



# moderní HR manager

ČÍSLO 21 | ČERVEN 2023 | 4. ROČNÍK

## Seriál o novele ZP: Jednodušší pravidla pro elektronické doručování

**Novela zákoníku práce výrazně zamíchá pravidly pro elektronické doručování. Které dokumenty bude nově možné doručit pouhým e-mailem? Kdy potřebujete od zaměstnance získat zvláštní písemný souhlas? A kdy může při elektronickém doručování zaměstnanci nastat fikce doručení?**

**N**ovela zákoníku práce, kterou v těchto dnech projednává Poslanecká sněmovna, přinese nad rámec změn vycházejících ze směrnic EU několik dalších novinek. Jedna z nich míří do oblastí elektronizace personální agendy a doručování písemností do vlastních rukou zaměstnance.

### Písemné jednání elektronickými prostředky

Už podle současné právní úpravy může zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost do vlastních rukou s využitím sítě nebo služby elektronických komunikací. Zákoník práce ovšem váže nastoupení účinků doručení na tak přísné podmínky, že k elektronickému doručování fakticky **téměř nedochází**.

Nikoli všechna právní jednání, která musí být učiněna písemně, musí

být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Nejvyšší soud před nedávnem rozhodl, že jde-li o smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která má být písemná, ale není u ní předepsána povinnost doručení za

### Dojde k významnému zeštíhlení výčtu písemností doručovaných do vlastních rukou.

městnanci do vlastních rukou, je smlouva platně uzavřena i v případě použití **prosté elektronické formy**. V daném případě šlo o výměnu návrhu a přijetí smlouvy prostřednictvím elektronické pošty bez zaručených elektronických podpisů.

Mnozí, zejména větší zaměstnavatelé se zajímají o možnost **digitalizace pracovních smluv** a jejich změn

(tzv. dodatků k pracovní smlouvě). Podle současné úpravy ale musí být právní jednání týkající se vzniku a změn pracovního poměru doručena do vlastních rukou. Provedení změny pracovní smlouvy elektronicky je tedy možné, ale při dodržení výše zmíněných přísných podmínek. Novela zákoníku práce ovšem do této oblasti přinese řadu změn, v jejichž důsledku bude možnost využití elektronických prostředků i při vzniku a změnách základních pracovněprávních vztahů **výrazně dostupnější**.

### Doručení do vlastních rukou

Díky novele dojde k významnému zeštíhlení výčtu písemností, které musí zaměstnavatelé doručovat zaměstnancům do vlastních rukou. Z tohoto výčtu především vypadnou právní jednání

### Nově budou muset zaměstnavatelé podle § 334 zákoníku práce doručovat zaměstnancům do vlastních rukou pouze tyto písemnosti:

- výpověď,
- okamžité zrušení,
- zrušení ve zkušební době,
- další písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (například upozornění na možnost výpovědi nebo výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků),
- odvolání z vedoucího pracovního místa,
- vzdání se pracovního místa,
- mzdový výměr,
- platový výměr.

týkající se vzniku a změn základních pracovněprávních vztahů.

U ostatních jednostranných či dvoustranných právních jednání, pro něž bude právní úprava nadále předepisovat písemnou formu, se doručení do vlastních rukou vyžadovat nebude. Z nového § 21 zákoníku práce ovšem vyplynou **zvláštní pravidla** vztahující se na pracovní smlouvu, dohody, jejich změny a dohodu o rozvázání pracovního poměru.

### Písemná právní jednání provedená elektronicky

Díky novele zákoníku práce bude v novém § 21 výslovně potvrzena možnost uzavřít některá i velmi významná písemná dvoustranná právní jednání prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Vzhledem k tomu, že tato právní úprava **nebude vyžadovat žádnou formu kvalifikovaného elektronického podpisu**, bude zcela dostatečný i prostý elektronický podpis. Tím je třeba rozumět i e-mailovou zprávu, která na konci textu obsahuje jméno odesílatele.

Jestliže bude takovýmto způsobem uzavřena pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, změna smlouvy či dohody, případně i dohoda o rozvázání pracovního poměru, bude se jednat o **platné písemné právní jednání**.

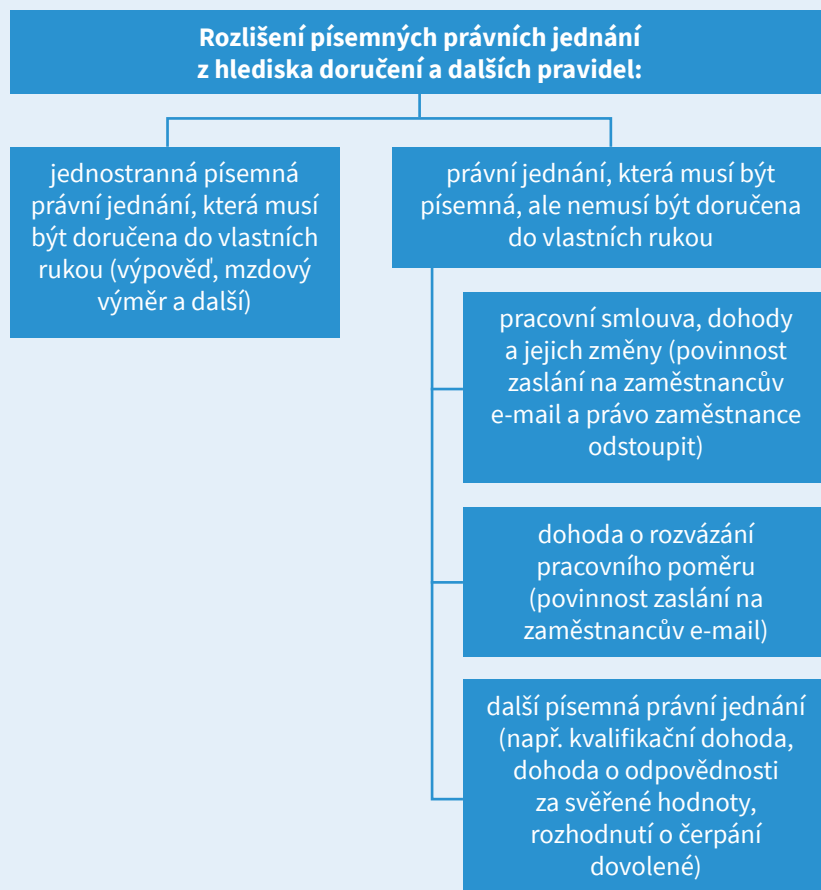
Zaměstnavateli ovšem u uvedených právních jednání vznikne povin-

nost zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil. Smysl tohoto

pravidla spočívá v tom, aby měl zaměstnanec vyhotovení smlouvy či dohody k dispozici i **mimo zaměstnavatelův interní systém**, případně mimo zaměstnavatelovu e-mailovou adresu.

Další zvláštní pravidlo se bude týkat ještě pracovní smlouvy, dohody nebo jejich změn (tj. nikoli dohody o rozvázání pracovního poměru). Podle nového § 21 odst. 2 zákoníku práce bude mít zaměstnanec **právo od tohoto právního jednání odstoupit** od okamžiku jeho uzavření, nejpozději však ve lhůtě sedmi dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na zaměstnancovu elektronickou adresu. Odstoupení bude muset být písemné a nebude proveditelné ve chvíli, kdy již bylo ze strany zaměstnance započato s plněním (tj. pokud již na základě elektronicky uzavřené pracovní smlouvy začal

### Pro přehlednost lze novou právní úpravu znázornit takto:



**UPOZORNĚNÍ**

Bude nutno si uvědomit, že i výměna návrhu a přijetí smlouvy prostřednictvím obyčejných e-mailových zpráv bude mít za následek uzavření smlouvy. Kromě e-mailu budou smluvní strany moci využít i jiné elektronické nástroje, kupříkladu různé intranetové aplikace, do nichž se zaměstnanec přihlásí, a tím podepíše (autentizuje) svůj projev vůle.

pracovat nebo pokud začal vykonávat jiný druh práce na základě elektronicky uzavřené dohody o změně pracovní smlouvy, v níž byl jiný druh práce sjednán). Zaměstnavateli právo odstoupit od elektronicky uzavřené smlouvy svědčit nebude.

Tato doplňující pravidla se budou vztahovat na další písemná právní jednání, jako je třeba kvalifikační dohoda nebo dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty. I tyto smlouvy tedy bude možné platně uzavřít s použitím elektronických nástrojů, ale **zaměstnavatel nebude povinen** je zaměstnanci zvlášť zasílat na jeho vlastní adresu a zaměstnanec nebude mít právo od nich odstoupit.

**Způsoby doručení do vlastních rukou**

Podle nového § 334a odst. 1 zákoníku práce bude zaměstnavatel moci zaměstnanci doručit písemnost do vlast-

ních rukou:

- a) jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,
- b) jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,
- c) prostřednictvím datové schránky,
- d) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- e) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Varianty uvedené v písmenech a) až d) bude možné vnímat jako **rovnocenné**. Sám zaměstnavatel se bude moci rozhodnout, kterou z nich zvolí. Znamená to, že i když bude zaměstnanec fyzicky přítomen na pracovišti, ale zaměstnavatel bude mít možnost doručit i do jeho datové schránky a z jakéhokoli důvodu bude tento způsob doručení považovat za vhodnější (například proto, že se zaměstnancovo pracoviště nachází v jiné obci odlišné od té, v níž sídlí personální útvar, který připravil listinu, jež má být zaměstnan-

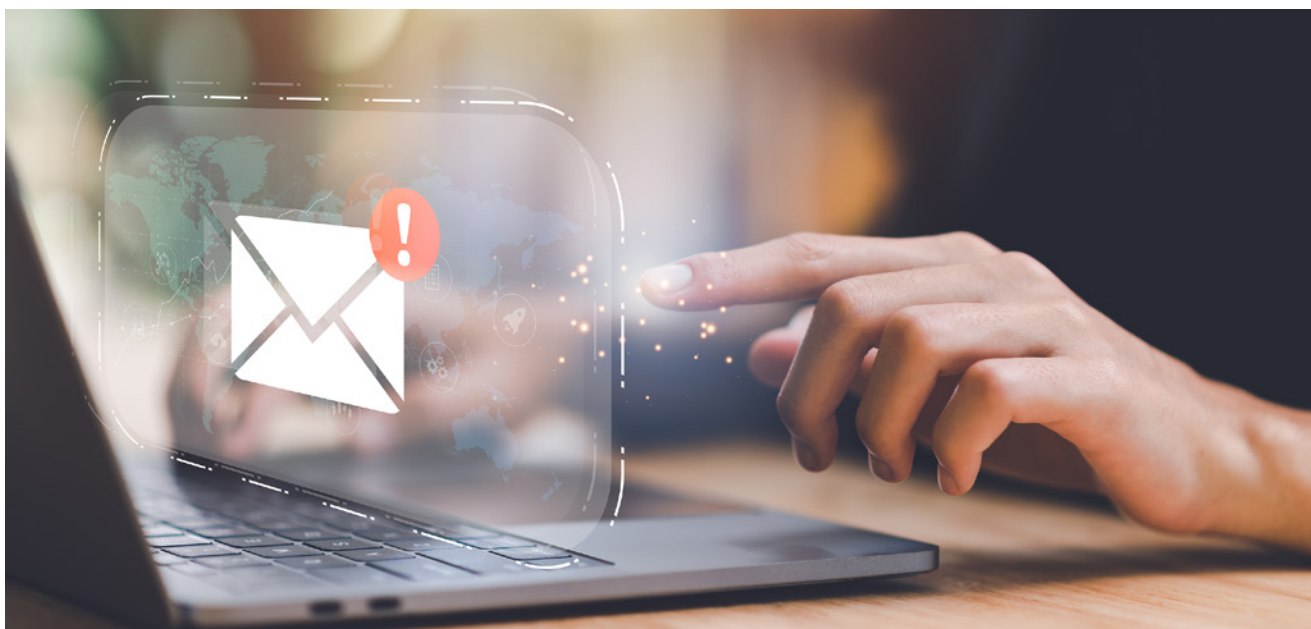
ci doručena), bude beze všeho moci doručit do datové schránky. Pouze uplatnění varianty e) bude vázáno na to, že zaměstnanci není možné doručit na pracovišti zaměstnavatele.

Novela navíc přinese **významné usnadnění** možnosti doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky.

**Doručení do datové schránky**

V případě, že má zaměstnanec zřízenou datovou schránku a neznepřístupnil ji pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, bude zaměstnavatel moci doručit písemnost prostřednictvím této datové schránky. K tomuto způsobu doručování nebude od zaměstnance oproti současné úpravě potřebovat **žádný zvláštní souhlas**. Zaměstnavatel bude moci pouze na základě zjištění, že zaměstnanec datovou schránku má a neprovedl její znepřístupnění, tento způsob doručení využít.

Písemnost bude doručena dnem, kdy se zaměstnanec do své datové



schránky přihlásí. Jestliže se do datové schránky nepřihlásí ve lhůtě deseti dnů ode dne dodání písemnosti, nastane tzv. **fikce doručení** a písemnost bude považována za doručenou posledním dnem uvedené lhůty.

Datové schránky jsou spolehlivým a důvěryhodným nástrojem doručování. Bude-li doručení prostřednictvím datové schránky možné, pak lze zaměstnavatelům doporučit, aby tento způsob využili. Rozhodně je namíste tento způsob doručení upřednostnit před doručením s použitím jiného elektronického nástroje.

### Doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Nové znění § 335 zákoníku práce bude oproti současné právní úpravě obsahovat výrazně mírnější podmínky i pro doručování s využitím sítě nebo služby elektronických komunikací. Nejčastěji půjde o doručování e-mailem. Zaměstnavatel bude mít možnost tento způsob doručení využít, pokud k tomu zaměstnanec **udělil písemný souhlas**.

V zájmu ochrany právního postavení zaměstnance ale tento souhlas nebude moci být zahrnut mezi dalšími ujednáními v pracovní smlouvě. Pracovní smlouva bývá totiž často uzavírána tzv. formulářovým způsobem, přičemž zaměstnanec fakticky nemá možnost obsah smlouvy ovlivnit. Souhlas s elektronickým doručováním proto bude muset být obsažen v samostatném, od pracovní smlouvy nebo jiného dokumentu **odděleném**



**písemném prohlášení.** Toto prohlášení také bude muset obsahovat elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu bude za-

### Zaměstnavatel může využít doručování e-mailem pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnance.

městnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, včetně možnosti nastoupení fikce doručení. Zaměstnanec bude moci souhlas **písemně odvolat**.

Zaměstnavatel bude povinen písemnost doručovanou prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací podepsat uznávaným elektronickým podpisem. Písemnost bude doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí převzetí datovou zprávou. Tato zpráva ovšem ze strany zaměstnance nebude muset být opatřena uznávaným elektronickým podpisem. Postačí tedy i prostá odpověď na e-mailovou zprávu, v níž zaměstnanec potvrdí, že písemnost převzal.

Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou **posledním dnem této lhůty**. Znamená to, že se uplatní fikce doručení a bude se mít za to, že písemnost zaměstnanci byla doručena.

Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bude neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná. ●●●

#### UPOZORNĚNÍ

Úzké místo elektronického doručování bude spočívat v tom, že lhůta pro nastoupení fikce doručení nebude běžet ode dne odeslání zprávy, nýbrž od okamžiku dodání zprávy na zaměstnancovu elektronickou adresu. Důkazní břemeno v případě sporu ponese zaměstnavatel. Jestliže tedy zaměstnanec elektronické doručení zpochybní, bude na zaměstnavateli, aby prokázal, že jím odeslaná zpráva byla na zaměstnancem určenou adresu dodána. Není vůbec jasné, zda nebo jak bude možné tuto skutečnost dokázat.

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

# Ošidné propuštění zaměstnance pro porušení kázně

**Máte ve firmě zaměstnance, se kterým jsou samé problémy? Pak někdy můžete využít možnost, kterou vám nabízí zákoník práce, a propustit ho z důvodu porušení kázně. Jaké podmínky musí být splněny, abyste mohli výpověď z tohoto důvodu udělit? Kdy dosáhne porušení kázně potřebné míry závažnosti? A do kdy nejpozději musíte dát zaměstnanci výpověď?**

V minulém čísle jsme se věnovali propuštění zaměstnance z důvodů ležících na straně zaměstnavatele, a to konkrétně organizačních změn zaměstnavatele a tím způsobenou nadbytečností zaměstnance. Tentokrát se zaměříme na zákonný důvod propuštění ležící naopak na straně zaměstnance – na základě jeho porušení pracovní kázně.

Výpověď daná zaměstnanci **z důvodu porušení kázně** je upravena v ustanovení § 52 g) a h) zákoníku práce. Překvapivě však ani na jednom z těchto míst nenajdete sousloví „porušení pracovní kázně“; místo něj jde dle zákona výslovně o „*porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*“. Nemusíte mít obavy, oba pojmy jsou totiž významově totožné.

## Tři stupně porušení

Jak už jsme nastínili výše, jedná se o důvod pro propuštění zaměstnance způsobený vlivem zaviněného (úmyslného či nedbalostního) porušení pracovních povinností stanovených zaměstnanci nejen právními předpisy, ale také pracovní smlouvou, interním předpisem zaměstnavatele či pokynem vedoucího zaměstnance. Přesný výčet povinností, jejichž porušení zakládá možnost rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, ovšem není

nikde definován. Konkrétní situace a případy porušení pracovních povinností tak musíte **posuzovat individuálně** s ohledem na dané okolnosti. Při posuzování oprávněnosti rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem byste tedy (kromě obecných ustanovení zákona) měli brát ohled i na dřívější rozhodování soudů v obdobných případech.

Porušení pracovních povinností lze dělit **podle jejich intenzity**, která současně zakládá odlišný postup pro následné rozvázání pracovního po-

## Při posuzování intenzity porušení pracovní kázně se vždy přihlíží ke specifickým okolnostem.

měru se zaměstnancem. V praxi se užívají následující kategorie:

- porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem;
- porušení pracovních povinností závažným způsobem;
- porušení pracovních povinností méně závažným způsobem.

Při posuzování intenzity se vždy přihlíží ke **specifickým okolnostem daného případu** – například k osobě zaměstnance, k jím zastávané funkci, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně,

k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a důsledkům porušení pracovních povinností (zejména k výši způsobené škody) a podobně.

## Konkrétní případy

Správné **posouzení intenzity porušení pracovních povinností** je často oříškem i pro samotné soudy. Klasickým příkladem může být kouření zaměstnanců na pracovišti. Méně závažné porušení pracovních povinností lze spatřovat třeba v užívání nikotinu na místech k tomu neurčených, tedy zejména těch, kde mohou být pasivnímu kouření vystaveni i nekuřáci. Dále sem spadají četné a neadekvátně dlouhé přestávky na kouření, které už zabírají značnou část pracovní doby. Stejná

situace může patřit k závažnějším porušením pracovní povinnosti, jde-li o pracoviště s výskytem hořlavého materiálu se zvýšeným rizikem požáru (papírny, benzinové pumpy). Zvláště hrubým porušením pracovní povinnosti by pak mohlo být, kdyby takovým jednáním vznikla zaměstnavateli škoda, například vlivem už zmíněného požáru.

Zajímavým případem v českém prostředí můžeme označit situaci, při níž soudy nižších instancí neshledaly porušení pracovních povinností zvláště závažným způsobem v jednání za-

městnankyně školského zařízení, která dlouhodobě kouřila v přítomnosti nezletilých žáků v areálu školy. Tím mimo jiné porušila zákaz kouření v celém školním areálu dle zákona č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, jenž výslovně upravuje zákaz kouření v prostoru škol a školských zařízení. Během řízení **nebylo prokázáno**, zda tak zaměstnankyně činila sama, nebo spolu s nezletilými – ačkoliv zástupci dané vzdělávací instituce tyto skutečnosti v řízení namítali. Na základě rozhodnutí Nejvyššího soudu byla rozhodnutí nižších soudů zrušena a věc se vrátila zpět k dalšímu projednání (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2555/2021).

Je třeba upozornit i na skutečnost, že v daném případě se dle ustanovení § 36 odst. 5 písm. a) zákona č. 65/2017 Sb. zaměstnavatel (škola nebo školské zařízení) dopustil přeštoku, za který **lze uložit pokutu**. A to tím, že v rozporu s § 9 odst. 1 zákona č. 65/2017 Sb. nevyzval zaměstnankyni, která nedodržovala zákaz kouření, aby v tomto jednání nepokračovala, případně aby prostor opustila. Porušování pracovních povinnos-

### MŮŽE JAKO DŮKAZNÍ PROSTŘEDEK SLOUŽIT KAMEROVÝ SYSTÉM NA PRACOVÍŠTI?

Chce-li zaměstnavatel monitorovat pracoviště kamerovým systémem, musí splnit řadu povinností: například nezasahovat do soukromí zaměstnanců, dodržovat informační povinnost, zajistit příslušnou dokumentaci, dodržovat maximální dobu pro uchování kamerových záznamů a podobně. Kamerový systém musí být také využíván jen pro účely, pro které byl zřízen. Pokud byl instalován ve snaze ochránit majetek zaměstnavatele, lze záznam použít coby důkaz porušení pracovní povinnosti zaměstnancem pouze v případě, že došlo k poškození/zničení/odcizení majetku. Kamerové záznamy by však v takovém případě neměly sloužit jako důkaz porušení pracovní povinnosti v podobě pozdních příchodů, neplnění pracovních úkolů či využívání výpočetní techniky k soukromým účelům. Takto by je totiž soud neměl připustit.

tí tak může mít nepříznivý vliv nejen na zaměstnance, ale též na zaměstnavatele, bude-li vůči porušování povinností svým pracovníkem nečinný.

### Postup při rozvázání pracovního poměru

Intenzita porušení pracovních povinností má dále vliv na postup při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. V případě zvláště hrubého porušení je možné pracovní poměr se zaměstnancem **zrušit okamžitě**. Do této kategorie patří například odcizení či poškození majetku zaměstnavatele

nebo jiných zaměstnanců, fyzické napadení zaměstnavatele nebo jiných zaměstnanců, opilost na pracovišti, dlouhodobější neomluvená absence a další jiné závažnější prohřešky. V těchto případech je možné se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr i **bez výpovědní doby**.

Speciální případ zvláště hrubého porušení pracovních povinností představuje nesplnění povinnosti zdržovat se v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu anebo nedodržení rozsahu povolených vycházek. V důsledku takového porušení lze dát zaměstnanci výpověď se standardní výpovědní dobou.

Také v případě porušení pracovních povinností závažným způsobem můžete dát zaměstnanci výpověď, přičemž od prvního dne měsíce následujícího běží **standardní výpovědní doba**. Spadají sem především závažná porušení pracovních povinností, která však nedosahují intenzity pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Naopak v případě méně závažného soustavného porušování pracovních povinností je nutné v období šesti měsíců před rozvázáním pracovního poměru prostřednictvím výpovědi **dodržet hned několik podmínek**. Musí se jednat o soustavné neboli opakované časově blízké porušování povinností (nejméně tři případy), přičemž současně nemusí jít o porušení jedné





a též povinností, ale o více různých povinnostech. Dále musí být zaměstnanec na porušování pracovních povinností a možné následky zaměstnavatelem **písemně upozorněn**, a to v období šesti měsíců před rozvázáním pracovního poměru výpovědí. Mezi porušení pracovních povinností méně závažným způsobem patří opakované pozdní příchody či předčasné odchody z pracoviště.

### Na čase záleží

Porušení pracovní povinností a okamžité zrušení pracovního poměru či výpověď daná zaměstnanci na sebe navazují, přičemž možnost rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem z těchto důvodů je **časově omezena**. V případě porušení povinností, pro kterou lze dát výpověď či okamžitě zrušit pracovní poměr, můžete se zaměstnancem tento poměr rozvázat jen **do dvou měsíců** ode dne, kdy jste se jako zaměstnavatel o porušení dozvěděli, a **nejpozději do jednoho roku** ode dne, kdy k porušení povinností došlo. Při porušení povinností vyplývajících z pracovního

poměru v cizině tak lze učinit do dvou měsíců od návratu zaměstnance ze zahraničí. Stane-li se porušení povinností předmětem šetření jiného orgánu, počíná lhůta běžet až ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.

Při porušení povinností zdržovat se v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti v místě pobytu anebo ne-

### Porušování pracovních povinností může mít nepříznivý vliv i na zaměstnavatele, bude-li vůči němu nečinný.

podržení rozsahu povolených vycházek může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze **do jednoho měsíce** ode dne, kdy se o porušení povinností dozvěděl, a nejdéle **do jednoho roku** od porušení této povinnosti. Bude-li vzniklou situaci šetřit jiný orgán, platí totéž, co bylo uvedeno výše (v předchozím odstavci).

### Dejte pozor

Zda jde o zvláště hrubé, závažné, či méně závažné porušení pracovních

povinností, bude v první řadě záležet na posouzení zaměstnavatele. Mějte ovšem na paměti, že v případě soudního řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem není soud prvotním posouzením zaměstnavatele vázán. Vždy totiž bude zohledňovat a zkoumat **konkrétní okolnosti daného případu**. Proto se spíše doporučuje stanovit intenzitu porušení pracovních povinností mírněji a následně tomu přizpůsobit i postup při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem.

Obecně také platí, že se sám zaměstnavatel může rozhodnout, zda vůbec z porušení pracovních povinností vyvodí pro konkrétního zaměstnance nějaké důsledky. Nečinný by určitě neměl zůstat v situaci, kdy tím sám poruší své zákonné povinnosti.

Mgr. Michaela Konečná  
Advokátní kancelář Škára & Partners  
[akskara.cz](http://akskara.cz)

# Blíží se konec **daňově výhodných benefitů?**

**V důsledku aktuálních vládních snah o úspornou politiku reálně hrozí, že dojde ke zrušení daňového zvýhodnění zaměstnaneckých benefitů. Co nastane, pokud benefity vlivem vládních úspor opravdu zdraží? Jaký to na vás a vaše zaměstnance bude mít dopad? Jaké jsou možné scénáře vývoje? A jakým způsobem je možné nastavit politiku benefitů do budoucna?**

**O**tázka osvobození nefinančních benefitů od daně z příjmu se nachází na pozadí mnoha jiných témat konsolidačního balíčku české vlády, přesto jde o téma, které je pro mnoho firem i zaměstnanců poměrně důležité. Benefity byly a na mnoha místech stále jsou velmi důležitou součástí motivačního mixu zaměstnanců jak při jejich nábore, tak i udržení. Výrazné „zdražení“ benefitů bezprostředně na straně zaměstnanců dané jejich **zdaněním** a následně pak na straně zaměstnavatelů způsobené tím, že pokud chtějí benefity udržet, budou muset toto **zdanění kompenzovat**, má v praxi potenciál řadu benefitů prakticky smést z povrchu země.

Zatímco vláda věří, že tímto opatřením získá do rozpočtu nemalou částku peněz, zaměstnavatelé si spíše kladou otázku, co bude s benefity v případě, že jejich použití skutečně citelně zdraží. Je nutné dodat, že politici při svém plánování velmi pravděpodobně pracují pouze s jediným scénářem, že po ukončení vyjmutí nefinančních be-

nefitů z daňových výjimek budou firmy **pokračovat v jejich poskytování** víceméně tak, jak je poskytují dnes, ovšem s tím, že nově vzniklá zátěž bude přenesena buď na zaměstnance (a daně ze „svých“ benefitů tak zaplatí přímo oni), nebo (pokud se to ukáže neúnosným) na zaměstnavatele. Jenže jsou i další scénáře...

**Zaměstnanci sice dostanou více peněz, ale na úkor benefitů, o které přijdou.**

## Co bude s benefity?

Na základě zkušeností firemního sociologa s benefitními systémy z posledních let mohu říct, že ačkoli je nefinančních benefitů, jichž se zdanění dotkne, opravdu hodně, jejich růst je už za svým horizontem (viz rámeček).

Pokud by se konec daňového zvýhodnění nefinančních benefitů stal reálným, můžeme očekávat, že se na něj zaměstnavatelé začnou adaptovat s velkým předstihem předtím,

než skutečně nastane. Důsledky tak zaměstnanci pocítí nejspíše několik měsíců před skutečným začátkem účinnosti změny. Jaké však budou?

Předpokládáme **tři scénáře**. **První** bude znamenat urychlený ústup od nově zdaněných benefitů, přičemž prostředky, které do nich byly vynakládány, se přesunou do rozpočtu na výplaty. Zkušenosti říkají, že v takové situaci mají firmy tendenci část peněz ušetřit. Zaměstnanci tak sice dostanou více peněz, ale **na úkor benefitů**, o které přijdou.

Pro firmy je to nejjednodušší řešení, a i když proti němu bude část zaměstnanců a odborářů brojit, v praxi je nejrychleji aplikovatelné i prosaditelné proto, že přináší „win-win“ situaci – tedy více peněz pro zaměstnance a perspektivu úspory nejen na administraci, ale též na nákladech pro firmy.

**Druhým scénářem**, který přichází v úvahu, je obnovení stavu, který v oblasti benefitů existoval v řadě firem předtím, než se rozeběhl personální „run“, tedy snaha získat zaměstnance v podstatě jakékoli kvalifikace, a to za každou cenu. Tímto stavem bylo, že nefinanční benefity sice teoreticky existovaly, ale zaměstnanci (buď jako jednotlivci, nebo skupiny, často zastoupené odbory či odborovými organizacemi) **se mohli rozhodnout**, zda dostupný rozpočet vložit

## PROČ SE V SOUČASNOSTI PŘESTÁVÁ ZVYŠOVAT POČET NEFINANČNÍCH BENEFITŮ?

Důvodů je mnoho, popisovali jsme je třeba **zde**. Jen ve stručnosti: kombinace pandemie, inflace a loňského zdražení energií přesunula těžiště zájmu zaměstnanců od nefinančních benefitů směrem k výši mzdy a zaměstnavatelé tuto poptávku následovali.



do finanční odměny, nebo do benefitů. Obojí mělo své výhody a volba nebyla jednoznačná, a to často ze stejného důvodu, jaký byl uveden výše: benefity byly „dražší“, zatímco peníze „na ruku“. Zaměstnanci si mohli vybrat pro ně zajímavější alternativu a v některých firmách se o poměru mezi první a druhou možností pravidelně diskutovalo, a dokonce byl předmětem anket mezi zaměstnanci.

Návrat k tomuto systému je složitější a **méně finančně výhodný** než předchozí možnost, protože zachovává prvky nefinančních benefitů a aparát nutný k jejich administraci, ale umožňuje flexibilitu a kromě toho působí dojmem jisté demokratičnosti, což je věc, která je důležitá zejména při vyjednávání s odbory a zaměstnanci, kteří se svých benefitů nebudou ochotni vzdát. Má také tu přednost, že se na něj lze **připravit s dostatečným předstihem** a následně zvolit vhodnou konfiguraci podle toho, co nakonec projde českým legislativním procesem. Problémem stejně jako v předchozím případě bude, že mzdové a „benefitní“ rozpočty jsou od sebe v řadě firem odděleny, což

Další variantou (v níž doufají jak odboráři a zaměstnavatelé, tak část odborné veřejnosti) je, že v průběhu legislativního procesu tato část opatření **z balíčku jednoduše vypadne**, pravděpodobně s argumentem, že přínos pro rozpočet by byl jen malý. Na druhé straně, pokud vláda svá opatření skutečně prosadit chce, pak nesmí ustupovat ani ze zdánlivých maličností, protože riskuje, že se jí korpus kroků začne drolit a nakonec z něj nezbude vůbec nic. Každý dílčí úspěch jednotlivé lobby tak motivuje mnoho jiných.

v praxi znamená, že výraznější zásahy do nich budou znamenat buď souhlas vlastníků a top managementu, který o rozpočtech rozhoduje, nebo zdolhavé a velmi náročné jednání s nadřazenými prvky v zahraničí. Zkušenost s tímto vyjednáváním je pak ta, že tyto prvky jsou nejenom ne vždy vstřícné, ale navíc celému problému ani nemusí rozumět (a pro český management nemusí být schůdné jim ho vysvětlit).

**Třetí možný scénář** spočívá v posunu benefitů do polohy „exkluzivit“, přičemž i on už historicky existoval. Moderní varianta tohoto scénáře by mohla vypadat následovně: firmy si zvolí určité minimum benefitů, jež budou k dispozici komukoli (nebo alespoň většině zaměstnanců), a následně

„nástavbu“, kterou budou dávat pouze velmi omezenému okruhu svých lidí s tím, že daňové zatížení bude **kompenzováno zaměstnavatelem** takovým způsobem, aby zaměstnanec sám o sobě nic nepoznal.

S tímto scénářem patrně počítají politici, jenže u exkluzivit je vztažen pouze k velmi malému počtu zaměstnanců, a nepředstavuje tedy pro zaměstnavatele velkou finanční zátěž, ovšem nepředstavuje **ani významný příjem pro stát**. Ostatní nedostanou nic, případně jen malou kompenzaci, a pokud si o benefity otevřeně řeknou, pak sice budou mít teoretickou možnost je získat, ale za cenu toho, že si je v podobě daňového zatížení „zaplatí“. Tím se zaměstnanci rozpadnou





do dvou skupin: velmi malá část bude nějaký objem benefitů udržovat ne z důvodu výhodnosti, ale pro image, a zbytek rezignuje.

### Další možnosti

V podstatě všechna opatření vládního konsolidačního balíčku vypadají velmi užitečně na papíře, ale spojuje je fakt, že aplikace do praxe s sebou nese **velké množství kolaterálních škod a nezamýšlených důsledků**. V případě zásahu do systému benefitů kromě toho, že se zaměstnanci adaptují (jedním, nebo kombinací scénářů popsaných výše, případně ještě zcela jinak), je zde zásadní riziko toho, že hrozba této adaptace (nebo první praktické kroky v ní) vyprovokuje k akci další stakeholdery, především odboráře. Jim samotným na benefitech jako takových příliš nezáleží, zvláště

vezmeme-li v potaz, že minimálně část firem se přizpůsobí přelitím jejich hodnoty z jednoho rozpočtu do jiného, a zaměstnanci tedy poškození (příliš) nebudou, ale omezení nefinančních benefitů, ke kterému tak jako tak dojde, jim vezme zásadní téma, o němž mohou vyjednávat, a úspěchy v tomto vyjednávání pak „prodávat“ svým zaměstnancům. To je důležitější fakt, než to na první pohled vypadá, zvláště když si uvědomíme, že v řadě firem se o zavedení nebo změně benefitů diskutovalo v rámci kolektivního vyjednávání celé roky a tyto roky mohou být jedním legislativním zásahem **fakticky smeteny ze stolu** s tím, že pokud se odboráři pokusí dojednané udržet, budou postaveni před některý z výše popsaných scénářů s výsledkem, že si tedy mohou vybrat, odkud vzít. Nic takového si rozhodně nikdo z nich nepřeje.

Vláda má samozřejmě také další možnosti, jak systém benefitů upravit tak, aby z něj mohla získat prostředky do státního rozpočtu. Jednou z možností je strop, po který by benefity byly **osvobozeny od zdanění**. Tento strop by byl patrně nastaven tak, že by se pod něj vešlo ono minimum, ale cokoli nad něj by zdaněno bylo, čemuž by se přizpůsobila politika zaměstnavatelů.

Další možností by bylo **stanovení poměrné části mzdy**, kterou by zaměstnanec mohl obdržet v nefinančních benefitech, nicméně zde by už zásah do legislativy nebyl triviální a konsekvence takového kroku spadají do kompetence odborníků na účetnictví a je otázkou, jak by reagovali zaměstnavatelé.

### Co bude dál?

Pokud trvá situace, že se zaměstnavatelé přetahují o každého člověka (je tedy přehřátý trh práce), budou v nějaké podobě existovat i benefity, a to bez ohledu na jejich právní zakotvení a zdanění. I kdyby se jejich existence stala extrémně nevýhodnou, vždy zůstanou v nějaké podobě v repertoáru odměňování firem, protože kromě toho, že slouží v nábore a motivaci k výkonu, mají i **další funkce**; třeba incentivy při prosazování zásadních změn, kde jsou nenahraditelné. Současná situace a její vývoj ale výrazně nasvědčuje tomu, že „velká žranice“ nefinančních benefitů se už blíží svému konci.



*Tento článek pro vás připravil*

***Firemní sociolog®***

*Pomáháme firmám pracovat s lidmi.*