

o home office. Už nyní tahá zaměstnavatel za výrazně kratší část provazu, když musí uvést a pečlivě doložit důvody například k rozvázání pracovního poměru,“ vytyká návrhu místopředsdkyně Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR Pavla Břečková.

Nejběžnější model v českých firmách je částečný home office – tedy že lidé pracují z domova třeba jeden nebo dva dny a zbytek dní v týdnu tráví v práci. Proto přijde firmám nefér žádat po nich kompenzace za teplo, které už jednou platí, a v případě paušálních náhrad požadují, aby jejich vyplácení bylo povinné až od určité částky.

Standard, nebo benefit?

Pokud by zaměstnanec pracoval z domu jeden den v týdnu, vycházela by kompenzace podle současných pravidel na 112 korun za měsíc. Náklady na administrativu by ale v takovém případě byly mnohem vyšší. Ministerstvo financí proto navrhuje, aby se kompenzace vyplácely až od částky, která by vycházela alespoň na 500 korun za měsíc.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) zatím vypořádává všechny připomínky a finální znění návrhu nechce komentovat. „Jaké změny v návrhu budou, v tuto chvíli říci nemůžeme, protože zatím nebyly odstraněny všechny rozpory s připomínkovými místy,“ napsal *Finmagu* Jakub Augusta, vedoucí oddělení mediální komunikace MPSV. Jurečka chtěl mít původně změnu zákona projednanou do konce loňského roku.

Snaha ukotvit home office v zákoně ukázala na velmi zajímavou věc –

v Česku se vlastně neshodneme, jestli je práce z domova pořád ještě benefit, nebo standardní možnost výkonu práce. Podle průzkumu LMC Jobsindex z dubna loňského roku nabízí možnost práce z domova alespoň vybraným zaměstnancům tři čtvrtiny firem. Třicet procent zaměstnanců má možnost alespoň občas pracovat z domova. Během covidové pandemie to bylo o deset procent víc, před ní o deset procent méně.

Přesto některé firmy pořád vidí práci z domova jako ústupek zaměstnanci, za který by měl být vlastně vděčný. „Vzhledem k tomu, že home office je u nás vnímám jako benefit, nepřispíváme zaměstnancům žádnou částkou,“ uvádí například šéfka HR oddělení ve skupině innogy Lenka Kružíková.

Stejně to vidí i HR ředitelka Sodexo Benefitů Martina Machová. Pokud by firma neměla kanceláře a ušetřila tak za energie i vytápění, přišlo by jí v pořádku přispívat na ně zaměstnancům. Jenže naprostá většina firem jede v hybridním režimu. „V takovém případě opravdu nejsou povinné náhrady za práci z domova namísto a mělo by to zůstat na rozhodnutí firem,“ říká Machová s tím, že firmy, které by na home office zaměstnancům přispívaly, by tak mohly získat konkurenční výhodu na trhu práce.

Některé firmy pořád vidí práci z domova jako ústupek zaměstnanci, za který by měl být vlastně vděčný.

S tím ale nesouhlasí Tomáš Ervín Dombrovský, tiskový mluvčí společnosti LMC, která se zabývá trhem práce. Během covidu se podle něj z home officu stala běžná organizační možnost práce a neměl by být vnímán jako benefit.

„Osvícené firmy to chápaly už před covidem,“ je přesvědčený Dombrovský. Zakotvit proplácení nákladů spojených s home officem považuje za správnou věc, která firmy rozhodně nepoloží. Neobává se ani toho, že by taková úprava strhla vlnu omezování možnosti práce mimo kancelář.

Podle Pavly Břečkové z Asociace malých a středních podniků a živnostníků by však schválení navrhované úpravy zákona nepochybně vedlo ke snížení ochoty zaměstnavatelů home office svým pracovníkům poskytovat. I ona upozorňuje na to, že většina firem už náklady na práci svých zaměstnanců platí.

„Jedná-li se o preferenci zaměstnance – proč má zaměstnavatel totéž platit ještě jednou, a to včetně odvozu odpadních vod a čištění jímek a odvozu komunálního odpadu, jak stojí v návrhu?“ ptá se.

V menších firmách je jednodušší se dohodnout, většina zaměstnanců o home office stojí a chápe ho podle ní jako benefit, který je pro ně výhodný. „Zaměstnanec ušetří například za