



Home office neznamená konec benefitů, říká advokát. Zaměstnavatel by měl přispět na energie

13. 3. 2021

Práce z domova se za poslední rok stala součástí životů mnoha Čechů. Zaměstnanci na home office by neměli přicházet o benefity a zaměstnavatelé by jim měli přispívat například na energie, řekl v [Byznysu ČT24](#) advokát David Šupej. Odborník na personalistiku Jan Klusoň se domnívá, že řešením pro budoucnost je hybridní režim práce v kanceláři a z domova.

Byznys ČT24: Práce z domova jako nutné zlo, nebo řešení pro budoucnost?

Klusoň zdůrazňuje, že práci z domova firmy nemohou svým zaměstnancům nařídít, což potvrzuje i právník Šupej. Sociální izolace a další aspekty spojené s home office mohou mít dopady na psychické zdraví, připomíná odborník na personalistiku.

Šupej v ČT vysvětlil, že náklady, které lidem vznikají v případě práce z domova – například vyšší účty za elektřinu –, by měl částečně kompenzovat zaměstnavatel, jelikož ten na své pracovníky tyto náklady přenáší. Kromě energií jde kupříkladu o opotřebení počítače, telefonu či dalších zařízení.

Zaměstnanci rovněž mají nároky na benefity, které čerpají, například stravenky, dotace na jídlo či výkonnostní příplatky. „Pokud zaměstnanec odpracuje směnu v rámci dne, nárok na příspěvek mu vzniká stejně, jako by byl v kanceláři,“ konstatuje Šupej.

Otázkou podle právníka je, když si zaměstnanec musí kvůli práci pořizovat dražší připojení k internetu. Firma by dle Šupeje i v tomto případě měla nabízet náhradu kvůli vyšším nákladům, ovšem internet lidé nevyužívají pouze k práci, tudíž je na domluvě, nakolik se zaměstnavatel na financování bude podílet.

Manažer by se měl soustředit na výsledky, ne pracovní dobu

Právě nutnost se dohodnout je podle Klusoně zásadní. Zaměstnavatel může proplácet například i vybavení, které lidem umožní, aby jejich pracovní prostředí doma připomínalo kancelář. Ke každému zaměstnanci je třeba přistupovat individuálně, nabádá expert. I proto se dle jeho slov staly z oddělení lidských zdrojů důležité pilíře firem. „Dlouhou dobu to nefungovalo. Jak jsme na home office delší dobu, tak už se to zvládá,“ domnívá se Klusoň.

Šupej také připomíná, že s prací z domova jsou spojena i zdravotní rizika – na rozdíl od kanceláři totiž domácí prostředí nemusí být uzpůsobeno dlouhému sezení u počítače. Zaměstnavatel by proto měl před přechodem na home office zařídit potřebná školení, která mají pomoci lidem zařídit si prostředí v domovech vhodným způsobem.

„Pohodlí má velký vliv. Když člověk doma nemá místo, kde by seděl u počítače, je náročné se k práci přimět,“ zdůrazňuje psychický aspekt Klusoň. Je podle něj úlohou manažerů, aby zajistili, že jejich podřízení vůbec mohou doma pracovat a být produktivní. Soustředit se dle odborníka mají na výsledky práce, nikoliv na dobu prací strávenou.

S takovým hodnocením odvedené práce souhlasí i advokát Šupej. „Je to velmi podobné, jako když je zaměstnanec v kanceláři. Primárně to bude přes výsledky. Pokud zaměstnanci zadám úkol a dám mu termín, očekávám, že ho zpracuje,“ říká s tím, že pokud zaměstnanec stráví při home office úkolem výrazně déle než v kanceláři, jde o znamení, že něco není správně. Apeluje na to, aby manažeři takové situace řešili nejprve ústní domluvou a až posléze výtkami podle zákoníku práce.

Najít balanc je těžké, budoucnost je zřejmě v mixu domova a kanceláře

Klusoň připomíná, že je důležité se k práci v pohodlí domova chovat stejně, jako by člověk musel do kanceláře. Ráno je tedy zásadní se obléknout, provést ranní rutinu a nezačínat práci v pyžamu v posteli. Rovněž během dne by si člověk měl dělat přestávky na kávu podobně jako v kanceláři. A stejně jako zaměstnanec končí s prací při odchodu z kanceláře, měl by si i doma nastavit limity.

„Je opravdu těžké najít balanc. Ideální je nějak oddělovat místa v bytě, aby člověk někde pracoval a jinde relaxoval. Proto je nejhorší, když člověk začne pracovat v posteli,“ podotýká Klusoň. Připouští zároveň, že najít a udržovat si pracovní rytmus doma, zvláště s dětmi či domácími mazlíčky, je složité.

Budoucnost se podle experta ponese ve znamení hybridního režimu práce z domova a z kanceláře. Lidé totiž potřebují sociální kontakt, ale zároveň si chtějí užít flexibilitu, kterou home office nabízí.