

dopravu nebo externí stravování v místě práce,“ dává příklad Břečková.

I tak vyzdvihuje případy, kdy se na drobném proplácení nákladů firmy se svými zaměstnanci dohodly i bez legislativy. Během roku 2021, kdy kvůli covidové pandemii pracovalo z domova až 40 procent zaměstnanců, jim pět procent firem poskytlo jednorázový příspěvek na náklady spojené s prací z domova a 13 procent firem jim přispívalo pravidelně, ukázal průzkum Jobsindex. Dodnes to dělá třeba Siemens.

Bez finančních kompenzací zatím funguje Česká spořitelna, možnost práce na dálku ale rozšířila. Původně ji mohli zaměstnanci využívat maximálně 1,5 dne v týdnu, od jara 2020 už záleží jen na dohodě členů týmu. S tím jsou jejich zaměstnanci podle mluvčího finanční skupiny Filipa Hrubého spokojeni. „S požadavky na proplácení tepla nebo vody jsme se dosud neseptkali,“ dodává.

### Konkurenční výhoda

Změny týkající se práce z domova Česku nařizují evropské směrnice – o rovnováze pracovního a soukromého života (WLB) a o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (TPWC). Pavla Břečková chápe, že úprava legislativy byla nutná kvůli srovnání českého zákona s evropskými pravidly, ale ministerstvo kritizuje za to, že se pustilo do podrobnějších a v řadě míst přísnějších úprav, než bylo podle ujednání směrnice nutné.

Stejný názor zastává i Hospodářská komora. Například původně v návrhu byla povinnost zaměstnavatele umožnit pracovat z domova těhotným ženám a rodičům dětí do 14 let, až

## Dnes není výjimkou letní home office v plážových destinacích. Z návrhu novely ale není zřejmé, jak by měl zaměstnavatel tato místa kontrolovat.

po kritice zástupců zaměstnavatelů ministerstvo věk dítěte snížilo na osm let. Zaměstnanec má takovou možnost pouze po dohodě se zaměstnavatelem a jen v případě, že to charakter jeho práce umožňuje.

Zdá se ale, že pro firmy to zas tak velká změna není. Například v innogy umožňují home office komukoli bez ohledu na to, jak staré má dítě, a nehodlají na tom nic měnit. Rozhodující pro firmu je, jakou funkci u nich zastává. Například obsluhovat v zákaznickém centru z domova nelze.

Za nefunkční až legrační považuje Břečková návrh změny zákona v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnance na home officu. Ten totiž počítá běžně s domovem, chatou a jinými místy dle volby zaměstnance. „Dnes není výjimkou letní home office v plážových destinacích. Z návrhu ovšem není zřejmé, jak přesně by měl zaměstnavatel tato místa kontrolovat,“ upozorňuje Břečková.

Přestože se některé firmy změn obávají, uvědomují si, že omezení možnosti pracovat z domova by zhoršilo jejich pozici na trhu práce. Proto vyčkávají, jak nakonec novela zákona bude vypadat, a přizpůsobí se jí. V innogy pečlivě sledují, jak a kdo u nich home office čerpá. S nějakými náklady navíc počítají.

„Pokud by se začaly nějak razantně navyšovat, začneme uvažovat o tom,

zda čerpání home officu přece jen nenastavit nějaká pravidla,“ uvádí Lenka Kružíková. Vzhledem k tomu, že podle ní jejich zaměstnanci vnímají home office jako obrovský benefit, chtějí ho nabízet i nadále.

V Genu (bývalé společnosti Avast) považují hybridní způsob práce, při kterém zaměstnanci střídají práci v kanceláři s prací odjinud podle vlastních preferencí, za budoucnost, k níž se postupem času bude přiklánět stále víc firem. Pokud se některá z nich uchýlí k omezení práce z domova, může to podle Petry Vahalové z HR týmu Genu představovat konkurenční nevýhodu na trhu práce. Přestože pro ně paušální náhrady za home office budou představovat náklady navíc, neplánují možnost pracovat odjinud nijak omezovat. ●



**Markéta Hronová**

Redaktorka Hospodářských novin, dlouhodobě píše o školství a vzdělávání. V současné době je na rodičovské dovolené.  
@HrMarketa