

**STANOVISKO
SDRUŽENÍ PRO INTERNETOVÝ ROZVOJ (SPIR)**

**k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve
znění pozdějších předpisů, a další související zákony
(sněmovní tisk 903)**

(16. února 2017)

SPIR coby sdružení přibližně 50 firem působících v oblasti internetu sleduje vývoj jednání ohledně připravované novely zákoníku práce. Jeden z problémů vládního návrhu, který byl dne 8. února 2017 doporučen k projednání ve druhém čtení na plénu poslanecké sněmovny Výborem pro sociální politiku (garanční výbor) i Hospodářským výborem, spatřujeme v ustanoveních týkajících se výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tzv. home office (§ 317).

Home office, který v současné době představuje jeden z nejoblíbenějších benefitů zaměstnanců nejen v digitálním sektoru, reflektuje technologický vývoj, kdy nové technologie umožňují plnohodnotný výkon práce v mnoha sektorech na dálku, a tudíž vytváří vhodné podmínky pro zaměstnance, kteří potřebují či preferují volnou pracovní dobu. Zatímco některým zaměstnancům v určitých životních situacích umožňuje home office skloubit pracovní a rodinný život (např. u žen na mateřské dovolené, zaměstnancům dlouhodobě pečujícím o blízkou osobu aj.), jiní zaměstnanci působí v inovativních sektorech, kde určitá míra volnosti podporuje jejich motivaci, kreativitu a výkonnost.

Především v digitálním sektoru se jedná o benefit, který většina IT zaměstnanců vyžaduje. Zaměstnavatelé jim v tomto směru vycházejí vstříc, neboť o kvalitní odborníky je v digitálním prostředí velký zájem a právě umožnění práce z domova jim mnohdy pomáhá najmout konkrétního pracovníka.

Vládní návrh předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci hradit náklady vzniklé při výkonu práce, přičemž specifikuje, že se nejedná pouze o náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Aplikace tohoto ustanovení by znamenala pro zaměstnavatele zvýšení nákladů, a tudíž by mohla vést k tomu, že někteří zaměstnavatelé přestanou home office nabízet.

Na základě navrhované úpravy by většina zaměstnavatelů nesla dvojí náklady: ty, které jim vznikají v souvislosti s výkonem práce zaměstnance na pracovišti, a ty, které musí zaměstnanci hradit, pokud se (s ohledem na situaci na trhu práce často de facto z vlastní vůle) rozhodne, že bude pracovat odjinud. Aby k tomuto nedošlo, považujeme za nutné odlišovat situace, kdy zaměstnavatel umožňuje home office jako zaměstnaneckou výhodu (zaměstnanec má zajištěny pracovní podmínky pro výkon práce v prostorách firmy, ale sám si na základě vlastního uvážení volí možnost práci vykonávat ze svého bydliště) a kdy ho poskytuje jako nutnost či povinnost (zaměstnavatel místo pro zaměstnance ve svých prostorách nazajišťuje). Zatímco v případě zaměstnanecké výhody by zaměstnavatel náklady na home office hradit neměl, v případě nutnosti či povinnosti považujeme hrazení nákladů za oprávněné, a to včetně možnosti sjednat za tímto účelem paušální částku.

Větší flexibilita by byla vhodná také, pokud jde o povinnost sjednat podmínky home office v pracovní smlouvě. Byla by přínosná pro všechny strany a umožnila by reagovat na konkrétní situace na straně zaměstnavatele i zaměstnance. I zde proto považujeme za vhodné rozlišovat mezi zaměstnaneckým benefitem a povinnostmi. V případě benefitu by měla být ponechána možnost vzájemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem kdykoliv v průběhu pracovního poměru, a to i jinou formou než jen smluvním ujednáním, zatímco v případě povinného home office vnímáme povinnost smluvní úpravy za oprávněnou. Domníváme se však, že toto smluvní ujednání by mělo být možné uzavřít i v průběhu pracovního poměru, např. smluvním dodatkem. Také striktní rozlišování pravidelného a výjimečného home office (jejichž definice však není nikde stanovena) nepřispívá ke zvyšování flexibility trhu práce.

Domníváme se, že navrhovaná úprava home office sice rámcově odpovídá celosvětovému trendu, který usiluje o vytvoření podmínek vhodných pro sladování rodinného a pracovního života (přičemž digitální technologie a internet hrají v tomto procesu zcela nezastupitelnou roli), nicméně by měla být upravena tak, aby reflektovala situaci na trhu práce v České republice.