Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance

**Zlín**

**2017**

**Autorský tým:**

Mgr. Marcel Navrátil

Mgr. Martina Hladká

Mgr. David Dušánek

Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D.

**Obsah**

[Seznam tabulek 5](#_Toc490723245)

[Seznam obrázků 5](#_Toc490723246)

[Úvod 6](#_Toc490723247)

[1 Vymezení problému 9](#_Toc490723248)

[1.1 Definice a související pojmy 9](#_Toc490723249)

[1.2 Koho se práce z domova týká 11](#_Toc490723250)

[1.2.1 Kategorie osob vhodných pro práci z domova 11](#_Toc490723251)

[1.2.2 Zaměstnavatelé a pracovníci v režimu práce z domova 11](#_Toc490723252)

[1.3 Překážky, výhody, nevýhody práce z domova 13](#_Toc490723253)

[1.3.1 Překážky práce z domova obecně 13](#_Toc490723254)

[1.3.2 Výhody a nevýhody zavedení práce z domova z pohledu zaměstnavatelů 14](#_Toc490723255)

[1.3.3 Výhody a nevýhody zavedení práce z domova z pohledu pracovníků 16](#_Toc490723256)

[1.4 Vybraná další témata spojená s flexibilními formami práce 17](#_Toc490723257)

[1.4.1 Flexibilní formy práce a dopady na zdraví 17](#_Toc490723258)

[1.4.2 Intenzifikace práce 18](#_Toc490723259)

[1.4.3 Role nových technologií 19](#_Toc490723260)

[1.4.4 Environmentální benefity práce na dálku 25](#_Toc490723261)

[1.4.5 Generační rozdíly 25](#_Toc490723262)

[1.4.6 Regulace nových pracovních forem 26](#_Toc490723263)

[1.4.7 Genderová problematika práce z domova 27](#_Toc490723264)

[1.4.8 Podvodné nabídky práce z domova 28](#_Toc490723265)

[2 Práce z domova jako benefit v České republice 30](#_Toc490723266)

[3 Zkušenosti s prací z domova mezi zaměstnavateli působícími v ČR 35](#_Toc490723267)

[3.1 Velká výrobní společnost působící v automobilovém průmyslu 35](#_Toc490723268)

[3.2 Velká výrobní společnost působící v dřevozpracujícím průmyslu 36](#_Toc490723269)

[3.3 Středně velká IT společnost 37](#_Toc490723270)

[3.4 Malá poradenská společnost 38](#_Toc490723271)

[3.5 Velká společnost působící v pojišťovnictví 39](#_Toc490723272)

[4 Související zahraniční legislativa a příklady dobré praxe 44](#_Toc490723273)

[4.1 ILO: Úmluva č. 177 o domácí práci 44](#_Toc490723274)

[4.2 Velká Británie 45](#_Toc490723275)

[4.2.1 Žádost o flexibilní práci 46](#_Toc490723276)

[4.2.2 Práce z domova dle ACAS 47](#_Toc490723277)

[4.3 Nizozemí 56](#_Toc490723278)

[4.4 Austrálie 58](#_Toc490723279)

[4.5 Irsko 60](#_Toc490723280)

[5 Související legislativa v ČR 61](#_Toc490723281)

[5.1 Aktuální právní stav a právní výklad 61](#_Toc490723282)

[5.2 Novela zákoníku práce 65](#_Toc490723283)

[5.2.1 Popis konkrétních změn ZP ve vztahu k práci z domova 66](#_Toc490723284)

[5.2.2 Stanoviska a připomínky nejvýznamnějších subjektů na trhu práce – před předáním návrhu do legislativního procesu 68](#_Toc490723285)

[5.2.3 Předložení novely a první čtení v Poslanecké sněmovně 74](#_Toc490723286)

[5.2.4 Písemné pozměňovací návrhy 74](#_Toc490723287)

[5.2.5 Stanoviska a připomínky nejvýznamnějších subjektů na trhu práce – období legislativního procesu 75](#_Toc490723288)

[5.2.6 Druhé čtení navrhované novely v Poslanecké sněmovně 78](#_Toc490723289)

[Závěr 79](#_Toc490723290)

[Literatura 82](#_Toc490723291)

[Příloha 90](#_Toc490723292)

# Seznam tabulek

[Tabulka 1 - Operacionalizace kategorií T/ICTM podle položek „užívání ICT“ a „místo výkonu práce“ 19](#_Toc490733414)

[Tabulka 2 - Sub-kategorie forem zaměstnanosti 22](#_Toc490733415)

# Seznam obrázků

[Obrázek 1 - Odvětvová struktura subjektů umožňujících v roce 2016 práci z domova (mzdová sféra ČR) 31](#_Toc490733409)

[Obrázek 2 - Podíl subjektů v odvětvových sektorech umožňujících v roce 2016 práci z domova (mzdová sféra ČR) 31](#_Toc490733410)

[Obrázek 3 - Podíl zaměstnavatelů umožňujících v roce 2016 práci z domova podle velikosti subjektu (mzdová sféra ČR) 32](#_Toc490733411)

[Obrázek 4 - Podíl zaměstnavatelů umožňujících v roce 2016 práci z domova podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR) 33](#_Toc490733412)

[Obrázek 5 - Poskytování benefitu v podobě práce z domova v roce 2016 (podíly subjektů ve mzdové sféře ČR) 34](#_Toc490733413)

# Úvod

Studie „Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance“ přináší ucelený, byť vzhledem ke svému rozsahu nutně stručný přehled o práci na dálku jako jedné ze stále častějších flexibilních forem práce. Studie přichází s definicí práce na dálku a uvádí další klíčové pojmy související s prací na dálku, se zaměřením na práci z domova, odkud je práce na dálku zpravidla vykonávána.

Podíl českých zaměstnavatelů, kteří práci na dálku (resp. z domova) nabízejí, se podle různých výzkumů dlouhodobě pohybuje mezi jednou čtvrtinou a jednou třetinou. Podíl zaměstnanců, kteří tuto formu práce využívají, však neustále roste.

Práce na dálku přináší zaměstnavatelům i zaměstnancům mnohé výhody, na druhou stranu je však spojena i s různými druhy negativ. Zavádění práce na dálku rovněž čelí různým druhům bariér. Autoři šli v této části studie více do hloubky a upozorňují na konkrétní příklady podniků, které svou politiku flexibilní práce na dálku na základě vlastních zkušeností zcela přehodnotily. Rovněž jsou předloženy výsledky studií, které poukazují na nutnost nastavení práce z domova jen do určité míry a ponechání určitého podílu práce na pracovišti zaměstnavatele, aby byly zachovány běžně proklamované výhody tohoto druhu pracovní flexibility, jako je zvýšení motivace pracovníků a růst jejich produktivity.

Studie se věnuje vybraným problémům, které s sebou práce na dálku může přinášet a komentuje je v širším kontextu digitální společnosti 21. století. Popisuje dopady flexibilních forem na zdraví, zpracovává fenomény jako intenzifikace práce, BYOD nebo technostres. Obsáhle se věnuje roli nových technologií, na nichž jsou moderní formy práce na dálku zpravidla založeny (podíl pracovníků, kteří využívají chytré telefony, tablety, laptopy a desktopové počítače pro práci mimo prostory zaměstnavatele činí podle dostupných výzkumů v EU 17 %). Jsou popsány klíčové trendy a faktory změn způsobených využíváním ICT, včetně dopadů na způsob a místo výkonu práce: vedle flexibilních forem práce jsou to kategorie jako virtuální pracovní místa, crowdworking, fluidní coworkingové prostory a změny v HR managementu. Studie se věnuje i tématům, která v souvislosti s prací na dálku v ČR nebyly doposud diskutovány vůbec, nebo jen minimálně – environmentálním benefitům práce na dálku, generačním rozdílům nebo genderové problematice.

Druhá kapitola studie podrobně popisuje výsledky výzkumu mezi českými zaměstnavateli, specificky zaměřeného na práci z domova jakožto zaměstnanecký benefit. Výsledky byly zpracovány na základě odpovědí 1 013 subjektů a přináší informace o využití benefitu například z hlediska ekonomických sektorů, velikosti zaměstnavatele nebo selektivity poskytování benefitu.

Se zástupci vybraných zaměstnavatelů, poskytujících možnost práce z domova, byly v rámci studie provedeny telefonické rozhovory. Cílem interview bylo ověřit jejich zkušenosti s tímto benefitem a identifikovat, zda a jakým způsobem byl výkon práce z domova implementován do interních podnikových procesů. Zjištěné výsledky jsou obsahem třetí kapitoly studie. Zde jsou rovněž popsány příklady postupů a směrnic vztahujících se k výkonu práce z domova. I z malého zkoumaného vzorku podniků je patrné, že v přístupu k homeworkingu se zaměstnavatelé významně odlišují. Opatření se pohybují na škále od naprosté absence specifických pravidel až po obsáhlé, velmi detailně zpracované směrnice, pokrývající rozvržení pracovní doby, náklady na práci z domova, BOZP a požární ochranu, ochranu dat a jiného majetku zaměstnavatele a odpovědnosti.

Čtvrtá kapitola studie přináší identifikované zahraniční příklady legislativy řešící flexibilní práci, včetně práce na dálku. K dispozici jsou příklady z Velké Británie, Nizozemí a Austrálie. Jedná se o samostatné právní akty (Zákon o flexibilní práci, Zákon o spravedlivé práci), jejichž společným rysem je zákonem definované právo zaměstnance o práci z domova žádat, stejně jako povinnost zaměstnavatele se takovou žádostí zabývat. V případě Velké Británie a Austrálie studie popisuje i mechanismy dalšího postupu v případě neschválení žádosti zaměstnavatelem. Rovněž jsou k dispozici příklady dobré praxe (například příručky, vzory pro nastavení pravidel nebo kontrolní seznamy pro zaměstnavatele a zaměstnance, zaměřené na organizaci práce z domova a opatření s tím spojená).

Závěrečná pátá kapitola studie je věnována související legislativě v České republice. Je popsán aktuální právní stav a výklad problematiky práce z domova. Studie podrobně popisuje navrhované změny zákoníku práce ve vztahu k práci na dálku a sleduje vývoj dosavadní diskuse počínaje podáním návrhu novely zákoníku práce, se zaměřením na argumentaci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a klíčových subjektů trhu práce, zastupujících zájmy zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Autoři studie děkují osloveným podnikům za sdílení jejich zkušeností s poskytováním práce na dálku a za poskytnutí směrnic o práci na dálku pro účely této studie.

# Vymezení problému

## Definice a související pojmy

**Práce z domova** je jednou z **flexibilních forem práce**.

Podle studie Evropské komise„Flexible working time arrangements and gender equality“[[1]](#footnote-2) je práce z domova jednou z forem **flexibility v organizaci pracovní doby**. K dalším opatřením v rámci organizace pracovní doby patří například pružný začátek, příp. konec pracovní doby, konto pracovní doby nebo sdílení práce.

Druhou kategorií je flexibilita v **délce** **pracovního času**.

Stále častější volba práce z domova ze strany zaměstnavatelů úzce souvisí s rozvojem moderních informačních a komunikačních technologií. Rovněž samotní zaměstnanci mohou vnímat práci z domu jako jistou formu benefitu.

Synonymem práce z domova je v českém prostředí nejčastěji pojem ***home office***. Vhodnějším pojmem je však ***homeworking***, což je skutečný cizojazyčný ekvivalent práce z domova. Méně často se lze setkat s pojmem ***homebased work***.

V ČR se někdy oba pojmy rozlišují následujícím způsobem: zatímco home office označuje spíše občasnou situaci, při které zaměstnanec z nějakého důvodu pracuje doma, homeworking se užívá v případech, kdy práce z domova je domluvenou normou.

Pro tradiční práci z domova, kdy lidé doma vyráběli (či stále vyrábí) různé druhy zboží, se používá označení ***domácká práce*** (anglickým ekvivalentem pro takové pracovníky je ***out workers*** nebo ***piece workers***).

Výraz ***teleworking*** se používá pro formy práce na dálku (z řeckého *tele* – daleko), ať už z domova nebo jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele, v současnosti zpravidla s využitím současných technologií. Zákon USA „Telework Enhancement Act“ (2010) umožňující práci na dálku zaměstnancům federálních úřadů, definuje telework jako *„opatření pracovní flexibility, v jehož rámci zaměstnanec plní pracovní úkoly a odpovědnosti vyplývající z pracovní pozice, resp. další aktivity, k nimž byl pověřen, ze schváleného pracovního místa odlišného od lokality, v níž by zaměstnanec jinak pracoval“* [[2]](#footnote-3) .

V souvislosti s teleworkingem se může objevit i pojem ***telework/ICT-mobile work*** (**T/ICTM**). Obsáhle s ním pracuje například ILO a Eurofound ve studii Working anytime, anywhere: The effects on the world of work[[3]](#footnote-4). Pojem „telework/ICT-mobile work“ (T/ICTM) je definován jako „*využití chytrých telefonů, tabletů, laptopů a desktopových počítačů pro práci mimo prostory zaměstnavatele*“. Podle studie je typický ***teleworker/T-ICTM worker*** vysoce kvalifikovaný pracovník v odborné nebo manažerské pozici, který pracuje flexibilně na různých místech, hlavně však z domova.

Dalším pojmem, který se v souvislostí s prací z domova vyskytuje, je ***telecommuting***. Jako ***telecommuters*** někteří autoři[[4]](#footnote-5) označují pracovníky, kteří mají většinou klasickou kancelář, přičemž 1 až 3 dny v týdnu pracují odjinud.

Práce z domova však může být nahlížena i ze zcela jiného úhlu, a ačkoliv se jím tato studie dále podrobněji nezabývá, pokládají autoři studie za vhodné jej alespoň zmínit. Fenomén práce z domova bývá dle EKS (2006)[[5]](#footnote-6) diskutován i v souvislosti s globálním fenoménem nárůstu tzv. **neformální práce**, globálního pohybu výroby a s ním souvisejícího zhoršování pracovních a sociálních podmínek. V tomto případě je práce z domova charakterizována jako nejčastější forma neformální práce, kterou vykonávají celosvětově především ženy a která přináší řadu nevýhod spojených s její „neviditelností“. Podle konfederace ICFTU je práce z domova globálně nejrozšířenější formou neformální práce. Neformální v tomto případě znamená bez řádné pracovní smlouvy a ochrany pracovních práv. V českém kontextu bychom mohli mluvit o práci načerno vykonávané z domova.

## Koho se práce z domova týká

### Kategorie osob vhodných pro práci z domova

O kategorizaci pracovníků, kterým by práce z domova mohla vyhovovat nejvíce, se v příručce „Práce z domova“ (2011) pokusila organizace Gender Studies[[6]](#footnote-7). V příručce identifikovali následující kategorie osob:

* lidem z obtížně dostupných míst nebo bydlícím velmi daleko od pracoviště;
* otcům a matkám na rodičovské dovolené a rodičům malých dětí;
* lidem, kteří dlouhodobě pečují o členy domácnosti;
* lidem s handicapem;
* lidem, kteří obecně preferují práci z domova.

### Zaměstnavatelé a pracovníci v režimu práce z domova

V této kapitole jsou uvedeny výsledky vybraných výzkumů zaměřených na práci z domova, které ilustrují aktuální stav a trendy ve využívání tohoto flexibilního pracovního opatření.

Výsledky studie Regus[[7]](#footnote-8) **Global Economic Indicator** z roku 2013 ukazují, že 48 % pracovníků v manažerských pozicích pracuje na dálku alespoň polovinu pracovního týdne. Studie zahrnuje 26 tisíc manažerů z 90 zemí světa. Z nich 55 % předpokládá, že zaměstnance pracující na dálku lze řídit efektivně. Podle organizace Regus je v práci na dálku klíčová role důvěry v zaměstnance a jejich svoboda. Jsou-li tyto prvky uplatňovány, přináší práce na dálku předpokládané benefity: vyšší produktivita, udržení zaměstnanců, nižší operativní náklady.

Americká studie **US Telecommuting Forecast** (Forrester Research) odhadovala počet Američanů pracujících z domova v roce 2016 na 63 milionů.

Specifickým údajem je podíl zaměstnavatelů nabízejících částečnou práci z domova (v kombinaci s prací na pracovišti zaměstnavatele). Podle studie **2014 National Study of Employers** se podíl amerických podniků, kteří tuto formu práce nabízejí, zvýšil mezi lety 2008 a 2014 z 50 % na 67 %[[8]](#footnote-9).

Podle **celoevropského výběrového šetření pracovních sil (Labour Force Survey, LFS**) se podíl zaměstnanců pracujících z domova pozvolna zvyšuje[[9]](#footnote-10). Zatímco v roce 2009 činil tento podíl v rámci unijní osmadvacítky 12,2 %, v roce 2016 se jednalo už o 14,5 % zaměstnanců. Nejvyšší podíl z domova pracujících zaměstnanců byl zaznamenán v Nizozemí (v roce 2016 činil jejich podíl 37 %) a Dánsku (35 %), nejméně často pracovali z domova bulharští, resp. rumunští zaměstnanci (1,1 %, resp. 0,8 %). V České republice tento podíl rovněž roste: z 6,7 % v roce 2007 na loňských 8,9 %.

Ve Velké Británii vzrostl mezi lety 2007 a 2012 počet zaměstnanců, kteří zpravidla pracují z domova, o 13 %, tj. zhruba o 500 tisíc (4 mil. z celkem 30 milionů britských zaměstnanců)[[10]](#footnote-11).

Studie **Homeworking: helping businesses cut costs and reduce their carbon footprint**[[11]](#footnote-12) uvádí:

* 40 % pracovních míst ve Velké Británii je kompatibilních s konceptem práce z domova;
* práce z domova je nabízena méně než 40 % britských zaměstnanců;
* podnikovou politiku nabídky práce z domova má 35 % britských zaměstnavatelů;
* tam, kde je možnost práce z domova nabízena, ji odmítne třetina až polovina zaměstnanců.

Podle **průzkumu KPMG**[[12]](#footnote-13) (2014) nabízí práci z domova svým zaměstnancům třetina českých firem. Tímto způsobem by si přály pracovat více než tři čtvrtiny Čechů, ve skutečnosti práci z domova využívá jen 12 % zaměstnanců.

Některé starší české průzkumy mezi zaměstnavateli na téma práce z domova shrnuje studie **Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí** ve studii **Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU**[[13]](#footnote-14) Podle průzkumu **Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR** nabízelo možnost práce z domova 30 % oslovených firem. Podobný podíl (25 %) firem využívajících práci z domova potvrdil i výzkum Václavkové (2007).

Sdružení **Byznys pro společnost**[[14]](#footnote-15) (2014) poukázalo na skutečnost, že osm z deseti mladších zaměstnanců očekává, že jim firma nabídne možnost home office nebo flexibilního úvazku. Do průzkumu bylo zapojeno dvě sta malých a středních firem.

Tři čtvrtiny dotazovaných v tomto průzkumu jsou přesvědčeny, že pokud mají odvést dobrou práci, musí být na pracovišti osobně přítomni. Z nich:

* 70 % tvrdí, že jejich přítomnost na pracovišti vyžaduje charakter jejich práce;
* třetina nemá potřebné vybavení (např. počítač, který by propojili s pracovní sítí);
* třetina chce pracovat ve společnosti svých kolegů.

Výzkumu práce z domova jako benefitu v prostředí ČR se blíže věnuje kapitola 2.

## Překážky, výhody, nevýhody práce z domova

### Překážky práce z domova obecně

Mezi **hlavní bariéry** většího využívání flexibilních forem práce **na straně zaměstnavatelů** lze dle VÚPSV zařadit:

* váhavý (někdy také nepřátelský) postoj k flexibilním formám zaměstnání, očekávání, že jejich častější využívání je spojeno s nižší efektivitou a produktivitou práce, dále s obtížnější komunikací s těmito pracovníky, s problémem zajištění bezpečnosti na pracovišti (např. při práci z domova) a kontroly kvality odvedené práce. Čeští zaměstnavatelé se tak ukazují být poměrně konzervativní ke změnám ve stylu řízení lidských zdrojů;
* obavy ze zvýšené administrativní zátěže spojené s organizací práce zaměstnanců pracujících na částečný úvazek;
* obavy ze zvýšení finanční zátěže. Dle studie VÚPSV (2004) s názorem, že flexibilní formy zaměstnání mohou způsobit růst nákladů, souhlasí 45 % zaměstnavatelů.

M. Martoch (2014)[[15]](#footnote-16) zařazuje problémy a překážky při práci na dálku do 3 základních kategorií:

**Počítačové a technologické problémy:**

* riziko selhání internetového připojení;
* zastaralé počítačové vybavení a software;
* nefunkční hardware a software;
* nedostatečné počítačové znalosti pracovníků;
* obava o ztrátu, odcizení nebo zneužití firemních dat;
* nepřipravenost IT oddělení na připojení vlastního zařízení zaměstnanců;
* psychická závislost na chytrém telefonu.

**Problémy na straně managementu:**

* nedostatečně komunikovaná očekávání a vize;
* obava o narušení firemní kultury;
* obava o zajištění efektivní komunikace;
* chybějící fyzický kontakt se zaměstnanci a pracovním týmem;
* nízká ochota managementu a zaměstnanců se přizpůsobit;
* neznalost talentu a silných stránek pracovníků;
* nedůvěra v pracovní výkon zaměstnance a chybějící přehled o výsledcích;
* preferování pracovníků v kanceláři na úkor vzdálených;
* nedostatečně nastavený systém odměňování kvalitní práce;
* problémy s předáváním podepsaných dokumentů a fyzických předmětů;
* neznalost specifických úprav zákoníku práce;
* nedostatek informací o domácích podmínkách pracovníků.

**Problémy na straně podřízených:**

* nedostatek motivace k práci a odkládání pracovních úkolů;
* příliš dlouhá pracovní doba a přehlcení úkoly;
* zvýšené náklady na provoz domácnosti;
* chybějící osobní kontakt s kolegy a pocit osamělosti v izolovaném prostředí;
* pocit nedůvěry v dostatečný výkon zaměstnance ze strany vedoucího a obavy o povýšení, zvýšení mzdy nebo prémie;
* neschopnost oddělit osobní a pracovní život;
* nepořádek a neupravenost;
* nedostatek prostoru na práci;
* nepochopení rodiny.

### Výhody a nevýhody zavedení práce z domova z pohledu zaměstnavatelů

**Výhody práce z domova:**

* úspora nákladů firmy: snížení nákladů na kancelář a její zařízení, nábytek, náklady na služby, energie atp. (dle zjištění VÚPSV a dalších. Například společnost Cisco uvedla, že povolením práce na dálku svým zaměstnancům dosáhla roční úspory nákladů ve výši 277 milionů amerických dolarů);
* správně nastavená práce z domova zvyšuje loajalitu a spokojenost zaměstnanců;
* zatraktivnění firmy jako zaměstnavatele – nabídka moderní formy práce pro zaměstnance;
* při využití současných komunikačních možností je management firmy formou práce z domova stejně efektivní jako osobní přítomnost manažera na pracovišti;
* podnik může zaměstnat více lidí: možnost, jak poskytnout práci matkám s dětmi a jak zaměstnávat více lidí, když jsou prostorové kapacity firem omezené;
* možnost, jak někoho zaměstnat nebo jak si udržet zaměstnance, o kterého by jinak mohl přijít nebo kterého by jinak vůbec zaměstnat nemohl.

**Nevýhody (překážky) práce z domova:**

* omezená možnost kontroly zaměstnance;
* obtížná komunikace se zaměstnancem;
* nezkušenost manažerů s vedením týmů, ve kterých část zaměstnanců pracuje z domova;
* pochybnosti o produktivitě práce;
* noví zaměstnanci obtížně zapadají mezi kolegy;
* nelze ji zavést z důvodu charakteru výroby a služeb;
* tradiční formy práce lépe vyhovují kultuře organizace;
* strukturální omezení daná velikostí organizace, podmínkami pracovního trhu nebo sociální politikou.

|  |
| --- |
| *Box 1: Je to skutečně tak jednoduché? (část I.)*  Existují prokázané příklady z praxe, kdy firmy, na základě reálných zkušeností s aplikací práce na dálku u svých zaměstnanců, svou politiku v tomto směru zcela změnily. Mediálně známými příklady jsou společnosti IBM nebo Yahoo. Zatímco v roce 2007 cca 40 % z 400 tisíc zaměstnanců IBM nevyužívalo tradiční kancelář a společnost argumentovala sníženými náklady a růstem produktivity, v současnosti plánuje IBM práci na dálku radikálně omezit. Argumentem je změna charakteru práce v oblasti vývoje softwaru a digitálního marketingu, což podle IBM vyžaduje nové přístupy k práci. IBM přitom mezi lety 1995 a 2008 redukovala plochu kanceláří o 23,7 milionu metrů čtverečních, z nichž 17,6 milionu metrů čtverečních prodala za 1,9 miliardy dolarů.  Již v roce 2013 americká společnost Yahoo omezila teleworking pro 12 tisíc svých zaměstnanců. Ředitelka Yahoo Marissa Mayer podpořila zrušení práce z domu argumenty o snížené kvalitě a rychlosti práce. Podle názoru Yahoo společná práce na jednom místě podporuje vzájemnou komunikaci a spolupráci.  *„Některé nejlepší nápady a rozhodnutí vznikají někde na chodbě a v kafeterii během oběda při diskusích, setkáváních s novými lidmi a při improvizovaných týmových poradách. Abychom byli jedna firma, musíme začít od toho, že budeme fyzicky spolu*“[[16]](#footnote-17) . |

### Výhody a nevýhody zavedení práce z domova z pohledu pracovníků

**Výhody práce z domova:**

* úspora času (například: studie organizace Carbontrust uvádí, že prací z domova dva dny v týdnu by průměrný Brit ušetřil 50 hodin času, které by jinak strávil dopravou do zaměstnání a zpět);
* úspora prostředků na dojíždění do zaměstnání (stejný zdroj uvádí, že prací z domova 2 dny v týdnu průměrně Britové ušetří 450 liber za rok);
* vyšší míra uspokojení z práce: vyšší pracovní flexibilita v kombinaci s úsporou času vede k lepšímu vybalancování pracovního a osobního života.

**Nevýhody práce z domova:**

* pro výkon práce z domova je nutná sebedisciplína a odolnost proti rozptylujícím podnětům (KPMG, Gender Studies a další);
* pocit tlaku zaměstnance pracujícího z domova na sebe sama, obava z nezvládnutí práce a strach ze zklamání důvěry nadřízeného;
* práce mimo kancelář může izolovat zaměstnance od ostatních lidí a vyřazovat je z reálných sociálních sítí (např. v rámci výzkumu univerzity ve Stanfordu bylo zjištěno, že pracující na dálku sice uvádí vyšší uspokojení z práce, přesto polovina z nich po čase opět volí práci z kanceláře);
* flexibilní pracovní (firemní) politika s sebou nese riziko zhoršených pracovních podmínek;
* růst negativních emocí u zaměstnanců (nelibost, odpor vůči této pracovní politice);
* vymazávání hranic mezi „pracovním“ a „domácím“ je pro některé lidi stresující;
* mohou růst některé druhy nákladů (náklady na spotřebu energie potřebné pro provoz např. počítače jsou sice malé, jinou otázkou je např. vytápění domu/bytu, zvláště v zimě – podle výpočtů Carbontrust se zvýšené náklady na vytápění při práci z domu oproti výdajům na dojíždění začínají vyplácet při dojíždění automobilem na 7 km (jedna cesta), autobusem 11 km a vlakem 25 km (vypočet aplikovaný na Velkou Británii).

|  |
| --- |
| *Box 2: Je to skutečně tak jednoduché? (část II.)*  Studie Gallupova ústavu[[17]](#footnote-18) upozorňuje, že při pojmenovávání výhod, nevýhod, resp. překážek pro zavedení homeworkingu je potřeba postupovat obezřetně, a s přihlédnutím k nuancím. Zpráva **Gallup State of the American Workplace** dochází k závěru, že zaměstnanci pracující na dálku jsou skutečně více zainteresovaní do své práce, avšak to platí pouze v případě, kdy prací mimo kancelář tráví jen 20 % pracovního času nebo méně.  Gallupův ústav na jednu stranu potvrzuje, že produktivita skutečně roste: lidé tráví prací více času, zčásti díky času ušetřenému absencí dojíždění nebo docházením na oběd, zčásti díky eliminaci vyrušování ve společném pracovním prostoru. Na druhou stranu dochází k jistému bodu zlomu u lidí, kteří tráví 50 % a více pracovního času mimo své místo u zaměstnavatele. Ti jsou svou prací zainteresováni méně než jejich protějšky pracující v lokalitě zaměstnavatele. U pracovníků, kteří ze sta procent pracují na dálku, je pocit oddělenosti od své práce dvakrát pravděpodobnější než u ostatních. |

## Vybraná další témata spojená s flexibilními formami práce

### Flexibilní formy práce a dopady na zdraví

Flexibilní formy práce měly být mj. odpovědí na fenomén pracovního stresu. Na druhou stranu, digitální technologie a společnost „24 hodin denně na příjmu“ mají potenciál vytvářet stres a tlak vedoucí ke zhoršování už existujících duševních nemocí nebo podporovat vznik nemocí. Například britský úřad *Health and Safety Executive* ukázal, že v důsledku stresu, depresí a úzkostných stavů vyplývajících ze zaměstnání nebylo v období let 2015/16 odpracováno cca 11,7 milionů pracovních dní. Celkem se v uvedeném období jednalo o 488 tisíc případů, tj. na jeden případ připadalo 24 neodpracovaných dní[[18]](#footnote-19).

Výzkumy rovněž prokázaly, že duševní zdraví osob vykonávajících z psychologického hlediska problémová zaměstnání je stejně špatné, nebo dokonce horší než duševní zdraví nezaměstnaných.

### Intenzifikace práce

Na silný trend intenzifikace práce upozorňují například Gail Kinman a Almuth McDowall[[19]](#footnote-20) (2017). Rychlé zvyšování intenzity práce vyplývá z průzkumů jako **Workplace Employment Relations Study** (2013) nebo evropského průzkumu pracovních podmínek (**WERS**, 2015). Stejní autoři poukazují i na průzkum **Skills and Employment Survey**. Podle něj se podíl zaměstnavatelů zcela souhlasících s výrokem, že práce u nich vyžaduje pracovat „velmi tvrdě“, zvýšil ze 32 % v roce 2004 na 45 % v roce 2012.

Odpovědí veřejné správy a firem na tyto skutečnosti měla být větší podpora práce z domova, flexibilní pracovní doby, částečných úvazků, dalších forem flexibilní práce a souvisejících experimentů, jako je zkracování délky pracovního dne. Například podle **Towers Watson**[[20]](#footnote-21) v roce 2013 až dvě třetiny britských firem deklarovaly, že plánují zvýšit výdaje na podnikové nástroje podpory zdraví a pohody zaměstnanců.

Zahraniční studie však naznačují, že práce z domova může způsobit více škody než užitku. Pracovní kultura „vždy v pohotovosti“, vyžadující po pracovnících stále větší flexibilitu, s sebou nese velkou psychickou zátěž.

Výše zmiňovaná profesorka Gail Kinman (Univerzita v Bedfordshire, Britská asociace psychologů) upozorňuje, že lidé neustále kontrolující pracovní e-maily a vyřizující pracovní telefonáty mimo pracovní hodiny mají konstantně vysokou úroveň stresu. V důsledku toho neprobíhá proces tělesné regenerace správně, spánek není dostatečně kvalitní a snižuje se efektivita imunitního systému. Rovněž poukazuje na studie prokazující skutečnost, že rostoucí objem práce snižuje prostor pro osobní zájmy, sport a kvalitní stravování.

Stejně tak byla prokázána souvislost mezi psychologickými aspekty práce a onemocněními srdce, ačkoliv doposud nebylo přesně popsáno, jak přesně tato souvislost funguje (prof. Simon Wessely, Royal College of Psychatrists[[21]](#footnote-22)).

Obdobná zjištění jsou zdrojem argumentů pro obhájce sofistikovanějších opatření, umožňujících lidem dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem i v bohatých ekonomikách, které mají tendenci přetěžovat některé lidi, zatímco nedostatečně využívají miliony jiných.

### Role nových technologií

Specifickým tématem je **dopad nových technologií**, díky kterým je flexibilní práce možná. Např. studie **Ofcom** (2015) prokázala, že dospělí lidé věnují více času používání technologií než spánku[[22]](#footnote-23). Kinman tvrdí, že nové technologie přispívají k intenzifikaci práce tím, že umožňují, ba vyžadují, aby lidé pracovali rychleji, udělali toho více a pracovali na více úkolech najednou. Dále upozorňuje na rostoucí fenomén ***prezentismu***, jímž se dle ChiefExecutive.net[[23]](#footnote-24) rozumí situace, kdy zaměstnanec je v práci sice fyzicky přítomen, nepracuje však takovým způsobem, aby se dalo hovořit o dostatečné produktivitě.

Rozsáhlou zprávu ***Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*** na téma dopadu nových technologií na svět práce společně připravil **ILO** a **Eurofound**[[24]](#footnote-25). V této souvislosti se zaměřují na tzv. ***telework/ICT-mobile work*** (**T/ICTM**), jež je definováno jako využití chytrých telefonů, tabletů, laptopů a desktopových počítačů pro práci mimo prostory zaměstnavatele. Zpráva je syntézou výzkumu provedeného v 10 členských zemích EU a v 5 dalších zemích světa včetně USA a Japonska.

Studie definovala několik kategorií pracovníků z hlediska používání ICT a místa výkonu práce.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tabulka 1 - *Operacionalizace kategorií T/ICTM podle položek „užívání ICT“ a „místo výkonu práce“* | | | |
| ***Kategorie*** | ***Užívání ICT*** | ***Místo výkonu práce*** | |
| ***Pravidelná práce na dálku z domova*** | *Pořád nebo téměř pořád* | *Práce alespoň z jednoho místa jiného než z pracoviště zaměstnavatele několikrát do měsíce* | *Práce z domova alespoň několikrát do měsíce a ze všech dalších míst (mimo pracoviště zaměstnavatele) méně než několikrát do měsíce* |
| ***Vysoce mobilní T/ICTM*** | *Alespoň několikrát týdně práce z nejméně dvou míst jiných než pracoviště zaměstnavatele nebo práce denně z alespoň jednoho jiného místa* |
| ***Občasné T/ICTM*** | *Méně frekventovaná práce nebo menší počet lokalit než u vysoce mobilních T/ICTM* |
| ***Vždy na pracovišti zaměstnavatele*** | *Všechny kategorie* | *Vždy u zaměstnavatele* | |

*Zdroj: EWCS (2015)*

Mezi **klíčová zjištění** této studie patří:

* ze zkoumaných zemí byl nejvyšší podíl T/ICTM pracovníků zaznamenán ve Finsku, Japonsku, Nizozemí, Švédsku a USA;
* podíl T/ICTM pracovníků se pohybuje mezi 2–40 % v závislosti na zemi, povolání, sektoru a frekvenci používání T/ICTM pro uvedené pracovní účely;
* v průměru je v zemích EU28 podíl T/ICTM pracovníků 17 %;
* v naprosté většině zemí jsou prostředky T/ICTM pro práci mimo zaměstnání využívány příležitostně, nikoliv na pravidelné bázi;
* v průměru jsou muži do T/ICTM zapojeni častěji než ženy, na druhou stranu to jsou častěji ženy, kdo využívá práci z domova;
* ti pracovníci, kteří pracují výhradně z domova, zmiňují lepší rovnováhu práce a osobního života než ti zaměstnanci, kteří využívají T/ICTM pro práci na nejrůznějších místech, včetně práce z domova.

Zpráva přináší i přehled **pozitivních efektů T/ICTM deklarovaných jejich uživateli:**

* redukce času nutného na dojíždění;
* větší pracovní autonomie a z ní plynoucí větší flexibilita ve smyslu organizace práce;
* celková lepší rovnováha mezi pracovním a osobním životem;
* vyšší produktivita.

**Pozitivní efekty deklarované zaměstnavateli**:

* zlepšení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců vede ke zvýšení motivace pracovníků, což má pozitivní vliv na obrat firmy, zlepšení produktivity a efektivity;
* redukce prostorových potřeb na kanceláře a snížení nákladů na jejich provoz.

**Nevýhody T/ICTM** zmíněné zprávou:

* tendence k prodlužování pracovních hodin;
* tendence k překrývání pracovního a osobního života a negativním interferencím mezi oběma složkami;
* tendence k intenzifikaci práce.

Studie zmíněné nevýhody ilustrovala na několika níže uvedených **příkladech**.

Například studie UK Labour Force Survey (2015) konstatovala následující:

* pracující na dálku týdně uvádějí 9,8 hodiny strávené prací přesčas, oproti pracujícím z kanceláře (8,4 hodiny);
* z 80 % je práce přesčas u britských „dálkových“ pracovníků neproplácena (což odpovídá ekvivalentu 7,8 hodin týdně) – naopak respondenti pracující z kanceláře totéž uvedli u 60 % doby práce přesčas (5 hodin týdně).

Finská studie zaměřená na kvalitu pracovního života z roku 2013 uvádí, že 65 % finských pracovníků na dálku bývá kontaktováno ohledně práce mimo pracovní hodiny, zpravidla e-mailem. Obdobná studie provedená ve Španělsku (Randstad, 2012) zmiňuje výskyt tohoto jevu u 65 % pracovníků na dálku – formou e-mailů i telefonátů.

Autoři švédského průzkumu (Unionen, 2013) zjistili, že:

* 53 % respondentů je každodenně pracovně k dispozici i po pracovní době;
* 31 % respondentů souhlasilo s výrokem, že často kontrolují své pracovní e-maily po pracovní době;
* k nejčastějším důvody, proč jsou po pracovní době k dispozici, patří být k dispozici pro pomoc kolegům a být k dispozici zákazníkům a klientům;
* zhruba pětina respondentů uvedla, že být k dispozici i po pracovní době od nich očekává zaměstnavatel.

Francouzská studie provedená institutem OBERGO (2015) zmiňuje, že u 61 % zkoumaných pracovníků na dálku narostl jejich pracovní čas. Respondenti uvedli, že sice denně ušetří v průměru 1,38 hodiny na dojíždění do zaměstnání, ale tento čas se „překlopil“ do doby práce. Nizozemský výzkum organizací CBS a TNO (2014) konstatoval, že polovina pracovníků na dálku pracuje občas nebo i pravidelně v neděli. Obdobný japonský výzkum uvádí, že 30 % teleworkerů pracuje 6 nebo 7 dní v týdnu.

Zpráva uvádí, že jedním z faktorů rozhodujících o tom, zda je využití T/ICTM vnímáno jako pozitivní nebo negativní, je skutečnost, zda technologie práci z kanceláře nahrazují, nebo ji doplňují. Je třeba rovněž zmínit, že dopady využívání T/ICTM mohou být podle studie různé podle kategorií pracovníků (viz tabulka ‚Operacionalizace kategorií T/ICTM podle položek „užívání ICT“ a „místo výkonu práce“ výše).

Studie EU-OSHA **Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location** (2017)[[25]](#footnote-26) definovala několik kategorií a v rámci nich větší množství klíčových trendů a faktorů změn způsobených využíváním informačních a komunikačních technologií, včetně dopadů na zaměstnanost, způsob a místo výkonu práce.

Problematiky flexibilních forem práce, včetně práce z domova, se primárně týká kategorie „Společnost“, subkategorie „Zaměstnanost“. Specifickou souvislost s tématem práce z domova však mají i další trendy a faktory, které budou specifikovány dále.

|  |
| --- |
| Tabulka 2 - *Sub-kategorie forem zaměstnanosti* |
| **Flexibilní formy práce**  Růst poptávky (ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců) po flexibilní pracovní době; částečných úvazcích (zvolených i nedobrovolných), tzv. *„zero-hours*“ kontraktech, krátkodobých úvazcích, sebezaměstnávání, práci z domova, mobilní práci a práci na směny. |
| **Virtuální pracovní místa**  Práce online odkudkoli a kdykoli. Pojmy jako „pracovní místo“ jsou irelevantní. |
| **Crowdworking**  Principem je online platforma sloužící organizacím nebo jednotlivcům k poskytování specifických služeb nebo produktů oproti platbě. |
| **Fluidní coworkingové prostory**  Sdílené fyzické pracovní prostory, kde pracují různí jednotlivci, kteří nejsou zaměstnání stejnou organizací. |
| **Změny v HR managementu**  Změny typu sledování a monitorování polohy, aktivity a produktivity pracovníků pomocí analýzy dat, přechod k plošším organizačním strukturám, kde jsou pracovníci méně kontrolováni, mají větší autonomii a jsou posuzováni inovacemi a výkonem spíše než jen časem stráveným v práci. |

Podrobnější popis sub-kategorií ve vztahu k práci z domova:

**Flexibilní formy práce**

Stále se rozostřující hranice mezi prací a osobním životem mohou vést k dojmu, že je skutečně nutné být k dispozici 24 hodin denně, což vede k omezení času na odpočinek a vytváří předpoklady k vyhoření (*burn-out*). Globálně kolem 50 % lidí uvádí, že cítí potřebu kontrolovat pracovní e-maily z domova. Občané Německa, Španělska a Velké Británie mladší 35 let uvádí dvakrát častěji než osoby starší 35 let, že zažívají úzkost z nedostupnosti svých elektronických zařízení. Tento pocit se někdy označuje jako **technostres**.

Studie rovněž upozornila na rostoucí požadavek na zaměstnance používat vlastní technologické prostředky (tzv. **BYOD – *bring your own device***).

**Virtuální pracovní místa**

Je predikováno, že v následujících 20 letech vstoupí na pracovní trh miliarda nových online pracovníků. Dostupnost technologií, růst poptávky po práci z různých míst, možnost sdílení dat v cloudech a další související trendy způsobí vznik „projektové ekonomiky“, v níž pracovní místa i organizace budou častěji „tekuté“.

V současnosti je zhruba polovina pracovníků, kteří pracují tímto způsobem, ve věku 26 až 35 let.

Virtualizace pracovních míst může vést k:

* odbourání hranic mezi pracovním a osobním životem;
* rostoucí virtualizaci pracovních vztahů;
* „strachu být mimo“ (*fear of missing out* – FOMO, viz i dříve zmiňovaný prezentismus);
* zmatku v tom, co jsou urgentní a co jsou důležité pracovní úkoly.

To vše může vést k růstu stresu spojeného s prací, sociální úzkosti nebo k vyhoření.

Lidé navzájem profesně spolupracující v různých časových pásmech musí být navíc k dispozici v sociálně nevhodný čas, aby byla online spolupráce možná.

Podle EU-OSHA (2017) je pravděpodobné, že růst intenzity práce povede k odbourávání práce pod supervizí nebo rušení konkrétních pracovních hodin, což opět může vést ke stresu a vyhoření. Lidé budou potřebovat lepší kompetence pro řízení a organizaci pracovní zátěže, aby byli schopni lépe vybalancovat práci a osobní život.

Rostoucí ochota/požadavek na využívání vlastních technologických zařízení může komplikovat korporátní management a ochranu obchodních a osobních dat.

**Crowdworking**

Christane Benner (2014) definuje crowdwork následovně: „*v případě crowdworkingu se práce přiřazuje víceméně určenému počtu pracovníků prostřednictvím webové platformy. Tito pracovníci mohou být jak jednotlivci, tak firmy nebo instituce*.“ [[26]](#footnote-27)

V posledních letech roste obliba nových online aplikací kategorie *talent cloud*, které propojují pracovní požadavky s dovednostmi a zájmy pracovníků (např. Task Rabbit). Celkový počet těchto „cloudových pracovníků“ se mezi lety 2010 a 2011 zdvojnásobil a příjmy vytvořené tímto způsobem práce vzrostly o 75 %.

**Fluidní coworkingové prostory**

Coworking je jedním z nejrychleji rostoucích trendů, spojených s tím, jak firmy redukují kancelářské prostory a používají sdílená místa ke zvýšení produktivity (od *workplace* k *workspace*). Celosvětově se počet coworkingových míst od roku 2006 každoročně zdvojnásobuje. Lidé se však liší z hlediska jejich ochoty tímto způsobem pracovat. Zatímco někteří jsou v otázce více flexibilní, pro jiné může být stresující, nemají-li k dispozici vlastní osobní prostor k práci. Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nutné zajistit bezpečnostní aspekty při neustálém střídání osob na místě. Rovněž není jasné, kdo za BOZP odpovídá – je to vlastník/manažer těchto prostor nebo zaměstnavatel osob zde pracujících?

**Změny v HR managementu**

Rozšiřující se monitorování a screening pracoviště může znamenat, že je narušováno soukromí zaměstnanců. Lidé tento monitoring vnímají, což může vést k růstu pracovního stresu a pocitu nejistoty. S dohledem se nejhůře smiřují nejmladší pracovníci: generace Y, která přitom představuje čtvrtinu celkové pracovní síly, i generace Z, právě na trh práce vstupující nebo chystající se na trh práce vstoupit.

Monitoring a screening pracovišť může vést k intenzifikaci práce, jejímž důsledkem může být celkové přetížení zaměstnance pracovními úkoly. Plošší organizace znamenají, že pracovníci mají více autonomie a kontroly ve vlastních rukou. To jedné skupině pracovníků může zvýšit pocit spokojenosti z práce, zatímco u jiných může tentýž přístup vyvolat pocit nedostatečné podpory zaměstnavatelem.

### Environmentální benefity práce na dálku

Práce na dálku získala v USA na významu v 90. letech 20. století mimo jiné díky novelizaci zákona na ochranu ovzduší (*Clean Air Act*) z roku 1996, jejímž cílem bylo snížit produkci oxidu uhličitého a přízemního ozónu o 25 %. Tento zákon požaduje po podnicích nad 100 zaměstnanců podporu sdílení automobilů, veřejné dopravy, zkrácených pracovních týdnů a práce na dálku. V roce 2004 byl přijat zákon, který podporoval práci na dálku ve vybraných federálních úřadech. Norma umožňovala zadržet platby úřadům, které neposkytly možnost práce na dálku všem zaměstnancům, pro které je tato forma flexibility práce vhodná.

Listerová[[27]](#footnote-28) (2009) uvádí, že kdyby 40 % Američanů vykonávajících práce slučitelné s prací na dálku takto skutečně pracovalo alespoň polovinu času, došlo by k:

* úspoře 280 milionů barelů ropy (45 milionů m3);
* ze silnic by nastálo zmizel ekvivalent 9 milionů automobilů;
* potenciální energie ušetřená nespálením potřebného paliva by byla dvakrát vyšší než energie vyprodukovaná v USA všemi druhy výroby obnovitelné energie dohromady.

Studie Carbon Trust **Homeworking: helping businesses cut costs and reduce their carbon footprint** dospěla k závěru, že stále rostoucí počet Britů pracujících na dálku přispěl k roční úspoře 3 milionů tun uhlíku, spolu s růstem HDP díky 3 miliardám liber ušetřených zaměstnanci i zaměstnavateli na nákladech.

Australská studie **National Broadband Network**[[28]](#footnote-29) uvádí, že kdyby 10 % Australanů pracovalo na dálku polovinu své pracovní doby, ušetřilo by se tím 120 milionů litrů benzínu a 320 tisíc tun emisí uhlíku. Takový podíl práce na dálku by rovněž přispěl k růstu produktivity mezi 1,4 a 1,9 miliardami dolarů ročně.

### Generační rozdíly

Generace Z („digitální domorodci“) jsou lidé narození v letech 1995–2009. Celý život strávili v digitálním, propojeném světě. Myslí digitálně. Lépe, než předchozí generace se adaptují na flexibilní, kolaborativní a online formy práce. Mohou být více ochotní používat vlastní technologie v práci (BYOD – *bring your own device*). Jejich sedavý způsob života může vést ke vzniku chronických chorob jako cukrovka, kardiovaskulární onemocnění nebo nemoci zad.

Generace Y jsou lidé narození mezi lety 1979 a 2001, přičemž tvoří kolem 27 % pracovní síly. Asi polovina z nich strávila u svého současného zaměstnavatele méně než tři roky. Nejčastěji se vyskytují mezi znalostními pracovníky nebo ve službách. Dostupné technologie hrály při utváření této generace velkou roli. Celkově tato generace žádá více autonomie a vlastní kontrolu nad pracovní dobou. Vyžaduje příležitosti pro seberozvoj.

Poválečná generace a generace X: častěji mohou vyžadovat hierarchický styl řízení a méně autonomie. Nevyrůstali v digitálním světě a ICT mohou stále vnímat jen jako inovaci na pracovišti.

### Regulace nových pracovních forem

V souvislosti s regulací upozorňuje studie **Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location** na příklad Francie, zvažující zavedení „práva zaměstnanců na odpojení“. Zaměstnavatelé nad 50 zaměstnanců by měli připravit podnikový kodex, v němž bude specifikováno, kdy zaměstnanci nemusí posílat e-maily nebo na ně reagovat (zpravidla večery a víkendy). Podle studie je zřejmé, že právě úrovně a typy regulativů na národních úrovních a úrovni EU budou mít hlavní dopad na rozvoj digitální ekonomiky Unie. Pro účinné intervence v oblasti BOZP bude nutná i ochrana pracovníků využívajících nové formy práce.

Zpráva **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work** se věnovala i orientačním **doporučením pro formulaci příslušných politik**:

* tvůrci politik by měli akcentovat pozitivní efekty využívání ICT a zároveň omezovat informální, doplňkové využívání T/ICTM (například vyřizování e-mailů a služebních telefonátů nad rámec placené pracovní doby);
* organizace práce se mění a regulace pracovního času by to měla reflektovat. Je třeba se zvláště zaměřit na doplňkové využívání T/ICTM, jež může být vnímáno jako neplacená práce, a zajistit respektování minimálních požadavků na délku odpočinku;
* velkou výzvou je aplikace požadavků na zajištění bezpečnosti práce mimo prostory zaměstnavatele. Tvůrci politik by při formulování příslušných opatření měli využít výstupů projektu **Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025** (EU-OSHA: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci);
* pro plné využití potenciálu T/ICTM a zlepšení pracovních podmínek zapojených pracovníků jsou nutná školení a další iniciativy sloužící zaměstnancům i manažerům, které jsou zaměřeny na efektivní využití ICT při práci na dálku, jeho potenciální rizika a na efektivní management flexibility umožněné těmito opatřeními;
* T/ICTM může být součástí politik primárně zaměřených na inkluzi v rámci pracovního trhu a ve společnosti jako takové. Opatření v některých zemích ukazují na zlepšení postavení některých skupin na trhu práce díky využití T/ICTM: starších pracovníků, mladých žen s dětmi nebo zdravotně znevýhodněných;
* v nastavení celkového rámce T/ICTM strategií hrají důležitou roli vládní opatření a národní nebo sektorové kolektivní dohody. Tento rámec by měl poskytovat dostatečný prostor pro vývoj specifických opatření, které slouží potřebám a preferencím zaměstnavatelů i zaměstnanců;
* opatření by měla řešit důvody, z nichž vyplývají negativní dopady na pracovní podmínky, které jsou identifikovány v citované studii.

### Genderová problematika práce z domova

Podle LFS se podíl zaměstnaných žen pracujících z domova pozvolna stále zvyšuje. Zatímco v roce 2009 činil tento podíl v rámci unijní osmadvacítky 11,9 %, v roce 2016 se jednalo už o 14,4 % zaměstnankyň. Nejvyšší podíl z domova pracujících zaměstnankyň byl zaznamenán v Nizozemí (v roce 2016 činil jejich podíl 36,1 %) a Dánsku (32,5 %), nejméně často z domova pracovaly Bulharky, resp. Rumunky (1,4 % a 0,9 %). V České republice tento podíl rovněž roste: z 6,9 % v roce 2007 na loňských 8,7 %.

Z hlediska pohlaví se tématem práce z domova zabývá například rozsáhlá studie Evropské komise **Flexible working time arrangements and gender equality**[[29]](#footnote-30).Studie zkoumala opatření zaměřená na flexibilitu práce a rovnost pohlaví ve 30 evropských zemích**.**

Studie je z roku 2009 a její zjištění by proto měla být brána s potřebným odstupem. Přesto její některé závěry stojí za uvedení:

* ukazuje se, že z hlediska rovnosti pohlaví nabízí **flexibilita ve smyslu organizace pracovního času více příležitostí**, než je tomu v případě flexibility ve smyslu délky pracovního času. Je to tím, že tento typ flexibility je dle studie v principu založen na plných pracovních úvazcích jak mužů, tak žen;
* podle výzkumu EWCS (European Working Conditions Survey) byl nejvyšší podíl tzv. „teleworkerů" (osob pracujících výhradně nebo téměř výhradně z domova s využitím ICT) zaznamenán v České republice: 9,1 %;
* při vyřazení teleworkingu byl nejvyšší podíl práce z domova zaznamenán v Irsku (5,2 %), Belgii (5,1 %) a ve Finsku (4,8 %).

Studie EU-OSHA ‚**Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location**‘ pokládá intenzivnější využívání ICT za jeden z faktorů přispívajících k většímu zastoupení žen na trh práce. Díky ICT na pracovní trh vstoupí více žen, které preferují nebo budou více ochotny vykonávat práci z domova. V této souvislosti studie připomíná, že práce na částečný úvazek nadále převažuje u žen a že v posledních dvou letech (studie je z roku 2017) došlo k nárůstu o 25 % u žen „na volné noze“.

### Podvodné nabídky práce z domova

Práce z domova je lákavá, obzvláště pro osoby s nízkými příjmy, jako jsou senioři, matky na mateřské či rodičovské dovolené, osoby v invalidním důchodu apod. Z výčtu je patrné, že se jedné o nejvíce zranitelné skupiny, které uvítají snadno dostupný přivýdělek. Nabídky na práci z domova často deklarují za málo práce vysoké výdělky, a to přímo z domova. Ve většině případů je však nutné se nejprve zaregistrovat a uhradit vstupní poplatek.

V angličtině se pro podvodné nabídky práce z domova běžně používá termín *home work scams*.

K výrazným rysům podvodných pracovních nabídek patří:[[30]](#footnote-31)

* vysoká odměna za nenáročnou (často manuální) práci;
* požadavek na vstupní poplatek, např. za různé katalogy, školicí materiály apod.;
* požadavek na zaslání textové zprávy či uskutečnění telefonátu na podvodná telefonní čísla;
* tlak potenciálního zaměstnavatele na uchazeče při jeho rozhodnutí;
* potenciální zaměstnavatel nemá živnostenské oprávnění či IČO;
* firma nechce přesně vysvětlit způsob odměňování;
* nabízená práce se nemůže zaměstnavateli vyplatit.

Mezi nejčastější podvodné nabídky práce z domova v ČR patří nadepisování obálek, ruční výroba či kompletace čehokoliv. Oběti takovýchto podvodů se často stydí za své důvěřivé a neprozíravé chování, a proto dost často podvod nenahlásí.

Podvodnými nabídkami práce z domova se nechají oklamat i lidé v zahraničí. Mezi nejčastější podvodnou nabídku práce dle portálu Monster[[31]](#footnote-32) patří plnění obálek, kompletační práce, fakturace či zpracování pohledávek pro lékaře.

Portál Homeworking.uk[[32]](#footnote-33) rozděluje podvodné nabídky na práci z domova do následujících kategorií:

* podvodné seznamy firem, které nabízejí práci;
* náborový podvod: zaplatí se vstupní poplatek a poté je nutné zapojit další osoby do tohoto schématu;
* rukodělné podvody;
* e-mailové podvody;
* podvod typu „letadlo“ či „pyramida“.

# Práce z domova jako benefit v České republice

Hodnocení výhod a nevýhod práce z domova musí zohledňovat potřeby obou stran – zaměstnanců i zaměstnavatelů. Mnozí zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům práci z domova, a reagují tak nejen na **potřebu zaměstnanců lépe skloubit svůj rodinný a pracovní život**, ale i na **vyšší tlak vyplývající z nedostatku pracovní síly**. Benefit v podobě práce z domova se tak stává i jedním z nástrojů boje o zaměstnance. To potvrzuje i společnost Robert Half International, která v roce 2008 publikovala tzv. *Robert Half International Hiring Index* – výsledek šetření mezi 1 400 finančními řediteli. Celkem 13 % respondentů pokládalo ve sledovaném roce práci na dálku za nejlepší benefit pro specialisty na účetnictví. V dřívějších průzkumech 33 % respondentů považovalo práci na dálku za nejlepší výhodu vůbec a polovina dotazovaných ji považovala za druhý nejlepší benefit.

Otázce poskytování tohoto benefitu se dosud v České republice nikdo systematicky nevěnoval, a proto bude tato kapitola věnována právě této problematice. Nabídka tohoto benefitu bude hodnocena pomocí výsledků výběrového **šetření**. Toto šetření bylo provedeno v roce 2016, naplnilo statistické požadavky **stratifikovaného náhodného výběru** a údaje byly **dopočteny na základní soubor ekonomických subjektů** ve mzdové sféře České republiky.

**Práci z domova** **umožňovala** svým zaměstnancům v roce 2016 **čtvrtina ekonomických subjektů ve mzdové sféře**[[33]](#footnote-34). Ve srovnání s četností využívání ostatních benefitů tak práce z domova obsadila v České republice střední příčky z hlediska oblíbenosti jednotlivých benefitů.

Subjekty, které v roce 2016 umožňovaly svým zaměstnancům pracovat z domova, byly **nejčastěji ze sektoru služeb** (73 %). Čtvrtina subjektů poskytujících tento benefit patřila do sektoru průmyslu a stavebnictví a jen minimum subjektů bylo ze zemědělství (viz obrázek 1). Tento výsledek však může být ve velké míře ovlivněn strukturou národního hospodářství, a proto je vhodné sledovat i využívání práce z domova v jednotlivých odvětvových sektorech (viz obrázek 2).

Obrázek 1 - Odvětvová struktura subjektů umožňujících v roce 2016 práci z domova (mzdová sféra ČR)

Zdroj: TREXIMA, vlastní výpočty

Z obrázku 2 je patrné, že práci z domova zařadila v roce 2016 do své nabídky benefitů téměř **třetina firem ze sektoru služeb** (33 %). V průmyslu tento benefit využívalo ve sledovaném roce 16 % firem a v zemědělství pouze 8 % subjektů.

*Obrázek 2 -* *Podíl subjektů v odvětvových sektorech umožňujících v roce 2016 práci z domova (mzdová sféra ČR)*

Zdroj: TREXIMA, vlastní výpočty.

Možnost práce z domova nabízely podle šetření nejčastěji největší zaměstnavatelé. Práci z domova umožňovala v roce 2016 alespoň vybraným zaměstnancům **polovina subjektů s více než 1 000 zaměstnanci**. **S klesajícím počtem zaměstnanců klesal i podíl firem** poskytujících tento benefit (viz obrázek 3).

Obrázek 3 - Podíl zaměstnavatelů umožňujících v roce 2016 práci z domova podle velikosti subjektu (mzdová sféra ČR)

Zdroj: TREXIMA, vlastní výpočty

Nabídku benefitů i četnost jejich využívání ovlivňuje v České republice ve velké míře i kolektivní vyjednávání. Obecně lze říci, že ve mzdové sféře byla **většina benefitů** v roce 2016 poskytována **častěji v subjektech**, kde byla **uzavřena podniková kolektivní smlouva**. V rámci šetření bylo identifikováno minimum benefitů, kde byla zaznamenána **vyšší četnost poskytování u subjektů bez kolektivní smlouvy**. Mezi tyto benefity patří i možnost **práce z domova**. V roce 2016 umožňovalo práci z domova 24 % ekonomických subjektů s kolektivní smlouvou a 25 % subjektů bez kolektivní smlouvy (viz obrázek 4). Rozdíl ve výši 1 p.b. ve prospěch subjektů bez kolektivní smlouvy je však **statisticky nevýznamný** – a ve srovnání s výsledky u ostatních benefitů je rozdíl mezi oběma skupinami ekonomických subjektů i zanedbatelný.

Obrázek 4 - Podíl zaměstnavatelů umožňujících v roce 2016 práci z domova podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR)

Zdroj: TREXIMA, vlastní výpočty

Pozn.: Zkratka KS\_ANO označuje subjekty s uzavřenou kolektivní smlouvou, KS\_NE subjekty bez kolektivní smlouvy.

S benefitem v podobě práce z domova je spojena i celá řada nepodložených tvrzení. Duspivová a kol. (2016) potvrdili, že neplatí „*často zmiňovaná teze, že práce z domova je výsadou jen velkých pražských společností podnikajících ve službách*“. Práce z domova je totiž **poskytována zaměstnavateli napříč Českou republikou**. Na druhou stranu ale potvrdili, že možnost práce z domova je **výsadou duševních (nemanuálních) pracovníků**. Podle zmíněné studie byla totiž práce z domova nejčastěji omezena následujícími podmínkami (anebo jejich kombinací):

* charakterem práce (především technickohospodářští zaměstnanci, management), což uvádělo 33 % subjektů poskytujících benefit;
* souhlasem nadřízeného (17 % subjektů);
* technickým vybavením zaměstnance (počítač, telefon) a s tím související dosažitelností (16 % subjektů) či;
* zohlednění sociálního hlediska (např. péče o děti, zdravotní stav zaměstnance) (10 % subjektů).

**Vysokou selektivitu** z hlediska poskytování benefitu v podobě práce z domova potvrzují i výsledky šetření. Ukazuje se, že **práci z domova sice umožňuje 25 % zaměstnavatelů**, ale **téměř tři čtvrtiny z nich neposkytují tento benefit všem zaměstnancům** (viz obrázek 5).

Obrázek 5 - Poskytování benefitu v podobě práce z domova v roce 2016 (podíly subjektů ve mzdové sféře ČR)

Zdroj: TREXIMA, vlastní výpočty

Přestože může řada zaměstnanců za určitých podmínek pracovat z domova, tuto možnost během roku vůbec nevyužije. Duspivová a kol. (2016) uvádí, že možnost práce z domova **skutečně využila** v roce 2015 pouhá **4 % zaměstnanců** těch firem, které benefit poskytovaly.

# Zkušenosti s prací z domova mezi zaměstnavateli působícími v ČR

Při zpracování studie byly provedeny rozhovory s vybranými společnostmi napříč odvětvovými sektory. Cílem jednotlivých telefonických rozhovorů bylo zjistit zkušenosti s jednou z forem flexibilní organizace práce, konkrétně práce z domova. V rozhovorech převážně s personalisty se během června 2017 zjišťovalo:

* způsob implementace práce z domova ve společnosti;
* využívání práce z domova zaměstnanci;
* problémy při zavádění této formy práce;
* výhody či nevýhody práce z domova z pohledu zaměstnavatele.

## Velká výrobní společnost působící v automobilovém průmyslu

Společnost umožňovala využívat práci z domova od roku 2008, ale jen výjimečně ze sociálních důvodů (zdravotní důvody či mateřská/rodičovská dovolená). Od 1. 1. 2017 byla možnost práce z domova zavedena plošně pro všechny technickohospodářské pracovníky (dále jen THP). Tomu předcházela několikaměsíční pilotní fáze, které se zúčastnili zaměstnanci IT, kteří patří standardně do nejvhodnější kategorie zaměstnanců pro home office (poznámka: autoři studie v této podkapitole upřednostňují pojem „home office“).

Od zavedení v lednu 2017 do konce května 2017 dle statistiky podniku aktivně využívá práci z domova 5 % THP, nejčastěji se jedná o 1 až 5 dní v měsíci. Dohodu o potenciálním využití práce z domova má se svým nadřízeným podepsanou 7 % zaměstnanců. I přes krátkou dobu implementace práce z domova lze sledovat u zmíněných pracovníků pozitivní trendy ve smyslu snížení překážek v práci (až o třetinu), kterými jsou nejčastěji návštěva lékaře, péče o nemocného člena rodiny apod.

**Předpoklady k využívání práce z domova jsou u sledované společnosti následující:**

* zaměstnanec sám projeví zájem o home office;
* přímý nadřízený souhlasí poskytne k práci z domova souhlas;
* jsou dodrženy podmínky BOZP;
* je zajištěna ochrana bezpečnosti informací;
* zaměstnanec má připojení k internetu, místo pro práci atd.

Společnost také musela vyřešit technické předpoklady pro práci na dálku: tzn. firemní notebook, nástroj pro telekonference apod.

**Při zavádění práce z domova identifikovala společnost hlavní překážky:**

**Mentální bariéry**, obzvláště nadřízených pracovníků. Společnost zavedla pravidelná celodenní školení určená jak manažerům, v jejichž týmech je práce z domova využívána, tak konkrétním zaměstnancům. Na školení si např. mohou potenciální zájemci ověřit, zda mají předpoklady pracovat z domova a jaké metody práce a komunikace se zaměstnavatelem mohou využívat.

**Legislativní,** společnost vidí problém v tom, že problematika BOZP není v legislativě transparentně řešena, obzvláště oblast pracovních úrazů. Proto si firma zpracovala seznam potenciálních rizik[[34]](#footnote-35) pro práci z domova, se kterými jsou všichni zaměstnanci žádající o práci z domova seznámeni.

**Hodnocení výhod a nevýhod práce z domova zaměstnavatelem**

**Mezi hlavní výhody patří:**

* loajalita zaměstnanců;
* zatraktivnění firmy jako zaměstnavatele;
* spokojenost zaměstnanců;
* dostupnost větší skupiny expertů jako potenciálních zaměstnanců firmy;
* možnost skloubení osobního a pracovního života;
* omezení dojíždění (úspora času a financí);
* moderní forma práce pro zaměstnance.

**Mezi nevýhody podle společnosti patří:**

* nezkušenost manažerů s vedením týmů, ve kterých využívá část zaměstnanců home office;
* pocit tlaku zaměstnance pracujícího z domova na sebe sama, obava z nezvládnutí práce a strach ze zklamání důvěry nadřízeného.

Finanční náklady či úspory a jejich vliv na efektivitu práce budou vyhodnoceny po delším období.

## Velká výrobní společnost působící v dřevozpracujícím průmyslu

Možnost pracovat z domova společnost nenabízí plošně, navíc pro tuto formu práce nejsou nastavena žádná specifická pravidla. Přesto je práce z domova využívána jak vedením společnosti, tak některými technickohospodářskými pracovníky. Zaměstnanci mohou po dohodě se svým nadřízeným pracovat z domova, pokud si potřebují něco zařídit, navštívit lékaře, pečovat o člena rodiny apod. Jedná se tedy o krátkodobou práci z domova, nejčastěji poskytovanou zaměstnancům se sjednanou smluvní mzdou, např. marketingové specialisty, oblastní manažery apod.

## Středně velká IT společnost

Společnost implementovala „home office“ do svých benefitů v lednu 2016. Do té doby byla zaměstnancům umožňována individuální možnost práce z domova, ovšem na základě předchozí domluvy mezi zaměstnancem a jeho vedoucím. Podnětem pro zařazení možnosti „home office“ do nabízených benefitů byl zájem zaměstnanců, který projevili v průzkumu na téma firemní benefity. Společnost vydala vnitřní směrnici, do které jako jednu z možností čerpání firemních benefitů zanesla práci z domova. Každý zaměstnanec má možnost pracovat z domova 1 den v týdnu (případně dle dohody více dnů). Je na vlastním uvážení zaměstnance, který den v týdnu si „home office“ vezme, ale má povinnost dopředu svého tým leadera informovat o tom,

* kdy bude pracovat z domu (např. v pondělí svému vedoucímu nahlásí, že v pátek bude pracovat z domova);
* v jakém čase bude on-line (např. od 9 do 14:00); ve společnosti mají pružnou pracovní dobu, proto tento čas je čistě na zaměstnanci, nicméně v nahlášeném čase musí být k dispozici na e-mailu či telefonu pro své kolegy či zákazníky.

Zároveň musí zaměstnanec zadat do MS Outlooku den, kdy pracuje z domova.

Všichni zaměstnanci mají technické vybavení, které jim práci z domova umožňuje: notebook, rychlé internetové připojení, připojení na dálku k poradám apod.

Poskytování home office vychází i z firemní kultury, která je založena na důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (bez dodatků ke smlouvám či speciálním opatřením týkajícím se BOZP).

**Hodnocení výhod a nevýhod home office zaměstnavatelem**

**Výhody jsou podle společnosti následující:**

* úleva pro dojíždějící (úspora času a financí);
* lepší podmínky pro soustředění se při práci z domova (vs. open space v kancelářích);
* možnost být s nemocným dítětem, vyřídit si potřebné záležitosti na úřadech, převzít si zásilku od kurýra, v případě stavebních úprav v domácnosti být k dispozici pro dělníky apod.

**Nevýhody:**

* kontakt zaměstnance s kolegy je omezenější, při dlouhodobějším čerpání home office (např. celý týden) hrozí odtržení od kolektivu a ztráta přehledu o dění ve firmě.

## Malá poradenská společnost

Flexibilní formy organizace práce, tzv. home office, se společnost rozhodla zavést v rámci projektu realizovaném v letech 2013‑2015. Cílem jedné z klíčových aktivit s názvem „Rovné příležitosti žen a mužů“ bylo zavést pružnou formu organizace práce, tzv. home office. V rámci pilotáže tato forma práce byla umožněna zaměstnancům, kteří se vraceli z rodičovské dovolené, se záměrem následně poskytnout tento způsob práce všem zaměstnancům se specifickými potřebami.

Pro zavedení nové formy organizace práce byla provedena analýza podmínek pro poskytování „home office“, byly nastaveny pravidla a podmínky, za jakých bude tato forma výkonu práce zaměstnancům umožněna, a také vytvořen formulář dohody o poskytnutí možnosti „home office“ zaměstnancům. Všechny kroky a náležitosti vedoucí k zavedení „home office“ byly diskutovány s top managementem společnosti a následně schváleny. Důležité bylo, aby všichni manažeři měli pozitivní přístup k této formě organizace práce.

Z pilotního ověření vyplynulo, že pro rodiče vracející se z rodičovské dovolené je tento způsob práce benefitem, který ale zároveň znamená větší nároky na manažery v oblasti řízení a koordinace pracovních činností jak jednotlivců využívajících home office, tak celých týmů, jejichž součástí zaměstnanec využívající práci z domova je. Ochota a tolerance ke komunikaci prostřednictvím e-mailu, telefonu, skypu apod. musí být projevena také i ze strany zaměstnanců (kolegů), kteří tuto formu práce nevyužívají.

Po skončení projektu společnost pokračuje v nabízení této formy práce svým zaměstnancům. Tuto možnost využívají nejen rodiče vracející se z rodičovské dovolené, ale také další osoby se specifickými potřebami. Krátkodobá forma práce z domova je využívána zaměstnanci napříč celou společností. Tato možnost je součástí systému benefitů a její využití zaměstnanci je založeno na dohodě mezi manažerem a pracovníkem.

Společnost implementovala práci vykonávanou z domu (home office) do svých směrnic. Konkrétně se jedná o směrnici „Řízení lidských zdrojů“, oddíl „Benefity vázané na souhlas Porady vedení“.

**Výňatek ze směrnice poradenské společnosti týkající se práce z domova:**

***„Práce vykonávaná z domu (home office)***

*Práce vykonávaná z domu musí být pro zaměstnavatele i zaměstnance efektivní a ekonomicky přínosná. Je možná v případech, kde to druh a rozsah práce umožňuje a zároveň zaměstnanec splňuje podmínky pro práci z domu (např. PC vybavení, materiálové vybavení, internetové/telefonické připojení). Týká se všech pracovních úvazků (částečných i plných).*

*Práci z domu rozdělujeme na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá je výjimečná (nárazová) v případě např. nemoci, ošetření člena rodiny apod. a to maximálně do 15 pracovních dní. Dlouhodobá je pravidelně se opakující (např. 1x týdně).*

*Práci z domu krátkodobou schvaluje ředitel úseku, dlouhodobou schvaluje Porada vedení.*

*Práci z domu stanovuje ředitel úseku nebo o ni může požádat zaměstnanec, který garantuje podmínky pro práci z domu.*

*Ředitel úseku/manažer týmu definuje úkoly, rozsahy a termíny splnění úkolů, případně termíny konzultací a porad, termíny internetového připojení či jiný způsob komunikace. Při práci vykonávané z domu je zaměstnanec povinen být dostupný (e-mail, telefon) ve stanovené základní pracovní době, tzn. od 8.00 do 13.00 hod.*

*Se zaměstnancem je sepsán dodatek pracovní smlouvy a je řádně poučen o bezpečnosti práce a legislativních normách pro práci z domu.*

*Ředitel úseku/manažer týmu vyhodnocuje přínosy práce z domu a může ji zrušit s okamžitou platností.“* ***[[35]](#footnote-36)***

## Velká společnost působící v pojišťovnictví

Dne 31.1. 2017 společnost vydala interní předpis, který upravuje podmínky práce z domova (home office). Interní předpis je platný pro všechny zaměstnance společnosti, nicméně možnost využívat home office musí dovolovat pracovní pozice, netýká se to např. pracovních pozic zajišťujících interní provoz či pracovních pozic, jejichž charakter práce to neumožňuje (např. nutnost dodržování zákona o ochraně osobních údajů). Ve výsledku se možnost práce z domova vztahuje na 50 % zaměstnanců.

Jedním z primárních důvodů zavedení možnosti práce z domova ve společnosti byl fyzický nedostatek pracovních míst (kancelářských stolů), dalším důvodem byla také vstřícnost vůči zaměstnancům.

Pozitivní přístup k využívání home office je ve společnosti jak ze strany zaměstnanců (využívají po dohodě s nadřízeným, obvykle 1x týdně), tak ze strany nadřízených.

**Předmětem vnitřního předpisu** je:

* rozvržení pracovní doby;
* náklady na práci z domova;
* BOZP a PO;
* ochrana dat a jiného majetku zaměstnavatele.

**Znění vnitřního předpisu je následující:**

***„§ 1***

***Předmět vnitřního předpisu***

*1.1         Tento vnitřní předpis upravuje bližší podmínky pro práci z domova (home office) u zaměstnanců společnosti.*

*1.2         Pravidla pro práci z domova podle tohoto vnitřního předpisu se uplatní pro všechny zaměstnance, kteří mají sjednanou možnost výkonu práce z domova v pracovní smlouvě nebo zvláštní dohodě.*

*3         Pravidla pro práci z domova se vztahují na veškerý výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele a mimo pracovní cesty, ať už je práce vykonávána z bydliště zaměstnance nebo jiného dohodnutého místa.*

***§ 2***

***Rozvržení pracovní doby***

*2.1         V pracovní smlouvě či dohodě o výkonu práce z domova má každý zaměstnanec stanoveno, v jakém rozsahu pracovní doby, resp. kolik dnů v týdnu může vykonávat práci z domova a kolik dnů vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele.*

*2.2         S výjimkou dále uvedenou v odstavci 2.3, si zaměstnanec ve dnech, kdy koná práci z domova, rozvrhuje pracovní dobu sám. Je při tom povinen dodržovat ustanovení zákoníku práce o rozvržení pracovní doby, tj. zejména maximální délku pracovní směny, čerpání přestávek v práci, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu, dny pracovního klidu, maximální rozsah práce přesčas, omezení noční práce. Zaměstnanec může vykonávat práci z domova jako práci přesčas nebo jako noční práci či práci ve svátek pouze s předchozím výslovným souhlasem nadřízeného zaměstnance.*

*2.3         Pro zaměstnance na pracovních pozicích, které vyžadují, aby byl zaměstnanec k zastižení ve stanovenou dobu nebo aby vykonával určitou práci v přesně stanovenou dobu, platí rozvrh pracovní doby určený zaměstnavatelem i pro výkon práce z domova. Tyto pracovní pozice jsou výslovně označeny v pracovní smlouvě nebo dohodě o výkonu práce z domova.*

*2.4         Zaměstnanec je povinen vést si sám evidenci odpracované doby při výkonu práce z domova.*

*2.5         Pro případ dočasné pracovní neschopnosti vede zaměstnavatel pro tento účel zvlášť rozvrh pracovní doby i pro zaměstnance konající práci z domova, a tento zvláštní rozvrh pak platí pro účely poskytování náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.*

*2.6         Při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci při práci z domova nepřísluší náhrada mzdy, s výjimkou překážek výslovně uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění.*

|  |
| --- |
|  |

***§ 3***

***Náklady na práci z domova***

*3.1         Zaměstnavatel nahradí zaměstnanci náklady, které mu vzniknou v důsledku výkonu práce z domova, a to v paušální výši, která je uvedena v příloze tohoto předpisu* [*Paušální výše hrazených nákladů při práci z domova*](http://portal/Plohy/IP_2017_1_Příloha_Paušální%20výše%20hrazených%20nákladů%20při%20práci%20z%20domova%20VERZE%20K%201.1.2017.xls)*.*

*Zaměstnavatel nahradí zaměstnanci v paušální výši náklady na spotřebovanou elektrickou energii, internetové připojení, telekomunikační služby a opotřebení při používání vlastních technických zařízení.*

*3.3         Zaměstnavatel může zaměstnanci jednorázově nebo mimořádně nahradit i jiné náklady, které zaměstnanci vzniknou v důsledku výkonu práce z domova, pokud je vynaložení takových nákladů předem odsouhlaseno nadřízeným zaměstnancem.*

*3.4         Náhrada nákladů zaměstnance není součástí mzdy, ale je vyplácena kvartálně ve výplatních termínech zaměstnavatele.*

***§ 4***

***BOZP a PO***

*4.1         Zaměstnanec bude při práci z domova přiměřeně dodržovat ustanovení „ŠKOLENÍ ZAMĚSTNANCŮ O BEZPEČNOSTI A OCHRANĚ ZDRAVÍ PŘI PRÁCI“ a ustanovení „ŠKOLENÍ ZAMĚSTNANCŮ O POŽÁRNÍ OCHRANĚ“, které absolvoval v rámci všeobecného školení u zaměstnavatele, a tato školení podle pokynů zaměstnavatel i opakovat.*

*4.2         Zaměstnanec je při výkonu práce z domova povinen se řídit příslušnými předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochraně, a to i ve vztahu k místu, kde vykonává práci z domova.*

*4.3         Zaměstnanec je povinen zejména zajistit, aby pracovní podmínky místa, kde vykonává práci z domova, vyhovovaly právním předpisům a byly bezpečné, zaměstnanec je povinen dodržovat stanovené pracovní postupy, je povinen přijmout opatření, aby při práci nemohlo dojít k újmě na zdraví.*

*4.4         Zaměstnanec je povinen oznamovat svému nadřízenému zaměstnanci nedostatky a závady na pracovním místě, kde vykonává práci z domova, které ohrožují nebo by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnance při práci, a podle svých možností se podílet na odstraňování zjištěných nedostatků.*

*4.5         Zaměstnanec je povinen při výkonu práce z domova dodržovat zákaz požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek.*

*4.6         Zaměstnanec je dále povinen při výkonu práce z domova dodržovat další zásady bezpečného výkonu práce:*

*a)      používané pracovní prostředky dle pokynu zaměstnavatele předkládat k povinným revizím, jsou-li předepsány,*

*b)      svěřený notebook připojovat pouze do elektrické sítě, vyhovující ČSN, nepoužívat vadné připojovací kabely, rozdvojky apod.,*

*c)      v domácím prostředí dodržovat základní zásady práce se zařízeními, připojovanými k elektrické síti, zejména neprovádět žádné zásahy do zařízení pod proudem,*

*d)      dodržovat běžné zásady bezpečnosti a opatrnosti v domácnosti (zacházení s otevřeným ohněm, pohyb po mokrém povrchu, schodištích apod.),*

*e)      okamžitě dle možností ohlásit zaměstnavateli jakýkoli úraz nebo zranění, pokud k nim došlo v souvislosti s výkonem práce konané z domova.*

*4.7         Zaměstnanec je povinen strpět v oprávněných výjimečných případech přístup zaměstnavatele do domácího prostředí, kde je práce konána, zejména za účelem namátkové kontroly dodržování podmínek BOZP, resp. k šetření okolností pracovního úrazu. Zaměstnavatel je přitom povinen maximálně respektovat soukromí zaměstnance a termíny takové kontroly vždy předem se zaměstnancem dohodnout (nepůjde-li o místní bezodkladné šetření utrpěného pracovního úrazu).*

*4.8         Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu utrpěnou v době výkonu sjednaného home office, pokud nemá přímou souvislost s vykonávanou prací, ani za škodu na zařízení a předmětech zaměstnance, které zaměstnanec použil k výkonu práce z domova nad rámec svěřených pracovních prostředků bez souhlasu zaměstnavatele.*

***§ 5***

***Ochrana dat a jiného majetku zaměstnavatele***

*5.1       Zaměstnanec je povinen zajistit dostatečnou ochranu majetku zaměstnavatele, který používá při výkonu práce z domova, a zejména ochranu dat zaměstnavatele.*

*5.2       Pokud zaměstnanec používá při výkonu práce z domova i vlastní technická zařízení a nosiče dat, je povinen rovněž zajistit jejich dostatečnou ochranu před ztrátou, poškozením či zneužitím.*

*5.3       Na vyžádání je zaměstnanec povinen sdělit zaměstnavateli, jakým způsobem ochranu dat zajišťuje, příp. to i prokázat.*

*5.4       Pokud je využíván soukromý telefon k práci, je povinnost:*

*a)      mít nainstalovaný antivirový software,*

*b)      mít na telefonu nastavené používání automatického zámku obrazovky, který se sám aktivuje do 5 minut, pokud je telefon v nečinnosti.*

*5.5       Na soukromém počítači využívaném ke vzdálenému přístupu pro práci je povinnost:*

*a)      mít nainstalovaný a spuštěný aktualizovaný antivirový a firewallový program,*

*b)      mít nastavené své soukromé heslo pro přístup k počítači. Pokud je počítač používán více uživateli, ostatní uživatelé musí k počítači taktéž přistupovat s vlastním heslem; je nutné respektovat zásady pro tvorbu hesla definované zaměstnavatelem,*

*c)      mít nastaveno automatické uzamknutí počítače do 5 minut,*

*d)      mít obrazovku monitoru postavenu stále tak, aby nebylo možno sledovat obsah jinou osobou nebo kamerovým zařízením.*

*5.6       Počítač nesmí být ponechán nezamčený bez dozoru.*

*5.7       Je zakázáno jakýmkoli způsobem kopírovat data z pracovního prostředí. Sem patří mimo jiné ukládání screenshotů obrazovky, kopírování údajů na lokální disk, posílání důvěrných a citlivých informací přes soukromý e-mail nebo veřejná úložiště.*

***Zodpovědnosti***

*Přímý nadřízený zasílá e-mailem pracovníkům oddělení lidských zdrojů seznam schválených pracovníků pro práci z domova.*

*Po podepsání příslušné dohody a interního předpisu ze strany schváleného zaměstnance informuje pracovník oddělení lidských zdrojů e-mailem pracovníka oddělení IT, který technicky umožní práci z domova schváleným zaměstnancům.*

*Pracovník oddělení lidských zdrojů předává kvartálně finančnímu oddělení podklady (výkaz o množství hodin vykonané práce z domova) k úhradě nákladů při práci z domova.“* **[[36]](#footnote-37)**

# Související zahraniční legislativa a příklady dobré praxe

## ILO: Úmluva č. 177 o domácí práci

**Mezinárodní organizace práce (ILO)** přijala dne 20. 6. 1996 **Úmluvu č. 177 o domácí práci (Home Work Convention)**[[37]](#footnote-38), která nabyla účinnosti dne 22. 4. 2000. Doposud ji ratifikovalo 10 zemí[[38]](#footnote-39) (Česká republika mezi ně nepatří), které se tímto souhlasem zavázaly přizpůsobit, implementovat a pravidelně vyhodnocovat národní politiku týkající se domácí práce s cílem zlepšit situaci osob pracujících z domova. Součástí tohoto procesu je konzultace se zástupci reprezentativních zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací, případně s organizacemi zabývajícími se prací z domova, pokud v dané zemi existují.

*Definice* ***domácí práce*** *je dle této Úmluvy následující:*

* *„domácí práce je práce vykonávaná osobou, tzv.* ***domácím pracovníkem****, který:*
  + *práci vykonává ve svém domově, či v jiných prostorech dle svého výběru, kterým ale není pracoviště jeho zaměstnavatele;*
  + *za práci dostává odměnu;*
  + *výsledkem jeho práce je výsledný produkt či služba specifikovaná zaměstnavatelem, bez ohledu na to, kdo poskytuje vybavení, materiály či jiné použité vstupy, pakliže tato osoba nemá stupeň autonomie a nezbytnou ekonomickou nezávislost, která z něj činí nezávislého pracovníka dle národních zákonů, nařízení či rozhodnutí soudu.*
* *za domácího pracovníka není považován zaměstnanec, který vykonává práci z domova pouze příležitostně;*
* *za zaměstnavatele je považován ten, kdo přímo či skrze prostředníka zadává domácí práci vedoucí k naplňování svých obchodních aktivit.*

*Národní politika týkající se domácí práce by měla prosazovat rovné podmínky v zacházení se všemi pracovníky (domácími i ostatními), a to s ohledem na specifický charakter domácí práce. Rovné podmínky v zacházení by měly být prosazovány obzvláště:*

1. *v právu domácích pracovníků sdružovat se v organizacích dle vlastního výběru či účastnit se aktivit takovýchto organizací;*
2. *v ochraně proti diskriminaci v zaměstnání;*
3. *v ochraně v oblasti bezpečnosti práce a zdraví;*
4. *v odměňování;*
5. *v sociálním zabezpečení dle zákona;*
6. *v přístupu ke vzdělávání;*
7. *v minimálním věku pro přijetí do zaměstnání;*
8. *v ochraně v těhotenství/mateřství.*

*Národní politika týkající se domácí práce by měla být implementována prostřednictvím zákonů, nařízení, kolektivních smluv apod. Národní zákony a opatření týkající se bezpečnosti a zdraví při práci by měly platit také pro domácí práce, a to s ohledem na její specifický charakter*

*Systém inspekce by měl zajistit soulad s příslušnými zákony a nařízeními týkajícími se domácí práce. V případě nedodržení zákonů a nařízení by měla být požadována odpovídající náprava a uplatňovány pokuty.“ [[39]](#footnote-40)*

Toto jsou nejdůležitější ustanovení Úmluvy pro ochranu domácích pracovníků. Vzhledem k tomu, že Česká republika zatím tuto Úmluvu neschválila, nejsou pro ni její ustanovení závazná.

## Velká Británie[[40]](#footnote-41)

Flexibilní práce je formou organizace práce, která vyhovuje potřebám zaměstnance. Práce z domova je i ve Velké Británii jednou z forem flexibilní práce. Mezi další formy flexibilní práce nabízené ve Velké Británii patří práce na částečný úvazek, stlačený pracovní týden, pružná pracovní doba (se stanovenou základní pracovní dobou), celoroční konto pracovní doby, nestandardní pracovní doba či postupný důchod[[41]](#footnote-42).

**Všichni zaměstnanci mají ze zákona nárok na flexibilní práci**. Toto právo je známo jako „podání žádosti ze zákona“ [[42]](#footnote-43). Podat žádosto flexibilní formu práce může podat zaměstnanec v případě, že u zaměstnavatele odpracoval **min. 26 týdnů**. Pracovník může žádost podat nejvýše **jedenkrát ročně**.

*„Zaměstnavatel musí zacházet se žádostí tzv. přiměřeným způsobem, tj.:*

* *vyhodnotit výhody a nevýhody žádost;*
* *prodiskutovat žádost na osobním jednání se zaměstnancem;*
* *nabídnout mu proces odvolání.*

*Pokud zaměstnavatel nezachází s žádostí přijatelným způsobem, může se zaměstnanec obrátit na soud pro zaměstnanost. Zaměstnavatel však může žádost odmítnout, pokud má k tomu opodstatněné obchodní důvody.“ [[43]](#footnote-44)*

### Žádost o flexibilní práci

Zaměstnanec může podat žádosto jednu z forem flexibilní práce jednou za rok. Podmínkou pro podání této žádosti je působení u daného zaměstnavatele minimálně 26 týdnů.

Základní postup při podání žádosti je následující:

* zaměstnanec podá žádost zaměstnavateli;
* zaměstnavatel má 3 měsíce[[44]](#footnote-45) na doručení svého rozhodnutí zaměstnanci, a to ode dne podání žádosti;
* žádost schválena: následuje úprava pracovní smlouvy zaměstnance, a to nejpozději do 28 dnů ode dne schválení žádosti.

Kroky po schválení žádosti:

* dojednání podmínek, za jakých bude flexibilní práce realizována;
* datum zahájení změn dohodnutých v pracovní smlouvě.

Tyto změny musí být dojednány nejpozději 28 dní od schválení žádosti zaměstnance.

* žádost zamítnuta: zaměstnavatel doručí zaměstnanci písemné důvody zamítnutí jeho žádosti,

*„Důvody pro zamítnutí žádosti zaměstnance:*

* *navýšení nákladů zaměstnavatele, které poškozují firmu;*
* *práce nemůže být přerozdělena mezi ostatní zaměstnance;*
* *nelze nabrat nové zaměstnance pro danou práci;*
* *flexibilní práce ovlivní kvalitu a výkon;*
* *firma nebude schopná pokrýt požadavky zákazníků;*
* *v požadované pracovní době je málo práce;*
* *firma plánuje změny ve struktuře zaměstnanců.“* [[45]](#footnote-46)

Zaměstnanec se může proti stanovisku zaměstnavatele odvolat. Nemá k tomu ale ze zákona nárok. Zaměstnavatel může zaměstnanci nabídnout možnost odvolání se, čímž deklaruje, že se žádostí zaměstnance zachází „přijatelným způsobem“.

### Práce z domova dle ACAS

Problematikou práce z domova (tzv. homeworkingu) se ve Velké Británii zabývá nezávislá organizace **ACAS[[46]](#footnote-47)**.ACAS poskytuje bezplatně nestranné informace a rady zaměstnavatelům a zaměstnancům z oblasti pracovního práva a vztahů na pracovišti***.*** ACAS je spravován nezávislou radou tvořenou zástupci zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací a expertů.

Trend využívání práce z domova roste, obzvláště na pracovních pozicích kancelářského typu, případně na pracovních pozicích, jejichž součástí je pravidelné cestování. Proto se ACAS rozhodl zpracovat průvodce určeného jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům, který poskytuje ucelené informace o práci z domova a její implementaci do praxe.

Příručka ACAS s názvem Práce z domova – průvodce pro zaměstnavatele a zaměstnance (*Homeworking – a guide for employers and employees*) je přílohou této studie. Příručka se týká pracovníků, kteří běžně pracují z domova na základě dohody se zaměstnavatelem, nevztahuje se na pracovníky označované jako *piece workers* či *out workers*, kteří vykonávají manuální, tzv. tradiční, domácí práce (např. pletení, plnění obálek apod.).

*„****Práce z domova*** *je druh* ***flexibilní práce, která je závislá na domluvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*** *Může (ale nemusí) být používána v kombinaci s dalšími možnostmi, jako jsou flexibilní pracovní doba, práce na částečný úvazek, práce na dobu určitou či stanovení základního času při využití pružné pracovní doby. ACAS zjistil, že uplatnění mixu možností, jak si práci v kanceláři či doma zorganizovat, nabízí nejlepší výsledky v oblasti pracovní spokojenosti, produktivity práce či snížení stresu.“**[[47]](#footnote-48)*

Míra zájmu o práci z domova se může velmi lišit. Zatímco někteří zaměstnanci chtějí pracovat výhradně z domova, jiní chtějí této možnosti využívat pouze výjimečně. Práce z domova je zaměstnanci považována za jednu z možností, jak si zajistit rovnováhu mezi prací a osobním životem. Pro některé skupiny osob, např. zdravotně postižené osoby, může být tato forma práce jedinou možností, jak vykonávat práci, kterou chtějí.

Poskytování práce z domova je výzvou jak pro zaměstnavatele, který musí řídit zaměstnance pracující samostatně a mimo pracoviště, tak pro zaměstnance, u kterých může tato forma práce vyvolávat pocit izolace či narušení hranic mezi prací a soukromým životem.

Práce z domova může být dohodnuta různými způsoby. Zaměstnanec může pracovat výhradně z domova a účastnit se pouze běžných či příležitostných jednání v kanceláři či se zákazníky. Účast na jednáních může být osobní či pomocí on-line nástrojů. Další možností může být rozdělení pracovního týdne na dny, kdy zaměstnanec pracuje z kanceláře, a dny, ve kterých pracuje z domova či u zákazníků (např. dva dny v kanceláři a tři dny doma či se zákazníky). Někteří zaměstnanci preferují práci z kanceláře a možnost pracovat z domova využívají pouze příležitostně.

**Co musí zaměstnavatel zvážit, než umožní zaměstnanci pracovat z domova?**

* zda konkrétní pracovní pozice je vhodná pro vykonávání z domova. Ne všechny pracovní pozice jsou pro tuto formu vhodné. Zaměstnavatel musí zvážit, zda pracovní pozice vyžaduje práci v týmu, osobní supervizi či specifické přístroje;
* zda je práce z domova vhodná pro konkrétního zaměstnance. Zaměstnanec pracující z domova musí být schopen pracovat dlouho samostatně a bez nutnosti vedení, měl by být motivovaný, disciplinovaný a schopný oddělit práci a soukromý život;
* zda je zavedení práce z domova pro zaměstnavatele finančně či organizačně výhodné.

Následující část je věnována materiálům ACAS, které by měly firmám usnadnit zavedení práce z domova.

1. **Vzor pro nastavení pravidel pro práci z domova[[48]](#footnote-49),** obsahuje hlavní prvky nastavení práce z domova ve firmě.

|  |  |
| --- | --- |
| ***ÚVOD*** | |
| ***Prohlášení zaměstnavatele*** | *Zaměstnavatel by měl popsat, jakým způsobem se zavazuje pružně reagovat jak na potřeby svých zaměstnanců, tak na své potřeby.*  *Dále by měl vysvětlit, že práce z domova je formou flexibilní práce, ale zaměstnanci by neměli očekávat, že další formy flexibilní práce (např. upravená pracovní doba) jsou automaticky součástí dohody o práci z domova.* |
| ***Definice práce z domova*** | *Zaměstnavatel by měl stanovit způsoby využívání práce z domova, které bude interní firemní předpis upravovat, a dále určit, zda hlavním místem výkonu práce bude domov zaměstnance či sídlo firmy.*  *Možnosti nastavení práce z domova:*   * *domov je hlavní místo výkonu práce;* * *pružná práce z domova s rozdělením pracovní doby mezi domov a kancelář;* * *mobilní práce, kdy základnou je domov zaměstnance, jakožto výchozí bod pro cesty k zákazníkům či na různé pobočky zaměstnavatele;* * *kancelář je hlavním místem výkonu práce s možností příležitostné práce z domova.* |
| ***Způsob podání žádosti o práci z domova*** | *Zaměstnavatel by měl popsat, co požaduje od zaměstnance v případě podání žádosti o práci z domova. Žádost by měla být podána písemně. Dále zde popíše proces, který bude následovat, a okolnosti, které budou zvažovány při procesu vyhodnocení žádosti zaměstnance: určí osobu zodpovědnou za konečné rozhodnutí, důvody rozhodnutí, na které se může zaměstnanec odvolat v případě, že bude jeho žádost odmítnuta.* |
| ***FIREMNÍ ROZHODNUTÍ*** | |
| ***Vhodnost pracovní pozice pro práci z domova*** | *Zde by měl zaměstnavatel určit kritéria, podle kterých bude schopen vyhodnotit, zda konkrétní pracovní pozice může být vykonávána i mimo pracoviště.* |
| ***Způsobilost zaměstnance pro práci z domova*** | *Zaměstnavatel by měl určit, kdo je způsobilý pro práci z domova. Jedná se o osoby, které*   * *mají pro práci z domova rozumné odůvodnění;* * *požadují flexibilitu v práci;* * *dokončily určitou délku pracovního poměru ve firmě, či uspokojivě dokončily výcvik a dosáhly přijatelného ročního hodnocení pracovního výkonu.* |
| ***Odpovídající osobní vlastnosti zaměstnance žádoucí pro práci z domova*** | *Typické osobní vlastnosti zaměstnance pracujícího z domova:*   * *sebe-motivovanost a disciplína;* * *schopnost pracovat bez přímého dohledu;* * *schopnost dokončit práci v termínech.* |
| ***Vhodnost domova pro práci*** | *Lidé pracující z domova potřebují bezpečné a přiměřené pracovní prostředí, včetně dostatečného soukromí pro práci. Práce kancelářského typu vyžadují dostatečně výkonné připojení k internetu podporující programy a nástroje zaměstnavatele.* |
| ***Přínos práce z domova*** | *Dohoda by měla být výhodná pro obě strany a měla by naplňovat potřeby zaměstnance i zaměstnavatele.* |
| ***DALŠÍ DŮLEŽITÉ SKUTEČNOSTI*** | |
| ***Vyhodnocení zdravotních a bezpečnostních rizik*** | *Zaměstnavatel má povinnost pečovat o své zaměstnance a měl by provést analýzu rizik ještě před tím, než zaměstnanci práci z domova schválí.*  *Zde by měl zaměstnavatel popsat kroky, které budou následovat, pokud během analýzy rizik zaměstnavatel zjistí nesrovnalosti. Zde by mělo být uvedeno, kdo tyto nesrovnalosti jednak napraví a jednak ponese náklady na jejich odstranění, včetně stanovení lhůty pro nápravu.*  *Dále by zde mělo být popsáno, co se stane, pokud nesrovnalosti nejsou nikomu adresovány. V takovém případě se vyhrazuje právo žádost odmítnout.* |
| ***Nastavení pracovních podmínek pro výkon práce z domova*** | *Zaměstnavatel musí určit:*   * *co společnost zaměstnanci poskytne: jaký nábytek, telefon, tiskárnu, papíry, hasící přístroj;* * *co se očekává od zaměstnance (např. topení, osvětlení);* * *kdo zaplatí další nezbytné výdaje, pokud jsou požadovány a odsouhlaseny, a jaké náklady mohou být zpětně nárokovány;* * *komu zařízení patří, kdo je zodpovědný za jeho údržbu či stěhování a jak toto bude ošetřeno, zda může či nemůže být používáno k soukromým účelům pracovníka a jeho rodiny.* |
| ***Provozní náklady a výdaje*** | *Zaměstnavatel by měl stanovit, zda bude zaměstnanci přispívat na náklady spojené s prací z domova (např. topení, osvětlení atd.). Pokud ano, tak by měl také určit výši příspěvku, která může být zaměstnancem nárokována, včetně vymezení způsobu podání nároku na příspěvek. Rovněž je nutné vyjasnit problematiku zdanění (daňově uznatelné a neuznatelné výdaje).* |
| ***Daně*** | *Zaměstnavatel by měl stanovit dopady práce z domova z daňového hlediska.* |
| ***Hypotéka, smlouva o pronájmu a záležitosti týkající se pojištění*** | *Zaměstnanec by měl o svém záměru pracovat z domova informovat svého poskytovatele hypotéky nebo pronajímatele a pojistitele. Ti by měli zkontrolovat, že zaměstnanci nic nebrání pracovat z domova (např. vybraná ustanovení v jeho smlouvě o hypotéce, nájmu či pojištění).*  *Zaměstnanec by měl obdržet od pojistitele potvrzení, ve kterém je popsané, co pojištění pokrývá a zda si může nárokovat úhradu od třetí strany. Zaměstnavatel by měl deklarovat, zda zaplatí extra výdaje, pokud pojištění domácnosti zaměstnance důsledkem této změny naroste.*  *Pracovní majetek a prohlášení třetí strany by mělo být pokryto ze zaměstnavatelova pojištění.* |
| ***Přístup zaměstnavatele do domácnosti zaměstnance*** | *Zaměstnavatel by měl stanovit, jak často a za jakých okolností bude požadovat přístup do domácnosti zaměstnance, například v případě:*   * *počátečního nastavení práce z domova;* * *údržby přístrojů a zařízení;* * *hodnocení bezpečnosti;* * *testování elektrických přístrojů;* * *osobního jednání s nadřízeným, kolegou, zákazníkem.* |
| ***Přestěhování zaměstnance*** | *Zaměstnavatel by měl popsat postup v případě přestěhování zaměstnance.* |
| ***ŘÍZENÍ ZAMĚSTNANCE PRACUJÍCÍHO Z DOMOVA*** | |
| ***Výkon zaměstnance*** | *Zaměstnavatel by měl nastavit, jak budou řízeni zaměstnanci pracující z domova a jakým způsobem jim budou zajištěny stejné příležitosti pro výcvik, vývoj a pracovní postup jako mají zaměstnanci s místem výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. Dále by měla být popsána pravidla týkající se:*   * *zdraví a bezpečnosti;* * *kontroly práce a výkonu;* * *týmové práce;* * *komunikace;* * *výcviku, rozvoji a podpoře.*   *Zaměstnavatel zodpovídá za to, že zaměstnanci pracující z domova jsou informováni o své pracovní době, příp. základní pracovní době, po kterou by měli být v práci.* |
| ***Přítomnost zaměstnance v prostorách zaměstnavatele*** | *Zaměstnavatel by měl určit pravidla týkající se přítomnosti zaměstnance na pracovišti: jak často, po jakou dobu, kde a za jakým účelem je jeho přítomnost na pracovišti nutná.* |
| ***Bezpečnost informací*** | *Zaměstnavatel by měl nastavit, jakým způsobem a kam bude zaměstnanec pracující z domova ukládat a přeposílat dokumenty a informace.* |

1. **Kontrolní seznam pro nastavení práce z domova[[49]](#footnote-50),** určený zaměstnavatelům i zaměstnancům při zavádění práce z domova.

Tento kontrolní seznam lze využít při nastavení práce z domova mezi konkrétním zaměstnavatelem a zaměstnancem. Evidence nastavení jednotlivých opatření poslouží také jako kontrola, že procesy související se zaváděním práce z domova probíhají optimálním způsobem. Kontrolní seznam je využitelný jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ***AKTIVITA*** | ***TERMÍN DOKONČENÍ*** |
| *1* | *Zaměstnavatel zkontroluje, že zaměstnanec má doma vhodné prostředí pro práci.* |  |
| *2* | *Zaměstnavatel zkontroluje, že zaměstnanec je vybaven:* |  |
|  | * *nábytkem* |  |
|  | * *telefonem* |  |
|  | * *výpočetní technikou* |  |
|  | * *odpovídajícím internetovým připojením* |  |
|  | * *hasicím přístrojem* |  |
| *3* | *Zaměstnanec zkontroluje, že jeho pojištění domácnosti pokrývá práci z domova a zajistí si prohlášení třetí strany.* |  |
| *4* | *Zaměstnavatel zkontroluje, že jeho pojištění zahrnuje zařízení související s podnikáním v domácnosti pracovníka a zajistí si prohlášení třetí strany.* |  |
| *5* | *Zaměstnavatel uskuteční vyhodnocení zdravotních a bezpečnostních rizik.* |  |
| *6* | *Zaměstnanec oznámí svému poskytovateli hypotéky, či svému pronajímateli, svůj plán pracovat z domova; zkontroluje si, že tak může učinit při čerpání hypotéky nebo v rámci své smlouvy o podnájmu.* |  |
| *7* | *Zaměstnanec ověří, zda budou muset být placeny poplatky za využití prostor pro nebytové účely.* |  |
| *8* | *Zaměstnanec ověří, zda je nezbytné získat povolení.* |  |
| *9* | *Zaměstnavatel a zaměstnanec si odsouhlasí, jakou formou budou spolu v kontaktu.*  *Například prostřednictvím:* |  |
|  | * *telefonu/Skype®/e-mailu* |  |
|  | * *účastí zaměstnance na plánovaných poradách v centrále společnosti* |  |
|  | * *realizací plánovaných porad v domácnosti zaměstnance* |  |
|  | * *kolegů, se kterými bude zaměstnanec pracující z domova spolupracovat* |  |
| *10* | *Zaměstnavatel a zaměstnanec si odsouhlasí, jak často bude zaměstnanec přítomen na centrále společnosti /v kanceláři.* |  |
| *11* | *Zaměstnavatel a zaměstnanec si odsouhlasí, jakým způsobem bude výkon zaměstnance sledován a řízen.* |  |
| *12* | *Zaměstnavatel a zaměstnanec si odsouhlasí opatření týkající se způsobu potvrzení výdajů (jaké jsou oprávněné výdaje, jaké výdaje jsou daňově uznatelné).* |  |
| *13* | *Zaměstnavatel a zaměstnanec si odsouhlasí, jak často jsou společné dohody vyhodnocovány, kdy a kde se budou hodnotící jednání konat – zda se odsouhlasí zkušební doba, kdy bude toto vyhodnoceno, a co se stane, pokud dohody nebudou fungovat.* |  |
| *14* | *Zaměstnavatel stanoví písemné opatření a/nebo vydá předpis týkající se práce z domova.* |  |
| *15* | *Zaměstnavatel vytvoří formulář pro souhlas, který zaměstnavatel a zaměstnanec podepíšou, aby si vzájemně objasnili detaily společné dohody týkající se práce z domova.* |  |
| *16* | *Zaměstnavatel upraví pracovní smlouvu zaměstnance pro potřeby práce z domova.* |  |
| *17* | *Zaměstnavatel zkontroluje dostupnost IT podpory, včetně toho, kdo, kdy a jak ji bude poskytovat.* |  |

**Řízení zaměstnanců pracujících z domova**

Pro manažery může být řízení osob pracujících z domova náročnější, než je řízení zaměstnanců v kanceláři. Manažerům se doporučuje:

* vybudovat si důvěru mezi nimi a zaměstnancem pracujícím z domova;
* stanovit si a vzájemně si odsouhlasit způsob kontroly a hodnocení výkonu zaměstnance pracujícího z domova;
* ovládat efektivní komunikaci;
* absolvovat školení, a poskytnout školení i pracujícím z domova, ve kterém se dozví, jak pracovat efektivně.

Největší bariérou pro úspěšnou implementaci práce z domova může být nedostatek důvěry mezi manažerem a zaměstnancem. Obzvláště náročné to může být pro manažery, kteří dávají přednost osobnímu vedení. Manažeři by měli zajistit, že zaměstnanci ví, co se od nich na jejich pracovní pozici očekává, včetně způsobu sdílení informací a myšlenek nejen s manažery, ale i s kolegy. Zavedení interního předpisu týkajícího se práce z domova umožní řídit organizaci efektivněji.

Manažeři působící v kanceláři mají tendence častěji komunikovat se zaměstnanci na pracovišti, proto je velmi důležité vědomě komunikovat i se zaměstnanci pracujícími z domova. Příkladem dobré praxe je, když se zaměstnanci pracující z domova účastní pravidelných porad v kanceláři, díky čemuž jsou informováni i o chodu celé společnosti.

**Bezpečnost a zdraví zaměstnanců pracujících z domova**

Zaměstnavatelé mají povinnost pečovat o zdraví všech svých zaměstnanců, proto se legislativa k bezpečnosti a zdraví při práci týká i zaměstnanců pracujících z domova. Vzhledem k tomu, že rizika spojená s bezpečností a ochranou zdraví zaměstnanců nese zaměstnavatel, tak je jeho úkolem vyhodnotit a zkontrolovat, zda místo pro práci v domácnosti zaměstnance odpovídá požadovaným parametrům. Podle povahy vykonávané práce je nutné provést kontroly ventilace, teploty, osvětlení, podlahy a dalších prostor a zařízení, která bude zaměstnanec využívat při práci.

Zaměstnavatel je také zodpovědný za zařízení, která zaměstnanci poskytne. Poté, co pracovník zařízení převezme, nese zodpovědnost za zařízení on sám. Zároveň zaměstnanec přebírá zodpovědnost za jakékoliv odstranění nedostatků na zařízeních v domácnosti, které úspěšně prošly kontrolou zaměstnavatele.

**Náklady zaměstnavatele spojené s poskytováním práce z domova**

*„Zaměstnavatelé poskytující zaměstnancům úhradu nákladů vzniklých v souvislosti s prací z domova musí plnit i povinnosti v oblasti daní, pojištění či oznamovací povinnosti.*

*Náklady vztahující se k práci z domova zahrnují:*

* *zařízení, služby či dodávky poskytované zaměstnancům, kteří pracují z domova (počítač, kancelářský nábytek, přístup k internetu, pera a papíry atp.);*
* *další výdaje spojené s chodem domácnosti, jako jsou výdaje na plyn či elektřinu.“* **[[50]](#footnote-51)**

Podrobnější popis povinností zaměstnavatele (jako je např. výše daní, pojištění, ohlašovací povinnost apod.) jsou popsány na stránkách britské vlády [www.gov.uk](http://www.gov.uk).

## Nizozemí

V Nizozemí se v souvislosti s prací z domova lze zpravidla setkat s pojmy „*telewerken*“ (telework, práce na dálku) nebo též „*Het Nieuwe Werken*“ (HNW), „*plaatsonafhankelijk werken genoemd“* nebo „*Plaatsonafhankelijk arbeid*“. Jde o širší pojmy než pouze práce z domova. O „*plaatsonafhankelijk arbeid*“ se hovoří v usnesení o pracovních podmínkách „*Arbobesluid*“.

V Nizozemí byl dne 14. dubna 2015 přijat **Zákon o flexibilní práci (Flexible Working Act)[[51]](#footnote-52)**, který vešel v platnost 1. ledna 2016. Cílem tohoto zákona je usnadnit zaměstnancům nastavení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Zaměstnancům poskytuje více flexibility týkající se pracovní doby a práce z domova.

Zaměstnanci můžou požádat zaměstnavatele o:

* změnu v počtu pracovních hodin;
* změnu v pracovní době;
* změnu v místě výkonu práce.

Zaměstnavatel musí s požadavkem zaměstnance souhlasit, pakliže mu v tom nebrání závažné obchodní důvody (např. problémy s bezpečností, pracovním plánem, finanční či organizační důvody). V případě změny místa výkonu práce může zaměstnavatel zaměstnancovu žádost odmítnout, i když mu v tom žádné obchodní zájmy nebrání. Své rozhodnutí musí ale se zaměstnancem zkonzultovat a řádně jej zdůvodnit.

O výše uvedené změny může zažádat zaměstnanec po 26 týdnech od nástupu do zaměstnání (dříve to bylo 1 rok). Žádost musí být podána písemně minimálně 2 měsíce před požadovaným zahájením změny (dříve to byly 4 měsíce). Pokud by jeho žádost byla odmítnuta, má zaměstnanec možnost ji znovu podat za rok (dříve to bylo za dva roky). V případě, že se objeví nepředvídatelné skutečnosti (jako např. náhlá nemoc člena rodiny), zaměstnavatel nemusí požadovat dodržení výše uvedených pravidel.

V případě, že zaměstnavatel nedoručí zaměstnanci rozhodnutí týkající se jeho požadavku min. 1 měsíc před požadovaným zahájením změn, tyto změny budou platit dle návrhu zaměstnance.

Nový zákon se nevztahuje na zaměstnance, jichž se týká působnost kolektivních smluv obsahujících opatření v oblasti flexibilní práce.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává méně než 10 pracovníků, je z působnosti tohoto předpisu vyloučen. Tito zaměstnavatelé jsou však povinni definovat svá vlastní opatření týkající se práva zaměstnanců žádat o přizpůsobení pracovní doby.

Problematika bezpečnosti práce při teleworkingu a práci z domova je sledována Inspektorátem SZW, přičemž podrobnější informace lze nalézt na stránkách vlády. Zde se uvádí, že pravidla pro práci z domova jsou z hlediska BOZP flexibilnější než v případě pracoviště u zaměstnavatele.

Nicméně platí následující:

* *„zaměstnavatel je povinen informovat pracovníka o rizicích bezpečnosti práce z domova a poučit jej, jak se rizikům vyhnout;*
* *uspořádání pracovního místa by mělo být projednáno se zaměstnavatelem;*
* *práce z domova a teleworking by měly být součásti inventur a vyhodnocování rizik BOZP;*
* *zaměstnavatel zpracovává písemné dohody se zaměstnancem týkající se např. údržby, oprav a výměny používaných zařízení, přestávek, plateb atp.;*
* *Při práci z domu lze používat pouze ty nebezpečné látky, které neohrožují bezpečnost při práci z domova. Protože není možné při práci z domova zajistit stejná bezpečnostní opatření, jako v případě práce u zaměstnavatele, mnoho nebezpečných látek se při práci doma používat nesmí. V případě domácké práce s hořlavinami musí zaměstnavatel vždy zajistit hasivo. Zaměstnavatel musí vždy sdělit, jak s nebezpečnými látkami pracovat co nejbezpečněji;*
* *zaměstnavatel je povinen poskytnout potřebné informace a poučení pro práci se stroji a nástroji, používanými při práci z domova;*
* *Dobré domácí pracoviště se skládá minimálně z dobré židle, dobrého stolu a správného osvětlení. Zaměstnavatel je povinen je zajistit v případě, že je zaměstnanec nechce toto vybavení pořizovat na své náklady. Pracuje-li teleworker s počítačem a monitorem, jsou na tato zařízení kladeny stejné požadavky jako na totéž vybavení používané u zaměstnavatele.*
* *Za kvalitu práce z domova odpovídá zaměstnavatel. Proto může u zaměstnance ověřit, zda mu domácnost zpřístupní pro kontrolu domácího pracoviště. Ke kontrole pracovních podmínek v domácnosti je rovněž oprávněn Inspektorát SZW“*. [[52]](#footnote-53)

Regulace ochrany zdraví a bezpečnosti při práci na dálku je v Nizozemí obecně méně striktní než u běžné práce v podniku zaměstnavatele. Klíčová je dohoda o práci na dálku učiněná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, s níž souhlasí obě strany. Zaměstnavatel následně sdělí a vysvětlí pracovníkovi rizika.

V příručce „Het Nieuwe Werken“[[53]](#footnote-54) jsou zpracována doporučení, jaká opatření zajistit pro práci na dálku.

## Austrálie

**Zákon o spravedlivé práci** z roku 2009[[54]](#footnote-55) *(Fair Work Act 2009)* zaručuje zaměstnancům v celonárodním měřítku zákonné právo požadovat flexibilní pracovní opatření. Způsobilým zaměstnancem pro flexibilní práci, a to včetně příležitostných zaměstnanců pracujících pro daného zaměstnavatele dlouhodobě, je ten, kdo pracoval minimálně 12 měsíců pro zaměstnavatele, a to na plný či zkrácený úvazek.

Zaměstnanci oprávnění žádat o flexibilní pracovní opatření jsou:

* rodiče pečující, nebo osoby zodpovědné za péči o dítě školního či mladšího věku;
* osoby v roli opatrovníka;
* zdravotně postižené osoby;
* osoby ve věku 55 let či více;
* osoby násilně zneužívané členem své domácnosti;
* osoby, které poskytují péči či podporu členům své domácnosti či nejbližší rodiny, kteří potřebují péči či podporu z důvodu násilného zneužívání.

Zaměstnavatel musí zvážit každou žádost o flexibilní práci, která je mu doručena, ale smí ji na základě přijatelných obchodních důvodů odmítnout.

Flexibilní pracovní opatření pomáhá zaměstnancům zajišťovat rovnováhu mezi prací a jejich osobním životem (například pro rodiče malých dětí, dětí školního věku, dětí se zdravotním postižením apod.). Flexibilní pracovní opatření jsou přínosná také pro firmy, neboť snižují absentismus a zvyšují produktivitu díky tomu, že jsou jejich zaměstnanci spokojení.

Jednou z forem flexibilní práce je i v Austrálii možnost **práce z domova**. Další obvyklé formy flexibilní organizace práce jsou úprava pracovní doby (začátek, konec), práce na částečný úvazek či sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, možnost pracovat více hodin s kompenzací času stráveného volnem, možnost čerpat místo placených přesčasů náhradní volno, výběr dnů volna formou půldnů apod.

**Žádost o práci z domova**

Pokud chce zaměstnanec **pracovat z domova**, případně využívat jiné formy flexibilní práce, je mu doporučeno nejprve sepsat formální žádost, jejímž prostřednictvím tak zahájí diskusi se svým zaměstnavatelem. Žádost musí být podána písemně a musí obsahovat požadovanou změnu a důvody, které k této změně vedou.

Diskuse umožní jednak upřesnit potřeby zaměstnance i zaměstnavatele, jednak nalézt možnosti jejich uspokojení na pracovišti. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou mít různé nápady, jak lze obchodní aktivity organizovat v případě nového nastavení práce zaměstnance, a to s minimálním narušením pracovního výkonu.

Na formální písemnou žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen písemně reagovat do 21 dnů. Ve své odpovědi musí uvést, zda žádost byla schválena či zamítnuta. Pokud zaměstnavatel žádost zamítne, musí specifikovat důvody, které jej vedly k danému rozhodnutí.

Pokud zaměstnanec není s vysvětlením spokojen, může se obrátit s prosbou o pomoc na Úřad pro spravedlivou práci *(Fair Work Commission[[55]](#footnote-56))*, případně na Ombudsmana pro spravedlivou práci. Zaměstnavatel by měl s tímto postupem souhlasit. Úřad pro spravedlivou práci může vyvolat jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem s cílem najít řešení dané situace.

Podrobné informace k žádosti o flexibilní práci, včetně doporučení a tipů pro zaměstnance i pro zaměstnavatele je možné nalézt na webu <https://www.fairwork.gov.au>.

## Irsko

Velké technologické firmy[[56]](#footnote-57) působící v Irsku se zaměřují především na nábor zaměstnanců pracujících pouze z domova či studentů, kterým je uzpůsobena pracovní doba s ohledem na jejich studijní povinnosti (např. během semestru pracují 20 hodin týdně, zatímco o prázdninách pracují na plný úvazek).

Výhody z pohledu firem jsou následující:

* úspory za kanceláře;
* rychlejší a flexibilnější nábor (využití sociálních sítí);
* snížení rizika absencí (stačí pouze zapnout počítač, není třeba nikam cestovat).

Požadavky na zaměstnance:

* při nabízení práce z domova zaměstnavatelé zdůrazňují požadavek na soukromý pracovní prostor (bez hluku, s dveřmi apod.);
* někteří zaměstnavatelé specifikují i technické požadavky: ergonomická židle a stůl, vysokorychlostní internet se specifikovanou rychlostí, telefonní linku, technické nástroje (Skype, WebEx, apod.);
* zaměstnavatelé zdůrazňují, že práce je náročná a zaměstnanec musí být k dispozici v 80 % svého času.

Úvodní školení je často další fází náborového procesu, během něhož zjišťují vhodnost zaměstnance pro tuto formu práce, jeho dostatečnou motivovanost a předpoklady pro samostatnou práci z domova. Často probíhá i tzv. virtuální testování.

Společnosti rovněž sledují, co zaměstnanec dělá (např. využívají monitoring pohybu myši).

# Související legislativa v ČR

## Aktuální právní stav a právní výklad

Problematika pracovního práva je v současné době v České republice řešena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Tato právní norma je platná od 7. června 2006 a účinná je od 1. ledna 2007.

Platný zákoník práce (ZP) nezná pojem práce z domova, ani nijak šířeji neřeší související problematiku, pouze definuje „zvláštní povahu práce některých zaměstnanců“ v **§ 317** takto:

„*Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že*

*a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;*

*b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit;*

*c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.*“[[57]](#footnote-58)

Práce z domova naplňuje znaky závislé práce definované v § 2 odst. 3 zákoníku práce následovně: „*Za práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost*“.[[58]](#footnote-59)

Z hlediska platné legislativy je možné „*práci z domova vykonávat i na základě jiných, např. občanskoprávních nebo obchodněprávních smluv či na základě živnostenského oprávnění. V takovém případě se však již nejedná o pracovněprávní vztah podle zákoníku práce, tudíž pak případného zaměstnance či zaměstnankyni zákoník práce nechrání.*“[[59]](#footnote-60)

Základním dokumentem upravujícím pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je pracovní smlouva, která musí obsahovat tyto základní náležitosti:

* druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat;
* místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána;
* den nástupu do práce.

Pro potřeby výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele doporučuje **BASLAROVÁ** (2011)[[60]](#footnote-61) zohlednit v pracovní smlouvě také:

* místo výkonu práce;
* pracovní podmínky;
* zabezpečení a uchovávání dat;
* podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
* pracovní doba;
* vybavení pracovním zařízením;
* náhrada za používání vlastního pracovního zařízení;
* náhrada nákladů zaměstnance;
* případná další ujednání.

Základní aspekty týkající se právní úpravy práce z domova detailně popsala advokátní kancelář Bernard Legal pro portál Ihned.cz. **Bernard a Malachová** (2012)je shrnují následovně:

*„****Místo výkonu práce***

*Místo výkonu práce musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto (§ 2 odst. 2 zákoníku práce), a to v pracovní smlouvě (§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Zákoník práce neobsahuje bližší omezení, pokud jde o místo výkonu práce. Pro zaměstnavatele proto bude obvykle praktické, aby sjednal se zaměstnancem místo výkonu práce tak, že bude jednak pracovištěm u zaměstnavatele, a také například bydlištěm zaměstnance, pokud z tohoto místa bude zaměstnanec vykonávat práci. Protože místo výkonu práce lze sjednat šířeji než jedna obec, není ani vyloučeno sjednání jednoho místa výkonu práce na území např. celého kraje, ve kterém se nachází jak pracoviště zaměstnavatele, tak i bydliště zaměstnance. Správná volba místa výkonu práce má význam z hlediska přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě (kdy je třeba souhlasu zaměstnance; o přeložení se naopak nejedná, a souhlas zaměstnance tedy není třeba, pokud zaměstnavatel zaměstnanci určí práci v jiném místě, které však je zahrnuto v místu výkonu práce). Volba místa výkonu práce je důležitá i z hlediska určování pracovních cest a cestovních náhrad.*

*V souvislosti s cestovními náhradami bude zaměstnavatel u zaměstnanců, kteří pracují z domova nacházejícím se v jiné obci, než je pracoviště zaměstnavatele, obvykle řešit dilema: zda pravidelné pracoviště sjednat v pracovišti zaměstnavatele (zaměstnanci by při této volbě mohl v určitém případě vzniknout nárok na cestovní náhrady v souvislosti s výkonem práce v jeho bydlišti) nebo zda pravidelné pracoviště sjednat v bydlišti zaměstnance (v takovém případě by cestovní náhrady náležely v souvislosti s prací v pracovišti zaměstnavatele). V praxi se postupuje tak, že pravidelné pracoviště se sjednává obvykle v pracovišti zaměstnavatele s tím, že cestovní náhrady v souvislosti s prací z domova nejsou poskytovány. Nicméně, v zájmu jistoty je vhodnější místo pravidelného pracoviště v pracovní smlouvě sjednat; současně by měla být dodržena zásada, že pravidelným pracovištěm by měla být obec, kde zaměstnanec nejčastěji vykonává přidělenou práci a ze které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.*

***Spolupráce rodinných příslušníků***

*I když je práce z domova vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele a pracovní dobu si rozvrhuje zaměstnanec, jedná se stále o závislou práci ve smyslu § 2 zákoníku práce, tj. zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně (§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Pomoc rodinných příslušníků je proto při výkonu práce z domova vyloučena a z preventivních důvodů může být vhodné, aby zaměstnavatel tento zákaz v pracovní smlouvě také výslovně uvedl.*

***Rozvržení pracovní doby***

*Na domácké pracovníky[[61]](#footnote-62) se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby. To znamená, že zaměstnavatel není povinen určit začátek a konec směn, a není ani povinen rozvrhnout pracovní dobu do pětidenního pracovního týdne. Uvedené však neznamená, že by zaměstnavatel nebyl oprávněn pracovní dobu domáckému zaměstnanci rozvrhnout, případně vyloučit doby, kdy zaměstnanec nesmí práci vykonávat (např. v noci). Rozvržení pracovní doby může být praktické například u zaměstnanců, kteří v rámci výkonu práce z domova mají povinnost komunikovat s ostatními zaměstnanci nebo zákazníky.*

*Pokud zaměstnavatel ponechá zcela na úvaze zaměstnance rozvržení pracovní doby, měl by jej poučit (například v pracovní smlouvě) o tom, jaké rozvržení pracovní doby je v jeho případě v souladu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce, o maximálních limitech pracovní doby a o povinnosti konat přestávky v práci na jídlo a oddech či bezpečnostní přestávky.*

***Odměňování, překážky v práci***

*Domáckým pracovníkům nepřísluší u většiny tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci náhrada mzdy a nepřísluší jim ani mzda nebo náhradní volno za práci přesčas, ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Pokud jde o náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, poskytuje ji zaměstnavatel podle rozvrhu směn, který musí pro tyto účely fiktivně vytvořit.*

***Bezpečnost a ochrana zdraví při práci***

*Zaměstnavatelé by neměli podcenit skutečnost, že* ***zákoník práce******nečiní rozdíl mezi výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele a výkonem práce doma****, pokud jde o povinnost zaměstnavatele vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a podmínky.*

*Pro eliminaci rizik vyplývajících z BOZP lze doporučit dále uvedené kroky:*

* *Bude vhodné, pokud zaměstnavatel vytvoří vnitřní předpis obsahující upozornění na rizika a závazné postupy, týkající se výkonu jednotlivých druhů prací z domova.*
* *S těmito předpisy by měli být domáčtí pracovníci seznámeni, jejich znalost by měla být zaměstnavatelem soustavně prověřována a dodržování pokynů v oblasti BOZP při práci z domova vyžadováno.*
* *Pracovní smlouva by měla zakotvit oprávnění zaměstnavatele provést kontrolu místa, ve kterém bude zaměstnanec práci z domova vykonávat; to je totiž neodmyslitelným předpokladem pro vytvoření pracovního prostředí a podmínek práce v souladu s právními předpisy. Sjednání přístupu zaměstnavatele do místa výkonu práce zaměstnance je také nezbytné pro splnění povinnosti zaměstnavatele zjistit příčiny pracovního úrazu, ke kterému by případně došlo při výkonu práce z domova. Výkon práva zaměstnavatele na kontrolu místa výkonu práce však bude často v kolizi s právem na nedotknutelnost obydlí ostatních rodinných příslušníků a je sporné, zda by se zaměstnavatel svého práva vůbec u soudu domohl, jakož i zda by vůbec mohl tvrdit porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, pokud by mu zaměstnanec (případně jeho rodinný příslušník) takovou kontrolu neumožnil (např. při podání výpovědi zaměstnanci pro neumožnění kontroly jeho domácího pracoviště). Patrně jediným řešením v takové situaci bude danému zaměstnanci nadále ukládat práci výhradně na pracovišti zaměstnavatele.*

***Náhrady nákladů zaměstnance při výkonu práce z domova***

*Zaměstnavatelé často řeší, do jaké míry a v jakém režimu mají povinnost hradit zaměstnancům náklady, které zaměstnanci vynaložili při výkonu práce z domova. Jde například o náklady na pořízení počítače a telefonu, který bude umístěn v bydlišti zaměstnance, nebo o náklady na služby spojené s výkonem práce (energie, telekomunikační služby včetně internetového připojení).*

*Vzhledem k tomu, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 zákoníku práce), je zaměstnavatel povinen příslušné technické vybavení a služby zajistit sám. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že zaměstnanec bude používat k výkonu práce vlastní vybavení. Zde platí, že náhrada za jejich opotřebení od zaměstnavatele se nepovažuje za příjem ze závislé činnosti a není tak předmětem daně z příjmů. Pokud zaměstnanec využívá služby hrazené zaměstnavatelem (např. internet) nebo majetek zaměstnavatele (např. počítač určený výlučně pro práci z domova) i pro svoji osobní potřebu, vznikne zaměstnanci nepeněžní příjem, a jako takový by měl být zaměstnavatelem zdaněn, a to včetně odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Tomuto riziku se zaměstnavatelé mohou vyhnout například výslovným zákazem takového užití uvedeným v pracovní smlouvě.“* [[62]](#footnote-63)

Bernard Legal shrnuje, že ačkoliv sjednání možnosti práce z domova je pro zaměstnavatele spojeno s některými právními riziky, lze tato rizika do určité míry eliminovat v pracovní smlouvě; výhody spojené s tímto způsobem výkonu práce tak často výše uvedená rizika převáží.

## Novela zákoníku práce

Zákon č. 262/2006 prošel za dobu své více než desetileté existence mnoha novelizacemi. Aktuální znění (platné od 1. července. 2017 do 31. prosince. 2017) je v pořadí již 34.

Ani současná podoba však již dostatečně nereaguje na měnící se podmínky na pracovním trhu, a proto připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí komplexnější novelu zákoníku práce, jejímž cílem jsou „*změny, které budou vést k větší flexibilitě základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto právních vztazích (strategie flexicurity), a to v reakci na požadavky především z řad sociálních partnerů, a s ohledem na vývoj českého právního řádu, judikatury českých soudů i Soudního dvora EU.*“[[63]](#footnote-64)

Deklarovanými stěžejními body navrhované novely jsou:

* zakotvení institutu vrcholových řídících zaměstnanců;
* větší pluralita odborů;
* úprava hromadného propouštění;
* změny u dohod mimo hlavní pracovní poměr;
* změny v úpravě dovolené;
* větší propojení pracovního a rodinného života, tzv. homeworking.

Je zřejmé, že problematika práce z domova je vnímána jako stále významnější fenomén, a to i z pohledu z pohledu tvůrce novely zákoníku práce (MPSV), který svůj záměr definuje takto: „*Posílení prostoru pro skloubení pracovního a rodinného života mají přinést změny úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking). Zpřesňují se podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, umožňuje se dohoda o rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem, z čehož vyplývají důsledky na neuplatnění některých osobních překážek v práci, náhrady mzdy nebo platu. V souladu s Rámcovou dohodou, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni, se upravuje práce na dálku (teleworking).“* [[64]](#footnote-65)

### Popis konkrétních změn ZP ve vztahu k práci z domova

V navrhované novele ZP došlo k aktualizaci příslušného paragrafu 317 a jeho rozšíření o nové paragrafy 317a a 317b. Úplné znění dotčené části ZP je následující:

„bod č. 134 navrhované změny zákoníku práce - § 317 zní:

*§ 317*

*1) Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.*

*(2) Zaměstnavatel je povinen při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.*

*(3) Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat úhradu nákladů uvedených v odstavci 2 paušální částkou.*

*(4) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci vykonávajícímu práci mimo pracoviště zaměstnavatele na jeho žádost se pravidelně osobně setkávat s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele.*

*(5) Je-li práce mimo pracoviště zaměstnavatele konána s využitím sítí elektronických komunikací, je*

*a) zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,*

*b) zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.*

*(6) Odstavce 1 až 5 se nepoužijí, pokud zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště*

*zaměstnavatele jen výjimečně*.“

Bod č. 135 navrhované změny zákoníku práce – za § 317 se vkládají nové § 317a a 317b, které znějí:

*„§ 317a*

*(1) Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317 odst. 1 a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že*

*a) se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije,*

*b) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 až 118, § 125 až 130, a § 135odst. 2 a 3,*

*c) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192.*

*(2) Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.*

*§ 317b*

*(1) Na pracovněprávní vztahy vrcholového řídícího zaměstnance se vztahuje tento zákon s tím, že*

*a) délka pracovní doby, kterou si může zaměstnanec rozvrhnout i na dny pracovního klidu podle § 91, nesmí překročit 48 hodin týdně,*

*b) § 78 odst. 1 písm. i), § 79, 83, 84, 93 a § 96 odst. 1 písm. a) bod 2 se nepoužijí,*

*c) při odměňování se nepoužijí § 114, § 115 odst. 1 a 2, § 116 a 118,*

*d) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy, s výjimkou náhrady mzdy podle § 192.*

*(2) Pro účely poskytování náhrady mzdy podle § 115 odst. 3 nebo náhrady mzdy podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit*.“[[65]](#footnote-66)

### Stanoviska a připomínky nejvýznamnějších subjektů na trhu práce – před předáním návrhu do legislativního procesu

Navrhovaná novela zákoníku práce byla a je velmi častým předmětem veřejné diskuze a mediálního zájmu. Vyjadřují se k ní zástupci zaměstnanců – odbory a také zástupci zaměstnavatelů – střešní zaměstnavatelské organizace. Téma práce z domova je přitom jedním z často diskutovaných a medializovaných.

Praktický dopad novelizovaného ZP na práci z domova, výhody a nevýhody pro zaměstnance i zaměstnavatele shrnuje **Hůrka a Randlová** (2016)následovně: „*Právní úprava, kterou zákonodárce do novely včlenil, vymezuje pravidla, za nichž má taková práce probíhat při respektování základních atributů závislé práce. Zaměstnavatelé přitom uvádějí, že existují de facto dva druhy práce z domova. V prvním, má zaměstnanec klasicky svou kancelář a své pracovní místo, a pouze zaměstnavatele nahodile požádá, aby mohl některý den pracovat z domova. Druhým příkladem je situace, kdy zaměstnanec žádné místo na pracovišti nemá a je nucen z domova pracovat – například typický obchodní representant, který z domova každodenně vyjíždí k zákazníkům. Při práci z domova bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci hradit náklady spojené s komunikací a další náklady, které vzniknou při takovémto výkonu práce. Tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, ale může být sjednáno, že budou hrazeny paušální částkou. Zaměstnavatel bude dále povinen přijmout opatření, která zabrání izolaci takového zaměstnance, umožnit mu setkávání s ostatními zaměstnanci a zajistit mu technické a programové vybavení. Zaměstnanec bude naopak povinen si počínat tak, aby chránil data a údaje související s výkonem práce. Tato úprava se však nepoužije v případě práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele jen výjimečně. Otázkou zůstává, co je to výjimečně?*“[[66]](#footnote-67)

**Návrh zákona byl předložen Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 29. února 2016** (v aplikaci ODoK/eKLEP) pod čj. OVA – 817/16[[67]](#footnote-68). Připomínkové řízení probíhalo v termínu 29. února – 30. března 2016. K původnímu návrhu novely ZP bylo podáno velké množství připomínek a návrhů od celé řady subjektů oslovených v rámci připomínkového řízení.

Následuje přehled stanovisek a připomínek k části týkající se práce z domova od nejvýznamnějších subjektů zastupujících zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů:

* **Českomoravská konfederace odborových svazů** vydala dne 30. března 2016 stanovisko, v němž je jednou z připomínek také požadavek na úpravu § 317 k odst. 2:

„*Požadujeme preferovat sjednání úhrady nákladů spojených s tzv. homeworkem (např. paušální měsíční úhradou) před kogentní právní úpravou a stanovit minimální ochranu zaměstnance před tlakem zaměstnavatele na nepřetržitou dostupnost prostřednictvím IT komunikace (tzv. právo odpojit se).*

*Navrhovaná úprava by mohla ve svém důsledku omezit možnosti využívání této flexibilní formy práce v rozporu se zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů.“[[68]](#footnote-69)*

* **Svaz průmyslu a dopravy ČR** vydal dne 30. března 2016 obsáhlé Stanovisko k návrhu Zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Tento materiál obsahuje zásadní připomínky k tématu práce z domova:

„*Ad body 117. a 118. - § 317 – 317a ZP (Home office a teleworking) - SP ČR požaduje přepracovat takto:*

* *odst. 1 tak, aby případná dohoda mohla být sjednána i po vzniku pracovního poměru, tedy ne pouze v pracovní smlouvě a dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale například samostatnou dohodou (nejen písemnou);*
* *odst. 2 – pokud jde o náhrady, doporučujeme, aby byly odlišeny situace, kdy zaměstnavatel umožňuje tzv. homeoffice jako (a) benefit, tzn., že zaměstnanec má zajištěno pracovní místo na pracovišti zaměstnavatele a sám volí výkon práce ze svého bydliště, a to výhradně na základě svého uvážení, nebo (b) kdy zaměstnavatel místo pro zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele nezajistí. Zatímco v případě (a) benefit, by zaměstnavatel náklady na homeoffice hradit neměl – vznikaly by mu totiž dvojí náklady – platil by nejen místo pro zaměstnance na svém pracovišti, ale i doma, tak v případě (b) je požadavek náhrady nákladů oprávněný. I pro případ (b) doporučujeme umožnit si mezi stranami domluvit paušalizaci náhrad nákladů spojených s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele;*
* *odst. 3 – odkazovaná Rámcová dohoda považuje právě možnost pravidelného setkávání s ostatními zaměstnanci za příklad opatření, které zabraňuje izolaci zaměstnance pracujícího z domova, spojka "a" tedy není na místě;*
* *odst. 4 - stanovit povinnost rovného zacházení jen v takové míře, která je s ohledem na jiné místo výkonu práce rozumná a možná (např. aby zaměstnavatel nemusel poskytovat čaj a kávu i zaměstnancům pracujícím z domova, když ji poskytuje těm na svém pracovišti nebo nemusel zajistit stejnou tepelnou pohodu nebo velikost prostor pro výkon práce, když to často není technicky možné);*
* *odst. 5 – vyškrtnout povinnost „nainstalovat“ – často je výkon z homeoffice sjednán ve velké vzdálenosti od pracoviště zaměstnavatele a není možné po zaměstnavateli požadovat, aby prováděl instalaci ve vzdálených destinacích. Přeformulovat informační povinnosti zaměstnavatele – nemá jít o další školení zaměstnance nad rámec toho, co plyne již z právních předpisů nebo vnitřních předpisů zaměstnavatele, se kterými zaměstnanec již byl seznámen;*
* *upravit problematiku více míst výkonu práce zejména v souvislosti s cestovními náhradami, aby zaměstnanci pracujícímu z domova nenáležely cestovní náhrady (stravné), neboť je doma, fakticky nikam necestuje a nemá tedy zvýšené náklady na stravování - je to problém zejména v případě, kdy domov leží mimo sjednané místo výkonu práce (např. Praha, kde je kancelář zaměstnavatele, a Kolín, kde zaměstnanec bydlí - pak jsou de facto sjednána dvě místa výkonu práce a přes cestu mimo pravidelné pracoviště se pak zaměstnanec může na cestovní náhrady dostat);*
* *zajistit, aby případné náhrady za práci mimo pracoviště zaměstnavatele byly daňově uznatelné;*
* *ošetřit problematiku BOZP: v praxi není splnitelné, aby zaměstnavatel plně odpovídal i za BOZP mimo své pracoviště, tj. je nutno přenést (alespoň částečně) tuto povinnost i na zaměstnance - například uložit povinnost zajistit si revize k vlastnímu vybavení (zejména elektronika, kotle, karmy apod.) a umožnit kontrolu ze strany zaměstnavatele v místě výkonu práce u zaměstnance a stanovit povinnost zaměstnance umožnit zaměstnavateli řádné vyšetření pracovního úrazu, který by se mu doma případně stal; stanovit pravidla, jak má hlásit pracovní úraz a jak ho dokumentovat, aby bylo možné unést důkazní břemeno.*

*Odůvodnění: Ze strany zaměstnavatelů bylo opakovaně kritizováno, že v současné době je v zákoníku práce úprava práce z domova nedostatečná, resp. vzhledem k její stále více stoupající oblibě zejména ze strany zaměstnanců, by ustanovení ohledně výkonu práce z domova měla být upravena tak, aby došlo k zpřesnění některých nejasných otázek, např. v oblasti BOZP. Bohužel navrhovaná úprava tyto požadavky v mnoha ohledech nereflektuje a nelze ji v navržené podobě akceptovat.*“[[69]](#footnote-70)

* **Hospodářská komora ČR** vydala dne 30. března 2016 souhrn připomínek, v němž je jedním z pěti tematických bloků právě práce z domova:

„*Připomínka k § 317*

*S navrženou změnou nesouhlasíme a navrhujeme ponechat současné znění.*

*Odůvodnění:*

*Na úvod je třeba zdůraznit, že práce z domova je jedním z nejoblíbenějších a nejvíce se rozvíjejících zaměstnaneckých benefitů. Aktuální právní úprava v praxi nečiní potíže. Nezaznamenali jsme, že by například inspekce práce jako kontrolní orgán navrhovala změnu právní úpravy z důvodu masivního nedodržování nastavených pravidel. Změna není vyvolána ani nutností implementace evropské legislativy. Pro všechny tyto důvody považujeme předloženou novelizaci za neopodstatněnou a odmítáme ji. Bude-li navržená úprava přijata, je zde reálná obava, že zaměstnavatelé tento benefit omezí, neboť nová pravidla pouze nedůvodně zvyšují administrativní zátěž a přináší neopodstatněné náklady.*

*K navrženým změnám dále uvádíme argumenty, které vzešly z celé členské základny HK ČR. Možnost práce mimo pracoviště pouze na základě pracovní smlouvy by vedla k nutnosti změn pracovních smluv, což je z hlediska obrovského nárůstu administrativy nepřijatelné. Zaměstnavatel má při práci zaměstnance z domova jen omezené možnosti kontroly a neměl by být proto administrativně a nákladově zatěžován víc, než je nezbytně nutné. Těmto hlediskům návrh nevyhovuje, například povinnost zaměstnavatele hradit náklady spojené s výkonem práce z domova neodpovídá dnešní realitě, kdy většinou nebude možné oddělit náklady soukromé komunikace od nákladů pracovní komunikace. Zaměstnanec si typicky bude hradit měsíčním paušálem připojení k internetu, služby mobilních komunikací, spotřebu elektřiny, tepla, vody, apod. Zaměstnavatel by se na těchto nákladech měl v odpovídajícím rozsahu podílet a nikoliv je celé hradit. Původní návrh by bylo možné vykládat tak, že zaměstnavatel musí zaměstnanci platit připojení k internetu, paušál na telefon, atd., bez ohledu na to, že zaměstnanec (a nejen zaměstnanec, ale celá jeho rodina) tyto prostředky při práci z domova využívá i pro soukromé účely. Z hlediska účetnictví se jedná fakticky o neřešitelný problém. Zaměstnavatel by neměl právní podklady k zaúčtování takto hrazených nákladů. Zaměstnanci by zároveň bylo poskytováno nepeněžité plnění, které však podléhá dani z příjmu. Předkladatel nenavrhuje související změny účetních a daňových předpisů, které nově navržený systém nutně vyvolává. V této souvislosti poukazujeme na skutečnosti, že již nyní lze postupovat podle § 190 zákoníku práce, který upravuje náhradu za použití vlastních prostředků zaměstnanců.*

*Opatření k zabránění izolace v praxi fungují. Naprostá většina zaměstnanců pracuje pouze částečně v režimu homeworking, Na pracoviště tedy pravidelně dochází a vykonává své pracovní úkoly i tam. U zaměstnanců pracujících pouze z domova zaměstnavatelé zajišťují kontakt pravidelnými setkáními zpravidla na pracovišti.*

*Pracovní a bezpečnostní podmínky domácího pracoviště musí odpovídat pracovním podmínkám na pracovišti zaměstnavatele. Většina profesí vykonávaných v režimu homeworking spadá do první kategorie prací a nevyžaduje tak zvláštní opatření. Pracovní podmínky si tak zaměstnanec pracující z domova vytváří především sám. Zaměstnavatel je s ohledem na svobodu obydlí vybaven omezenými pravomocemi ke kontrole.*

*Zavedení výslovné povinnosti zaměstnavatele zajišťovat technologické vybavení a odpovědnost zaměstnavatele za ochranu přenášených dat je až úsměvné. V době bouřlivě se rozvíjejících technologií totiž všichni zaměstnavatelé zcela spontánně vynakládají významné prostředky na ochranu svých dat, a to jak interně (zabránění zneužití ze strany zaměstnanců), tak externě (zabránění hackerským útokům).*

*Je třeba též poukázat na fakt, že termín homeworking nezahrnuje pouze práci z bydliště zaměstnance. U celé řady profesí jde spíše o koncept „mobilní kanceláře“ (který je mimochodem znám v celé řadě zemí EU), kdy zaměstnanec některé dny tráví schůzkami s klienty. Mezi jednotlivými schůzkami se nevrací na pracoviště (zpravidla z důvodu efektivity, kdy by neustálé návraty na pracoviště v podstatě bránily zaměstnanci ve výkonu práce) a práci tak vykonává na různých místech (návštěvní prostory klientů, veřejné prostory – restaurace, kavárna). V těchto situacích není v praxi možné náklady vyčíslit, pokud se nejedná o služební cestu (typicky je-li jako místo výkonu práce sjednána Praha, není plnění pracovních povinností při pracovních schůzkách na území Prahy považováno za služební cestu).*

*Dále existují práce, které jsou konány zcela virtuálně, odkudkoliv (např. IT profese). Navržené změny mohou rovněž omezit zaměstnávání znevýhodněných osob (např. ženy na rodičovské dovolené, invalidní zaměstnanci apod.) prací doma, neboť zaměstnavatel nebude mít zájem tyto osoby zaměstnávat v takovém rozsahu, budou-li na něj kladeny další požadavky na prostory, vybavení apod.*

*Závěrem shrnujeme, že nastavení podrobnějších podmínek pro práci z domova by mělo zůstat v kompetenci zaměstnavatelů, kteří je vymezí v interních předpisech, případně sjednají v kolektivních smlouvách, resp. přímo v pracovních smlouvách. Opět apelujeme na překladatele, aby přílišnou regulací nezatěžoval pracovněprávní vztahy.*“[[70]](#footnote-71)

* **Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR** vydala 30. března 2017 stanovisko, v němž je jedním z bodů zásadní připomínka „k bodu 117) a 118) [§ 317 až § 317b – práce z domova]:

Možnost dohody o práci z domova existuje samozřejmě i v současném zákoníku práce: Dosavadní ustanovení § 317 upravuje podmínky pro případ, že si přitom pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec; to však nevylučuje, že si zaměstnanec a zaměstnavatel při dohodě o práci z domova sjednají také to, že zaměstnanec bude pracovat v době určené zaměstnavatelem. A samozřejmě pouze v některé dny, v jiné bude přítomen na pracovišti.

Čímž jsme se dotkli zásadního problému, totiž že předkladatel se snaží regulovat něco, co může být (a je) předmětem dohody. To může přispět spíše než k tomu, že se podpoří flexibilní forma práce, kontraproduktivně k tomu, že zaměstnavatel nebude ochotný možnost práce z domova nabídnout. Přes stanovisko zástupců zaměstnanců je práce z domova vnímána zaměstnanci jako přínos a výhoda, a to docela podstatná. Mají na práci větší klid, mohou si ji lépe rozvrhnout, neztrácejí čas přemisťováním z místa na místo, mohou snadněji zůstat v kontaktu s rodinou.

Je tedy otázkou, nakolik vymezování konkrétních podmínek, které jsou nyní ponechány na domluvě zaměstnance a zaměstnavatele a žádné problémy to v praxi nezpůsobuje, tomuto způsobu práce pomůže, či naopak. Předložený návrh obsahuje např. povinnost zaměstnavatele „*přijmout opatření, která zabraňují izolaci zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele od ostatních zaměstnanců a zajistit mu možnost se pravidelně setkávat s ostatními zaměstnanci.“ V daném kontextu výhod, které tento způsob práce přináší (především odpadnutí přepravy do práce, často za nedůstojných podmínek, pokud to je hromadnou dopravou), a vůbec v kontextu problémů, se kterými se zaměstnavatelé a tím i významná část ekonomiky potýkají, toto působí až komicky. Naopak na otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s tím související např. odpovědnosti za pracovní úraz (a škodu obecně), které by bylo nutné uspokojivě vyřešit s přihlédnutím ke specifikům práce z domova, novela neodpovídá.*

*V nově navrženém § 317 tedy konkrétně nesouhlasíme s ustanoveními uvedenými v odst. 3 a 4, a 5 písm. c). Dále doporučujeme zabývat se otázkami omezené možnosti kontroly zaměstnavatele z hlediska bezpečnosti práce, vzhledem k tomu, že byt je soukromým územím zaměstnance. Odpovědnost zaměstnavatele by tedy měla být poměrně omezena vzhledem k jeho možnostem, např. u odpovědnosti za škodu vzniklou sice při výkonu práce, avšak za okolností, které zaměstnavatel nemohl ovlivnit. Pracovní podmínky při práci z domova si z velké, až podstatné části, určuje sám zaměstnanec*.“[[71]](#footnote-72)

Pozitivní dopady navrhované novely zpochybňuje také **Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR**. Nová pravidla pro práci z domova považuje za kontraproduktivní. „*Práce z domova se v případě aplikace všech navrhovaných změn naopak ztíží. Firmy totiž musí nově zabránit přílišné izolaci pracovníků pracujících z domova od těch, kteří jsou například v kanceláři. Firma bude nově zajišťovat, aby se lidé pracující z domova potkávali pravidelně s běžnými zaměstnanci. Ještě méně logicky zní požadavek, že pracovní podmínky zaměstnance vykonávajícího práci mimo pracoviště zaměstnavatele nesmí znevýhodňovat nebo zvýhodňovat tohoto zaměstnance v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele.*“[[72]](#footnote-73)

Významným milníkem v projednávání návrhu novely ZP bylo jednání tripartity dne 6. června 2016. Zde se zástupci vlády, odborů a zaměstnavatelů shodli na tom, že navrhovaná novela může jít do legislativního procesu bez nutného zohlednění jimi dříve navrhovaných změn.

### Předložení novely a první čtení v Poslanecké sněmovně

Návrh novely zákoníku práce byl vládou předložen sněmovně a byl rozeslán jako sněmovní tisk č. 903/0 dne 9. září 2016.

Organizační výbor Poslanecké sněmovny doporučil projednání zákona dne 14. září 2016 a jako garanční výbor navrhl výbor pro sociální politiku, zpravodajem byl určen jeho předseda Jaroslav Zavadil.

První čtení zákona proběhlo 25. října 2016 – jednání bylo přerušeno. Projednání pokračovalo 9. listopadu 2016 – jednání bylo přerušeno, zazněl zde návrh jednak na zamítnutí předloženého návrhu a v případě, že neprojde, tak návrh na vrácení předloženého návrhu navrhovateli k dopracování.

Projednání dále pokračovalo 6. prosince 2016 – proběhlo hlasování v rámci něhož byl zamítnut návrh na zamítnutí předloženého návrhu zákona. Proběhlo tedy další hlasování, během kterého bylo zamítnuto vrácení předloženého návrhu navrhovateli k dopracování. Návrh byl přikázán k projednání výboru pro sociální politiku jako garančnímu výboru.

Návrh byl navíc projednán hospodářským výborem, který vydal 10. února 2017 usnesení v němž kromě jiného doporučil Poslanecké sněmovně projednat sněmovní tisk 903 ve znění předloženého vládního návrhu zákona.

Výbor pro sociální politiku (garanční výbor) projednal návrh zákona a dne 20. února 2017 vydal usnesení, ve kterém doporučil Poslanecké sněmovně vyslovit souhlas s návrhem zákona s taxativně definovanými změnami a doplňky.

Citace dotčených částí projednávání bodu pořadu schůze dne 9. listopadu 2016 jsou k dispozici v digitální knihovně Poslanecké sněmovny parlamentu ČR.[[73]](#footnote-74)

### Písemné pozměňovací návrhy

K navrhované novele ZP byla předložena řada písemných pozměňovacích návrhů (PPN), z nichž některé se týkají přímo pouze problematiky práce z domova a navrhují úpravu dotčeného § 317. O jak velké téma se jedná, potvrzuje skutečnost, že „home office“ byl předmětem v pořadí hned druhého písemného pozměňovacího návrhu z 8. 11. 2016. Nejzásadnější písemné pozměňovací návrhy[[74]](#footnote-75) týkající se úpravy práce z domova v rámci projednávané novely Zákoníku práce jsou:

* **PPN č. 5192**, poslanec Karel Rais, 8. listopadu 2016;
* **PPN č. 5751**, poslanec Miroslav Opálka, 19. února 2017;
* **PPN č. 5786**, poslanec Karel Rais, 21. února 2017;
* **PPN č. 5896**, poslanec Vladislav Vilímec, 28. února 2017;
* **PPN č. 5961**, poslankyně Zuzana Kailová, 1. března 2017.

### Stanoviska a připomínky nejvýznamnějších subjektů na trhu práce – období legislativního procesu

Navrhovaná novela ZP prošla od prvního zveřejnění a rozeslání k připomínkovému řízení (29. února 2016) několika významnými změnami. V rámci legislativního procesu bylo podáno velké množství písemných pozměňovacích návrhů, z nichž některé byly akceptovány a některé části navrhované novely byly upraveny. V průběhu legislativního procesu se k upravovanému návrhu vyjadřují i jednotliví dotčení aktéři.

**Českomoravská konfederace odborových svazů** zveřejnila dne 11. prosince 2016 souhrn požadavků odborů ke koncepční novele zákoníku práce. Je zde obsaženo celkem 29 návrhů na doplnění navržené novely ZP, z nichž ale ani jeden neřeší práci z domova.

**Asociace samostatných odborů ČR** se dne 27. 1. 2017 vyjádřila na svých webových stránkách k tématu práce z domova v souvislosti s projednávanou novelou ZP takto: „**...**Současná práce z domova upravená § 317 (po novele § 317a) je v praxi takřka nepoužitelná, protože řeší pouze situace, kdy zaměstnanci si rozvrhují při práci z domova pracovní dobu sami – to je pro zaměstnavatele, kteří potřebují mít zaměstnance k dispozici v určené pracovní době, zcela nevyužitelné. Jiná úprava není, a proto je na zaměstnavatelích, aby si ji v rámci pravidla, co není zakázáno, je dovoleno, upravili sami.

Oproti této volnosti obsahuje projednávaná novela zákoníku práce přesnou úpravu práce z domova, která však má řadu úskalí… *[citace novelizované části zákona]* …

*„Navrhovaná úprava tedy rozlišuje práci z domova:*

* *trvalou/pravidelnou – např. zaměstnanec si se zaměstnavatelem dohodne, že z důvodu péče o dítě bude pracovat 3 dny z domova, 2 dny na pracovišti, a*
* *výjimečnou – např. zaměstnanec požádá, aby mohl pracovat z domova, protože má doma opraváře.*

*Pro případ trvalé/pravidelné práce z domova pak zákoník práce stanoví zaměstnavateli povinnosti, např. hradit náklady, které zaměstnanci v souvislosti s prací z domova vzniknou.*

*Tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody, ale zaměstnavatel a zaměstnanec je mohou sjednat paušální částkou, tzn.:*

* *vyčíslí se jednotlivé náklady jako je elektřina, teplo, voda, opotřebení vlastního nábytku a zařízení, telekomunikační připojení atd. Tyto náklady si zaměstnanec vyúčtuje a následně je bude zaměstnavatel zaměstnanci proplácet, tak jako například cestovní náhrady; NEBO*
* *se sjedná paušální částka vycházející z reálných nákladů (kvalifikovaný odhad).*

*Pokud mají zaměstnavatelé nyní náklady zahrnuté ve mzdě, nezbude jim nic jiného než část připadající na paušální částku vyčlenit zvlášť. Jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance bude toto výhodnější, protože paušální částka bude zaměstnanci vyplácena v čistém – nebude zatížena povinnými odvody.*

*Novela však nadále neupravuje některé oblasti, se kterými si praxe neví rady a zatím chybí jasná pravidla, aby se zaměstnavatelé mohli vyhnout případným rizikům – jedná se zejména o oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovní úrazy (nemoci z povolání).*

*Zaměstnavatel totiž nemá objektivně možnost, aby zajistil na všech místech, kde jeho zaměstnanci budou konat home office, stejnou úroveň ochrany jako na svém pracovišti. Nejenže totiž jednotlivá místa, kde je konána práce home office (zejména byty zaměstnanců), nejsou většinou určena a kolaudována pro výkon práce, ale při větším množství těchto míst by bylo neúměrně finančně náročné zajistit jejich náležitou a pravidelnou kontrolu. Pokud tedy zaměstnanec chce pracovat z home office, měl by se taktéž podílet na tom, že zvolené místo vyhovuje standardům na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Za případné závady by pak měl nést i odpovědnost.*

*Pokud vstoupí v platnost a účinnost novela zákoníku práce v současném znění, bude třeba rozlišovat dva typy práce mimo pracoviště zaměstnavatele – tzv. home office. Přísnější pravidla pro zaměstnavatele (včetně povinnosti platit zaměstnancům náhradu nákladů) však budou platit pouze v případě, že se nebude konat jen o výjimečný výkon takové práce. Standardní benefit home office, který je v nějakém omezeném režimu často nabízen zaměstnancům (řádově několik dní za rok či několik málo dní za měsíc), by proto neměl být novelou, jakkoliv dotčen*.“[[75]](#footnote-76)

**Svaz průmyslu a dopravy ČR** zveřejnil dne 7. 2. 2017 Pozici SP ČR k novelizaci zákoníku práce, v níž nesouhlasí s provedenými změnami, protože nerespektují původní dohodu sociálních partnerů. V případě nerespektování původních dohod hrozí tím, že bude iniciovat zamítnutí novely.

„*Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) od samého počátku neviděl důvod pro novelizaci Zákoníku práce. Nicméně, přistoupil k přípravě a sociálnímu dialogu zodpovědně, a nakonec akceptoval kompromisní návrh, který vznikl na půdě MPSV.*

*Sami jsme v průběhu jednání stáhli několik návrhů, a to v zájmu, aby nakonec vznikl co nejmenší zásah do fungujícího prostředí. Za tento přístup jsme byli některými členy Svazu kritizováni. Novela, na které jsme se se sociálními partnery dohodli, byla rovněž projednána na tripartitě dne 6. 6. 2016. Není tedy pravdou, jak tvrdí odbory, že neexistuje písmenný záznam o tom, co bylo dohodnuto.*

*Zástupci odborů však ještě před projednáváním v Poslanecké sněmovně avizovali, že připravená novela bude pro ně jen nosičem, prostředkem pro prosazení mnohých dalších změn, které se jim nepodařilo prosadit do kompromisního návrhu. Vyústilo to do situace, kdy dnes jen při projednávání v sociálním výboru máme k 50 pozměňovacím návrhům. Toto považujeme za jednoznačné porušení dohod sociálního dialogu.*

*Pokud sociální výbor schválí něco více než návrh MPSV, pak se necítíme vázáni dohodami, které jsme učinili a budeme oslovovat všechny poslance parlamentu, aby odmítli všechny návrhy*.“[[76]](#footnote-77)

Odmítavě se k aktuální podobě novely ZP staví opakovaně i **Hospodářská komora ČR.** Podle vyjádření ze dne 23. 5. 2017 komplikuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli: „*Novela zákoníku práce prošla ve Sněmovně do podoby, která zaměstnavatele nijak zvlášť nenadchla a neumožnila tolik potřebnou vyšší flexibilitu práce, nicméně v této chvíli je novela zatížena pozměňovacími návrhy odborářů, jejichž přijetí by zkomplikovalo vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Z tohoto důvodu Hospodářská komora ve spolupráci s některými poslanci navrhuje pozměňovací návrhy iniciované zaměstnavateli, které naopak zaměstnávání lidí usnadní…*

*…Příkladem takového pozměňovacího návrhu je výpověď bez udání důvodu. Bude-li mít zaměstnanec chabé pracovní výsledky, špatnou pracovní morálku, zkrátka nebude-li naplňovat očekávání zaměstnavatele, bude možné pracovní poměr ukončit efektivněji než dnes. Takoví zaměstnanci by ale nemohli přijít zkrátka. Zaměstnavatel by jim musel vyplatit povinné odstupné ve výši šestinásobku mzdy.*

*Hospodářská komora apeluje na poslance, aby proběhla nad všemi pozměňovacími návrhy vážná, seriózní a věcná diskuse a aby apriori neodmítali pozměňovací návrhy zaměstnavatelů. Pokud by poslanecká diskuse vedla k přijetí odborářských pozměňovacích návrhů, Hospodářská komora apeluje na poslance, aby celý vládní návrh novely odmítli*.“[[77]](#footnote-78)

### Druhé čtení navrhované novely v Poslanecké sněmovně

Druhé čtení navrhované novely zákona proběhlo prozatím na dvou schůzích sněmovny 23. května 2017[[78]](#footnote-79) a 7. června 2017[[79]](#footnote-80) a bylo **přerušeno**.

# Závěr

Studie „Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance“ se věnovala fenoménu práce na dálku, se zaměřením na práci z domova jakožto její nejtypičtější podobu. Z mnoha zdrojů vyplývá, že tato forma práce se dynamicky rozšiřuje a je využívána stále větším počtem pracovníků i zaměstnavatelů. Podle celoevropského průzkumu Labour Force Survey činil v roce 2009 podíl zaměstnaných pracujících z domova v rámci EU 12,2 %, zatímco v roce 2016 se jednalo už o 14,5 % zaměstnaných. V České republice tento poměr během stejného období vzrostl ze 6,7 % na 8,9 %. Ve Velké Británii vzrostl podle Office for National Statistics počet pracovníků z domova z 1,3 milionu v roce 1998 na 4,2 milionu v roce 2014. Obdobné tendence lze zaznamenat i v dalších zemích.

Práce na dálku (z domova) má řadu často citovaných výhod, jako například úspora času a nákladů, zatraktivnění firmy jako zaměstnavatele, možnost zaměstnat a udržet si více zaměstnanců, růst jejich loajality, spokojenosti a produktivity, lepší vybalancování pracovního a osobního života. Na druhou stranu jsou s ní spojeny i nevýhody a překážky, jež někdy mohou vyplývat i z obav či předsudků. Problémy lze kategorizovat do tří okruhů: problémy na straně managementu, problémy na straně podřízených a počítačové/technologické problémy. Výhody a nevýhody práce na dálku jsou ve studii zpracovány z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů. Vedle všeobecně známých a často uváděných aspektů práce na dálku studie uvádí i některé další, jež diskurz v České republice doposud téměř neobsahuje (např. pozitivní environmentální dopady nebo téma podvodných nabídek práce z domova).

Při detailním pohledu na práci na dálku a její dopady např. na produktivitu práce se však začíná ukazovat, že při pojmenovávání výhod, nevýhod, resp. překážek pro zavedení tohoto typu flexibilní formy práce je potřeba postupovat obezřetně, a s přihlédnutím k nuancím. Zpráva Gallupova ústavu State of the American Workplace dochází k závěru, že zaměstnanci pracující na dálku jsou skutečně více zainteresovaní do své práce, avšak to platí pouze v případě, kdy prací mimo kancelář tráví jen 20 % pracovního času nebo méně. Na druhou stranu dochází k jistému bodu zlomu u lidí, kteří tráví 50 % a více pracovního času mimo své místo u zaměstnavatele. Ti jsou svou prací zainteresováni méně než jejich protějšky pracující v lokalitě zaměstnavatele. U pracovníků, kteří ze sta procent pracují na dálku, je pocit oddělenosti od své práce dvakrát pravděpodobnější než u ostatních. I z těchto důvodů se začínají objevovat podniky, které svůj pohled na práci na dálku výrazně upravily, jak studie ukazuje na příkladech společností IBM nebo Yahoo.

S prací na dálku jsou spojeny některé problémy, jimž se studie věnuje podrobněji. Flexibilní formy práce mají zřejmý dopad na fyzické i duševní zdraví, jsou spojeny s fenoménem intenzifikace práce a dynamicky rostoucí důležitostí nových technologií. Například studie Ofcom z roku 2015 prokázala, že dnes již dospělí lidé věnují více času používání technologií než spánku. Uvádí se, že technologie přispívají k intenzifikaci práce tím, že umožňují, ba vyžadují, aby lidé pracovali rychleji, udělali toho více a pracovali na více úkolech najednou. Podle studie ILO a Eurofound činí podíl pracovníků, kteří využívají chytré telefony, tablety, laptopy a desktopové počítače pro práci mimo prostory zaměstnavatele 2 - 40 % v závislosti na zemi, povolání, sektoru a frekvenci jejich používání. Vedle souvislosti s intenzifikací práce studie pojmenovala a prokázala některé další nevýhody práce na dálku. Např. britští pracující na dálku týdně uvádějí 9,8 hodiny strávené prací přesčas, oproti pracujícím z kanceláře (8,4 hodiny). Přitom z 80 % je práce přesčas u britských „dálkových“ pracovníků neproplácena (což z uvedených přesčasových hodin odpovídá ekvivalentu 7,8 hodin týdně). Naopak respondenti pracující z kanceláře totéž uvedli u 60 % doby práce přesčas (5 přesčasových hodin týdně).

Přes evidentní nevýhody a rizika spojená s prací na dálku má tato forma práce mnohá pozitiva a je mnohými zaměstnavateli i pracovníky vnímána jako pracovní benefit. Podle šetření společnosti TREXIMA (2016) umožňovala práci z domova svým zaměstnancům v roce 2016 čtvrtina ekonomických subjektů ve mzdové sféře. Práci z domova zařadila v roce 2016 do své nabídky benefitů téměř třetina firem ze sektoru služeb (33 %). V průmyslu tento benefit využívalo ve sledovaném roce 16 % firem a v zemědělství pouze 8 % subjektů. Možnost práce z domova nabízeli podle tohoto šetření nejčastěji největší zaměstnavatelé. Práci z domova umožňovala v roce 2016 alespoň vybraným zaměstnancům polovina subjektů s více než 1 000 zaměstnanci. S klesajícím počtem zaměstnanců klesal i podíl firem poskytujících tento benefit.

Studie nabízí několik vybraných příkladů interních opatření pro práci z domova u různých typů podniků v ČR. Je na první pohled patrné, že přístupy jsou značně odlišné a pohybují se na škále od absence specifických pravidel až po detailní směrnice. Zde se nabízí příležitost pro organizace zaměstnavatelů i pro odbory vytvářet pro svou členskou základnu užitečné příručky a návody. Některé české příklady řešení jsou uvedeny přímo ve studii, zahraniční příklad příručky je přílohou studie.

Studie se podrobně věnuje i zahraničním příkladům legislativy v oblasti práce na dálku. Související zákony platné ve Velké Británii, Nizozemí a Austrálii mají klíčové rysy společné. Jedná se o opatření zaručující zaměstnancům v celonárodním měřítku zákonné právo požadovat flexibilní pracovní opatření. Stanovuje zaměstnavatelům povinnost se takovou žádostí zabývat, ale zároveň jim přiznává i právo ji v odůvodněných případech odmítnout. Jedná se tedy o významně odlišný přístup k legislativnímu řešení problematiky práce na dálku, než jak je v současnosti pojímáno v České republice.

Studie se rozsáhle věnuje aktuálnímu stavu, výkladu a společenské diskusi o příslušných legislativních úpravách v České republice. Experti z oblasti práva jsou přesvědčeni, že ačkoliv sjednání možnosti práce z domova je pro zaměstnavatele spojeno s některými právními riziky, lze tato rizika do určité míry eliminovat v pracovní smlouvě. Výhody spojené s tímto způsobem výkonu práce tak často rizika převáží. Přesto Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR navrhlo novelu zákoníku práce s cílem prosadit mj. i homeworking. Ve studii jsou podrobně zaznamenány navrhované změny zákoníku, stanoviska klíčových subjektů na trhu práce a pozměňovací návrhy poslanců. V době dokončení studie (srpen 2017) byl legislativní proces přerušen v průběhu druhého čtení navrhované novely v Poslanecké sněmovně.

Je pravděpodobné, že se debata o legislativním uchopení flexibilních forem práce dříve či později opět oživí. Vzhledem k rozsahu studie byly zahraniční příklady zákonných norem a příruček pro zaměstnavatele představeny jen v omezeném rozsahu. Rovněž příklady z ČR ve formě zkušeností podniků a interních směrnic o práci z domova byly uvedeny jen v řádu jednotek. Autoři studie proto doporučují pokračovat v rozsáhlejším výzkumu v této oblasti a přinést další podklady do diskuse o flexibilních formách práce, včetně práce na dálku.

# Literatura

ACAS. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* [online]. London: Acas, © 2001 - 2009 [vid. 2017-06-15]. Dostupné z: http://www.acas.org.uk

ACAS. *Handling in areasonable mannerrequests to work flexibly*. [online]. TSO: June 2014. ISBN 978 0 11 708246 5. Dostupné z: <http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/e/Code-of-Practice-on-handling-in-a-reasonable-manner-requests-to-work-flexibly.pdf>

ACAS. *Homeworking.* *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* [online]. London: Acas, © 2001 - 2009 [cit. 2017-07-10]. Dostupný z: http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4853

ACAS. *Checklist for setting up homeworking* [document word]. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* [online] London: Acas, © 2001–2009 [cit. 2017-06-26]. Dostupné z: http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4853

ACAS. Sample homeworking policy [document word]. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* [online] London: Acas, © 2001–2009 [cit. 2017-06-26]. Dostupné z: http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4853

Akademie věd České republiky. [online] Dostupné z: <http://www.avcr.cz/cs/>

AMPS ČR. *Novela zákoníku práce je březnový apríl.* [online] [cit. 2017-06-26]. Dostupné z: <http://www.amsp.cz/amsp-cr-novela-zakoniku-prace-je-breznovy-april>

Aplikace o/dok. *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* [online].29.6. 2016 [vid. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>

ASO. Práce z domova, tzv. homeoffice v projednávané novele zákoníku práce. *Asociace samostatných odborníků* [online]. 27.01.2017 [cit. 2017-06-27]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/54/prace-z-domova-tzv-homeoffice-v-projednavane-novele-zakoniku/18426>

BASLAROVÁ, I. Práce z domova aneb V práci jako doma [online]. Gender Studies, o. p. s., 2011 [vid. 2017-07-21]. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/Prace\_z\_domova.pdf

BENNER. CH., Crowd Work – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. [online]. Bund-Verlag Gmbh, 2014. [cit. 2017-07-11]. ISBN: 978-3-7663-6395-4 Dostupné z: https://www.buchundmehr.de/out/media/6395-Crowdwork-Gewerkschaftliche-Perspektiven-Leseprobe.pdf

BERNARD R., MACHALOVÁ A. Právní úprava práce z domova – home office. In: *Kariéra. Ihned* [online]. 2012-08-28 [vid. 2017-06-14]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-55151600-pravni-uprava-prace-z-domova-home-office>

BROUGHTON, A. Flexible working time arrangements and gender equality. In: *Eurofond.eu* [online]. February 24, 2011 [vid. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/flexible-working-time-arrangements-and-gender-equality>

*Byznys pro společnost* [online]. [vid. 2017-06-21]. Dostupné z: <http://byznysprospolecnost.cz/>

ČESKÁ TELEVIZE. *Být doma i v práci zároveň. Češi objevují home office*. 18.7.2015 [online] © 1996–2017 Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1560330-byt-doma-i-v-praci-zaroven-cesi-objevuji-home-office>

*Český sociálně vědecký datový archiv* [online] Dostupné z: <http://nesstar.soc.cas.cz/webview/>

Dlasková, K. Všichni chtějí v práci flexibilitu. Může ale vést ke stresu zaměstnanců. In: *Hospodářské noviny*. [online] 5. 6. 2017 Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-65753770-vsichni-chteji-flexibilitu-muze-ale-vest-ke-stresu-zamestnancu>

Duspivová, K., Kasal, R., Mrázek, P., Spáčil, P. 2016. Karenční doba a benefity související se zajištěním zaměstnanců v době nemoci. Zlín: TREXIMA, 2016. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/Karencni_doba-analyza.pdf>

Eurofound and the International Labour Office. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017 [vid. 2017-06-08]. ISBN: 978-92-2-130472-2. doi:10.2806/372726. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf>

EUROPEAN COMMISSION. *Flexible working time arrangements and gender equality — A comparative review of 30 European countries* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 [vid. 2017-06-01]. ISBN 978-92-79-15545-1. DOI: 10.2767/29844. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=22>

EUROSTAT. European Union Labour Force Survey (EU LFS*)* In: *Ec.Europa.eu* [online]. [vid. 2017-07-10]. Dostupný z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

EVERSHEDS SUTHERLAND. Wet flexibel werken (Flexible Work Act) [online]. 26-08-2015 Dostupné z: <http://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/netherlands/en/wet-flexibel-werken-flexible-work-act>

FEDERAL REGISTER OF LAGISLATION. *Fair Work Act 2009* [online]. [vid. 2017-06-28]. Dostupné z: <https://www.legislation.gov.au/Series/C2009A00028>

FIRE WORK OMBUDSMAN. *Flexible working arrangements* [online]. [vid. 2017-06-30]. Dostupné z: <https://www.fairwork.gov.au/employee-entitlements/flexibility-in-the-workplace/flexible-working-arrangements>

FORBES. *16 Work-At-Home Scams To Avoid*. [online]. 13 December 2011 Dostupné z: [https://www.forbes.com/sites/groupthink/2011/12/13/16-work-at-home-scams-to-avoid/#3d4314e86f65](https://www.forbes.com/sites/groupthink/2011/12/13/16-work-at-home-scams-to-avoid/)

Frame Work Agreement on Telework [online] Brusel: 16. 2. 2002. Dostupné z: <http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf>

Gallup's State of the American Workplace. **70%** of U.S. Workers **Not Engaged** at Work In: *Gallupe.com* [online]. © 2017 [vid. 2017-07-25]. Dostupné z: <http://www.gallup.com/services/178514/state-american-workplace.aspx>

GOV.UK. Flexible working. In: *Gov.uk*. [online]. [vid. 2017-06-27]. Dostupné z: https://www.gov.uk/flexible-working

GOV.UK. Flexible working. In: *Gov.uk* [online] [cit. 2017-06-15]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/flexible-working/after-the-application>

GOV.UK. Expenses and benefits: homeworking. In: *Gov.uk* [online]. [cit. 2017-06-27]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-homeworking>

Hill, J. E., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. [online]. *Personnel Psychology*. September 1998, vol. 51, no. 3, s. 667–683 [vid. 2017-06-13]. Dostupné z: http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x/abstract

*Home Working UK. Scam! Homeworkinguk.com* [online]. © 2017 [vid. 2017-06-22]. Dostupné z: <http://www.homeworkinguk.com/scams-scams/>

HK ČR. Novela zákoníku práce jde za rámec rozumného kompromisu a podstatně zhoršuje podmínky pro podnikání. In: *Komora.cz* [online] [cit. 2017-06-14]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/aktualni-zpravodajstvi/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2017/archiv-tiskovych-zprav/tiskove-zpravy-2016/novela-zakoniku-prace-jde-za-ramec-rozumneho-kompromisu-a-podstatne-zhorsuje-podminky-pro-podnikani.aspx>

HSE. Work related stress, anxiety and depression statistics in Great Britain 2016. In: hse.gov.uk [online]. October 2017 [vid. 2017-06-23]. Dostupné z: <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/index.htm>

HSE. *Home working* [online] Dostupné z: <http://www.nhsemployers.org/~/media/Employers/Publications/Home%20working.pdf>

HŮRKA, P., RANDLOVÁ N. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance [online]. 2016[cit. 2017-06-23]. Dostupné z: http://www.prf.cuni.cz/res/dwe-files/1404054459.pdf

*Chief Executive Net* [online] © 2017 [vid. 2017-06-30] Dostupné z: <http://chiefexecutive.net/>

iDNES. Zpátky do kanceláří. IBM znemožní tisícům zaměstnanců home office. In: *IDNES.CZ*. [online] 25.5.2017 Dostupné z: <http://ekonomika.idnes.cz/ibm-konci-s-home-office-06h-/ekoakcie.aspx?c=A170524_095500_ekoakcie_fih>

ILO. C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177) Convention concerning Home Work (Entry into force: 22 April 2000). International Labour Organization[online]. © 1996 - 2016 [vid. 2017-06-30]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177>

KINMAN, G., McDOVALL, A. (2017). *Work-Life Balance in Times of Recession, Austerity and Beyond*. [vid. 2017-06-23]. Dostupné z: http://www.worldcat.org/title/work-life-balance-in-times-of-recession-austerity-and-beyond/oclc/957127645

KOTÍKOVÁ J., KOTROUSOVÁ M., VYCHOVÁ H. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., 20132 [vid. 2017-07-28]. ISBN 78-80-7416-131-5 Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf>

*KPMG.* [online]. Praha: © 2017. [vid. 2017-06-26] Dostupné z: <https://home.kpmg.com/cz/cs/home.html>

KREAMER, B. Germany: Working from home declines. *In: Eurofound.* [online]. 23 October 2014 Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/germany-working-from-home-declines>

LANDLOVÁ. K., Homeworking. *In: Femina*. [online] 16. 6. 2008. Dostupné z: <https://www.femina.cz/homeworking/>

LEXOLOGY. *New Dutch flexible work legislation* [online] 14 December 2015. Dostupné z: http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=59e9aaf0-5542-42d5-a2ed-15dd287a8cbd

LISTER K., HARNISH T. Undress For Success. The Naked Truth About Making Money at Home [online]. *New Jersey:* John Wiley & Sons *2009* [vid. 2017-07-13]. ISBN: 978-0-470-38332-2 Dostupné z: https://www.slideshare.net/sipho\_msolo/undress-for-success-the-naked-truth-about-making-money-at-homed

MARTOCH. M., Homeworking – zavádění a přínosy práce z domova. In: *ITBIZ*. [online] 25.2.2009. Dostupné z: <http://www.itbiz.cz/workline-home-office-vyhody>

MARTOCH, M. *Řízení vzdálených pracovníku Kdy a proč práce na dálku (ne)funguje* [online]. Třebíč: Koordinační centrum práce na dálku, 2014 [vid. 2017-06-02]. ISBN 978-80-260-6233-2 Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/Portals/0/ebook2/Rizeni_vzdalenych_pracovniku_pdf.pdf>

MATOS K., GALINSKY E. *2014* National Study od Employers [online]. Families and Work Institute, © 2014 [vid. 2017-06-26]. Dostupný z: <http://familiesandwork.org/downloads/2014NationalStudyOfEmployers.pdf>

MAYER, M. Telecommuting: What Marissa Mayer Got Right—and Wrong In: *Times* [online]. June 05, 2014 [cit. 2017-07-12]. Dostupné z: <http://time.com/money/2791618/telecommuting-what-marissa-mayer-got-right-and-wrong/>

MILFORTOVÁ Romana. *Tzv. „prekérní“ pracovní vztahy v evropské a naší právní úpravě.* Brno, 2006. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně. Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Vedoucí práce JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc. Dostupné také z: <https://is.muni.cz/th/61297/pravf_m/Diplomova_prace.pdf>

MPSV. Nový zákoník práce: Co navrhujeme a chceme prosadit? Ministerstvo práce a sociálních věc ČR [online]. © 4.3.2016[cit. 2017-06-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/24452>

*National Broadband Network [*online], © 2017 [vid. 2017-06-15]. Dostupné z: <http://www.nbnco.com.au/>

NORTON ROSE FULBRIGHT. Dutch Flexible Working Act. In: *nortonrosefulbright.com* [online]. [vid. 2017-06-29]. Dostupné z: <http://www.nortonrosefulbright.com/knowledge/publications/127797/dutch-flexible-working-act>

OFCOM. The Communications Market Report 2015. In: *Ofcom.org.uk*. [online]. 17 August 2015 [online] [vid. 2017-06-16]. Dostupné z: <https://www.ofcom.org.uk/research-and-data/cmr/cmr15>

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. Labour Market Statistics, March 2014. In: *Nationalarchive.gov.uk* [online]. [vid. 2017-07-13]. Dostupný z: [www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/march-2014/statistical-bulletin.html](http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/march-2014/statistical-bulletin.html)

PASPORT TO TRADE 2.0. *Work-life balance*. [online] © 2014 Dostupné z: <http://businessculture.org/western-europe/business-culture-in-netherlands/work-life-balance-in-netherlands/>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Digitální knihovna – 57. schůze, úterý 23. května 2017 [online]. [vid. 2017-06-14]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/2013ps/stenprot/057schuz/s057165.htm#r8

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Digitální knihovna – 57. schůze, středa 7. června 2017 [online]. [vid. 2017-06-16]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/2013ps/stenprot/057schuz/bqbs/b33902202.htm>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Středa 9. listopadu 2016, stenozáznam části projednávání bodu pořadu schůze [online]. 29.11.2016 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/2013ps/stenprot/050schuz/bqbs/b33903401.htm

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Sněmovní tisk [903](http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=7&T=903)  
Novela z. - zákoník práce – EU [online]. 9. 9. 2016 [vid. 2017-06-30]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Sněmovní tisk [903](http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903)/0, část č. 1/8 Novela z. - zákoník práce – EU [online]. 9.9.2016 [cit. 2017-06-28]. Dostupný z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>

PRÁCE NA DÁLKU. Jak na podvodné nabídky práce. In: *Pracenadalku.cz* [online]. **© 2016** [vid. 2017-06-09]. Dostupné z: http://www.pracenadalku.cz/jak-na-podvodne-nabidky-prace

REDDAN, F. Big tech firms target those who work only from home In: *The* Irish*Times* [online]. September 14, 2015 [vid. 2017-06-28]. Dostupné z: <https://www.irishtimes.com/business/big-tech-firms-target-those-who-work-only-from-home-1.2348679>

REGUS*.* Global Economic Indicator In: *Regus.co.uk* [online]. *September 11, 2013* [vid. 2017-06-29]. Dostupné z: <http://press.regus.com/regus-europe-hub/half-of-us-work-remotely--when-will-the-rest-catch-up-0>

RIJKSOVERHEID. Welke arboregels gelden voor mij als thuiswerker of telewerker? In: *Rijksoverheid.nl* [online]. [vid. 2017-06-07] Dostupné z: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/vraag-en-antwoord/welke-arboregels-gelden-voor-mij-als-thuiswerker-of-telewerker>

RIJKSOVERHEID. Het Nieuwe Werken: hoe blijf je er gezond bij?In: *Rijksoverheid.nl* [online], 2011 [vid. 2017-06-30]. Dostupné z: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/documenten/rapporten/2011/12/12/het-nieuwe-werken-hoe-blijf-je-er-gezond-bij>

ROSSHEIM J., Top Four Work-from-Home Scams. In: *Monster.com* [online]. [vid. 2017-07-07]. Dostupné z: <https://www.monster.com/career-advice/article/avoid-work-from-home-job-scams>

SAARI, T. a Pyöriä, P. *Telework and work-life balance in the Finnish public sector (Community, Work and Family -conference, Sydney 17.–19.7.2013)* [online]. Dostupné z: <http://www.uta.fi/yky/tutkimus/socru/space/cwf2013.pdf>

Stacey N., Ellwood P. Bradbrook S., Reynolds J. Williams H. Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017 [vid. 2017-07-11]. ISBN: 978-92-9496-382-6 Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication/view>

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. Pozice SR ČR k novelizaci zákoníku práce. [online]. Praha: 7.2.2017. [cit. 2017-06-27]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/SPCR\_pozice\_k\_ZP.pdf

SWIFT P., STEPHENS A. *Homeworking: helping businesses cut costs and reduce their carbon footprin*t [online]. London (UK): The Carbon Trust, 2014 [vid. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.carbontrust.com/media/507270/ctc830-homeworking.pdf>

ŠINDLEROVÁ, I. *Práce žen z domova v České republice. Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* [online]. Praha: EKS, 2006 [vid. 2017-07-17] ISBN: 80-239-7284-7. Dostupné z: http://www.ekscr.cz/sites/default/files/prace-z-domova.pdf

THEGUARDIAN. Work-life balance: flexible working can make you ill, experts say. In: *Theguardian.com* [online]. January 2, 2016 [vid. 2017-06-30]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/money/2016/jan/02/work-life-balance-flexible-working-can-make-you-ill-experts-say>

USA: *Telework Enhancement Act of 2010* [online]. Chapter 65 – Telework, § 6501–6506 [cit. 2017-06-01] Dostupný také z: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>

WILLIS TOWERS WATSON. Health, wellbeing and productivity survey 2012/2013. In: *Towerswatson.com* [online]. UK: Willis Towers Watson, © 2017 [vid. 2017-07-17]. Dostupné z: https://www.towerswatson.com/en-GB/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2013/05/Health-wellbeing-and-productivity-UK-survey-results

WORKINGSMUMS. *How to avoid homeworking scams* [online]. 9. August.2012 Dostupné z: <https://www.workingmums.co.uk/how-to-avoid-homeworking-scams/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky 2006.* Dostupné také z:<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ZIKMUND, M. Když se řekne Homeworking. In: *BUSINESSVIZE* [online] 27.1.2011 Dstupné z: <http://www.businessvize.cz/rozvoj/kdyz-se-rekne-homeworking>

# Příloha

*Homeworking – a guide for employers and employees*

1. EUROPEAN COMMISSION. *Flexible working time arrangements and gender equality — A comparative review of 30 European countries* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 [vid. 2017-06-01]. ISBN 978-92-79-15545-1. DOI: 10.2767/29844. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=22> [↑](#footnote-ref-2)
2. USA: *Telework Enhancement Act of 2010* [online]. Chapter 65 – Telework, § 6501–6506 [cit. 2017-06-01] Dostupný také z: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
3. Eurofound and the International Labour Office. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017 [vid. 2017-06-08]. ISBN: 978-92-2-130472-2. doi:10.2806/372726. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
4. Hill, J. E., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. [online]. *Personnel Psychology*. September 1998, vol. 51, no. 3, s. 667–683 [vid. 2017-06-13]. Dostupné z: http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x/abstract [↑](#footnote-ref-5)
5. ŠINDLEROVÁ, I. *Práce žen z domova v České republice. Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* [online]. Praha: EKS, 2006 [vid. 2017-07-17] ISBN: 80-239-7284-7. Dostupné z: http://www.ekscr.cz/sites/default/files/prace-z-domova.pdf [↑](#footnote-ref-6)
6. BASLAROVÁ, I. *Práce z domova aneb V práci jako doma* [online]. Gender Studies, o. p. s., 2011 [vid. 2017-07-21]. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/Prace\_z\_domova.pdf [↑](#footnote-ref-7)
7. REGUS*. Global Economic Indicator* In: *Regus.co.uk* [online]. *September 11, 2013* [vid. 2017-06-29]. Dostupné z: <http://press.regus.com/regus-europe-hub/half-of-us-work-remotely--when-will-the-rest-catch-up-0> [↑](#footnote-ref-8)
8. MATOS K., GALINSKY E. *2014 National Study od Employers* [online]. Families and Work Institute, © 2014 [vid. 2017-06-26]. Dostupný z: <http://familiesandwork.org/downloads/2014NationalStudyOfEmployers.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
9. EUROSTAT. *European Union Labour Force Survey (EU LFS)* In: Ec.Europa.eu[online]. [vid. 2017-07-10]. Dostupný z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey> [↑](#footnote-ref-10)
10. OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. Labour Market Statistics, March 2014. In: Nationalarchive.gov.uk [online]. [vid. 2017-07-13]. Dostupný z: [www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/march-2014/statistical-bulletin.html](http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/march-2014/statistical-bulletin.html) [↑](#footnote-ref-11)
11. SWIFT P., STEPHENS A. *Homeworking: helping businesses cut costs and reduce their carbon footprint* [online]. London (UK): The Carbon Trust, 2014 [vid. 2017-07-11]. Dostupné z: <https://www.carbontrust.com/media/507270/ctc830-homeworking.pdf> [↑](#footnote-ref-12)
12. *KPMG.* [online]. Praha: © 2017. [vid. 2017-06-26] Dostupné z: <https://home.kpmg.com/cz/cs/home.html> [↑](#footnote-ref-13)
13. KOTÍKOVÁ J., KOTROUSOVÁ M., VYCHOVÁ H. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., 20132 [vid. 2017-07-28]. ISBN 78-80-7416-131-5 Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf> [↑](#footnote-ref-14)
14. *Byznys pro společnost* [online]. [vid. 2017-06-21]. Dostupné z: <http://byznysprospolecnost.cz/> [↑](#footnote-ref-15)
15. MARTOCH, M. *Řízení vzdálených pracovníku Kdy a proč práce na dálku (ne)funguje* [online]. Třebíč: Koordinační centrum práce na dálku, 2014 [vid. 2017-06-02]. ISBN 978-80-260-6233-2 Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/Portals/0/ebook2/Rizeni_vzdalenych_pracovniku_pdf.pdf> [↑](#footnote-ref-16)
16. MAYER, M. Telecommuting: What Marissa Mayer Got Right—and Wrong In: *Times* [online]. June 05, 2014 [cit. 2017-07-12]. Dostupné z: <http://time.com/money/2791618/telecommuting-what-marissa-mayer-got-right-and-wrong/>

    [↑](#footnote-ref-17)
17. Gallup's State of the American Workplace. **70%** of U.S. Workers **Not Engaged** at Work *Gallupe.com* [online]. © 2017 [vid. 2017-07-25]. Dostupné z: <http://www.gallup.com/services/178514/state-american-workplace.aspx> [↑](#footnote-ref-18)
18. HSE. Work related stress, anxiety and depression statistics in Great Britain 2016. hse.gov.uk [online]. October 2017 [vid. 2017-06-23]. Dostupné z: <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/index.htm> [↑](#footnote-ref-19)
19. KINMAN, G., McDOVALL, A. (2017). Work-Life Balance in Times of Recession, Austerity and Beyond. [vid. 2017-06-23]. Dostupné z: http://www.worldcat.org/title/work-life-balance-in-times-of-recession-austerity-and-beyond/oclc/957127645 [↑](#footnote-ref-20)
20. WILLIS TOWERS WATSON. Health, wellbeing and productivity survey 2012/2013. *Towerswatson.com* [online]. UK: Willis Towers Watson, © 2017 [vid. 2017-07-17]. Dostupné z: https://www.towerswatson.com/en-GB/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2013/05/Health-wellbeing-and-productivity-UK-survey-results [↑](#footnote-ref-21)
21. THEGUARDIAN. Work-life balance: flexible working can make you ill, experts say. In: *Theguardian.com* [online]. January 2, 2016 [vid. 2017-06-30]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/money/2016/jan/02/work-life-balance-flexible-working-can-make-you-ill-experts-say> [↑](#footnote-ref-22)
22. OFCOM. The Communications Market Report 2015. In: Ofcom.org.uk. [online]. 17 August 2015 [online] [vid. 2017-06-16]. Dostupné z: <https://www.ofcom.org.uk/research-and-data/cmr/cmr15> [↑](#footnote-ref-23)
23. *Chief Executive Net* [online] © 2017 [vid. 2017-06-30] Dostupné z: <http://chiefexecutive.net/> [↑](#footnote-ref-24)
24. Eurofound and the International Labour Office, pozn. 3 [↑](#footnote-ref-25)
25. Stacey N., Ellwood P. Bradbrook S., Reynolds J. Williams H. *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017 [vid. 2017-07-11]. ISBN: 978-92-9496-382-6 Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication/view> [↑](#footnote-ref-26)
26. BENNER. CH., Crowd Work – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. [online]. Bund-Verlag Gmbh, 2014. [cit. 2017-07-11]. ISBN: 978-3-7663-6395-4 Dostupné z: https://www.buchundmehr.de/out/media/6395-Crowdwork-Gewerkschaftliche-Perspektiven-Leseprobe.pdf [↑](#footnote-ref-27)
27. LISTER K., HARNISH T. Undress For Success. The Naked Truth About Making Money at Home [online]. New Jersey: John Wiley & Sons 2009 [vid. 2017-07-13]. ISBN: 978-0-470-38332-2 Dostupné z: https://www.slideshare.net/sipho\_msolo/undress-for-success-the-naked-truth-about-making-money-at-homed [↑](#footnote-ref-28)
28. *National Broadband Network [*online], © 2017 [vid. 2017-06-15]. Dostupné z: <http://www.nbnco.com.au/> [↑](#footnote-ref-29)
29. BROUGHTON, A. Flexible working time arrangements and gender equality. In: *Eurofond.eu* [online]. February 24, 2011 [vid. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/flexible-working-time-arrangements-and-gender-equality> [↑](#footnote-ref-30)
30. PRÁCE NA DÁLKU. Jak na podvodné nabídky práce. Pracenadalku.cz [online]. **© 2016** [vid. 2017-06-09]. Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/jak-na-podvodne-nabidky-prace> [↑](#footnote-ref-31)
31. ROSSHEIM J., Top Four Work-from-Home Scams. In: Monster.com [online]. [vid. 2017-07-07]. Dostupné z: <https://www.monster.com/career-advice/article/avoid-work-from-home-job-scams> [↑](#footnote-ref-32)
32. *Home Working UK. Scam! Homeworkinguk.com* [online]. © 2017 [vid. 2017-06-22]. Dostupné z: <http://www.homeworkinguk.com/scams-scams/> [↑](#footnote-ref-33)
33. Do mzdové sféry jsou zařazeny ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. [↑](#footnote-ref-34)
34. Seznam rizik odpovídá rizikům pro práci z kanceláře. [↑](#footnote-ref-35)
35. Anonymně poskytnutá směrnice poradenské firmy. [↑](#footnote-ref-36)
36. Anonymně poskytnutá směrnice společnosti působící v pojišťovnictví. [↑](#footnote-ref-37)
37. ILO. C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177) Convention concerning Home Work (Entry into force: 22 April 2000). International Labour Organization[online]. © 1996 - 2016 [vid. 2017-06-30]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177> [↑](#footnote-ref-38)
38. Albánie, Argentina, Belgie, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Finsko, Irsko, Nizozemí, Tádžikistán a Makedonie. [↑](#footnote-ref-39)
39. ILO. C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177) Convention concerning Home Work (Entry into force: 22 April 2000). International Labour Organization [online]. © 1996 – 2016, Článek 1, 4, 5, 7, 9 [vid. 2017-06-30]. Dostupný z: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177> [↑](#footnote-ref-40)
40. Kapitola nevypovídá o situaci v Severním Irsku, kde jsou pravidla pro flexibilní práci nastavena odlišně. [↑](#footnote-ref-41)
41. Podrobnosti k jednotlivým typům flexibilní práce jsou k dispozici zde: <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working> [↑](#footnote-ref-42)
42. „Making a statutory application“; GOV.UK. Flexible working. Gov.uk. [online]. [vid. 2017-06-27]. Dostupné z: https://www.gov.uk/flexible-working [↑](#footnote-ref-43)
43. tamtéž [↑](#footnote-ref-44)
44. Zaměstnavatel a zaměstnanec se můžou dohodnout i na jiné lhůtě. [↑](#footnote-ref-45)
45. GOV.UK. Flexible working. *Gov.uk* [online] [cit. 2017-06-15]. Dostupné z: https://www.gov.uk/flexible-working/after-the-application [↑](#footnote-ref-46)
46. ACAS. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* [online]. London: Acas, © 2001 - 2009 [vid. 2017-06-15]. Dostupné z: <http://www.acas.org.uk> (Advisory, Conciliation and Arbitration Service, česky Poradenský, smírčí a arbitrážní servis) [↑](#footnote-ref-47)
47. ACAS. Homeworking. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* [online]. London: Acas, © 2001 - 2009 [cit. 2017-07-10]. Dostupný z: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4853> [↑](#footnote-ref-48)
48. ACAS. Sample homeworking policy [document word Sample homeworking policy]. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* [online] London: Acas, © 2001–2009 [cit. 2017-06-26]. Dostupné z: http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4853 [↑](#footnote-ref-49)
49. ACAS. Checklist for setting up homeworking [document word Checklist for setting up homeworking]. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* [online] London: Acas, © 2001–2009 [cit. 2017-06-26]. Dostupné z: http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4853 [↑](#footnote-ref-50)
50. GOV.UK. Expenses and benefits: homeworking. *Gov.uk* [online]. [cit. 2017-06-27]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-homeworking> [↑](#footnote-ref-51)
51. NORTON ROSE FULBRIGHT. Dutch Flexible Working Act. nortonrosefulbright.com [online]. [vid. 2017-06-29]. Dostupné z: <http://www.nortonrosefulbright.com/knowledge/publications/127797/dutch-flexible-working-act> [↑](#footnote-ref-52)
52. RIJKSOVERHEID. Welke arboregels gelden voor mij als thuiswerker of telewerker? *Rijksoverheid.nl* [online]. [cit. 2017-06-07] Dostupné z: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/vraag-en-antwoord/welke-arboregels-gelden-voor-mij-als-thuiswerker-of-telewerker> [↑](#footnote-ref-53)
53. RIJKSOVERHEID. *Het Nieuwe Werken: hoe blijf je er gezond bij?* [online], 2011 [vid. 2017-06-30]. Dostupné z: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/documenten/rapporten/2011/12/12/het-nieuwe-werken-hoe-blijf-je-er-gezond-bij> [↑](#footnote-ref-54)
54. FEDERAL REGISTER OF LAGISLATION. *Fair Work Act 2009* [online]. [vid. 2017-06-28]. Dostupné z: <https://www.legislation.gov.au/Series/C2009A00028> [↑](#footnote-ref-55)
55. Neboli *Australský národní soud* (Australia's national workplace relations tribunal) pro vztahy na pracovišti <https://www.fwc.gov.au/>. [↑](#footnote-ref-56)
56. REDDAN, F. Big tech firms target those who work only from home In: The Irish*Times* [online]. September 14, 2015 [vid. 2017-06-28]. Dostupné z: <https://www.irishtimes.com/business/big-tech-firms-target-those-who-work-only-from-home-1.2348679> [↑](#footnote-ref-57)
57. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky 2006.* Dostupné také z:<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262> [↑](#footnote-ref-58)
58. Tamtéž [↑](#footnote-ref-59)
59. BASLAROVÁ, I. *Práce z domova aneb V práci jako doma* [online]. Gender Studies, o. p. s., 2011 [cit. 2017-06-22]. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/Prace\_z\_domova.pd [↑](#footnote-ref-60)
60. Tamtéž s. 12 [↑](#footnote-ref-61)
61. Domáckým pracovníkem se rozumí zaměstnanec vykonávající práci z domova. [↑](#footnote-ref-62)
62. BERNARD R., MACHALOVÁ A. Právní úprava práce z domova – home office. In: Kariéra. Ihned [online]. 2012-08-28 [vid. 2017-06-14]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-55151600-pravni-uprava-prace-z-domova-home-office> [↑](#footnote-ref-63)
63. MPSV. Nový zákoník práce: Co navrhujeme a chceme prosadit? Ministerstvo práce a sociálních věc ČR [online]. © 4.3.2016[cit. 2017-06-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/24452> [↑](#footnote-ref-64)
64. Tamtéž [↑](#footnote-ref-65)
65. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Sněmovní tisk [903](http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903)/0, část č. 1/8 Novela z. - zákoník práce – EU [online]. 9.9.2016 [cit. 2017-06-28]. Dostupný z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0> [↑](#footnote-ref-66)
66. HŮRKA, P., RANDLOVÁ N. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance [online]. 2016[cit. 2017-06-23]. Dostupné z: http://www.prf.cuni.cz/res/dwe-files/1404054459.pdf [↑](#footnote-ref-67)
67. Aplikace o/dok. Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online].29.6. 2016 [vid. 2017-07-10]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1> [↑](#footnote-ref-68)
68. Aplikace o/dok (záložka Připomínky). Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. 29.6. 2016 [cit. 2017-07-11]. Dostupné z: [https://apps.odok.cz/veklep- detail?pid=RACKA7LFPYY1](https://apps.odok.cz/veklep-%20detail?pid=RACKA7LFPYY1) [↑](#footnote-ref-69)
69. Tamtéž [↑](#footnote-ref-70)
70. Tamtéž [↑](#footnote-ref-71)
71. Tamtéž [↑](#footnote-ref-72)
72. AMPS ČR. AMSP ČR: Novela zákoníku práce je březnový apríl. [online] [cit. 2017-06-26]. Dostupné z: <http://www.amsp.cz/amsp-cr-novela-zakoniku-prace-je-breznovy-april> [↑](#footnote-ref-73)
73. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Středa 9. listopadu 2016, stenozáznam části projednávání bodu pořadu schůze [online]. 29.11.2016 [vid. 2017-06-26]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/2013ps/stenprot/050schuz/bqbs/b33903401.htm [↑](#footnote-ref-74)
74. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Sněmovní tisk [903](http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=7&T=903)  
    Novela z. - zákoník práce – EU [online]. 9. 9. 2016 [vid. 2017-06-30]. Dostupné z: http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903 [↑](#footnote-ref-75)
75. ASO. Práce z domova, tzv. homeoffice v projednávané novele zákoníku práce. Asociace samostatných odborníků [online]. 27.01.2017 [cit. 2017-06-27]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/54/prace-z-domova-tzv-homeoffice-v-projednavane-novele-zakoniku/18426> [↑](#footnote-ref-76)
76. SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. Pozice SR ČR k novelizaci zákoníku práce. [online]. Praha: 7.2.2017. [cit. 2017-06-27]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/SPCR\_pozice\_k\_ZP.pdf [↑](#footnote-ref-77)
77. HK ČR. *Novela zákoníku práce jde za rámec rozumného kompromisu a podstatně zhoršuje podmínky pro podnikání*. In: Komora.cz [online] [cit. 2017-06-14]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/aktualni-zpravodajstvi/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2017/archiv-tiskovych-zprav/tiskove-zpravy-2016/novela-zakoniku-prace-jde-za-ramec-rozumneho-kompromisu-a-podstatne-zhorsuje-podminky-pro-podnikani.aspx> [↑](#footnote-ref-78)
78. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Digitální knihovna – 57. schůze, úterý 23. května 2017 [online]. [vid. 2017-06-14]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/2013ps/stenprot/057schuz/s057165.htm#r8 [↑](#footnote-ref-79)
79. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. Digitální knihovna – 57. schůze, středa 7. června 2017 [online]. [vid. 2017-06-16]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/2013ps/stenprot/057schuz/bqbs/b33902202.htm> [↑](#footnote-ref-80)