



Odborová organizace zaměstnanců SFŽP ČR

se sídlem Kaplanova 1931/1

148 00 Praha 11

Praha 10. června 2022

č. j. SFZP 135254/2022

Vážený pane předsedo,

dovoluji si tímto reagovat na dopis, který mi byl předán zástupci OOO SFŽP ČR na osobním jednání, konaném dne 13. dubna 2022. Dopis se týkal úpravy podmínek čerpání výkonu služby/práce z jiného místa (dále také jen „home-office“) a byl iniciován skupinou zaměstnanců SFŽP ČR.

Nejprve bych rád zmínil, že si vážím zpětné vazby, kterou zaměstnanci prostřednictvím zmíněného dopisu vyjadřují. Sladování osobního a pracovního života vnímám jako aktuální a důležité téma, které v současné době ve společnosti silně rezonuje. Jinak tomu není ani na Fondu, kde se otázka sladování osobního a pracovního života a vhodných nástrojů pro jeho realizaci, diskutovala opakovaně. Výsledkem posledního jednání v této otázce pak byla mimo jiné i nová směrnice týkající se výkonu služby/práce z domova (označena jako „SM10 - Výkon služby/práce z jiného místa“), která byla podrobena široké diskuzi a revizi všech dotčených útvarů Fondu, a to včetně OOO SFŽP ČR. Zároveň je však nutno poznamenat, že směrnice neměla a nemá za cíl postihnout všechny nástroje věnující se problematice sladování, ale jak už ostatně z názvu vyplývá, zabývá se pouze výkonem služby/práce z jiného místa než je pracoviště zaměstnavatele.

Směrnice se snaží vyváženým způsobem upravit možnosti výkonu služby/práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ať už z pohledu naplňování potřeb zaměstnance či z pohledu zaměstnavatele. Obě tyto strany služebního/pracovního vztahu mají své zájmy a potřeby, na které se snaží uvedená úprava adekvátně reagovat. Co se týče například koncepce pravidelného home-office dle části 5.2.1., na kterou dopis zaměstnanců poukazuje jako na problematickou ve vztahu ke kategoriím zaměstnanců, jež jsou zde definovány, uvádím, že tato část hledá svou inspiraci v zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“), konkrétně v § 116 odst. 2, kde zákonodárce preferovanou kategorii zaměstnanců, jíž by měl zaměstnavatel věnovat vyšší míru pozornosti, definoval. Obdobnou úpravu můžeme potom nalézt také například v kolektivní dohodě vyššího stupně, konkrétně v č. 7 odst. 2 atd.

Osobně vnímám, že zaměstnanci pečující o blízké osoby nebo mající zdravotní komplikace, mají objektivně větší míru nároků na využívání sladovacích nástrojů. Jakkoliv rozumím individuálním potřebám všech zaměstnanců a vnímám mnoho pozitivních efektů, které výkon služby/práce z domova zaměstnancům přináší, nedomnívám, že je tento nástroj vhodný pro řešení všech životních

situací/potřeb, které jsou v dopise nastíněny. Jako příklad lze uvést delší dojezdová vzdálenost na pracoviště zaměstnavatele, která objektivně nezasahuje do převážné části bloku výkonu služby/práce na pracovišti zaměstnavatele, nicméně má vazbu pouze na začátek a konec služební/pracovní doby, a je tedy pro řešení této životní situace lepší využít jiné nástroje pro sladění rodinného a osobního života viz § 116 odst. 1 zákona o státní službě. Konkrétně například pružné rozvržení služební doby, případně úpravu pevného bloku nebo kratší služební dobu. Kritérium dlouhé dojezdové vzdálenosti na pracoviště je také objektivně těžko kvantifikovatelné a je do značné míry determinováno zvoleným či preferovaným způsobem dopravy.

Je potřeba zdůraznit, že i přesto, že se aplikace části 5.2.1 směrnice omezuje pouze na úzce specifikovanou skupinu zaměstnanců, ostatní oddíly předpisu počítají s širokým využíváním služby/práce z jiného místa ze strany většiny zaměstnanců úřadu. Úprava jde nad rámec původně zákonodárcem stanovených omezení a čerpání home-office umožňuje v různých formách i zaměstnancům, kteří nepatří mezi skupiny, kterým by měl, dle zákonodávce, zaměstnavatel věnovat vyšší míru pozornosti. Nabídka celkem pěti různých typů home-office nabízí nadstandardní a velkorysou možnost práce z domova, z pohledu veřejného sektoru unikátní. Směrnice postihuje celou řadu situací, kdy zaměstnanec může výkon své služby/práce přesunout do domácího prostředí a nemusí nastalou životní situaci řešit např. prostřednictvím překážek za sníženou náhradu platu apod.

Domnívám se tedy, že aktuální nastavení výkonu služby/práce z domova je dostačující a ve vztahu k jednotlivým potřebám zaměstnanců a zaměstnavatele, vyvážené. Na tom se ostatně shodlo i nejužší vedení úřadu na jednom ze svých posledních zasedání, kde byla tato otázka ve vazbě na dotčený dopis znovu otevřena a podrobně diskutována. Z diskuze mimo jiné vyplynulo i to, že širší využití práce z domova je vhodné vyvážit úsporou pracovních ploch tak, aby Fond nemusel vynakládat zvýšené prostředky na pracovní prostory a mohlo případně naopak dojít k prokazatelné úspoře nákladů. S ohledem na tuto skutečnost tak Fond do budoucna počítá se širším využitím práce z domova formou sdíleného místa.

S pozdravem



.....
Ing. Petr Valdman
ředitel SFŽP ČR