



Má i dlouhodobě nepřítomný zaměstnanec nárok na zaměstnanecké benefity?

Zaměstnanecké benefity jsou dnes již nedílnou součástí pracovního života. Příspěvek na stravování, příspěvek na sport, penzijní připojištění, vzdělávání či zdravotní benefity – to vše jsou nadstandardní výhody, které přispívají k větší spokojenosti zaměstnanců a jejich loajalitě vůči zaměstnavateli. Otázkou však zůstává, zda má na tyto benefity nárok i zaměstnanec, který je dlouhodobě nepřítomný – například z důvodu pracovní neschopnosti, či mateřské nebo rodičovské dovolené.

Pojem „zaměstnanecký benefit“ není v současnosti výslovně zakotven v zákoně [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „**ZP**“), ani v jiných obecně závazných právních předpisech. Zákoník práce upravuje především závazné minimální standardy – povinnost poskytovat mzdu, náhrady mzdy, dovolenou či cestovní náhrady. Většina tzv. benefitů však spadá do kategorie dobrovolných nadstandardních plnění poskytovaných zaměstnavatelem nad rámec zákonných nároků.

Z hlediska systematiky zákoníku práce lze tyto benefity částečně zařadit pod část desátou, která upravuje péči o zaměstnance (např. stravování či pracovní podmínky), avšak jde o rámcovou úpravu, která definuje pouze základní standard ochrany zaměstnance. Jakákoli plnění poskytovaná nad tento rámec nejsou zákonnou povinností zaměstnavatele, a proto na ně zaměstnanci nevzniká právní nárok, pokud jejich poskytování nevyplyvá z individuální pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo závazného vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Z toho vyplývá, že pracovní benefity jsou svou podstatou právně podmíněny autonomií vůle zaměstnavatele a jejich existence i rozsah jsou výsledkem vnitropodnikové politiky. Současná právní úprava zároveň nedává zaměstnanci možnost je vymáhat, pokud neexistuje výslovný závazek ze strany zaměstnavatele.

Pokud se však zaměstnavatel k poskytování benefitů zaváže, například prostřednictvím interního předpisu či smluvního ujednání, vzniká zaměstnancům na tato plnění právní nárok. V takovém případě je zaměstnavatel povinen dodržet stanovené podmínky a zároveň dbát na to, aby při poskytování benefitů nedocházelo k diskriminačnímu zacházení – zejména z důvodu pohlaví, rodičovství, věku nebo zdravotního stavu. Pravidla pro poskytování benefitů tak musí být nastavena transparentně, systematicky a v souladu se zásadou rovného zacházení.

Jaké typy benefitů dnes zaměstnavatelé poskytují?

Zaměstnavatelé dnes nabízejí různé formy benefitů, kterými se snaží přilákat a udržet si zaměstnance v době rostoucí konkurence na trhu. Podoba poskytovaných benefitů se liší podle odvětví, velikosti firmy i firemní kultury. Mezi nejčastější formy pracovních benefitů patří:

- *Stravenky a příspěvek na stravování* – Stravovací benefity patří mezi nejrozšířenější zaměstnanecké výhody, a mnoho zaměstnanců je proto považuje za samozřejmost. Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit zaměstnancům možnost stravování^[1] a poskytnout jim přestávku na jídlo a oddech^[2], nikoliv však povinnost na stravování finančně přispívat. Ustanovení § 236 ZP umožňuje poskytnutí finančního

příspěvku na stravování, pokud tak bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Nárok na tento benefit proto obvykle vzniká pouze při splnění podmínky výkonu práce, odlišnou úpravu připouští § 236 ZP.

- *Příspěvek na dopravu* – ZP neukládá povinnost hradit dojíždění do práce. Přesto někteří zaměstnavatelé přispívají na měsíční jízdenky, parkování či pohonné hmoty.
- *Příspěvky na důchodové nebo životní pojištění* – Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem, že za něj bude odvádět částku na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění.
- *Multisport karta, poukazy na kulturu/ sport* – Zvýhodněný přístup do tělovýchovných, kulturních nebo rekreačních zařízení lze mimo jiné poskytnout z fondu kulturních a sociálních potřeb^[3] nebo sociálního fondu. Tyto výhody jsou zaměřeny na podporu zdravého životního stylu a duševní pohody zaměstnanců, přičemž jejich cílem bývá nejen motivace, ale také i prevence syndromu vyhoření.
- *Vzdělávání a školení* – Zaměstnavatel může financovat jazykové kurzy, odborné semináře, rekvalifikace nebo další formy profesního vzdělávání svých zaměstnanců.
- *Zdravotní benefity* – Některé firmy hradí svým zaměstnancům preventivní prohlídky, očkování, vitamínové balíčky, přístup k službám psychologa nebo fyzioterapeuta nebo příspěvky na rehabilitaci.
- *Sick days* – Zaměstnavatel může poskytovat zpravidla 3–5 dní v roce, které může zaměstnanec využít k zotavení se z krátkodobé nemoci bez nutnosti předložit potvrzení od lékaře. Během těchto dní mu zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy.
- *Další benefity* – Kromě vyjmenovaných benefitů existuje řada dalších forem zaměstnaneckých výhod, jejichž konkrétní podoba závisí zejména na vnitřním nastavení zaměstnavatele. Jde například o příspěvky na dovolenou, firemní akce, flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova, volno navíc nad rámec zákona, zaměstnanecké slevy na produkty či služby, příspěvky na školní potřeby pro děti nebo na bydlení. I v těchto případech jde výlučně o dobrovolná plnění, která si zaměstnavatel upravuje podle vlastního uvážení. Jejich poskytování – a zejména nárok na ně během nepřítomnosti – se proto vždy řídí tím, co je uvedeno v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

S jakými typy nepřítomnosti zaměstnance počítá pracovní právo?

Zákoník práce zná několik důvodů, kvůli kterým může být zaměstnanec dlouhodobě nepřítomen v práci. Na rozdíl od neomluvené absence však většina těchto situací nepředstavuje důvod ke skončení pracovního poměru, který tak i nadále právně trvá. Právě existence pracovního poměru je přitom klíčovým východiskem při posuzování nároku na zaměstnanecké benefity – tedy otázky, zda má nepřítomný zaměstnanec právo na výhody, které zaměstnavatel jinak poskytuje aktivně pracujícím zaměstnancům.

Při dočasné pracovní neschopnosti (dále jen „DPN“) pobírá zaměstnanec náhradu mzdy a následně nemocenské dávky dle zákona [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění. Pracovní poměr trvá, ale zaměstnanec nepracuje. Z hlediska benefitů to znamená, že pokud jsou jejich podmínky formulovány shodně pro „zaměstnance v pracovním poměru“, nemělo by z nich vyloučení z důvodu DPN samo o sobě vyplývat; formálně je totiž zaměstnanec stále pracovně vázán.

Zaměstnankyně na mateřské dovolené (dále jen „MD“) je vyňata z výkonu práce minimálně na 28 týdnů[4], přičemž na mateřskou dovolenou obvykle navazuje rodičovská dovolená (dále jen „RD“), která může trvat až do tří let věku dítěte[5]. Otázka, zda má zaměstnankyně během této doby nárok na zaměstnanecké benefity, byla předmětem zkoumání i Soudního dvora EU ve známém případě Lewen v. Denda (C-333/97). V tomto rozhodnutí soud konstatoval, že dobrovolný bonus poskytovaný zaměstnavatelem, byť motivovaný loajalitou nebo budoucím přínosem, představuje „odměnu“, pokud je vázán na trvalý pracovní poměr. Pokud je takový bonus přiznán za předchozí pracovní období, zaměstnavatel nesmí automaticky vyloučit zaměstnankyni na MD nebo RD z jeho vyplacení, protože by to mohlo představovat nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Zároveň však Soudní dvůr připustil, že pokud je benefit výslovně vázán na aktivní přítomnost v práci k určitému datu, jeho neposkytnutí během čerpání rodičovské dovolené může být legitimní.

Výkon veřejné funkce představuje překážku v práci „z obecného zájmu“, přičemž pracovní poměr zaměstnance nadále trvá. Z hlediska benefitů se tedy často aplikuje analogie k MD/RD: pokud benefity vyplývají z faktu trvání pracovního poměru (a nikoli z činnosti), měl by i uvolněný (na veřejnou funkci) zaměstnanec nadále figurovat v systému benefitů podle nastavených podmínek.

Zaměstnanec může za určitých podmínek požádat o neplacené volno (např. pro péči o člena rodiny, studium apod.). I v tomto případě formálně pokračuje pracovní poměr, ale zaměstnavatel za něj neplatí pojištění ani mzdu. Právně se často nejedná o překážku v práci, ale o dobrovolný souhlas obou stran. Vnitřní předpis pro poskytování benefitů s tím obvykle automaticky nepočítá. Pokud by však pravidla benefitu byla nerozlišující (např. „platí pro zaměstnance vykazované v evidenci“), může mít zaměstnanec na neplaceném volnu stejný nárok jako ostatní zaměstnanci – pokud by interní předpis neupravoval jinak.

Pozor na možnou diskriminaci!

Z pohledu antidiskriminačního práva je důležité, aby zaměstnanci nebyli znevýhodňováni jen proto, že dočasně nevykonávají práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené apod. I když ZP výslovný nárok na zaměstnanecké benefity neupravuje, zákaz diskriminace podle zvláštního zákona[6] (např. na základě těhotenství, mateřství či zdravotního stavu) platí i při poskytování výhod nad rámec mzdy. Zaměstnavatel by proto měl buď zajistit stejný přístup i při nepřítomnosti zaměstnance, nebo jasně a věcně odůvodnit, proč určitý benefit není přiznán. Takové omezení však musí být objektivní, přiměřené a odůvodněné – například podmíněné výkonem práce. V praxi ale často dochází k situaci, kdy zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené benefit ztrácí, zatímco jiní dlouhodobě nepřítomní zaměstnanci (např. ti na překážkách v práci nebo v pracovní neschopnosti) jej nadále čerpají. Tento nerovný přístup může vést k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví nebo rodičovství.

Na nutnost sjednocení pravidel upozorňoval již veřejný ochránce práv ve stanovisku ze dne 27. 1. 2020 (sp. zn. 5973/2019/VOP). Konstatoval, že poskytování zaměstnaneckých výhod je považováno za součást odměňování, a tedy i za oblast, v níž musí zaměstnavatel dodržovat zákaz diskriminace. Zejména je třeba posuzovat, zda se zaměstnanci na MD/RD nacházejí v porovnatelné situaci s jinými nepřítomnými zaměstnanci – a pokud ano, pak by jim neměly být benefity automaticky upírány. Výjimku tvoří pouze případy, kdy je benefit úzce navázán na výkon práce (např. služební automobil, stravenky), nikoli však benefity, jejichž neposkytnutí by mělo negativní dopad na profesní návrat zaměstnance – typicky v oblasti vzdělávání.

Klíčovým faktorem pro posouzení zákonnosti postupu zaměstnavatele proto zůstávají konkrétní podmínky stanovené v pracovních smlouvách, kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech, které musí být transparentní, nediskriminační a rovné pro všechny kategorie zaměstnanců.

Shrnutí

Zaměstnanecké benefity představují důležitý prvek pracovních vztahů, avšak jejich poskytování je ve většině případů záležitostí dobrovolného rozhodnutí zaměstnavatele. Zákoník práce tyto výhody výslovně neupravuje, a proto jejich existence i dostupnost pro zaměstnance závisí především na kolektivních a pracovních smlouvách či vnitřních předpisech. V případě dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance není nárok na benefit automatický – závisí na jeho povaze a podmínkách přiznání. Zaměstnavatel však musí postupovat v souladu se zásadou rovnosti a vyvarovat se nepřímému znevýhodnění, zejména u zaměstnanců na mateřské či rodičovské dovolené.

Mgr. Bc. Laura Mesarošová

Weinhold Legal

[Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář](#)

Florentinum

Na Florenci 15

110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

Fax: +420 225 385 444

e-mail: wl@weinholdlegal.com

[1] § 236 zákona [262/2006](#) Sb., zákoník práce.

[2] § 88 zákona [262/2006](#) Sb., zákoník práce.

[3] Platí pro subjekty, které ho vytvářejí, tj. státní a příspěvkové organizace.

[4] § 195 zákona [262/2006](#) Sb., zákoník práce.

[5] § 196 zákona [262/2006](#) Sb., zákoník práce.

[6] Zákon [198/2009](#) Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).