

Pozměňovací návrhy Jaroslava Zavadila (VIII) k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk 903/0)

Pozměňovací návrhy k novelizačnímu bodu 134

1. V § 317 se v odstavci 1 slova „v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr“ nahrazují slovy „se zaměstnancem“.

2. V § 317 v odstavci 2 se věta za středníkem nahrazuje následujícím zněním:

„to neplatí, pokud zaměstnavatel umožnil zaměstnanci na jeho žádost konat práci mimo pracoviště.“.

A doplňuje se v tomto odstavci druhá věta, která zní:

„Náklady uvedené v předchozí větě nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.“.

3. V § 317 se v odstavci 4 vypouští druhá věta.

4. V § 317 se v odstavci 5 v písm. a) za slova „vlastního vybavení“ doplňují slova „nebo kdy mu byla práce mimo pracoviště umožněna na jeho žádost“.

Odůvodnění:

K úpravě bodu 1:

Není důvod vázat sjednání práce mimo pracoviště striktně na pracovní smlouvu nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to i z toho důvodu, že novelizované znění § 34a zákoníku práce implicitně předpokládá, že pravidelné pracoviště zaměstnance (pro účely cestovních náhrad) nemusí být nutně sjednáno v pracovní smlouvě. Ustanovení §317 odst. 1 se proto navrhuje formulovat flexibilněji.

K úpravě bodu 2:

Požadavek zákona na úhradu nákladů je neadekvátní s ohledem na skutečnost, že práce v tzv. home office je v moderní personalistice vnímána většinou jako benefit a jen výjimečně jako provozní potřeba zaměstnavatele. Je-li tedy zaměstnanci vyhověno v jeho žádosti o práci z domova, bere tím i na vědomí, že si bude povinen hradit příslušné náklady s tím spojené.

K úpravě bodu 3:

Povinnost přijmout opatření, která zabraňují izolaci zaměstnance od ostatních zaměstnanců lze vyhodnotit jako nepřiměřený. Lze si stěží představit, že zaměstnanci, který koná práci ve svém bytě např. v USA, bude zaměstnavatel hradit cesty do ČR za účelem setkání s ostatními spoluzaměstnanci.

K úpravě bodu 4:

Rovněž ve vztahu k povinnosti zajistit, instalovat a udržovat příslušné vybavení, je nutné připustit výjimku, kdy práce z domu je benefitem, neboť ji zaměstnavatel umožnil zaměstnanci na jeho žádost.

Úplné znění:

§ 317

(1) Podle podmínek sjednaných ~~v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr~~ **se zaměstnancem** 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~~ **to neplatí, pokud zaměstnavatel umožnil zaměstnanci na jeho žádost konat práci mimo pracoviště. Náklady uvedené v předchozí větě nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.**

(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 **nebo kdy mu byla práce mimo pracoviště umožněna na jeho žádost**, 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.