Protichůdné názory ohledně home office

Po prvotním nadšení z home office začínáme pozorovat postupné zklidnění situace. Vznikají hlasitější otazníky ohledně efektivity práce na dálku ve srovnání s tradičním kancelářským prostředím.

Tato situace rozpoutává diskuse ohledně toho, zda by zaměstnanci měli začít opět směřovat do kanceláří.
Přesto není očekáváno, že by práce na dálku zcela vymizela. Stále si totiž udržuje významné postavení. **Tato možnost je atraktivním lákadlem pro získávání kvalitních zaměstnanců a hledaných talentů. Rovněž si stále udržuje svou příznivou pověst mezi mnoha společnostmi.** Zaznívají názory, které zdůrazňují spokojenost zaměstnanců, jejich větší oddanost firmě, a paradoxně zvyšující se produktivitu.

Výhody práce na dálku zahrnují také snížení nákladů pro firmy. Ty už nemusí platit za pronájem nebo nákup rozsáhlých kancelářských prostor, což může vést k využití menších, avšak efektivnějších pracovních prostředí. **Každá firma bude hledat optimální rovnováhu mezi produktivitou, firemní kulturou a spokojeností zaměstnanců.** Velkým hybatelem současné situace však může být novela zákoníku práce, která upravuje kromě jiných aspektů právě i home office.

Současná situace

Ministerstvo práce a sociálních věcí již koncem předchozího roku předložilo nový návrh novely zákoníku práce. Tento návrh má za cíl provést implementaci příslušných evropských směrnic do českého právního rámce. **Vychází hlavně ze směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách (EU) 2019/1152 a tzv. Work-life balance směrnici (EU) 2010/18, jejichž transpoziční lhůta do českého práva uplynula v létě roku 2022.** Je zde proto zájem, aby novela vešla v účinnost, pokud možno co nejdříve, nejlépe ještě v tomto roce.

Navrhovaná novela z loňského roku prošla v současné podobě významnými změnami kvůli množství připomínek veřejnosti. Hlavním cílem je upravit zákoník práce tak, aby lépe reflektoval potřeby těhotných žen, rodičů a pečujících osob.

Novela neupravuje pouze práci z domova, ale hovoří obecně o "práci na dálku," což může zahrnovat i jiná místa mimo klasické pracovní prostory. Přesto se očekává, že nejvíce se bude vztahovat k práci z domova.

Senát projednal novelu koncem července a vrátil ji s připomínkami zpět do Sněmovny. Jelikož podoba novely ještě není definitivní a může projít dalšími změnami, je důležité sledovat vývoj této legislativy.

Přechod na novou právní úpravu

Jak je to nyní

- Současná platná právní úprava nezajišťuje zaměstnancům zákonný nárok na práci na dálku, včetně home office.
- Dohoda o práci z domova je dnes věcí dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nejsou stanovena zákonná pravidla.
- Zaměstnavatelé nemají povinnost odůvodňovat zamítnutí požadavků zaměstnanců na home office.

Jak to bude

- Zaměstnavatelé budou mít povinnost odůvodnit nevyhovění žádosti na home office pro určité skupiny zaměstnanců, a to písemně.
- Novela bude vyžadovat upravení stávajících dohod o práci na dálku do jednoho měsíce od účinnosti novely.
- Nedodržení nové právní úpravy může mít sankční důsledky.

Kdo může o práci na home office požádat

I nadále bude moci o práci na dálku (home office) zažádat každý, avšak nově budou mít zákonem stanovený nárok na zdůvodnění případného zamítnutí konkrétní skupiny zaměstnanců, a to následující:

· **Těhotné zaměstnankyně** 🤰
· **Zaměstnankyně a zaměstnanci starající se o dítě mladší 9 let** 👨‍👧
· Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří **dlouhodobě pečují o osobu** s dlouhodobou závislostí na péči jiné fyzické osoby (invalidní osoby) 🦽

U těchto skupin bude muset zaměstnavatel vždy odůvodnit, proč žádosti o práci na dálku nevyhověl. Odůvodnění ohledně nevyhovění musí být podáno písemně.

Písemná dohoda bude třeba

V tuto chvíli je stále možné uzavřít dohodu ústně, **nově však bude třeba dohodu uzavřít písemně. Sjednána bude moci být samostatně, nebo jako součást pracovní smlouvy.**
Měla by obsahovat:

- **označení místa** či více míst pro výkon práce na dálku
- **rozsah práce** konané na dálku

- **způsob komunikace** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- způsob zadávání a kontroly práce
- **způsob rozvržení pracovní doby** (zda si rozvrh provede zaměstnanec sám nebo zaměstnavatel, případně kombinace obojího)
- **způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku** zaměstnavatelem (viz níže)
- způsob zajištění a kontroly BOZP (nepovinně)

Zaměstnavatel vám může hradit náklady

V případě, že vám zaměstnavatel práci na dálku povolí, bude vám dle novely povinen hradit náklady na práci z domova (elektřina, vytápění, voda).

Náklady budou moci být propláceny v prokazatelné výši (což bude těžké prokázat) nebo paušálně – **paušální náhrady budou založeny na statisticky zjištěné průměrné spotřebě dospělé osoby (částka bude průběžně upravována vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí).**

- Počáteční navržená paušální částka je 2,80 Kč za hodinu práce (448,- Kč při 160 odpracovaných hodinách měsíčně)

Další náležitosti

- Náhrady nebudou součástí mzdy a nebudou součástí daně z příjmu (s výjimkou dalšího bodu).
- Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout vyšší náhradu, přičemž částka představující rozdíl mezi výší paušální částky stanovené zákonem a vyšší částkou poskytovanou zaměstnavatelem bude zdaněna.
- Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou písemně dohodnout, že náhrady nebudou vypláceny. Pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem nesjednají způsob, jakým náhrady budou poskytovány, platí, že zaměstnavatel bude platit minimální náhradu dle zákona.

Ukončení dohody o home office

Novela zákona umožní oběma stranám rozvázat závazek z dohody o práci na dálku dohodou ke sjednanému dni, nebo jej vypovědět z jakéhokoliv důvodu, nebo bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou – dohoda i výpověď musejí být písemné. Strany také mohou dohodnout zákaz výpovědi, ale tento zákaz platí pro obě strany.

Nařízení home office

Novela zahrnuje i situace, kdy zaměstnavatel může nařídit práci na dálku. Toto opatření vzniklo na základě pandemie a reakce veřejných orgánů. Zaměstnavatel může na nezbytně nutnou dobu písemně nařídit práci na dálku, pokud to povaha práce umožňuje a zaměstnanec má uzpůsobilé místo k výkonu práce. Při této situaci není třeba písemně dohodovat práci na dálku.

Zákon je stále ve fázi projednávání, a tak zůstává prostor pro další úpravy a připomínky. Je jasné, že novela zákoníku práce vstoupí do života zaměstnanců i zaměstnavatelů s řadou výzev a změn, které budou vyžadovat pozornost a adaptaci na novou pracovní realitu.

PUBLIKOVÁNO V TRENDYTAGGED Z TRHU PRÁCE

https://www.manpowergroup.cz/novela-zakoniku-prace-home-office/