



## **Vít Kaňkovský (KDU-ČSL): Home office musíme právně ukotvit v české legislativě**

**Práce na dálku a její legislativní ukotvení je už více jak rok tématem číslo jedna. A to z hlediska skutečné flexibility práce ve 21. století a s ohledem na pandemii koronaviru. Málokteré téma v oblasti flexibility práce rezonovalo v loňském roce tak často, jako právě home office. Z reportu Living, working and COVID-19 od Eurofoundu a ČSÚ vyplývá, že před pandemií využívalo občasnou možnost práce z domu v rámci ČR pouze 5,4 % zaměstnanců, po roce pandemie to bylo už více než 34 %. Home office se pak dotkl více jak 80 % zaměstnavatelů, kteří během první vlny pandemie získali konkrétní zkušenosti s poskytováním práce na dálku.**

Home office, který byl před začátkem pandemie vnímám zaměstnavateli spíše jako benefit, se proměnil v souvislosti s mimořádnými okolnostmi ve standardní pracovní nástroj. Bohužel bez patřičného legislativního ukotvení. Poslední legislativní úpravy v tomto ohledu navrhovala v roce 2017 ještě ministryně Michaela Marksová Tominová.

## Více času na rodinu

S aktuální úpravou problematiky home office nyní přichází lidovecký poslanec Vít Kaňkovský. Opírá se o zkušenosti českého pracovního trhu v období po pandemii, ale také o aktuální evropské legislativní změny. „*Sněmovní tisk 1167, který předkládám, se stává moderní a komplexní úpravou práce na dálku. Byl připravován ve spolupráci s právníky a opírá se o zkušenosti zaměstnanců i zaměstnavatelů. Věřím, že tato úprava bude vhodná pro široké skupiny zaměstnanců. Pomůže například lepší flexibilitě práce nebo sladění práce a rodiny,*“ uvedl Kaňkovský.

## Konzultace se zaměstnavateli

Na dnešním semináři pořádaném poslancem Kaňkovským společně s IKDP a Chartou diverzity byla novela diskutována také se zaměstnavateli. Zastoupeny byly společnosti napříč segmenty (technologické firmy, výroba, bankovníctví, služby) s celorepublikovou působností. Současně zaměstnavatelé menší, střední i velcí, kteří mají až do 7 tisíc zaměstnanců. Účastníci diskuze se shodli na tom, že legislativní ukotvení je velmi potřebné. Home office už podle nich není jen benefit, ale standardní forma práce.

## Nezdanitelné náhrady

Nejčastěji diskutovanou oblastí jsou náhrady poskytované zaměstnavatelem, tedy úhrady nákladů, které zaměstnanec potřebuje pro výkon své práce. Například internet, elektřina nebo telefon. Právní experti i zaměstnavatelé doporučují úhrady nákladů řešit formou paušálu, vypláceným mimo mzdu a nezdanitelnou formou. Podobně jak je tomu u cestovních náhrad a stravného. S doporučením pak počítá i samotná novela.

## Home office jako právo zaměstnance i zaměstnavatele

Home office využívají ve standardních podmínkách široké skupiny zaměstnanců: mladí lidé, rodiče nejen malých dětí, lidé s handicapem, zaměstnanci pečující o blízkou osobu, nebo lidé nad 55 let. Práci z domova je proto vhodné legislativně ukotvit jako právo zaměstnance i zaměstnavatele, a to se vzájemným sledováním a stanovením výkonu práce či její kontroly. Jako ideální se pak jeví režim kombinovaný. Například model 2 až 3 dny v týdnu, který nabízí využití výhod flexibility. Současně pak zaměstnanci i zaměstnavateli umožňuje udržet kontakt mezi sebou, v týmu nebo v celé firmě.



## **Bezpečnost práce**

Důležitou oblastí je ochrana fyzického i duševního zdraví zaměstnanců. Zaměstnavatelé se shodují na nutnosti zajistit svým zaměstnancům nejen technické vybavení jako je telefon, počítač, ale také vhodné ergonomické pomůcky – například židle a podobně.

## **Právo na vypnutí**

Nová úprava počítá také s právem na takzvané „vypnutí.“ Tedy s možností, která zaměstnanci zaručuje klid a volný čas. Dotyčný tak bez postihu od zaměstnavatele nemusí vyřizovat například e-maily v nočních hodinách nebo o víkendech, což pomáhá chránit jeho duševní zdraví a snižovat stres. Toto právo je pak v souladu s evropskou legislativou a Směrnicí Evropského parlamentu a rady z 21. ledna 2021.

*„Dnešní seminář byl důležitý pro ukotvení právní novely a změny Zákoníku práce optikou zaměstnanců i zaměstnavatelů. Narovnání podmínek, stanovení rámce, spravedlivý model, zohledňující zájmy a podmínky obou stran jsou nezbytné pro práci po pandemii. Můžeme začít tím, že původní termín home office nahradíme spojením práce na dálku. Nové označení odpovídá moderní realitě a potřebám lidí na pracovním trhu. Jsem rád, že shodu hledáme napříč segmenty a ve spolupráci. Jen tak se můžeme skutečně efektivně posunout dál a lépe ladit práci i rodinu a mít pružný pracovní trh, který reaguje na životní i pracovní potřeby nás všech,“* dodal předkladatel novely Vít Kaňkovský.