

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Karolína Ottová

Zaměstnanecké benefity

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jakub Morávek Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 4.3.2024

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 169 610 znaků včetně mezer.

V Praze dne 4.3.2024

Karolína Ottová

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala doc. JUDr. Jakubu Morávkovi Ph.D. za jeho vstřícnost, jakož i čas a cenné připomínky, které mi věnoval při odborném vedení této práce. Velké poděkování patří především mé rodině za jejich trpělivost a vytrvalou podporu během celého studia. Zároveň velice děkuji svému partnerovi a přátelům, kteří mi byli velkou oporou.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	8
1. Zaměstnanecké benefity	10
1.1 Definice zaměstnaneckých benefitů	10
1.2 Význam a vývoj zaměstnaneckých benefitů v čase.....	12
1.2.1 Historie zaměstnaneckých benefitů.....	12
1.2.2 Vývoj benefitů po pandemii COVID-19 a současné trendy.....	14
2. Kategorizace zaměstnaneckých benefitů	18
2.1 Zaměstnanecké benefity podle způsobu poskytování	18
2.2 Zaměstnanecké benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti	19
2.3 Zaměstnanecké benefity z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele a příjmu na straně zaměstnance	20
2.4 Zaměstnanecké benefity z hlediska časového rozlišení	21
2.5 Zaměstnanecké benefity podle cílové skupiny	21
3. Pravidla poskytování zaměstnaneckých benefitů	23
3.1 Právní úprava	23
3.1.1 Právní úprava v ZPr.....	23
3.1.2 Právní úprava z hlediska daňových a pojistných zákonů.....	26
3.1.3 Novelizace ZPr z roku 2023	30
3.1.4 Práce na dálku ve světle Novelty ZPr z roku 2023	31
3.1.5 Přijetí Konsolidačního balíčku pro rok 2024	35
3.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace.....	36
3.2.1 Úprava zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace na zákonné úrovni ..	36
3.2.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v judikatuře soudů s důrazem na benefity	40
4. Specifické případy poskytování zaměstnaneckých benefitů	44
4.1 Úprava benefitů u zaměstnanců ve veřejné sféře	44
4.2 Členové statutárních orgánů	48
4.2.1 Souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a výkonu závislé práce	49
4.2.2 Daňové řešení	52
4.3 Pracovníci pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	54
5. Využívání digitálních zařízení při práci	57
5.1 Právo „odpojit se“	58
5.1.1 Právo „odpojit se“ v českém právním řádu	58
5.1.2 Právo „odpojit se“ v kontextu návrhu směrnice Evropského parlamentu.....	61

5.2	Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance při využívání digitálních zařízení k výkonu práce.....	63
5.2.1	Ochrana osobních údajů při poskytování benefitů.....	63
5.2.2	Sledování zaměstnanců	64
5.2.3	Zákaz užití telekomunikačního zařízení zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance	65
5.2.4	Kontrola e-mailů zaměstnanců.....	67
5.2.5	Sledování sítě a činnosti zaměstnance na internetu	70
5.2.6	Sankce spojené s porušením pravidel týkajících se mentoringu zaměstnanců ..	72
	Závěr.....	74
	Seznam použitých zdrojů.....	77
	Abstrakt.....	83
	Abstract.....	85

Seznam použitých zkratek

AntiDZ	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
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
GDPR	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů)
Konsolidační balíček	Zákon č. 349/2023 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů
LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Novela ZPr	Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
ObčZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Rozpočtová pravidla	Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů
SDEU	Soudní dvůr Evropské Unie
ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

ZOK

Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

ZoÚ

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

ZPr

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

Úvod

Moderní pracovní prostředí podléhá neustálým proměnám a vývoji, který odráží aktuální potřeby a očekávání zaměstnanců. S tímto dynamickým prostředím souvisí i rostoucí důraz na zaměstnanecké benefity, které se stávají zásadním prvkem firemní kultury a strategie zaměstnavatelů. Z průzkumu BENEFITY 2023¹ provedeného v gesci Českomoravské konfederace odborových svazů vyplývá, že většina českých zaměstnavatelů (93 %) se aktivně zabývá oblastí benefitů a poskytuje svým zaměstnancům minimálně jeden benefit. Průměrně pak společnosti v roce 2023 nabízely svým zaměstnancům celkem pět různých benefitů.²

Předkládaná práce si v souvislosti s problematikou zaměstnaneckých benefitů klade za cíl poskytnout nejen komplexní analýzu zásadních otázek spojených s jejich poskytováním a využíváním, ale rovněž diskusi nad aktuálními změnami (či spíše opomenutím určitých problematických aspektů), veřejnoprávní regulací a specifickými problémy v této oblasti. Vzhledem k omezenému rozsahu práce není možné podrobně rozebrat každý benefit z právního hlediska. Namísto toho se práce zaměřuje na vybrané konkrétní benefity a identifikuje potenciální problémy spojené s jejich poskytováním. Zároveň se práce věnuje úvahám nad současným stavem právní úpravy zaměstnaneckých benefitů a nastiňuje možné směry jejího budoucího vývoje.

Práce je strukturována do pěti kapitol, které jsou dále členěny na podkapitoly. Úvodní část práce je věnována stručnému představení některých definic zaměstnaneckých benefitů, historickému kontextu a současnému vývoji těchto výhod. Zvláštní pozornost je věnována analýze vlivu pandemie COVID-19 na právní vývoj zaměstnaneckých výhod a současným trendům v této oblasti.

Druhá část práce kategorizuje zaměstnanecké benefity a analyzuje je z hlediska způsobu poskytování, daňové a odvodové výhodnosti, charakteru výdajů pro zaměstnavatele a příjmu pro zaměstnance, časového rozlišení a cílové skupiny. Cílem této části je poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům nástroje pro strategická rozhodnutí týkající se výběru a poskytování těchto benefitů, s důrazem na optimální využití těchto výhod.

¹ "Benefity 2023" - Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech. Průzkum byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/846/benefity-2023-pruzkum-mezi-zamestnavateli-o-poskytovanych-za/334354>.

² Tamtéž.

V následující části práce jsou detailněji rozebrána pravidla poskytování zaměstnaneckých benefitů, včetně částečné právní úpravy v rámci ZPr a souvisejících právních norem. Tato část se zaměřuje na absenci explicitní právní úpravy v českém právním řádu a současně zkoumá nedávné změny (ne)zavedené Novelou ZPr a Konsolidačním balíčkem pro rok 2024. Zároveň obsahuje úvahy nad problematickou úpravou některých benefitů, kterou bohužel prozatím Novela Zpr nezohlednila. Tato část práce je následně zakončena pojednáním o zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace, přičemž se zaměřuje na specifický aspekt rovnosti a zákazu diskriminace v oblasti zaměstnaneckých benefitů jak na zákonné úrovni, tak v judikatuře českých a evropských soudů.

Čtvrtá část práce se zabývá specifickými případy poskytování zaměstnaneckých benefitů, přičemž se podrobněji zaměřuje na právní a daňovou úpravu benefitů v oblasti veřejné sféry, odlišnosti úpravy v případě členů statutárních orgánů a závěrem rovněž pracovníků pracujících na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Primárním cílem této části je identifikovat a zdůraznit zásadní výjimky v porovnání s běžnými případy poskytování zaměstnaneckých benefitů a poskytnout úvahy nad změnami, jež přinesla Novela ZPr zejména ve vztahu k dohodám.

Závěrečná část práce se věnuje aktuální otázce týkající se využívání digitálních prostředků při výkonu práce. Pátá část rozebírá a diskutuje nad úpravou práva zaměstnanců „odpojit se“ v českém právním prostředí a konfrontuje ji s návrhem směrnice Evropského parlamentu, což přináší perspektivu evropského přístupu k této problematice. Závěrečné kapitoly práce se dále věnují vybraným způsobům monitoringu zaměstnanců při používání digitálních nástrojů a s tím souvisejícím problémům, zejména ve vztahu k porušování ochrany osobních údajů.

1. Zaměstnanecké benefity

1.1 Definice zaměstnaneckých benefitů

Vymezení definice jakéhokoli právně relevantního fenoménu je nezbytným předpokladem pro jeho další zkoumání. Správné určení předmětu výzkumu a přesný popis toho, co lze pod pojem „zaměstnanecký benefit“ zařadit, je zásadní z hlediska následného rozboru právních a daňových pravidel pro jeho poskytování a problémů s tím souvisejících. Následující kapitola je věnována snaze definovat tento značně mnohotvárný pojem, jaký zaměstnanecký benefit představuje, a to z vícero odborných pohledů.

Začneme-li definicí jednoho z největších odborníků na řízení lidských zdrojů, Michaela Armstronga³, můžeme na zaměstnanecké benefity hledět jako na jakási opatření zaměstnavatele určená pro zaměstnance, které **zlepšují pohodu a zvyšují blahobyt zaměstnanců**. Zaměstnanecké benefity se poskytují nad rámec nárokové složky mzdy a představují významnou součást finální odměny zaměstnance.⁴ Dle Armstronga zahrnují rovněž dovolenou nebo dny volna navíc nad rámec zákonné úpravy, které nemusí být striktně odměnou. Přestože Armstrong nevnímá zaměstnanecké benefity jako přímý nástroj motivace, vidí v nich prostředek vedoucí ke zvýšení loajality a angažovanosti zaměstnanců.

Jiný názor zastává Pelc⁵, který za zaměstnanecké benefity označuje **veškerá plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy**. Zdůrazňuje, že na benefity není právní nárok a jejich poskytnutí je ze strany zaměstnavatele fakultativní. Benefitem je tedy dle Pelce libovolné zvýhodnění vlastních zaměstnanců zaměstnavatelem ve srovnání se třetími osobami, tj. nezaměstnanci. Výše uvedené zvýhodnění vyplývá z výkonu závislé činnosti. Vzhledem k tomu, že Armstrong směřuje definici spíše ke zlepšení pohody a blahobytu zaměstnanců, dá se považovat Pelcovo chápání těchto benefitů za mnohem širší. Dovolím si však nesouhlasit s užitím pojmu „mzda“ z hlediska jazykového výkladu. Jak budu v následujících kapitolách své práce dále rozvíjet, zaměstnanecké benefity mohou být

³ ARMSTRONG, Michael; TAYLOR, Stephen; ŠIKÝŘ, Martin. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 442. ISBN 978-80-247-5258-7.

⁴ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 382. ISBN 978-80-247-2890-2.

⁵ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. str. 7. ISBN 978-80-87212-66-0.

poskytovány jak zaměstnancům ve veřejné sféře (plat), tak zaměstnancům pracujícím na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (odměna z dohod).

V české literatuře se lze dále setkat s definicí zaměstnaneckých výhod prostřednictvím jiných definičních znaků, jak činí například Šikýř⁶, dle něž se jedná o výhody spočívající v **dobře definované peněžité plnění nebo plnění peněžní hodnoty**, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům v souvislosti se zaměstnáním.

Poměrně zajímavou interpretaci přináší i Dvořáková⁷, která benefity rozumí takové zaměstnanecké výhody, které **nestanoví zákon nebo které nejsou finančním produktem podporovaným státem**. Jako příklad uvádí privátní zdravotní péči. Zároveň dodává, že dochází k situaci, kdy mnoho zaměstnanců vnímá zaměstnanecké benefity již jako přirozenou součást své práce, nikoli jako určitý nadstandard navíc. Koubek⁸ naopak charakterizuje zaměstnanecké výhody jako požitky mající formu odměny, kterou **organizace poskytují pracovníkům za to, že pro ni pracují**.

Ačkoliv se odborné názory na definici zaměstnaneckých benefitů v některých ohledech neshodují, lze vyvodit závěr, že se jedná o různé peněžité i nepeněžité zvýhodnění poskytované zaměstnanci dobrovolně jejich zaměstnavatelem nad rámec zákonné povinnosti ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohody.

V souvislosti se správným vymezením samotného pojmu vyvstává rovněž otázka, jak budeme s postupem času přistupovat k benefitům, které v rámci Novely ZPr a souvisejících právních předpisů dostanou větší právní regulaci. Pokud se zaměříme například na institut výkonu práce na dálku, který byl v nedávné době v širším měřítku zaveden do českého právního systému a upraven již na zákonné úrovni, nabízí se prostor pro diskuzi o jeho praktickém využití. S přihlédnutím k předchozím názorům bude tedy nezbytné zkoumat, kdy se ještě jedná o institut, který je upraven v rámci zákonné úpravy dle ZPr, a kdy naopak překračuje její hranice a bude muset být posuzován na základě pravidel pro poskytování zaměstnaneckých výhod.

⁶ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada. Manažer, 2016. s. 135. ISBN 978-802-4758-701.

⁷ KLEIBL, Jiří. IN: DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 228-229. ISBN 978-80-7400-347-9.

⁸ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. s. 319. ISBN 978-80-7261-168-3.

1.2 Význam a vývoj zaměstnaneckých benefitů v čase

Poskytování zaměstnaneckých benefitů přispívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a rovněž ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků. Pracovní výkonnost zaměstnance zpravidla odpovídá jejich spokojenosti s prací pro zaměstnavatele. Zároveň úspěšnost zaměstnavatele na trhu práce se odvíjí z velké části od schopností a výkonů jeho zaměstnanců. Dochází tak ke vzájemnému prolínání, kdy správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod vede k motivaci zaměstnance a současně k prosperitě zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanecké benefity nejsou v právním řádu České republiky výslovně upraveny, jsou ze strany zaměstnavatele dobrovolné a na jejich poskytnutí není právní nárok. Přestože právní úprava neobsahuje výslovnou definici zaměstnaneckých benefitů, pravidla jejich poskytování vychází z pracovněprávních, daňových a pojistných právních předpisů. Při poskytování benefitů je rovněž nezbytné zohlednit zásadu zákazu diskriminace a rovného zacházení, kterou se budu blíže zabývat v následujících kapitolách své práce.

1.2.1 Historie zaměstnaneckých benefitů

Přestože první zmínky o zaměstnaneckých výhodách byly ve Spojených státech amerických zaznamenány již v 18. století, jejich velký rozmach přichází až během **období druhé světové války**. Válkou sužovaná země trpěla nedostatkem pracovních sil, mimoto přistoupila americká vláda k zákazu zvyšování platů. Zaměstnavatelé tak byli nuceni hledat nové způsoby, jak přilákat další zaměstnance, a zároveň si udržet ty stávající. Brzy pochopili, že zvýšit atraktivitu zaměstnání mohou pomocí zaměstnaneckých výhod, které je odlišují od ostatních konkurenčních společností. Zaměstnavatelé tak začínali za své zaměstnance hradit účty u lékařů, přispívat jim na stravování nebo poskytovat příspěvky na životní pojištění.⁹

Nesmírnému rozmachu zaměstnaneckých benefitů rovněž napomohla **daňová politika Spojených států amerických**. Většina benefitů byla osvobozena od příjmů zaměstnance a tvořila odčitatelnou položku od základu daně zaměstnavatele. Jestliže v roce

⁹ MILKOVICH, George T. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. s. 638. ISBN 80- 856-2329-3.

1929 představovaly náklady na odměnu zaměstnance určeny na zaměstnanecké benefity pouze 3 %, v roce 1989 již tyto náklady tvořily 39 %.¹⁰

Československá republika nicméně nezůstala pozadu. O velký rozvoj systému zaměstnaneckých výhod se zasloužil počátkem minulého století průmyslník a úspěšný podnikatel **Tomáš Baťa**. Součástí jeho často inovativních podnikatelských strategií byla i pokroková péče pro zaměstnance. Jakožto člověk se silným sociálním cítěním brzy pochopil, že sociální zázemí a pohoda zaměstnanců může efektivně zvýšit nejen produktivitu práce, ale rovněž zvýšit jejich loajalitu vůči samotné společnosti.

Jako jeden z průkopníků ve svém oboru se zasadil o vybudování jídelen v rámci svých obchodních závodů, čímž významně přispěl ke zvýšení efektivity zaměstnanců a úsporám času i finančních prostředků. Jeho pevné přesvědčení, že poskytování kvalitní stravy má pozitivní vliv na zdraví zaměstnanců a zlepšuje jejich pracovní kondici, se stalo základem pro tuto iniciativu. Kromě toho se také zasloužil o zavedení pravidelných preventivních lékařských prohlídek, které se zaměřovaly na zdraví zaměstnanců. S cílem posílit rodinnou stabilitu a eliminovat negativní vliv, jenž má dlouhé dojíždění na zaměstnance, investoval do výstavby slavných Baťovských domků. Navíc neomezoval svou podporu pouze na materiální benefity, zaměstnanci měli také možnost využívat sportovní kluby a kulturní zařízení.¹¹

Baťa dokázal vybudovat na tehdejší dobu velmi propracovaný systém zaměstnaneckých benefitů, což přispělo významnou měrou k posílení konkurenceschopnosti společnosti. Vzhledem k výše uvedenému je nesporné, že právě tento **systém zaměstnaneckých výhod sehrál zásadní roli při vybudování jedné z nejuznávanějších obchodních značek na celém světě**. Ostatní podniky, inspirované úspěchem Bati, byly nuceny reagovat na tento trend, aby dokázaly udržet krok se svými konkurenty. Následovaly tak příklad Bati a začaly investovat do zavedení nových benefitů pro své zaměstnance, přičemž takový krok měl významný dopad na celkový ekonomický růst a společenský rozvoj v historii Československa a následně pak i České republiky.

¹⁰ BERGMANN, Thomas. J.; BERGMANN, Marilyn A.; GRAHN, Joyce L. *How Important are Employee Benefits to Public Sector Employees*. In: *Public Personnel Management*, 23(3), s. 397-406. [online] 1994 [cit. 18.9.2023]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009102609402300304>.

¹¹ LEŠINGROVÁ, Romana. *Baťova soustava řízení*. 3. vyd. Uherské Hradiště: Roma, 2008. s. 117. ISBN 978-80-903808-9-9.

1.2.2 Vývoj benefitů po pandemii COVID-19 a současné trendy

Dvouletá pandemie spojená s onemocněním COVID-19 měla bezesporu významný dopad na trh práce. Velkých změn doznaly i zaměstnanecké výhody. V tomto náročném období se mnoho organizací uchýlilo k zavedení práce na dálku. Paralelně s tím došlo k markantnímu poklesu tradičních benefitů, jakými byli například příspěvky na sport nebo kulturu, a to v reakci na uzavření většiny zařízení této povahy.

Naproti tomu se pozornost zaměstnavatelů zaměřila na benefity, jež reflektují aktuální potřeby **fyzického a zejména psychického zdraví zaměstnanců**. Zjevný je výrazný posun směrem k většímu důrazu na osobní pohodu zaměstnanců. Obecným trendem, reagujícím na zkušenosti s pandemií COVID-19, je rostoucí flexibilita pracovních podmínek, paralelně s narůstajícím důrazem na podporu celkového blahobytu zaměstnanců. Mezi stále oblíbenější benefity se začaly řadit například příspěvky na zdravotní konzultace, online psychologické poradenské konzultace, zajištění zdravotní péče pro zaměstnance v místě pracoviště, či finanční podpory pro nákup léků.¹²

S příchodem nové generace zaměstnanců vstupujících na pracovní trh se obdobně mění přístup k významu práce v životě zaměstnanců. V současné době je kladen větší důraz na vyvážený poměr mezi prací a volným časem zaměstnance. Statistiky naznačují, že při vstupu do pracovního prostředí zvažuje více než 80 % jedinců patřících do kategorie tzv. mileniálů¹³ dopady pracovní pozice na jejich **work-life balance**.¹⁴

Při vstupu do pracovního prostředí se již očekává, že zaměstnavatelé budou schopni reagovat na využití volného času zaměstnance, zejména prostřednictvím nabídky s rozšířenou možností čerpání volných dnů a poskytnutím benefitů, jež mohou být efektivně využity v rámci aktivit realizovaných v období volna. Indispoziční volno, běžně označované jako sick days, představuje formu placeného volna, které zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům za účelem umožnit jim překonat krátkodobé zdravotní indispozice. Charakteristickým rysem tohoto benefitu je skutečnost, že zaměstnanec není obvykle povinen prokázat svůj aktuální zdravotní stav formálním potvrzením od lékaře. V rámci širšího spektra benefitů se stále častěji

¹² *Pandemie mění i preference u zaměstnaneckých benefitů*. In: *Novinky.cz* [online], 18.3.2021 [cit. 2.11.2023]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/finance-pandemie-meni-i-preference-u-zamestnaneckych-benefitu-40354239>.

¹³ Tj. osob narozených v období přibližně mezi lety 1980 a 2000.

¹⁴ UHRINOVÁ, Adéla. *Zaměstnanecké benefity zaměřené na volný čas zaměstnance*. *Práce a mzda* č. 9/2022. Praha: Wolters Kluwer, 2022. s. 16-19. ISSN 0032-6208.

objevují také další formy placeného volna, například tzv. free days, které jsou poskytovány s cílem umožnit zaměstnancům vyřídit osobní nebo jiné záležitosti.

V kontextu stoupajícího trendu work-life balance se rovněž začaly více prosazovat benefity zaměřené na rodiny s dětmi a na volný čas zaměstnanců. Ilustrací těchto snah jsou nově se objevující zaměstnanecké benefity zohledňující snahu o aktivní začlenění zaměstnanců do společenské struktury, zejména v období dlouhodobé nepřítomnosti v tradičním pracovním prostředí, typicky při čerpání mateřské či rodičovské dovolené. Jedním z konkrétních projevů těchto snah je podpora zaměstnanců při výchově jejich dětí prostřednictvím zřízení firemních školek nebo finančních příspěvků na výchovu dětí.¹⁵

Stále větší popularitě se u zaměstnavatelů těší i využívání tzv. **sabbaticalu**, který představuje další formu volna, kterou zaměstnanci využívají k delšímu odpočinku od pracovních povinností. Jedním z hlavních důvodů jeho poskytnutí je **prevence před syndromem vyhoření**, jehož projevy se stávají stále častějšími v důsledku zrychlujícího se pracovního tempa. Dalším motivem pro využití sabbaticalu může být touha zaměstnanců rozvíjet se prostřednictvím dalšího vzdělávání či touha vycestovat na delší dobu. Bez ohledu na primární motivaci zaměstnance k využití této formy volna, sabbatical představuje výhodu především v tom, že zaměstnanec není nucen ukončit svůj pracovní poměr.

Co se týče právní úpravy, institut sabbaticalu byl poprvé do českého právního řádu zaveden zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů. Zákon v této souvislosti umožňuje poskytnutí tvůrčího volna akademickým pracovníkům vysokých škol na jejich žádost na dobu šesti měsíců jednou za sedm let, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů vysoké školy.¹⁶ Zároveň zákon stanoví, že po dobu tvůrčího volna náleží akademickému pracovníku mzda.¹⁷ Termín sabbatical v českém právním prostředí tedy slouží k označení tvůrčího volna, které mohou pedagogové vysokých škol využívat k psaní vědeckých prací, vzdělávání nebo odpočinku.

¹⁵ UHRINOVÁ, Adéla. *Zaměstnanecké benefity pro rodiny s dětmi*. Práce a mzda č. 9/2022. Praha: Wolters Kluwer, 2022. s. 12-15. ISSN 0032-6208.

¹⁶ Ustanovení § 76 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ Ustanovení § 76 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

V současném globálním kontextu se moderní chápání sabbaticalu více pojí spíše s prevencí syndromu vyhoření. Sabbatical dnes představuje zejména období neplaceného volna, vnímaného jako firemní benefit, který si oblíbili manažeři a zaměstnanci s vysokým pracovním vytížením. Výhoda spočívá v poskytnutí možnosti odpočinku od práce a vyrovnání se se stresem způsobeným výkonem práce. Nicméně tento benefit lze poskytnout též za účelem dlouhodobější cesty do zahraničí či z důvodu náhlé péče o rodinné příslušníky.

Kromě již zmíněného zákona o vysokých školách není institut sabbaticalu v současné době v právním řádu České republiky explicitně zmíněn nebo jinak zakotven. Pro jeho využívání tak lze stanovit různé podmínky, které však vždy musí být v souladu s pravidly poskytování zaměstnaneckých benefitů, především pak zohledňovat zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace.

Přestože zaměstnanci v tomto případě nenáleží automaticky finanční kompenzace, zaměstnavatel má možnost poskytnout ji dobrovolně. V praxi se setkáváme s dvěma základními variantami, jakými je sabbatical upraven u zaměstnavatele, a to buď jako **neplacené pracovní volno**, nebo jako **částečně či zcela hrazené pracovní volno**. Většinou se v praxi uplatňuje první varianta, kdy samotná možnost zaměstnance odejít na delší dobu od výkonu práce bez nutnosti ukončení pracovního poměru je považována za benefit.

V této souvislosti je třeba rovněž zmínit, že sabbatical uplatňovaný z důvodu syndromu vyhoření **není v současné době klasifikován jako nemoc z povolání** dle seznamu nemocí z povolání¹⁸. Tato skutečnost je podtržena faktem, že příložený seznam nemocí z povolání nezahrnuje žádnou nemoc spojenou s psychickým stavem zaměstnance, přičemž syndrom vyhoření nelze podřadit ani pod žádnou jinou kategorii. Vzhledem k absenci zařazení syndromu vyhoření do seznamu nemocí z povolání, tedy zaměstnanec, který trpí obtížemi způsobenými psychickým vyčerpáním na pracovišti a stává se tak pracovní neschopným, nemůže z důvodu vyčerpání uplatňovat nároky vůči zaměstnavateli z titulu nemoci z povolání.¹⁹

Závěrem lze podotknout, že veškeré výše uvedené transformace v pracovním prostředí se nedotýkají pouze každodenní praxe společností, ale mají také dalekosáhlý dopad na právní

¹⁸ Nemoci z povolání jsou stanoveny v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ GOMEZ TOMČALOVÁ, Lenka. *Syndrom vyhoření – (skrytá) pandemie nové doby s pracovníprávními důsledky? Proč nás zajímá?* In: epravo.cz [online], 13.10.2022 [cit. 1.11.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/syndrom-vyhoreni-skryta-pandemie-nove-doby-s-pracovnepravniimi-dusledky-proc-nas-zajima-115336.html>.

regulaci. V reakci na nedostatečnou úpravu výkonu práce na dálku, rozšíření konceptu work-life balance, a zlepšení pozic osob pečujících o děti, se zákonodárce rozhodl přistoupit k zakotvení nové úpravy v rámci právního řádu České republiky, jež reflektuje požadavky stanovené evropským právem. V této souvislosti byla přijata **Novela ZPr**, jejíž podrobný obsah je dále popsán v kapitole věnované právní úpravě benefitů mé práce.

Novela ZPr byla vyhlášena ve Sbírce zákonů dne 19. září 2023, přičemž většina ustanovení nabyla účinnosti prvního dne následujícího kalendářního měsíce po uveřejnění ve Sbírce zákonů, konkrétně tedy k 1. říjnu 2023. Novela ZPr přináší i několik změn v oblasti benefitů. Zároveň klade důraz na celkové zvýšení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Z mého pohledu bude zajímavé sledovat, jak si s těmito, nutno podotknout ne vždy dobře zpracovanými novinkami, zaměstnavatelé poradí. Očekávám, že budoucí vývoj pracovněprávní regulace bude provázen dalšími úpravami, jež se zaměří především na optimalizaci sladování osobního a pracovního života zaměstnanců.

2. Kategorizace zaměstnaneckých benefitů

Následující část práce je věnována základnímu členění zaměstnaneckých benefitů. Při výběru jednotlivých hledisek jsem se řídila úvahou, že i přes rozmanité přístupy ke kategorizaci, právě členění představené v této práci je podle mého názoru nejzásadnější pro komplexnější pochopení systému zaměstnaneckých výhod. Důkladná kategorizace zaměstnaneckých benefitů má klíčový význam pro zaměstnavatele, jelikož umožňuje analyzovat benefity a jejich dopady z odlišných perspektiv. Základní dělení rovněž usnadňuje zaměstnavatelům a zaměstnancům strategická rozhodnutí týkající se výběru a poskytování těchto benefitů, a napomáhá tak k jejich optimálnímu využití.

2.1 Zaměstnanecké benefity podle způsobu poskytování

Flexibilní a fixní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů se liší v závislosti na tom, zda jsou benefity poskytovány zaměstnancům plošně nebo formou tzv. „cafeteria systému“. Při **fixním způsobu** je zaměstnavatelem stanoven konkrétní soubor benefitů v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu na základě předem stanovených pravidel a možnost jejich využití je čistě na volbě zaměstnance. Dle Macháčka²⁰ jde o určitý poukázkový systém. Do této kategorie řadíme především stravenky, manažerské vozidlo či slevy na vybrané produkty.

Naproti tomu **flexibilní přístup** (rovněž znám pod pojmem „cafeteria systém“) umožňuje zaměstnancům přizpůsobit si benefity dle svých individuálních potřeb a preferencí. Zaměstnanci si mohou v rámci stanoveného balíčku vybrat benefity z dostupné nabídky podle svých osobních preferencí, což vede k výraznému zvýšení efektivity vynaložených nákladů.²¹ V rámci flexibilního způsobu je určen speciální bodový limit²² pro každého ze zaměstnanců, z něhož může následně čerpat benefity na základě předem stanoveného rozpočtu zaměstnavatele.²³ Vedle „cafeteria systému“ lze rovněž využít možnosti tzv. předplacených benefičních karet, které bývají často využívány k volbě volnočasových aktivit zaměstnance.

²⁰ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. str. 2. ISBN 978-80-7676-193-3.

²¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 295. ISBN 978-80-7400-667-8.

²² Limitem může být například pozice zaměstnavatele ve společnosti nebo počet odpracovaných let.

²³ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 391. ISBN 978-80-247-2890-2.

Závěrem je nezbytné zmínit, že ke flexibilnímu způsobu poskytování benefitů v dnešní době přistupuje čím dál více zaměstnavatelů. Jejich výhoda spočívá především v možnosti zaměstnance vybrat si benefity na základě momentálních preferencí a potřeb bez toho, aniž by se limitoval ve způsobu výběru a bezesporu i snížené náklady zaměstnavatele a celkové zefektivnění služeb.²⁴ Nevýhodou však může být vysoká finanční náročnost spojená se zavedením a provozem „cafeteria systému“ a rovněž potřeba aktualizace daného systému výhod v závislosti na dynamice prostředí služeb.²⁵

I z tohoto důvodu se řada zaměstnavatelů uchyluje k využívání tzv. **outsourcingu**, jehož podstatou je přenos určité činnosti a správy této činnosti na externí subjekty, a to obvykle za účelem zvýšení efektivity a snížení nákladů. V kontextu zaměstnaneckých benefitů může outsourcing zahrnovat externí spolupráci se specializovanými poskytovateli, kteří se zaměřují na poskytování a správu konkrétních benefitů a nabízejí například stravenkové systémy nebo karty na volnočasové aktivity.²⁶

2.2 Zaměstnanecké benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

Jedním z klíčových aspektů při výběru zaměstnaneckých benefitů přináší jejich rozdělení z hlediska daňové a odvodové výhodnosti. Podle Pelce²⁷ lze benefity na základě tohoto kritéria rozdělit do dvou kategorií, a to na mimořádně výhodné benefity a benefity s dílčí výhodností.

Mimořádně výhodné benefity představují neoptimálnější formu pro obě strany. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelné náklady, které snižují základ daně. Na straně zaměstnance jsou tyto benefity osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nezahrnují se do výpočtu vyměřovacího základu pro odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Mezi takové benefity můžeme zařadit zejména příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění až do 50 000 Kč ročně.

Benefity s dílčí výhodností, jak již samotný název naznačuje, představují situaci, kdy dochází ke ztrátě výhodnosti pro jednu ze stran. Tyto benefity mohou být daňově uznatelné pro

²⁴ DVOŘÁČEK, Jiří, TYLL, Ladislav. *Outsourcing a offshoring podnikatelských činností*. 1. vydání. C.H. Beck pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2010. s. 29-31. ISBN 978-80-7400-010-2.

²⁵ URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. 2., rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 145-146. ISBN 978-80-7357-925-8.

²⁶ V České republice například společnost Sodexo Pass Česká republika a.s. nebo společnost Edenred CZ s.r.o.

²⁷ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2011. s. 18. ISBN 978-80-87212-66-0.

zaměstnavatele (snižují základ daně zaměstnavatele), zatímco na straně zaměstnance jsou daňovým příjmem (příjmem ze závislé činnosti) a podléhají tak zdaňování.²⁸ Příkladem takových benefitů může být hojně využívané poskytování dovolené nad rámec zákona. Naproti tomu existují benefity, jež nelze kvalifikovat jako daňově uznatelný náklad zaměstnavatele (čili jimi nelze snížit základ daně zaměstnavatele), avšak na straně zaměstnance jsou takové benefity osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Mezi takové benefity řadíme kupříkladu příspěvky na kulturní nebo sportovní akce a jiné benefity, které většinou vyplývají z tzv. benefitního portálu.

2.3 Zaměstnanecké benefity z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele a příjmu na straně zaměstnance

Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance lze benefity systematicky kategorizovat do dvou hlavních kategorií na peněžité a nepeněžité. Jak již vyplývá ze samotného názvu, **peněžité benefity** zahrnují ty, které zaměstnanec obdrží v podobě finančních prostředků. Tato kategorie obsahuje například finanční bonusy na základě kladných hospodářských výsledků společnosti nebo delší placenou dovolenou.

Naproti tomu **nepeněžní benefity** představují výhody, které zaměstnanci neposkytují přímo finanční prostředky, ale nabízejí jim jiné formy plnění, často spojené s konkrétními službami, výhodami nebo příležitostmi. Typickým příkladem nepeněžních benefitů je poskytování zvýhodněných služeb v oblastech rekreace, sportu, kultury nebo vzdělání.

V rámci klasifikace zaměstnaneckých benefitů je rovněž nezbytné rozlišovat mezi finančními a nefinančními výdaji ze strany zaměstnavatele. **Finanční benefity** představují přímé poskytnutí finančních prostředků zaměstnanci za účelem zajištění určité výhody (například příspěvek na penzijní pojištění nebo odstupné nad rámec zákona). Na rozdíl od finančních se **nefinanční benefity** vyznačují poskytnutím výhody zaměstnanci, které je realizováno bez přímého finančního výdaje ze strany zaměstnavatele. Namísto peněžitých výhod jsou zaměstnancům nabízeny konkrétní výhody například v podobě poskytnutí služebního vozidla pro osobní účely zaměstnance.²⁹

²⁸ Tamtéž.

²⁹ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2011. s. 19-21. ISBN 978-80-87212-66-0.

2.4 Zaměstnanecké benefity z hlediska časového rozlišení

Benefity lze podle Pelce³⁰ rovněž členit z hlediska jejich trvání a časového účinku na jednorázové, krátkodobé a dlouhodobé. **Jednorázové benefity**, jakými jsou například zaměstnanecké půjčky, přinášejí okamžitou výhodu po dobu jednoho omezeného časového období. Na druhé straně **krátkodobé benefity** poskytují výhodu, která je dostupná pouze v omezeném časovém úseku (např. příspěvek na stravování). **Dlouhodobé benefity** mají naopak trvalý účinek a poskytují dlouhodobou ochranu nebo výhody, které přetrvávají po delší časové období (např. penzijní nebo soukromé životní pojištění). Členění benefitů na základě časového období umožňuje zaměstnavatelům lépe přizpůsobit benefity potřebám a očekáváním zaměstnanců v různých fázích jejich profesního života.

2.5 Zaměstnanecké benefity podle cílové skupiny

Podle Macháčka³¹ lze členit benefity do tří kategorií, a to na benefity určené i) všem zaměstnancům, ii) pouze vybrané skupině zaměstnanců, a iii) individuálně zaměstnancům. Co se týče **univerzálních benefitů**, tyto jsou určeny pro všechny zaměstnance ve společnosti a zahrnují běžné výhody, které jsou poskytovány všem bez ohledu na jejich pozici či roli ve společnosti. Jako příklad lze uvést hojně využívané příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění, či příspěvky na kulturní nebo sportovní akce a příspěvky na stravování.

Naproti tomu druhá kategorie benefitů je zaměřena **pouze na specifickou skupinu zaměstnanců**, kteří vykazují obdobné vlastnosti nebo zastávají určité pozice ve společnosti. Mezi takové benefity řadíme například opční akciové programy pro manažery či poskytnutí služebního auta pro soukromé účely.

V některých společnostech se lze setkat i s **benefity poskytovanými konkrétním jedincům**. Macháček³² příkladem uvádí podpory při neštěstí v rodině, při dlouhodobé nemoci a při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance. V této souvislosti je třeba připomenout, že i na poslední zmíněnou kategorii se vztahují pravidla pro poskytování zaměstnaneckých benefitů, zejména pak zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace.

³⁰ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praktik (Leges). Praha: Leges, 2011. s. 22. ISBN 978-80-87212-66-0.

³¹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. str. 3. ISBN 978-80-7676-193-3.

³² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. str. 4. ISBN 978-80-7676-193-3.

Zaměstnavatelé by tak měli být při poskytování individuálně určených benefitů maximálně obezřetní, jelikož právě tyto jsou předmětem častých konfliktů.

3. Pravidla poskytování zaměstnaneckých benefitů

V následující části práce se zabývám analýzou jednotlivých pravidel ovlivňujících proces poskytování zaměstnaneckých benefitů. Při praktické aplikaci zaměstnaneckých benefitů je nutné reflektovat právní a daňovou úpravu, respektovat zásadu zákazu diskriminace a rovného zacházení a zohlednit též princip ochrany osobních údajů. Pouze úplné dodržení zmíněných složek, které jsou blíže pospány v rámci této kapitoly, může zaručit využívání zaměstnaneckých benefitů v souladu s právními předpisy a judikaturou soudů.

3.1 Právní úprava

Předně je třeba připomenout, že povinnost poskytování zaměstnaneckých benefitů není explicitně upravena v žádném zvláštním zákoně. Problematika zaměstnaneckých benefitů je roztržena napříč celým právním řádem České republiky. Ačkoli neexistuje žádný zvláštní zákon, který by se věnoval výhradně úpravě zaměstnaneckých benefitů, dotýká se benefitů celá řada právních předpisů, a to zejména z oblasti pracovního práva, daňového práva a pojistného práva. Před samotným představením jednotlivých pravidel poskytování zaměstnaneckých výhod a jejich daňového řešení je vhodné uvést zákony, které poskytují obecný rámec a pravidla, která nepřímo ovlivňují poskytování benefitů. Nejvýznamnější úpravu obsahují následující vzájemně provázané právní předpisy:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů;
- zákon č. 563/1991 Sb., zákon o účetnictví;
- zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném a sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;
- zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění; a
- zákon č. 218/2000 Sb., zákon o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dříve vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb).

3.1.1 Právní úprava v ZPr

ZPr upravuje pracovněprávní vztahy a rovněž stanoví základní zásady těchto vztahů. Jak již bylo nastíněno výše, zaměstnanecké benefity zatím nejsou na zákonné úrovni přímo

regulovány a ZPr nijak nereguluje variabilní složky mzdy. Jedná se vždy o dobrovolnou složku poskytovanou nad rámec mzdy, platu či odměny ze strany zaměstnavatele.

Namísto toho ZPr upravuje benefity nepřímo prostřednictvím stanovení **základních zásad pracovněprávních vztahů**, které se týkají postavení zaměstnance, podmínek práce, odměňování, výkonu práce a rovného zacházení zaměstnanců. Pro účely našeho zkoumání jsou pak klíčové zásady uvedené v ustanovení § 1a odst. 1 ZPr, konkrétně pak zásady uvedené pod písm. c) a e), tj. zásada spravedlivého odměňování zaměstnance a zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Výše zmíněným zásadám se podrobně věnuji v následujících kapitolách diplomové práce.

ZPr tedy nepřímo ovlivňuje poskytování zaměstnaneckých benefitů tím, že stanovuje základní principy, které zaměstnavatelé musí respektovat při sestavování a nabídce těchto benefitů zaměstnancům. Při uplatňování zmíněných zásad mají zaměstnavatelé poměrně široký prostor pro stanovení konkrétních výhod a podmínek, které budou odpovídat specifickým potřebám a podmínkám jejich zaměstnanců.

Flexibilní úprava ZPr nicméně umožňuje, aby si některá práva a povinnosti zaměstnavatel upravil i **nad míru stanovenou zákonem**, a to právě formou určitých výhod pro zaměstnance. Z výše uvedeného vyplývá, že pokud zákon stanoví minimální standardy pro určité plnění, zaměstnavatel za dodržení určitých podmínek a základních zásad může se zaměstnancem sjednat vyšší či výhodnější plnění, než je zákonným minimem.

ZPr upravuje v podnikatelské sféře minimální výše příplatků ke mzdě za práci přesčas (§ 114 ZPr), za práci o svátcích (§ 115 ZPr), za noční práci (§ 116 ZPr), za práci v náročných podmínkách (§ 117 ZPr) a za práci v sobotu a neděli (§ 118 ZPr). Zároveň však nezakazuje sjednat si příplatek výhodněji pro zaměstnance než v zákonem stanovené výši. Častým lákadlem pro zaměstnance bývá i sjednání smluvního odstupného nad rámec minimální výše stanovené zákonem (§ 67 a § 68 ZPr). Závěrem lze zmínit minimální délku pracovního volna, která je zaměstnanci poskytována v souvislosti se zvyšováním své kvalifikace (§ 232 ZPr), přičemž tato délka může být na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem rovněž rozšířena. V této souvislosti je nutné uvést, že existuje nespočet přístupů k definování zaměstnaneckých benefitů a výše uvedené výhody představují toliko vybrané příklady.

Přejdeme-li k samotnému vymezení mzdy, platu a odměny z dohody, ZPr stanoví, že tyto přísluší zaměstnanci za **vykonanou práci** za podmínek stanovených zákonem. Základní

vymezení mzdy, platu a odměny doplňuje ustanovení § 109 odst. 4 ZPr, které blíže vymezuje pravidla, jež je zaměstnavatel povinen při poskytování mzdy, platu či odměny zohlednit. Mezi tyto hlediska řadíme **složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, výkonnost a dosahované pracovní výsledky**. Uvedená pravidla mají význam nejen pro bližší specifikaci mezd, platů a odměn, ale rovněž pro posouzení spravedlivé odměny za práci a ochrany před diskriminací, neboť použití jiných nerelevantních kritérií (která nesouvisí s vykonávanou prací) by mohlo poškozovat zaměstnance. Detailní specifikaci jednotlivých hledisek odměňování poskytuje ustanovení § 110 odst. 3 až 5 ZPr.³³

V návaznosti na výše uvedené je nicméně nezbytné odlišovat institut mzdy od benefitu jako takového, a to zejména s ohledem na rozdílný daňový režim a s tím související dopady na cash flow. Oproti mzdě nejsou benefity navázány na výkon práce, ale na **existenci pracovněprávního vztahu** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rámci péče o zaměstnance. Zároveň jsou na rozdíl od mzdy, platu nebo odměny benefity upraveny v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zatímco mzda se poskytuje podle výše uvedených kritérií stanovených v ustanovení § 109 odst. 4 ZPr, benefit je nemzdové plnění poskytované nad rámec mzdy **bez vazby na vykonanou práci**, přičemž zohledňuje jiné faktory pracovněprávního vztahu (např. kvalifikaci, délku praxe či pracovní pozici). V případě mzdy, platu nebo odměn za vykonanou práci, bez ohledu na jejich formu, se jedná vždy o daňově uznatelné mzdové plnění a je nutné uplatnit standardní režim zdanění. Naproti tomu u benefitů závisí na jeho konkrétní formě, přičemž standardní režim zdanění se nemusí nutně uplatnit.

Co se týče **samotné úpravy zaměstnaneckých benefitů**, nejčastěji se s nimi setkáváme v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele, přičemž jejich obsah je závazný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Pracovní podmínky, jež jsou stanoveny v textu kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, je v souladu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) ZPr zaměstnavatel povinen dodržovat.

K dosažení platnosti vnitřního předpisu musí být splněny určité požadavky. Musí mít písemnou formu, být v souladu se všemi platnými právními předpisy, a přístupnost vnitřního předpisu musí být zajištěna všem zaměstnancům, přičemž nesmí mít zpětnou účinnost. Zároveň

³³ Podmínky se posuzují např. podle vzdělání a praktických znalostí, obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby nebo podle intenzity a kvality prováděných prací.

se doporučuje stanovit, zda platí na omezenou či neomezenou dobu, a rovněž určit dobu k jejich detailnímu seznámení ze strany zaměstnanců před nabytím účinnosti.³⁴

3.1.2 Právní úprava z hlediska daňových a pojistných zákonů

ZDP hraje klíčovou roli při regulaci daňového režimu zaměstnaneckých výhod, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Z pohledu zaměstnance je nejprve nezbytné určit, zda je příjem (ať už peněžní nebo nepeněžní) předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, či nikoli. Pokud dostaneme na tuto otázku kladnou odpověď, bude dále nutné posoudit, zda se jedná o příjem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti anebo je od této daně osvobozen.³⁵

Konkrétní příklady benefitů, které se nepovažují za příjmy ze závislé činnosti a **nejsou tak předmětem daně** vypočítává ustanovení § 6 odst. 7 ZDP, přičemž pro ilustraci lze uvést náhrady cestovních výdajů, hodnotu bezplatného stravování poskytovanou zaměstnavatelem na pracovních cestách, hodnotu osobních ochranných pracovních prostředků, oděvů a obuvi či náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce.

V případě, že příjem zaměstnance představovaný benefitem nespadá do taxativního výčtu výše zmíněného ustanovení, bude takový příjem buď **zdanitelný nebo osvobozený**. Obecně lze říci, že zaměstnanecké benefity ve formě peněžních plnění budou na straně zaměstnance považovány za zdanitelný příjem a budou tedy zahrnuty do výpočtu vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. V případě nepeněžních plnění bude třeba provádět individuální posouzení v závislosti na konkrétním benefitu.

Nepeněžní plnění, která jsou osvobozena od daně z příjmů, jsou upravena v ustanovení § 6 odst. 9 ZDP, přičemž opět pro představu lze uvést pár příkladů z poměrně dlouhého výčtu příjmů, které se rozhodl zákonodárce od daně z příjmů osvobodit. Jedná se například o nepeněžní plnění, která slouží k odbornému rozvoji zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, hodnotu stravování poskytovanou zaměstnavatelem zaměstnancům na pracovišti, bezplatné použití rekreačních, zdravotnických, vzdělávacích či sportovních zařízení, poskytnutí rekreace nebo zájezdu do hodnoty 20 000 Kč ročně, příspěvku

³⁴ DELMAR, Kristýna. *Pracovněprávní benefity – možnosti a rizika pohledem právnický*. In: podnikatel.cz [online], 31.1.2017 [cit. 5.10.2023]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/pracovnepravni-benefity-moznosti-a-rizika-pohledem-pravnicky/>.

³⁵ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 8 str. ISBN 978-80-7676-193-3.

na kulturní nebo sportovní akce, nebo o příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem do maximální výše 50 000 Kč ročně.

U nepeněžních benefitů dle § 6 odst. 9 písm. d) ZD³⁶ se nově zavádí Konsolidačním balíčkem **souhrnné zastropování a omezení celkové výše plnění na úrovni poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období**, přičemž souhrnným limitem je polovina průměrné mzdy od jednoho zaměstnavatele ročně. Průměrná mzda za rok 2024 činí 43.967 Kč, tudíž limitem pro rok 2024 je částka ve výši 21.983,50 Kč.³⁷ V roce 2024 tedy zmíněné nepeněžní benefity nebudou podléhat zdanění do částky 21.983,50 Kč, přičemž při překročení limitu bude částka nově podléhat režimu zdanění jako mzda, plat či odměna.

Pro zaměstnavatele je podstatné zhodnotit, zda jsou poskytované benefity **daňově uznatelnými náklady**, tedy výdajem snižujícím základ daně z příjmů zaměstnavatele (§ 24 ZDP), či nikoli (§ 25 ZDP). Zaměstnavatel si od základu daně nemůže odečíst jakékoliv výdaje, ale pouze ty, které splňují zákonem stanovené podmínky, tj. v první řadě se musí jednat o výdaj, který slouží k dosažení, zajištění nebo udržení příjmů, a jeho vynaložení musí být zaměstnavatelem jakožto poplatníkem nepochybně prokázáno.³⁸ Na danou podmínku navazuje ustanovení § 24 odst. 2 ZDP, které stanoví, které další výdaje lze považovat za daňově uznatelné.

Pro účely stanovení daňového režimu benefitů na straně zaměstnavatele je stěžejní úprava v ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, která stanoví, že výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, které vyplývají z kolektivní smlouvy, interního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, mohou být daňově uznatelnými náklady zaměstnavatele. V takovém případě lze tyto náklady zahrnout do výpočtu daňových povinností zaměstnavatele a tím snížit jeho daňový základ.

Výše uvedené ustanovení lze vyložit tak, že pokud poskytnuté plnění mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem není ze své povahy považováno za daňový výdaj na straně

³⁶ Např. nepeněžní příspěvky na dovolenou, na knihy, na kulturu, tělovýchovu, poskytnutí zboží či služeb nakoupených u zdravotnického zařízení.

³⁷ Vychází z nařízení vlády č. 286/2023 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2024, základní výměry důchodu stanovené pro rok 2024 a částky zvýšení za vychované dítě pro rok 2024 a o zvýšení důchodů v roce 2024 ze dne 13. září 2023.

³⁸ PELC, Vladimír. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. V Praze: C.H. Beck, 2021. s. 322. ISBN 978-80-7400-833-7.

zaměstnavatele, tedy nezpůsobuje snížení daňového základu zaměstnavatele podle obecné definice daňových výdajů uvedené v ustanovení § 24 odst. 1 ZDP, ani není výslovně označeno jako daňový výdaj podle ustanovení § 24 odst. 2 ZDP, je takový výdaj daňově účinným a snižuje základ daně zaměstnavatele, pakliže je dohodnutý v rámci kolektivní smlouvy s odborovou organizací, stanoven zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, nebo dohodnutý mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rámci individuální smlouvy, jakou je například pracovní smlouva. Jedinou překážku představuje výslovné vyloučení výdaje z daňových výdajů zákonem nebo jeho případná limitace.³⁹ Dle Nejvyššího správního soudu *pod daňově uznatelné náklady pro účely daně z příjmů spadají pouze taková vyplacená plnění věrnostní, stabilizační a motivační povahy, která se přímo vztahují k odvedené práci.*⁴⁰

Ustanovení § 24 ZDP představuje obecné vymezení daňově uznatelných výdajů, naopak ustanovení § 25 ZDP vymezuje negativní případy, které daňově uznat nelze, přičemž v souvislosti s benefity je nezbytné zmínit, že výdaje hrazené ze sociálního fondu, z fondu kulturních a sociálních potřeb a výdaje poskytované ze zisku po zdanění nejsou z pohledu zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji.

V neposlední řadě je nutné uvést **zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů**, které provádí úpravu ZDP a určují shodně podmínky pro odvod pojistného. Tyto právní předpisy regulují, která plnění budou zahrnuta do vyměřovacího základu poplatníka a která jsou naopak vyloučena. To bude významné především v situaci, kdy u některých zaměstnaneckých benefitů nevzniká povinnost odvádět pojistné a díky tomu se stávají atraktivnějšími a výhodnějšími pro zaměstnavatele i zaměstnance.⁴¹

K tomu, aby určité příjmy byly zahrnuty do vyměřovacího základu poplatníka, je zapotřebí, aby se jednalo o *úhrn příjmů, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.*⁴² Zúčtovaným

³⁹ Tamtéž.

⁴⁰ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 2 Afs 185/2004-42, ze dne 16. 2. 2005.

⁴¹ MÜLLEROVÁ, Libuše a JOHANSENOVÁ, Ann-Katie. *Zaměstnanecké benefity-daňové souvislosti*. Portál DAUČ.cz [online]. Praha: Wolters Kluwer, 5.4.2017. [cit. 21.9.2023]. Dostupné z <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=231379>.

⁴² § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

příjmem se ve smyslu obou předpisů 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.⁴³

Z výše uvedené definice lze následně odvodit jednoduchou rovnicí, tedy že vše, co vstupuje do základu daně z příjmů ze zaměstnání, zároveň spadá do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Nicméně je třeba zmínit, že existují i určité výjimky z tohoto pravidla, kdy jsou některé příjmy z vyměřovacího základu vyjmuty. Mezi tyto výjimky patří například náhrada škody dle ZPr, odstupné nebo jednorázová sociální pomoc poskytnutá zaměstnavatelem.⁴⁴ Dále se do vyměřovacího základu nezahrnují ani příjmy poskytnuté jiným subjektem než zaměstnavatelem, a to například v situaci, kdy zaměstnanec obdrží benefit ve formě zaměstnanecké akcie od mateřské společnosti korporace, u které pracuje.

Zároveň zákon č. 427/2011 Sb., o penzijním připojištění uvádí, že v rozporu se zásadou rovného zacházení není poskytování rozdílné výše příspěvku zaměstnavatele v závislosti na rizikovosti, obtížnosti nebo namáhavosti vykonávané práce, pokud je to ujednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.⁴⁵

Závěrem této kapitoly pak považuji za vhodné připomenout **ZoÚ** včetně souvisejících podzákonných předpisů a českých účetních standardů vydávaných Ministerstvem financí.⁴⁶ ZoÚ se věnuje regulaci pravidel a postupů pro vedení účetnictví, sestavování účetních závěrek, rozlišným způsobům oceňování majetku a závazků, přičemž slouží k zajištění věrnosti a spolehlivosti účetního vykazování.

Na státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky, tj. na „nepodnikatelské subjekty“, se před přijetím Konsolidačního balíčku použila právní úprava stanovená ve

⁴³ § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

⁴⁴ § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení.

⁴⁵ Ustanovení § 10 odst. 1 zákona č. 427/2011 Sb., o penzijním připojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁶ Vyhláška č. 500/2002 Sb., prováděcí vyhláška k zákonu č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví. Prováděcí vyhláška určuje podmínky pro sestavování účetních závěrek, definuje účetní metody a pravidla jejich použití a rovněž předepisuje obsah položek účetní závěrky. Na zákon o účetnictví prováděcí vyhláška navazují rovněž české účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

vyhláše Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb⁴⁷. Ta byla však v rámci Konsolidačního balíčku zrušena, přičemž čerpání povinně tvořených fondů je **nově upraveno primárně v Rozpočtových pravidlech**. Detailnější úpravě benefitů ve státní sféře se věnuji v následujících kapitolách této diplomové práce.

3.1.3 Novelizace ZPr z roku 2023

Novela ZPr byla vyhlášena ve Sbírce zákonů dne 19. září 2023, přičemž většina ustanovení nabyla účinnosti prvního dne následujícího kalendářního měsíce po uveřejnění ve Sbírce zákonů, konkrétně tedy k 1. říjnu 2023. Vzhledem k relativně neobvykle rychlému procesu nabytí účinnosti mají nicméně ustanovení týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr klouzavou účinnost, a to zejména z důvodu adaptace na rozsáhlé změny v rámci pracovního práva.

Primárním cílem Novelý ZPr byla implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158, týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, a směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, do českého právního řádu. V reakci na stávající nedostatky v právním řádu, zejména co se týče **rovnováhy mezi pracovním a osobním životem**, oblasti péče o děti a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, bylo zapotřebí zabezpečit větší ochranu práv zaměstnanců v souladu s právem Evropské Unie. Tím byla iniciována nová právní úprava, jejímž cílem bylo pojmenovat problémy spojené s konceptem work-life balance a poskytnout adekvátní ochranu jednotlivcům nacházejícím se ve výše zmíněných situacích.

Ve světle představené problematiky nelze opomenout, že Česká republika nedokázala dodržet transpoziční lhůty stanovené směrnicemi Evropské unie 2019/1152 a 2019/1158, jejichž implementace do českého právního řádu měla být provedena do srpna roku 2022. Zvláště je třeba zdůraznit, že od samého počátku roku 2019 mělo MPSV k dispozici dostatek času k postupnému provádění opatření vedoucích k úplnému začlenění těchto směrnic, případně též k zaměření se na problematické body, jež přesahují rámce přímo stanovené směrnicemi. Bohužel, tato příležitost zůstala nevyužita.

Novela ZPr z roku 2023 se tak dotýká pouze několika témat, přičemž další z mého pohledu důležitá opomíná. Jedním z pravděpodobných důvodů tohoto zanedbání mohlo být

⁴⁷ Vyhláška č. 114/2002 Sb., vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

věnování pozornosti přípravě novely ZPr z roku 2020⁴⁸, primárně orientované na revizi ustanovení týkajících se dovolené. Velkou roli mohla hrát i neočekávaná pandemie COVID-19 vyžadující adaptaci na související legislativní opatření.

Konkrétní praktické důsledky nedávné novely ZPr z roku 2020 spočívaly ve značných finančních nákladech pro zaměstnavatele, spojených s adaptací softwarové infrastruktury a odborným školením zaměstnanců. Nyní, po třech letech, se opětovně potýkáme s rozsáhlou Novelou ZPr, jejíž pravděpodobné náklady budou mít pro zaměstnavatele obdobný důsledek. Postupné zavádění změn z hlediska nákladů nepochybně představuje výraznou neefektivitu, v porovnání s možností provést změny v jediném etapovém procesu.⁴⁹ Jsem přesvědčena, že současné změny povedou pouze ke **zvýšení administrativní zátěže**, aniž by přinesly zřetelné pozitivní vylepšení v oblasti pracovněprávních vztahů.

3.1.4 Práce na dálku ve světle Novely ZPr z roku 2023

Novela ZPr přináší několik změn i v oblasti distanční práce. Konkrétně Novela ZPr zavádí v ustanovení § 317 ZPr legislativní termín „**práce na dálku**“, který je nicméně nutno odlišit od pojmu „práce z domova“ či „home-office“. Dané ustanovení se vztahuje na veškeré případy, kdy zaměstnanec pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele na dohodnutém místě. Otázka, zda bude výkon práce na dálku podmíněn přítomností zaměstnance v místě jeho bydliště, tedy závisí pouze na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁵⁰ V této souvislosti lze zmínit rovněž problematiku výkonu práce na dálku ze zahraničí. Jestliže zaměstnanec pracuje ze zahraničí po převážnou část roku, vzniká zaměstnanci daňový domicil v místě jeho zahraničního působení. Výkon práce ze zahraničí tak může mít za následek povinnost zaměstnavatele hradit za zaměstnance daně do zahraničí.⁵¹

V rámci Novely ZPr došlo zároveň ke změně znění ustanovení § 317 ZPr. Výkon práce na dálku bude nově možný **pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**. Výjimkou je situace, kdy je práce na dálku písemně **nařízena** orgánem veřejné moci, a to na nezbytně nutnou dobu, s předpokladem, že povaha pracovní činnosti

⁴⁸ Zákon č. 285/2020 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

⁴⁹ MORÁVEK, Jakub; PICHRT, Jan (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Praha, 2022. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe/160/>.

⁵⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 5. vydání. Praha: Grada Publishing, 2023. s. 164. ISBN 978-80-271-3981-1.

⁵¹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 5. vydání. Praha: Grada Publishing, 2023. s. 166. ISBN 978-80-271-3981-1.

umožňuje vzdálený režim práce. V případě, kdy je práce na dálku nařízena zaměstnavatelem, bude vyžadováno, aby zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele určil vhodné a způsobilé místo výkonu práce na dálku nebo informoval zaměstnavatele o absenci takového místa.

Znění ustanovení § 317 odst. 4 ZPr zůstává obdobné jako v případě dřívější platné právní úpravy s výjimkou přidání nového pravidla, které omezuje délku směny na maximum 12 hodin. Jako výrazný problém, který má potenciál způsobit porušování závazných pravidel zavedených v rámci Novely ZPr, vnímám skutečnost, že Novela ZPr nestanovila obligatorní náležitosti písemné dohody o práci na dálku. Důvodová zpráva k Novele ZPr se omezuje pouze na diskuzi o možných ujednáních, která by tato dohoda mohla obsahovat. Považuji tak za vhodné zaměstnavateli doporučit, aby dohoda byla dostatečně konkretizována a obsahovala zejména ustanovení týkající se rozsahu a místa výkonu práce na dálku, pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ochrany důvěrných informací.

Zásadní změna spočívá v **regulaci náhrady nákladů** vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce na dálku. Zaměstnavatel má nově možnost nahradit tyto náklady **pevně stanovenou paušální částkou**, pokud se tak strany dohodnou nebo jestliže tak stanoví vnitřní předpis zaměstnavatele. Zároveň je však možné se předem písemně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnout na tom, že **zaměstnanci nenáleží náhrada nákladů** spojených s prací na dálku, přičemž tato varianta může být sjednána pouze v individuální dohodě (nikoli např. v kolektivní smlouvě).⁵² Zakotvení této možnosti je významnou odchylkou od původních návrhů, které předpokládaly plošnou náhradu nákladů.⁵³

Poskytování paušální náhrady je tedy novinkou. Před účinností Novely ZPr již bylo možné náhrady za práci na dálku vyplácet, nicméně bylo zapotřebí, aby každý zaměstnanec předložil své skutečné náklady spojené s tímto pracovním režimem, jež by následně zaměstnavatel proplatil. Tento postup se v praxi ukázal jako administrativně komplikovaný. Novela ZPr proto přináší novou možnost (ne povinnost) zjednodušení ve formě paušálního stanovení náhrady stanovené plošně pro všechny zaměstnance.

V souvislosti s poskytováním paušálních náhrad nákladů je nezbytné, aby zaměstnavatel **vedl evidenci doby** (a to konkrétně každé započaté hodiny), kdy zaměstnanci

⁵² Ustanovení § 190a odst. 2 ZPr.

⁵³ KOVAL, Jan; KATZER, Vojtěch; KAUFMANNOVÁ, Pavla; ČERNÁ, Ema. *NOVELA ZPR – VŠE, CO POTŘEBUJETE VĚDĚT, PŘEHLEDNĚ*, In: havelpartners.cz [online], 13.9.2023 [cit. 20.9.2023]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/novela-zakoniku-prace/>.

pracují na dálku, přičemž na základě této doby se vypočítá paušální náhrada nákladů. Pro výpočet této náhrady je rozhodující postup stanovený v ustanovení § 190a odst. 4 ZPr a vyhlášce MPSV⁵⁴.

Vyhláška MPSV specifikuje, že paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku podle § 190a odst. 1 písm. b) ZPr od 1.1.2024 činí **4,50 Kč za každou započatou hodinu práce**. Momentálně tedy existují čtyři varianty úprav náhrady nákladu při výkonu práce na dálku, kterými se může zaměstnavatel vydat, a to konkrétně:

- a) poskytnout náhrady nákladů ve **skutečné výši**, kterou je však zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat v souladu s ustanovením § 190a odst. 1 písm. a) ZPr. Tuto možnost Novela ZPr nadále zachovává;
- b) zaměstnavatel může nově poskytnout náhradu nákladů **paušální částkou** ve výši stanovené dle výpočtu upraveném v ustanovení § 190a odst. 4 ZPr;
- c) zaměstnavatel může nárok na náhradu nákladů **úplně vyloučit**, případně jej poskytnout v **nižší výši** než zákonem stanovené v souladu s ustanovením § 190a odst. 2 ZPr;
- d) zaměstnavatel může rovněž poskytovat náhradu nákladů ve **vyšší výši**, než je stanovená zákonem, a to dle ustanovení § 190a odst. 5 ZPr

Zakotvení možnosti paušálních náhrad a s tím související evidenci doby vidím jako pozitivní krok, zejména v kontextu stanovení paušálních náhrad při využívání práce na dálku. Jako problematickou vnímám možnost ujednat si vyloučení nároku na náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku, a to zejména s ohledem na jednu z podmínek výkonu závislé práce, která předpokládá, že **náklady na výkon práce nese zaměstnavatel**. Zároveň je třeba zmínit, že legislativní změny Novely ZPr jsou vnitřně rozporuplné, kdy vyloučení možnosti náhrady nákladů je v přímém rozporu s ustanovením ZPr, jež stanoví, že **zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu náhradu výdajů v souvislosti s výkonem práce**⁵⁵.

Mezi doporučenými body důvodové zprávy k Novele ZPr se nachází rovněž ustanovení o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a možnost kontroly dodržování těchto

⁵⁴ Vyhláška č. 397/2023 Sb., vyhláška o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁵ Ustanovení § 346c ZPr.

opatření. Nicméně Novela ZPr nová pravidla v této oblasti nezavádí. Kontrola zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce na dálku tak nadále způsobuje nejasnosti. V této souvislosti vzniká potenciální kolize s LZPS, konkrétně s článkem 12 LZPS garantující právo na nedotknutelnost obydlí. Kontrola zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce na dálku by náležela inspektorátu práce. Omezení nedotknutelnosti obydlí by mohlo nastat ve smyslu článku 12 odst. 3 LZPS prostřednictvím zásahu inspektorátu práce, který by mohl udělit zaměstnavateli pokutu za nedodržování předpisů. Zaměstnavatel nicméně není kvůli nedotknutelnosti obydlí oprávněn zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnance bez jeho předchozího souhlasu.⁵⁶

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel není oprávněn přenášet rizika spojená s výkonem závislé práce na zaměstnance⁵⁷, není možné uzavřít dohodu, která by přenášela povinnosti týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnance. Proto se v praxi často setkáváme buď s podpisem čestného prohlášení zaměstnance potvrzujícího, že domov splňuje alespoň minimální standardy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo případně s písemným poučením zaměstnance o pravidlech, která mají být při výkonu práce na dálku dodržována.⁵⁸ Zároveň je třeba připomenout, že zaměstnavatel nezná prostředí, ze kterého zaměstnanec vykonává práci na dálku, a není tak schopen posoudit rizikové faktory daného místa. ZPr neupravuje žádné výjimky pro pracovní úrazy způsobené při výkonu práce na dálku. Lze se tak domnívat, že zraní-li se zaměstnanec při výkonu práce z domova, bude takový úraz zpravidla posouzen jakožto pracovní úraz. Z tohoto důvodu je přinejmenším vhodné, aby zaměstnavatelé zajistili pro své zaměstnance školení o ochraně bezpečnosti a zdraví při práci na dálku a současně měli se zaměstnancem ujednáno konkrétní místo výkonu práce na dálku.⁵⁹ Z výše uvedeného vyplývá, že Novela ZPr mohla rozšířit svůj dosah rovněž na otázky spojené s bezpečností a ochranou zdraví při práci na dálku, které zůstávají dosud nevyjasněnou problematikou.

⁵⁶ NOVÁ, Karolína. *Výkon práce z domova*. In: TOMŠEJ, Jakub. ŘEHOŘOVÁ, Lucie Matějka. STONJEK, Patrik. (eds.). *Nad novelami zákoníku práce. 1. vydání*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2020. s. 92. ISBN 978-80-7630-006-4.

⁵⁷ Ustanovení § 346b odst. 2 ZPr.

⁵⁸ BRŮHA, Dominik. In: PICHR, Jan. KOLDINSKÁ, Kristina. MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck. 2020. s. 162. ISBN 978-80-7400-588-6.

⁵⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, 5. vydání*. Praha: Grada Publishing, 2023. s. 166. ISBN 978-80-271-3981-1.

3.1.5 Přijetí Konsolidačního balíčku pro rok 2024

V návaznosti na přijetí **Konsolidačního balíčku vlády pro rok 2024**, který má za cíl konsolidovat veřejné finance a je přijímán za účelem snížení strukturálního schodku státního rozpočtu ČR, dochází k doposud nevídaným změnám i v oblasti daní. U nepeněžních benefitů dle § 6 odst. 9 písm. d) ZD⁶⁰ se zavádí **souhrnné zastropování a omezení celkové výše plnění na úrovni poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období**, přičemž souhrnným limitem je polovina průměrné mzdy od jednoho zaměstnavatele ročně. Průměrná mzda za rok 2024 činí 43.967 Kč, tudíž limitem pro rok 2024 je částka ve výši 21.983,50 Kč.⁶¹ V roce 2024 tedy zmíněné nepeněžní benefity nebudou podléhat zdanění do částky 21.983,50 Kč, přičemž při překročení limitu bude částka nově podléhat režimu zdanění jako mzda, plat či odměna. Plnění do tohoto limitu bude u zaměstnavatele neuznatelné, nad limit uznatelné. Tento zásah veřejné moci do poskytování nepeněžitých benefitů zaměřených především na volný čas zaměstnanců může mít významný dopad na jejich budoucí vývoj.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že přijetím Konsolidačního balíčku má též dojít ke **zrušení vyhlášky č. 114/2022 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb** včetně pozdějších novel. Tvorba a čerpání povinně tvořených fondů je nově upraveno primárně v **Rozpočtových pravidlech**.

Rozpočtová pravidla nadto nově zavádí, že: *„fond kulturních a sociálních potřeb je tvořen základním přídělem z rozpočtu organizační složky státu ve výši 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť a na stipendia zaměstnancům na studijních pobytech. Nejméně 50 % z rozpočtovaného základního přídělu k 1. lednu rozpočtového roku podle věty první se použije na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob“*.

Výše uvedené je důležitou a poměrně hojně diskutovanou změnou, kdy dochází ke snížení prostředků na fond kulturních a sociálních potřeb, a to o polovinu z původních 2 % na

⁶⁰ Např. nepeněžní příspěvky na dovolenou, na knihy, na kulturu, tělovýchovu, poskytnutí zboží či služeb nakoupených u zdravotnického zařízení.

⁶¹ Vychází z nařízení vlády č. 286/2023 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2024, základní výměry důchodu stanovené pro rok 2024 a částky zvýšení za vychované dítě pro rok 2024 a o zvýšení důchodů v roce 2024 ze dne 13. září 2023.

nyňjší 1 %. Zároveň tato úprava zásadně ovlivní strukturu financování FKSP, kde nově bude objem peněz na FKSP tvořen z objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, platy nebo odměny a kdy polovina z rozpočtovaného základního přídělů je vyhrazena pouze pro příspěvky zaměstnavatele na produkty spoření na stáří zaměstnanců.

3.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je zakotvena na **ústavní úrovni** v rámci LZPS. Zmíněné zásadě je věnován v širším pojetí čl. 1 LZPS, který ve své první větě stanoví: „že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech“. LZPS dále rozvíjí podrobnější vymezení i na svých dalších místech. Na základě čl. 3 LZPS jsou zaručena *základní práva a svobody bez rozdílu rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*. Pro úplnost lze zmínit, že oproti jiným evropským úpravám chybí v textu ústavního zákona odkaz na diskriminaci z důvodu sexuální orientace či zdravotního postižení.

3.2.1 Úprava zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace na zákonné úrovni

Jak již bylo uvedeno ve druhé části mé práce, zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace je upravena v úvodním ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ZPr jakožto jedna z pěti základních zásad prostupujících pracovní právo. Kromě výše uvedené zásady rovněž ZPr v ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) odkazuje na princip **spravedlivého odměňování zaměstnance**, jež s ní úzce souvisí. Při interpretaci a tvorbě jednotlivých ustanovení ZPr je tedy vždy nutné zohlednit tyto základní zásady pracovněprávních vztahů a postupovat v souladu s jejich účelovým určením.

Rovné zacházení představuje příkaz ke stejnému zacházení se všemi zaměstnanci ve stejných situacích. Zákon výslovně rozšiřuje zásadu rovného zacházení i na osoby, které formálně zaměstnanci nejsou, ale jejichž postavení je fakticky velmi podobné⁶². Výjimkou ze zásady rovného zacházení nejsou v některých případech ani bývalí zaměstnanci, například ohledně nároků, jejichž podmínky byly splněny již v době trvání pracovněprávního vztahu (typicky roční bonusy); tudíž ani skončení jejich pracovního poměru či běžící výpovědní doba nejsou samy o sobě věcným důvodem odůvodňujícím nerovné zacházení.

⁶² Např. agenturní či dočasně přidělení zaměstnanci, viz ustanovení § 43a a § 309 ZPr.

ZPr dále upravuje předmětnou zásadu v ustanovení § 16 a § 17. Mimo jiné jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde **o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty**. Na danou úpravu navazuje ustanovení § 5 odst. 1 AntiDZ, který stanoví, že: „*Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti*“, Komentář k tomuto ustanovení uvádí, že odměnou lze rozumět jak odměnu v hotovosti, tak odměnu v naturáliích, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí v souvislosti s jeho zaměstnáním, přičemž tuto odměnu může vyplácet nejen na základě pracovní smlouvy, ale i v případě dobrovolného plnění. **Odměnou se tedy v širším slova smyslu rozumí nejen mzda nebo plat, ale rovněž všechna motivační plnění a výhody mající souvislost se závislou činností zaměstnance.**⁶³

V ustanovení § 16 odst. 2 ZPr je dále uveden výčet jednotlivých důvodů diskriminace. Dle ZPr je tak zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu *pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.*

AntiDZ upravuje samotnou zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace v § 2 odst. 1, kde je definována jako *"právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků"*. Tato kritéria jsou podrobně specifikována v § 2 odst. 3 AntiDZ jako diskriminační důvody.

Společně se ZPr uvádí podrobný výčet diskriminačních důvodů, kterými ve smyslu AntiDZ jsou *rasa, etnický původ, národnost, pohlaví (zahrnujícím těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikaci), sexuálně orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, světový názor a dále právní vztahy, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis EU z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti*. Ustanovení § 2 odst. 3 AntiDZ tedy obsahuje taxativní výčet uvedených důvodů. To znamená, že je možné se na

⁶³ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016, s. 260. ISBN 978-80-7400-618-0.

základě AntiDZ bránit pouze proti takové diskriminaci, která vznikla z některého z explicitně uvedených důvodů. A contrario tedy není možné namítat diskriminaci podle AntiDZ, která by byla založena na jiném než uvedeném důvodu.⁶⁴ Tímto přístupem zůstává AntiDZ v linii s právní úpravou Evropské unie, která rovněž v primárním právu, konkrétně v článku 19 Smlouvy o fungování Evropské unie, stanoví taxativní výčet důvodů diskriminace.⁶⁵

V případě výkladu pojmů přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, odkazuje ZPr na speciální zákon, a to právě na AntiDZ. **Přímou diskriminací** se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. **Nepřímou diskriminací** se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 AntiDZ osoba znevýhodněna oproti ostatním. Ustanovení § 16 odst. 4 ZPr a stejně tak ustanovení § 6 a § 7 AntiDZ následně identifikují situace, kdy se rozdílné zacházení nepovažuje ve smyslu zákona za případy diskriminace.

Vzhledem ke speciální úpravě v AntiDZ, je úprava v ZPr poměrně stručná. Obě úpravy se zčásti překrývají, ale zčásti jsou i rozdílné. S ohledem na skutečnost, že oba zmíněné právní předpisy mají výslovně zakotvenou přímou působnost na pracovněprávní vztahy, je zapotřebí vyhovět oběma z nich, tj. postupovat v souladu s pravidlem, které stanoví byť i jeden z obou předpisů.⁶⁶

Zaměstnanci, u nichž došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, mají právo se u soudu zejména domáhat, *aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jim bylo dáno přiměřené zadostiučinění*.⁶⁷ V případě, že tyto prostředky nepostačují, mohou rovněž požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích. Pokud zaměstnanec podá žalobu z důvodu přímé či nepřímé diskriminace, uplatní se tzv. **obrácené důkazní břemeno**. Zaměstnavatel

⁶⁴ HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z. *Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 169 – 200. ISBN 978-80-7400-618-0.

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ PROCHÁZKA, Jan. *§ 16 [Rovné zacházení a zákaz diskriminace]*. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBNOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2022. s. 32 – 35. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁶⁷ § 10 odst. 1 a odst. 2 AntiDZ.

v takovém případě musí prokázat, že nedošlo z jeho strany k porušení zásady rovného zacházení.

Vedle výše zmíněných právních prostředků, jež poskytuje AntiDZ, existují i další mimosoudní opatření k ochraně zaměstnanců před diskriminací. Zaměstnanci mají možnost podat stížnosti přímo zaměstnavateli nebo podat podnět k oblastnímu inspektorátu práce. V oblasti diskriminace se lze rovněž obrátit na **veřejného ochránce práv**. V neposlední řadě lze zmínit, že právní subjekty založené na ochranu práv obětí diskriminace také mohou hrát významnou roli v poskytování informací a pomoci v těchto záležitostech a mohou přispět k posílení ochrany zaměstnanců před diskriminací.

V praxi může vyvstat otázka, do jaké míry mohou být benefity závislé na okolnostech, které může zaměstnanec ovlivnit pouze částečně. Zejména se můžeme v českých reáliích setkat se situací, kdy jsou některým finančním ředitelům poskytovány **bonusy v návaznosti na finanční výsledky společnosti**, a kdy naopak všem zaměstnancům. Přestože v takovém případě může být sporné, jakou mírou každý ze zaměstnanců přispěl k dobrému hospodářskému výsledku společnosti, je rozdílný postup v souladu s právem, jestliže podstatou opatření je výhoda pro zaměstnance, pravidla jejich poskytování jsou obsažena v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele, a jsou dodrženy základní zásady při poskytování, jako je zásada rovného zacházení a spravedlivého odměňování.⁶⁸ Zastávám názor, že pokud jsou splněny veškeré podmínky výše uvedené, pak je v souladu s právem vyplácení bonusů jen určitým skupinám zaměstnanců, pakliže to odůvodňují legitimní potřeby.

Závěrem si dovoluji konstatovat, že naproti tomu bonus za 100 % docházku za určité období (tzv. **attendance bonus**), ke kterému se k mému údivu uchyluje v českých poměrech mnoha zaměstnavatelů, dle mého názoru nesplňuje kritéria stanovená zákonem pro poskytování zaměstnaneckých výhod. Takový bonus **vnímám za diskriminační v rozporu se zásadou rovného zacházení**, a to s ohledem na nemožnost některých zaměstnanců svou docházku ovlivnit, ať už důvodu zdravotního stavu, rodinných poměrů či vyššího věku⁶⁹. Zaměstnanci, kteří v období nemoci nadále aktivně pracují namísto toho, aby využili svůj zákonný nárok na

⁶⁸ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 5. vydání. Praha: Grada Publishing, 2023. s. 150. ISBN 978-80-271-3981-1.

⁶⁹ Tělesně postižené osoby, osoby se zdravotními problémy, osoby pečující o své blízké či rodiče s dětmi jsou tak značně znevýhodněny.

dočasnou pracovní neschopnost, jsou finančně zvýhodněni oproti kolegům, kteří naopak daného nároku využijí.

Ti zaměstnanci, kteří se rozhodnou využít svého zákonného práva na dočasnou pracovní neschopnost v období nemoci, jsou totiž v důsledku této situace zbaveni bonusu za nepřítomnost, což má za následek snížení jejich celkové odměny za dané období v porovnání s první skupinou zaměstnanců, a to i přes skutečnost, že nemoc nastala nezávisle na jejich vůli. Odlišné odměňování vzniká bez ohledu na fakt, že jejich pracovní výkonnost může být porovnatelná nebo dokonce lepší než u zaměstnanců z první skupiny. Zákon přitom jasně stanovuje, že za **stejnou nebo srovnatelnou práci přísluší všem zaměstnancům u jednoho zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody**⁷⁰.

Zároveň je třeba v souvislosti s poskytováním attendance bonusu poznamenat, že může ze strany zaměstnavatele rovněž docházet k porušení jeho povinností ve vztahu k bezpečnosti při ochraně zdraví při práci. ZPr určí⁷¹, že *zaměstnavatel je povinen 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*. Garantování benefitu za nulovou absenci je tedy v přímém rozporu s výše uvedenou povinností, neboť podněcuje zaměstnance k výkonu práce a účasti v pracovním procesu i v období, kdy by měli zůstat v klidném prostředí svých domovů. Zaměstnanci se tak ocitají v situaci, kdy za účelem maximalizace pracovního výkonu, ačkoliv jejich zdravotní stav tomu nenasvědčuje, podléhají tlaku a pokračují v pracovních aktivitách. To může mít za následek zhoršení jejich zdravotního stavu a dané chování může též přispět k vyššímu riziku pracovních úrazů.

3.2.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v judikatuře soudů s důrazem na benefity

V následující podkapitole přiblížím pár zásadních rozhodnutí soudů či zpráv veřejného ochránce práv, která se v nedávné době objevila v souvislosti s poskytováním benefitů a výše rozebranou zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace.

Zásada rovného zacházení má významný dopad na širokou škálu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž se týká nejen odměňování, ale také oblasti plnění

⁷⁰ Ustanovení § 110 odst. 1 ZPr.

⁷¹ Ustanovení § 103 odst. 1 písm. k) ZPr.

(home office, cestovní náhrady, služební vozidla). V této souvislosti lze pouze dodat, že nerovným zacházením například není odejmutí služebního vozidla zaměstnanci, pakliže jej neměl svěřen pro osobní účely, a to po dobu překážky v práci, kdy se fakticky nepočítá s tím, že by pracoval.

Dle zprávy veřejného ochránce práv sp. zn. 5973/2019/VOP musí při odměňování zaměstnanců zaměstnavatel dodržet zákaz diskriminace. Za odměňování se považuje i poskytování zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnavatel svým zaměstnancům přiznává dobrovolně nad rámec povinností uložených ZPr.

Výše uvedená zpráva přinesla nový pohled na posouzení podmínek poskytování benefitů v souvislosti s porušením zákazu diskriminace. Při posuzování porušení zákazu diskriminace je nutné nejprve **zkoumat povahu poskytovaného benefitu** (zda se jedná o ocenění výkonu práce, nebo je benefit vázán na statut zaměstnance, zda se jedná o finanční plnění, nebo např. možnost vzdělávání) **a podmínky pro přiznání benefitu** (kdo a za jakých podmínek má na benefit nárok).

Veřejný ochránce práv v daném případě posuzoval poskytování benefitů zaměstnancům čerpajícím mateřskou a rodičovskou dovolenou. Z hlediska přímé diskriminace dospěl k závěru, že tito zaměstnanci jsou často znevýhodnění nejen vůči pracujícím zaměstnancům, ale i vůči zaměstnancům, kteří aktuálně rovněž pro zaměstnavatele práci nevykonávají, avšak z jiného důvodu (např. dlouhodobě nemocní zaměstnanci, zaměstnanci čerpající neplacené volno, zaměstnanci pečující o člena rodiny v režimu dlouhodobého ošetřovného).

Zaměstnavatel je zásadně oprávněn stanovit, že určité benefity, které mají úzkou spojitost s výkonem pracovních povinností (např. služební automobil), případně mají charakter odměny za vykonanou práci (např. bonus za úspěšně dokončený projekt) nebo obecně slouží k hmotnému zabezpečení v rámci pracovního poměru (např. stravenky), mohou být poskytovány pouze zaměstnancům, kteří pro něj práci reálně vykonávají. Přestože tato zdánlivě neutrální praxe znevýhodňuje zaměstnance čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, bude zpravidla objektivně odůvodněna legitimním cílem, přičemž prostředky k jeho dosažení lze považovat za přiměřené a nezbytné.

Nicméně za diskriminační by již bylo možné považovat vyloučení zaměstnanců na mateřské nebo rodičovské dovolené z možnosti čerpat benefity, pokud by takové vyloučení

mohlo negativně **ovlivnit budoucí působení zaměstnance u zaměstnavatele po návratu** (např. benefit v podobě vzdělávání).

V dané zprávě veřejný ochránce práv dospěl k závěru, že zaměstnavatel, který poskytuje benefit ve formě odměny za práci vykonanou za určitou dobu (např. vánoční prémie jako odměna za práci vykonanou v daném roce), poruší zákaz diskriminace, v případě, že tento benefit odmítne přiznat zaměstnanci, který v době přiznání benefitu čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, aniž by zohlednil práci, kterou tento zaměstnanec v rozhodném období vykonal **před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou**.

Porušení zákazu přímé diskriminace dovedl veřejný ochránce práv i ve své další zprávě z roku 2022⁷². Pokud zaměstnavatel mimořádné pracovní volno s náhradou mzdy na péči o dítě do 12 let věku poskytuje ve vymezených situacích zaměstnankyním (matkám), ale nikoli zaměstnancům, a zachází tak s mužskými zaměstnanci (otci) méně příznivě z důvodu pohlaví, může takové jednání dle názoru veřejného ochránce práv zakládat přímou diskriminaci **z důvodu pohlaví**, a to i v případě benefitu nad rámec zákonné úpravy.

Významnou problematikou, která provází veřejnou diskusi v oblasti českého i evropského práva, je rovněž otázka týkající se **přiznávání odměn při pobírání starobního důchodu**. Pokud kolektivní smlouva přiznává smluvní odstupné pouze těm zaměstnancům, kterým nevznikl nárok na starobní důchod, a takovéto rozdílné zacházení nelze racionálně odůvodnit na základě povahy vykonávané práce, lze takové jednání kvalifikovat jako přímou diskriminaci z důvodu věku.⁷³

Stejné problematice se věnoval i SDEU ve věci C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark ze dne 12. října 2010. V daném rozsudku dospěl evropský soud k závěru, že omezení ze strany zaměstnavatele, podle něhož zaměstnanci, kteří mají nárok na starobní důchod vyplácený jejich zaměstnavatelem v rámci důchodového systému, nemohou pouze z tohoto důvodu obdržet zvláštní odstupné v případě propuštění, zakládá diskriminaci. Daný postup ztěžuje zaměstnancům, kteří mají nárok na starobní důchod, jejich další pracovní výkon, neboť v přechodném období před nastoupením do nového zaměstnání nemají, na rozdíl od ostatních zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnání stejně dlouho, nárok na zvláštní odstupné. Naproti tomu SDEU

⁷² Zpráva veřejného ochránce práv, sp. zn. 12990/2022/VOP ze dne 3. 11. 2022.

⁷³ Zpráva veřejného ochránce práv, sp. zn. 7077/2015/VOP, ze dne 9. 5. 2016.

nedovodil porušení zákazu diskriminace v situaci, kdy propuštěný zaměstnanec nemá nárok na vyplacení odstupného, pokud má nárok na důchod podle obecného režimu.⁷⁴

Závěrem lze připomenout nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu, v němž se zabýval soud klíčovou otázkou týkající se principu spravedlivého odměňování zaměstnanců. Rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. ledna 2022 se Nejvyšší soud poprvé vyjádřil k doposud nevyřešené otázce, za jakých podmínek je možné vyplácet **příplatek ke mzdě, jehož výše závisí na počtu odpracovaných let, pouze určité skupině zaměstnanců**. Předmětem sporu bylo vyplacení příplatků za odbornou praxi zaměstnavatelem pouze některým skupinám zaměstnanců, přičemž zaměstnanec, jenž vykonával práci na administrativní pozici neměl na příspěvek dle vnitřního předpisu zaměstnavatele nárok. S tvrzením, že zaměstnanec získává zkušenosti a odbornou praxi i během výkonu nemanuální práce, se dotyčný zaměstnanec obrátil na Nejvyšší soud s požadavkem na vyplacení zbývajících částí dlužného příplatku. Argumentoval tím, že přiznání příplatku pouze určité kategorii zaměstnanců, přestože jejich pracovní povaha je objektivně odlišná, rovněž porušuje zásadu rovného zacházení. Nejvyšší soud zamítl žalobu zaměstnance a zcela se ztotožnil s názorem odvolacího soudu. V rozsudku dovedl, že je-li **dělení zaměstnanců do skupin založeno na objektivním základu, takové rozlišení samo o sobě nepředstavuje faktické porušení zásady rovného zacházení v rámci pracovněprávních vztahů**. Současně však zvláštní zacházení s danou skupinou musí být založeno na přezkoumatelných pravidlech a sledovat legitimní cíl.⁷⁵

Osobně se přikláním k většinovému akademickému názoru, neboť mám taktéž za to, že zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace se použije i na situace, kdy zaměstnavatel poskytuje odměny či plnění nad rámec zákona. Jak je z výše uvedeného patrné, hranice mezi porušením zákazu diskriminace a postupem v souladu s ní je velmi tenká. Na základě zmíněných příkladů z justiční praxe je tedy vždy v konkrétním případě při poskytování benefitů nutné nejprve zhodnotit, zdali jejich aplikace nepopírá samotný smysl a účel zásady rovného zacházení a nedochází tak k jejímu porušení.

⁷⁴ Rozsudek SDEU ve věci Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Poula Landina, proti Tekniq, jednající jménem ENCO A/S – VVS ze dne 26. února 2015, věc C-515/13.

⁷⁵ MAYER, Tomáš; ŽŮRKOVÁ, Tereza. *Příplatky za odbornou praxi ve světle zásady rovného zacházení*. In: epravo.cz [online], 28.7.2022 [cit. 20.8.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/priplatky-za-odbornou-praxi-ve-svetle-zasady-rovneho-zachazeni-114990.html?mail>.

4. Specifické případy poskytování zaměstnaneckých benefitů

Předně lze konstatovat, že benefity nemusí být omezeny pouze na zaměstnance ve standardním zaměstnaneckém poměru, ale mohou být poskytovány i fyzickým osobám mimo tento rámec. Následující podkapitoly se budou blíže věnovat nejčastějším případům, kdy dochází k poskytování benefitů i fyzickým osobám, které nejsou zaměstnány v tradičním zaměstnaneckém poměru.

4.1 Úprava benefitů u zaměstnanců ve veřejné sféře

V následující kapitole se budu podrobně věnovat právní úpravě poskytování benefitů ve státní sféře, neboť takové benefity vykazují oproti benefitům poskytovaným v podnikatelské sféře značné rozdíly, a to především z důvodu odlišných cílů, prostředků a prostředí obou sektorů.

Pro odlišení benefitů ve státní sféře je v první řadě nutné uvést, že podnikatelské subjekty disponují větší flexibilitou při rozhodování o benefitech, které nabízejí svým zaměstnancům. Při volbě benefitů jsou vázány pouze svým rozhodnutím⁷⁶. V jejich případě nedochází k omezení vnějšími regulacemi a jsou tak oprávněny přizpůsobit benefity svým vlastním potřebám.

Naopak státní organizace jsou při výběru benefitů podrobeny určitým restrikcím. Z hlediska právní úpravy jsou vázány zejména pravidly státního rozpočtu a příkazy zřizovatelů.⁷⁷ Jak jsem již zmiňovala na začátku své práce, přijetím Konsolidačního balíčku došlo ke **zrušení vyhlášky č. 114/2022 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb včetně pozdějších novel**, která dříve upravovala čerpání povinně tvořených fondů. Nově se bude tvorba a využívání fondu řídit úpravou primárně stanovenou v **Rozpočtových pravidlech**.

Ve veřejném sektoru jsou benefity podle Chmielové Dalajakové⁷⁸ definovány jako *výhody a úpravy podmínek, které stát poskytuje s cílem zajištění **efektivního státně zaměstnaneckého aparátu a motivace jednotlivců stát se součástí veřejného sektoru a podílet se na dobré správě veřejných záležitostí***. Benefity ve veřejném sektoru jsou součástí strategie odměňování, jež je předními autory považována za komplexní přístup nezahrnující pouze

⁷⁶ Tj. kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy nebo rozhodnutím svých nejvyšších orgánů.

⁷⁷ BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2022. str. 6. ISBN 978-80-7554-342-4.

⁷⁸ CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022. str. 49. ISBN 978-80-7676-393-7.

rozpočtování mzdových nákladů.⁷⁹ Strategie odměňování a benefitů totiž posiluje sounáležitost zaměstnanců s organizací a je ovlivněna jak společenskými zájmy, tak zájmy organizace (státu) a zaměstnanců.⁸⁰ Veřejný sektor se často inspiruje přístupy soukromého sektoru, jenž má díky svým právním a finančním podmínkám větší míru flexibility. Soukromý sektor je zároveň schopen rychleji a efektivněji reagovat na společenské tlaky a dynamické faktory ovlivňující pracovní podmínky. Nicméně i soukromý sektor mnohdy vychází ze zkušeností veřejného sektoru, zejména pokud jde o implementaci stabilizačních opatření jako je zřizování předškolních zařízení nebo umožnění práce z domova, které mají svůj původ ve veřejném sektoru.⁸¹

Většina státních organizací (státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky atd.) má ve svých zákonech, podle kterých byly ustaveny, zakotvenou povinnost tvorby fondu pro zaměstnanecké benefity, které mají sloužit k financování kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců.

Dle ustanovení § 65 odst. 2 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů, *použití fondu kulturních a sociálních potřeb stanoví právní předpis, kolektivní smlouva, kolektivní dohoda nebo vnitřní předpis*. Právním předpisem se ve smyslu zákona rozumí zmiňovaná Rozpočtová pravidla nebo např. vyhláška o stravování v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích⁸². Čerpání finančních prostředků z těchto fondů je tedy regulováno zejména Rozpočtovými pravidly, jež stanoví, které příjmy tvoří fond sociálních a kulturních potřeb a rovněž na jaké konkrétní výdaje je možné prostředky z fondu poskytovat.

Rozpočtová pravidla nadto nově zavádí, že: *„fond kulturních a sociálních potřeb je tvořen základním přídělem z rozpočtu organizační složky státu ve výši 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť a na stipendia zaměstnancům na studijních*

⁷⁹ PALÍŠKOVÁ, Marcela; LEGNEROVÁ, Kateřina a STRÍTESKÝ, Marek. *Personální řízení. Úvod do moderní personalistiky*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 146. ISBN 978-80-7400-702-6.

⁸⁰ BLÁHA, Jiří; MATEICIUC, Aleš a KAŇÁKOVÁ, Zdeňka. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, 2005. s. 174-175. ISBN 80-251-0374-9.

⁸¹ CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022. str. 49. ISBN 978-80-7676-393-7.

⁸² Vyhláška č. 296/2022 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích.

pobytech. Nejméně 50 % z rozpočtovaného základního přídělů k 1. lednu rozpočtového roku podle věty první se použije na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob“.

Výše uvedené je důležitou a poměrně hojně diskutovanou změnou, kdy dochází ke snížení prostředků na fond kulturních a sociálních potřeb, a to o polovinu z původních 2 % na nynější 1 %. Zároveň tato úprava zásadně ovlivní strukturu financování FKSP, kde nově bude objem peněz na FKSP tvořen z objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, platy nebo odměny a kdy polovina z rozpočtovaného základního přídělů je vyhrazena pouze pro příspěvky zaměstnavatele na produkty spoření na stáří zaměstnanců.

Jestliže se zaměříme na úpravu samotného odměňování, lze ve veřejnoprávní rovině benefity vnímat pomocí pěti základních pilířů. Státní aparát vyžaduje personál **zkušený, stabilní, odborně kvalifikovaný, nezávislý a neovlivnitelný**. Zkušenost je klíčová pro efektivní výkon pracovních úkolů ve veřejném sektoru. Stabilita je zajištěna prostřednictvím definitivy, tj. služebními poměry na dobu neurčitou, které poskytují personálu určitou jistotu a kontinuitu. Odbornost je zaručena pomocí zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Stát investuje do odborného rozvoje svého personálu, například prostřednictvím školení, kurzů a dalších vzdělávacích aktivit, aby se zaměstnanci mohli neustále rozvíjet a přizpůsobovat se měnícím se potřebám veřejného sektoru. Zároveň stát potřebuje personál, který je nezávislý nebo neovlivnitelný ve svých rozhodnutích a činnosti.

Platové tarify, které určují výši platů zaměstnanců ve veřejné sféře, jsou regulovány vládními nařízeními⁸³. V oblasti finančních benefitů platové náležitosti odkazují na jiné právní předpisy na základě delegace či odkazují na právní normu upravující vztahy v rámci státního zaměstnaneckého sektoru. Nicméně, i v rámci veřejného prostoru existují značné rozdíly v jednotlivých odvětvích.

Pro porovnání a lepší představu si dovolím níže zmínit několik příkladů benefitů, které jsou určeny výhradně pro veřejný sektor a reagují tak na jeho specifika. Jedním z nejvýznamnějších benefitů ve veřejném sektoru je bezesporu náborový příspěvek, přičemž nárok na něj je typický zejména u vojáků z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů.⁸⁴

⁸³ Srov. nařízení vlády č. 305/2018 Sb., nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 59/2015 Sb., o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Nařízení vlády č. 603/2020 Sb., nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon nicméně neupravuje konkrétní výši náborového příspěvku pro jednotlivá systematizovaná místa, a tím poskytuje služebním orgánům v tomto ohledu větší manévrovací prostor.⁸⁵

V rámci práce příslušníků bezpečnostních sborů se může jednat o příplatek za službu v zahraničí, příjem za službu přesčas, stabilizační příspěvek či odměnu za služební pohotovost. U vojáku z povolání pak z hlediska financí benefitů nalezneme například výkonnostní příplatek, zvláštní příplatek za ztížené podmínky nebo stabilizační příspěvek. Nepeněžitě odměny představují zejména péči o zdraví vojáku z povolání, výstroj či poskytnutí bezplatného stravování při nepřetržitém výkonu služby nad dobu 24 hodin.

Platová politika v rámci státního sektoru je zakotvena v zákoně o státní službě, zákoně o zahraniční službě a nařízení vlády. Plat zaměstnance se skládá minimálně ze dvou základních složek, kterými jsou **platový tarif (vyplývající z platové třídy a započitatelné praxe), osobní příplatek (ohodnocení) a v případě představených též příplatek za vedení**. Osobní příplatek zaměstnance státního sektoru je variabilní složkou platu, přičemž je určen v závislosti na výsledky služebního hodnocení⁸⁶. Zaměstnanec je tímto způsobem motivován k dlouhodobému dosahování nadstandardních pracovních výkonů. Kromě výše zmíněných složek platu existují rovněž dodatkové finanční benefity, které mají charakter mimořádných odměn, cílových odměn nebo příplatků. Zvláštní případ nepeněžitěho benefitu pak může představovat užívání služebního vozidla s řidičem předsedou a místopředsedou Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu.

Jak jsem již zmínila, vedle základních prvků ohodnocení, jakými jsou stabilní platové podmínky, náborové příspěvky a definitiva, jsou v rámci státní sféry poskytovány rovněž mimořádné odměny a cílové odměny. **Mimořádné odměny** jsou udělovány na základě pracovního výkonu a výsledků zaměstnance. Na rozdíl od odměn v soukromém sektoru je třeba klást vyšší důraz na řádné odůvodnění jejich poskytnutí. Zároveň by měl být při poskytování odměn zohledněn zákaz diskriminace⁸⁷. Obdobně jako osobní příplatek je mimořádná odměna nenárokovou částí, přičemž se stává nárokovou po rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přidělení.⁸⁸ Naproti tomu **cílové odměny** jsou poměrně nově zavedeným motivačním

⁸⁵ SKORUŠA, Leopold. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. s. 197. ISBN 978-80-7552-929-9.

⁸⁶ Srov. ustanovení § 149 zákona č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁷ Zejména v případě poskytování odměn na různých stupních služebních pozicí.

⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004.

nástrojem, přičemž jsou spojeny s předem definovanými parametry a úkoly pro jednotlivce nebo skupiny zaměstnanců. Jejich cílem je podpora týmové spolupráce napříč různými obory v rámci hierarchické organizační struktury státního sektoru. Zároveň slouží k zapojení méně efektivních členů a pomáhají k zajištění co nejlepšího výsledného produktu.⁸⁹

Z výše uvedeného vyplývá, že benefity ve veřejném sektoru mají především motivovat k výkonu **dobré státní správy**. Obecně lze říci, že benefitů ve veřejné sféře nalezneme mnoho, přičemž značnou nevýhodu oproti soukromému sektoru přináší částečná úprava zakotvená přímo v právních předpisech, kdy zaměstnavatel nemůže postupovat libovolně.

4.2 Členové statutárních orgánů

Pramenem vzájemných práv a povinností, včetně otázky odměňování, mezi obchodní korporací a členem statutárního orgánu (případně jiným orgánem korporace), bývá primárně **smlouva o výkonu funkce**.⁹⁰ Pokud se zaměříme na kapitálové společnosti, které jsou v praxi nejčastějším typem obchodních korporací, tato smlouva musí být sjednána písemně v souladu s ustanovením § 59 odst. 2 ZOK. Z výše uvedeného vyplývá, že odměnu, jakožto i benefity, nelze poskytovat členům statutárních orgánů pouze na základě ústní dohody.

Smlouva o výkonu funkce, včetně všech dodatků, musí být schválena nejvyšším orgánem společnosti, v případě kapitálových společností tedy valnou hromadou společnosti. Stanovy akciové společnosti nicméně mohou určit, že působnost v otázce volby členů představenstva se přenesse na dozorčí radu akciové společnosti po vzoru tzv. německého modelu. V souladu s ustanovením § 438 odst. 2 ZOK (který je ve vztahu speciality k ustanovení § 59 odst. 2 ZOK), volí-li členy představenstva dozorčí rada, schvaluje rovněž jejich smlouvy o výkonu funkce.

Přestože smlouva o výkonu funkce bývá nejčastějším prostředkem odměňování členů statutárních orgánů a jiných orgánů společnosti, mohou jejich odměňování, včetně nenárokových složek mzdy, upravovat také **stanovy či vnitřní předpis společnosti**. Zatímco stanovy budou obsahovat spíše obecnou úpravu, vnitřní předpis bude zpravidla přinášet detailnější pravidla poskytování jednotlivých odměn. Vnitřní předpis musí být v souladu

⁸⁹ ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 619. ISBN 80-247-0469-2.

⁹⁰ HURYCHOVÁ, Klára. *Schvalování odměn členů řídicích orgánů akciových společností*. Obchodněprávní revue. Praha: C. H. Beck, 2016. č. 11-12/2016, s. 305. ISSN 1803-6554.

s ustanovením § 61 odst. 1 ZOK schválen orgánem, do jehož působnosti náleží schvalování smlouvy o výkonu funkce.

Vnitřní předpis bude typicky dopadat na širší okruh adresátů, obzvláště co se týče poskytovaných benefitů a jednotlivých nenárokových složek mzdy. Pokud vnitřní předpis stanoví pravidla nejen pro představenstvo, ale rovněž pro zaměstnance, je dle mého názoru přinejmenším vhodné pro vyloučení potenciálních rizik s tím spojených, aby smlouva o výkonu funkce člena orgánu odkazovala na tento vnitřní předpis. Nicméně, s ohledem na vzájemný vztah mezi § 60 a § 61 odst. 1 ZOK by neměl být tento odkaz nezbytný. V případě, že se odměňování členů orgánů řídí vnitřním předpisem, jehož text se týká pouze odměňování zaměstnanců, je důležité zajistit, aby orgán schvalující tento vnitřní předpis věděl, že se tato pravidla aplikují i na členy orgánu.

4.2.1 Souběh výkonu funkce člena statutárního orgánu a výkonu závislé práce

V kontextu kapitálových společností je dále zapotřebí též zmínit problematiku tzv. souběhů, tj. situaci, kdy dochází ke vzájemnému prolínání pracovního a obchodního práva. Právní doktrína rozlišuje mezi tzv. "pravými" a "nepravými" souběhy. **Nepravý souběh** nastává v případě, kdy člen statutárního orgánu vykonává pracovní činnost pro společnost na základě pracovněprávního vztahu, avšak jedná se o **pracovní činnost odlišnou od činností**, které spadají do jeho působnosti člena statutárního orgánu⁹¹. V případě, že člen statutárního orgánu vykonává pracovní činnosti v rámci pracovněprávního vztahu, které korespondují s jeho běžnými právy a povinnostmi jako člena statutárního orgánu a spadají tak do jeho působnosti, vzniká situace, kterou označujeme jako **pravý souběh**.

V situaci, kdy se pracovní činnost zaměstnance nepřekrývá s činností člena statutárního orgánu a zaměstnanecký poměr trvá nadále, je dle ustanovení § 61 odst. 1 ZOK nezbytné, aby shodný orgán schválil rovněž mzdu a veškerá jiná plnění (zahrnující např. stravenky či poskytnutí služebního automobilu), která jsou poskytována členovi statutárního orgánu, který je současně zaměstnancem.

Pakliže dosavadní zaměstnanec neprováděl výhradně řídicí činnost související s obchodním vedením, pracovní smlouva a pracovní poměr tak zůstávají při vzniku funkce statutárního orgánu nedotčeny. Zaměstnanec tedy nadále zůstává zaměstnán ve své původní pozici a současně získává postavení člena statutárního orgánu. Pokud osoba vykonávající

⁹¹ Typicky se jedná o obchodní vedení společnosti a vnější/vnitřní zastupování společnosti.

funkci člena statutárního orgánu řídí obchodní činnost společnosti a zastupuje ji, nevykonává tím závislou práci, ale je ve vztahu ke společnosti v obchodněprávním vztahu. Nicméně to vede k závěru, že při **výkonu činnosti statutárního orgánu není chráněna pracovním právem jako takovým**. Například se na ni nemůže vztahovat omezení odpovědnosti za škodu do výše čtyřapůlnásobku průměrného hrubého měsíčního výdělku. Naproti tomu v původní zaměstnanecké pozici má zaměstnanec stále stejnou ochranu, jako měl před svým jmenováním do pozice jednatele.⁹²

Zatímco nepravé souběhy judikatura připouštěla již za účinnosti staré právní úpravy, k pravým souběhům měla zprvu značné pochybnosti a zakazovala je. Ve vztahu k výkonu funkce člena statutárního orgánu bylo význačné, že tento výkon byl možný výhradně na základě smlouvy o výkonu funkce, a nikoliv na základě smlouvy o pracovním poměru. To však v praxi znamenalo, že členové statutárních orgánů nemohli spoléhat na obecnou ochranu, která zaměstnancům náleží dle ZPr, jako je například právo na dovolenou nebo postup v případě překážek v práci.

Právní argumentace judikturních závěrů Nejvyššího soudu se zejména opírala o odlišení mezi charakterem závislé práce, jak je definován v ZPr, a povahou činností spojených s obchodním vedením, které spadají do kompetence členů statutárních orgánů. Zejména zmiňoval vztah **nadřízenosti a podřízenosti**, který je zásadním prvkem vymezení závislé práce, a jež se neuplatní v případě členů statutárních orgánů z důvodu jejich nezávislosti.

K výše zmíněnému názoru se však vyhranil Ústavní soud, který dospěl k opačnému závěru. V nálezu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, zkritizoval názor Nejvyššího soudu, přičemž konstatoval, že Nejvyšší soud neposkytl při soudcovském dotváření práva dostatečné argumenty pro vyloučení možnosti podřídit režim výkonu funkce člena statutárního orgánu režimu ZPr. Nejvyšší soud nicméně i v navazujícím rozsudku⁹³ setrval při svém původním stanovisku, což vedlo k opětovnému vytýkání ze strany Ústavního soudu. Základní úvahou Ústavního soudu nebylo posouzení, zda lze považovat výkon funkce člena statutárního orgánu za závislou práci, nýbrž předmětem zkoumání posuzované věci by měla být otázka, zda zákonná pravidla regulace závislé práce mohla být vztažena na vztah, který závislou práci nepředstavuje (tj. typicky na výkon funkce člena statutárního orgánu).

⁹² SALAČ, Jiří; DVORÁK, Michal. *Účast zaměstnanců v orgánech společnosti*. Práce a mzda č. 3/2019. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 23. ISSN 0032-6208.

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

V dalším rozsudku Nejvyšší soud⁹⁴ zaujal přeci jen liberálnější postoj a připustil možnost, aby si korporace a členové statutárního orgánu **ujednali, že se jejich vztahy založené na základě smlouvy o výkonu funkce budou řídit ZPr, s výjimkou kogentních ustanovení korporálního práva.**⁹⁵ Logicky vzato se tedy ve prospěch ZPr nelze odchýlit od pravidel obchodního práva, které upravují např. vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, povinnost péče řádného hospodáře apod. Tento závěr Nejvyššího soudu může být významný zejména u pozic vykazujících výhradně řídicí činnost, jako jsou např. generální ředitelé obchodních korporací.

V této souvislosti je třeba zmínit, že člen statutárního orgánu se v důsledku tohoto ujednání nestává zaměstnancem společnosti, a jeho vztah se společností se nestává vztahem pracovněprávním. I nadále jde o vztah obchodněprávní, který se řídí ObčZ a ZOK. Dále se rovněž tento vztah řídí, těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními ZPr, jejichž použití nebrání pravidla upravující postavení člena statutárního orgánu a jeho vztah se společností, od kterých se nelze odchýlit.⁹⁶

V daném rozsudku Nejvyšší soud dovodil, že *ujednáním obsaženým ve smlouvě o výkonu funkce o tom, že se vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací (jde-li o výkon funkce člena statutárního orgánu) řídí ZPr, se zásadně nelze (platně) odchýlit zejména od pravidel obchodního zákoníku (dnes aplikováno na poměry ZOK) upravujících vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování členů statutárních orgánů, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení. Je tomu tak proto, že uvedená pravidla je třeba s ohledem na jejich povahu (smysl a účel) nutně považovat zásadně za kogentní.*

Co se týče samotných benefitů, lze tedy uzavřít smlouvu o výkonu funkce, v jejímž rámci budou smluvně přeneseny určité výhody pro členy statutárního orgánu. Častým ustanovením v této smlouvě bývá institut, jež se povahově blíží odstupnému dle ZPr, přičemž představuje částku, která náleží členu statutárního orgánu v případě jeho odvolání z funkce z odlišného důvodu než pro porušení jeho povinností. Takové ujednání je zajisté pro člena

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.

⁹⁵ PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022. s. 4. ISBN 978-80-7676-278-7.

⁹⁶ *NS PŘIJAL ROZHODNUTÍ VE VĚCI PŘÍPUSTNOSTI TZV. PRAVÝCH SOUBĚHŮ*. In: bulletin-advokacie.cz [online], 30.04.2018 [cit. 13.8.2023]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/ns-prijal-rozhodnuti-ve-veci-pripustnosti-tzv.-pravych-soubehu>.

statutárního orgánu velmi výhodně, neboť mu nevzniká nárok na odstupné ze zákona, a to ani v situaci, že se smlouva o výkonu funkce řídí ZPr. Jak již bylo dovozeno výše, v případě zániku funkce se zásadně neuplatní ochrana poskytovaná zaměstnancům v podobě výpovědních důvodů. Standardně je též smluvně ujednáno čerpání dovolené, kterou by jinak statutární orgán nebyl oprávněn uplatnit.

4.2.2 Daňové řešení

Z hlediska ZDP jsou členové statutárních a ostatních orgánů zařazeni do kategorie **zaměstnanců**. Přestože vykonávají určitou činnost na základě jiné smlouvy než pracovní, příjmy z této činnosti spadají do dílčího základu daně podle ustanovení § 6 ZDP. Jejich postavení jakožto zaměstnanců vyplývá z první věty ustanovení § 6 odst. 2 ZDP, která zní následovně: „*Poplatník s příjmy ze závislé činnosti je dále označen jako "zaměstnanec"*“. Výše uvedené potvrzuje i ustanovení § 6 odst. 1 písm. c) bod 1 ZDP, který stanoví, že příjmem ze závislé činnosti jsou rovněž odměny člena orgánu právnické osoby.⁹⁷ Daňové posouzení je tedy obdobné jako u zaměstnanců.

V této souvislosti je však zapotřebí zmínit, že smlouva o výkonu funkce může být sjednána i bezúplatně. GFŘ ve svém zápise z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 2.5.2018⁹⁸ stanovilo najisto, že za zaměstnance jsou považováni nejen členové, jež příjmy dostávají, ale rovněž členové, jež vykonávají svou funkci bezúplatně, a to za podmínky, že by jejich případná odměna byla zdaňovaná jako závislá činnost. Nečiní se tedy rozdíl mezi odměňovaným a neodměňovaným členem orgánu.

Potenciální problém by mohl vzniknout v situaci, kdy neodměňovaný člen orgánu dostane jako jediný ze společnosti řadu nepeněžitých benefitů osvobozených od daně, a zároveň nemá stanovenou žádnou minimální odměnu za výkon své funkce. Je třeba mít na paměti, že v takovém případě by se mohlo stát, že benefity budou posouzeny jako tzv. skrytá odměna za výkon funkce a nepeněžní příjem bude zdaněn.

Z výše uvedeného vyplývá, že smlouva o výkonu funkce by měla dostatečně konkretizovat a odlišit, co spadá do naturální složky odměny za výkon funkce a co naopak bude

⁹⁷ BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2022. str. 116. ISBN 978-80-7554-342-4.

⁹⁸ Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 2.5.2018. Příspěvek 520/02.05.18 – Daňový režim cestovních náhrad a ostatních příjmů fyzické osoby obdržených v souvislosti s bezplatným výkonem funkce člena orgánu právnické osoby.

benefitem, tj. nepeněžitým plněním nezávislým na výkonu funkce. Význam daného rozdělení spočívá ve výhodnosti benefitů. Budou-li nepeněžní příjmy posouzeny jako odměny za výkon funkce, podléhají zdanění. Naproti tomu výhodnost odměny nezávislé na plnění funkčních povinností bude ve většině případů obdobná jako u zaměstnanců.

Při podrobnějším zkoumání jednotlivých typů benefitů, jako jsou například stravenky a stravenkový paušál, je v případě členů statutárních orgánů možné identifikovat určité výjimky. Podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je „peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle ZPr“ osvobozen od daně. Vzhledem k tomu je nezbytné ze strany člena orgánu dokázat, že v daný den odpracoval směnu podle ZPr. Nadto, aby byla stravenka pro společnost daňově uznatelná, je nezbytné, aby člen orgánu odpracoval v daný den alespoň 3 hodiny.⁹⁹

Vzhledem k tomu, že členové orgánu nejsou v obvyklém smyslu zaměstnanci a nevykonávají svou činnost na základě pracovní smlouvy, může vzniknout problém s uplatňováním daňově výhodného stravenkového paušálu nebo stravenek. Člen orgánu vykonává svou funkci na základě smlouvy o výkonu funkce, nemá jako běžný zaměstnanec stanovenou pracovní dobu ani pravidelnou směnu (což ostatně vyplývá z podstaty funkce) a v praxi častokrát nebývá ve smlouvě určeno ani místo výkonu práce. Při doslovném výkladu ZDP tak docházíme k závěru, že členové orgánu nemají nárok na daňově výhodný stravenkový paušál nebo stravenky, a to z důvodu neexistence směn.

Na základě výše uvedeného je patrné, že uvedený závěr je z hlediska zákonné roviny poměrně přísný vůči členům orgánu. GFR však vydalo dne 29.4.2021 dlouho očekávané sdělení týkající se stravování zaměstnanců¹⁰⁰, které přineslo rovněž novou perspektivu na problematiku peněžitého příspěvku na stravování členů orgánu a zmírnilo přechodí přísnost spojenou s touto otázkou. Ve sdělení mimo jiné GFR uvádí, že: „*Příjem za výkon funkce jednatele společnosti s ručením omezeným (dále jen „jednatel“)* je příjmem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. c) ZDP, jednatel je tedy z pohledu § 6 odst. 2 ZDP považován za zaměstnance. Pokud bude s jednatelem ve smlouvě o výkonu funkce **vymezena určitá část pracovní doby (směna) a následně evidována například v evidenci docházky**, pak lze i jednatelem poskytnutý peněžitý příspěvek na stravování posoudit v souladu s § 6 odst. 9 písm. b) ZDP jako příjem do stanoveného limitu od daně osvobozený a na straně společnosti lze tento příspěvek při splnění

⁹⁹ Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

¹⁰⁰ Sdělení GFR – Informace GFR k peněžitému příspěvku na stravování zaměstnanců ze dne 29.4.2021.

*podmínek uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. ZDP¹⁰¹ uplatnit jako daňový výdaj (náklad), tj. pokud mj. **přítomnost jednatele v práci během vymezené části pracovní doby (směny) trvá aspoň 3 hodiny**“.*

Pakliže člen orgánu splní veškeré podmínky, bude zdaňovací režim stravenkového režimu stejný jako u klasických zaměstnanců, přičemž činnost může vykonávat i z domova. Dle názoru Beránka¹⁰² lze aplikovat výše uvedené sdělení rovněž na všechny členy orgánu právnické osoby, jakožto i na stravenky a závodní stravování.

Pro účely **cestovních náhrad** je nezbytné, aby člen orgánu měl tyto náhrady výslovně sjednány ve smlouvě o výkonu funkce. Vzhledem k tomu, že výkon funkce člena orgánu se neřídí ZPr, nemá automaticky nárok na cestovní náhrady ve standardním slova smyslu. V souvislosti s výše uvedeným je zároveň vhodné, aby měl člen orgánu ve smlouvě o výkonu funkce stanovené místo výkonu práce, což umožní rozlišení mezi pracovními cestami a soukromými záležitostmi člena orgánu.

Daňový režim při **poskytnutí vozidla pro soukromé účely** je shodný jako u zaměstnance, a to nehledě na to, zda je člen orgánu za výkon své funkce odměňován či nikoli. Potenciální problém nastává stejně jako v případě cestovních náhrad v rozlišení cest soukromých a pracovních. Pokud například člen orgánu cestuje z místa bydliště do sídla společnosti, tato cesta bude považována za soukromou a bude tedy součástí benefitu. Jestliže však v rámci pracovní cesty bude muset člen orgánu jet do jiné obce, než kde má své pracoviště, jednalo by se již o pracovní cestu. Vzhledem k tomu je opět vhodné jasně stanovit kritéria a podmínky ve smlouvě o výkonu funkce, podle kterých budou cesty posuzovány, případně určit bydliště člena orgánu a jeho pracoviště.

4.3 Pracovníci pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Český právní řád nabízí dvě formy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu o provedení práce, kde rozsah práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce, a dohodu o provedení činnosti, kterou nelze vykonávat v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Obdobně jako v případě statutárních orgánů, jsou obě kategorie pracovníků považovány z hlediska ZDP za „zaměstnance“.

¹⁰¹ Pozn.: Dnes již upraveno v rámci ustanovení § 6 ZDP.

¹⁰² BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2022. s. 119. ISBN 978-80-7554-342-4.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr doznaly v roce 2023 velkých změn. Jak již bylo uvedeno na začátku mé práce, dne 19. září 2023 byla vyhlášena ve Sbírce zákonů Novela ZPR. Primárním cílem Novelu ZPr byla transplantace směrnici Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158, týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, a směrnici 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, do českého právního řádu.

Většina ustanovení nabyla účinnosti prvního dne následujícího kalendářního měsíce po uveřejnění ve Sbírce zákonů, konkrétně tedy k 1.10.2023. Vzhledem k relativně neobvykle rychlému procesu nabytí účinnosti mají nicméně některá ustanovení týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **klouzavou účinnost**, a to zejména z důvodu adaptace na rozsáhlé změny v rámci pracovního práva.

Jednou ze zásadních změn ve vztahu k benefitům je bezesporu **stanovení nároku na placenou dovolenou** u tzv. dohodářů¹⁰³ a to s účinností od 1.1.2024. Novela ZPr počítá s týdenní pracovní dobou 20 hodin týdně. Ke vzniku práva na placenou dovolenou musí zaměstnanec splnit následující kumulativní podmínky. Pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí v daném kalendářním roce trvat nepřetržitě alespoň 4 týdny (což představuje 28 kalendářních dnů), přičemž zaměstnanec musí v daném kalendářním roce odpracovat minimálně 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby, tedy alespoň 80 hodin.

V reakci na přísnější právní regulaci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavádí zákonodárce zvláštní úpravu týkající se nejen dovolené, ale i výhod v zákonném rámci. S účinností od 1.10.2023 mají dohodáři **nárok na zákonné režimové příplatky**, tedy právo na příplatky za práci ve svátek, o víkendu, v noci či ve ztíženém pracovním prostředí. Současně jim náleží i náhradní volno za práci přesčas a ve svátek.

Nelze opomenout, že dohody mají svůj specifický charakter, spočívající zejména ve své flexibilitě a daňové výhodnosti (zejména pak u dohod o provedení práce), která byla prospěšná nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Historickou výhodou dohod byla dle mého názoru právě jejich schopnost přizpůsobit se specifickým požadavkům zaměstnavatele i zaměstnance. S novou právní regulací se však tato flexibilita mírně ztrácí, a i když budou

¹⁰³ Termín pro pracovníky pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

práva jednotlivců pracujících na dohodu nevyhnutelně posílena, což je změna, kterou rozhodně vítám, přinese to zároveň značnou administrativní zátěž pro zaměstnavatele.

Zároveň nelze opomenout, že ačkoliv důvodová zpráva k Novele ZPr uvádí, že dopad na státní rozpočet v důsledku zvýšení režimových příplatků, placení dovolené a navýšení administrativních povinností spojených s jejich poskytnutím zaměstnancům z dohod nebude zcela výrazný, nelze přehlédnout, že pro jednotlivé zaměstnavatele může být stále znatelný.¹⁰⁴ Současně jestliže zákonodárce přistoupil k poměrně přísné regulaci, vzniká otázka, zda stále existuje potřeba trvat na zachování institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Veškeré změny zavedené Novelou ZPr (nejen ve vztahu k benefitům) totiž přibližují dohody k institutu zkráceného pracovního úvazku, který nebývá zaměstnavateli tolik využíván. Dle mého názoru se již jedná o jakousi zažitou tradici, jež vychází z české právní historie, přičemž by se dalo požadované flexibility dosáhnout i jinými právními nástroji, jako je výkon práce na dálku, využitím zkrácených úvazků či prostřednictvím institutu sdíleného pracovního místa. Nadto, přínosy ve smyslu dovolené a zákonných příplatků podle mého názoru nepřeváží nad náklady spojenými se zavedením takových změn.

¹⁰⁴ BĚLINA, M. *Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. In. PICHRT, J., a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 54. ISBN 978-80-7400-667-8.

5. Využívání digitálních zařízení při práci

V současné době, jež se charakterizuje dynamickým vývojem pracovního prostředí a změnami ve společenských a pracovních paradigmatech, nabývá otázka využívání digitálních zařízení při výkonu práce stále většího významu. Jedním z benefitů, kterému bych se chtěla ve své práci podrobněji věnovat, je poskytnutí a využívání digitálních nástrojů nejen při výkonu práce, ale též pro soukromé účely. Jedná se o další motivační nástroj zaměstnavatele, který bývá často zmiňován při náboru nových zaměstnanců, a to zejména na pozice administrativní a kancelářské povahy.

Vzhledem k tomu, že český trh práce se v poslední době potýká s nedostatkem pracovní síly, dochází mezi zaměstnavateli ke konkurenčnímu boji o omezený počet dostupných kandidátů. Aby zaměstnavatelé byli úspěšní při náboru nových zaměstnanců, musí představit vedle vyšší mzdy, platu či odměny, rovněž atraktivnější nabídku různých benefitů. V kontextu současné digitální éry, urychlené pandemií COVID-19, se práce na dálku stala běžným standardem, což vyvolává otázku, zda všechny poskytované benefity lze nadále považovat za přínosné nebo zda se proměnily v prostředky, jež brání zaměstnancům v oddělení pracovní sféry od jejich osobního života.

V následující části své práce se pokusím analyzovat tuto problematiku, zejména v souvislosti s výhodami i nevýhodami spojenými s používáním pracovního telefonu či notebooku nejen pro pracovní účely, a problémy, které v souvislosti s využíváním těchto benefitů vznikají. Ačkoli digitální nástroje nepatří mezi daňově nejvýhodnější benefity (na rozdíl třeba od stravenek), mohou být přesto pro zaměstnavatele velmi výhodné, neboť umožňují vyšší flexibilitu a dosažitelnost zaměstnance.

Závěrečné kapitoly se věnují vybraným způsobům monitoringu zaměstnance při výkonu práce. Cílem této analýzy je především osvětlení nejasností, které při jejich využívání či poskytování vznikají, zejména pokud jde o problematiku ochrany osobních údajů. Zvláštní důraz bude kladen na přesný rozbor způsobů, jakými jsou osobní údaje shromažďovány, uchovávány a využívány v rámci pracovního prostředí. V této kapitole bude rovněž důsledně zkoumán vliv monitoringu zaměstnance na jeho práva a soukromí, přičemž se budu snažit navrhnout možná opatření či směry pro budoucí vývoj v této oblasti.

5.1 Právo „odpojit se“

Rostoucí význam informačních a komunikačních technologií, nejenom v souvislosti s pandemií COVID-19, spolu s všeobecným rozšířením digitálních nástrojů v pracovním prostředí, má v současné době významný dopad na způsob, jakým jednotliví zaměstnanci vykonávají svou práci. Jedním z projevů této transformace je stále rostoucí popularita využívání digitálních prostředků, a to zejména při práci z domova.

Práce z domova přináší řadu výhod, včetně zvýšené flexibility a autonomie při rozvrhování pracovní doby. Zaměstnanci mají možnost přizpůsobit svůj pracovní režim svým individuálním potřebám, což může zvýšit jejich pracovní spokojenost a zlepšit rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Tato forma práce může také zvýšit dostupnost pracovních pozic pro osoby, které by jinak mohly být omezeny zdravotními nebo geografickými faktory.

Nicméně, společně s těmito pozitivními aspekty přichází také nová rizika. Jedním z nich je potenciální prodloužování pracovní doby a rozostření hranice mezi pracovní dobou a dobou určenou pro odpočinek. Zaměstnanci, kteří pracují z domova a mají k dispozici prostředky, které jim umožní vykonávat práci na dálku bez omezení, mohou čelit tlaku na neustálou dostupnost, kdy nejsou schopni plně se odpojit od pracovního procesu a najít tak zdravou rovnováhu mezi prací a osobním životem.¹⁰⁵

Pracovní telefon či notebook se stává v některých zaměstnáních nástrojem, který vede k neustálé pracovní dostupnosti mimo běžnou pracovní dobu a výkon práce se tak rozšiřuje i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami nebo nepřetržitého odpočinku v týdnu. Pracovní notebook umožňuje zaměstnanci být prakticky kdykoliv připraven k práci, neboť má k dispozici veškeré pracovní prostředky v jednom zařízení, což zpravidla vede k automatické reakci na pracovní zadání bez ohledu na místo a čas.

5.1.1 Právo „odpojit se“ v českém právním řádu

ZPr výslovně neposkytuje zaměstnancům právo na odpojení se od pracovních digitálních nástrojů. V této souvislosti nicméně zakládá poměrně striktní rozlišení mezi **pracovní dobou**, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci a být připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, a **dobou odpočinku**, kterou ZPr vymezuje

¹⁰⁵ BUGOVÁ, Barbora; MATOUŠ, Radek. *Právo zaměstnanců být off-line*. In: epravo.cz [online], 27.5.2022 [cit. 2.11.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html>.

negativně, a to tím způsobem, že doba odpočinku není pracovní dobou¹⁰⁶. Po zaměstnanci tak nemůže být požadováno, aby byl dostupný zaměstnavateli mimo svou stanovenou pracovní dobu, ledaže se jedná o pracovní pohotovost.

Pracovní pohotovostí ZPr rozumí dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele¹⁰⁷. Pracovní pohotovost musí být sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž zaměstnanci náleží za tuto dobu odměna nejméně ve výši 10 % jeho průměrného výdělku¹⁰⁸. Jestliže během pracovní pohotovosti musí zaměstnanec vykonávat práci, zaměstnanec nedostává odměnu na základě pracovní pohotovosti, nýbrž mu za tuto dobu výkonu práce náleží mzda včetně veškerých příplatků.

Nadto SDEU rozšířil práva zaměstnanců tím způsobem, že v případě, kdy je zaměstnanec v rámci pracovní pohotovosti nucen reagovat na výzvy zaměstnavatele v krátkém časovém intervalu (v rozhodnutí se jednalo konkrétně o 8 minut), taková pracovní pohotovost se má považovat za pracovní dobu¹⁰⁹.

Zajímavou otázkou v souvislosti s používáním firemního telefonu či notebooku je možnost kontaktovat zaměstnance během jeho dovolené. Vzhledem k **vyločenému souběhu pracovní doby a dovolené pracovní pohotovost nastat nemůže**. Zaměstnavateli, který nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v době jeho dovolené v rozporu s právními předpisy nebo kolektivní smlouvou, lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč¹¹⁰.

Práce mimo stanovené pracovní směny, respektive mimo pracovní dobu zaměstnance, může mít dvě různé příčiny. Prvně se může jednat o **standardně nařízenou práci přesčas**, jež se provádí na zaměstnavatelův příkaz nebo s jeho souhlasem.

Druhým případem je práce, kterou zaměstnanec vykonává s ohledem na různé **socioekonomické okolnosti**, které ho k tomu nutí. To může zahrnovat značné množství práce

¹⁰⁶ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) a b) ZPr.

¹⁰⁷ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) ZPr.

¹⁰⁸ Ustanovení § 140 ZPr.

¹⁰⁹ Rozsudek SDEU ze dne 21.2.2018, sp. zn. C-518/15.

¹¹⁰ § 15 odst. 1 písm. m) ve spojení s § 15 odst. 2 písm. b) [pro zaměstnavatele, kterým je fyzická osoba], § 28 odst. 1 písm. m) ve spojení s § 28 odst. 2 písm. b) [pro zaměstnavatele, kterým je podnikající fyzická osoba nebo právnická osoba] zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

a nutnost vypracování úkolů mimo pracovní dobu, tlak ze strany kolegů pracujících mimo pracovní dobu nebo očekávání, že zaměstnanec na vyšší pozici bude k dispozici i mimo pracovní dobu, či dokonce obava ze ztráty zaměstnání.¹¹¹

Situace, kterou jsem v předchozím odstavci popsala, by se nemusela zdát z právního hlediska natolik problematická, pokud by se jednalo o placenou práci přesčas a byly by zachovány zákonné požadavky na nepřetržitý odpočinek mezi pracovními směnami nebo v týdnu. Realita nicméně nebývá v souladu s těmito ideály. V návaznosti na výše uvedené, je nutné konstatovat, že v rámci pracovněprávních vztahů dochází ze strany zaměstnavatele relativně často **k porušení povinností na úseku pracovní doby**, a to zejména v případech, kdy pracovní doba není řádně evidována.¹¹² Při uzavírání pracovněprávního vztahu si zaměstnanec a zaměstnavatel stanoví určitý rozsah vykonávaných pracovních povinností, které bude zaměstnanec plnit ve prospěch zaměstnavatele, přičemž tento rozsah má významný vliv na výši mzdy, platu nebo odměny, na kterou má zaměstnanec nárok. Nicméně v případech, kdy zaměstnavatel řádně neeviduje pracovní dobu zaměstnance, dochází k narušení smluvní rovnováhy, kdy na straně zaměstnance není jeho práce plně kompenzována a odpovídajícím způsobem odměněna.

Minulý rok se problematikou práva „odpojit se“ zabýval rovněž český Ústavní soud¹¹³. V případě stěžovatele Ústavní soud konstatoval porušení základního práva na spravedlivou odměnu za práci. Stěžovatel byl zaměstnancem letiště, jemuž nebyla přiznána žádná odměna za jeho neustálou a prakticky okamžitou připravenost k zásahu, a to i v rámci doby určené na plánované přestávky na jídlo a odpočinek. Ústavní soud se v tomto případě postavil za ochranu práv zaměstnance, čímž dovedl povinnost spravedlivého zacházení se zaměstnanci a spravedlivého odměňování i v oblasti digitální pracovní pohotovosti.

Zákonodárce v rámci Novely ZPr, která mimo jiné nově vytváří určitá pravidla pro práci z domova, zvažoval zákaz zaměstnavatele vyžadovat práci od zaměstnance pracujícího z domova v určitých časech, jako je večerní a noční doba, o víkendech a během svátků, pokud

¹¹¹ STONJEK, Patrik. *Zaměstnanecké "benefity" vs. Právo odpojit se aneb prolínání soukromého a pracovního života*. Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022. s. 51. ISBN 978-80-7676-278-7.

¹¹² Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2020, str. 6. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf/a2b26ce6-dfd4-ee0a-bbf6-d515062d684b.

¹¹³ Nález Ústavního soudu ze dne 18.10.2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20.

by to nebylo nezbytné z hlediska povahy práce. Dané zakotvení práva na odpojení však nebylo přijato a **na české úrovni zůstává právo odpojit se neupraveno.**

5.1.2 Právo „odpojit se“ v kontextu návrhu směrnice Evropského parlamentu

Na výše uvedený problém upozornil i Evropský parlament ve svém usnesení z ledna roku 2021, kterým vyzval členské státy k přijetí **směrnice, jež by zaručovala právo zaměstnanců „odpojit se“**¹¹⁴. Evropský parlament mimo jiné ve svém doporučení zmiňuje dosavadní právní předpisy a judikaturu SDEU týkající se rozlišení mezi pracovní pohotovostí a dobou odpočinku. Zároveň zdůrazňuje, že zaměstnanec není povinen být k dispozici zaměstnavateli nepřetržitě. Na unijní ani české úrovni do doby přijetí tohoto doporučení Evropského parlamentu, neexistoval žádný právní předpis upravující právo zaměstnanců na odpojení od digitálních nástrojů používaných při výkonu práce. V některých členských státech však bylo již právo zaměstnance odpojit se zavedeno¹¹⁵.

Primárním záměrem navrhované směrnice je zakotvení práva zaměstnance na odpojení se při využívání digitálních nástrojů k pracovním účelům. Odpojení v této souvislosti návrh směrnice definuje jako *nevykonávání pracovních úkolů a nevyřizování komunikace mimo pracovní dobu prostřednictvím digitálních nástrojů*. Směrnice konkrétně navrhuje, aby členské státy za tímto účelem zajistily následující pracovní podmínky. V první řadě si klade za cíl vytvoření ujednání týkajícího se vypnutí digitálních nástrojů určených k pracovním účelům včetně nastavení monitorovacích nástrojů spojených s prací. Dále směrnice doporučuje zavedení systému měření délky pracovní doby a přijetí opatření pro zvýšení povědomí, zahrnující i školení na pracovišti. Zároveň směrnice nabádá, aby členské státy provedly zdravotní a bezpečnostní posouzení s ohledem na právo odpojit se, včetně hodnocení psychosociálních rizik. Členské státy by měly rovněž zvážit určení kritérií pro uplatnění odchylek a výjimek od povinnosti zaměstnavatele zavést právo odpojit se a v případě těchto odchylek určit způsob výpočtu náhrady za práci vykonanou mimo pracovní dobu.

V návaznosti na tato opatření obsahuje návrh směrnice ustanovení¹¹⁶, které striktně zakazuje diskriminaci, méně příznivé zacházení, propouštění a další nepříznivá opatření ze strany zaměstnavatelů v případě, že zaměstnanec uplatní nebo se pokusí uplatnit své právo

¹¹⁴ Usnesení Evropského parlamentu je dostupné online na internetových stránkách: <https://www.europarl.europa.eu/portal/en>. Návrh směrnice tvoří přílohu usnesení Evropského parlamentu.

¹¹⁵ Např. ve Slovensku, Itálii, Irsku nebo Francii.

¹¹⁶ Čl. 5 odst. 1 návrhu směrnice.

odpojit se. K tomu následně musí členské státy zajistit, aby využívání tohoto práva zaměstnanec nebylo spojeno s negativními důsledky pro zaměstnance. Dané ustanovení by zároveň mělo sloužit k ochraně před znevýhodněním zaměstnanců, kteří využijí svého práva být off-line na rozdíl od zaměstnanců, jež si přejí být online a jsou tzv. „vždy k dispozici“.

Přestože je povinnost evidence pracovní doby již známým institutem v rámci českého ZPr a jeho implementace by zřejmě nebyla problematická, případné zavedení **automatizovaného systému k evidenci doby** a sledování práce na počítači nebo telefonu by vyžadovalo speciální konfiguraci, která by měla nepochybně respektovat ochranu soukromí zaměstnanců v souladu s ustanovením § 316 ZPr. Navzdory zajímavému konceptu, má obava spočívá v možném porušení zásady ochrany osobních údajů, zejména pokud by nedošlo k adekvátnímu nastavení sledovacích mechanismů. Zároveň v případě, že zaměstnanec využívá pracovní nástroje i pro soukromé účely, by mohlo být problematické dané návrhy aplikovat, jelikož úplné odpojení by nikdy nebylo prakticky možné.

V neposlední řadě je nicméně nutné zohlednit přínosy navržené legislativy, zajistit vymahatelnost daných pravidel a pečlivě zhodnotit náklady spojené se zavedením nového systému pro sledování pracovní doby zaměstnanců. Při srovnání přínosů a nákladů by měla být vzata v úvahu pozitiva pro zaměstnance, zejména pokud jde o jejich **duševní zdraví a kompenzaci finanční odměny za odvedenou práci**. Na druhou stranu by implementace nových pravidel mohla přinést značné náklady pro zaměstnavatele, kteří by byli nuceni zavést monitorovací systémy, přičemž v této souvislosti je nezbytné brát v úvahu **ochranu soukromí** zaměstnance, která by mohla být výrazně takovými mechanismy ohrožena.¹¹⁷

Celkově vzato bych považovala návrh směrnice za pozitivní krok, který může signifikantně přispět k ochraně duševního zdraví zaměstnanců a k dosažení větší rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, nicméně pouze za předpokladu, že veškerá navržená opatření budou uplatňována v souladu s pravidly pro poskytování benefitů, zejména s přihlédnutím k ochraně soukromí zaměstnanec. S ohledem na stále rostoucí psychické problémy zaměstnanců jsem toho názoru, že přínosy této směrnice by převážily nad náklady s ní spojenými.

¹¹⁷ STONJEK, Patrik. *Zaměstnanecké "benefity" vs. Právo odpojit se aneb prolínání soukromého a pracovního života*. Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022. s. 53. ISBN 978-80-7676-278-7.

5.2 Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance při využívání digitálních zařízení k výkonu práce

Zaměstnavatelé se v současné době uchylují k různým pokročilým metodám, které jim umožňují monitorovat aktivity svých zaměstnanců. Mezi takové prostředky patří například specializovaný software zaměřený na sledování pracovní činnosti na internetových stránkách, či systematická kontrola e-mailové komunikace. Následující podkapitoly této práce se detailněji věnují jednotlivým metodám monitoringu zaměstnance s cílem podrobně analyzovat jejich důsledky.

5.2.1 Ochrana osobních údajů při poskytování benefitů

Zpracování osobních údajů zaměstnance vychází ze **smluvní dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**, jež se týká poskytování benefitů. V rámci této dohody přebírá zaměstnavatel závazek k poskytnutí daného benefitu. V případě, že zaměstnanec projeví o benefit zájem, dochází k cílenému zpracování jeho osobních údajů ve vztahu k poskytované výhodě. Zpracování zahrnuje i předání osobních údajů zaměstnance dalšímu příjemci, kterým může být poskytovatel konkrétní služby, pokud je benefit prostřednictvím něj zprostředkováván.

Právní základ zákonnosti zpracování osobních údajů představuje článek 6 odst. 1 písm. b) obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR)¹¹⁸, tj. **plnění smlouvy**, jejíž smluvní stranou je zaměstnanec, a to i za situace, kdy se k poskytnutí benefitu zavázal zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo v rámci vnitřního předpisu. Zaměstnanec zpravidla neuzavírá smlouvu přímo s poskytovatelem benefitů. Ve většině případů uzavírá předmětnou smlouvu zaměstnavatel s poskytovatelem v rámci svých zaměstnavatelských povinností. Nicméně je zapotřebí vzít v úvahu, že prostřednictvím přijímání a využívání těchto benefitů a přijetím souvisejících závazků se zaměstnanec stává jednou ze stran této smlouvy. Souhlas zaměstnance se zpracováním jeho osobních údajů tak není v tomto kontextu právním důvodem zákonnosti zpracování osobních údajů.¹¹⁹

¹¹⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

¹¹⁹ ROUB, Jan. *Pravidla GDPR a vybrané praktické problémy při jejich implementaci - část I.* In: epravo.cz [online], 29.06.2018 [cit. 15.11.2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/pravidla-gdpr-a-vybrane-prakticke-problemy-pri-jejich-implementaci-cast-i>.

V závislosti na konkrétním druhu benefitu je rovněž nezbytné, aby byli zaměstnanci poskytnuty adekvátní informace o nezbytném předání jeho osobních údajů poskytovatelům daného benefitu, a to včetně rozsahu takového předání, jak je stanoveno v čl. 13 GDPR.¹²⁰

5.2.2 Sledování zaměstnanců

ZPr nabízí relativně omezený rámec pro řešení otázek spojených s monitoringem zaměstnanců. Zákon se věnuje této otázce převážně v ustanovení § 316 ZPr, které stanovuje základní pravidla týkající se sledování zaměstnanců. Ustanovení § 316 odst. 1 ZPr upravuje obecný zákaz zaměstnanců užívat výrobní a pracovní prostředky k osobním účelům **bez předchozího souhlasu zaměstnavatele**, přičemž dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn **přiměřeným způsobem** kontrolovat. Záleží tedy na vlastním uvážení zaměstnavatele, zda zaměstnanci umožní užívat pracovní prostředky pro soukromé účely či nikoli. Zároveň je dle ZPr možné, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal rozsah oprávnění užívat takto svěřené prostředky pro soukromé účely. V případě porušení zákazu, je zaměstnanec povinen k vydání bezdůvodného obohacení či k náhradě škody.

Významným problémem této úpravy je nicméně absence kritérií pro hodnocení, jakou kontrolu lze ze strany zaměstnavatele stále považovat za přiměřenou. Blíže neurčitá míra přiměřenosti kontroly otevírá prostor pro subjektivní interpretaci a snižuje úroveň právní jistoty. Nejvyšší soud v této souvislosti zdůrazňuje potřebu *zvážení všech relevantních okolností v ad hoc případě, jako je rozlišení mezi průběžnou a následnou kontrolou, délka a rozsah kontroly, omezení zaměstnance v jeho činnosti a zásah do jeho práva na soukromí*.¹²¹

Ustanovení § 316 odst. 2 ZPr se již zabývá samotným narušením soukromí zaměstnance skrze sledování a další formy monitoringu. Zaměstnavatel **nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele** narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Ustanovení § 316 odst. 2 ZPr je tedy zaměřeno již na situace, kdy dochází k porušení soukromí zaměstnance nebo pokud již probíhá monitorování specifickými metodami

¹²⁰ ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Otázky a odpovědi – Zaměstnavatelé* [online] [cit. 15.11.2023]. Dostupné z: <https://uoou.gov.cz/professional/qa-otazky-a-odpovedi/zamestnavatele>.

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

stanovenými v daném ustanovení. Při srovnání aplikace odstavce 1 a odstavce 2 ustanovení § 316 lze konstatovat, že podle ustanovení § 316 odst. 1 se postupuje v případě, kdy je pravděpodobné, že nemůže dojít k narušení soukromí zaměstnance, bez ohledu na zvolený prostředek kontroly. Podle ustanovení § 316 odst. 1 by se rovněž postupovalo v případě zásahu do soukromí zaměstnance, je-li zvolena jiná forma kontroly nežli ta, kterou vypočítává § 316 odst. 2.¹²²

V souvislosti s rozšířením práce z domova se objevila v rámci akademických diskusí rovněž otázka, zda nelze za zvláštní povahu činnosti považovat samotný výkon práce na dálku. Domnívám se však, že dané ustanovení směřuje na zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele, nikoli zaměstnance, přičemž v případě výkonu práce z domova se jedná spíše o zvláštní způsob organizace práce, a proto se předmětná výjimka na výkon práce z domova neaplikuje. Z logiky věci a vzhledem k ochraně zaměstnance pak dle mého názoru lze rovněž pojem pracoviště vykládat širěji, zahrnujíc i domácí pracoviště.

Třetí odstavce § 316 se věnuje **informační povinnosti zaměstnavatele ohledně zavedení kontrolních opatření a provedení sledování**. Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění, *jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2*. Informace mohou být poskytnuty předem (tzv. „otevřená kontrola“), umožňujíc zaměstnancům přizpůsobit své chování, nebo po skončení kontroly (tzv. „skrytá kontrola“). Otevřená kontrola umožňuje zaměstnanci předem přizpůsobit své chování a postrádá dle mého názoru smysl, jelikož se mine s požadovaným účinkem kontroly. V praxi je nicméně sporné, zda skrytá forma sledování je prakticky proveditelná. Osobně zastávám názor, že informační povinnost může být splněna, jestliže je alespoň rámcově sledování či jiná forma monitoringu předem určena v rámci pracovní smlouvy či vnitřním předpisu zaměstnavatele.

5.2.3 Zákaz užití telekomunikačního zařízení zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

V následující podkapitole se krátce věnuji otázce týkající se využívání telekomunikačních zařízení zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance. Jestliže se

¹²² MORÁVEK, Jakub. *Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr*. Právní rozhledy 17/2017. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 573 a násl. ISSN 1210-6410.

zaměříme nejprve na zákonnou úpravu v ZPr, platí, že zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.¹²³

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanci nesmí užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení, pro svou vlastní potřebu **bez předchozího souhlasu zaměstnavatele**, jak uvádí ustanovení § 316 odst. 1 ZPr. V souladu s ustanovením § 301 písm. d) ZPr je od zaměstnanců očekáváno, že využijí výrobní prostředky **pouze pro výkon svěřených prací**, budou s nimi řádně hospodařit, chránit je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a že nebudou postupovat v rozporu s legitimními zájmy zaměstnavatele.

Danou problematikou se zabýval v nedávném rozsudku i Nejvyšší soud¹²⁴. Nejvyšší soud dovodil, že *zaměstnavatel není povinen při předání výrobního či pracovního prostředku (včetně mobilního telefonu) zaměstnanci „zakazovat“ jejich použití pro soukromé účely, popř. přikazovat jejich užití pouze a výlučně pro účely výkonu závislé práce; tato povinnost vyplývá pro zaměstnance ze zákona, byť samozřejmě nic nebrání tomu, aby byla součástí informace o obsahu pracovního poměru, popř. vnitřního předpisu, s nímž musí být zaměstnanec seznámen v souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy a nástupem do práce.*

Z uvedeného plyne, že **zaměstnavatel není zákonem povinen výslovně "zakazovat" zaměstnanci využívání výrobních nebo pracovních prostředků, včetně mobilního telefonu, pouze pro soukromé účely**, resp. ani přikazovat jejich užití zaměstnanci výhradně v rámci výkonu závislé práce. Z dikce zákona je zřejmé, že povinnost týkající se správného využití těchto prostředků je závazná pro zaměstnance podle ustanovení zákona, a to i bez nutnosti explicitního zákazu ze strany zaměstnavatele.

Postavení zaměstnance, zejména v souvislosti s výrobními a pracovními prostředky, nachází jasný výraz v textu ustanovení § 316 odst. 1 ZP, který explicitně zakazuje zaměstnancům užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro své osobní účely bez předchozího souhlasu zaměstnavatele. Charakter tohoto zákazu je absolutní, a rozhodnutí o udělení souhlasu s použitím výrobních a pracovních prostředků pro osobní potřeby zaměstnance je plně v pravomoci zaměstnavatele.

¹²³ Ustanovení § 250 odst. 1. ZPr.

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 29.11.2022, sp. zn. 21 Cdo 2464/2022.

Nejvyšší soud¹²⁵ dále dospěl k závěru, že v řízení o nároku vyplývajícího z obecné odpovědnosti zaměstnance k náhradě škody, která měla být zaměstnancem způsobena použitím výrobního či pracovního prostředku nebo telekomunikačního zařízení pro soukromé účely, zaměstnavateli postačuje tvrdit (ve vztahu k otázce, jakým jednáním zaměstnanec porušil své povinnosti), že zaměstnanec výrobní či pracovní prostředek nebo telekomunikační zařízení použil pro soukromé účely (pozitivní tvrzení), a zároveň, že k takovému užití neměl od zaměstnavatele souhlas (negativní tvrzení), přičemž negativní tvrzení se dle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zásadně neprokazují. Zaměstnavatel, jenž by tvrdil, že neudělil souhlas k užití telekomunikačního zařízení pro soukromé účely, tedy nenese důkazní břemeno. V případě, že zaměstnanec tento závěr zaměstnavatele popře, tj. bude tvrdit, že souhlas byl ze strany zaměstnavatele dán, ponese důkazní břemeno sám zaměstnanec. Jestliže by zaměstnanec takové břemeno neunesl, byl by povinen k náhradě škody, kterou způsobil porušením povinnosti zaměstnavateli.

Jestliže se tedy podíváme na praktickou stránku posuzovaného řízení, Nejvyšší soud zde konstatoval, že nebylo sporu o tom, že zaměstnankyně používala během své mateřské dovolené mobilní telefon a SIM kartu pro osobní účely. Zaměstnavatel tvrdil, že souhlas k užití telefonu, resp. SIM karty, nikdy nebyl z jeho strany udělen. Nejvyšší soud zhodnotil závěr odvolacího soudu o neunesení břemene tvrzení zaměstnavatele ve vztahu k popisu a konkretizaci důkazů za jakých okolností došlo k neudělení souhlasu zaměstnankyni, za nesprávný, přičemž dovodil, že takové jednání by zatěžovalo žalujícího zaměstnavatele břemenem tvrzení, a to ke skutečnostem, které tvrdit nemusí. Zjednodušeně řečeno tedy **zaměstnavatel není povinen jakkoli prokazovat "neudělení souhlasu" s používáním mobilního telefonu zaměstnancem k soukromým účelům.**

5.2.4 Kontrola e-mailů zaměstnanců

V dnešní době, kdy je e-mail neodmyslitelnou součástí pracovního prostředí, vzniká otázka, jak efektivně řešit prolínání pracovní a soukromé komunikace. Dochází k situacím, kdy zaměstnanci využívají pracovní e-mailové adresy k soukromým účelům, nebo naopak, kdy soukromé e-mailové adresy jsou používány v pracovní době nebo na zařízeních zaměstnavatele.

V současné době zůstává otázka kontroly elektronické pošty zaměstnanců v českém právním prostředí relativně neuchopená. ZPr, konkrétně v ustanovení § 316 odst. 2, sice

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 29.11.2022, sp. zn. 21 Cdo 2464/2022.

zakazuje zaměstnavateli provádět kontrolu elektronické pošty bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, nicméně, toto ustanovení zůstává jediným výslovným omezením týkajícím se monitoringu e-mailové komunikace.

Současně chybí ve vztahu k této otázce významnější judikatura českých soudů, což ztěžuje konkrétní interpretaci právních norem. Namísto soudů se tímto tématem zabývá ÚOOÚ. ÚOOÚ vydal stanovisko č. 2/2009¹²⁶, v němž rozlišuje e-mailové adresy na "**soukromé**" a "**úřední**". Na základě tohoto stanoviska patří e-mailová adresa, jež je složena z jména a příjmení zaměstnance a má doménu, jež se váže k zaměstnání, sice zaměstnavateli, nicméně e-mail na ni doručený je ÚOOÚ považován za e-mail doručený soukromou elektronickou poštou¹²⁷.

Naopak, e-mailová adresa, která neobsahuje jméno a příjmení zaměstnance a je konstruována obecně, je podle ÚOOÚ považována za úřední elektronickou adresu, i když ji spravuje pouze jeden zaměstnanec¹²⁸. Tímto, dle obecného přesvědčení¹²⁹, nepřesným a matoucím rozlišováním ÚOOÚ nastiňuje dvě kategorie e-mailových adres, jejichž odlišení je důležité s ohledem na možnost a rozsah kontroly.

Osobně zastávám názor, že by do kategorie "soukromých" e-mailových adres měly spadat všechny adresy, které nebyly explicitně svěřeny zaměstnavatelem zaměstnanci pro účely výkonu práce. Naproti tomu pod „úřední“ adresy bych zařadila adresy, jež byly speciálně zřízeny, resp. svěřeny zaměstnavatelem zaměstnanci k výkonu práce bez ohledu na prvky jména a příjmení. Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že většina zaměstnanců používá pracovní e-mailové adresy obsahující jejich jméno a příjmení při plnění většiny pracovních úkolů, včetně komunikace s klienty, kdy nelze hovořit o soukromém využívání. Na tyto e-mailové adresy by se tak dle mého názoru měly aplikovat pravidla stanovená v ustanovení § 316 odst. 1 ZPr, tj. šlo by je využívat k soukromým účelům pouze se souhlasem zaměstnavatele, a to i za situace, kdy obsahuje e-mailová adresa jméno a příjmení zaměstnavatele.¹³⁰

¹²⁶ ÚOOÚ: Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Únor 2009.

¹²⁷ Např. petr.novak@domena.cz.

¹²⁸ Např. info@domena.cz.

¹²⁹ MORÁVEK, Jakub. *Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr*. Právní rozhledy 17/2017. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 573 a násl. ISSN 1210-6410.

¹³⁰ HANZAL, Vojtěch. *Monitoring zaměstnanců a jeho meze v době čtvrté průmyslové revoluce*. In: Soukromé právo 11/2022. Praha: Wolters Kluwer, 2022. s. 20 – 25. ISSN 2533-4239.

Je nutné zdůraznit, že v případě, kdy zaměstnavatel zvažuje kontrolu obsahu elektronické pošty, tj. sledování obsahu e-mailových zpráv odeslaných a doručených z pracovní e-mailové adresy, uplatní se ustanovení § 316 odst. 2 a 3 ZPr. Dle stanoviska ÚOOÚ¹³¹ **zaměstnavatel není oprávněn monitorovat či sledovat obsah e-mailové korespondence zaměstnanců**. Zaměstnavatel je oprávněn pouze sledovat počet došlých a odeslaných e-mailů a rovněž jejich hlavičky s odesílateli a příjemci. Kontrola obsahu e-mailů je povolena pouze v případě pracovních e-mailů, a to za podmínek stanovených v ustanovení § 316 odst. 2 a 3 ZPr. Soukromý e-mail by byl zaměstnavatel oprávněn přečíst pouze v případě, že by např. z hlavičky nebylo jasné, zda se jedná o soukromý e-mail.¹³²

Vzhledem k principu proporcionality je obtížné koncipovat scénáře, v nichž by zaměstnavatel mohl adekvátně ospravedlnit systematické monitorování obsahu všech odeslaných a doručených pracovních e-mailů zaměstnance a dostatečně zdůvodnit, proč jeho zájmy nelze chránit prostřednictvím méně invazivních kontrolních opatření.¹³³ Ke sledování obsahu pracovního e-mailu (nikoli samotných hlaviček) dle mého názoru může zaměstnavatel přistoupit pouze ve zcela výjimečných situacích. Takovou situací by mohla např. představovat potenciální trestná činnost, jejíž dopady by nesl i zaměstnavatel nebo pokud by byl zaměstnanec dlouhodobě nemocný.¹³⁴

Z výroční zprávy ÚOOÚ za rok 2022¹³⁵ vyplývá, že mezi další případy porušení, kterých se zaměstnavatelé dopouštěli, patří mimo jiné **nedodržení povinnosti zrušit pracovní e-mailovou schránku v případě ukončení pracovního poměru se zaměstnancem**. V návaznosti na toto zjištění bylo ÚOOÚ vytknuto zaměstnavatelům další zpracování osobních údajů obsažených v e-mailové adrese, jež obvykle zahrnuje jméno a příjmení daného zaměstnance. Zároveň s doménou správce se totiž jedná o osobní údaje vlastníka schránky, pro jejichž zpracování je třeba mít zákonný základ v souladu s GDPR.

¹³¹ ÚOOÚ: Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Únor 2009.

¹³² UHRINOVÁ, Adéla; MENZELOVÁ, Kristýna. *Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely*. Právní rozhledy 13-14/2022. Praha: C. H. Beck, 2022. s. 490 a násl. ISSN 1210-6410.

¹³³ Pracovní skupina zřízená dle čl. 29 Směrnice 95/46/ES: Stanovisko č. 2/2017 o zpracování osobních údajů v práci (v originále: „Opinion 2/2017 on data processing at work“) ze dne 8. června 2017, s. 13.

¹³⁴ Tamtéž.

¹³⁵ Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2022 je dostupná na internetových stránkách ÚOOÚ: <https://uoou.gov.cz/media-publikace/ke-stazeni/vyrocní-zpravy/vyrocní-zprava-za-rok-2022>.

V některých případech se ve vztahu k nezrušení e-mailové schránky bývalého zaměstnance jednalo o pouhou nedbalost ze strany zaměstnavatele. V jiných případech však ÚOOÚ identifikoval úmyslné přesměrování e-mailů na jiné zaměstnance daného zaměstnavatele a pokračující sledování, přičemž ÚOOÚ dovedil, že takové jednání představuje porušení listovního tajemství. V těchto konkrétních případech ÚOOÚ upozorňoval správce na možná porušení GDPR a zároveň informoval dotčené bývalé zaměstnance o jejich právu na náhradu případné újmy.¹³⁶

5.2.5 Sledování sítě a činnosti zaměstnance na internetu

Dalším druhem monitoringu je sledování pohybu a aktivity zaměstnance na sítích. Vzhledem k tomu, že pro značnou část zaměstnanců představuje internet a práce na sítích zásadní prostředek pro výkon pracovních povinností, můžou na straně zaměstnavatele vznikat pochybnosti ohledně toho, zda zaměstnanci skutečně omezují používání internetu výhradně pro pracovní účely. Opatření související s monitoringem bývají často zaváděna za účelem zamezení přístupu zaměstnance na některé webové stránky, jež by mohly poškodit zaměstnavatele, případně kontrolu stráveného času na určitých webových stránkách v návaznosti na dodržování pracovní doby a pracovní výkonnosti. Za účelem výše uvedeného zaměstnavatelé často přistupují k zablokování nevhodných webových stránek (typicky pornografických stránek, sociálních sítí či streamovacích stránek) nebo naopak k vymezení konkrétních stránek, které je zaměstnanec oprávněn navštěvovat. Kromě toho by měl zaměstnavatel ve vnitřním předpisu blíže a konkrétněji vymežit jasná pravidla pro práci s internetem.¹³⁷ V souvislosti s tím lze dodat, že historii prohlížení by bylo možné kontrolovat obdobně jako v případě e-mailů **pouze ve výjimečných případech**. Takovou situaci by mohlo představovat např. zavirování počítače.¹³⁸

Monitorování aktivity zaměstnance může vycházet především ze dvou konkrétních případů odhalení možného porušení. Zaměstnavatel může monitorovat, zda zaměstnanec **nepoužívá pracovní prostředky pro soukromé účely bez souhlasu zaměstnavatele** (např.

¹³⁶ CHVÁTALOVÁ, Daniela. *Postřehy Úřadu pro ochranu osobních údajů, které se týkaly stížností zaměstnanců*. In: [pravniprostor.cz](https://www.pravniprostor.cz) [online], 26.5.2023 [cit. 11.11.2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/postrehy-uradu-pro-ochranu-osobnich-udaju-ktere-se-tykaly-stiznosti-zamestnancu>.

¹³⁷ MORÁVEK, Jakub. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*. In: *Právní rozhledy* 5/2012. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 175. ISSN 1210-6410.

¹³⁸ GEMBALOVÁ, Kristýna. *Sledování zaměstnanců na pracovišti – jak ho dělat právně správně*. In: [pravniprostor.cz](https://www.pravniprostor.cz) [online], 30.11.2022 [cit. 12.11.2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/sledovani-zamestnancu-na-pracovisti-jak-ho-delat-pravne-spravne>.

nákup oblečení, a to i mimo pracovní dobu z pracovního počítače), nebo zda vyvíjí tuto činnost **místo plnění pracovních povinností** (tj. v pracovní době). Pokud zaměstnavatel využívání techniky pro soukromé účely neumožní, má tak zaměstnavatel širší možnost kontroly, přičemž může pohyb zaměstnance na síti sledovat i mimo pracovní dobu. Jestliže však zaměstnavatel dá souhlas se soukromým využíváním této techniky, smí sledovat činnost zaměstnance pouze během pracovní doby.

Pro zhodnocení oprávnění zaměstnavatele monitorovat činnost zaměstnance na internetu je nezbytné rovněž provést základní rozlišení mezi dvěma formami sledování. Na jedné straně je sledování zaměstnance zaměřené na **zpracování statistických dat**, například ve formě stanovení počtu hodin, které zaměstnanec stráví na určitých internetových stránkách, jež nesouvisí s výkonem práce. Na straně druhé je kontrola zaměřená na **obsah navštívených internetových stránek**.¹³⁹

ÚOOÚ ve svém stanovisku¹⁴⁰ stanovil, že „sledovat používání webových stránek zaměstnanci pro účely zaměstnavatele není možné, pokud nejsou splněny zákonem stanovené podmínky, tj. závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele“. ÚOOÚ tedy vnímá rovněž statistické sledování činnosti zaměstnance jako zásah do soukromí zaměstnance a podřizuje jej režimu dle § 316 odst. 2 a 3 ZPR. Autoři komentářů¹⁴¹ se nicméně s postojem ÚOOÚ neshodují. Naopak tvrdí, že je v souvislosti s kontrolou pohybu zaměstnance na internetu přípustné monitorovat (nahodile) datum, hodinu a čas strávený prohlížením určité webové stránky.

Vedle výše uvedeného stanoviska ÚOOÚ přibližuje právní rámec pro monitoring zaměstnanců na sítích především rozhodovací praxe českých a evropských soudů. Nejznámějším rozhodnutím, kdy se české právní prostředí zabývalo sledováním zaměstnanců na sítích je případ známý pod názvem Kasalova pila¹⁴². V daném případě Nejvyšší soud dovodil

¹³⁹ UHRINOVÁ, Adéla; MENZELOVÁ, Kristýna. *Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely*. Právní rozhledy 13-14/2022. Praha: C. H. Beck, 2022. s. 490 a násl. ISSN 1210-6410.

¹⁴⁰ ÚOOÚ: Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Únor 2009.

¹⁴¹ JELÍNEK, T. *Komentář k ustanovení § 316 ZPr*. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODOBNOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2022. s. 1007 – 1016. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹⁴² Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. Obdobný případ řešil i Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 7.8.2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013.

oprávněnost zaměstnavatele sledovat pohyb zaměstnance na internetu, a to za účelem kontroly dodržování zákazu využívat výpočetní techniku zaměstnavatele pro soukromé účely.

V daném rozsudku se Nejvyšší soud zabýval situací, kdy zaměstnanec opakovaně během pracovní doby surfoval na internetu a strávil touto činností přibližně 103 hodin během září roku 2009. Zaměstnavatel v důsledku této činnosti rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí. Přestože Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí uvedl, že sledováním stránek navštěvovaných zaměstnancem může zaměstnavatel zasahovat do soukromí zaměstnance, v tomto konkrétním případě Nejvyšší soud narušení soukromí neshledal. Dle názoru Nejvyššího soudu totiž nebyla kontrola zaměstnance zaměřena na konkrétní zjištění navštívených stránek, nýbrž směřovala pouze k ověření, zda zaměstnanec "sledoval takové internetové stránky, které nesouvisely s výkonem jeho práce", tj. směřovala ke kontrole zákazu využívání prostředků pro soukromé účely. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že zaměstnavatel v tomto případě nenarušoval soukromí zaměstnance, a aplikoval tak ustanovení § 316 odst. 1 ZPr (nikoli § 316 odst. 2 ZPr). Zároveň Nejvyšší soud dospěl k závěru, že důkazy, jež byly získané takovou kontrolou mohou sloužit jako podklad pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance.

Z výše uvedených závěrů Nejvyššího soudu tedy vyplývá, že v případě, kdy zaměstnavatel kontroluje pouze zda a případně v jakém rozsahu zaměstnanec využívá internet na svěřeném pracovním počítači pro soukromé účely nesouvisející s výkonem práce, lze aplikovat § 316 odst. 1 ZPr. Nicméně pokud bude kontrola zaměřená na obsah navštěvovaných stránek, měla by být respektována omezení stanovená v § 316 odst. 2 a 3 ZPr, jelikož tím dochází k narušení soukromí zaměstnance. Jak lze vidět, se stanoviskem ÚOOÚ tedy v tomto směru nekoresponduje ani současná rozhodovací praxe soudů.

5.2.6 Sankce spojené s porušením pravidel týkajících se mentoringu zaměstnanců

V návaznosti na výše uvedené je zřejmé, že hranice mezi tím, kdy jedná zaměstnavatel k ochraně svých majetkových zájmů a postupuje přiměřeně a kdy naopak dochází již k narušení práva zaměstnance na soukromí, je velmi tenká a činí zaměstnavatelům i s ohledem na neúplnou právní úpravu značné potíže.

Navzdory obtížné povaze monitoringu je nutné zdůraznit, že pokud by zaměstnavatelovo jednání bylo shledáno jako nepřiměřené ve smyslu § 316 odst. 1 ZPr, anebo by zde chyběl závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze zaměstnavatele ve smyslu § 316

odst. 2 ZPr, a přesto by zaměstnavatel provedl kontrolu a zaměstnance neoprávněně sledoval, nebo by neučinil odpovídající oznámení zaměstnanci dle § 316 odst. 3 ZPr, dopustil by se přestupku podle § 11a odst. 1 písm. a), b), případně podle § 24a odst. 1, písm. a), b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. V takovém případě by zaměstnavateli hrozila pokuta až do výše 1 000 000 Kč za **neoprávněné narušení soukromí** nebo pokuta ve výši 100 000 Kč za **porušení informační povinnosti** podle § 316 odst. 3 ZPr.

Ukládat tyto pokuty je oprávněna inspekce práce, resp. příslušný oblastní inspektorát práce. Pro ilustraci uvádím, že v oblasti ochrany soukromí a osobních práv v roce 2022 bylo uloženo inspekci práce celkem 6 pokut v souhrnné výši 126 000 Kč.¹⁴³ Při stanovení výše pokut je nutné zohlednit několik konkrétních faktorů, zahrnujících povahu a závažnost přestupku, způsob jeho spáchání a následky, stejně jako okolnosti, za kterých došlo k jeho spáchání. Zároveň je bráno v úvahu, zda se jednalo o opakované jednání zaměstnavatele, rozsah nedovoleného jednání a počet zaměstnanců postižených daným pochybením.¹⁴⁴

V situaci, kdy by jednání zaměstnavatele v oblasti monitoringu bylo takové intenzity, kdy by docházelo ke společenské závažnosti porušení soukromí zaměstnance či porušení listovního tajemství, mohlo by takové jednání zaměstnavatele naplnit skutkovou podstatu trestného činu **neoprávněného nakládání s osobními údaji či porušení tajemství dopravovaných zpráv**¹⁴⁵. Významné dopady neoprávněného sledování zaměstnanců lze sledovat i v rámci oblasti práva soukromého, kde by takové jednání mohlo vést k porušení či ohrožení **práva zaměstnance na ochranu osobnosti**.

¹⁴³ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejproblematictější je narušování soukromí zaměstnanců na pracovišti*. In: DPO PRO: ochrana osobních údajů v praxi 9/2023, ročník III. SMS-slужby s. r. o., 2023. s. 1 – 4. ISSN 2695-1363.

¹⁴⁴ Tamtéž.

¹⁴⁵ Ustanovení § 180 a § 182 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Závěr

Zaměstnanecké benefity představují různé peněžité i nepeněžité zvýhodnění poskytované zaměstnanci dobrovolně jejich zaměstnavatelem nad rámec zákonné povinnosti ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohody. Charakteristickým rysem benefitů je jejich schopnost zlepšovat pohodu a zvyšovat blahobyt zaměstnanců.¹⁴⁶ Zároveň však platí, že zaměstnanec na ně nemá automatický nárok a jejich poskytování ze strany zaměstnavatele je tak zcela dobrovolné.

V dnešním pracovním prostředí se benefity stávají prakticky nezbytným prostředkem pro udržení stávajících zaměstnanců a současně slouží k přilákání nových kvalifikovaných pracovníků. Různé formy benefitů představují diferencovanou úroveň konkurenční výhody. Z průzkumu BENEFITY 2023¹⁴⁷ provedeného Českomoravskou konfederací odborových svazů vyplývá, že 14 % zaměstnavatelů ve mzdové sféře nabízí v roce 2023 vyšší počet benefitů než v předchozím roce, a téměř třetina společností (31 %) předpokládá, že letos vynaloží na benefity větší objem finančních prostředků než v tom minulém.

Zaměstnanecké benefity se staly již v minulosti nedílnou součástí firemní kultury a strategie lidských zdrojů, přičemž jejich význam a podoba podléhají postupným proměnám v čase. Historický pohled na vývoj benefitů s přihlédnutím k pandemii COVID-19 a jejich současným trendům naznačuje rostoucí veřejnoprávní regulaci a změnu ve způsobu poskytování těchto výhod. Při analýze současných trendů v oblasti zaměstnaneckých benefitů, s důrazem na koncept work-life balance, nově se formující institut sabbatical a benefity zaměřené na volný čas a pro rodiče s dětmi, bylo v rámci práce zjištěno, že existuje zřetelná a rostoucí potřeba sladění osobního a pracovního života. Tato potřeba výrazně ovlivňuje právní vývoj v oblasti zaměstnaneckých benefitů a stanovuje nová očekávání ze strany zaměstnanců.

Počátek a vypracování diplomové práce se vzájemně kryje s vyhlášením Novelu ZPr a přijetím Konsolidačního balíčku pro rok 2024. Tyto události mají v některých ohledech výrazný dopad na poskytování benefitů, což mě navedlo k tomu, abych se neomezila pouze na

¹⁴⁶ ARMSTRONG, Michael; TAYLOR, Stephen; ŠIKÝŘ, Martin. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 442. ISBN 978-80-247-5258-7.

¹⁴⁷ "Benefity 2023" - Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech. Průzkum byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/846/benefity-2023-pruzkum-mezi-zamestnavateli-o-poskytovanych-za/334354>

popis základních otázek spojených se zaměstnaneckými benefity. Cílem práce se stala rovněž diskuse nad aktuálními změnami (či spíše opomenutím určitých problematických aspektů), současným vývojem, veřejnoprávní regulací a specifickými problémy v této oblasti.

V rámci pravidel poskytování zaměstnaneckých benefitů se tato práce blíže zaměřila na identifikaci problémů spojených s absencí explicitní právní úpravy v ZPr, zahrnujíc i daňovou úpravu včetně dosud nevidaných daňových změn přinesených Konsolidačním balíčkem zejména v oblasti omezení nepeněžitých benefitů. Tento zásah veřejné moci do poskytování nepeněžitých benefitů zaměřených především na volný čas zaměstnanců bude mít bezpochyby významný dopad na jejich budoucí vývoj. Důkladné zkoumání dopadů nedávné Novelu ZPr rovněž odhalilo v souvislosti s úpravou práce na dálku několik zásadních problémů. Konkrétně se jedná o nedostatečnou právní úpravu otázek spojených s bezpečností a ochranou zdraví při práci, jakožto i o vnitřní zákonnou rozporuplnost v úpravě náhrady nákladů.

Zásadní pro oblast benefitů je také dodržování zásady zákazu diskriminace a rovného zacházení, spolu s ochranou osobních údajů. Práce přibližuje několik soudních rozhodnutí, která ilustrují, které benefity jsou považované za protiprávní a v rozporu s těmito zásadami a která nikoli. Závěrem této kapitoly je vyjádřen nesouhlas s tzv. attendance bonusem, který dle mého názoru stojí v rozporu s výše zmíněnými zásadami.

Za přidanou hodnotu mé práce rovněž považuji zpracování specifických případů poskytování zaměstnaneckých benefitů v oblasti veřejné správy, které nebyly dosud z právního hlediska natolik prozkoumány. Zároveň jsem popsala především daňové výjimky v případě poskytování benefitů členům statutárního orgánu, což považuji za téma velmi aktuální, které v praxi řadě zaměstnavatelů činí potíže. Vedle výše zmíněných případů jsem se rovněž věnovala režimu benefitů u pracovníků pracujících na dohody, kdy jsem se podrobněji zabývala změnami představenými Novelou ZPr, jež nepovažuji za příliš šťastné. Dle mého spíše přibližují dohody ke zkrácenému pracovnímu úvazku, přičemž představují významnou finanční a administrativní zátěž pro zaměstnavatele. Je na pováženu, zda takto regulovaný institut dohod nadále potřebujeme a zda by nebylo výhodnější ponechat pouze zkrácené pracovní úvazky s flexibilnějším způsobem jejich poskytování. Přínosy ve smyslu dovolené a zákonných příplatků totiž podle mého nepřeváží nad náklady spojenými se zavedením takových změn.

Vzhledem k omezenému rozsahu práce jsem se ve své práci blíže věnovala benefitu v podobě využívání digitálních nástrojů při práci, který považuji ze svého pohledu za stěžejní.

Tento benefit jsem si vybrala též s ohledem na častá porušení povinností zaměstnavatele, ať už z důvodu neřádné evidence pracovní doby nebo z důvodu porušování povinností na úseku ochrany osobních údajů. Podrobněji jsem se zaměřila na tzv. právo zaměstnance „odpojit se“, jehož analýza v českém právním prostředí ve srovnání s evropským přístupem přináší nový pohled na nutnost větší regulace v této oblasti, a to s ohledem na zlepšení finanční pozice zaměstnanců a též jejich duševního zdraví.

V poslední části práce jsem se zaměřila na vybrané způsoby monitoringu zaměstnance při výkonu práce. Součástí této kapitoly je završení úvah nad jednotlivými formami monitoringu, kdy jsem zkoumala, v jakých případech lze užívat pracovní digitální nástroje k soukromým účelům. Zároveň jsem se podrobněji zaměřila též na situace konkrétních forem sledování aktivit zaměstnance, jež lze podřadit pod režim ustanovení § 316 odst. 1 ZPr, a které naopak již vyžadují speciální postup uvedený v ustanovení § 316 odst. 2 ZPr a § 316 odst. 3 ZPr. Různé formy monitoringu tedy byly zkoumány s ohledem na dodržování zásad ochrany osobních údajů v proporcionálním srovnání s principem ochrany soukromí zaměstnance. Opakovaně jsem dospěla k názoru, že právní úprava v oblasti monitoringu zaměstnance při využívání digitálních prostředků je poměrně neurčitá a vyžadovala by bližší konkretizaci prostřednictvím rozhodovací praxe českých soudů.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- ARMSTRONG, Michael; TAYLOR, Stephen; ŠIKÝŘ, Martin. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 928 str. ISBN 978-80-247-5258-7.
- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. 856 str. ISBN 80-247-0469-2.
- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009, 442 str. ISBN 978-80-247-2890-2.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 str. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2022. 136 str. ISBN 978-80-7554-342-4.
- BLÁHA, Jiří; MATEICIUC, Aleš a KAŇÁKOVÁ, Zdeňka. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, 2005. 284 str. ISBN 80-251-0374-9.
- BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016. 544 str. ISBN 978-80-7400-618-0.
- DVOŘÁČEK, Jiří, TYLL, Ladislav. *Outsourcing a offshoring podnikatelských činností*. 1. vydání. C.H. Beck pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2010. 183 str. ISBN 978-80-7400-010-2.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 str. ISBN 978-80-7400-347-9.
- CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. *Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022. 276 str. ISBN 978-80-7676-393-7.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. 399 str. ISBN 978-80-7261-168-3.
- LEŠINGROVÁ, Romana. *Baťova soustava řízení*. 3. vyd. Uherské Hradiště: Roma, 2008. 256 str. ISBN 978-80-903808-9-9.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 272 str. ISBN 978-80-7676-193-3.
- MILKOVICH, George T. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. 930 str. ISBN 80-856-2329-3.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela; LEGNEROVÁ, Kateřina a STRÍTESKÝ, Marek. *Personální řízení. Úvod do moderní personalistiky*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. 237 str. ISBN 978-80-7400-702-6.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 str. ISBN 978-80-87212-66-0.
- PELC, Vladimír. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. V Praze: C.H. Beck, 2021. 664 str. ISBN 978-80-7400-833-7.

PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2022. 156 str. ISBN 978-80-7676-278-7.

PICHRT, Jan. KOLDINSKÁ, Kristina. MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck. 2020. s. 162. ISBN 978-80-7400-588-6.

SKORUŠA, Leopold. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 468 str. ISBN 978-80-7552-929-9.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada. Manažer, 2016. 205 str. ISBN 978-802-4758-701.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, 5. vydání*. Praha: Grada Publishing, 2023. 200 str. ISBN 978-80-271-3981-1.

TOMŠEJ, Jakub. ŘEHOŘOVÁ, Lucie Matějka. STONJEK, Patrik. (eds.). *Nad novelami zákoníku práce. 1. vydání*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta. 2020. 142 str. ISBN 978-80-7630-006-4.

URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu. 2., rozšířené vydání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 275 str. ISBN 978-80-7357-925-8.

VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2022. 1216 str. ISBN 978-80-7400-889-4.

2. Seznam odborných článků

HANZAL, Vojtěch. *Monitoring zaměstnanců a jeho meze v době čtvrté průmyslové revoluce*. In: Soukromé právo 11/2022. Praha: Wolters Kluwer, 2022. 36 str. ISSN 2533-4239.

HURYCHOVÁ, Klára. *Schvalování odměn členů řídicích orgánů akciových společností*. Obchodněprávní revue. Praha: C. H. Beck, 2016. č. 11-12/2016, 50 str. ISSN 1803-6554.

JANEČKOVÁ, Eva. *Nejproblématičtější je narušování soukromí zaměstnanců na pracovišti*. In: DPO PRO: ochrana osobních údajů v praxi 9/2023, ročník III. SMS-slужby s. r. o., 2023. 12 str. ISSN 2695-1363.

MORÁVEK, Jakub. *Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr*. In: Právní rozhledy 17/2017. Praha: C. H. Beck, 2017. 45 str. ISSN 1210-6410.

MORÁVEK, Jakub. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*. In: Právní rozhledy 5/2012. Praha: C. H. Beck, 2012. 37 str. ISSN 1210-6410.

SALAČ, Jiří; DVOŘÁK, Michal. *Účast zaměstnanců v orgánech společnosti. Práce a mzda č. 3/2019*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 60 str. ISSN 0032-6208

UHRINOVÁ, Adéla. *Zaměstnanecké benefity pro rodiny s dětmi*. Práce a mzda č. 9/2022. Praha: Wolters Kluwer, 2022. 60 str. ISSN 0032-6208.

UHRINOVÁ, Adéla. *Zaměstnanecké benefity zaměřené na volný čas zaměstnance*. Práce a mzda č. 9/2022. Praha: Wolters Kluwer, 2022. 60 str. ISSN 0032-6208.

UHRINOVÁ, Adéla; MENZELOVÁ, Kristýna. *Vybrané způsoby monitoringu zaměstnance pracujícího z domova a jejich právní mantinely*. Právní rozhledy 13-14/2022. Praha: C. H. Beck, 2022. 57 str. ISSN 1210-6410.

3. Seznam použitých internetových zdrojů

BERGMANN, Thomas. J.; BERGMANN, Marilyn A.; GRAHN, Joyce L. *How Important are Employee Benefits to Public Sector Employees*. In: *Public Personnel Management*, 23(3), s. 397-406. [online] 1994 [cit. 18.9.2023]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009102609402300304>

BUGOVÁ, Barbora; MATOUŠ, Radek. *Právo zaměstnanců být off-line*. In: *epravo.cz* [online], 27.5.2022 [cit. 2.11.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-zamestnancu-byt-off-line-114753.html>.

DELMAR, Kristýna. *Pracovněprávní benefity – možnosti a rizika pohledem právničky*. In: *podnikatel.cz* [online], 31.1.2017 [cit. 5.10.2023]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/pracovnepravni-benefity-moznosti-a-rizika-pohledem-pravnicky/>

GEMBALOVÁ, Kristýna. *Sledování zaměstnanců na pracovišti – jak ho dělat právně správně*. In: *pravni prostor.cz* [online], 30.11.2022 [cit. 12.11.2023]. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/sledovani-zamestnancu-na-pracovisti-jak-ho-delat-pravne-spravne>

GOMEZ TOMČALOVÁ, Lenka. *Syndrom vyhoření – (skrytá) pandemie nové doby s pracovněprávními důsledky? Proč nás zajímá?* In: *epravo.cz* [online], 13.10.2022 [cit. 1.11.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/syndrom-vyhoreni-skryta-pandemie-nove-doby-s-pracovnepravnimi-dusledky-proc-nas-zajima-115336.html>

CHVÁTALOVÁ, Daniela. *Postřehy Úřadu pro ochranu osobních údajů, které se týkaly stížností zaměstnanců*. In: *pravni prostor.cz* [online], 26.5.2023 [cit. 11.11.2023]. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/postrehy-uradu-pro-ochranu-osobnich-udaju-ktere-se-tykaly-stiznosti-zamestnancu>

KOVAL, Jan; KATZER, Vojtěch; KAUFMANNOVÁ, Pavla; ČERNÁ, Ema. *NOVELA ZPR – VŠE, CO POTŘEBUJETE VĚDĚT, PŘEHLEDNĚ*. In: *havelpartners.cz* [online], 13.9.2023 [cit. 20.9.2023]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/novela-zakoniku-prace/>

MAYER, Tomáš; ŽŮRKOVÁ, Tereza. *Příplatky za odbornou praxi ve světle zásady rovného zacházení*. In: *epravo.cz* [online], 28.7.2022 [cit. 20.8.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/priplatky-za-odbornou-praxi-ve-svetle-zasady-rovneho-zachazeni-114990.html?mail>

MORÁVEK, Jakub; PICHRT, Jan (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době* [online]. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Praha, 2022 [cit. 28.12.2023]. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe/160/>

MÜLLEROVÁ, Libuše a JOHANSENOVÁ, Ann-Katie. *Zaměstnanecké benefity-daňové souvislosti*. Portál DAUČ.cz [online]. Praha: Wolters Kluwer, 5.4.2017. [cit. 21.9.2023]. Dostupné z <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=231379>

NS PŘIJAL ROZHODNUTÍ VE VĚCI PŘÍPUSTNOSTI TZV. PRAVÝCH SOUBĚHŮ. In: *bulletin-advokacie.cz* [online], 30.04.2018 [cit. 13.8.2023]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/ns-prijal-rozhodnuti-ve-veci-pripustnosti-tzv.-pravych-soubehu>.

Pandemie mění i preference u zaměstnaneckých benefitů. In: Novinky.cz [online], 18.3.2021 [cit. 2.11.2023]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/finance-pandemie-meni-i-preference-u-zamestnaneckych-benefitu-40354239>

ROUB, Jan. *Pravidla GDPR a vybrané praktické problémy při jejich implementaci - část I.* In: epravo.cz [online], 29.06.2018 [cit. 15.11.2023]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/pravidla-gdpr-a-vybrane-prakticke-problemy-pri-jejich-implementaci-cast-i>

ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Otázky a odpovědi – Zaměstnavatelé* [online] [cit. 15.11.2023]. Dostupné z: <https://uoou.gov.cz/profesional/qa-otazky-a-odpovedi/zamestnavatele>

4. Seznam použitých právních předpisů

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

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

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

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 427/2011 Sb., o penzijním připojištění, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 349/2023 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů

Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 286/2023 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2022, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 305/2018 Sb., nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 59/2015 Sb., o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 603/2020 Sb., nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

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

Vyhláška č. 500/2002 Sb., prováděcí vyhláška k zákonu č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 114/2002 Sb., vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 296/2022 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích

5. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 18.10.2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20

Nález Ústavního soudu ze dne 13.9.2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.1.2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

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

Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 29.11.2022, sp. zn. 21 Cdo 2464/2022

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.8.2014, sp. zn. 21 Cdo 747/2013

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 2 Afs 185/2004-42, ze dne 16. 2. 2005

Rozsudek SDEU ze dne 26.2.2015, sp. zn. C-515/13

Rozsudek SDEU ze dne 21.2.2018, sp. zn. C-518/15

SDEU ze dne 12. října 2010, sp. zn. C-499/08

6. Seznam ostatních zdrojů

"Benefity 2023" - Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech. Průzkum byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem

Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/846/benefity-2023-pruzkum-mezi-zamestnavateli-o-poskytovanych-za/334354>

Pracovní skupina zřízená dle čl. 29 Směrnice 95/46/ES: Stanovisko č. 2/2017 o zpracování osobních údajů v práci (v originále: „Opinion 2/2017 on data processing at work“) ze dne 8. června 2017.

Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2020, str. 6. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf/a2b26ce6-dfd4-ee0a-bbf6-d515062d684b.

Sdělení GFŘ – Informace GFŘ k peněžitému příspěvku na stravování zaměstnanců ze dne 29.4.2021.

ÚOOÚ: Stanovisko č. 2/2009: Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Únor 2009.

Usnesení Evropského parlamentu je dostupné online na internetových stránkách: <https://www.europarl.europa.eu/portal/en>. Návrh směrnice tvoří přílohu usnesení Evropského parlamentu.

Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 2.5.2018. Příspěvek 520/02.05.18 – Daňový režim cestovních náhrad a ostatních příjmů fyzické osoby obdržených v souvislosti s bezplatným výkonem funkce člena orgánu právnické osoby.

Zpráva veřejného ochránce práv, sp. zn. 12990/2022/VOP ze dne 3. 11. 2022

Zpráva veřejného ochránce práv, sp. zn. 7077/2015/VOP, ze dne 9. 5. 2016

Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2022 je dostupná na internetových stránkách ÚOOÚ: <https://uoou.gov.cz/media-publikace/ke-stazeni/vyrocnizpravy/vyrocnizprava-za-rok-2022>.

Abstrakt

Název diplomové práce – Zaměstnanecké benefity

Tato diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů a zaměřuje se na poskytnutí komplexní analýzy klíčových otázek spojených s jejich poskytováním. S ohledem na omezený rozsah práce se zaměřuje na vybraná specifika a identifikuje potenciální problémy spojené s poskytováním těchto benefitů. Práce je strukturována do pěti hlavních kapitol. Úvodní část práce je věnována stručnému představení některých definic zaměstnaneckých benefitů, historickému kontextu a současnému vývoji těchto výhod. Zvláštní pozornost je věnována analýze dopadu pandemie COVID-19 na poskytování zaměstnanecké výhody, současným trendům a reakci na změny v českém právním prostředí.

Následující část práce systematicky popisuje kategorizaci zaměstnaneckých benefitů a analyzuje je z různých hledisek. Třetí část práce se dále zaměřuje na pravidla poskytování zaměstnaneckých benefitů. Předně se tato část věnuje absenci explicitní právní úpravy v českém právním řádu, s přihlédnutím k částečné úpravě zaměstnaneckých benefitů v rámci ZPr a souvisejících právních norem. Zároveň je věnována pozornost nedávným změnám zavedeným Novelou ZPr a Konsolidačním balíčkem pro rok 2024. Tato část práce je následně zakončena pojednáním o zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace, přičemž se zaměřuje na specifický aspekt rovnosti a zákazu diskriminace v oblasti zaměstnaneckých benefitů jak na zákonné úrovni, tak v judikatuře českých a evropských soudů.

Následně se diplomová práce zabývá specifickými případy poskytování zaměstnaneckých benefitů. Konkrétně je věnována právní a daňové úpravě poskytování zaměstnaneckých benefitů v oblasti veřejné sféry, v případě členů statutárních orgánů a závěrem pracovníkům pracujícím na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Závěrečná část práce řeší aktuální otázku využívání digitálních prostředků při výkonu práce. Pátá část rozebírá a obsahuje úvahy nad právní úpravou práva zaměstnanců „odpojit se“, přičemž právní úprava práva odpojit se v českém prostředí je konfrontována s návrhem směrnice Evropského parlamentu, což přináší perspektivu evropského přístupu k této problematice. Závěrečné kapitoly práce pojednávají o vybraných způsobech monitoringu zaměstnanců při využívání digitálních nástrojů a problémech s tím spojených.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, dobrovolnost, digitalizace v pracovním právu

Abstract

The name of the thesis – Employee benefits

This thesis deals with the issue of employee benefits and focuses on providing a comprehensive analysis of key issues related to their provision. Due to the limited scope of the thesis, it focuses on selected cases and identifies potential problems associated with the provision of these benefits. The thesis is structured into five main chapters. The introductory part of the thesis is devoted to a brief introduction of some definitions of employee benefits, the historical context and the current development of these benefits. Particular attention is paid to the analysis of an impact of the COVID-19 pandemic on the providing of employee benefits, current trends and the response to changes in the Czech legal environment.

The following part of the thesis systematically describes the categorization of employee benefits and analyses them from different perspectives. The third part of the thesis further focuses on the rules for the provision of employee benefits. First of all, this part focuses on the absence of explicit legal regulation in the Czech legal system, taking into account the partial regulation of employee benefits under the Labour Code and related legal norms. Attention is also paid to the recent changes introduced by the Amendment to the Labour Code and the Consolidation Package for 2024. This part of the thesis is then concluded with a discussion of the principle of equal treatment and non-discrimination, focusing on the specific aspect of equality and non-discrimination in the field of employee benefits both at the statutory level and in the case law of the Czech and European courts.

Following that, the thesis deals with specific cases of the provision of employee benefits. In particular, it focuses on the legal and tax regulation of the provision of employee benefits in the public sphere, in the case of members of statutory bodies and employees working under agreements on work performed outside the employment relationship.

The final part of the thesis deals with the topical issue of the use of digital resources in carrying out work. The fifth part discusses and reflects on the legal regulation of the employees right to 'opt out', where the legal regulation of the right to opt out in the Czech environment is confronted with the European Parliament's draft directive, which provides a perspective on the European approach to this issue. The final thesis chapters discuss selected ways of monitoring employees' use of digital tools and associated problems.

Keywords

Employee benefits, voluntariness, digitalisation in labour law