



Konec mailů na dovolené, právo být offline může dorazit i do Česka

Telefonáty po pracovní době nebo „neodkladné úkoly mailem“ posílané v čase dlouho naplánované dovolené by se mohly brzy stát minulostí. Tak jako v jiných evropských zemích by i v Česku mohl vzniknout zákon na takzvané právo odpojit se, který by zaměstnancům umožňoval bez postihu neodpovídat na pracovní dotazy v určitém čase. Byl by součástí novely o home office.



Mladí si občas myslí, že práce z domova je nějaká dovolená, a pak jim chybějí výsledky. foto: [Profimedia.cz](https://www.profimedia.cz)

„Úprava práce z domova, včetně práva odpojit se, bude předmětem jednání během přípravy možné novely zákoníku práce. ‚Právo na odpojení‘ není přitom spojené pouze s home office, ale týká se obecně všech zaměstnanců,“ říká Jakub Augusta, vedoucí oddělení mediální komunikace ministerstva práce a sociálních věcí. O věci se bude tedy diskutovat.

Kdy končí pracovní doba

Otázka nastavení toho, kdy končí pracovní doba a začíná volný čas, se stala aktuální s nástupem digitálních technologií. Rezonovat začala v pandemii s rozšířením práce z domova. Proto už před rokem vyzval Evropský parlament, aby Evropská komise přijala zákon, který by lidem umožnil odpojit se, aniž by z toho nadřizený vyvozoval nějaké důsledky.

Většina členských zemí sice nějak reguluje práci na dálku, výslovné právo na odpojení umožňuje ale pouze hrstka. Mezi nimi je třeba Francie. Od roku 2017 by tam měla každá firma nad 50 zaměstnanců stanovit lidem dobu, po kterou nemusejí na pracovní záležitosti odpovídat. Legislativa má tak předcházet syndromu vyhoření či neplaceným přesčasům.

Loni se přidalo Portugalsko, kde hrozí zaměstnavateli za nedodržení dokonce i pokuta. Regule platí také třeba v Itálii či Belgii.

Výhoda být online

V Česku podle zákoníku není možné vyžadovat od zaměstnance ve volném čase, aby byl k dispozici na mobilním telefonu. Pro takové potřeby by bylo třeba uzavřít se zaměstnancem dohodu o držení pracovní pohotovosti.

„I přesto řada zaměstnavatelů v praxi počítá s tím, že zaměstnanec, který disponuje firemním mobilním telefonem, je povinen na něm být kdykoliv dostupný,“ doplňuje Augusta.

Podle zástupců zaměstnavatelů je třeba být při vytváření právního rámce opatrný. „Potřeby konkrétních zaměstnanců se mohou značně lišit, a proto je důležité, aby legislativní rámec byl

kvalitně nastaven, aby současně chránil zaměstnance a jejich právo na odpočinek a zároveň jim umožňoval určitou flexibilitu při plnění pracovních úkolů," uvádí právní expertka hospodářské komory Kateřina Kozáková.

Připomíná, že někteří zaměstnanci mohou vnímat možnost pracovat mimo pracovní dobu jako výhodu. Pomáhá jim to skloubit lépe pracovní a rodinný život a přináší více svobody.

Některé firmy již nyní nastavují pravidla, aby své zaměstnance nepřetěžovaly. Například v Sodexo Benefits mají pružnou pracovní dobu, ale také určený přesný čas, kdy jsou k dispozici všichni, a naopak čas, kdy nelze plánovat pracovní schůzky a telefonáty.

„Pandemie s pracovním a osobním časem zamíchala, a proto jsme připravili pro naše lidi jednoduché návody a školení, jak na psychohygienu, ale také time management a dodržování zdravých pracovních návyků," upřesňuje Martina Machová, HR ředitelka Sodexo Benefits.

Šikana online

Z průzkumů vyplývá, že by se firmy skutečně měly pracovní dobou a přetěžováním lidí zabývat. Podle studie Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích z roku 2021 se většina zaměstnanců, kteří pracují z domova, setkala se skrytou online šikanou.

Lidé uváděli různé formy znepríjemňování pracovního života, mezi které patří nedůvěra ze strany mikromanažerů, kdy je zaměstnanec bombardován e-maily, telefonáty nebo je kontaktován během dovolené. Někdy zase naopak nadřízený nebo kolega ignorují zaměstnance a ten nemůže dokončit práci.

Podle Jiřího Halbrštáta, manažera nábory a marketingu ManpowerGroup, však nemusí přesnější legislativní rámec pomoci. Nevyřeší totiž firemní kulturu. „Chodí k nám na pohovory vyčerpaní a vyhořelí právníci, manažeři nebo i asistentky, kteří nastoupili do firmy, jež jim nabídla o mnoho více peněz, než je běžné, ale záhy zjistili, že za to platí vysokou cenu ztráty volného času a soukromí," říká.

Podle Halbrštáta problém v těchto firmách není pouze otázkou tlaku jednoho manažera nebo managementu, ale je to celkovým nastavením firemní kultury s hlavním důrazem na výkon, kdy toto nastavení sdílají všichni nebo většina zaměstnanců.

„Potom se běžně stává, že se na vás kolegové dívají divně, když potřebujete v pět hodin odejít. Nebo jak je možné, že jste nedodali v pondělí ráno podklady, když vám přišlo zadání v neděli večer," dodává. Doporučuje si kulturu firmy předem dobře zjistit nebo nastavit ještě před nástupem individuální přístup.

Autor: Kristína Paulenková

Zdroj: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/offline-zakon-dovolena-mail-telefon-y-zamestnavatel.A220221_171234_ekonomika_ven