudíž je dovoleno se od nich odchýlit tak, jak to vyhovuje subjektům daného právního vztahu. Navíc je možné dojednat si závazky, které žádné právní normy, byť podpůrně, nepředpokládají, pokud tím nedojde k porušení kogentních norem, případně k narušení dobrých mravů. Zákaz, vyjadřující co není dovoleno, představují kogentní normy obsažené v předpisech upravujících soukromoprávní vztahy. Tím, že zákonodárce subjektům soukromoprávních vztahů tento zákaz adresuje, limituje autonomii jejich vůle zakotvením pravidel, od nichž není možné se odchýlit.*“²² Důležitost dispozitivních norem lze shledávat v tom, že napomáhají právní jistotě, pokud si určitou záležitost strany právního vztahu právně neupraví. Ohledně kogentních norem je podstatné si uvědomit, že jejich cílem je, v zásadě, chránit určité

²¹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, s. 19 - 30.

²² STRÁNSKÝ, Jaroslav. Liberalizace pracovního práva – základní východiska. In: GALVAS, 2011, op. cit., s. 22 – 23.

hodnoty, přičemž zájem na jejich ochraně by měl převažovat nad možností využít autonomie vůle.²³ Dalo by se v souvislosti s dispozitivností a zaměstnaneckými benefity zjednodušeně říci, že co není povinností zaměstnavatele, je jeho možností, jak vyjít vstříc svým zaměstnancům, pokud to neodporuje limitům autonomie vůle.

Ačkoli by bylo vhodné, aby byla pracovněprávní úprava jasně formulována, neboť se s ní *de facto* setká každý zaměstnavatel, bohužel nemusí být úplně jasné, které právní normy zákoníku práce jsou kogentní a které dispozitivní. Důležitý je tak mnohdy výklad příslušných právních norem, neboť s neoprávněným odchýlením se od kogentních norem (či relativně kogentních norem) se mohou spojovat nepříjemné důsledky v podobě neplatnosti, sankcí či správních trestů.²⁴ „Zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu vymezení kogentních a dispozitivních norem ve směru § 4a, který je nepochybně základním interpretačním ustanovením zákoníku práce, vyjadřujícím princip autonomie vůle a možnost účastníků pracovněprávních vztahů se od úpravy odchýlit.“²⁵ Proces liberalizace tedy bohužel má své překážky.

V pracovním právu se nelze odchýlit od ustanovení, je-li odchýlení výslovně zakázáno, dále je-li stanovena nějaká hranice jako nejméně nebo nejvýše přípustná, nelze překročit tuto hranici (s tímto se lze setkat u tzv. relativně kogentních norem), také se od ustanovení nelze odchýlit, vyplývá-li to z jeho povahy. Od taxativního výčtu v § 363 zákoníku práce se pak lze odchýlit výslovně pouze ve prospěch zaměstnance. Také je třeba mít na paměti, že je třeba jednat v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů obsaženými v ustanovení § 1a odst. 1 zákoníku práce, jež ve spojení s ustanovením § 1a odst. 2 zákoníku práce chrání veřejný pořádek. Lze doplnit, že se budou subsidiárně aplikovat i příslušná ustanovení občanského zákoníku a jeho zásady, především pak nelze ujednat práva a povinnosti tak, že by byly porušeny „*dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu*

²³ PETROV, Jan. Soukromé právo. In: PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2017, s. 6- 7.

²⁴ BĚLINA, Miroslav. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. In: BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 16 – 17.

²⁵ BĚLINA, Miroslav. Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. In: BĚLINA, PICHRT, 2017, op. cit., s. 16.

osobnosti^{26,27} Dále lze upozornit na činnost orgánů inspekce práce, které kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů, a mnohé odchýlení od zákoníku práce postihují dle platných a účinných právních předpisů, pokud toto odchýlení není v souladu s pracovněprávními předpisy²⁸. Veřejnoprávní zásahy do soukromoprávního odvětví pracovního práva tak do jisté míry mohou pomáhat určovat, od kterých ustanovení se nelze odchýlit, když toto odchýlení je správně trestáno.

Posouzení kogentnosti a dispozitivnosti právní normy tak může být dosti náročné. V důsledku je proto pro zaměstnavatele často jednodušší cestou řídit se právní úpravou zákoníku práce a neodchylovat se od jeho ustanovení, přinejmenším je-li sporné, zda se jedná o kogentní, nebo dispozitivní ustanovení. Pracovněprávní úprava prostřednictvím kogentních norem, které ze své podstaty limitují autonomii vůle stran pracovněprávních vztahů, je jistě potřebná, ovšem otázkou zůstává, v jakém rozsahu by tato úprava do těchto vztahů měla zasahovat. Nicméně, co se týče problematiky zaměstnaneckých benefitů, které jsou již ze své povahy ku prospěchu zaměstnance, lze očekávat, že, až na výjimky, se nebudou vyskytovat problémy s rozeznáváním kogentních norem od dispozitivních, neboť bude využita dispozitivnost norem za účelem uspokojení potřeb zaměstnance, tedy budou tu pro jeho prospěch, což by zpravidla mělo být v souladu se základními zásadami pracovního práva.

V této souvislosti lze zmínit rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1862/2017, které zmiňuje (konkrétně ohledně odstupného ve vyšším než zákonném rozsahu) možnost odchýlení od relativně kogentního ustanovení, minimální standardy stanovené zákoníkem práce a rozdílnost v možnostech odchýlení se od současného zákoníku práce a předešlého zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.²⁹

²⁶ § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ GREGOROVÁ, Zdeňka. Pojem a předmět pracovního práva. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 28 – 29.

²⁸ Viz přestupky (resp. v určitých případech správní delikty) zaměstnavatelů obsažené v ustanoveních §§ 9a a násl. zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a §§ 139 a násl. Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1862/2017. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 11. 10. 2019].

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem samozřejmě musí být v souladu s právními předpisy. V souvislosti s nimi tak lze využívat dispozitivnosti právních norem, ale zároveň je třeba respektovat kogentní právní normy.

1.1.4 Zaměstnanec jako slabší smluvní strana

V individuálních pracovněprávních vztazích jsou stranami těchto vztahů zaměstnanec a zaměstnavatel. Definice zaměstnance je vymezena v ustanovení § 6 zákoníku práce, zaměstnavatele v § 7 zákoníku práce, přičemž stěžejním je výkon závislé práce³⁰ zaměstnancem pro zaměstnavatele. Jedná se o synallagmatický vztah. Na jedné straně platí mj. zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, na straně druhé zásada ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele. Nicméně i na poli legislativy Evropské unie je větší část pozornosti věnována ochraně postavení zaměstnance. To je dáno i tím, že *„omezování smluvní svobody a kogentní právní úprava má za cíl, aby byl zaměstnanec aspoň minimálně chráněn před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zaměstnavatelem zneužita v neprospěch zaměstnance a k vytváření nedůstojných pracovních podmínek, často ohrožujících zdraví či přímo život zaměstnance. Historicky ochrana postavení zaměstnance byla vyvolána především snahou dosáhnout sociálního smíru.“*³¹ Je pak otázkou, nakolik je již v této zásadě, tj. zásadě zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, obsažena i zásada uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce, možná ji lze v podstatě zcela pod zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance *de facto* subsumovat.³²

V pracovním právu je tedy zaměstnanec i v souladu s výše uvedeným považován za slabší smluvní stranu a jako takový je proto chráněn. To souvisí i s ustanovením § 18 zákoníku práce, podle kterého *„je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem,*

³⁰ Vymezení závislé práce pak obsahují §§ 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³¹ BĚLINA, Miroslav. Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015. s. 23.

³² Tamtéž, s. 23 - 24.

*použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější*³³. Subsidiárně platí samozřejmě právní úprava občanského zákoníku, co se týče slabší smluvní strany. Zásada rovnosti účastníků právního vztahu ovšem tímto teoreticky není narušena, neboť faktická nerovnost postavení zaměstnavatele a zaměstnance je vyrovnána nerovností právní. Ochrana zaměstnance do jisté míry limituje autonomii vůle účastníků pracovněprávního vztahu, tedy i zaměstnance, neboť si nemůže vybrat, zda a v jakém rozsahu chce být chráněn kvůli kogentní právní úpravě.³⁴

Problémem ovšem je, že ani současný zákoník práce zcela neodpovídá dynamickému vývoji na trhu práce a i v současné době je zaměstnanec ve světle zákoníku práce možná stále viděn jako „*dělník pracující v těžkém v průmyslu*“³⁵. Realitou však je, že existují různé kategorie zaměstnanců, což je reflektováno i rozlišováním pomocí kategorizace prací.³⁶ Jistě bude rozdíl mezi podmínkami výkonu práce a i ve vyjednávací pozici manažera a dělníka, osobou pracující ve výrobě a osobou využívající možnosti práce z domova. Vždy bude záležet na konkrétní situaci, protože je možné uvažovat i nad tím, že zaměstnanec slabší smluvní stranou není. „*Zaměstnanec ... naopak, pravděpodobně slabší stranou nebude a mohl by být považován za silnější stranu, pokud by byl u zaměstnavatele dlouhá léta zaměstnán na vysoké manažerské pozici, znal by veškeré postupy společnosti i právní úpravu a v dané situaci by šlo např. o vyjednávání.*“³⁷

Jistě tak budou, v souvislosti s tématem této práce, i pro různé typy zaměstnanců vhodné jiné typy zaměstnaneckých benefitů. Do jisté míry tedy rozdílnost mezi zaměstnanci reflektována je, ovšem mnoho pracovněprávních norem platí bez rozdílu pro všechny zaměstnance. Striktní a přísná ochrana zaměstnanců ovšem může zaměstnavatele

³³ § 18 zákoníku práce

³⁴ HŮRKA, Petr. Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku. In: PICHRT, *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 4/2014*, op. cit., s. 15 - 23.

³⁵ BEZOUŠKA, 2009, op. cit., s. 18.

³⁶ Viz zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁷ RANDLOVÁ, Nataša a HOŘEJŠÍ, Lucie. Silnější a slabší strana aneb lépe zaměstnance vždy považovat za slabší. *Lovec Hlav* [online]. Lovec Hlav, © 2017 [vid. 5. 8. 2019].

naopak odrazovat od zaměstnávání zaměstnanců, kteří jsou příliš chráněni.³⁸ Za rozumnou proto lze považovat následující úvahu: „Ztotožňujeme se s tím pohledem, že pracovní právo v současné době nemůže poskytovat zaměstnancům garanci veškerých práv ve všech oblastech pracovního života. Výsledky takovéto snahy, které se ve stávající právní úpravě, na níž je stále patrný rukopis socialistického zákonodárce, i v současné době projevují, totiž skutečně znamenají nedůvodné omezování smluvní svobody a ústí v nízkou přizpůsobivost a ještě nižší přitažlivost pracovněprávních vztahů jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, nebo přinejmenším některé skupiny zaměstnanců, kteří by vzhledem ke specifickým svým pracovních podmínkách uvítali možnost sjednat si se zaměstnavatelem vzájemně vyhovující práva a povinnosti. Tento deficit prostoru pro uplatnění autonomní vůle subjektů pracovněprávních vztahů nelze napravit jinak než ústupem od kogentní regulace jednotlivých práv a povinností. Tento ústup by ovšem neměl být veden z pozic právně dogmatického boje za formální rovnost a absolutní smluvní svobodu, ale spíše na základě pečlivého zvážení toho, ve kterých konkrétních výsečích pracovněprávních vztahů se zákon může spolehnout jen na obecnou či dispozitivní regulaci a ve kterých musí s ohledem na nerovnou vyjednávací sílu i nadále intervenovat, poskytovat zaměstnanci zvýšenou ochranu a vytvářet tak podmínky pro skutečné uplatnění smluvní svobody.“³⁹

1.2 Podmínky pro výkon práce

Ještě než se tato práce bude plně věnovat již samotným zaměstnaneckým benefitům, je třeba přiblížit také problematiku podmínek výkonu práce. Podmínky pro plnění pracovních úkolů dané právními předpisy lze považovat za standard, který mají zaměstnavatelé povinnost zajišťovat. Poskytování zaměstnaneckých benefitů v této oblasti pak lze chápat jako jakýsi „nadstandard“. Kromě zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance se v této souvislosti uplatní především zásada uspokojivých a bezpečných

³⁸ BEZOUŠKA, 2009, op. cit., s. 21.

³⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Liberalizace pracovního práva – základní východiska. In: GALVAS, 2011, op. cit., s. 14 - 15.

podmínek pro výkon práce, obě stanovené § 1a odst. 1 zákoníku práce. Jádro v rovině ústavněprávní pak lze hledat především v čl. 28 Listiny, kde je stanoveno mj. právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky. Někteří zaměstnanci pak mají i Listinou garantované zvláštní pracovní podmínky (ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené), ovšem tato práce zamýšlí pojednávat obecně o pracovních podmínkách, proto se těmto specifickým podmínkám zde nebude více věnovat. Ustanovení týkající se podmínek výkonu práce lze v zákoníku práce nalézt na různých místech. K vytváření podmínek pro plnění pracovních úkolů zaměstnanců je zaměstnavatel v souladu s § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zavázán od vzniku pracovního poměru (popř. v souladu s § 77 odst. 2 zákoníku práce i od vzniku právního vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr).⁴⁰ I ohledně pracovních podmínek musí zaměstnavatelé zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci⁴¹. Pracovní podmínky, to není pouze bezpečnost a ochrana zdraví při práci (v zákoníku práce část pátá)⁴². Je třeba si uvědomit, že pod tuto problematiku lze z určitého hlediska zařadit i přestávky v práci a další instituty týkající se pracovní doby a doby odpočinku (ust. §§ 78 a násl. zákoníku práce, resp. jeho část čtvrtá), neboť to podmiňuje dobu plnění pracovních úkolů. Ovšem je také důležité, kde je práce vykonávána, v jaké atmosféře na pracovišti a podobně. Lze upozornit také na část desátou zákoníku práce (ust. §§ 224 a násl. zákoníku práce) pojednávající o péči o zaměstnance, kde se hovoří například o fondu kulturních a sociálních potřeb, zajištění bezpečné úschovy svršků zaměstnanců, odborném rozvoji zaměstnanců a podobně. Pracovní podmínky pak mohou být upraveny právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem⁴³.

Lze shrnout, že *„pojmem pracovní podmínky není v zákoníku práce ani v jiných právních předpisech přesně definován, ale z ustanovení zákoníku práce, která se týkají pracovních podmínek, je možné vydedukovat, že pracovními podmínkami jsou nejen ty podmínky, jejichž cílem je zajištění BOZP, ale též zřízení, údržba, zlepšování zařízení pro*

⁴⁰ HORECKÝ, Jan. Pracovní podmínky a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 563.

⁴¹ § 16 odst. 1 zákoníku práce.

⁴² HORECKÝ, Jan. Pracovní podmínky a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 563.

⁴³ § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

zaměstnance a zajištění poskytovatele pracovnělékařských služeb, taktéž zlepšování vzhledu a úpravy pracovišť, dokonce i vytváření podmínek pro uspokojování mimopracovních aktivit zaměstnanců, např. kulturních, tělovýchovných a rekreačních.“⁴⁴

1.3 Odměňování zaměstnanců

Problematika odměňování má svůj základ v čl. 28 Listiny, který se týká zakotvení práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci. I proto je jednou ze základních zásad pracovního práva zásada spravedlivého odměňování stanovená v § 1a odst. 1) písm. c) zákoníku práce. Zaměstnanec má tedy právo na odměnu za práci, přesněji řečeno vykonanou práci, k čemuž se váže povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci za jím vykonanou práci. Závislá práce je tedy zásadně úplatná.⁴⁵ Odměňování se v zákoníku práce věnuje především jeho část šestá, tedy ust. §§ 109 a násl. zákoníku práce. Dle této právní úpravy se v rámci odměňování např. rozlišuje mezi mzdou a platem jakožto plněním za vykonanou práci v rámci pracovního poměru, odměnou z dohody a dále je počítáno i s variantou, že zákoník práce nebo zvláštní právní předpis mohou stanovit jinak.⁴⁶ Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace platí samozřejmě i pro otázku odměňování, proto je též stanoveno, že za práci, která je stejná nebo má stejnou hodnotu, náleží zaměstnancům stejná odměna za práci.⁴⁷ Určitou minimální hranici pro výši odměny za práci představuje minimální mzda, respektive zaručená mzda.⁴⁸ Dále je v zákoníku práce vyjmenováno také několik povinných příplatků. *„Za mzdu nebo plat se nepovažují taková plnění, poskytovaná v souvislosti s pracovním poměrem, která přímo nesouvisí s výkonem práce podle pracovní smlouvy. Mzdou nebo platem nejsou podle tohoto kritéria např. ... odměny poskytované v souvislosti s péčí o zaměstnance podle §*

⁴⁴ HORECKÝ, Jan. Pracovní podmínky a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 563 - 564.

⁴⁵ ROTHOVÁ, Eva. Odměňování za práci. In: BĚLINA, DRÁPAL, op. cit., s. 658 - 659.

⁴⁶ § 109 zákoníku práce.

⁴⁷ § 110 zákoníku práce.

⁴⁸ §§ 111 – 112 zákoníku práce.

224, ... různá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy, ... nebo příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb.“⁴⁹ Hodí se ale dodat, že mzda i plat obsahují jednotlivé složky, z nichž některé jsou nárokové (obligatorní), některé nenárokové (fakultativní), popřípadě lze hovořit o složkách pevných a pohyblivých.⁵⁰ Odměny dle § 134 a § 134a zákoníku práce, odměny a prémie v nerozpočtové sféře, stejně jako nadstandardní příplatky, jsou součástí mzdy či platu (samozřejmě zde hraje roli, zda jde o rozpočtovou či nerozpočtovou sféru) a zároveň o nich lze hovořit jako o zaměstnaneckých benefitech⁵¹. Ovšem jak bude ještě doplněno níže, nelze bez dalšího o nich prohlásit, že by se jednalo vždy o složky mzdy či platu nenárokové.

Odměňování je ale třeba vnímat i v souvislostech antidiskriminačního zákona, konkrétně ve smyslu ust. § 5 odst. 1 tohoto zákona. Dle tohoto ustanovení jsou odměňováním všechna plnění „peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti“⁵². Součástí odměňování ve smyslu antidiskriminačního zákona jsou proto i mnohé zaměstnanecké benefity. Že jsou součástí odměňování též taková plnění, která se neodvíjejí pouze od vykonané práce, ale i určité zaměstnanecké benefity, je plně v souladu i s judikaturou Soudního dvora EU.⁵³

Odměňování je ale kromě kategorie právní nutné považovat také za kategorii personalistickou. Odměna za vykonanou práci má vliv na její kvalitu i vykonané množství (stejně jaké má z jiného úhlu pohledu kvalita a množství vykonané práce vliv na odměnu za vykonanou práci), proto slouží i jako nástroj pro motivování zaměstnanců. Je nutné si uvědomit, že odměnou v souvislosti se zaměstnáním v nejširším slova smyslu může být

⁴⁹ ROTHOVÁ, Eva. Odměňování za práci. In: BĚLINA, DRÁPAL, op. cit., s. 659.

⁵⁰ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013 a dále rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006.

⁵¹ Zároveň lze mj. o prémiech, odměnách či nadstandardních příplatcích hovořit jako o doplňkových mzdových formách; KAHLE, Bohuslav. Odměňování zaměstnanců. In: BĚLINA, PICHRT, 2017, op. cit., s. 242.

⁵² § 5 odst. 1 zákona 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.

⁵³ Viz např. Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 27. června 1990. Maria Kowalska proti Freie und Hansestadt Hamburg. Věc C-33/89.

pro zaměstnance i povýšení, zapojení do zajímavého pracovního projektu, pochvala od vedoucího zaměstnance. Lze rozlišovat mezi odměnami souvisejícími s pracovním výkonem zaměstnance a (relativně) nezávislými na pracovním výkonu zaměstnance. Zaměstnanecké benefity jsou často poskytovány nezávisle na pracovním výkonu zaměstnanců, záleží na nastavení systému jejich poskytování, ovšem jejich poskytování lze provázat např. s organizací hierarchie zaměstnavatele a postavením zaměstnance v ní.⁵⁴

Na závěr této kapitoly lze dodat, že by v souvislosti s pracovními podmínkami a odměňováním zaměstnanců nemělo být opomíjeno v souladu s ust. §§ 278 a násl. ani právo zaměstnanců na informování a projednání, ať už přímo nebo prostřednictvím zástupců zaměstnanců, a také právo na spolurozhodování (zejména) odborových organizací. Zaměstnavatel je tak např. povinen zaměstnance informovat o „základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách“⁵⁵ nebo je s nimi projednat⁵⁶, s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen projednat navíc např. i „systém odměňování a hodnocení zaměstnanců“⁵⁷. Odborová organizace pak spolurozhoduje např. o přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a o jeho čerpání⁵⁸. Tímto je samozřejmě do určité míry autonomie vůle zaměstnavatele taktéž ovlivněna.

⁵⁴ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 160 – 163.

⁵⁵ § 279 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

⁵⁶ § 280 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

⁵⁷ § 287 odst. 2 písm. d) zákoníku práce.

⁵⁸ § 225 zákoníku práce.

2 Zaměstnanecké benefity

Pracovní neboli zaměstnanecké benefity stále více nabývají na významu, což je jistě umožněno i díky principu autonomie vůle, na kterém je současný zákoník práce postaven oproti předešlému.⁵⁹ Zaměstnanecké benefity tedy převyšují právními předpisy garantované nároky zaměstnanců a využívají dispozitivnosti zákoníku práce. Další vliv na zaměstnanecké benefity má nepochybně i vývoj na trhu práce a vývoj v preferencích zaměstnanců. Zaměstnavatelům při oslovování nových a udržování stávajících zaměstnanců nezbývá, než být pro zaměstnance atraktivní a zajímavější než konkurence. Zaměstnanecké benefity totiž mohou pomáhat ke konkurenceschopnosti zaměstnavatele, a to jednak v udržování stávajících zaměstnanců a zároveň při náboru nových zaměstnanců, kteří např. váhají mezi nabídkami více zaměstnavatelů.⁶⁰ Pro mnoho zaměstnanců totiž není důležitá pouze výše odměny za práci, ale také pracovní podmínky, atmosféra na pracovišti a další výhody, které mohou být se zaměstnáním u konkrétního zaměstnavatele spojeny. Důležitý z pohledu zaměstnavatele je tak jistě motivační a stabilizační efekt zaměstnaneckých benefitů. *„Často zaměstnanec vnímá svého zaměstnavatele lépe právě proto, že mu nabízí mnoho výhod. Mzda je samozřejmě nejdůležitější složkou odměňování zaměstnanců, nicméně z pohledu motivace někdy působí lépe více benefitů, a to i na úkor mzdy. Zaměstnanci mají pocit, že zaměstnavatel pro ně dělá něco navíc. Nabídka zaměstnaneckých benefitů hraje roli i při hledání práce. Zaměstnanec čím dál tím více zajímá, co pro ně jejich zaměstnavatel udělá.“*⁶¹ Nicméně je nutné si uvědomit, že ani zaměstnanecké benefity nejsou všemocné a neudrží zaměstnance u zaměstnavatele za každých okolností.

⁵⁹ Viz např. JOUZA, Ladislav. *Průvodce zaměstnaneckými výhodami*. Praha: BMSS-Start, 2007, s. 7.

⁶⁰ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 1.

⁶¹ Tamtéž.

2.1 Pojem zaměstnaneckých benefitů

Nejprve je nutné vymezit, co vlastně pojem zaměstnaneckých výhod obsahuje, co ve svém základě představuje. A že může být zaměstnaneckým benefitem mnohé. Navíc žádná legální definice zaměstnaneckých benefitů v zákoníku práce neexistuje, což je dáno i působením autonomie vůle a flexibility v této oblasti. Obecně lze zaměstnanecké benefity považovat za jakési přilepšení ke mzdě či platu (popř. k odměně z dohody) či jinou výhodu, kterou zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje nad rámec vymezený právními předpisy. Z logiky věci nelze hovořit o zaměstnaneckých benefitech např. u nelegální práce, neboť chybí základní předpoklad zaměstnaneckých benefitů, a to základní pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dle § 3 zákoníku práce⁶².

Zaměstnanecké benefity lze pokládat za součást péče o zaměstnance, přičemž se může jednat buď o péči smluvní nebo dobrovolnou.⁶³

Pokud zaměstnanecké benefity nazveme také jejich jiným označením zaměstnanecké výhody, je očividné, že se jedná o něco „dobrého“, pro zaměstnance prospěšného. V určitých ohledech mohou daleko lépe a rychleji reagovat na potřeby zaměstnanců než právní úprava. Je totiž daleko snadnější například zkrátit pracovní dobu zaměstnanců na podnikové úrovni než týdenní stanovenou pracovní dobu na úrovni zákona⁶⁴. Že zaměstnanecké benefity stále více nabírají na významu, potvrzují i různé průzkumy.⁶⁵ Idea zaměstnaneckých benefitů však není úplně novou záležitostí. V období 2. světové války začaly zaměstnanecké benefity poskytovat zaměstnavatelé v USA kvůli nedostatku pracovní síly a zákazu zvyšování platů. Na území dnešní České republiky pak bylo velmi pokrokové podnikatelské chování Tomáše Bati. „*Pro své zaměstnance nechal*

⁶² Určitá „bonusová“ plnění si lze představit i při výkonu nelegální práce osobě, která ji vykonává, osobou, která ji umožňuje, ale ani v takovém případě by nebylo správné taková plnění nazývat jako zaměstnanecké benefity.

⁶³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Péče o zaměstnance. In: BĚLINA, PICHRT, 2017, op. cit., s. 296.

⁶⁴ Viz např. SOVOVÁ, Eva. Zkrátit zaměstnancům pracovní dobu. Osm hodin je přežitek, říká podnikatel. *iDNES.cz* [online]. MAFRA, publikováno 26. 6. 2019 [vid. 26. 7. 2019].

⁶⁵ Např. Průzkum benefitů: Češi milují volno navíc, firmy zkouší neomezenou dovolenou. *LMC* [online]. LMC, publikováno 7. 1. 2019 [vid. 31. 8. 2019].

vystavět tzv. *Baťovské domky z červených pálených cihel, dělníci si mohli ve firmě zvyšovat svou kvalifikaci v tzv. Baťově škole práce, čímž se jejich mzda mohla zvýšit. Tomáš Baťa se staral i o stravování zaměstnanců, zdravotní péči a volnočasové aktivity.*⁶⁶

Prvním problémem pro vymezení zaměstnaneckých benefitů je stanovit, zda lze pod ně podřadit i určité složky mzdy, odměny apod. Určité zdroje⁶⁷ do zaměstnaneckých benefitů zahrnují např. i vyšší příplatky ke mzdě, než je hranice stanovená právními předpisy. Ano, je to pochopitelné, neboť se jistě jedná o něco pro zaměstnance prospěšného, co zaměstnavatel poskytuje ze své vůle zaměstnanci nad stanovenou minimální hranici a obvykle to bývá zakotveno ve vnitřním předpise, kolektivní smlouvě nebo např. pracovní smlouvě či jiné dohodě. I přesto, že by se mohlo zdát, že se pomocí zaměstnaneckých benefitů z logiky věci zaměstnavatelé snaží motivovat zaměstnance jinak než pomocí peněz, resp. odměny za práci mzdou či platem a jejich jednotlivými složkami, resp. odměnou z dohody, zahrnují zaměstnanecké benefity i různé výhody mzdové a platové, resp. odměnové, např. nadlimitní příplatky či prémie. Lze se proto přiklonit k definici zaměstnaneckých benefitů jako „*různých peněžních a nepeněžních plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy*“, která přispívají „*k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli.*“⁶⁸ Na zaměstnanecké benefity proto lze pohlížet jako na součást systému odměňování, ale též i nástroj pro zlepšování pracovních i životních podmínek zaměstnanců a nástroj péče o zaměstnance.

Dalším problémem může být určit, zda si pod zaměstnaneckými benefity představit i individuální nároky pouze některých zaměstnanců, nebo jestli mají být zaměstnanecké benefity poskytovány plošně všem zaměstnancům. Vzhledem k povaze a účelu zaměstnaneckých benefitů, stejně jako k zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a ust. § 16 zákoníku práce, je vhodné, aby byly zaměstnanecké benefity, po splnění např. určitých nediskriminujících podmínek,

⁶⁶ BERGLOVÁ, Lucie. Zaměstnanecké benefity a daně. *Fučík & partneři* [online]. Fučík & partneři, publikováno 27. 7.2017 [vid. 31. 8. 2019].

⁶⁷ JOUZA, 2007, op. cit.

⁶⁸ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 1.

poskytovány všem zaměstnancům, kteří by na ně měli nárok. Lze si ovšem představit i situaci, kdy bude zaměstnanci umožněn určitý ústupek, který ostatním zaměstnancům standardně umožňován není. Zaměstnavatel tak samozřejmě může učinit, například pro něho může být dotyčný zaměstnanec výjimečný pro své pracovní výsledky a vzhledem k tomu se s ním kupříkladu dohodne, vyjde mu vstříc a umožní mu občasnou práci z domova. Ovšem je třeba mít na paměti již zmiňovanou zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.⁶⁹ Rozdíly mezi zacházením s různými zaměstnanci by neměly být legitimně neodůvodněné. Standardně tak budou zaměstnanecké benefity poskytovány všem zaměstnancům, kteří splní případné korektně stanovené podmínky pro jejich poskytnutí, mohou být poskytovány pouze některé skupině zaměstnanců (např. výše postaveným zaměstnancům – manažerům apod.) nebo mohou být poskytovány individuálně jednotlivým zaměstnancům např. při tíživých nebo výjimečných událostech.⁷⁰

Třídění zaměstnaneckých benefitů pak může být následující:

- *„zdravotní benefity,*
- *důchodové benefity,*
- *benefity poskytované na pracovišti,*
- *benefity zaměřené na využití pracovního volna,*
- *benefity směřující ke vzdělání,*
- *platové a finanční benefity,*
- *benefity směřující k vybavení zaměstnance. “⁷¹*

Lze však uvažovat nad doplněním následujícího dělení ještě o jednu velmi důležitou skupinu zaměstnaneckých benefitů, a tou by mohly být sociální benefity, resp. pečující benefity.⁷² Dělení zaměstnaneckých benefitů ale může být i nepatrně formulačně odlišné, lze tak rozlišovat např. zaměstnanecké benefity související s místem výkonu práce, související s pracovní dobou, související s dovolenou atd.

⁶⁹ DELMAR, Kristýna. Pracovněprávní benefity – možnosti a rizika pohledem právničky. *Frank Bold Advokáti* [online]. Frank Bold, 11. 1. 2017 [vid. 10. 8. 2019].

⁷⁰ MACHÁČEK, op. cit., s. 3 - 4.

⁷¹ Tamtéž, s. 1.

⁷² BENEŠOVÁ, Jana a kol. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014, s.19.

Dále by se zaměstnanecké benefity dle charakteru plnění mohly dělit na zaměstnanecké benefity hmotného charakteru (např. vozidlo zaměstnavatele i pro soukromé účely) a nehmotného charakteru (např. delší dovolená než v zákonem stanovené výměře), popř. peněžní a nepeněžní.

Zaměstnanecké benefity lze dále z časového hlediska rozdělit na krátkodobého charakteru (s využitím v současnosti a blízké budoucnosti, např. stravenky) a dlouhodobého charakteru (s využitím za delší časový horizont, v budoucnosti, např. příspěvek na penzijní připojištění).⁷³ Tomuto dělení se podobá i dělení dle podmíněnosti zaměstnaneckých benefitů na zaměstnanecké benefity bezprostřední (např. vozidlo i pro soukromé účely) nebo podmíněné či odložené (např. příspěvek na penzijní připojištění).⁷⁴

Dle periodicity poskytování zaměstnaneckých benefitů pak lze hovořit o zaměstnaneckých benefitech opakovaně poskytovaných (např. měsíčně, ročně apod., sem lze řadit např. stravenky či každoroční příspěvek na dovolenou) a jednorázově poskytovaných (např. při výjimečných životních událostech, tímto benefitem může být kupř. darování kočárku k sociální události narození prvního dítěte).

Dle místa poskytování zaměstnaneckých benefitů lze rozlišovat, zda zaměstnanecké benefity spadají do péče o zaměstnance interní (tedy poskytované na pracovišti nebo související s prací), nebo do péče o zaměstnance externí (tedy zasahující sféru mimo pracoviště a nesouvisející s prací).⁷⁵

V personalistických kruzích jsou pak známé především pojmy fixní poskytování zaměstnaneckých benefitů, flexibilní poskytování zaměstnaneckých benefitů a cafeteria systém.⁷⁶ Při fixním způsobu jsou poskytovány zaměstnanecké benefity z určitého portfolia benefitů zaměstnavatele, které je zakotveno zpravidla v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. Z tohoto portfolia si mohou zaměstnanci vybrat, jaké všechny benefity chtějí čerpat. Oproti tomu při flexibilním způsobu jsou poskytovány zaměstnanecké benefity na základě určitého počtu bodů, které zaměstnanec má v závislosti např. na délce pracovního vztahu či pracovní pozici. Tyto body pak

⁷³ BENEŠOVÁ, op. cit., s. 3.

⁷⁴ ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 442.

⁷⁵ HŮRKA, 2009, op. cit., s. 153.

⁷⁶ MACHÁČEK, op. cit., s. 2 - 3.

směňuje za benefity z určitého balíčku benefitů, přičemž tyto benefity mají své bodové ohodnocení. Pojem cafeteria systém se pak myslí též způsob flexibilního poskytování zaměstnaneckých benefitů na základě bodů. Flexibilně poskytovat zaměstnanecké benefity lze ale například i prostřednictvím předplacené benefiční karty nebo poukazů jako jsou Flexi pass apod.⁷⁷

Vzhledem k důležité roli vůle zaměstnavatele je nutné respektovat, že zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány zaměstnancům až po uplynutí zkušební doby, popř. nemusí být poskytovány zaměstnancům ve výpovědní době. Záleží na tom, jak je systém zaměstnaneckých benefitů nastaven u konkrétního zaměstnavatele. Vždyť zaměstnavatel může chápat poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměstnanci jako odměnu za jeho loajalitu, pracovní výsledky, setrvání v zaměstnání. Ovšem pokud bude např. ve vnitřním předpise stanoveno, že se zaměstnanecké benefity poskytují všem zaměstnancům, tj. bez výjimky, měl by zaměstnavatel zaměstnanecké benefity poskytovat i zaměstnancům ve zkušební a výpovědní době, neboť i oni jsou již, popř. stále ještě, řádnými zaměstnanci. Navíc pokud by kupříkladu neposkytováním zaměstnaneckých benefitů chtěl zaměstnavatel svévolně potrestat jen jednoho svého zaměstnance, s nímž má být ukončen pracovní poměr, a ostatním zaměstnancům ve výpovědní době by zaměstnanecké benefity zaměstnavatel poskytoval, mohlo by se jednat ze strany zaměstnavatele o porušení práva na rovné zacházení zaměstnance.

Je třeba ale též odlišovat zaměstnanecké benefity od plnění, které je připomínají, ale nejsou jimi. Obyčejné poskytnutí pracovního notebooku nebo mobilního telefonu rozhodně nelze považovat za zaměstnanecký benefit, pokud jej nelze používat i pro soukromé užití zaměstnance, ale je možné je použít pouze pro pracovní účely. V takových situacích budou figurovat spíše jako pracovní pomůcky nutné k výkonu práce.⁷⁸ Dalším plněním, které je rozdílné od zaměstnaneckých benefitů, i když se jim v něčem podobá, je naturální mzda.

⁷⁷ MACHÁČEK, op. cit., s. 2 - 3, *dále např.* REDAKCE MAM. Zaměstnanci jsou hýčkáni, portfolio benefitů se rozšiřuje. *MAM Marketing & Media* [online]. MAM Marketing & Media, publikováno 26. 9. 2011 [vid. 13. 8. 2019].

⁷⁸ DELMAR, op. cit.

2.1.1 Zaměstnanecké benefity versus naturální mzda

Zaměstnanecké benefity je třeba striktně oddělit od pojmu naturální mzda dle § 119 zákoníku práce a tyto dva pojmy nezaměňovat, neboť jsou odlišné. Sice by naturální mzdou ani nemohly být všechny typy zaměstnaneckých benefitů, ale některé zaměstnanecké benefity by mohly teoreticky mít povahu jak zaměstnaneckých benefitů, tak i naturální mzdy. Plněním s takovou nepeněžní povahou by mohlo být například poskytnutí ubytování zaměstnancům – jako naturální mzda by toto plnění figurovalo v případech, kdy by zaměstnanec dostával v penězích mzdu, od které by byla odečtena hodnota tohoto ubytování. Oproti tomu zaměstnaneckým benefitem by bylo poskytování ubytování zaměstnavatelem zaměstnancům bez snížení mzdy v penězích o hodnotu tohoto ubytování.

Naturální mzda se poskytuje zaměstnanci jen s jeho souhlasem, za podmínek s ním sjednaných a nejméně částka ve výši minimální (resp. zaručené) mzdy musí být zaměstnanci vyplacena v penězích, přičemž jako naturální mzda mohou být poskytovány různé služby, výrobky (s výjimkou návykových látek), práce nebo výkony a hodnota tohoto plnění (naturální mzdy) je vyjadřována v peněžní formě, „*aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.*“⁷⁹ Zda se jedná o zaměstnanecký benefit, nebo naturální mzdu má samozřejmě i své daňové dopady. I proto se touto problematikou zabíral Koordinační výbor č. 433/08.10.14 Daňové ošetření naturální mzdy⁸⁰. Jako Koordinační výbor si lze představit „*odborná jednání k daňovým problémům předloženým daňovými poradci, ke kterým se vyjadřují zástupci GFŘ*“⁸¹. Jejich výklad tak lze považovat za výklad autority z oboru. V zápisu z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 11. 2014 je pak mimo jiné konstatováno, že odměnu zaměstnanců lze členit na odměnu za práci (např.: mzda či plat a dále různé příplatky, odměny, apod.) a jinou odměnu, „*která má*

⁷⁹ § 119 odst. 3) zákoníku práce.

⁸⁰ Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 11. 2014. *Koordinační výbor* [online]. Generální finanční ředitelství, 18. 11. 2014, s. 23 - 28 [vid. 27. 8. 2019].

⁸¹ MACHÁČEK, op. cit., s. 20.

povahu zaměstnanecké výhody (benefitu), je poskytována v souvislosti s existencí pracovního poměru a lze ji považovat za nadstandardní či mimopracovní podmínky a plnění, k jejichž vytváření a poskytování zaměstnavatel přistupuje dobrovolně nad rámec své právní povinnosti s cílem např. stimulovat zaměstnance k setrvání u zaměstnavatele či ocenit dosavadní věrnost zaměstnance zaměstnavateli⁸². K této myšlence se váže i judikatura, a to konkrétně Nejvyššího soudu ČR např. v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 537/2004, ze dne 8. 11. 2004, který byl sice vydán ještě za účinnosti zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů, ale tento judikát přináší jasno do této problematiky i dnes, za účinnosti současného občanského zákoníku. Je tak mimo jiné judikováno, že „základním pojmovým znakem mzdy tedy je, že přísluší za vykonanou práci; není přitom rozhodující, zda je poskytována v penězích nebo jako naturální mzda za podmínek uvedených v ustanovení § 13 zákona o mzdě. Vedle základní mzdy (měsíční, hodinové či podílové) je třeba za mzdu považovat i její ostatní složky (např. příplatky, odměny, prémie apod.), byly-li poskytnuty zaměstnanci za práci. Jestliže ovšem poskytnuté hmotné plnění nemá žádnou vazbu na vykonanou práci (např. na odvedený výkon, odpracovanou dobu apod.) a zhodnocuje jiné faktory (např. pouhou existenci pracovního poměru), nejedná se o mzdu. Z tohoto důvodu zaměstnanci v zásadě nepřísluší mzda za dobu, kdy práci nevykonává (např. po dobu překážek v práci, kdy mu náleží náhrada mzdy nebo dávky nemocenského pojištění).“⁸³ Za jeden ze základních rozdílů mezi zaměstnaneckými benefity a naturální mzdou tak lze považovat skutečnost, zda ono plnění je, či není poskytováno v závislosti na odvedené práci (odpracované době apod.).

Lze ještě doplnit, že i naturální mzda by ve všech případech měla být považována za daňově uznatelný náklad.⁸⁴

⁸² Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 11. 2014. *Koordinační výbor* [online]. Generální finanční ředitelství, 18. 11. 2014, s. 23 [vid. 27. 8. 2019].

⁸³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 27. 8. 2019].

⁸⁴ MACHÁČEK, op. cit., s. 20 - 21.

2.2 Sociální politika zaměstnavatele

To, jaké zaměstnanecké benefity a za jakých podmínek budou zaměstnancům zaměstnavatelem poskytovány, je do značné míry ovlivněno i vnitřní sociální politikou zaměstnavatele, resp. přístupem zaměstnavatele i povahou jeho činnosti. Stejně jako je sociální politika prováděna státem, je prováděna i různými neziskovými organizacemi a v různé míře též zaměstnavateli. Nejprve se sociální politika zaměstnavatelů v 19. století zabývala především problematikou pracovních úrazů, což souviselo i s tehdejšími pracovními podmínkami na pozadí průmyslové revoluce. V meziválečném období bylo pro mnoho zaměstnavatelů problematické sociální politiku uskutečňovat, zvládali to spíše jen větší a silnější zaměstnavatelé typu Tomáše Bati. Ovšem významné je, že právě v této době, v 30. letech 20. století, se začínají konsensy z oblasti podnikové sociální politiky formulovat do kolektivních smluv. Po 2. světové válce nástupem komunismu v podstatě sociální politika zaměstnavatele splynula se sociální politikou státu.⁸⁵

V nynější době lze sociální politiku zaměstnavatele chápat jako nástroj vedoucí k vyhovění potřebám zaměstnanců v sociální oblasti, přičemž jejich uspokojení je přínosné i pro zaměstnavatele, neboť spokojenost zaměstnanců vede i k lepší pracovní morálce a je tím prohlubován i vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Proto by tuto činnost v sociální oblasti ohledně svých zaměstnanců zaměstnavatelé neměli podceňovat. Lze tedy shledat, že zaměstnavatelé mají určitou roli v uskutečňování sociálního zabezpečení svých zaměstnanců, respektive v praxi nejčastěji jejich personální útvary. Zaměstnavatelé tímto způsobem mohou reagovat na skutečné potřeby svých zaměstnanců, které se mohou týkat například začlenění a zaškolení do pracovního procesu (u nových zaměstnanců), dopravování do místa výkonu práce, podpory rodin s dětmi, volnočasových aktivit zaměstnanců, ale i jejich finanční situace prostřednictvím podnikového ubytování či zápůjčky peněz. Díky zásadě dispozitivnosti tak zaměstnavatel může jít výrazně nad požadavky zákonodárce, co se týče péče o zaměstnance stanovené ve spíše doporučujících ustanoveních §§ 224 a násl. zákoníku práce.⁸⁶

⁸⁵ GALVAS, Milan. Podniková sociální politika. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 623.

⁸⁶ Tamtéž, s. 624 - 636.

2.3 Rozdíly mezi zaměstnaneckými benefity v rozpočtové a nerozpočtové sféře

Mezi podmínkami poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměstnancům zaměstnavatelů z rozpočtové sféry a z nerozpočtové sféry jsou přece jen určité rozdíly. Nejen, že zaměstnanci státní a veřejné správy (zaměstnanci státu, potažmo jeho organizačních složek, státních fondů, příspěvkových organizací, územního samosprávného celku apod., viz § 109 odst. 3 zákoníku práce) dostávají za svou vykonanou práci plat, nikoli mzdu, ale pro jejich odměňování platí zásada „co není dovoleno, je zakázáno“, což je patrné například v tom, že lze zaměstnanci přiznat příplatky pouze vymezené právním předpisem a v rozsahu stanoveném právním předpisem. Právní úprava platu je tak převážně kogentní povahy, což je dáno způsobem financování platů ze státního, respektive veřejného, rozpočtu.⁸⁷ Nemělo by tak jít poskytovat zaměstnancům z rozpočtové sféry jako zaměstnanecký benefit například příplatky v právním předpise neuvedené. Také nelze v rozpočtové sféře poskytovat zaměstnancům např. prémie.⁸⁸ Nemožnost poskytovat prémie, bonusy a podobná plnění je do jisté míry možné kompenzovat osobním příplatkem dle § 131 zákoníku práce, odměnou dle § 134 zákoníku práce, cílovou odměnou dle § 134a zákoníku práce apod., které lze v rozpočtové sféře poskytovat. Dále nelze poskytovat jako zaměstnanecký benefit v rozpočtové sféře například dovolenou v delší výměře, než je stanoveno v právním předpise (oproti minimální výměře dovolené zaměstnanců v podnikatelské sféře je ovšem dovolená zaměstnanců v rozpočtové sféře delší, viz § 213 zákoníku práce).⁸⁹

Spíše než zásada dispozitivnosti a autonomie vůle tak platí ohledně odměňování a některých dalších institutů pracovního práva u zaměstnanců v rozpočtové sféře zásada kogentnosti. To ovšem neznamená, že by se v rozpočtové sféře zaměstnanecké benefity vůbec nemohly uplatňovat. Naopak mohou pomoci zaměstnavatelům rozpočtové sféry být o něco konkurenceschopnější. Nejčastěji budou zaměstnanecké benefity zaměstnanců rozpočtové sféry poskytovány a financovány prostřednictvím fondu kulturních a

⁸⁷ HRABCOVÁ, Dana. Odměňování práce. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 500 - 501.

⁸⁸ KAHLE, Bohuslav. Odměňování zaměstnanců. In: BĚLINA, PICHRT, 2017, op. cit., s. 242.

⁸⁹ FETTER Richard W. Je rozdíl v benefitech od podnikatele a od státu? *Měšec.cz* [online]. Internet Info, 11. 11. 2010 [vid. 18. 8. 2019].

sociálních potřeb, jehož právní úpravu lze nalézt ve vyhlášce Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Fond kulturních a sociálních potřeb je povinně zřizován „*ve státních podnicích, rozpočtových organizacích a dalších subjektech, jejichž příjmy a výdaje jsou příjmy a vydání státního rozpočtu a v příspěvkových organizacích zřízených územně samosprávnými celky.*“⁹⁰ Z fondu kulturních a sociálních potřeb je zabezpečován například kulturní a sociální rozvoj zaměstnanců, jsou z něho poskytovány zaměstnancům půjčky, dary, příspěvky na stravování, příspěvky na dovolenou a rekreaci, příspěvky na soukromé životní pojištění apod. Díky fondu kulturních a sociálních potřeb, potažmo možnostem, na co lze z něho v souladu s již zmíněnou vyhláškou č. 114/2002 Sb. čerpat finanční prostředky, si lze dobře představit, jaké všechny zaměstnanecké benefity mohou být v rozpočtové sféře zaměstnancům poskytovány.

Obdobně jako fond kulturních a sociálních potřeb v rozpočtové sféře může v podnikatelské sféře fungovat sociální fond, ovšem pro ten se již uplatní princip autonomie vůle a zásada dispozitivnosti.⁹¹ Popřípadě mohou být zaměstnanecké benefity v podnikatelské sféře financovány také ze zisku podniku nebo jako výdaj/náklad zaměstnavatele.⁹²

Dále lze zaměstnancům v rozpočtové sféře poskytovat např. tzv. sick days, jakožto důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance dle § 199 odst. 1 zákoníku práce.

Vzhledem k tomu, že pro část zaměstnanců spadající do rozpočtové sféry platí zákon č. 234/2014, o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, hodí se zmínit, že lepší podmínky pro výkon jejich služby nebudou formulovány (kromě vnitřního předpisu) do kolektivní smlouvy, nýbrž v souladu s ust. § 143 tohoto zákona do kolektivní dohody.⁹³

⁹⁰ GALVAS, Milan. Podniková sociální politika. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 634.

⁹¹ GALVAS, Milan. Podniková sociální politika. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 634.

⁹² MACHÁČEK, op. cit., s. 8.

⁹³ MACHÁLEK, Petr. Služební poměry. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 167.

2.4 Relevantní právní úprava a souvislosti

I když není právně upraven přímo pojem zaměstnaneckých benefitů, je právně upravena související problematika. Ačkoli je tedy poskytování zaměstnaneckých benefitů v zásadě závislé na vůli zaměstnavatele, neznamená to, že by tuto problematiku právní úprava vůbec neovlivňovala. Jednak jsou právní úpravou stanoveny minimální standardy ohledně péče o zaměstnance, odměňování a pracovních podmínek a dále je i jinak právní úpravou korigováno jednání zaměstnavatele ohledně zaměstnaneckých benefitů. Právní předpisy ovlivňující zaměstnanecké benefity by se tak daly rozdělit do několika kategorií, a to do pracovněprávní úpravy ovlivněné občanským zákoníkem, přičemž tato kategorie by obsahovala i již zmíněné minimální standardy, na které mají zaměstnanci právo, do právní úpravy daňových souvislostí a do právní úpravy antidiskriminačních souvislostí. Některé právní záležitosti týkající se zaměstnaneckých benefitů by se daly dokonce zařadit do oblasti obchodního práva.⁹⁴ Samozřejmě základy právní úpravy lze hledat v ústavněprávní rovině, jako například zakotvení zásady legální licence, zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, práva na uspokojivé pracovní podmínky apod., jak již bylo uvedeno výše, a vše je ovlivněno i legislativou Evropské unie, mezinárodními aspekty a judikaturou.

2.4.1 Mezinárodn(ěprávn)í aspekty

Tematiku zaměstnaneckých benefitů v České republice ovlivňují samozřejmě i mezinárodní aspekty a zahraniční trendy. Jednak proto bude důležitá především činnost Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů, Rady Evropy a Evropské unie, ale v souvislosti s mezinárodními aspekty nelze upřít roli ani různým trendům přicházejícím ze zahraničí.

⁹⁴ Myšleny jsou především záležitosti okolo podnikání společností poskytujících stravenky nebo kartu MultiSport; viz např. O nás. *MultiSport* [online]. MultiSport Benefit, © 2019 [vid. 27. 10. 2019] *nebo* ÚŠELA, Jan. Stamilionový byznys s pohybem: Firma, která vydává univerzální kartu na sport, čelí kritice, že příliš dominuje na trhu. *IHNED.cz* [online]. *Economia*, publikováno 25. 10. 2019 [vid. 27. 10. 2019].

I když činnost mezinárodních organizací MOP, OSN či Rada Evropy logicky nemůže být totožná, tak všechny tyto organizace v zásadě usilují v oblasti pracovního práva zejména o zlepšení pracovních podmínek, nastolení určitých pracovních standardů, ochranu zvláštních skupin zaměstnanců, důstojnou práci pro všechny fyzické osoby, nízkou míru nezaměstnanosti, rovné zacházení se všemi zaměstnanci. V rámci naplňování těchto zájmů jsou mj. členskými státy uzavírány mezinárodní smlouvy nebo příslušné mezinárodní organizace formulují různé strategie. Z dokumentů MOP tak lze jmenovat např. Úmluvu MOP č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, Úmluvu MOP č. 100, o rovnosti v odměňování, Úmluvu MOP č. 111, o diskriminaci (zaměstnání a povolání)⁹⁵, z dokumentů OSN například Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen⁹⁶, ale též (i když se jedná spíše o *soft law*) Agendu 2030 pro udržitelný rozvoj⁹⁷, která formuluje 17 cílů udržitelného rozvoje, mezi nimiž jsou i důstojná práce, rovnost pohlaví a partnerství ke splnění cílů⁹⁸, přičemž tyto cíle se může snažit naplňovat na příslušné úrovni kdokoli, i zaměstnavatelé, a z dokumentů Rady Evropy např. Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropskou sociální chartu⁹⁹.

Pro oblast pracovního práva je na základě primárního práva Evropské unie důležitá i činnost Evropské unie, a to v souvislosti s tématem práce prostřednictvím sekundárních pramenů práva (zejména směrnic), judikatury Soudního dvora Evropské unie, různých strategických dokumentů nebo specializovaných agentur či jiných organizací (např. Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo

⁹⁵ Úmluvy MOP. *MPSV* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, posl. akt. 4. 5. 2005 [vid. 15. 9. 2019].

⁹⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Mezinárodní pracovní právo a pracovní právo EU. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 84 - 89.

⁹⁷ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. *United Nations* [online]. United Nations [vid. 15. 9. 2019].

⁹⁸ Sustainable Development Goals. *United Nations* [online]. United Nations [vid. 15. 9. 2019].

⁹⁹ KOMENDOVÁ, Jana. Mezinárodní pracovní právo a pracovní právo EU. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 89 - 91.

Evropské nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek). Pozornost Evropské unie se zaměřuje i na antidiskriminační tematiku, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní dobu, flexibilní formy zaměstnání apod., tudíž se podobnými tématy zabývají mj. příslušné směrnice, které se pak samozřejmě promítají (implementací) i do národní legislativy.¹⁰⁰ Lze jmenovat kupříkladu směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání¹⁰¹, směrnicí Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ¹⁰², směrnicí Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání¹⁰³ nebo Směrnicí Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby¹⁰⁴.

Pozornosti si zaslouhuje také relativně nová 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. Její přijetí má napomoci především rodinám s dětmi pro lepší skloubení práce a rodiny a podpořit rovnost žen a mužů. Má se tak dít např. prostřednictvím otcovské dovolené v rozsahu minimálně deseti pracovních dní, pečovatelské dovolené v rozsahu pěti pracovních dní, úpravy rodičovské dovolené nebo právu na pružné uspořádání práce. Dá se tedy o této směrnici předpokládat, že se díky ní posunou limity, nad které případné zaměstnanecké benefity budou muset jít, aby byly zaměstnaneckými benefity a ne standardem vyplývajícím ze zákona.¹⁰⁵

¹⁰⁰ KOMENDOVIÁ, Jana. Mezinárodní pracovní právo a pracovní právo EU. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 91 - 105.

¹⁰¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění).

¹⁰² Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

¹⁰³ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

¹⁰⁴ Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹⁰⁵ 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.

Ze strategických dokumentů EU lze zmínit např. dokument Evropa 2020, který usiluje o udržitelný růst, k němuž má napomoci i modernizace pracovního trhu.¹⁰⁶

V zahraničí se lze také inspirovat mnohými trendy v zaměstnaneckých benefitech, přičemž mnohé již v České republice našly své uplatnění. Některé zaměstnanecké benefity reflektují spíše místní podmínky zaměstnanců, například zaměstnanecké benefity týkající se studentských půjček v USA, ale podstata spousty typů zaměstnaneckých benefitů je shodná v zahraničí i v České republice.¹⁰⁷ Ze zahraničí přišla například myšlenka neomezené dovolené.¹⁰⁸ Také ale existují zaměstnanecké benefity, které mohou být značně netradiční a kontroverzní. Takovým zaměstnaneckým benefitem může být například možnost zmrazení vajíček pro zaměstnankyně, čímž zaměstnavatel určitým způsobem může svým zaměstnankyním pomoci skloubit kariéru a pozdější rodinný život.¹⁰⁹ Tento zaměstnanecký benefit má úspěch zatím spíše v zahraničí.¹¹⁰ Nabízí ho společnosti jako například Facebook či Google. Ale i v zahraničí vzbuzuje rozdílné názory. Na jednu stranu může takový zaměstnanecký benefit pomoci lépe naplánovat rodinný i pracovní život, na druhou stranu může implicitně vzbuzovat dojem, že práce má mít v životě zaměstnance přednost před rodinou.¹¹¹ Nicméně i pro takové situace se hodí si uvědomit, že zaměstnavatel takový zaměstnanecký benefit nabídnout může a je jen na zaměstnanci, zda takový zaměstnanecký benefit využije.

¹⁰⁶ EUROPE 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. *Evropská komise* [online]. Evropská komise, 2010 [vid. 19. 9. 2019].

¹⁰⁷ Viz např. Top 10 Employee Benefits for 2020. *Best Money Moves* [online]. Best Money Moves, publikováno 19. 7. 2019 [vid. 19. 9. 2019].

¹⁰⁸ Looking for a new job? These companies offer unlimited holidays for their employees. *Telegraph Travel* [online]. The Telegraph, publikováno 24. 2. 2017 [vid. 19. 9. 2019].

¹⁰⁹ Netradiční zaměstnanecké benefity z Česka i zahraničí, které jste rozhodně nečekali. *FENIX PERSONAL* [online]. FENIX PERSONAL, © 2014 [vid. 19. 9. 2019].

¹¹⁰ Průzkum: Netradičním benefitům vévodí pětihodinová pracovní doba. *České noviny* [online]. ČTK, publikováno 9. 2. 2019 [vid. 19. 9. 2019].

¹¹¹ WELLER, Chris. What you need to know about egg-freezing, the hot new perk at Google, Apple, and Facebook. *BUSINESS INSIDER* [online]. Pedestrian Group, © 2007 – 2019, publikováno 18. 9. 2017 [vid. 22. 10. 2019].

What we've got to offer

We offer a competitive salary, a great working environment, and outstanding benefits including:

- Competitive basic salary
- Unlimited holiday
- Free breakfast, fruit & protein shakes
- Discount across our brands
- Regular team social events
- Training & development

So if you think you've got what it takes to join one of the UK's leading eCommerce providers, we'd love to hear from you.

A little formality... by applying you implicitly consent to us processing your personal data for review for this vacancy only.

Obrázek 1: Ukázka zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v zahraničí zaměstnavatelem, který umožňuje zaměstnancům využívat neomezenou dovolenou. S teambuildingy se lze poměrně běžně setkat i v České republice, stejně jako s poskytováním stravy na pracovišti zaměstnavatele

Zdroj: Business Development Manager. Visualsoft [online]. Visualsoft, 2019 [vid. 19. 9. 2019].

2.4.2 Pracovněprávní úprava a zaměstnanecké benefity

Pracovněprávní úprava obsažená v zákoníku práce je z hlediska zaměstnaneckých benefitů důležitá především tím, že obsahuje minimální standardy, které zaměstnanecké benefity mají převyšovat, aby byly zaměstnaneckými benefity a zaměstnavatel zaměstnanci jimi vycházel vstříc oproti obvyklým podmínkám. Zaměstnanecké benefity se tak mohou týkat místa výkonu práce (§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), odstupného (§ 67 odst. 1 zákoníku práce), týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce, zde si lze i v odst. třetím povšimnout rozdílu v možných zaměstnaneckých benefitech mezi nerozpočtovou a rozpočtovou sférou), rozvržení pracovní doby – volné pracovní

doby, popř. pružného rozvržení pracovní doby (§§ 81 a násl. zákoníku práce), přestávky v práci (§ 88 zákoníku práce), bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§§ 101 a násl. zákoníku práce), příplatků ke mzdě (§§ 114 a násl. zákoníku práce), náhrad výdajů vzniklých v souvislosti s vykonáváním práce (§§ 151 a násl. zákoníku práce), překážek v práci (§§ 191 a násl. zákoníku práce), výměry dovolené (§ 213 odst. 1 zákoníku práce), pracovních podmínek zaměstnanců (§§ 224 a násl. zákoníku práce), odborného rozvoje zaměstnanců (§§ 227 a násl. zákoníku práce) nebo stravování zaměstnanců (§ 236 zákoníku práce). Uvedený výčet však jistě není vhodné považovat za taxativní.

Dále ale nelze opomenout ani zakotvení základních zásad pracovněprávních vztahů (§ 1a odst. 1 zákoníku práce), zakotvení pravidel pro odchýlení se od zákonné právní úpravy (§ 4a zákoníku práce), zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích (§ 16 zákoníku práce), legální definici zaměstnance (§ 6 zákoníku práce) a zaměstnavatele (§ 7 zákoníku práce).

Zákoník práce se také věnuje kolektivním pracovněprávním vztahům (např. kolektivním smlouvám v ust. §§ 22 – 29 a dále též se kolektivnímu pracovnímu právu věnují např. ust. § 79 odst. 3, § 108, §§ 276 – 287, §§ 320 - 324 zákoníku práce), což je důležité především z důvodu zanesení nároků na zaměstnanecké benefity do organizace zaměstnavatele, do jejích dokumentů. Na stejnou úroveň důležitosti však ze stejného hlediska lze řadit i vnitřní předpis zaměstnavatele (§§ 305 – 306 zákoníku práce).

Toto se nicméně týká stále jen právních institutů zákoníku práce. Byla by ovšem chyba považovat za pracovněprávní předpis týkající se zaměstnaneckých benefitů a minimálních standardů pouze zákoník práce. K zaměstnaneckým benefitům se vztahují, kromě již zmíněného občanského zákoníku, zejména také zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, ale i prováděcí právní předpisy jako například nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, nebo vyhláška Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě

v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů.

Co se týče zanesení zaměstnaneckých bonusů a nároků zaměstnanců na ně do organizace zaměstnavatele, je nutné zmínit též zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

2.4.3 Daňové souvislosti zaměstnaneckých benefitů

Vzhledem k tomu, že zaměstnanecké benefity představují pro zaměstnavatele určitý výdaj, pro zaměstnance naopak určitý příjem nebo jinou výhodu, je logické, že se zaměstnaneckými benefity pojí i různé daňové konsekvence, pro něž bude směrodatný zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Daňové konsekvence mohou hrát z hlediska zaměstnavatele důležitou roli v rozhodování, jaké zaměstnanecké benefity bude svým zaměstnancům poskytovat. V zákoně o daních z příjmů je třeba upozornit na ustanovení § 24 odst. 2, především pak na § 24 odst. 2 písm. j) tohoto zákona, kde se počítá s výdaji / náklady „*na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců*“¹¹² vynaloženými na, v bodech 1 – 5 tohoto ustanovení vymezené, záležitosti, například vynaloženými na „*práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak*“¹¹³, což míří především na různé zaměstnanci poskytované výhody nad rámec vymezený zákonem. Takové výdaje (/náklady) lze jakožto výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů za účelem zjištění základu daně v souladu s § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů odečíst. Ve vztahu k tomuto ustanovení však existuje několik speciálních ustanovení vymezujících případy, na které se ust. § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů nevztahuje. Tímto ustanovením je např. ust. § 25 odst. 1 písm.) zm zákona o daních z příjmů, dle kterého nelze jako výdaj k dosažení, zajištění a udržení

¹¹² § 24 odst. 2 písm. j) zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹³ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. zákona o daních z příjmů.

příjmů uznat hodnotu, kterou by měly nealkoholické nápoje poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebování na pracovišti.

Zákon o daních z příjmů nereflakuje poskytování zaměstnaneckých benefitů pouze na straně zaměstnavatele, nýbrž i na straně zaměstnance. V této souvislosti pak lze upozornit na ust. § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů. Díky tomuto ustanovení je od daně ze závislé činnosti za podmínek uvedených v tomto zákoně osvobozena například hodnota vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnance mající souvislost s předmětem činnosti zaměstnavatele (§ 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů), hodnota vynaložená zaměstnavatelem na stravování zaměstnance (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů), hodnota nealkoholických nápojů, které jsou zaměstnanci poskytovány ke spotřebování na pracovišti (§ 6 odst. 9 písm. c) zákona o daních z příjmů) a hodnota příspěvku zaměstnavatele na zlepšení zdraví, rekreaci, sportovní aktivity, vzdělávání (§ 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů). Zákon o daních z příjmů tedy zohledňuje možnost existence zaměstnaneckých výhod.¹¹⁴

Zákon o daních z příjmů ovšem není jediným zákonem, který by v určité podobě počítal s poskytováním zaměstnaneckých benefitů a zároveň byl příjemci a poskytovateli zaměstnaneckých benefitů pocíťován ne úplně pozitivně. S výhodami poskytovanými zaměstnavatelem zaměstnanci totiž pro své účely počítá také zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon České národní rady č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. V obou těchto předpisech je stanoveno, že *„zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí 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“*¹¹⁵. Do vyměřovacího základu se ale v souladu s ust. § 5 odst. 1 větou první zákona České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní

¹¹⁴ MACHÁČEK, op. cit., s. 8 - 14.

¹¹⁵ § 5 odst. 1 věta druhá zákona České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a též § 3 odst. 1 věta druhá zákona České národní rady č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s ust. § 3 odst. 1 větou první zákona České národní rady č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nezapočítávají příjmy osvobozené od daně dle zákona o daních z příjmů.¹¹⁶

Jistě by se tato tematika dala rozebírat více dopodrobna, ovšem týkala by se spíše daňového práva, kdežto tato práce se zaměřuje na jiné, pracovněprávní, souvislosti zaměstnaneckých benefitů v souvislosti s principem autonomie vůle. I když je pravda, že daňové souvislosti mohou kvůli daňové výhodnosti, či nevýhodnosti ovlivnit rozhodování zaměstnavatele, jaké benefity bude zaměstnancům poskytovat. Daňově výhodné bývá např. závodní stravování do určité částky včetně stravenek, zajištění školení související s činností zaměstnavatele, příspěvek na životní pojištění do 50.000 Kč ročně a další, daňově nevýhodné pak bývá např. poskytnutí rekreace či zájezdu jako nepeněžního plnění v hodnotě převyšující částku 20.000 Kč.¹¹⁷

2.4.4 Zaměstnanecké benefity a zásada rovného zacházení

Se zaměstnaneckými benefity se pojí také antidiskriminační tematika. Uplatní se tedy zejména ust. §§ 16 – 17 zákoníku práce o rovném zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, § 11, respektive § 24 zákona o inspekci práce pojednávající o přestupcích a správních deliktech právnických osob na úseku rovného zacházení a přirozeně také 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, přičemž zmíněné právní předpisy samozřejmě navazují na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotvenou již v Listině, jak nicméně bylo už uvedeno výše, a mnoho antidiskriminačních směrnic.

Antidiskriminační zákon rozlišuje mezi diskriminací přímou (§ 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona) a diskriminací nepřímou (§ 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona). Přímá diskriminace se projevuje zjevně, „nemaskuje se“, přičemž

¹¹⁶ MACHÁČEK, op. cit., s. 14 - 18.

¹¹⁷ BERGLOVÁ, op. cit.

diskriminačním důvodem může být například věk, pohlaví nebo rasa. Důležité je, že se s osobou, v tomto případě co se týče zaměstnaneckých benefitů zaměstnancem, zachází ve srovnatelné situaci méně příznivě, než se v téže srovnatelné situaci zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou (jiným zaměstnancem). K nepřímé diskriminaci dochází na základě jednání nebo opomenutí spočívajícího ve znevýhodnění „na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe“¹¹⁸ z některého z diskriminačních důvodů, pokud toto jednání či opomenutí není opodstatněné z hlediska legitimního cíle a není ho dosaženo přiměřenou a nezbytnou cestou. Nepřímou diskriminaci může být poněkud složitější odhalit než přímou diskriminaci.¹¹⁹

Zaměstnavatel se tedy nemůže rozhodovat svévolně, komu a jaké zaměstnanecké benefity přizná, nýbrž musí respektovat právní předpisy, které zaručují zaměstnanci ochranu před možnou diskriminací. To zároveň neznamená, že by musel poskytovat všechny zaměstnanecké benefity všem zaměstnancům. Při rozhodování o přidělování zaměstnaneckých benefitů se může řídit například zásluhovostí zaměstnance, pracovními výsledky či délkou pracovněprávního vztahu. Existují ale situace, kdy by se zaměstnavatel mohl v souvislosti se zaměstnaneckými benefity dopustit diskriminace, a to například v následujících situacích. „*Přímou diskriminací by bylo například, pokud by pouze ženy dostaly možnost upravit si pracovní dobu podle školního rozvrhu svých dětí. ... Nepřímou diskriminací by mohla být situace, kdy by zaměstnavatel jako benefit poskytoval poukázky na zboží či volnočasové aktivity, které v realitě využívají výhradně nebo téměř výhradně muži, respektive ženy, například dekorativní kosmetika.*“¹²⁰

V pořádku by také nebylo, pokud by se zaměstnavatel snažil zvýhodňovat zaměstnaneckými benefity určité zaměstnance, ale v důsledku je tím zkracoval na jejich právech. Jedná se například o případy, kdy zaměstnavatel má problém s nedostatkem pracovní síly a snaží se přimět zaměstnance pomocí zaměstnaneckých benefitů odvislých od odpracovaných hodin, aby nemocní zaměstnanci i nadále vykonávali práci a nepřešli do režimu dočasné pracovní neschopnosti, i když by tomu jejich zdravotní stav

¹¹⁸ § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

¹¹⁹ DVOŘÁK, Miroslav; OTÁHALOVÁ, Lucie; VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015, s. 12 – 14.

¹²⁰ DELMAR, op. cit.

odpovídal. Kvůli tomuto účelu a způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů by se ale mohlo jednat o diskriminaci zaměstnanců, zejména těch v režimu dočasné pracovní neschopnosti z důvodu zdravotního stavu.¹²¹ Navíc tím zaměstnavatel nepřímou ohrožuje zdravotní stav zaměstnanců, kteří se rozhodnou „přechodit“ nemoc, aby získali příslušný zaměstnanecký benefit.¹²² Zaměstnavatel má totiž povinnost „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“.¹²³ S vázáním zaměstnaneckých benefitů na odpracované hodiny a „bezabsenčnost“ zaměstnance by tak měl zaměstnavatel nakládat opatrně. Podobně ohroženou skupinou jsou např. i těhotné ženy apod. Případy poskytování diskriminačních zaměstnaneckých benefitů mohou postihovat i orgány inspekce práce.¹²⁴

Dále je třeba také v souvislosti se zaměstnaneckými benefity a zákazem diskriminace myslet na to, že pracovní poměr nekončí odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Jedná se v souladu s § 191 zákoníku práce „pouze“ o důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Pracovní poměr tedy i nadále trvá a zaměstnavatel se tak musí chovat a poskytovat i zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené zaměstnanecké benefity, pokud na ně má nárok.¹²⁵ Ovšem lze se domnívat, že u zaměstnaneckých benefitů, jejichž poskytování je vázáno na určité pracovní výsledky, by bylo možné jejich případné neposkytování zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené odůvodnit legitimním cílem. To si ale nelze představit například u zaměstnaneckých benefitů poskytovaných plošně všem zaměstnancům bez ohledu na další kritéria, popř. poskytovaných na základě délky trvání pracovního poměru apod. Tématu zaměstnaneckých benefitů a diskriminace se již dříve věnoval i Soudní dvůr

¹²¹ PROKEŠ, Jan. Firmám po zrušení karenční doby prudce přibývají neschopenky, nejvíce v dopravě. V Praze chybí řidiči MHD. *IHNED.cz* [online]. *Economia*, publikováno 24. 10. 2019 [vid. 27. 10. 2019].

¹²² HOVORKOVÁ, Kateřina. Nebudte nemocní a dostanete bonus. V Česku se rozmáhají zakázané benefity. *Aktuálně.cz* [online]. *Economia*, publikováno 4. 11. 2019 [vid. 5. 11. 2019].

¹²³ § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce

¹²⁴ HOVORKOVÁ, op. cit.

¹²⁵ PROKEŠ, op. cit.

Evropské unie, a to např. v případě Lewen. Německá občanka Susanne Lewen otěhotněla, v červenci roku 1996 porodila a v této souvislosti nastoupila na rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel každoročně v lednu vyplácel tzv. vánoční bonus, který dostávala i paní Lewen do doby, než nastoupila na rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel jí oznámil, že na tento bonus ve výši měsíční mzdy za rok 1996 nemá nárok, neboť pro jeho získání porušila podmínku neukončení či nepřerušeni pracovního poměru k němu určenému datu a zároveň se z jeho strany jedná o dobrovolné plnění. S tím ale paní Lewen nesouhlasila, podala žalobu k vnitrostátnímu soudu a ten se obrátil na Soudní dvůr EU s předběžnou otázkou. Bylo konstatováno, že vánoční bonus je odměnou, na kterou má paní Lewen nárok, pracovní poměr i nadále totiž trvá. Maximálně by se mohla rodičovská dovolená přiměřeně odrazit do výše odměny. Nepříčí se to ani účelu odměny zvýšit loajalitu k zaměstnavateli apod. Odepření podobné odměny by mohlo ženy odrazovat od nástupu na rodičovskou dovolenou.¹²⁶

Largo sensu by se do antidiskriminační tematiky daly také zařadit právní předpisy týkající se soukromých „firemních školek“, tedy zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a související právní předpisy jako např. zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, vyhláška 107/2005 Sb., o školním stravování, ve znění pozdějších předpisů a další¹²⁷, a dále právní předpisy týkající se dětských skupin, tedy zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. „Firemní školky“ a dětské skupiny existující u zaměstnavatele totiž naopak mohou napomoci rovným pracovním příležitostem mužů a žen, předejít rozdílům v jejich zaměstnávání kvůli pohlaví a *de facto* i předejít diskriminaci osob majících malé děti.

¹²⁶ Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 21. října 1999. Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi. Věc C-333/97.

¹²⁷ Firemní školka - informace. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. MŠMT, © 2013 - 2019 [vid. 22. 8. 2019].

S antidiskriminační tematikou je úzce spjata i činnost Veřejného ochránce práv.¹²⁸ Díky němu byla vydána stanoviska v různých případech, čímž byla také tato problematika více osvětlena. Jedním takovým je případ sp. zn. 117/2010/DIS, kde se jednalo o poskytování příspěvku z fondu kulturních a sociálních potřeb. Těhotná zaměstnankyně, toho času ve stavu pracovní neschopnosti kvůli rizikovému těhotenství, si zažádala o příspěvek z FKSP ve výši 1500 Kč, ovšem od zaměstnavatele obdržela příspěvek pouze v redukované výši 900 Kč. Zaměstnankyně si to spojovala se svým těhotenstvím a pokládala jednání zaměstnavatele za diskriminační. Zaměstnavatel ovšem zásadu solidarity, na základě níž je příspěvek z FKSP poskytován, modifikoval o zásadu zásluhovosti a diskriminace se tak nedopustil. Bylo konstatováno, že poskytování příspěvku z FKSP není odměna za práci dle § 2 odst. 4 zákoníku práce, ale jde o součást odměňování dle § 1 odst. 1 písm. c) a § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Existuje možnost uvážit, jaké příspěvky a jak budou z fondu kulturních a sociálních potřeb poskytovány, ovšem nemůže se jednat při rozhodování o jejich výši o libovůli.¹²⁹ „*Pokud by kritéria použitá pro diferenciaci mezi zaměstnanci mohla vést k nepřímé diskriminaci, je třeba, aby bylo rozlišování objektivně odůvodněno.*“¹³⁰

Dále se Veřejný ochránce práv zabýval případem sp. zn. 265/2015/VOP, kdy (již bývalý) zaměstnanec pobíral nižší prémie než ostatní zaměstnanci, protože pobíral invalidní důchod. V tomto případě byla zjištěna diskriminace. Zásada rovného zacházení, resp. rovného odměňování, se uplatní i u nenárokových složek odměny, jako např. prémie.¹³¹ Podobně se vyslovil i Soudní dvůr Evropské unie, když konstatoval, že zásada rovného odměňování má platit i pro každou jednotlivou odděleně posuzovanou část odměny.¹³²

¹²⁸ § 1 odst. 5 zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁹ Stanovisko ombudsmana ze dne 20. 1. 2011, sp. zn. 117/2010/DIS. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 24. 9. 2019].

¹³⁰ Tamtéž.

¹³¹ Stanovisko ombudsmana ze dne 9. 4. 2015, sp. zn. 265/2015/VOP. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 24. 9. 2019].

¹³² Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 26. června 2001. Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG. Věc C-381/99.

Dalším byl také případ sp. zn. 7077/2015/VOP. V kolektivní smlouvě bylo sjednáno, že zaměstnanci mají (za dalších v kolektivní smlouvě uvedených podmínek) nárok na odstupné ve vyšším než zákonném rozsahu, pokud jim nevznikl nárok na starobní důchod. Pokud tak zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval více než třicet let, měl mu teoreticky vzniknout nárok na odstupné ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Dotyčná zaměstnankyně u zaměstnavatele odpracovala 36 let, ovšem vzhledem k nároku na starobní důchod jí zaměstnavatel odepíral odstupné ve vyšším než zákonném rozsahu. Veřejný ochránce práv se přiklonil k závěru, že se zde jedná o přímou diskriminaci.¹³³ Tento závěr ostatně zastal i Nejvyšší soud. Zajímavá byla myšlenka, že pokud má benefit odstupného odměňovat zaměstnance za jejich věrnost vůči zaměstnavateli, bylo by značně nelogické z jeho poskytování vyjmout právě skupinu zaměstnanců, která by jinak často měla na toto poskytování nárok, když se má jednat o odměnění dlouholeté práce pro zaměstnavatele.¹³⁴

V případě sp. zn. 84/2016/DIS se Veřejný ochránce práv vyjádřil zaměstnavateli k jeho dotazu ohledně zavedení bonusu odchodného při dobrovolném ukončení pracovního poměru poté, co zaměstnanci nabydou nárok na starobní důchod. Takový zaměstnanecký benefit dle vyjádření Veřejného ochránce práv není diskriminační z důvodu věku vůči zaměstnancům, kteří i při nároku na starobní důchod v zaměstnání zůstanou. Jedná se totiž pouze o zacházení rozdílné, nikoli však méně příznivé.¹³⁵

Dále se Veřejný ochránce práv zabýval případem sp. zn. 1966/2016/VOP, kde mj. zaměstnavatel přestal poskytovat, popř. neposkytoval svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění, pokud pobírali starobní důchod. To bylo shledáno diskriminační z důvodu věku, neboť pobírání starobního důchodu neodmyslitelně souvisí s vyšším

¹³³ Stanovisko ombudsmana ze dne 9. 5. 2016, sp. zn. 7077/2015/VOP. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 24. 9. 2019].

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 24. 9. 2019].

¹³⁵ Stanovisko ombudsmana ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 84/2016/DIS. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 6. 10. 2019].

věkem a příspěvek na penzijní připojištění je třeba vnímat jako součást odměňování dle § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona.¹³⁶

Z případů Veřejného ochránce práv lze zmínit ještě případ sp. zn. 1083/2017/VOP. V něm se přibližně čtyřicetiletý státní zaměstnanec dotazoval na korektnost poskytování odměn a darů k 50. a 60. narozeninám, nikoli např. k 30. a 40. narozeninám. Veřejný ochránce práv zastal názor, že tato praxe v návaznosti na § 14 odst. 1 písm. c) vyhlášky Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, je v pořádku, jelikož mladší zaměstnanci nejsou ve stejné nebo srovnatelné situaci jako zaměstnanci starší.¹³⁷ *„V české společnosti je dosažení životního jubilea „kulatin“ 50 let a výše považováno za významnější než dosažení 30 a 40 let; člověk se dovršením 50 a 60 let přibližuje věku, kdy mu vzniká nárok na starobní důchod, tj. opatření v podobě daru plní pro zaměstnance vyššího věku funkci motivační, je blahopřáním a současně poděkováním za loajalitu k zaměstnavateli.“*¹³⁸

2.5 Zakotvení zaměstnaneckých benefitů v pracovněprávních dokumentech

Nároky zaměstnanců na zaměstnanecké benefity by měl zaměstnavatel přirozeně někde zakotvit. Nejčastěji tak bude učiněno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, ale může tak být samozřejmě učiněno i v pracovní smlouvě či jiné dohodě zaměstnavatele a zaměstnance (pokud daná záležitost není vyhrazena úpravě kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem, viz např. § 79 odst. 3 zákoníku práce). Společné mají kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy zaměstnavatele například to, že zaměstnancům nemohou ukládat povinnosti nad rámec zákonné úpravy. Povinnosti lze se zaměstnancem

¹³⁶ Stanovisko ombudsmana ze dne 26. 1. 2018, sp. zn. 1966/2016/VOP. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 6. 10. 2019].

¹³⁷ Stanovisko ombudsmana ze dne 10. 3. 2017, sp. zn. 1083/2017/VOP. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 24. 9. 2019].

¹³⁸ Tamtéž.

sjednat pouze v individuální smlouvě a navíc pouze co se týče dispozitivních norem.¹³⁹ To může být důležité i vzhledem k případnému vyjednávání zaměstnavatele a zaměstnance v tom smyslu, že zaměstnanecký benefit bude poskytnut oproti nějakému „dobrovolnému“ závazku ze strany zaměstnance, zjednodušeně ve stylu „něco za něco“. Nicméně vzhledem k důležitosti kolektivních smluv a vnitřních předpisů bude na tomto místě třeba se na ně více zaměřit. Právě v kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech se lze setkat s úpravou zaměstnaneckých benefit, která je transparentní pro všechny zaměstnance. Velmi záleží na nastavení systému zaměstnaneckých benefitů a jejich poskytování, což se může dít právě v těchto dokumentech. Zaměstnanecké benefity lze poskytovat zaměstnancům bezpodmínečně, nebo po splnění podmínek. Lze rozlišovat též fixní a flexibilní způsob, jakým jsou benefity poskytovány.¹⁴⁰ Díky vnitřním předpisům a kolektivním smlouvám by měli mít možnost se s tímto systémem zaměstnaneckých benefitů všichni zaměstnanci jednoduše seznámit.

2.5.1 Kolektivní smlouvy

I vzhledem k postavení zaměstnance jako slabší smluvní strany platí, že „*při společném a koordinovaném postupu mají zaměstnanci mnohem vyšší naději na dosažení pro ně příznivých pracovních podmínek, než když budou vůči zaměstnavateli jednat každý sám*“¹⁴¹. Naopak z pohledu zaměstnavatele je jednodušší komunikovat se zaměstnanci hromadně ohledně stejných záležitostí. „*Individuální řešení práv a povinností vůči jednotlivým zaměstnancům by bylo jednak složité a vysoce neefektivní, a jednak rizikové z hlediska zachování zásady rovného zacházení. I proto existují kolektivní nástroje určené k hromadné úpravě právního postavení zaměstnanců.*“¹⁴² Za cíl kolektivního

¹³⁹ BĚLINA, Miroslav. Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů. In: BĚLINA, DRÁPAL, op. cit., s. 58.

¹⁴⁰ MACHÁČEK, op. cit., s. 2.

¹⁴¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Kolektivní pracovní právo a jeho subjekty. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 719.

¹⁴² Tamtéž, s. 720.

vyjednávání, jehož výsledkem bývá právě kolektivní smlouva, lze označit následující: „dojednávát pro zaměstnance výhodnější mzdové a ostatní pracovní podmínky“¹⁴³. Předmětem kolektivního vyjednávání tak mohou být i zaměstnanecké benefity.

Kolektivní smlouva je zaprvé dvoustranným právním jednáním mezi zaměstnavatelem (popř. zaměstnavateli) a odborovou organizací (popř. odborovými organizacemi). Zadruhé má kolektivní smlouva ze zákona odvozenou povahu pramene práva, tedy konkrétně její normativní část, v níž se nalézají ustanovení mající obecnou povahu. Kolektivní smlouva je tak závazná i pro subjekty, které nejsou jejími smluvními stranami.¹⁴⁴ Kolektivní smlouva tedy obsahuje již zmíněnou normativní část, kde se obvykle nachází zakotvení nároků zaměstnanců, a dále závazkovou část, kde jsou obsaženy práva a povinnosti (ovšem pouze) smluvních stran, tedy zaměstnavatele (popř. zaměstnavatelů) a odborové organizace (popř. odborových organizací). Není vyloučeno, aby kolektivní smlouva měla i *de facto* k ničemu nezavazující proklamativní část. Kolektivní smlouvy se dělí na dva typy, a to na podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Kolektivní smlouva vyššího stupně disponuje vyšší právní silou, proto bude podniková kolektivní smlouva v části, v které upravuje nároky zaměstnanců nevýhodněji oproti kolektivní smlouvě vyššího stupně, neplatná. Tento fakt ovšem opodstatňuje to, že kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavírají s odborovou organizací (popř. odborovým svazem) organizace zaměstnavatelů.¹⁴⁵ V souladu s a za podmínek stanovených v § 7 a § 7a zákona o kolektivním vyjednávání může být kolektivní smlouva vyššího stupně závazná i pro zaměstnavatele, který se uzavírání této smlouvy neúčastnil, a to prostřednictvím rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů. Pro určení, na jaké zaměstnavatele se kolektivní smlouva vyššího stupně bude vztahovat, je stěžejní kód Odvětvové klasifikace ekonomických činností.¹⁴⁶

¹⁴³ BĚLINA, Miroslav. Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů. In: BĚLINA, DRÁPAL, op. cit., s. 58.

¹⁴⁴ PICHRT, Jan. Některá ustanovení o právním jednání. In: BĚLINA, DRÁPAL, op. cit., s. 164.

¹⁴⁵ GALVAS, Milan. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 787 - 794.

¹⁴⁶ Tamtéž, s. 792.

Pro vymezení obsahu kolektivní smlouvy se uplatní princip autonomie vůle, resp. princip smluvní volnosti. „*Smluvní volnost je ovšem omezena tím, že smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky jen v rámci daném právními předpisy. To znamená, že kolektivní smlouva může upravit jakýkoliv nárok, pokud úprava nebude v rozporu se zákonem.*“¹⁴⁷ Pokud by kolektivní smlouva obsahovala ujednání, v nichž by byly zaměstnancům uloženy povinnosti nebo kterými by byly zkracovány práva zaměstnanců, tak se k nim nepřihlíží.¹⁴⁸ Rozpor s právními předpisy by mohl mít za následek neplatnost daného ujednání, ovšem ohledně ujednání, k němuž by se nepřihlíželo, se bude jednat dokonce o zdánlivost.¹⁴⁹

Pro nastavení systému zaměstnaneckých benefitů v organizaci zaměstnavatele jsou podstatné především podnikové kolektivní smlouvy. Takovouto smlouvu je třeba uzavřít písemně a musí být podepsána všemi smluvními stranami na téže listině.¹⁵⁰ Seznámit s ní zaměstnavatel musí zaměstnance do 15 dní od jejího uzavření a i nadále by k ní měl být dán k dispozici zaměstnancům přístup¹⁵¹ (například v tištěné verzi na pracovišti nebo prostřednictvím intranetu). Je závazná pro všechny zaměstnance bez výjimky, tedy i pro ty zaměstnance, kteří nejsou kolektivně organizováni.¹⁵² Je-li u zaměstnavatele činných více odborových organizací, měl by vést zaměstnavatel jednání o uzavření kolektivní smlouvy se všemi těmito odborovými organizacemi, přičemž odborové organizace v zásadě jednají společně a ve vzájemné shodě.¹⁵³ Kolektivní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou.¹⁵⁴ Zákoník práce se také například věnuje účinnosti kolektivní smlouvy¹⁵⁵, zániku smluvní strany, která jednala za zaměstnance¹⁵⁶

¹⁴⁷ GALVAS, Milan. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 790.

¹⁴⁸ § 23 odst. 1 zákoníku práce

¹⁴⁹ JOUZA, Ladislav. Pracovněprávní nároky v kolektivních smlouvách. *EPRAVO.CZ* [online]. EPRAVO.CZ, publikováno 9. 10. 2018 [vid. 10. 10. 2019].

¹⁵⁰ § 27 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁵¹ § 29 zákoníku práce.

¹⁵² § 24 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁵³ § 24 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁵⁴ § 26 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁵⁵ § 26 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁵⁶ § 26 odst. 3 zákoníku práce.

a možnosti výpovědi kolektivní smlouvy¹⁵⁷. Z logiky ustanovení zákoníku práce a i pomocí jazykového výkladu např. ust. § 24 zákoníku práce lze vyvodit, že by měla u zaměstnavatele být uzavřena pouze jedna podniková kolektivní smlouva, polemizovat by se dalo pouze o kolektivních smlouvách relativně samostatných pracovišť, např. odštěpných závodů dle § 503 zákoníku práce.¹⁵⁸ Ostatně i kolektivní smlouva vyššího stupně „*pro jednoho zaměstnavatele by vždy měla platit jen jediná*“¹⁵⁹. Též může dojít k uzavření tzv. skupinové kolektivní smlouvě v případě zaměstnavatelů propojených v holdingu apod.¹⁶⁰ Pokud ale bude u zaměstnavatele existovat více neodporujících si podnikových kolektivních smluv, z nichž se každá bude věnovat odlišným záležitostem (jedna například zaměstnaneckým benefitům a druhá bezpečnosti práce), přičemž tímto bude uplatněna autonomie vůle, resp. zásada smluvní volnosti, a zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, lze si představit, že by tato situace neměla být příliš závadná, i když pravděpodobně nebude úplně v souladu s dikcí zákona.

V souladu s ustanovením § 8 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání je kolektivní vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy zahájeno na návrh, a to dnem předložení tohoto návrhu jednou ze smluvních stran, nejčastěji odborovou organizací. Reagovat by na tento návrh měla druhá smluvní strana do 7 pracovních dnů, pokud se nedohodnou jinak. Smluvní strany by si měly vzájemně poskytovat součinnost, ale bohužel, nejčastěji ze strany zaměstnavatelů, dochází k průtahům.¹⁶¹ I proto existuje možnost řešení kolektivního sporu před zprostředkovatelem, popř. před rozhodcem, popř. stávkou, či výlukou.¹⁶² I po skončení účinnosti kolektivní smlouvy musí mít v souladu s § 9 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání smluvní strany dotýcnou kolektivní smlouvu (stejně jako rozhodnutí rozhodce) uschovánu.

¹⁵⁷ § 26 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁵⁸ GALVAS, Milan. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 789.

¹⁵⁹ TRÖSTER, Petr. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, PICHRT, 2017, op. cit., s. 417.

¹⁶⁰ Tamtéž, s. 417.

¹⁶¹ KNEBL, Pavel. Platnost a účinnost kolektivních smluv. In: TRÖSTER, Petr a KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 21 – 22.

¹⁶² §§ 11 a násl. zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Ve vymýšlení systému zaměstnaneckých benefitů a nastavování podmínek jejich poskytování tedy hrají důležitou roli i samotní zaměstnanci, respektive zaměstnanci především prostřednictvím odborových organizací.

2.5.2 Vnitřní předpisy zaměstnavatele

Hromadnou úpravu nároku zaměstnanců na zaměstnanecké benefity lze hledat též ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, neboť i jimi lze v souladu s § 305 odst. 1 zákoníku práce stanovit práva zaměstnanců (pouze) výhodněji, než jak ukládají právní předpisy. Tato alternativa, jak ostatně vyplývá i ze zákoníku práce, slouží především zaměstnavatelům, u nichž nepůsobí odborová organizace a u nichž nemůže být sjednána a působit u nich podniková kolektivní smlouva. Nic ovšem nebrání vydávání vnitřního předpisu ani zaměstnavateli, u něhož působí odborová organizace, popř. i byla uzavřena kolektivní smlouva, neboť vnitřní předpis a kolektivní smlouva disponují stejnou právní silou, nejsou si podřízené ani nadřízené. Jinak by se jednalo o rozpor s čl. 11 odst. 1 Listiny, který se týká práva vlastnit majetek, a také o neopodstatněný zásah do autonomie vůle. Tak bylo ostatně konstatováno Ústavním soudem, přičemž před vydáním jeho nálezu byli vnitřní předpis oprávnění vydávat pouze zaměstnavatelé, u nichž nepůsobila odborová organizace.¹⁶³ Pokud by zaměstnancům vyplývaly z kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu odlišné nároky, platí, že zaměstnanci mají právo na výhodnější z nároků. Zároveň si lze představit situaci, kdy kolektivní smlouvou bude v souladu se zásadou autonomie vůle určitá problematika vyhrazena pouze kolektivní smlouvě.¹⁶⁴ Ovšem platí, že „*vnitřní předpisy a normativní část kolektivní smlouvy jsou ... nálezem Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 postaveny na roveň*“.¹⁶⁵

¹⁶³ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. *Ústavní soud České republiky* [online] Ústavní soud České republiky, 2008 [vid. 3. 8. 2019].

¹⁶⁴ BĚLINA, Miroslav. Vnitřní předpis. In: BĚLINA, DRÁPAL, op. cit., s. 1185 - 1187.

¹⁶⁵ Tamtéž, s. 1186.

Vnitřní předpis je jednostranným normativním aktem zaměstnavatele, který obecně reguluje určité situace¹⁶⁶ a je závazný pro všechny zaměstnance, samozřejmě i zaměstnavatele, který ho vydal, přičemž účinný je vnitřní předpis dnem, který stanoví zaměstnavatel, nejdříve ale může vnitřní předpis nabýt účinnosti dnem vyhlášení¹⁶⁷. Vnitřním předpisům ovšem není přisouzena presumpce správnosti. Zároveň mají, kromě povahy normativního aktu, vnitřní předpisy povahu právního jednání a neměly by se úplně slučovat s určitými „hromadnými“ akty řízení.¹⁶⁸ Aby byl vnitřní předpis platný, musí být mimo jiné vydán písemně. Zpravidla se vnitřní předpis vydává (s výjimkou pracovního řádu) na dobu určitou, nejméně na 1 rok (s výjimkou vnitřního předpisu týkajícího se odměňování).¹⁶⁹ „Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.“¹⁷⁰

Vnitřní předpisy tedy zaměstnavateli pomáhají organizovat a řídit práci zaměstnanců. Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád, jak se výslovně uvádí v zákoníku práce¹⁷¹. Vnitřní předpis jinak dle své povahy a uvážení zaměstnavatele v souladu se zásadou autonomie vůle může být nazván různě (pokud se např. výslovně nejedná o pracovní řád), tedy jako směrnice, pokyn, rozhodnutí, řád, informace či oběžník apod. Formulace obsahu vnitřních předpisů by měla být obecná, ale zároveň dostatečně přesná, přehledná, určitá. Zaměstnanci by s vnitřními předpisy měly být seznámeni, proto by si měli být vědomi, na jaké zaměstnanecké benefity zakotvené ve vnitřním předpisu mají nárok. Vydat za zaměstnavatele vnitřní předpis může samozřejmě sám zaměstnavatel, respektive jeho statutární orgán, ale též oprávněná osoba jako například zaměstnanec na základě plné moci apod.¹⁷²

¹⁶⁶ JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008, s. 20 – 21.

¹⁶⁷ § 305 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁶⁸ BĚLINA, Miroslav. Vnitřní předpis. In: BĚLINA, DRÁPAL, op. cit., s. 1184 - 1185.

¹⁶⁹ § 305 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁷⁰ § 305 odst. 4 zákoníku práce.

¹⁷¹ § 306 zákoníku práce.

¹⁷² JAKUBKA, op. cit., s. 20 – 48.

2.6 Vymahatelnost nároků na zaměstnanecké benefity a možnosti obrany při jejich (ne)poskytování

Samozřejmě mohou nastat i situace, kdy se kvůli zaměstnaneckým benefitům může zaměstnavatel dostat se zaměstnancem do konfliktu a sporu. Pravděpodobně se bude jednat o neposkytnutí zaměstnaneckého benefitu, na který si zaměstnanec myslí, že má nárok, nebo jeho poskytnutí v rozsahu, který zaměstnanec nepovažuje vzhledem k okolnostem, nastavení v organizaci či dohodě mezi ním a zaměstnavatelem za adekvátní a správný.

Mnohdy se lze setkat s názorem, že zaměstnanecké benefity nejsou vymahatelné.¹⁷³ Ovšem tak jednoduché to se zaměstnaneckými benefity není a není to tedy úplně pravda. Ačkoli zaměstnanecké benefity představují „něco navíc“ a nárok na ně není už z jejich podstaty stanoven právním předpisem, není možné říci, že by zaměstnanecké benefity a jejich poskytnutí nebylo vynutitelné, pokud je nárok na ně jednou stanoven či sjednán (např. kolektivní smlouvou), přičemž i záleží na způsobu zakotvení zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele. Pokud bude poskytování zaměstnaneckých benefitů sjednáno pouze „neoficiálně“, ústně či konkludentně, pak samozřejmě bude záviset především na „dobré vůli“ zaměstnavatele. Ovšem pokud nárok na ně bude vyplývat z pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, jiné dohody či vnitřního předpisu a jejich povaha zde bude stanovena jako obligatorní (přičemž obligatorní nárok může nastat také až splněním určitých podmínek), je možné se dožadovat jejich poskytování i právní cestou. Vždyť taková kolektivní smlouva je pramenem práva, jak již je uvedeno výše. Bude mj. důležité, zda bude sjednáno či stanoveno, že zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci určité plnění (např. o týden delší dovolenou, „třináctý plat“, či mobil k soukromým účelům), kdy formulace bude taková, že se jedná o možnost zaměstnavatele, nebo že poskytuje takové plnění zaměstnanci za každých okolností, tedy i bez závislosti na pracovních výsledcích, přičemž se pak bude jednat o povinnost zaměstnavatele.

K nárokovosti určitých zaměstnaneckých benefitů se vztahuje i judikatura Nejvyššího soudu. Mj. v případě sp. zn. 21 Cdo 3167/2013 bylo konstatováno, že i

¹⁷³ Např.: BERGLOVÁ, op. cit. *nebo* Firemní benefity. *Aprofes* [online]. APROFES, s.r.o., © 2019 [vid. 1. 9. 2019].

původně nenároková složka mzdy jako je odměna (v tomto případě provize), se může stát složkou mzdy nárokovou. „*Pro tzv. nenárokovou složku mzdy je ... charakteristické, že bez vydání rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání má povahu pouze fakultativního plnění; jestliže však zaměstnavatel rozhodne o jejím přiznání (zda a kdy takové rozhodnutí učiní, závisí jen na úvaze zaměstnavatele), je povinen tuto složku mzdy zaměstnanci poskytovat.*“¹⁷⁴ Pokud bude nějaká (pobídková) složka mzdy (typicky odměna) závislá na pracovním výkonu zaměstnance, popř. hospodářské situaci zaměstnavatele, mohou být kritéria a předpoklady pro její poskytnutí sjednány či stanoveny (např. ve vnitřním předpise zaměstnavatele) více či méně konkrétně. Pokud budou kritéria pro dosažení nároku na tuto složku mzdy vymezeny dostatečně konkrétně a měřitelně, může vzniknout zaměstnanci nárok na tuto složku i bez dalšího výslovného rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, neboť takové rozhodnutí bude mít deklaratorní charakter. Naproti tomu pokud budou kritéria na takovou složku mzdy vymezena vágně a bude záležet např. na zhodnocení pracovního výkonu zaměstnance vedoucím zaměstnancem, bude mít rozhodnutí o přiznání určité složky mzdy konstitutivní charakter.¹⁷⁵ Nicméně o tom, že „*nenároková (fakultativní) složka mzdy se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou mzdy nárokovou (obligatorní)*“, Nejvyšší soud rozhodl již i dříve.¹⁷⁶ Takto přiznanou odměnu lze poté odebrat či odejmout pouze „*jestliže to umožňuje pracovní nebo jiná smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouva anebo vnitřní mzdový předpis a pouze budou-li splněny podmínky v nich stanovené*“.¹⁷⁷ Podobně se dle rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3488/2006 i nenároková složka platu může stát složkou platu nárokovou.¹⁷⁸ Je tedy důležité si uvědomit, že rozsah autonomie vůle zaměstnavatele z určitého úhlu pohledu výrazně ovlivňuje i sám zaměstnavatel, když se rozhodne se usměrnit prostřednictvím kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní smlouvy či jiné dohody.

V případě uplatnění nároku zaměstnance u soudu se bude jednat o individuální pracovněprávní spor a uplatní se zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění

¹⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013.

¹⁷⁵ Tamtéž.

¹⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004.

¹⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013.

¹⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006.

pozdějších předpisů. V závislosti na tom, zda se bude jednat o spor o plnění povinnosti, nebo o spor o určení, zda tu určité právo je, či není, bude samozřejmě třeba také formulovat příslušnou žalobu.¹⁷⁹

Spíše si tedy lze v souvislosti se zaměstnaneckými benefity představit spory, ve kterých se svého práva bude domáhat zaměstnanec. Spory ohledně zaměstnaneckých benefitů, kde by se nějakého práva domáhal zaměstnavatel, pravděpodobně nebudou příliš obvyklé, ale teoreticky si lze představit např. situace, kdy by se ze strany zaměstnance mohlo jednat o bezdůvodné obohacení dle § 2991 a násl. občanského zákoníku.

Co se týče nároků zaměstnanců z kolektivních smluv, bude jim poskytnuta stejná ochrana jako by se jednalo o nároky z pracovní smlouvy či dohody o práci konané mimo pracovní poměr.¹⁸⁰ To bylo ostatně již dříve judikováno např. Vrchním soudem v Praze.¹⁸¹ Nutno poznamenat, že ačkoli se jedná o nárok sjednaný v kolektivní smlouvě, případný pracovněprávní spor bude individuální, nikoli kolektivní.¹⁸²

Ohledně nároků stanovených vnitřními předpisy platí, že jsou též vymahatelnými pracovněprávními nároky zaměstnance, neboť v souladu s právními předpisy vydaný vnitřní předpis je závazný pro zaměstnance i zaměstnavatele.¹⁸³ Zároveň pro případ zrušení vnitřního předpisu platí, že nároky zaměstnance z něho vzniklé trvají a je nutné je uspokojit, pokud o to zaměstnanec projeví zájem.¹⁸⁴

V případě, že nebudou zaměstnanecké benefity poskytovány v souladu se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace, se samozřejmě nabízí i možnost obrany prostřednictvím antidiskriminační žaloby dle § 10 antidiskriminačního zákona, kterou lze

¹⁷⁹ GALVAS, Milan. Řešení individuálních pracovních sporů. In: GALVAS, 2015, op. cit., s. 201 - 202.

¹⁸⁰ § 25 odst. 4 zákoníku práce.

¹⁸¹ Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94.

¹⁸² PICHRT, Jan. Některá ustanovení o právním jednání. In: BĚLINA, DRÁPAL, op. cit., s. 173 - 174.

¹⁸³ § 305 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁸⁴ § 305 odst. 5 zákoníku práce.

docílit, aby se především upustilo od diskriminace a odstranily se její trvající důsledky.¹⁸⁵ Také lze přemýšlet o možnosti obrátit se pro pomoc na Veřejného ochránce práv.¹⁸⁶

Také existuje možnost řešení sporu v rozhodčím řízení podle zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů, ovšem tento typ řízení přichází v úvahu pouze u majetkových sporů a je třeba dbát na správné uzavření rozhodčí smlouvy či rozhodčí doložky.¹⁸⁷

Dále přichází v úvahu též podání podnětu na prošetření orgánu inspekce práce. Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty totiž mj. kontrolují dodržování „*kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovní práva zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce*“¹⁸⁸ a „*vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce, jestliže zakládají práva zaměstnanců*“¹⁸⁹. Podáním podnětu orgánu inspekce práce si však zaměstnanec nezajistí poskytnutí zaměstnaneckého benefitu, na který by měl mít nárok, spíše maximálně pouze může dosáhnout potrestání zaměstnavatele orgánem státní správy. Orgány inspekce práce totiž neřeší „*uspokojování individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli*“.¹⁹⁰

Nemělo by se ovšem zapomínat na pokus rozumné domluvy zaměstnance se zaměstnavatelem, naopak by se tímto mělo začínat.

¹⁸⁵ BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbora; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHNOVÁ, Eva; KÜHN, Zdeněk a WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 382 – 388.

¹⁸⁶ Viz zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸⁷ MANDÁT, Jan. Rozhodčí doložka v pracovní smlouvě: ano či ne? *EPRAVO.CZ* [online]. EPRAVO.CZ, publikováno 18. 7. 2012 [vid. 1. 9. 2019].

¹⁸⁸ § 3 odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce

¹⁸⁹ § 3 odst. 2 písm. b) zákona o inspekci práce

¹⁹⁰ Kompetence orgánů inspekce práce. Státní úřad inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce, © 2019 [1. 11. 2019].

3 Konkrétní příklady zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnaneckými benefity může být všelicos, neodporuje-li to právním předpisům. Aby byli zaměstnavatelé pro své i potenciální zaměstnance atraktivní, nezbyvá jim, než být v této oblasti nápadití. Proto se samozřejmě vyvíjí i zaměstnanecké benefity a jsou vymýšleny stále nové, které by zaměstnance mohly zaujmout (samozřejmě za podmínky, že si je zároveň zaměstnavatelé mohou dovolit). Například takovou „neomezenou dovolenou“ by si dříve málokdo dovedl představit jako funkční benefit.¹⁹¹

V nabídce zaměstnaneckých benefitů se u jednotlivých zaměstnavatelů může objevit a objevuje například následující:

- homeworking, homeoffice neboli práce z domova (mimo pracoviště zaměstnavatele) a teleworking neboli práce na dálku,
- zkrácená pracovní doba,
- pružná pracovní doba,
- volná pracovní doba,
- job-sharing¹⁹²,
- sickdays,
- freedays,
- pracovní volno k příležitosti narozenin,
- zaměstnavatelem hrazené prodloužení otcovské dovolené,
- dovolená delší než v zákonem stanoveném limitu,
- „neomezená dovolená“,
- poskytnutí dlouhodobého (neplaceného) volna nad rámec stanovené či sjednané standardní doby dovolené např. na cestování v řádu měsíců,

¹⁹¹ DLASKOVÁ, Kristýna. Neomezená dovolená se osvědčila, lidé ji nezneužívají. *IHNED.cz* [online]. *Economia*, publikováno 9. 4. 2018 [vid. 2. 9. 2019].

¹⁹² V českém pracovním právu dosud (prozatím) job-sharing právně upraven jako pracovněprávní institut není, ačkoli se o něm v praxi již delší dobu hovoří jako o sdílení pracovního místa, jehož podstata je taková, že více zaměstnanců zaměstnaných na kratší pracovní dobu pokrývá svou prací jedno pracovní místo a sami si mezi sebe rozvrhují pracovní dobu i náplň práce, např. ve slovenském zákoníku práce tento institut je již obsažen, a to v ust. § 49a zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- stravenky,
- závodní stravování,
- občerstvení na pracovišti,
- delší přestávka v práci na jídlo a oddech než právním předpisem stanovená, přičemž ale čas tohoto prodloužení bude zaměstnavatel započítávat do pracovní doby, popř. přestávka v práci na jídlo a oddech započítávaná do odpracované doby,
- „firemní školka“ či dětská skupina,
- příspěvek na hospicovou péči pro rodinného příslušníka zaměstnance, popř. její zprostředkování, zprostředkování odlehčovacích služeb apod.,
- rekreační zařízení pro zaměstnance,
- odměny a bonusy,
- jubilejní odměny,
- prémie¹⁹³,
- „třináctý plat“ a „čtrnáctý plat“¹⁹⁴,
- příplatky přesahující právním předpisem stanovený limit,
- výhodné půjčky, nebo spíše zápůjčky,
- příspěvek na doplňkové penzijní spoření či penzijní připojištění,
- příspěvek na životní pojištění,
- příspěvek na rekreaci,
- příspěvek na kulturu, popř. vstupenky do divadla, kina, apod. pro zaměstnance zdarma či za zvýhodněnou cenu,
- příspěvek na vzdělávání (knihy, vzdělávací kurzy apod.),

¹⁹³ Ačkoli by se mohlo zdát, že odměny a prémie představují shodné plnění, lze mezi nimi rozlišovat, a to tak, že, zpravidla, pro získání prémie jsou zaměstnavatelem předem stanovená pravidla pro jejich poskytování, kdežto u odměn tomu tak není (s výjimkou cílových odměn), rozdíl tak následně může být i v nárokovosti či nenárokovosti; viz KAHLE, Bohuslav. Odměňování zaměstnanců. In: BĚLINA, PICHRT, 2017, op. cit., s. 242.

¹⁹⁴ Ačkoli je takové plnění označované jako plat, jedná se o plnění poskytované v nerozpočtové sféře, viz např. KAHLE, Bohuslav. Odměňování zaměstnanců. In: BĚLINA, PICHRT, 2017, op. cit., s. 242.

- příspěvek na zlepšení zdravotní situace (poukazy do lékáren, příspěvek na určité zdravotní výkony apod.),
- příspěvek na sportovní aktivity (Multisport karta apod.), příp. poskytnutí sportovní výbavy apod.,
- příspěvek na ošacení,
- náborový příspěvek,
- odstupné ve vyšším než zákonném rozsahu¹⁹⁵,
- odchodné¹⁹⁶,
- zajištění dopravy do zaměstnání, popř. příspěvek na dopravování zaměstnanců do práce,
- produkty či služby zaměstnavatele nebo jeho partnerů za zvýhodněnou cenu,
- zaměstnanecké akcie,
- zaměstnavatelem hrazené konzultace s právníkem či psychologem,
- doplatek do výše průměrné mzdy v případě nemoci, ošetřování člena domácnosti, těhotenství, mateřství apod. a pobírání náhrady mzdy a dávky nemocenského pojištění¹⁹⁷,
- dárky k příležitosti narození dítěte, svatbě, Vánoc apod.,
- možnost mít zvíře (domácího mazlíčka) na pracovišti,
- možnost vzít dítě na pracoviště,

¹⁹⁵ Pokud zaměstnavatel poskytuje odstupné ve vyšším než zákonném rozsahu, tak nadstandardní část poskytnutého odstupného nebude mít vliv na případné poskytování podpory v nezaměstnanosti, neboť § 44a zákona o zaměstnanosti hovoří o odložení jejího poskytování v souvislosti s minimální výší odstupného, tedy s výší stanovenou § 67 zákoníku práce; viz také NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Vliv skončení pracovního poměru dohodou na výši podpory v nezaměstnanosti; snížení a odklad. *Právní prostor* [online]. ATLAS consulting, publikováno 11. 4. 2019 [vid. 29. 10. 2019].

¹⁹⁶ Odchodné ve smyslu dobrovolného peněžitého plnění souvisejícího se vznikem nároku na starobní (popř. invalidní) důchod a dobrovolným ukončením zaměstnání ze strany zaměstnance; na takovéto podobné plnění současný zákoník práce nepamatuje, na rozdíl od slovenského zákoníku práce, který stanovuje nárok na odchodné v ust. § 76a zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; je tak zajímavé si uvědomit, že co v jedné zemi může být zaměstnaneckým benefitem, může být v jiné zemi standardem vyplývajícím ze zákona.

¹⁹⁷ Kupř. v této souvislosti si lze povšimnout i případného sociálně zabezpečovacího efektu zaměstnaneckých benefitů a možného vlivu na rozhodnutí zaměstnance ohledně zakládání rodiny apod.

- mobilní telefon i pro soukromé účely,
- automobil i pro soukromé účely,
- tisk z pracovní tiskárny i pro soukromé účely,
- zajištění ubytování, příp. příspěvek na bydlení (ne ve smyslu sociální dávky poskytované ze systému státní sociální podpory),
- teambuildingy a další různé akce,
- nadstandardně vybavené pracoviště (pohovky, fotbálek pro chvilkové odreagování, křesla, televize, komfortní kuchyňka atd.),
- pomoc zaměstnancům v nepříznivé životní situaci,
- zapojení zaměstnanců do veřejně prospěšných aktivit v pracovní době/započítané do pracovní doby v souladu s myšlenkou CSR (což může být spojeno i s teambuildingem).¹⁹⁸

¹⁹⁸ Viz např. MACHÁČEK, op. cit., s. 4; BENEŠOVÁ, Jana a kol. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014, s.19; DLABAČOVÁ, Jana a kol. *Zaměstnanecké benefity. Metodické aktuality*. 6/2012. Praha: Svaz účetních, 2012.; představu o zaměstnaneckých benefitech si lze udělat také např. na jakémkoli internetovém portále nabízejícím zaměstnání.

Typ pracovního vztahu

ODPOVĚDĚT NABÍDKA VÁS NEZAUJALA?
Pomozte nám – [dejte prosím vědět](#), proč na ní neodpovíte. Děkujeme!

Typ smluvního vztahu
Pracovní smlouva

Délka pracovního poměru
Na dobu neurčitou

Benefity
Flexibilní začátek/konec pracovní doby, stravenky/příspěvek na stravování, firemní rekreační zařízení, vzdělávací kurzy, školení, kafetérie, občerstvení na pracovišti, příspěvek na sport/kulturu/volný čas, zdravotní volno/sickdays, možnost občasné práce z domova, firemní akce, individuální rozvržení pracovní doby, dovolená více než 5 týdnů, vlastní organizace náplně práce, dog-friendly office, children-friendly office

Požadované vzdělání
Vysokoškolské / univerzitní

Požadované jazyky
Angličtina (středně pokročilá), Čeština (výborná)

Obrázek 2: Příklad nabídky zaměstnání, kde si je zaměstnavatel vědom důležitosti zaměstnaneckých benefitů; lze si povšimnout dosud ne až tak obvyklých benefitů jako „dog-friendly office“ a „children-friendly office“

Zdroj: BI analytik verze 1.0. Práce u nás. LMC [online]. LMC, © 1996 – 2019 [vid. 4. 9. 2019].

Je zajímavé si povšimnout, že některé zaměstnanecké benefity jsou dokonce zákoníkem práce či jiným právním předpisem upraveny (například zkrácení stanovené týdenní pracovní doby zákoník práce výslovně zmiňuje), některé naopak výslovně upraveny nejsou (například možnost mít domácího mazlíčka na pracovišti zaměstnavatele).

V souladu s autonomií vůle může samozřejmě (některé) zaměstnanecké benefity poskytovat zaměstnavatel i svým bývalým zaměstnancům, zejména myšleno těm bývalým zaměstnancům, kteří se řadí do skupiny seniorů pobírajících starobní důchod.

Je tedy vidět, že existuje mnoho typů zaměstnaneckých benefitů, přičemž uvedený výčet je jistě třeba považovat za demonstrativní. Je také zajímavé si povšimnout, že určité pracovněprávní vztahy modifikované využitím zaměstnaneckých benefitů (například prací z domova, job-sharingem, pružnou pracovní dobou apod.) spadají také do skupiny pracovněprávních vztahů, které jsou zároveň nazývány jako atypické¹⁹⁹ nebo jsou považovány za flexibilní formy zaměstnávání²⁰⁰.

Nyní tato práce i za pomoci drobných úvah autorky přiblíží několik vybraných (již i výše uvedených) typů zaměstnaneckých benefitů.

3.1 Zaměstnanecké benefity týkající se pracovní doby a dovolené

Velká část zaměstnaneckých benefitů souvisí s pracovní dobou a dovolenou, kdy tyto benefity využívají možnosti odchýlit se od dispozičních a relativně kogentních norem (především) zákoníku práce. Může tak být zkrácena stanovená týdenní pracovní doba, zaměstnanec si může pružně rozvrhovat pracovní dobu, dovolená může být neomezená...

3.1.1 Úprava délky pracovní doby a rozvržení pracovní doby

Mezi již relativně běžně zaměstnavateli poskytované zaměstnanecké benefity lze jistě řadit zkrácení stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 odst. 3 zákoníku práce), pružné

¹⁹⁹ PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015.

²⁰⁰ BICHÁKOVÁ, Olga. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? *MPSV* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, posl. akt. 20. 10. 2008 [vid. 3. 9. 2019].

rozvržení pracovní doby (§ 85 zákoníku práce) a volné rozvržení pracovní doby. Úprava rozvržení pracovní doby jistě pomáhá lépe si zorganizovat svůj čas a skloubit pracovní a rodinný život, čemuž ostatně napomáhá i zkrácení stanovené týdenní pracovní doby. Nepochybně se jedná také o projev flexibility a liberalizace pracovního práva.²⁰¹



Obrázek 3: Že na délce týdenní pracovní doby záleží, si někteří zaměstnavatelé uvědomují.

Z uvedeného obrázku vyplývá, že se zaměstnavatel pokouší zaujmout potenciální zaměstnance především výší mzdy a určitým souvisejícím kariérním postupem, ovšem zkrácenou délkou stanovené týdenní pracovní doby se snaží zaujmout současně s výší mzdy, protože se tím jistě stává konkurenceschopnější oproti ostatním zaměstnavatelům.

Zdroj: Vlastní zpracování.

²⁰¹ GALVAS, 2011, op. cit.

Stanovenou týdenní pracovní dobu dle § 79 odst. 1, 2 zákoníku práce lze považovat za příklad relativně kogentního ustanovení.²⁰² V souladu s principem autonomie vůle tak může dojít mimo jiné ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby. Pro zkrácení stanovené týdenní pracovní doby platí, že o toto zkrácení není snížena mzda a tento zaměstnanecký benefit mohou poskytovat na základě vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy pouze zaměstnavatelé neuvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Důrazně je třeba zkrácení stanovené týdenní pracovní doby odlišovat od kratší pracovní doby podle § 80 zákoníku práce, kde se v závislosti na kratší délce odpracované doby snižuje i mzda či plat. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby je tedy z pohledu zaměstnance výhodnější.²⁰³ Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby může podpořit efektivitu práce.²⁰⁴ O zkrácení délky stanovené týdenní pracovní doby pro všechny zaměstnance usiluje i Českomoravská konfederace odborových svazů, ovšem prosazení tohoto zkrácení je na národní úrovni v rovině právních předpisů daleko obtížnější, než na úrovni konkrétních zaměstnavatelů v rovině zaměstnaneckých benefitů.²⁰⁵

Právní institut a zaměstnanecký benefit pružné rozvržení pracovní doby též obsahuje právní úprava zákoníku práce. Podstata pružného rozvržení pracovní doby tkví v rozvržení časových úseků pracovní doby na základní, v kterých je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat práci, a volitelné, v kterých si sám v rámci daného časového rozmezí určí, kdy bude práci na pracovišti vykonávat. Zaměstnavatel určuje začátek a konec dotyčných časových úseků. Striktně ale platí, že délka směny při pružném rozvržení pracovní doby nemá přesáhnout 12 hodin. K tomu by měl zaměstnavatel raději přihlídnout při určování začátku a konce základního a volitelného časového úseku. Průměrné týdenní pracovní doby je třeba dosáhnout ve vyrovnávacím období. Pružné rozvržení pracovní doby nelze uplatnit v určitých situacích, například při pracovní cestě. Pro tyto účely se uplatní předem zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní

²⁰² GALVAS, Milan. Liberalizace pracovního práva a pracovní doba. In: GALVAS, 2011, op. cit., s. 105.

²⁰³ §§ 79 – 80 zákoníku práce.

²⁰⁴ SOVOVÁ, op. cit.

²⁰⁵ KUBÍK, Jiří. Vyšší platy i delší dovolená. Odboráři vystupňují tlak na Babišovu vládu. *Seznam Zprávy* [online]. Seznam.cz, publikováno 3. 8. 2019 [vid. 5. 9. 2019].

doby do směn.²⁰⁶ Je ovšem třeba mít na paměti, že pokud se vyskytne překážka v práci na straně zaměstnance, například pokud musí jít k lékaři, posuzuje se tato překážka v práci jako výkon práce pouze v rozsahu zásahu do základní pracovní doby.²⁰⁷ Na to by zaměstnanci měli myslet (kvůli potřebě napracování apod.).

V souvislosti s pružným rozvržením pracovní doby se hodí zmínit Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1288/2009, ze dne 15. 4. 2010²⁰⁸. Zde se jednalo o případ, kdy zaměstnavatel zrušil zaměstnankyni pružné rozvržení pracovní doby, ovšem ne za účelem vykonávání práce v zaměstnavatelem určené pracovní době, ale za účelem potrestání zaměstnankyně a v důsledku i za účelem ztížení její situace. To ale Nejvyšší soud shledal v rozporu s dobrými mravy a považoval to za zneužití oprávnění zaměstnavatele. *„Jestliže ... jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevíтанý vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým²⁰⁹; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu.“²¹⁰*

Co se týká volného rozvržení pracovní doby, výslovně takový právní institut není zákoníkem práce upraven, ovšem buďto lze na takové rozvržení pohlížet jako na volitelný úsek pružného rozvržení pracovní doby, anebo na zákonem neupravenou možnost, u které

²⁰⁶ § 85 zákoníku práce.

²⁰⁷ § 97 odst. 1 zákoníku práce.

²⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4.2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 5. 9. 2019].

²⁰⁹ V současné době by byl považován spíše za absolutně neplatné právní jednání.

²¹⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 4.2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009.

je ale třeba respektovat všechna kogentní ustanovení zákoníku práce (například co se týče přestávků v práci na jídlo a oddech).

3.1.2 Nadstandardní dovolená

Se zaměstnaneckým benefitem delší výměrou dovolené, než stanovuje právní předpis, kterou lze chápat jako nadstandardní dovolenou, se lze setkat pouze v nerozpočtové sféře, jak již bylo i uvedeno výše. Tímto benefitem se tak rozšíří právo zaměstnance oproti relativně kogentnímu ustanovení § 213 odst. 1 zákoníku práce, které garantuje zaměstnancům nerozpočtové sféry minimálně 4 týdny dovolené. Benefit nadstandardní delší dovolené je dosti hojně vyskytujícím se zaměstnaneckým benefitem, protože se těší oblibě zaměstnanců. Zaměstnavatelé tak svým zaměstnancům mohou poskytovat v souladu s autonomií vůle 5 týdnů dovolené, 6 týdnů dovolené a i více.

Například Českomoravská konfederace odborových svazů by však z pětítýdenní dovolené, která v rozpočtové sféře figuruje pouze jako zaměstnanecký benefit, ráda udělala standard pro všechny zaměstnance.²¹¹ Prostor pro zaměstnanecký benefit spočívající v delší výměře dovolené než v zákonném rozsahu by tak měl nastaven vyšší hranici a mohl by vzniknout předpoklad, že zaměstnanecký benefit „delší dovolenou“ by poskytovalo méně zaměstnavatelů, protože by nechtěli zaměstnancům více než 5 týdnů dovolené, což by stanovoval zákon, poskytnout. Ale u části zaměstnavatelů by se naopak dalo předpokládat poskytování zaměstnaneckého benefitu v rozsahu např. 6 týdnů dovolené, přičemž by došlo k prodloužení poskytované dovolené. Lze se ale tedy teoreticky setkat se situacemi, kdy se z „pouhého“ zaměstnaneckého benefitu může stát standard zakotvený právními předpisy. Je ale otázkou, zda je lepší z fungujícího zaměstnaneckého benefitu a v tomto smyslu i konkurenční výhody zaměstnavatele udělat standard pro všechny zaměstnance, nebo ponechat stávající stav. Jedná se totiž o potenciálně znatelný zásah do práv a povinností zaměstnavatelů, na druhé straně by jistě

²¹¹ KUBÍK, Jiří. Vyšší platy i delší dovolená. Odboráři vystupňují tlak na Babišovu vládu. *Seznam Zprávy* [online]. Seznam.cz, publikováno 3. 8. 2019 [vid. 5. 9. 2019].

zaměstnanci, kteří mají nárok pouze na dovolenou v zákonné výměře, prodloužení zákonné výměry dovolené uvítali.²¹²

Zaměstnavatelé ale mohou zaměstnancům poskytnout i tzv. neomezenou dovolenou, kterou lze v České republice považovat v této oblasti za ještě poměrně nový trend.²¹³ Ačkoli se zatím ukazuje, že zaměstnavatelům nepůsobí poskytování neomezené dovolené problémy, určitá rizika se s tímto zaměstnaneckým benefitem pojit mohou. Důležitá je důvěra zaměstnavatele v zaměstnance, že neomezenou dovolenou nebudou zneužívat a budou ji využívat s rozmyslem a zodpovědně, aby zvládali plnit své pracovní úkoly. Ovšem lze poznamenat, že při nastavování tohoto benefitu by se mělo myslet např. na § 217 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Určí tak zaměstnavatel, že zaměstnanec má právo neomezenou dovolenou vybrat kdykoli, nebo bude třeba jeho souhlasu? Podle § 218 odst. 1 zákoníku práce se má dovolená vyčerpat v kalendářním roce, ve kterém na ni vznikne nárok. Má při neomezené dovolené zaměstnanec nárok na cca 52 týdnů dovolené? Pravděpodobně bude vhodné tento zaměstnanecký benefit nastavit tak, že se zaměstnancům poskytuje neomezená dovolená, ovšem při vyčerpání např. zákonem stanovených 4 týdnů dovolené se dovolená pro účely zákoníku práce považuje za vyčerpanou. *Ad absurdum* by totiž mohlo připadat v úvahu, že zaměstnanec bude požadovat v případě skončení pracovního poměru v souladu s § 222 odst. 2 zákoníku práce za příslušný rozsah nevyčerpané neomezené dovolené náhradu mzdy.

3.1.3 Rozšíření hrazených osobních překážek v práci na straně zaměstnance

Zaměstnaneckými benefity může být také rozšířen okruh důležitých osobních překážek v práci stanovený právními předpisy (především § 191 a násl. zákoníku práce a nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých

²¹² HORNÍKOVÁ, Vendula a red. Pět týdnů dovolené. Poslanci svedou bitvu o návrh, o který se už prou zaměstnavatelé s odbory. *ČT 24* [online]. Česká televize, publikováno 27. 9. 2019 [vid. 30. 9. 2019].

²¹³ DLASKOVÁ, op. cit.

osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů). Zaměstnavatelé tak mohou zohlednit významnost určitých dnů, jako například dne narozenin, Silvestra, apod. Nejznámějšími zaměstnaneckými benefity spadajícími do této kategorie ovšem jsou tzv. sickdays a freedays.

Rozdíl mezi sickdays a freedays vyplývá již z jejich názvu. V rámci sickdays by pracovní volno zaměstnanci mělo sloužit pro případy zlepšení jeho zdravotního stavu, kdy se necítí příliš dobře či potřebuje k lékaři, a freedays pak lze považovat za volné dny za účelem vyřízení záležitostí na úřadě nebo za jakýmkoli jiným účelem. Výhodou sickdays, ostatně stejně jako freedays, je, že není zpravidla třeba zaměstnavateli dokládat nějaké potvrzení, např. od lékaře, a zaměstnanci je poskytována náhrada mzdy či platu. Tím mu mohl tento zaměstnanecký benefit pomoci překlenout karenční dobu (dokud nebyla tato doba zrušena²¹⁴). Obvykle jsou poskytovány v rozsahu 3 – 5 dní.²¹⁵ Zaměstnavatelé bývají zpravidla při jejich využívání zaměstnanci benevolentní a jejich využití je možné ohlásit zaměstnavateli až v den jejich využití, popř. i déle, což jistě vyplývá i z důvodů jejich využití. Ovšem pokud zaměstnanec využije freedays či sickdays nikoli z vážného důvodu, bylo by vhodné, aby myslel v souvislosti s termínem jejich využití též na pracovní povinnosti, které ho ten den zrovna čekají (např. schůzky), aby jeho počínání odpovídalo zásadě řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.²¹⁶ Dále si také lze představit, že zaměstnavatel spojí využívání sickdays striktně pro případy související se zdravotním stavem a jejich využití pro jiné účely bude hodnotit jako porušení pracovních povinností. Ovšem to už by záleželo na nastavení tohoto zaměstnaneckého benefitu u konkrétního zaměstnavatele.

²¹⁴ Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

²¹⁵ DELMAR, op. cit.

²¹⁶ § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

3.1.4 Započítání do pracovní doby

Zaměstnavatelé mohou myslet na své zaměstnance i tím, že jim započtou do pracovní doby určité aktivity, které se za standardních okolností nezapočítávají do pracovní doby.

Standardně je zaměstnavatel dospělému zaměstnanci podle § 88 odst. 1 zákoníku práce povinen poskytnout přestávku v práci na jídlo a oddech v rozsahu 30 minut. To může být doba na jídlo a oddech dostatečná, ovšem pokud zaměstnanci nemají příhodné stravovací zařízení v dosahu, musí se někam dopravovat, čekat, tak mohou mít problémy se navrátit zpět k výkonu práce včas. Proto může být velkou výhodou, pokud jim zaměstnavatel umožní využít přestávku v práci na jídlo a oddech v klidu a tuto přestávku jim o něco prodlouží a ještě lépe alespoň zčásti započítá do pracovní doby. Protože pouhé prodloužení této přestávky bez započítání do pracovní doby by mělo za důsledek i prodloužení času konce směny. Navíc ani samotná přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby.²¹⁷ Tudíž i započítání této přestávky do pracovní doby bez jakéhokoli prodloužení této přestávky může být z časového hlediska zajímavým zaměstnaneckým benefitem.

Dále lze myslet i na dobročinné akce zaměstnavatele ve smyslu konceptu CSR, kdy může zaměstnavatel umožnit svým zaměstnancům vykonávat například aktivitu expertního dobrovolnictví, buď v pracovní době, nebo po pracovní době a tuto aktivitu (v určitém rozsahu) započíst do pracovní doby. Z takové aktivity by těžili jak zaměstnavatelé díky lepší pověsti, zaměstnanci díky zpestření, stmelení kolektivu, zlepšení dovedností a navíc i třetí strana, protože by zaměstnavatel i zaměstnanec udělali dobrý skutek.²¹⁸

²¹⁷ § 88 odst. 4 zákoníku práce.

²¹⁸ KUHLEN, Ava. 6 Ways Skills-Based Volunteering Is Good For Your Business. *CONSCIOUS COMPANY* [online]. CONSCIOUS COMPANY MEDIA, publikováno 11. 4. 2018 [vid. 13. 9. 2019].

3.2 Zaměstnanecké benefity týkající se místa výkonu práce

Zaměstnanecké benefity, které se týkají místa výkonu práce, to není pouze populární práce z domova. Místa výkonu práce se totiž týkají např. i teambuildingy nebo možnost vzít si sebou na pracoviště domácího mazlíčka. Je zajímavé, že zaměstnanecké benefity, tedy výhody, mohou být z určitého úhlu pohledu i nevýhodou.

3.2.1 Práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Homeworking, homeoffice, teleworking, domácká práce, distanční práce. Určité odchylky mezi těmito pojmy existují. Jako rozdíl mezi homeoffice a homeworking bývá označována míra četnosti práce z domova. Při homeworkingu probíhá práce z domova s určitými výjimkami neustále, kdežto homeoffice bývá občasná práce z domova, určitý čas vykonává zaměstnanec práci (zejména) i na pracovišti zaměstnavatele.²¹⁹ Pro pojem teleworking je pak stěžejní používání telekomunikačních sítí při práci na dálku.²²⁰ Všechny tyto pojmy ale spojuje skutečnost, že práce není vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, nýbrž z domova zaměstnance, popř. z jiného místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec využívající takového zaměstnaneckého benefitu má možnost (alespoň teoreticky) lépe skloubit osobní a pracovní život, zorganizovat si svůj čas, což může být důležité např. pro osoby starající se o malé děti nebo starší rodinné příslušníky závislé na pomoci ostatních. Je to ale výhoda, kvůli které nelze využívat některých jiných výhod, které zaměstnání přináší – nelze být v bezprostředním kontaktu s kolegy, hrozí sociální izolace²²¹, nelze využívat některých ostatních benefitů, jako je například občerstvení na pracovišti poskytované zaměstnavatelem. Z hlediska

²¹⁹ Např. ONDRÁČKOVÁ, Kamila a RYBOVÁ, Romana. Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody. *FinExpert.cz* [online]. E15.cz, publikováno 11. 3. 2016 [vid. 8. 9. 2019].

²²⁰ Teleworking. *The free dictionary* [online]. Farlex, © 2003 - 2019 [vid. 8. 9. 2019].

²²¹ Na tuto nevýhodu myslí např. slovenský zákoník práce, a to v ust. § 52 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto ustanovení má zaměstnavatel přijímat opatření předcházející sociální izolaci zaměstnance a má zaměstnanci umožňovat kontakt s ostatními zaměstnanci.

zaměstnavatele mohou být výhodné nižší náklady na zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele, ovšem na druhou stranu nemá zaměstnavatel nad takovým zaměstnancem možnost stejné kontroly, jako kdyby práci vykonával na jeho pracovišti (například co se týče odpracované doby). Proto lze považovat za důležitou pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele důvěru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a též pracovní výsledky zaměstnance.²²²

V českém zákoníku je nicméně práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele upravena pouze v § 317 zákoníku práce, kde se nerozlišuje mezi homeoffice, homeworking či teleworking. V tomto ustanovení zákoníku práce se hovoří o zaměstnanci, který nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele a zároveň si pracovní dobu, ve které je vykonávána práce, rozvrhuje sám zaměstnanec. Pro aplikaci ustanovení § 317 zákoníku práce tak není podstatné, zda je práce vykonávána z domova zaměstnance, či jiného dohodnutého místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele. Podle předešlého zákoníku práce kupříkladu bylo práci mimo pracoviště zaměstnavatele možné vykonávat pouze z domova zaměstnance, nikoli z jiného dohodnutého místa, což je rozdíl oproti současné právní úpravě.²²³ Také se v tomto ustanovení výslovně nehovoří o tom, zda má být taková práce podle tohoto ustanovení vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele neustále, či občasně.

Z § 317 zákoníku práce nicméně logicky vyplývá, že se nepoužije na ty situace, kdy zaměstnanec sice vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale zaměstnavatel mu i tak rozvrhuje pracovní dobu, ve které je mimo jeho pracoviště povinen vykonávat práci, přičemž tato varianta práce mimo pracoviště zaměstnavatele v souladu se zásadou smluvní volnosti též může být sjednána. Samostatné rozvrhování práce zaměstnancem je z hlediska práce z domova (ačkoli tato práce může být vykonávána dle dohody zaměstnance a zaměstnavatele i na jiném místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele, bude dále taková práce dle § 317 zákoníku práce zde označována souhrnně jako „práce z domova“, neboť i mnoho zaměstnavatelů tak označuje příslušný zaměstnanecký

²²² Viz např. GREGOROVÁ, Zdeňka. Liberalizace pracovního práva a řízení zaměstnance zaměstnavatelem. In: GALVAS, 2011, op. cit., s. 123 *nebo* TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, MORÁVEK, *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, op. cit., s.148.

²²³ § 267 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni 31. 12. 2006.

benefit) podstatným znakem dle § 317 zákoníku práce a též jednou z možných výhod tohoto zaměstnaneckého benefitu. Samostatné rozvrhování pracovní doby zaměstnancem ale neznamená, že by zaměstnanec neměl dodržovat nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami²²⁴, přestávku v práci na jídlo a oddech²²⁵ apod., pouze si příslušné časové úseky rozvrhuje sám. V této souvislosti lze upozornit, že by nemělo být opomenuto ani vedení evidence odpracované směny, když Soudní dvůr Evropské unie konstatoval, že by zaměstnavatelé měli mít povinnost měřením získávat data o zaměstnancem denně skutečně odpracované době.²²⁶

Nevýhodou však může být, že se na práci z domova (takové dle § 317 zákoníku práce) vztahuje právní úprava zákoníku práce pouze s určitými výjimkami. Tudíž se na zaměstnance vykonávajícího práci z domova nevztahuje „*úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy*“²²⁷, „*při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit*“²²⁸ a „*nepřísluší mu mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek*“²²⁹.

Nejvíce diskutabilní tak v souvislosti s těmito výjimkami se zdá otázka, zda může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit (či s ním dohodnout) práci přesčas, když za ni nemá příslušet mzda, plat ani náhradní volno. Podobně se nabízí otázka, zda může být nařízena práce na svátek, za který nemá příslušet ani příplatek za práci ve svátek. Vzhledem k zásadě úplatnosti práce nelze případnou práci vykonanou přesčas (pokud již odměna není sjednána s přihlédnutím k práci přesčas v souladu s § 114 odst. 3 zákoníku práce) či

²²⁴ § 90 zákoníku práce.

²²⁵ § 88 zákoníku práce.

²²⁶ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 14. května 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) proti Deutsche Bank SAE. Věc C-55/18.

²²⁷ § 317 písm. a) zákoníku práce.

²²⁸ § 317 písm. b) zákoníku práce.

²²⁹ § 317 písm. c) zákoníku práce.

ve svátek neodměnit. Z tohoto hlediska by nemělo být možné nařídít zaměstnancům práci přesčas, stejně jako práci ve svátek.²³⁰ V jiných pramenech se ovšem lze dočíst, že práci přesčas lze zaměstnancům při práci z domova přidělit. Toho, aby zaměstnanec pracující z domova pracoval přesčas či ve svátek navíc nemusí zaměstnavatel dosáhnout tím, že mu nařídí, že má pracovat přesčas či o víkend, nýbrž tím, že mu určí pracovní úkoly a termíny jejich splnění, přičemž jejich časová náročnost zaměstnance donutí pracovat přesčas či ve svátek.²³¹ Práci přesčas ovšem není pouze práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu z příkazu zaměstnavatele, ale i konaná pouze s jeho souhlasem.²³² A pokud je množství práce velké a termíny pro její vykonání brzké, mělo by být zaměstnavateli zřejmé, že bude muset zaměstnanec pracovat i přesčas a konkludentně tím tak teoreticky s konáním práce přesčas souhlasí. Odporuje tak zákaz v § 317 písm. c) zákoníku práce spočívající v tom, že zaměstnanci mj. nepřísluší mzda nebo plat za práci přesčas zásadě úplatnosti práce? Nebo je tím kompenzována menší možnost kontroly zaměstnavatele nad zaměstnancem, zaměstnancovo samostatné rozvrhování práce a popřípadě volnější pracovní tempo? Nenabízí se řešení v podobě uplatnění autonomie vůle a dobrovolného odměnění práce přesčas zaměstnance zaměstnavatelem, pokud je konaná minimálně s výslovným souhlasem zaměstnavatele, a v jiné podobě ji považovat za práci přesčas nenařízenou zaměstnavatelem a i bez jeho souhlasu? Vždyť samotnou práci přesčas zaměstnanci pracujícím z domova zákoník práce výslovně nezakazuje.

Důležité pro tento problém by mohlo být si uvědomit, že zaměstnanci si při práci z domova dle § 317 zákoníku práce mají sami dle své vůle rozvrhovat pracovní dobu. Nerozvrhují-li si ji sami, toto ustanovení by se na ně nemělo vztahovat. Mohla by se tak nabízet následující úvaha. Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci naplánuje práci na svátek (i když konkludentně), z logiky věci provede rozvrhnutí práce zaměstnanci (nejedná-li se o práci přesčas, která by měla být výjimečná a neměla by být „*systémovou součástí*

²³⁰ GREGOROVÁ, Zdeňka. Liberalizace pracovního práva a řízení zaměstnance zaměstnavatelem. In: GALVAS, 2011, op. cit., s. 132 - 133.

²³¹ ŠTEFKO, Martin. Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců. In: BĚLINA, DRÁPAL, op. cit., s. 1250 - 1251.

²³² § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

plánování a rozvrhování pracovní doby“²³³). Proto by se možná na takovou situaci ani neměl použít § 317 zákoníku práce, protože zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhl práci. Další otázkou je, zda zaměstnavatel může zaměstnanci pracujícímu z domova rozvrhnout práci dle § 81 odst. 1 zákoníku práce a přerušit používání § 317 zákoníku práce, nebo je tohoto práva (které je zároveň i jinak povinností) použitím § 317 zákoníku práce zbaven. Zde bude patrně rozhodující dohoda zaměstnavatele a zaměstnance, jestli se má jednat o výlučně práci z domova, či ne a podobně a výjimku týkající se práce ve svátek stanovenou v § 317 písm. c) zákoníku práce lze dávat také do souvislosti především s těmi případy, kdy by si zaměstnanec pracující z domova sám ze své vůle rozvrhl práci na svátek místo na pracovní den (například kvůli tomu, aby obdržel i příplatek za práci ve svátek).

Složitější tak opravdu bude situace u práce přesčas u zaměstnance pracujícího z domova, neboť práce přesčas by neměla být součástí běžného rozvrhování práce. Je tedy otázkou, zda nařízení práce přesčas je vůbec obecně součástí rozvrhování práce. Pokud ano, dala by se použít stejná myšlenka, jako je uvedena výše u práce z domova ve svátek. Tedy v tom smyslu, že zaměstnavatel provede rozvrhnutí pracovní doby a přeruší použití § 317 zákoníku práce (umožňuje-li to dohoda zaměstnavatele a zaměstnance). Pokud by tomu tak ale nebylo, patrně by nebylo možné zaměstnanci pracujícímu v režimu § 317 zákoníku práce nařídit (či ji s ním sjednat), když by nebyla odměněna.²³⁴

Je ovšem dále na zvážení, zda ustanovení § 317 písm. a), b) a c) zákoníku práce není dispozitivního charakteru. Pokud totiž zaměstnanec v rámci práce z domova vykoná práci přesčas, je jeho případné odměnění v jeho prospěch. Formulace daného ustanovení ovšem zároveň vyznívá i tak, že se jedná o zákonný zákaz mzdy, platu atd. za práci přesčas, a tedy kogentní ustanovení.²³⁵ Také lze uvažovat nad tím, že pokud zaměstnanec vykonává práci z domova pouze částečně, lze mu práci přesčas nařídit (či ji s ním sjednat) pouze v rozsahu, který bude navázán na práci vykonávanou na pracovišti zaměstnavatele.

V tomto by se pravděpodobně dala za poněkud jasnější považovat i právní úprava problematiky domácí práce a telepráce obsažená ve slovenském zákoníku práce, kde je

²³³ Práce přesčas. *Státní úřad inspekce práce* [online]. Státní úřad inspekce práce, publikováno 25. 10 2012 [vid. 8. 9. 2019].

²³⁴ GREGOROVÁ, Zdeňka. Liberalizace pracovního práva a řízení zaměstnance zaměstnavatelem. In: GALVAS, 2011, op. cit., s. 132 - 133.

²³⁵ Tamtéž, s. 132.

stanoveno, že příležitostná nebo za mimořádných okolností konaná práce mimo obvyklé místo výkonu práce zaměstnance se nepovažuje za domácí práci či telepráci (ve smyslu, v jakém jsou upraveny slovenským zákoníkem práce).²³⁶

Další poněkud problematickou záležitostí v souvislosti s prací z domova (a to v určitém ohledu případně vykonávané i nikoli dle § 317 zákoníku práce) může být pro zaměstnavatele zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. K tomu je zaměstnavatel povinen plně v souladu s (především) částí pátou zákoníku práce, když ustanovení o práci z domova neobsahuje v této souvislosti žádnou speciální právní úpravu. Aby mohl zaměstnavatel v rámci prevence vyhodnotit rizika v místě, kde mimo pracoviště bude zaměstnanec pracovat, potřeboval by zaměstnavatel toto místo prohlédnout. Existuje však Listinou chráněná nedotknutelnost obydlí a bez souhlasu zaměstnance tak zaměstnavatel nemá žádné právo do tohoto zaměstnancova obydlí vstupovat, neboť k tomu nemá ani žádné jiné zákonné zmocnění pro tyto účely. Pokud tak bude zaměstnavatel chtít dostat svým povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ideálním způsobem, měl by dohodu o práci z domova podmínit provedením prohlídky prostor, kde bude práce vykonávána, a to za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ovšem prováděny by měly být i další pravidelné prohlídky, k čemuž je třeba také souhlasu zaměstnance. Zaměstnavatel bude odpovídat i za případný pracovní úraz při práci z domova.²³⁷ Ovšem může být dosti složité v případném sporu dokázat, že šlo skutečně o pracovní úraz, když *„se zaměstnanec po celý den zdržuje doma, nemá žádnou pevně stanovenou pracovní dobu, část dne pracuje, výkon práce si libovolně přerušuje přestávkami různé délky, a přitom se volně pohybuje po svém bytě“*.²³⁸

Zaměstnavatel by tak měl v dohodě o práci z domova stanovit, že se má v pracovní době vyskytovat pouze v určitých prostorech, kde vykonává práci, popř. určité činnosti v pracovní době úplně zakázat apod. Samozřejmostí je proškolení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zkrátka by měl zaměstnavatel být pečlivý z důvodu případné

²³⁶ § 52 odst. 5) zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²³⁷ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, MORÁVEK, *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, op. cit., s.148 – 156.

²³⁸ Tamtéž, s.152 - 153.

odpovědnosti za újmu, která by zaměstnanci mohla vzniknout.²³⁹ Zaměstnanec by naopak měl též myslet např. na to, že by měl dodržovat bezpečnostní přestávky²⁴⁰ nebo používat příslušné osobní ochranné pomůcky atd.²⁴¹

Vzhledem k tomu, že závislá práce by měla být vykonávána na náklady zaměstnavatele²⁴², měl by zaměstnavatel hradit náklady vykonávané práce, jako například elektrickou energii. To lze činit po dohodě i pravidelnou paušální částkou.²⁴³

Právní úpravu práce z domova tedy lze hodnotit jako ne úplně obsáhlou, jasnou a dostatečnou. Otázkou je, zda to ale stále není tou lepší variantou, neboť více zákonem stanovených pravidel by do tohoto zaměstnaneckého benefitu mohlo přinést více kogentnosti a jeho využívání by se mohlo stát méně oblíbené, přičemž v souvislosti s prací z domova by mohlo být žádoucí spíše ponechání stranám větší míry autonomie.²⁴⁴

3.2.2 Teambuildingy

Zaměstnavatelé čas od času pořádají různé akce za účelem stmelování kolektivu zaměstnanců. To se může dít na pracovišti zaměstnavatele, mimo toto pracoviště, v pracovní době i mimo ni. Zaměstnavatelé a i mnozí zaměstnanci považují teambuildingy za příjemné a pozitivní, ovšem nalezneme se jistě i skupina zaměstnanců, která podobným akcím není příliš nakloněna.

Pro určení, zda je účast na teambuildingu povinná, je rozhodující náplň činnosti v rámci teambuildingu, jak ostatně konstatoval i Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21

²³⁹ OLEJAROVÁ, Žaneta. Práce z domu z pohledu pracovních úrazů. *Portál.POHODA.cz* [online]. STORMWARE, publikováno 8. 11. 2013 [vid. 10. 9. 2019].

²⁴⁰ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, MORÁVEK, *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, op. cit., s.154 - 155.

²⁴¹ OLEJAROVÁ, op. cit.

²⁴² § 2 odst. 2 zákoníku práce.

²⁴³ Práce z domova (tzv. home office). *Aperio* [online]. Aperio, publikováno 1. 1. 2018 [vid. 10. 9. 2019].

²⁴⁴ Viz např. PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti. In: PICHRT, MORÁVEK, *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*, op. cit., s.18 - 19.

Cdo 5060/2007, ze dne 12. 2. 2009. Rozdíl tak bude mezi teambuildingem zahrnujícím např. školení, a teambuildingem, který má charakter pouze zaměstnavatelem placené rekreace.²⁴⁵ Pro účely posouzení, zda se na teambuildingu jedná o pracovní úraz, či ne, bude podstatné, zda se úraz stal při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s jejich plněním, protože ne při všech úsecích pracovní cesty se může stát úraz, který bude zároveň úrazem pracovním.²⁴⁶ V dotyčném případě sp. zn. 21 Cdo 5060/2007, ze dne 12. 2. 2009 se Nejvyšší soud zabýval případem zaměstnance, který utrpěl úraz při lyžování na výjezdni teambuildingové akci v Rakousku. Zaměstnavatel tento zaměstnancův úraz považoval za pracovní úraz a odškodnil ho. Pojišťovna však jakožto protistrana nesouhlasila s tím, že se jednalo o pracovní úraz, když lyžování nebylo pro zaměstnance povinné, i když organizované. Zaměstnavatel naopak mj. tvrdil, že se nejednalo o aktivitu zaměstnance činěnou z důvodu jeho záliby, ale že dotyčná činnost probíhala za účelem *„vytvoření a stmelení pracovního týmu schopného vysokého nasazení v tvrdých podmínkách a připraveného k tvůrčí práci“*.²⁴⁷ Nejvyšší soud posléze v rozhodnutí uvedl, že *„tzv. team-building bývá chápán jako intenzivní a záměrné (cílené) budování a rozvíjení pracovního potenciálu pracovních týmů; zejména bývá kladen důraz na prohloubení motivace a vzájemné důvěry, na zlepšení výkonnosti a komunikace mezi členy pracovního kolektivu, na zlepšení týmové kreativity apod. Pro závěr, zda se skutečně jedná o takový kurz týmové spolupráce, není jistě rozhodující jeho formální označení v příslušných dokumentech, nýbrž jeho vlastní obsahová náplň. Vzhledem k tomu, že významné je až individuální posouzení obsahové náplně „výjezdního zasedání“, a v tomto rámci také posouzení konkrétní činnosti („úseku“ pracovní cesty), při níž došlo k poškození zdraví zaměstnance, nepochybně by se nejednalo o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, kdyby po skutkové stránce bylo kupříkladu zjištěno, že šlo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který měl jen povahu*

²⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 6. 9. 2019].

²⁴⁶ V současnosti viz § 269 odst. 1 zákoníku práce.

²⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

„zaplacené dovolené“.“²⁴⁸ Toto rozhodnutí je jistě aplikovatelné i za účinnosti současného zákoníku práce.²⁴⁹

Pokud zaměstnavatel naplánoval teambuilding tak, že připadá do pracovní doby, zaměstnanec by se jej měl zúčastnit. Pokud se jej nechce zúčastnit, nezbývá zaměstnanci než si „vybrat“ dovolenou, pokud mu to zaměstnavatel umožní. Nicméně lze poznamenat, že v souladu s § 217 odst. 1 zákoníku práce má při určování termínu vybírání dovolené rozhodující slovo zaměstnavatel. A zaměstnavatel může též určit, že účast na takovém teambuildingu je pracovní povinností zaměstnance.

Zaměstnavatel může naplánovat teambuilding zahrnující školení i na víkend, ovšem účast na školení se bude považovat za výkon práce, přičemž zaměstnanci bude náležet příplatek za práci v sobotu a neděli, za práci přesčas, popř. náhradní volno apod. Zároveň by měl být považován teambuilding zahrnující plnění pracovních úkolů za pracovní cestu, je-li teambuilding výjezdní z místa pracoviště, a to i s příslušnými náhradami. Pokud teambuilding nezahrnuje školení nebo jiné aktivity považované za výkon práce, je na zaměstnavateli, zda poskytne dobrovolně např. náhradní volno apod. (pokud se teambuilding nekoná v pracovní době).

3.2.3 Domácí mazlíček na pracovišti zaměstnavatele aneb „dog-friendly office“

U některých zaměstnavatelů se, i když stále pravděpodobně poměrně zřídka, objevuje možnost zaměstnaneckého benefitu vzít si sebou a mít domácího mazlíčka (zvíře) na pracoviště zaměstnavatele. Lze hovořit např. o tzv. dog-friendly office²⁵⁰ či pet-friendly office²⁵¹. Využití takového zaměstnaneckého benefitu jistě může pomoci

²⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.

²⁴⁹ SIRŮČEK, Pavel. Může zaměstnanec odmítnout účast na team-buildingové akci? *BOZPinfo.cz* [online]. Noviny odborového svazu č. 10/2017, publikováno 21. 8. 2017 [vid. 7. 9. 2019].

²⁵⁰ Viz např. BI analytik verze 1.0. Práce u nás. *LMC* [online]. LMC s.r.o., © 1996 – 2019 [vid. 4. 9. 2019].

²⁵¹ VEJVODOVÁ, Nela. Štěkající kanceláře: přiveďte psy do práce, vyzývají některé firmy. *iDNES.cz/ZPRAVODAJSTVÍ* [online]. MAFRA, publikováno 4. 5. 2016 [vid. 11. 9. 2019].

dotyčnému zaměstnanci při hlídání jeho zvířete a skloubit péči o zvíře s pracovním životem, zvíře nemusí být o samotě zavřené doma. Zvíře na pracovišti bude také příjemným zpestřením pro mnohé spolupracovníky. Ovšem mělo by se mít na paměti, že ne všichni spolupracovníci mohou být rádi na pracovišti se zvířetem některého z kolegů. Mohou mít různé alergie, mohou se zvířete bát, mohou se hůře soustředit na práci. Jedná se o ovlivnění podmínek pro výkon práce. Zvíře navíc může způsobit škodu nebo dokonce někomu ublížit na zdraví. Některé uchazeče by mohl tento zaměstnanecký benefit odradit už při čtení pracovního inzerátu, kde by byl uveden příslušný zaměstnanecký benefit zvíře na pracovišti.²⁵² Nemohlo by to být v určitých situacích až diskriminační a narušující bezpečnost a ochranu zdraví při práci? Přitom prioritnější pro zaměstnavatele by mělo být zaměstnávat zaměstnance s odbornými kvalitami, kteří se na pracovišti cítí bezpečně a příjemně, než mít na pracovišti zvíře některého ze zaměstnanců. Pro tento zaměstnanecký benefit je tak velice příhodné, že „*svoboda jednoho končí tam, kde začíná svoboda druhého*“²⁵³. Bylo by tak vhodné, aby se zvířetem některého ze zaměstnanců na pracovišti souhlasili i ostatní zaměstnanci, i když konkludentně. Také by bylo vhodné stanovit, kam zvířata na pracovišti mohou, kam ne, a jaká všechna zvířata na pracoviště mohou, například v dohodě zaměstnavatele s příslušným zaměstnancem o využívání takového zaměstnaneckého benefitu.²⁵⁴

Dále je třeba mít na paměti související odpovědnostní problematiku o náhradě případné škody a nemajetkové újmy, kterou by zvíře mohlo způsobit. K náhradě škody by mohl být povinen jednak zaměstnanec, který si zvíře na pracoviště vzal, a to podle § 250 zákoníku práce, v úvahu by též vůči poškozenému zaměstnanci či zaměstnavateli mohla připadat i povinnost k náhradě škody způsobené zvířetem dle §§ 2933 – 2935 občanského zákoníku. Povinen k náhradě škody a nemajetkové újmy by mohl být ale i zaměstnavatel, ať už dle § 265 zákoníku práce (přínejmenším by bylo na pováženou porušení povinnosti zajistit bezpečné pracovní podmínky), dle §§ 269 a násl. zákoníku práce za pracovní úraz nebo dle občanskoprávních předpisů. V úvahu by pak mohl připadat regresní nárok na náhradu škody zaměstnavatele vůči zaměstnanci, který si zvíře

²⁵² LAGORIO-CHAFKIN, Christine. The Problem With Dog-Friendly Offices. Inc. [online]. Manuseto Ventures, © 2018, publikováno 25. 1. 2016 [vid. 11. 9. 2019].

²⁵³ John Stuart Mill, v podobném duchu se nese i § 3 odst. 1 občanského zákoníku.

²⁵⁴ VEJVODOVÁ, op. cit.

na pracoviště přivedl, a to i dle občanskoprávních předpisů. Je ale možné, aby se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v takových situacích nejednalo o pracovněprávní vztah a aplikovala se příslušná právní úprava občanského zákoníku o náhradě majetkové a nemajetkové újmy? Odpovědnost zaměstnance zaměstnavateli za jemu způsobenou škodu je totiž v pracovněprávních vztazích v zásadě omezená²⁵⁵, což je zapříčiněno zejména ochrannou funkcí pracovního práva. Pokud by se uplatnila právní úprava občanského zákoníku, zaměstnanec by tak byl méně chráněn.

Samozřejmě bude záležet na konkrétním případě, ovšem lze se přiklonit k závěru, že i mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se nemusí jednat vždy pouze o vztah pracovněprávní. K tomuto by mělo být možné dospět i na základě judikatury Nejvyššího soudu, a to např. díky případu sp. zn. 21 Cdo 385/2014.²⁵⁶ Zde se sice jedná o poskytnutí peněžní částky zaměstnanci na uhrazení pokuty, ovšem podstata je v něčem podobná. *„Právní vztah založený tím, že zaměstnavatel poskytl zaměstnanci peněžní částku k zaplacení pokuty, která byla zaměstnanci uložena příslušným orgánem za přestupek, není vztahem pracovněprávním, a to ani v případě, že se zaměstnanec přestupku dopustil při plnění svých pracovních úkolů.“*²⁵⁷ Zde je důležité, že Nejvyšší soud konstatoval souvislost přestupku s plněním pracovních úkolů a zároveň nikoli pracovněprávní vztah. *„Za pracovněprávní nelze ... považovat takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce, jako například nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčku poskytnutou zaměstnavatelem zaměstnanci apod.“*²⁵⁸ Domácí mazlíček zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele, jakožto zaměstnanecký benefit, by pravděpodobně měl postrádat věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce a bylo by absurdní v takovém případě zaměstnavateli odepírat právo na adekvátní obranu. Je tak zajímavé si povšimnout, že i mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by mohla připadat v úvahu existence odpovědnostního vztahu nikoli pouze podle zákoníku práce, ale i podle občanského zákoníku. Důležitá

²⁵⁵ Viz §§ 257 a násl. zákoníku práce.

²⁵⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 385/2014. Nejvyšší soud [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 29. 12. 2019].

²⁵⁷ Tamtéž.

²⁵⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 385/2014. Nejvyšší soud [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 29. 12. 2019].

bude úprava dotyčného zaměstnaneckého benefitu u příslušného zaměstnavatele a dohoda mezi zaměstnavatelem a příslušným zaměstnancem využívajícím takový benefit. Vhodné by mohlo být, aby zaměstnavatel tento zaměstnanecký benefit podmínil příslušným pojištěním odpovědnosti ze strany zaměstnance.²⁵⁹ Opět se tedy ukazuje velký prostor pro uplatňování autonomie vůle při nastavování systému zaměstnaneckých benefitů, ostatně i při využívání zaměstnaneckých benefitů zaměstnanci uplatňují svoji vůli.

3.3 Věc zaměstnavatele k užívání i pro soukromé účely

V něčem podobná je situace ohledně odpovědnostního vztahu při zaměstnaneckém benefitu užívání vozidla zaměstnavatele zaměstnancem i pro soukromé účely. V případě, že by zaměstnanec způsobil na takovém vozidle škodu nebo by vozidlem byla způsobena jiná újma a stalo by se tak v rámci soukromého užití vozidla, nikoli za účelem plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, mohla by opět v úvahu připadat právní úprava majetkové a nemajetkové újmy podle občanského zákoníku.²⁶⁰ Dalo by se říci, že tomuto přisvědčuje i Nejvyšší soud také v rozhodnutí sp. zn. 25 Cdo 1232/2001. Zaměstnavatel dal k dispozici zaměstnankyni vůz. Předmětný vůz převedl v březnu 1999 na svého syna, nicméně zaměstnankyně ještě v červnu 1999 použila vůz k soukromé cestě do Francie, kde bylo vozidlo poškozeno a zničeno (nutno dodat, že zaměstnankyně byla v dobré víře, že vozidlo k dotyčné cestě může použít).²⁶¹ Nejvyšší soud nicméně konstatoval, že *„okolnost, že žalovaná nebyla se žalobcem v pracovněprávním vztahu, je z tohoto pohledu nevýznamná, neboť podle skutkových zjištění soudů obou stupňů cestu do Francie s vozidlem ve vlastnictví žalobce vykonala za soukromým účelem, nikoliv při plnění*

²⁵⁹ LAGORIO-CHAFKIN, Christine, op. cit.

²⁶⁰ KUČEROVÁ, Dagmar. Služební vozidlo a škoda způsobená zaměstnancem. *Podnikatel.cz* [online]. Internet Info, publikováno 9. 10. 2019 [vid. 11. 10. 2019].

²⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1232/2001. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 11. 10. 2019].

pracovních úkolů. Není-li za této situace schopna vůz žalobci vrátit, odpovídá mu za škodu tím vzniklou (§ 420 obč. zák.²⁶²).²⁶³ Samozřejmě ale bude záležet na úpravě problematiky zaměstnaneckých benefitů i u konkrétních zaměstnavatelů. S aplikací občanského zákoníku je třeba nakládat opatrně vzhledem ke speciální úpravě odpovědnosti v zákoníku práce.

Kromě vozidla je typickým příkladem věci zaměstnavatele, kterou přenechá zaměstnanci k užívání i pro soukromé účely, mobilní telefon. Nejvíce se svou povahou blíží tento zaměstnanecký benefit výpůjčce, neboť se jedná o věc nezužitelnou a její bezplatné užívání je dočasné (přinejmenším vzhledem k podmíněnosti trváním pracovněprávního vztahu).²⁶⁴ Pravděpodobně ale vzhledem ke specifčnosti takového vztahu se lze v určitých pramenech dočíst, že se o výpůjčku ve smyslu občanského zákoníku jednat nebude²⁶⁵, když navíc ona věc v části slouží i jako pracovní pomůcka. Ovšem opět bude třeba zkoumat nastavení dotyčného zaměstnaneckého benefitu u konkrétního zaměstnavatele zejména v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise.²⁶⁶ Vhodné je i stanovení práv a povinností zaměstnance v dohodě o bezplatném užívání věci zaměstnavatele. V úvahu může připadat úhrada poměrných nákladů např. na pohonné hmoty do vozidla či na tarif mobilu zaměstnancem.²⁶⁷

Zaměstnanec by měl s věcí zaměstnavatele využívanou i pro soukromé účely stále nakládat řádně, aby nedošlo k jejímu poškození apod. v souladu s § 301 odst. d) zákoníku práce, zaměstnavatel by naopak ani tímto zaměstnaneckým benefitem neměl narušovat právo na soukromí svého zaměstnance.²⁶⁸

Jinak bylo již uvedeno, že u užívání určité věci zaměstnavatele je třeba odlišovat možnost využívat tuto věc pro soukromé účely, pak se bude jednat o zaměstnanecký

²⁶² Pozn. autorky: jedná se o tehdy platný a účinný zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

²⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1232/2001.

²⁶⁴ §§ 2193 a násl. občanského zákoníku

²⁶⁵ MACHÁČEK, op. cit., s. 100.

²⁶⁶ Když zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanecké zápůjčky a úvěry, proč by nemohl poskytovat i určité výpůjčky, viz např. PLEVA, Ondřej. Vztah zaměstnance a zaměstnavatele při poskytování zaměstnaneckých půjček. *Právní prostor* [online]. ATLAS consulting, publikováno 21. 5. 2019 [vid. 29. 12. 2019].

²⁶⁷ MACHÁČEK, op. cit., s. 99.

²⁶⁸ Tamtéž.

benefit, a povinnost zaměstnavatele poskytovat pracovní pomůcky nutné pro řádný výkon práce.

3.4 Zaměstnanecké benefity týkající se stravování zaměstnance

V souladu s § 236 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách se stravovat. Že jim stravování umožní však neznamená to samé, jako že jim ho poskytne či zajistí. „*Umožnění stravování je možnost vzdálit se z pracoviště v době pracovní přestávky a najít se v dosahu nějakého stravovacího zařízení, nebo vytvořit svačínové koutky, nějaký prostor, kde si zaměstnanec může sníst své jídlo.*“²⁶⁹ Poskytnutí či zajištění stravování, popř. příspěvek na stravování je tak třeba chápat pouze jako zaměstnanecký benefit, nikoli povinnost zaměstnavatele ze zákona. Aby byl zaměstnanecký benefit týkající se poskytnutí stravování nárokovatelný, je v zákoníku práce stanoveno, že se stravování zaměstnancům poskytuje, „*bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu*“²⁷⁰ a ust. § 236 odst. 2 a 3 zákoníku práce dále toto pravidlo rozvíjí (myslí se zde např. i na zaměstnance, kteří zrovna čerpají svou dovolenou). Je otázkou, zda se jedná spíše o konstatování, nebo i nahodilé poskytování stravy musí být zaznamenáno v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, například zmrzliny v letních měsících nebo občasné poskytování jogurtů či ovoce zaměstnancům na pracovišti zdarma. V ideálním případě by určitým způsobem tato možnost být připuštěna v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu pravděpodobně měla, vzhledem k formulaci ust. § 236 odst. 2 zákoníku práce, ovšem mohl by vůbec být nějak zaměstnavatel za takové své „vstřícné“ chování nezaznamenané v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu postihován? Byla by zde nějaká společenská škodlivost? Patrně ne, naopak se jedná o pro zaměstnance prospěšné jednání. Navíc určité potraviny (nápoje)

²⁶⁹ Stravování zaměstnanců. *Státní úřad inspekce práce* [online]. Státní úřad inspekce práce, © 2019 [vid. 12. 9. 2019].

²⁷⁰ § 236 odst. 2 zákoníku práce.

lze za určitých podmínek hodnotit jako ochranné nápoje²⁷¹. Pokud bude horké či naopak velmi studené počasí, ale ještě nebude dosaženo bodu stanoveného pro povinnost poskytnutí ochranných nápojů zaměstnavatelem zaměstnancům, může být poskytnutí potravin, které mají za cíl zaměstnanci v takovém počasí ulevit, považováno nejen za poskytnutí stravování zaměstnavatelem zaměstnancům, ale též za, ze strany zaměstnavatele dobrovolné, zlepšení podmínek výkonu práce zaměstnanců ve zhoršených mikroklimatických podmínkách.

Záleží tak především na zaměstnavateli, zda bude svým zaměstnancům stravu poskytovat nebo na ni přispívat. Zaměstnavatel může např. zajistit i jen ovoce či zeleninu na pracoviště, které zde bude zaměstnancům (v pracovní době) bezplatně k dispozici, nebo může spojit stravování, např. formou zaměstnavatelem zajištěné a hrazené snídaně, s určitou formou pravidelného teambuildingu a porady.

Největší oblibě se ale pravděpodobně stále těší stravenky, kdy pomocí poukázek či nosičů dat v podobě elektronických karet zaměstnavatel (částečně) přispívá na stravu zaměstnancům. Jedná se o zajímavou záležitost, neboť do vztahu zaměstnavatele, zaměstnance a poskytovatele stravy (např. restaurační zařízení) vstupuje ještě jeden subjekt, a to poskytovatel stravenek, který je samozřejmě podnikatelským subjektem, tudíž pobírá určitou provizi, a to od zaměstnavatelů, kteří zaměstnancům stravenky poskytují, a také od poskytovatelů stravy, kde jsou stravenky uplatněny. Tomuto systému je i z tohoto důvodu věnována pozornost a hrozí, že bude i přes svou oblíbenost zjednodušeně řečeno zrušen. Případný příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnance by tak mohl být vyplácen přímo zaměstnanci spolu s jeho výplatou, aniž by z tohoto příspěvku byly odváděny sociální a zdravotní pojištění a daň.²⁷² Lze si tak povšimnout snah orgánu veřejné moci zasáhnout do soukromoprávních záležitostí závislých na vůli soukromoprávních subjektů i v souvislosti se zaměstnaneckými benefity.

Lze také i zde upozornit na rozdílnost mezi nerozpočtovou a rozpočtovou sférou, když zaměstnavatelé rozpočtové sféry, na rozdíl od zaměstnavatelů nerozpočtové sféry,

²⁷¹ Viz § 104 zákoníku práce a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷² Viz např. BUREŠ, Michal. (Ne)zrušit stravenky: pro a proti. *FINANCE.cz* [online]. Mladá fronta a.s., publikováno 28. 8. 2019 [vid. 12. 9. 2019].

se musí řídit i dalšími právními předpisy a nemohou tolik projevovat svou autonomii vůle. Takovými právními předpisy jsou např. zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů (konkrétně § 69 tohoto zákona), vyhláška Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů (konkrétně § 33b tohoto zákona), vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů, nebo vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.²⁷³

3.5 Zaměstnanecké benefity týkající se sociální oblasti zaměstnance

Skupina zaměstnaneckých benefitů, které pozitivně ovlivňují sociální a rodinný život zaměstnance, je velmi široká. Proto by se dalo říci, že zaměstnavatel může zastávat i určitou roli v sociálním zabezpečení zaměstnance, kterou může nastavit ve své vlastní sociální politice. Následující část této podkapitoly tak bude pojata spíše jako takové zamyšlení na závěr. Zaměstnavatel může přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, což může vzdáleně připomínat důchodové pojištění, může mu vypomoci s bydlením, což může vzdáleně připomínat např. příspěvek na bydlení v systému státní sociální podpory, může mu dopomoci ke vzdělání (i za podmínky uzavření kvalifikační dohody²⁷⁴), může mu pomoci v tíživé životní situaci, což může vzdáleně připomínat pomoc v hmotné nouzi apod. Zaměstnavatel také může zastávat roli v péči o děti předškolního věku, když může zřídit „firemní školku“ či dětskou skupinu. Zaměstnanecký benefit spočívající v prodloužení otcovské dovolené či doplatku do

²⁷³ BOGNÁROVÁ, Věra. Stravování zaměstnanců. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015. s. 989 – 990.

²⁷⁴ §§ 234 - 235 zákoníku práce; se zaměstnaneckým benefitem se tak mohou pojit i určité povinnosti ze strany zaměstnance (ostatně ne pouze s tímto zaměstnaneckým benefitem).

průměrné mzdy v případech nemoci apod. pak určitým způsobem souvisí s nemocenským pojištěním. Pro překlenutí karenční doby se dalo využít tzv. sickdays. Je proto zajímavé si uvědomit, jak blízce souvisí problematika zaměstnaneckých benefitů se sociálním zabezpečením zaměstnanců. Ke sladování pracovního a rodinného života navíc může napomoci i zkrácení stanovené týdenní doby, práce z domova a další, již uvedené, zaměstnanecké benefity. Bylo by tak logické do plánování dalšího vývoje sociálního zabezpečení na státní úrovni určitým způsobem zapojit i zaměstnavatele, kteří jsou svým zaměstnancům blíže a lépe tak mohou znát jejich potřeby (samozřejmě se tak v určité podobě děje už nyní v podobě sociálního dialogu a tripartity). Tato aktivita zaměstnavatelů by se dala vykompenzovat kupříkladu daňovými úlevami. Ovšem naskytá se i otázka, zda by nebylo naopak vhodné určité záležitosti nepřenasět z dispozice státu do dispozice zaměstnavatelů, resp. by stát neměl spoléhat pouze na zaměstnavatele, protože především stát má stále nejpodstatnější úlohu v sociálním zabezpečení svých občanů. Nebyli by (popř. nejsou již) zaměstnavatelé zatíženi něčím nadbytečně? Nebo se ze strany zaměstnavatelů jedná o využití slabín v systému sociálního zabezpečení? A jak rozdílná by byla úroveň služeb poskytovaných státem a zaměstnavateli?

Jako modelový příklad lze uvést zařízení péče o malé děti. „*Současná i předešlé vlády usilují o odklon od institucionalizované péče směrem k té individuální a rodinné (a to jak v oblasti péče o děti, tak např. v oblasti péče o seniory). To je v mnohém pozitivní. Tento proces umožňuje nejen vznik nových typů péče, ale přispívá i k zvyšování práv klientů a snižování rigidity institucionalizované péče. Na druhou stranu se však zvyšuje tlak na osobní odpovědnost a rodinné zabezpečení péče o závislé osoby (ať už jsou to děti, senioři nebo handicapovaní), aniž by stát vytvářel dostatečnou infrastrukturu a systém podpůrných opatření. V souvislosti s dalšími změnami v ekonomické a sociální oblasti se pak stupňuje zatížení rodin i jednotlivců. ... Podobné procesy lze sledovat i v rámci rodičovské dovolené, kdy stát nemá zájem více podporovat veřejné mateřské školy a jesle, odpovědnost přesouvá na rodiny a svou pozornost směřuje spíše k podpoře firemních mateřských škol nebo jiných typů komerčně hrazené nerodičovské péče.*“²⁷⁵ Zařízení,

²⁷⁵ SOKAČOVÁ, Linda. (Ne)dělání rodinné politiky v České republice. In: BOSNIČKOVÁ, Nina a KOLÁŘOVÁ, Jitka (eds.). *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender studies, 2012, s. 8 – 9.

kteřá by pečovala o malé děti předškolního věku není dostatek. To je problém, neboť určitá skupina obyvatel (především matek malých dětí) se nemůže zapojit do pracovního procesu, i když by o to měla zájem. Veřejné jesle a školky by měly garantovat určitou kvalitu služeb, navíc by teoreticky měly být lépe geograficky rozloženy než soukromé školky. Řešením mohou být právě např. „firemní školky“ či dětské skupiny, ale již se jedná o přenos odpovědnosti státu na zaměstnavatele či jiné subjekty. Co se týče jeslí²⁷⁶, které v praxi nahradily především dětské skupiny, v současnosti se diskutuje o obnovení jejich myšlenky. Tato změna by se určitým způsobem mohla dotknout i současné podoby dětských skupin, neboť se uvažuje o jejich spojení s mikrojeslemi.²⁷⁷ Dá se proto říci, že zrušení určitého systému nakonec stejně může vyústit v jeho rekonstrukci, neboť je to žádoucí. Bohužel ale taková rekonstrukce dříve fungujícího systému je zbytečně složitá. Navíc je zde riziko zásahu do relativně fungujícího systému dětských skupin, což může ovlivnit i chování zaměstnavatelů, co se týče tohoto zaměstnaneckého benefitu.

Lze proto říci, že stejně tak, jako je pro zaměstnanecké benefity důležitá autonomie vůle smluvních stran, není pro ně nepodstatný ani vývoj v oblasti státem zabezpečovaného sociálního zabezpečení.

Takové bylo zamyšlení a nyní ještě pár slov k zaměstnaneckým benefitům týkajících se péče o děti zaměstnanců, neboť se v dnešní době jedná o dosti důležitý zaměstnanecký benefit, i vzhledem k zapojení obou pohlaví do pracovního procesu a diskuzím o nedostatku volných míst v předškolních zařízeních.

3.5.1 Péče o děti zaměstnanců

V současné době existuje několik možností, jak pečovat o předškolní dítě mimo okruh rodiny. O dítě může být pečováno v mateřské škole (veřejné či soukromé),

²⁷⁶ Dříve se jednalo o zvláštní dětská zařízení přiřazená k zařízením léčebně preventivní péče dle § 38 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění účinném ke dni 31. 3. 2012, tento status jim po zrušení tohoto zákona nebyl zachován.

²⁷⁷ CECHL, Pavel. Ministerstvo má nové plány: jesle pro dvouleté a startovací byty pro mladé. *Deník.cz* [online]. VLTAVA LABE MEDIA, publikováno 30. 7. 2019 [vid. 15. 9. 2019].

v zařízení či osobou v rámci podnikatelské činnosti v režimu živnosti vázané či volné, v dětské skupině nebo v mikrojeslích.²⁷⁸ Je i v zájmu zaměstnavatele, aby bylo o děti zaměstnanců řádně pečováno, protože tím zaměstnanci budou k dispozici pro výkon práce. Zaměstnanecké benefity se této problematiky mohou dotýkat tak, že zaměstnavatel bude na některou z této péče zaměstnanci přispívat nebo bude tuto péči zprostředkovávat, ale také může příslušné zařízení provozovat sám. Jednat se bude zejména o „firemní školku“ nebo dětskou skupinu. „Firemní školka“ bude zřízena v souladu se školským zákonem²⁷⁹, nebo živnostenským zákonem. Rozdíl spočívá v odlišných požadavcích na zařízení a jeho provoz, na „firemní školku“ ve smyslu soukromé mateřské školy dle školského zákona bude kladeno více požadavků než na zařízení „firemní školky“ založené dle živnostenského zákona, ovšem rozdíl bude i ve financování takových zařízení. Soukromé mateřské školy totiž, jsou-li zapsané ve školském rejstříku²⁸⁰, mají právo na poskytování dotací ze státního rozpočtu dle zákona č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů. Populárnější než „firemní školka“ se mezi zaměstnavateli může zdát institut dětské skupiny dle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, v jehož ust. § 3 odst. 1 se výslovně počítá s tím, že poskytovatelem péče o děti v dětské skupině je zaměstnavatel rodiče. I dětská skupina je méně svázána pravidly než soukromá mateřská škola dle školského zákona.

Do soukromé mateřské školy mohou docházet děti od tří, resp. dvou let věku, do dětské skupiny už od jednoho roku věku. Velkou výhodou může být, že se dětská skupina provozovaná zaměstnavatelem nachází v blízkosti pracoviště zaměstnanců. Dále dítě může začít dětskou skupinu navštěvovat kdykoli v průběhu kalendářního roku, četnost a délka návštěvy dětské skupiny je též na dohodě mezi poskytovatelem dětské skupiny a rodičem, „otevírací doba“ dětské skupiny může být lépe nastavena tak, aby odpovídala pracovní době rodičů dětí. Finanční zátěž pro rodiče také nemusí být výrazně zatěžující, neboť se dětské skupiny neprovozují za účelem zisku, mnohdy se jedná o zaměstnanecký

²⁷⁸ Dětská skupina. Informační příručka pro rodiče. *MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018, s. 7 – 10 [vid. 14. 10. 2019].

²⁷⁹ Viz § 34 odst. 8 školského zákona, který směřuje na vzdělávání dětí zaměstnanců.

²⁸⁰ §§ 141 a násl. školského zákona.

benefit a pojí se s touto službou pro zaměstnavatele i rodiče daňově výhodné aspekty, navíc v současné době ještě stále existuje pro poskytovatele dětské skupiny možnost požádat o dotaci čerpanou z Evropského sociálního fondu. I pro dětskou skupinu platí ale různá pravidla.²⁸¹ Například je třeba dbát na dodržování hygienických požadavků na prostory dětské skupiny²⁸², poskytovatel musí mít uzavřené pojištění odpovědnosti za újmu pro případ jejího způsobení při poskytování dotyčné služby²⁸³, je třeba zpracovat a dodržovat vnitřní pravidla a plán výchovy a péče²⁸⁴ nebo, v neposlední řadě, musí být poskytovatel dětské skupiny zaevidován v evidenci poskytovatelů²⁸⁵ vedenou MPSV²⁸⁶.

O to více může vzbuzovat očekávání zamýšlená změna MPSV, která počítá s tím, že se z dětských skupin zjednodušeně řečeno stanou jesle. Služba má být finančně dostupná, ovšem je otázkou, zda si rodiče oproti současné podobě dětských skupin nepohorší. Má se totiž zvednout i standard kvality, což pravděpodobně přinese i větší míru regulace a zátěž pro zaměstnavatele poskytující příslušný zaměstnanecký benefit, což nemusí být vždy ku prospěchu, navíc pokud se podoba dětských skupin osvědčila.²⁸⁷

Péči ale mnohdy nepotřebují pouze děti zaměstnanců, ale např. i rodiče zaměstnanců, jsou-li starší nebo mají zdravotní obtíže. I o ně se mnozí zaměstnanci chtějí starat, ovšem v kombinaci s prací se taková péče pro ně stává obtížnou a časem i vyčerpávající. Ukazuje se tak, že nejdůležitějším faktorem může být pro zaměstnance čas, a to tak, aby mohl zkombinovat práci s rodinou. Tím se opět naráží na koncept work-life balance. Zaměstnavatel by tak mohl zauvažovat nad zaměstnaneckými benefity

²⁸¹ Dětská skupina, Informační příručka pro rodiče, op. cit, s. 11 - 12.

²⁸² § 15 zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸³ § 12 zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸⁴ § 10 zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸⁵ §§ 16 a násl. zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸⁶ Evidence dětských skupin. *MPSV* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2019 [vid. 15. 10. 2019].

²⁸⁷ Tisková zpráva. Jesle jsou zpět! Budou dostupné a výhodné pro rodiče, zaměstnavatele i stát. *MPSV* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, publikováno 23. 9. 2019 [vid. 15. 10. 2019].

pracovního volna (s náhradou mzdy) v nenadálých situacích (jakožto důležité osobní překážky v práci, něco podobného tzv. freedays) a pomoci při obstarávání různých asistenčních či hospicových služeb, ať už formou příspěvků, nebo partnerskými smlouvami se zařízeními, které by tyto služby poskytovaly, popřípadě jinak za dosažením tohoto účelu.

4 Zaměstnanecké benefity z pohledu...

Autorka práce se záměrem zjistit názor zástupců zaměstnanců a zástupců zaměstnavatelů (resp. v případě Hospodářské komory České republiky názor zástupce podnikatelů) oslovila Českomoravskou konfederaci odborových svazů, Hospodářskou komoru České republiky a Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Toto oslovení probíhalo v období října – listopadu 2019 prostřednictvím emailu a obsahovalo několik otázek k zamyšlení, které se týkaly tématu této práce. Nejvstřícněji na tento email zareagoval JUDr. Vít Samek z ČMKOS, který autorce nabídl osobní setkání a diskuzi na dané téma. Výsledky této diskuze jsou tak zpracovány v podkapitole níže. Z Hospodářské komory České republiky přišel odpovědní email od tiskového mluvčího Miroslava Dira, přičemž poznatky z něho jsou též zpracovány v jedné z podkapitol níže. Bohužel další komunikace s další osobou z této organizace, na kterou byla autorka odkázána, již nebyla úspěšná. Ze Svazu průmyslu a dopravy České republiky bohužel nikdo na email nereagoval. Pohled zástupců zaměstnavatelů tak bohužel nebylo možné zpracovat v takovém rozsahu a detailně, jako pohled zástupců zaměstnanců.

4.1 ...ČMKOS²⁸⁸

Zaměstnanecké benefity z velké míry závisí na ekonomické situaci zaměstnavatele. Jsou tak prospěšné, ale důležité je, co si může zaměstnavatel dovolit. Proto není pro zaměstnavatele ani tak podstatné, zda by se měl některý zaměstnanecký benefit stát standardem vyplývajícím ze zákona, jako jeho ekonomická situace a finanční možnosti.

U zaměstnaneckých benefitů je třeba rozlišovat v prioritách (a potažmo preferencích) zaměstnanců a ČMKOS. Z hlediska ČMKOS je z důvodu objektivních požadavků a důrazu kladeného na bezpečnost a ochranu zdraví při práci patrně

²⁸⁸ Pokud není uvedeno jinak, je celá tato podkapitola zpracována na základě osobního rozhovoru s JUDr. Vitem Samkem dne 6. 10. 2019.

nedůležitějším zaměstnanecký benefit týkající se stravování (a to i ve formě stravenek). Je totiž důležité, aby zaměstnanci měli možnost dodržovat pravidelný režim a konzumovat hlavní jídlo. S tím souvisí i postoj k případnému rušení stravenek. Pokud by nebyl příspěvek na stravování poskytován účelově na stravování, tedy ve formě stravenek, přišel by tento benefit o jakousi svou funkci spočívající v prevenci, zaměstnanci by upřednostnili jiné statky kromě (kvalitní) stravy, mohli by se v jídle odbývat a nebylo by tak překvapující, kdyby došlo například k nárůstu obezity. Nebylo by tak moudré vše nechávat svému vývoji.

Ukazuje se, že s růstem mezd je více upřednostňován čas a i zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké benefity je možné také chápat jako průsečík toho, co si zaměstnanci přejí, toho, co si zaměstnavatel může dovolit a zároveň toho, jaký je ekonomický vývoj. Jako nejoblíbenější zaměstnanecké benefity se profilují příspěvek na stravování a příspěvek na penzijní připojištění, což potvrzuje i průzkum společnosti Trexima.²⁸⁹

Zaměstnanecké benefity směřují k legitimním cílům, proto jsou důležité i daňové pobídky a daňová motivace zaměstnavatelů. Je třeba si totiž uvědomit, že zaměstnanecké benefity mnohdy jsou schopny docílit toho, aby zaměstnanci neupřednostnili okamžitou spotřebu, ale mysleli i v delším časovém horizontu (viz např. penzijní připojištění).

Kolektivní smlouva by měla být o „něčem navíc“. Důležité je pravidelné kolektivní vyjednávání a aktualizace kolektivních smluv. Tím lze reagovat i na případnou měnící se ekonomickou situaci. Obecně lze říci, že u zaměstnavatelů, kde působí odborové organizace, je vždy vyšší úroveň a zaměstnancům se lépe daří (tedy i co se zaměstnaneckých benefitů týče). Zaměstnavatelé, u kterých působí odborová organizace, totiž nemyslí ohledně zaměstnaneckých benefitů pouze na to, aby byli konkurenceschopní, ale odborová organizace má tu moc je přimět přemýšlet i o tom, jaké výsledky pro ně zaměstnanci odvedli (a co si za to zaslouží). V pořádku teoreticky je sjednat v kolektivní smlouvě vše, na čem se dokáží smluvní strany dohodnout (a samozřejmě co umožňují právní předpisy, viz např. dog-friendly office).

Drtivá většina kolektivních smluv prodlužuje dovolenou o týden navíc oproti standardu vyplývajícímu ze zákona, naprostá většina kolektivních smluv také obsahuje

²⁸⁹ Závěrečná zpráva. Benefity. *Trexima* [online]. Trexima, Praha: říjen 2016 [vid. 8. 10. 2019].

zkrácení stanovené týdenní pracovní doby. Je tak pochopitelné, že se ČMKOS snaží o změnu zákonné výměry dovolené ze 4 týdnů na 5 týdnů a zmenšení stanovené týdenní pracovní doby v zákoníku práce. Vzhledem k tomu, kolik zaměstnavatelů již poskytuje dovolenou v rozsahu 5 týdnů, je až „diskriminační“, aby u některých zaměstnavatelů byla dovolená poskytována pouze ve výměře 4 týdnů, a byla by záhodná změna.

Na závěr lze uvést z průzkumu společnosti Trexima, že *„většina benefitů byla poskytována častěji v subjektech, kde byla uzavřena podniková kolektivní smlouva. V rámci šetření bylo identifikováno minimum benefitů, kde byla zaznamenána vyšší četnost poskytování u subjektů bez kolektivní smlouvy (např. občerstvení na pracovišti).“*²⁹⁰

4.2 ...Hospodářské komory²⁹¹

Budoucnost zaměstnaneckých benefitů může ovlivnit např. zrušení karenční doby, protože má za následek zvýšení mzdových a administrativních nákladů. Zde se tedy ukazuje potenciální vliv právní úpravy na právní úpravou výslovně neupravené zaměstnanecké benefity. Konkrétně ale vliv zrušení karenční doby na mzdy, potažmo tedy i na zaměstnanecké benefity, prozatím není možné vyčíslit kvůli krátkému časovému období, které uplynulo od jejího zrušení.

Může prý ale dokonce hrozit, že podobné zásahy mohou vést i k tomu, že určité zaměstnanecké benefity přestanou zaměstnavatelé poskytovat. *„První data z firem ... naznačují, že po neustálém zvyšování min. a zaručených mezd bez ohledu na produktivitu práce, zavedení nových sociálních dávek – např. dlouhodobé ošetrovné, otcovská dovolená atd., a zrušení karenční doby, budou zaměstnavatelé velmi pečlivě zvažovat, které zaměstnanecké benefity zachovají a které dokonce i zruší.“*²⁹²

Je důležité, aby si zaměstnanecké benefity zachovali svou podstatu jakožto dobrovolného plnění, které má potenciál k přilákání a udržení zaměstnanců, jako např. dobrovolné zřízení podnikových zařízení péče o děti předškolního věku. *„... i v případě*

²⁹⁰ Závěrečná zpráva. Benefity. Trexima [online]. Trexima, Praha: říjen 2016 [vid. 8. 10. 2019].

²⁹¹ Celá tato podkapitola je zpracována na základě emailu Miroslava Dira ze dne 30. 10. 2019.

²⁹² Email Miroslava Dira ze dne 30. 10. 2019.

jesli regulace na úrovni „povinnosti zaměstnavatelů“ je jasně nadbytečnou zátěží podnikání, výrazem tažení státu proti soukromému sektoru, pokračováním nebezpečné socialistické tendence přenášet na podnikatele úlohu státní sociální a zdravotní pojišťovny.“²⁹³

²⁹³ Email Miroslava Dira ze dne 30. 10. 2019.

Závěr

Zaměstnanecké benefity lze chápat jako dobrovolné plnění zaměstnavatele nad rámec povinností vymezených právními předpisy, které je výhodné pro zaměstnance. Toto plnění bude často zahrnuto do systému odměňování, ale může se týkat např. i podmínek výkonu práce. Obecně jej lze zahrnout do problematiky péče o zaměstnance. Lze rozlišovat mezi různými druhy zaměstnaneckých benefitů, jako např. finanční, zdravotní, sociální, kulturní atd. Důsledně je třeba zaměstnanecké benefity oddělovat od institutu naturální mzdy, kde se jedná o něco jiného, neboť naturální mzda (její hodnota) ze zákona závisí na vykonané práci (odpracované době atd.), na rozdíl od zaměstnaneckých benefitů. Ty lze považovat za plnění nadstandardní, neodvíjející se (obvykle) od počtu odpracovaných hodin. Jejich poskytování by mělo být transparentní a měla by být při něm dodržena zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace.

Jelikož jsou zaměstnanecké benefity plněním dobrovolným, je velmi důležitá vůle zaměstnavatele, jestli, jaké a za jakých podmínek bude svým zaměstnancům zaměstnanecké benefity poskytovat. Vůle zaměstnavatele jistě souvisí i s jeho sociální politikou, kterou bude ovlivněn i systém zaměstnaneckých benefitů. Ovšem je důležitá i vůle zaměstnanců, ať už se jedná např. o jejich preference nebo jednání se zaměstnavateli přímo či prostřednictvím zástupců. Zaměstnavatelovu vůli nicméně neovlivňují pouze jeho zaměstnanci, nýbrž také právní předpisy. Zaměstnavatel tak zároveň při nastavování systému zaměstnaneckých benefitů musí respektovat pravidla daná zákonem, ať už se jedná o odměňování, podmínky výkonu práce apod. Musí respektovat kogentní normy právních předpisů. Zároveň ale zaměstnavatel může využívat dispozitivnosti a relativní kogentnosti ostatních právních norem. Je dovoleno vše, co není zakázáno, to je občanskoprávní heslo, kterým se mohou zaměstnavatelé u zaměstnaneckých benefitů řídit (pokud se tedy jedná o nerozpočtovou sféru). I díky principu autonomie vůle a zásadě smluvní volnosti tak lze vymýšlet různé a i neobvyklé zaměstnanecké benefity, pokud tedy jejich povaha neodporuje zákonu, dobrým mravům, veřejnému pořádku apod. Často se tak lze setkat např. se zaměstnaneckými benefity, jejichž podstatou je pro zaměstnance výhodnější povaha než v zákonem stanoveném rozsahu (viz „nadstandardní“ dovolená atd.).

Že se jedná u zaměstnaneckých benefitů o plnění dobrovolné ale zároveň neznamená, že by se jich zaměstnanci v žádných případech nemohli domoci. Velice totiž záleží na tom, jak jsou u zaměstnavatele zakotveny v příslušných dokumentech. Nejčastěji bývají upraveny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, pracovní smlouvě nebo jiné dohodě. V praxi se ale bude jistě možné setkat i s případy, kdy budou určité zaměstnanecké benefity poskytovány, aniž by nárok na ně byl kdekoli stanoven či sjednán, což bude ze strany zaměstnanců obtížně nárokovatelné, zároveň je nutné ale i v takových případech dodržovat zásadu rovného zacházení. Pokud bude ale nárok stanoven ve vnitřním předpise nebo sjednán v kolektivní smlouvě či jiné smlouvě nebo dohodě, nelze takový nárok zaměstnanec jednoduše přehlédnout a jistě by bylo možné, aby se ho zaměstnanec domohl. I když samozřejmě záleží na tom, jak bude systém zaměstnaneckých benefitů v takových dokumentech nastaven.

Smysl zaměstnaneckých benefitů lze shledávat v jejich stabilizačním a motivačním efektu zaměstnanců, mohou posilovat loajalitu zaměstnanců, zaměstnavatelé pomocí nich mohou zaujmout nové zaměstnance, mohou přispět i k budování dobrého jména zaměstnavatele. Tento pohled je třeba chápat jako pohled zaměstnavatele. Ovšem existuje i pohled zaměstnance, z kterého mohou být zaměstnanecké benefity vnímány také především jako součást jeho pracovních podmínek, popř. součást jeho odměňování, ale také nelze opomenout sociálně zabezpečovací stránku zaměstnaneckých benefitů. I vzhledem ke smyslu zaměstnaneckých benefitů by se mělo opatrně nakládat s různými zásahy státní moci do této problematiky. A že státní moc může zaměstnanecké benefity výrazně ovlivňovat – může *de facto* pro ně nastavovat vyšší, či nižší limity (viz délka dovolené prosazovaná ČMKOS v rozsahu 5 týdnů), některé zaměstnanecké benefity může zrušit úplně (viz záměr současných několika politických stran zrušit stravenky), některé může výrazně modifikovat (viz záměr MPSV ohledně dětských skupin a obnovení jeslí).

Zaměstnanecké benefity samozřejmě ovlivňují i nejrůznější právní předpisy, judikatura ale i zahraniční trendy. Týkají se jich mezinárodní smlouvy, směrnice Evropské unie, zákony i podzákonné právní předpisy atd. Lze pak jmenovat především zákoník práce, občanský zákoník, zákon o daních z příjmů, antidiskriminační zákon nebo vyhlášku Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Související právní předpisy lze v zásadě diferencovat do

pracovněprávních předpisů, daňových právních předpisů a právních předpisů týkajících se antidiskriminační tematiky.

S právní úpravou nepochybně souvisí i určité rozdíly mezi zaměstnaneckými benefity, které mohou být poskytovány v rozpočtové a nerozpočtové sféře. Jelikož se v rozpočtové sféře hospodaří s veřejnými prostředky, nemůže zde být ponechána subjektům taková autonomie vůle v oblasti zaměstnaneckých benefitů jako v nerozpočtové sféře. U zaměstnavatelů rozpočtové sféry existuje tzv. fond kulturních a sociálních potřeb, z něhož pochází financování zaměstnaneckých benefitů v rozpočtové sféře jako např. stravenek. Lze proto opět zmínit např. vyhlášku Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnancům rozpočtové sféry kupříkladu nemůže být v rámci systému zaměstnaneckých benefitů prodloužena dovolená nad výměru vymezenou zákonem. Zaměstnavatelům nerozpočtové sféry je tak ponecháno o poznání více volnosti, což souvisí i se subsidiaritou občanského zákoníku.

Zajímavé ale jsou i konkrétní typy zaměstnaneckých benefitů, ne pouze jejich obecná stránka. Zaměstnaneckým benefitem mohou být např. výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, domácí mazlíček zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele, teambuildingy, zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, stravenky, nadstandardní dovolená, různé příspěvky zaměstnancům a mnohé další. K mnohým z těchto zaměstnaneckých benefitů se ale vztahuje i určitá další právní problematika a jejich poskytnutím mohou vzniknout kupříkladu i určité problémy, zejména co se týče výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, teambuildingů či pokud si zaměstnanec přivede na pracoviště domácího mazlíčka. Je tak třeba brát v potaz i to, že zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele se může stát pracovní úraz, zaměstnavatel má zajistit v rámci prevence mj. bezpečné pracovní prostředí nebo též že výkon práce zaměstnancem má probíhat na náklady zaměstnavatele. Dále je třeba myslet na to, že i na teambuildingu se může stát úraz, ale nemusí se vždy jednat o pracovní úraz. A domácí mazlíčci mohou na pracovišti zaměstnavatele způsobit majetkovou či nemajetkovou újmu, nehledě na to, že ne všem zaměstnancům může být jejich přítomnost příjemná (jistě bude záležet i na druhu zvířete). Spousta související právní problematiky ale souvisí i s dalšími zaměstnaneckými benefity, což se práce mj. pokusila ukázat.

Ačkoli by tedy zaměstnanecké benefity mohly působit jako čistě personalistická záležitost, je zřejmé, že touto problematikou je výrazně prostoupena i rovina právní, která by neměla být opomíjena.

Seznam zkratek

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

CSR – corporate social responsibility, koncept společenské odpovědnosti podniků

ČR – Česká republika

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

ESD – Evropský soudní dvůr

EU – Evropská unie

FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb

Listina – usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MOP – International Labour Organization – Mezinárodní organizace práce

nerozpočtová sféra – soubor organizací (zaměstnavatelů) nezávislých na veřejných rozpočtech a nevymezených v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce, též někdy označována jako *podnikatelská sféra*

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

OSN – Organizace spojených národů

rozpočtová sféra – soubor organizací (zaměstnavatelů) státní správy, veřejné správy a veřejných služeb závislých na veřejných rozpočtech v návaznosti na ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce

školský zákon – zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Ústava – ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

zákon o daních z příjmů – zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

zákon o inspekci práce - zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

živnostenský zákon – zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

Monografie a odborné publikace

- 1) ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015, 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- 2) BĚLINA, Miroslav; PICHT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8
- 3) BENEŠOVÁ, Jana a kol. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014, 45 s. ISBN 978-80-905552-6-6.
- 4) BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9.
- 5) BOSNIČKOVÁ, Nina a KOLÁŘOVÁ, Jitka (eds.). *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender studies, 2012, 71 s. ISBN 978-80-86520-40-7.
- 6) DLABAČOVÁ, Jana a kol. *Zaměstnanecké benefity. Metodické aktuality*. 6/2012. Praha: Svaz účetních, 2012, 64 s. ISBN 978-80-87367-28-5.
- 7) DVOŘÁK, Miroslav; OTÁHALOVÁ, Lucie; VALEŠ, František. *Antidiskriminační vademecum (nejen z důvodu věkové diskriminace): pro zaměstnankyně a zaměstnance Úřadu práce ČR*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2015, 56 s. ISBN 978-80-905682-1-1.
- 8) GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, 182. ISBN 978-80-210-5666-4.
- 9) GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd., Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.
- 10) HURDÍK, Jan; LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. Spisy Právnické fakulty MU č. 367, 197 s. ISBN 978-80-210-5063-1.
- 11) HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr; ELIÁŠ, Karel; ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*:

- s podrobným komentářem k l. 3. 2018. 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1.*
- 12) HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 192 s. ISBN 978-80-9037-860-4.*
- 13) JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008, 193 s. ISBN 978-80-7357-396-6.*
- 14) JOUZA, Ladislav. *Průvodce zaměstnaneckými výhodami. Praha: BMSS-Start, 2007, 79 s. ISSN 1214-0813; 4/2007.*
- 15) KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.*
- 16) KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost firem. 1. vyd. Plzeň: Kanina, 2010, 193 s. ISBN 978-80-87269-12-1.*
- 17) LINHART, Jiří a kol. *Slovník cizích slov pro nové století. Litvínov: Dialog, 2004, 412 s.*
- 18) MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.*
- 19) PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.*
- 20) PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.*

Komentáře

- 21) BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.*
- 22) BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbora; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHNOVÁ, Eva; KÜHN, Zdeněk a WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, 521 s. ISBN 978-80-7400-618-0.*
- 23) PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2017, 3053 s. ISBN 978-80-7400-653-1.*

- 24) TRÖSTER, Petr a KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 146 s. ISBN 978-80-7478-644-0.

Internetové zdroje

- 25) BERGLOVÁ, Lucie. Zaměstnanecké benefity a daně. *Fučík & partneři* [online]. Fučík & partneři, publikováno 27. 7.2017 [vid. 31. 8. 2019]. Dostupné z: <https://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>
- 26) BI analytik verze 1.0. Práce u nás. *LMC* [online]. LMC, © 1996 – 2019 [vid. 4. 9. 2019]. Dostupné z: https://lmc.jobs.cz/detail-pozice/?id=G2-1406753747-aden_brand0&rps=186
- 27) BIČÁKOVÁ, Olga. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? *MPSV* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, posl. akt. 20. 10. 2008 [vid. 3. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>
- 28) BUREŠ, Michal. (Ne)zrušit stravenky: pro a proti. *FINANCE.cz* [online]. Mladá fronta, publikováno 28. 8. 2019 [vid. 12. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/526778-zruseni-stravenek/>
- 29) Business Development Manager. *Visualsoft* [online]. Visualsoft, 2019 [vid. 19. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.visualsoft.co.uk/careers/business-development-manager-5>
- 30) CECHL, Pavel. Ministerstvo má nové plány: jesle pro dvouleté a startovací byty pro mladé. *Deník.cz* [online]. VLTAVA LABE MEDIA, publikováno 30. 7. 2019 [vid. 15. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/ekonomika/ministerstvo-ma-nove-plany-jesle-pro-dvoulete-a-startovaci-byty-pro-mlade-20190729.html>
- 31) DELMAR, Kristýna. Pracovněprávní benefity – možnosti a rizika pohledem právničky. *Frank Bold Advokáti* [online]. Frank Bold, publikováno 11. 1. 2017 [vid. 10. 8. 2019]. Dostupné z: <https://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/495-pracovnepravni-benefity-moznosti-a-rizika-pohledem-pravnicky>
- 32) Dětská skupina. Informační příručka pro rodiče. *MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018, 32 s. [vid. 14. 10. 2019]. ISBN 978-80-7421-141-6. Dostupné z: <http://www.dsmpsv.cz/cs/pro-rodice/informacni-materialy>

- 33) DLASKOVÁ, Kristýna. Neomezená dovolená se osvědčila, lidé ji nezneužívají. *IHNED.cz* [online]. *Economia*, publikováno 9. 4. 2018 [vid. 2. 9. 2019]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66103640-neomezena-dovolena-se-osvedcila-lide-ji-nezneuzivaji>
- 34) E U R O P E 2 0 2 0. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. *Evropská komise* [online]. Evropská komise, 2010 [vid. 19. 9. 2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%2007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>
- 35) Evidence dětských skupin. *MPSV* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2019 [vid. 15. 10. 2019]. Dostupné z: <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>
- 36) FETTER Richard W. Je rozdíl v benefitech od podnikatele a od státu? *Měšec.cz* [online]. Internet Info, publikováno 11. 11. 2010 [vid. 18. 8. 2019]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/je-rozdil-v-benefitech-od-podnikatele-a-od-statu/>
- 37) Firemní benefity. *Aprofes* [online]. APROFES, © 2019 [vid. 1. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.aprofes.cz/co-je-to-firemni-benefity/>
- 38) Firemní školka - informace. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. MŠMT, © 2013 - 2019 [vid. 22. 8. 2019]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>
- 39) HORNÍKOVÁ, Vendula a red. Pět týdnů dovolené. Poslanci svedou bitvu o návrh, o který se už prou zaměstnavatelé s odbory. *ČT 24* [online]. Česká televize, publikováno 27. 9. 2019 [vid. 30. 9. 2019]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2936180-pet-tydnu-dovolene-poslanci-svedou-bitvu-o-navrh-o-ktery-se-uz-prou-zamestnavatele>
- 40) HOVORKOVÁ, Kateřina. Nebuďte nemocní a dostanete bonus. V Česku se rozmáhají zakázané benefity. *Aktuálně.cz* [online]. *Economia*, publikováno 4. 11. 2019 [vid. 5. 11. 2019]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/bonus-zanemarodeni-je-na-hrane-zakona-firmy-ho-ale-rady-nab/r~5233a236fbd811e9858fac1f6b220ee8/>
- 41) JOUZA, Ladislav. Pracovníprávní nároky v kolektivních smlouvách. *EPRAVO.CZ* [online]. EPRAVO.CZ, publikováno 9. 10. 2018 [vid. 10. 10. 2019]. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovnepravni-naroky-v-kolektivnich-smlouvach-108219.html>

- 42) Kompetence orgánů inspekce práce. Státní úřad inspekce práce [online]. Státní úřad inspekce práce, © 2019 [1. 11. 2019]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>
- 43) KUBÍK, Jiří. Vyšší platy i delší dovolená. Odboráři vystupňují tlak na Babišovu vládu. *Seznam Zprávy* [online]. Seznam.cz, publikováno 3. 8. 2019 [vid. 5. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/vyssi-platy-i-delsi-dovolena-odborari-vystupnuji-tlak-na-babisovu-vladu-76722>
- 44) KUČEROVÁ, Dagmar. Služební vozidlo a škoda způsobená zaměstnancem. *Podnikatel.cz* [online]. Internet Info, publikováno 9. 10. 2019 [vid. 11. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/sluzebni-vozidlo-a-skoda-zpusobena-zamestnancem/>
- 45) KUHLEN, Ava. 6 Ways Skills-Based Volunteering Is Good For Your Business. *CONSCIOUS COMPANY* [online]. CONSCIOUS COMPANY MEDIA, publikováno 11. 4. 2018 [vid. 13. 9. 2019]. Dostupné z: <https://consciouscompanymedia.com/workplace-culture/stakeholder-engagement/6-ways-skills-based-volunteering-is-good-for-your-business/>
- 46) LAGORIO-CHAFKIN, Christine. The Problem With Dog-Friendly Offices. Inc. [online]. Manuseto Ventures, © 2018, publikováno 25. 1. 2016 [vid. 11. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.inc.com/christine-lagorio/dog-friendly-office-beware.html>
- 47) Looking for a new job? These companies offer unlimited holidays for their employees. *Telegraph Travel* [online]. The Telegraph, publikováno 24. 2. 2017 [vid. 19. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.telegraph.co.uk/travel/news/10-companies-that-give-their-workers-unlimited-holiday-/>
- 48) MANDÁT, Jan. Rozhodčí doložka v pracovní smlouvě: ano či ne? *EPRAVO.CZ* [online]. EPRAVO.CZ, publikováno 18. 7. 2012 [vid. 1. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/rozhodci-dolozka-v-pracovni-smlouve-ano-ci-ne-84065.html>
- 49) NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Vliv skončení pracovního poměru dohodou na výši podpory v nezaměstnanosti; snížení a odklad. *Právní prostor* [online]. ATLAS consulting, publikováno 11. 4. 2019 [vid. 29. 10. 2019]. Dostupné z:

- <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vliv-skonceni-pracovniho-pomeru-dohodou-na-vysi-podpory-v-nezamestnanosti-snizeni-a-odklad>
- 50) Netradiční zaměstnanecké benefity z Česka i zahraničí, které jste rozhodně nečekali. *FENIX PERSONAL* [online]. FENIX PERSONAL, © 2014 [vid. 19. 9. 2019]. Dostupné z: <http://www.fenixpersonal.cz/netradicni-zamestnanecke-benefity-z-ceska-i-zahranici-ktete-jste-rozhodne-necekali>
- 51) OLEJAROVÁ, Žaneta. Práce z domu z pohledu pracovních úrazů. *Portál.POHODA.cz* [online]. STORMWARE, publikováno 8. 11. 2013 [vid. 10. 9. 2019]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/prace-z-domu-z-pohledu-pracovnich-urazu/>
- 52) O nás. *MultiSport* [online]. MultiSport Benefit, © 2019 [vid. 27. 10. 2019]. Dostupné z: <https://multisport.cz/o-multisportu/>
- 53) ONDRÁČKOVÁ, Kamila a RYBOVÁ, Romana. Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody. *FinExpert.cz* [online]. E15.cz, publikováno 11. 3. 2016 [vid. 8. 9. 2019]. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/homeoffice-a-homeworking-vyhody-a-nevyhody>
- 54) PICHR, Jan a kol. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 4/2014* [online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2015, 73 s. [vid. 29. 7. 2019]. Dostupné z: <https://www.prf.cuni.cz/dokumenty-download/1404050841>
- 55) PLEVA, Ondřej. Vztah zaměstnance a zaměstnavatele při poskytování zaměstnaneckých půjček. *Právní prostor* [online]. ATLAS consulting, publikováno 21. 5. 2019 [vid. 29. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/vztah-zamestnance-a-zamestnavatele-pri-poskytovani-zamestnaneckych-pujcek>
- 56) Práce přesčas. *Státní úřad inspekce práce* [online]. Státní úřad inspekce práce, publikováno 25. 10. 2012 [vid. 8. 9. 2019]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/pracovni-doba-a-doba-odpocinku/prace-prescas/>
- 57) Práce z domova (tzv. home office). *Aperio* [online]. Aperio, publikováno 1. 1. 2018 [vid. 10. 9. 2019]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/prace-z-domova/>
- 58) PROKEŠ, Jan. Firmám po zrušení karenční doby prudce přibývají neschopenky, nejvíce v dopravě. V Praze chybí řidiči MHD. *IHNED.cz* [online]. Economia, publikováno 24. 10. 2019 [vid. 27. 10. 2019]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1->

[66666010-firmam-po-zruseni-karencni-doby-prudce-pribyvaji-neschopenky-nejvice-v-doprave-v-praze-chybi-ridici-mhd](https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/pruzkum-benefitu-cesi-miluji-volno-navic-firmy-zkousi-neomezenou-dovolenou/)

- 59) Průzkum benefitů: Češi milují volno navíc, firmy zkouší neomezenou dovolenou. *LMC* [online]. LMC, publikováno 7. 1. 2019 [vid. 31. 8. 2019]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/pruzkum-benefitu-cesi-miluji-volno-navic-firmy-zkousi-neomezenou-dovolenou/>
- 60) Průzkum: Netradičním benefitům vévodí pětihodinová pracovní doba. *České noviny* [online]. ČTK, publikováno 9. 2. 2019 [vid. 19. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/pruzkum-netradicnim-benefitum-vevodi-petihodinova-pracovni-doba/1719670>
- 61) RANDLOVÁ, Nataša a HOŘEJŠÍ, Lucie. Silnější a slabší strana aneb lépe zaměstnance vždy považovat za slabší. *Lovec Hlav* [online]. Lovec Hlav, © 2017 [vid. 5. 8. 2019]. Dostupné z: <https://lovec-hlav.cz/silnejsi-a-slabsi-strana-aneb-lepe-zamestnance-vzdy-povazovat-za-slabsi/>
- 62) SIRŮČEK, Pavel. Může zaměstnanec odmítnout účast na team-buildingové akci? *BOZPinfo.cz* [online]. Noviny odborového svazu č. 10/2017, publikováno 21. 8. 2017 [vid. 7. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/muze-zamestnanec-odmitnout-ucast-na-team-buildingove-akci>
- 63) SOVOVÁ, Eva. Zkrátil zaměstnancům pracovní dobu. Osm hodin je přežitek, říká podnikatel. *iDNES.cz* [online]. MAFRA, publikováno 26. 6. 2019 [vid. 26. 7. 2019]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zamestnanci-benefit-zkracena-pracovni-doba-zkusenosti-firma.A190624_095348_podnikani_sov
- 64) Stanovisko ombudsmana ze dne 20. 1. 2011, sp. zn. 117/2010/DIS. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 24. 9. 2019]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2186>
- 65) Stanovisko ombudsmana ze dne 9. 4. 2015, sp. zn. 265/2015/VOP. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 24. 9. 2019]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2792>
- 66) Stanovisko ombudsmana ze dne 9. 5. 2016, sp. zn. 7077/2015/VOP. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 24. 9. 2019]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4654>

- 67) Stanovisko ombudsmana ze dne 10. 3. 2017, sp. zn. 1083/2017/VOP. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 24. 9. 2019]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4850>
- 68) Stanovisko ombudsmana ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 84/2016/DIS. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 6. 10. 2019]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5720>
- 69) Stanovisko ombudsmana ze dne 26. 1. 2018, sp. zn. 1966/2016/VOP. *Evidence stanovisek ombudsmana* [online]. Veřejný ochránce práv [vid. 6. 10. 2019]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5878>
- 70) Stravování zaměstnanců. *Státní úřad inspekce práce* [online]. Státní úřad inspekce práce, © 2019 [vid. 12. 9. 2019]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/pece-o-zamestnance/stravovani-zamestnancu>
- 71) Sustainable Development Goals. *United Nations* [online]. United Nations [vid. 15. 9. 2019]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- 72) Teleworking. *The free dictionary* [online]. Farlex, © 2003 - 2019 [vid. 8. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.thefreedictionary.com/teleworking>
- 73) Tisková zpráva. Jesle jsou zpět! Budou dostupné a výhodné pro rodiče, zaměstnavatele i stát. *MPSV* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, publikováno 23. 9. 2019 [vid. 15. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/511219/TZ+-+Jesle+jsou+zpět%21+Budou+dostupné+a+výhodné+pro+rodiče%2C+zaměstnavatele+i+stát.pdf/005179b4-93cd-663d-f44a-cb39eec47403>
- 74) Top 10 Employee Benefits for 2020. *Best Money Moves* [online]. Best Money Moves, publikováno 19. 7. 2019 [vid. 19. 9. 2019]. Dostupné z: <https://bestmoneymoves.com/blog/2019/07/19/top-10-employee-benefits-for-2020/>
- 75) Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. *United Nations* [online]. United Nations [vid. 15. 9. 2019]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- 76) Úmluvy MOP. *MPSV* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, posl. akt. 4. 5. 2005 [vid. 15. 9. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1009>
- 77) ÚŠELA, Jan. Stamilionový byznys s pohybem: Firma, která vydává univerzální kartu na sport, čelí kritice, že příliš dominuje na trhu. *IHNED.cz* [online]. *Economia*,

- publikováno 25. 10. 2019 [vid. 27. 10. 2019]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66666090-byznys-s-pohybem>
- 78) VEJVODOVÁ, Nela. Štěkající kanceláře: přiveďte psy do práce, vyzývají některé firmy. *iDNES.cz/ZPRAVODAJSTVÍ* [online]. MAFRA, publikováno 4. 5. 2016 [vid. 11. 9. 2019]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/moderni-kancelare-nove-trendy-psi-a-kocky.A160502_213641_podnikani_kho
- 79) WELLER, Chris. What you need to know about egg-freezing, the hot new perk at Google, Apple, and Facebook. *BUSINESS INSIDER* [online]. Pedestrian Group, © 2007 – 2019, publikováno 18. 9. 2017 [vid. 22. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.businessinsider.com.au/egg-freezing-at-facebook-apple-google-hot-new-perk-2017-9>
- 80) REDAKCE MAM. Zaměstnanci jsou hýčkaní, portfolio benefitů se rozšiřuje. *MAM Marketing & Media* [online]. MAM Marketing & Media, publikováno 26. 9. 2011 [vid. 13. 8. 2019]. Dostupné z: <https://mam.cz/zpravy/2011-09/zamestnanci-jsou-hyckani-portfolio-benefitu-se-rozsiruje/>
- 81) Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 18. 11. 2014. *Koordinační výbor* [online]. Generální finanční ředitelství, 18. 11. 2014, 37 s. [vid. 27. 8. 2019]. Dostupné z: https://www.financisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-prispevky-kv-kdp/Zapis_KV_KDP_2014-11-18.pdf
- 82) Závěrečná zpráva. *Benefity. Trexima* [online]. Trexima, Praha: říjen 2016 [vid. 8. 10. 2019]. Dostupné z: <https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/17805/6/Benefity.pdf>

Zákony

- 83) Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- 84) Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném ke dni 31. 12. 2013.
- 85) Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni 31. 12. 2006.
- 86) Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění účinném ke dni 31. 3. 2012.
- 87) Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

- 88) Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- 89) Zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- 90) Zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- 91) Zákon České národní rady č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- 92) Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- 93) Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- 94) Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů.
- 95) Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů.
- 96) Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.
- 97) Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
- 98) Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.
- 99) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- 100) Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- 101) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 102) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 103) Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- 104) 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.
- 105) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

- 106) Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
- 107) Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- 108) Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- 109) SLOVENSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Podzákoné právní předpisy

- 110) Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.
- 111) Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- 112) Vyhláška Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů.
- 113) Vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.
- 114) Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů.
- 115) Vyhláška 107/2005 Sb., o školním stravování, ve znění pozdějších předpisů.

Právní předpisy Evropské unie

- 116) Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- 117) Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

- 118) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- 119) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).
- 120) 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.

Mezinárodní smlouvy

- 121) Úmluva MOP č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat.
- 122) Úmluva MOP č. 100, o rovnosti v odměňování.
- 123) Úmluva MOP č. 111, o diskriminaci (zaměstnání a povolání).
- 124) Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
- 125) Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.
- 126) Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.
- 127) Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.
- 128) Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.
- 129) Revidovaná Evropská sociální charta.

Judikatura

- 130) Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. *Ústavní soud České republiky* [online] Ústavní soud České republiky, 2008 [vid. 3. 8. 2019]. Dostupné z: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06_1
- 131) Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94. In: *Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek 6/1995*. Sb. č. 50/1995, s. 233.
- 132) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 3. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1232/2001. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 11. 10. 2019]. Dostupné z:

- http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E771F077E06F7139C1257A4E00698AC7?openDocument&Highlight=0,
- 133) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 27. 8. 2019]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/92CA5F523C9166EFC1257A4E00657997?openDocument&Highlight=0,
- 134) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 27. 10. 2019]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/027ED84A4ECB421DC1257A4E00659EA2?openDocument&Highlight=0,
- 135) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 6. 9. 2019]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/07398E4E98BF06FBC1257A4E006ABEC3?openDocument&Highlight=0,null,
- 136) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4.2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 5. 9. 2019]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/18A69318402901E1C1257A4E0065CB27?openDocument&Highlight=0,
- 137) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 27. 10. 2019]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BFF5DF1A46385F9EC1257D7100345D5E?openDocument&Highlight=0,
- 138) Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 385/2014. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 29. 12. 2019]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/15FC58E848A7B9CAC1257DE30049F35B?openDocument&Highlight=0,
- 139) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 24. 9. 2019]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/57FAF5FF6117C51AC12580EB004C8E48?openDocument&Highlight=0,null,
- 140) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1862/2017. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [vid. 11. 10. 2019]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/8E5944AE8D241896C12581DF0036AC75?openDocument&Highlight=0,

- 141) Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 27. června 1990. Maria Kowalska proti Freie und Hansestadt Hamburg. Věc C-33/89. In: *EUR-Lex* [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [vid. 6. 10. 2019]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61989CJ0033>
- 142) Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 21. října 1999. Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi. Věc C-333/97. In: *EUR-Lex* [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [vid. 22. 8. 2019]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX:61997CJ0333>
- 143) Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 26. června 2001. Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG. Věc C-381/99. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [vid. 24. 9. 2019]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A61999CJ0381>
- 144) Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 14. května 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) proti Deutsche Bank SAE. Věc C-55/18. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [vid. 10. 9. 2019]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0055>

Ostatní

- 145) Email Miroslava Dira ze dne 30. 10. 2019.
- 146) Osobní rozhovor s JUDr. Vítem Samkem dne 6. 10. 2019.

Seznam objektů

Obrázek 1: Ukázka zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v zahraničí zaměstnavatelem, který umožňuje zaměstnancům využívat neomezenou dovolenou. S teambuildingy se lze poměrně běžně setkat i v České republice, stejně jako s poskytováním stravy na pracovišti zaměstnavatele37

Obrázek 2: Příklad nabídky zaměstnání, kde si je zaměstnavatel vědom důležitosti zaměstnaneckých benefitů; lze si povšimnout dosud ne až tak obvyklých benefitů jako „dog-friendly office“ a „children-friendly office“.....62

Obrázek 3: Že na délce týdenní pracovní doby záleží, si někteří zaměstnavatelé uvědomují.64

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem jako projev autonomie vůle v pracovněprávních vztazích

Abstrakt

Práce se zabývá zaměstnaneckými benefity, přičemž na ně pohlíží jako na projev autonomie vůle v pracovněprávních vztazích. Bez principu autonomie vůle by totiž nemohly být poskytovány ani využívány. Díky dispozitivnosti právních norem je mohou zaměstnavatelé poskytovat, kogentními normami jim jsou pak stanoveny hranice.

Ač je téma zaměstnaneckých benefitů, jakožto součást péče o zaměstnance, spíše tématem personalistickým, je zajímavé se na ně i pro jejich rostoucí význam podívat i z pracovněprávního hlediska. Nejprve se práce snaží přiblížit fungování principu autonomie vůle v pracovněprávních vztazích, poté obecně popisuje právní souvislosti zaměstnaneckých benefitů a následně uvádí i problematiku související s několika konkrétními typy zaměstnaneckých benefitů. Na závěr se práce snaží nastínit pohled zástupců zaměstnanců a zástupců zaměstnavatelů na zaměstnanecké benefity, a to pomocí poznatků získaných od zástupce ČMKOS a zástupce Hospodářské komory. Tomuto odpovídá i členění příslušných kapitol.

Cílem práce je tak nastínit problematiku zaměstnaneckých benefitů v právních souvislostech, a to mj. i za pomoci příslušné judikatury. Zaměstnanecké benefity sice nejsou právní úpravou výslovně upraveny, jde o jakési dobrovolné plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nad rámec povinností stanovených právními předpisy, ovšem nebylo by správně vliv právních předpisů a judikatury na tuto problematiku podceňovat. Východiska lze hledat v principu autonomie vůle, problematice odměňování nebo problematice podmínek pro výkon práce. Lze zmínit například tematiku antidiskriminační (v práci jsou v této souvislosti zmíněna i některá příslušná stanoviska ombudsmana), kolektivních smluv, vnitřního předpisu, odlišení zaměstnaneckých benefitů od naturální mzdy. Z konkrétních zaměstnaneckých benefitů mají pak zajímavé právní souvislosti např. tzv. dog-friendly office, teambuildingy nebo práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele a mnohé další, což se práce též snaží nastínit.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, autonomie vůle, odměňování, pracovní podmínky, péče o zaměstnance

Employee benefits provided by the employer as a manifestation of the autonomy of will in the labour law relationships

Abstract

The thesis deals with employee benefits, which considers as a manifestation of the autonomy of will in labor law relationships. Without the principle of autonomy of will they could not be granted or used. Thanks to the non-mandatory provisions employers can provide them and mandatory provisions set them limits.

Although the topic of employee benefits, as a part of employee care, is more a human resources topic, it is interesting to look at them also from the labour law point of view because of their growing importance. Firstly the thesis tries to approach the functioning of the principle of autonomy of will in labour law relationships, then it generally describes the legal context of employee benefits and subsequently it also mentions issues related to several specific types of employee benefits. Finally the thesis tries to outline the view of employee representatives and employers representatives on employee benefits by using the knowledge gained from the representative of CMKOS and the representative of Czech Chamber of Commerce. The structure of the chapters corresponds to this.

The aim of the thesis is to outline the issue of employee benefits in legal context, also through relevant case law. Employee benefits are not explicitly regulated by law, they are such a voluntary performance provided by an employer to employees beyond the legal obligations, but it would not be correct to underestimate the influence of legal regulations and case law on this issue. The base can be found in the principle of autonomy of will, the issue of remuneration and the issue of working conditions. It can be mentioned for example also the issue of anti-discrimination (some relevant Ombudsman's opinions are also mentioned in the thesis), collective agreements, internal rules, differentiation of employee benefits from in-kind wage. The specific employee benefits, which have interesting legal context, are for example dog-friendly office, teambuildings or homeworking and many others, how the thesis also tries to outline.

Key words

Employee benefits, autonomy of will, remuneration, working conditions, employee care