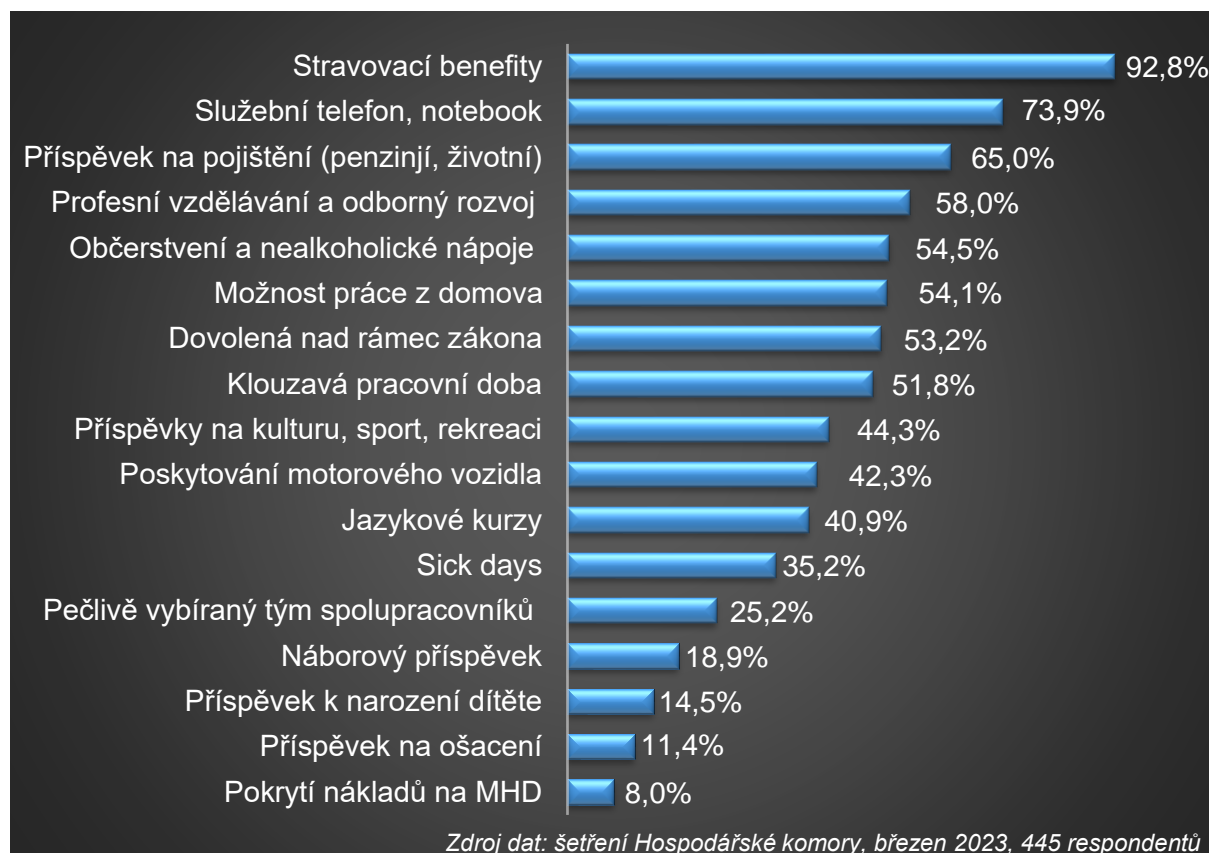


## Šetření HK ČR: zaměstnanecké benefity II

Hospodářská komora ČR (dále jen HK ČR) vedla v období od 16. do 27. 3. 2023 šetření s názvem „Zaměstnanecké benefity“. Cílem šetření bylo získat od členů HK ČR informace o jimi poskytovaných zaměstnaneckých benefitech včetně důvodů pro jejich poskytování. Zvláštní pozornost byla věnována stravovacím benefitům a možnosti práce z domova, která prochází v souvislosti s novelou zákoníku práce řadou změn. Celkem na anketu odpovědělo 445 respondentů, mezi kterými jsou zástupci mikro, malých, středních, ale i velkých firem působících v různých odvětvích ekonomiky napříč všemi kraji České republiky.

Zjišťovali jsme, jaká je škála benefitů, které firmy svým zaměstnancům poskytují. Nejčastěji poskytovaným benefitem jsou stravovací benefity. Vysoká je i četnost poskytování služebního telefonu nebo notebooku. Trojici nejčastějších benefitů uzavírá příspěvek na penzijní nebo soukromé životní pojištění. V rámci další poměrně vyrovnané skupiny benefitů, které poskytuje nadpoloviční většina firem, figuruje i možnost práce z domova.

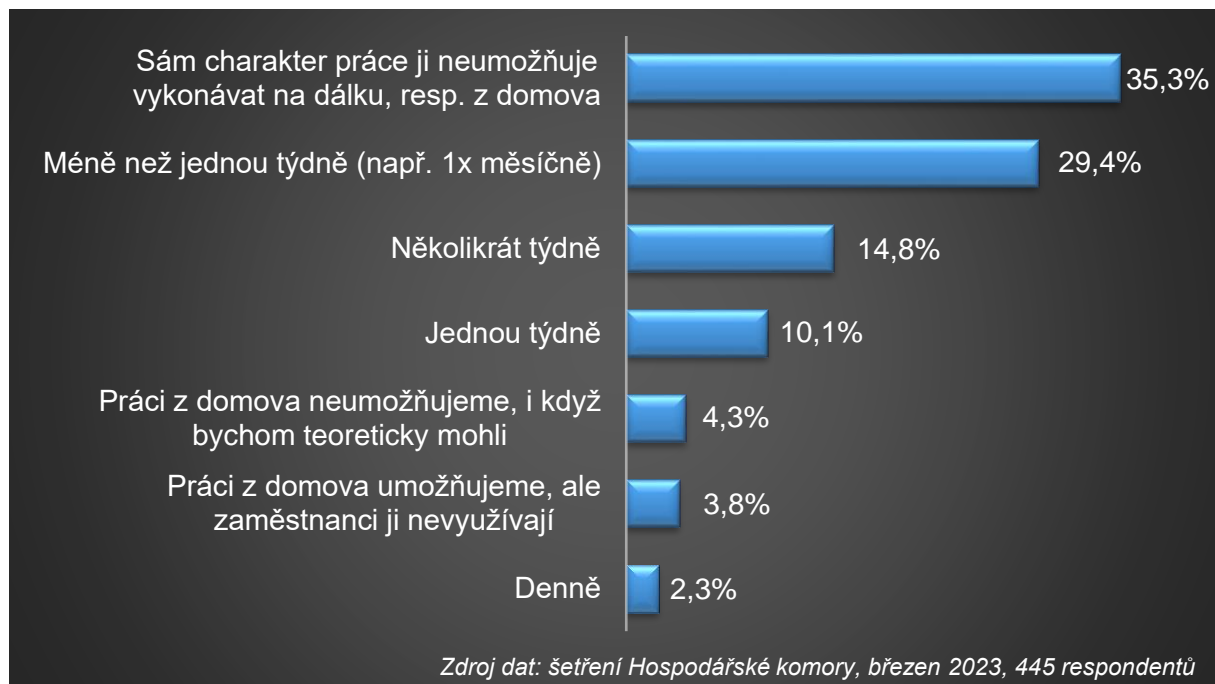
### Graf č. 1 Poskytované benefity



Pozn. Otázka umožňovala zvolit více možností, proto součet procent v grafu není roven 100

Právě různým aspektům práce na dálku, resp. práce z domova nebo tzv. home office, jsme v šetření věnovali několik zvláštních otázek.

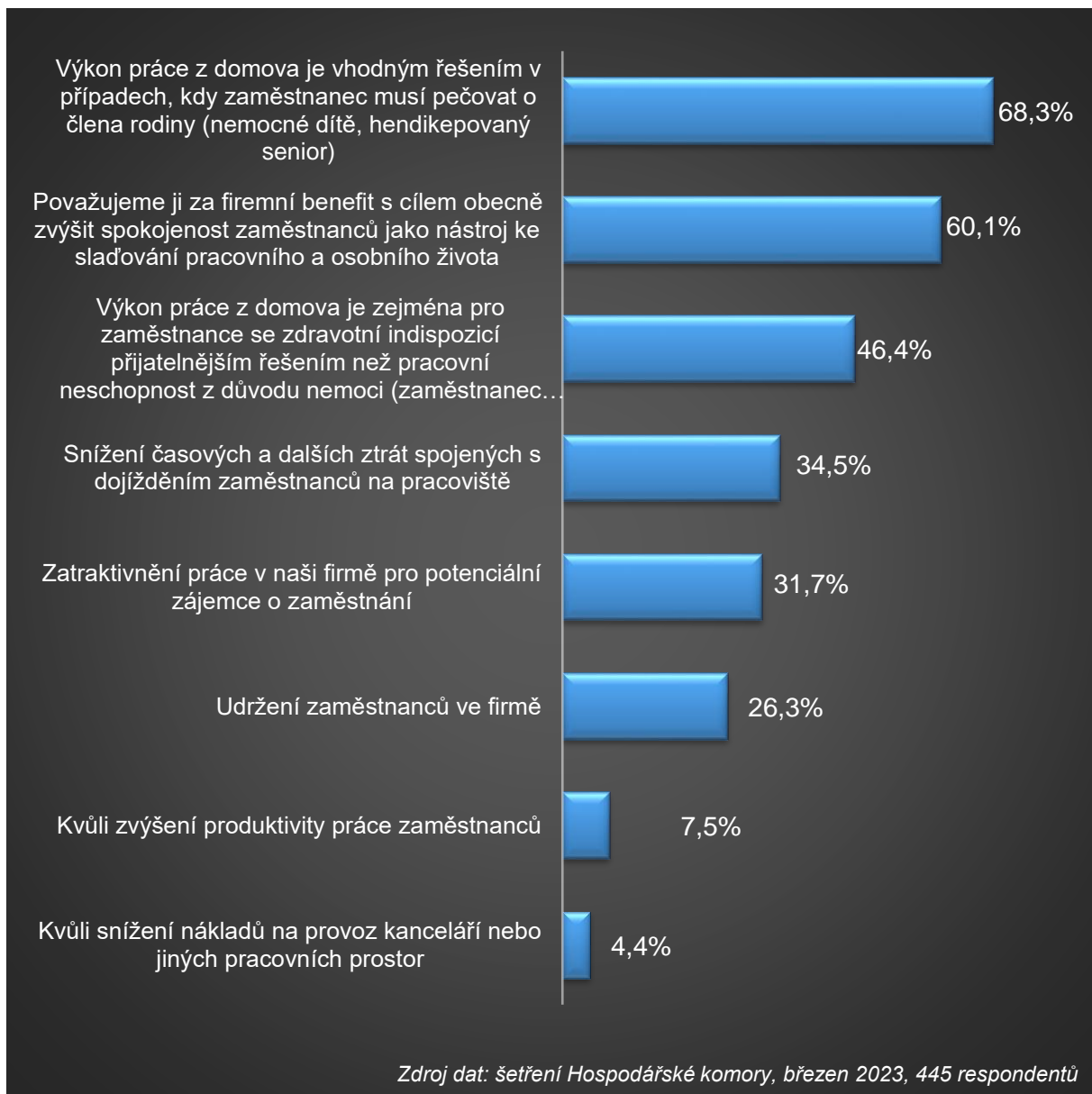
**Graf č. 2 Jak často pracovníci vykonávají práci z domova**



V oblasti práce z domova by v souvislosti s připravovanou novelou zákoníku práce mělo dojít k několika změnám týkajícím se tohoto pracovního režimu. Z toho důvodu jsme se zabývali tím, v jaké míře je práce na dálku členskými firmami využívána a jaký je jejich postoj k tomuto tématu. V první otázce jsme se svých členů dotazovali, jak často jejich pracovníci v průměru pracují z domova. Více než třetina respondentů (35,3 %) práci z domova nemůže poskytovat, jelikož to neumožňuje povaha vykonávané práce. 29,4 % firem umožňuje práci z domova spíše sporadicky, méně než jednou týdně a zaměstnanci 10,1 % pracují z domova v průměru jednou týdně. Několikrát do týdne vykonávají práci z domova zaměstnanci 14,8 % firem. Nízké jednotky procent respondentů také volily odpověď, že buďto práci z domova neumožňují (ačkoliv by to teoreticky bylo možné), nebo ji umožňují, ale zaměstnanci ji nevyužívají. Práci z domova na denní bázi umožňuje nejmenší část firem – pouze 2,3 %. Čtyři z deseti firem tak poskytují práci z domova jako doplňkový pracovní režim, který je používán spíše příležitostně, resp. nepokrývá více než 20 % celkového fondu pracovní doby.

Charakter práce neumožňuje vykonávat práci z domova nejčastěji v mikro firmách (47,4 % z nich) a malých firmách (42,7 % z nich). To je poměrně logickým důsledkem toho, že mikro a malé firmy častěji poskytují služby zahrnující manuální činnosti. I v případě velkých a středních firem, ve kterých je práce z domova obecně běžnějším jevem, zaměstnanci nejčastěji pracují z domova spíše příležitostně (méně než jednou týdně z domova pracují zaměstnanci 37,8 % středních firem a 41 % velkých firem).

**Graf č. 3 Důvody pro poskytování práce z domova**



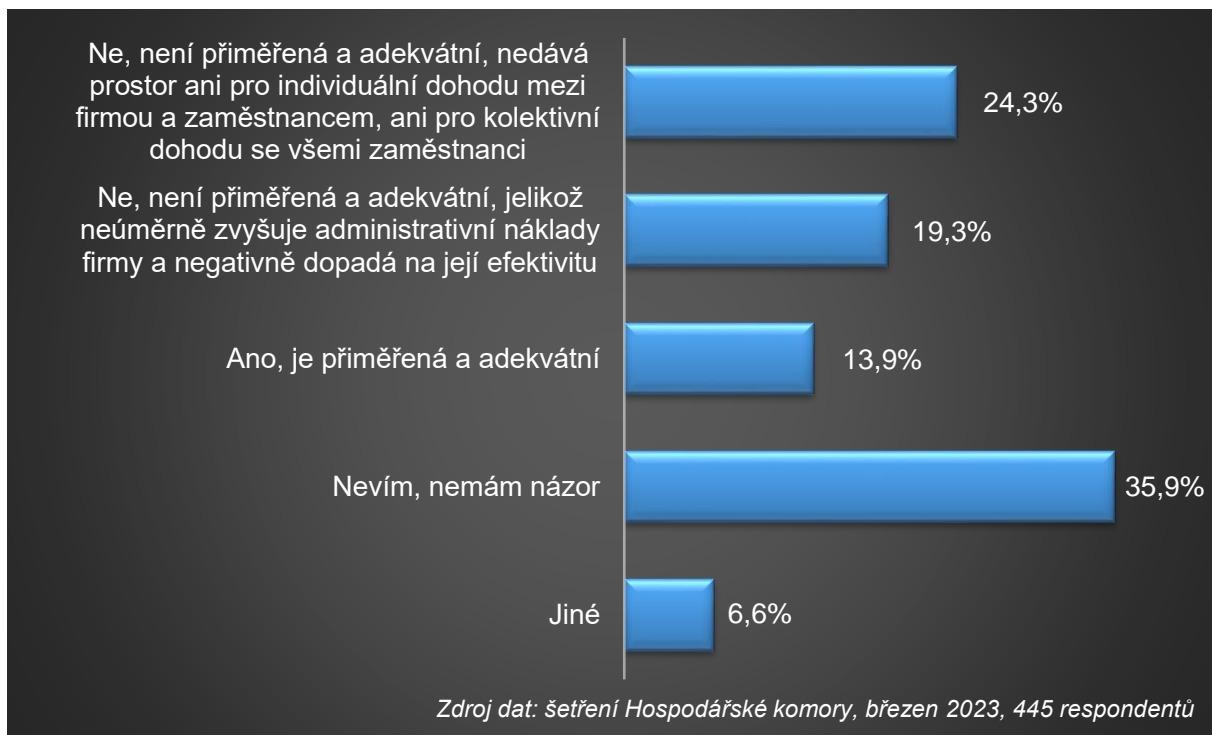
Pozn. Otázka umožňovala zvolit více možností a součet procent v grafu z toho důvodu není roven 100

V druhé otázce jsme se firem, které poskytují svým zaměstnancům možnost pracovat z domova, dotazovali, jaké k tomu mají důvody. Více než dvě třetiny firem shledávají výkon práce z domova jako vhodné řešení v případech, kdy zaměstnanec musí pečovat o člena rodiny. Šest z deseti firem práci z domova vnímá jako firemní benefit, který pomáhá zaměstnancům lépe sladit svůj osobní a pracovní život. Bezmála poloviční část firem (46,4 %) také souhlasí s tím, že výkon práce z domova může být vhodným řešením pro zaměstnance se zdravotní indispozicí, kteří z vlastního rozhodnutí nechtějí využít možnost pracovní neschopnosti předepsané lékařem, pokud to charakter zdravotní indispozice umožňuje. Přibližně třetina firem (34,5 %) umožňuje práci z domova za účelem snížení časových (a dalších ztrát) spojených

s dojížděním zaměstnanců. Zhruba stejná část firem (31,7 %) práci z domova také považuje za způsob, jak svou firmu mohou zatraktivnit v očích potenciálních zájemců o zaměstnání, a 26,3 % respondentů si umožněním práce z domova snaží udržet své stávající zaměstnance. Práci z domova za účelem zvýšení produktivity práce zaměstnanců nebo cíleně za účelem snížení nákladů na provoz kanceláří (a jiných pracovních prostor) poskytují pouze jednotky procent respondentů.

Velké a střední firmy častěji považují práci z domova za způsob jak přilákat nové zaměstnance, případně způsob jak udržet ty stávající. Zároveň své zaměstnance také nechávají častěji pracovat z domova (blíže v komentáři ke grafu č. 2). To je pravděpodobně alespoň částečně výsledkem dlouhodobého nedostatku pracovních sil na českém trhu práce. Jelikož velké a střední firmy mají větší nároky na personální kapacity, musí se také více zapojit do konkurenčního boje o zaměstnance na trhu práce a benefit práce z domova se těmto firmám evidentně osvědčil jako efektivní způsob.

#### Graf č. 4 Hodnocení ministerstvem navrhované povinné náhrady nákladů spojených s prací z domova



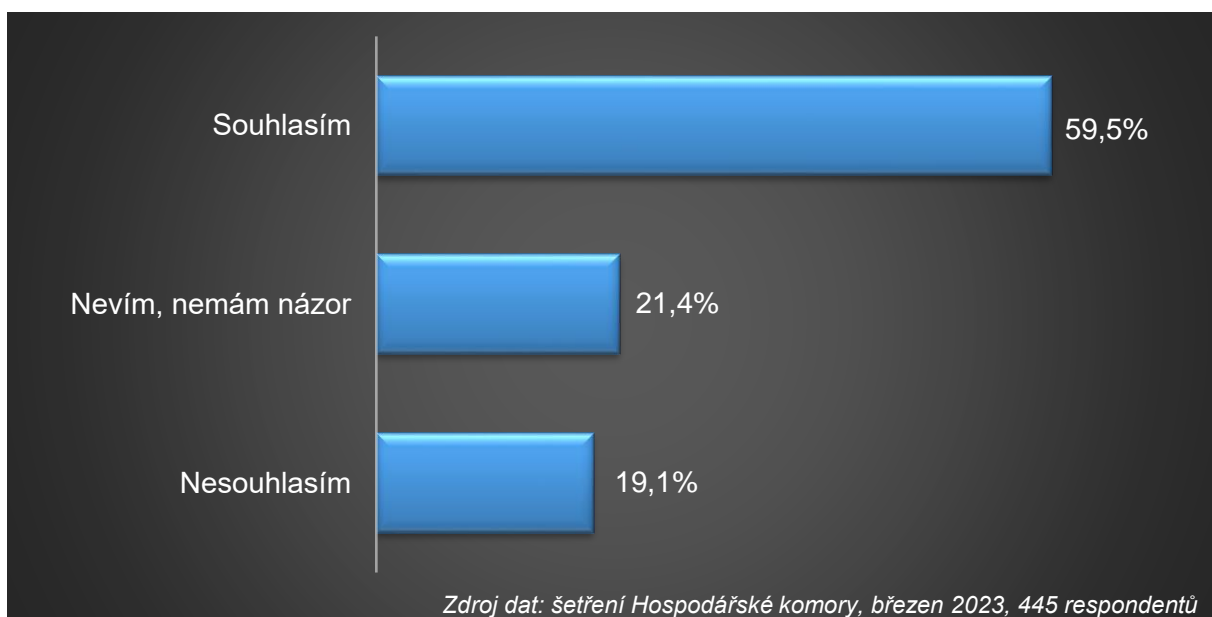
Ministerstvem práce a sociálních věcí připravený návrh novely zákoníku práce počítal s obecnou povinností zaměstnavatelů hradit zaměstnanci náklady, které mu vznikají v souvislosti s prací z domova, a to buď ve skutečně prokázané výši, anebo podle paušální hodinové sazby 2,80 Kč. Zaměstnavatelů jsme se proto dotazovali, zda by takto zákonem stanovené podmínky považovali za přiměřené a adekvátní. 43,6 % firem takový přístup k úhradě nákladů zaměstnanců pracujících z domova nepovažuje

za přiměřený ani adekvátní. Přitom 24,3 % firem zúčastněných v šetření shledávalo problém v tom, že ministerský návrh novely neponechává prostor pro individuální ani kolektivní dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a 19,3 % respondentů negativně vnímá především neúměrné zvýšení administrativních nákladů firem a dopad na jejich efektivitu. Podmínky ministerského pojetí úhrad nákladů spojených s prací z domova považovalo za přiměřené a adekvátní 13,9 % firem. 35,9 % firem v době vyplňování šetření nemělo konkrétní názor (jedná ze zpravidla o firmy, ve kterých sám charakter práce vylučuje vlastní praktickou zkušenost s využitím práce na dálku – viz graf č. 2).

Relativně největší podporu – i když se stále jednalo o zřetelně menšinový názor – měla úhrada nákladů v ministerstvem připraveném nastavení mezi velkými firmami, když tuto možnost odpovědi volila čtvrtina z nich. Zároveň velké firmy nejméně často ve srovnání s ostatními velikostními kategoriemi shledávaly jako problematický nárůst administrativních nákladů. Pro velké firmy je kvůli jejich velikosti typický širší rozsah různých administrativních činností, než je tomu u firem menších velikostí. Pro velké firmy je z toho důvodu snazší vyrovnat se s další dodatečnou administrativní zátěží, jelikož již mají lépe nastavené interní procesy související s výkonem administrativní agendy. Mikro a malé firmy na problematiku častěji neměly názor (zhruba 40 % z nich v obou kategoriích). Pravděpodobně z toho důvodu, že se jich práce z domova týká v menší míře, než je tomu u ostatních kategorií.

Vláda na své schůzi (konané po uzavření ankety) korigovala původní návrh MPSV právě ve směru požadovaném firmami - zaměstnavatel se zaměstnancem si budou moci dohodnout, že se bude poskytovat jen částečná náhrada nákladů, anebo se v souvislosti s výkonem práce na dálku neposkytne náhrada žádná.

#### Graf č. 5 Povinná práce z domova v případě mimořádných událostí



Výkon práce z domova je v současné době ponechán zcela na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Svých členů jsme se dotazovali, jaký je jejich postoj k uzákonění možnosti, aby zaměstnavatel v mimořádných situacích (například havárie nebo živelní pohroma) mohl práci z domova svým zaměstnancům direktivně nařídit. Více než polovina respondentů (59,5 %) s takovou právní úpravou souhlasí. 21,4 % respondentů zvolilo možnost „nevím“ a 19,1 % odpověď „nesouhlasím“.

Z výsledků šetření vyplynulo, že práci z domova svým zaměstnancům umožňuje 5 až 6 z 10 firem. Nejčastěji zaměstnanci pracují z domova méně než jednou týdně. Jedná se tak spíše o doplňkový pracovní režim, který poskytuje zaměstnancům větší flexibilitu. Práci z domova za účelem zvýšení produktivity pracovníků využívá minoritní část firem, a ještě menší část firem tento pracovní režim využívá pro snížení nákladů na provoz pracovních prostor. Ačkoliv je ve výsledku práce z domova přínosná pro obě strany – jak zaměstnavatele, tak zaměstnance, jedná se v podstatě o zaměstnanecký benefit, který nejen pomáhá zaměstnancům lépe zkombinovat osobní a pracovní život, ale v některých případech může zaměstnance nepřímo podporovat i finančně prostřednictvím úspory (v tomto případě časové i peněžní) v nákladech na dopravu do místa výkonu práce nebo skrze úsporu ve výdajích na stravování. I po započtení dodatečných nákladů plynoucích z toho, že zaměstnanec při práci z domova například nabíjí pracovní notebook z domácí elektrické sítě, přínos práce z domova stále výrazně převyšuje její náklady. Využívání tohoto benefitu je totiž především dobrovolným rozhodnutím zaměstnanců, a pokud by jeho subjektivně vnímané výnosy nepřevyšovaly dodatečné náklady, neexistoval by ze strany zaměstnanců racionální důvod benefit využívat. Zavedením povinnosti úhrady nákladů vzniklých v souvislosti s prací na dálku vznikne absurdní situace, kdy zaměstnavatel musí svého zaměstnance „odškodnit“ za dobrovolné čerpání jednoho z benefitů. V důsledku dodatečných finančních i administrativních nákladů může plánovaná změna legislativy vést také k tomu, že se zaměstnavatelé rozhodnou možnost práce z domova svým pracovníkům nadále neposkytovat (mimo mimořádné situace, během nichž by práce na vlastním pracovišti byla státem zakázána či jinak omezena). Ve výsledku by tak změna legislativy měla negativní dopad především na tu skupinu, jejíž pozici měla zlepšit. Za ideální lze považovat stav, kdy podmínky výkonu práce z domova budou v největší možné míře ponechány na individuální nebo kolektivní dohodě mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.