

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Home office v praxi**

**Monika Mocová**

© 2021 ČZU v Praze



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Monika Mocová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Hradec Králové

Název práce

**Home office v praxi**

Název anglicky

**Home office in practice**

---

### Cíle práce

Cílem práce je přiblížit problematiku a praxi home office. Identifikovat případné nedostatky právní úpravy a interních směrnic firem týkajících se home office a navrhnout jejich možná řešení a doporučení na základě analýzy praktických zkušeností s poskytováním a využíváním tohoto benefitu.

### Metodika

Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část bude věnována seznámení s danou problematikou z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele, analýzou tohoto pracovního benefitu, práci s literaturou, právními předpisy a literárními rešeršemi. Budou prezentovány dostupné statistické údaje využívání home office z různých regionů a jejich porovnání. V praktické části bude vytvořeno a zpracováno kvantitativní dotazníkové šetření zaměstnanců z jednoho vybraného regionu a uskutečněny rozhovory o praktikách home office. Získaná výstupní data z praxe budou analyzována v návaznosti na teoretickou část a právní úpravu. Vše bude uskutečněno na základě konzultací s vedoucí práce.

**Doporučený rozsah práce**

30 – 40 stran

**Klíčová slova**

Home office, práce z domu, řízení na dálku, zaměstnanec, praxe, benefit, flexibilita práce, veřejná správa, soukromý sektor, trh práce.

---

**Doporučené zdroje informací**

- DUDOVÁ, Radka, ed. Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.
- FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná. V Brně: Jan Melvil, 2014. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8.
- MARTOCH, Michal. Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. ISBN 978-80-260-6233-2.
- PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.
- ŠINDLEROVÁ, Ivana. Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. ISBN 80-239-7284-7.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2020/21 LS – PEF

**Vedoucí práce**

JUDr. Daniela Světlíková

**Garantující pracoviště**

Katedra práva

---

Elektronicky schváleno dne 22. 9. 2020

**JUDr. Jana Borská, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2020

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 09. 02. 2021

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Home office v praxi" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 03. 2021

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou velmi poděkovala své vedoucí práce JUDr. Daniele Světlíkové, která byla po celou dobu zpracování práce mým odborným průvodcem. Dále poděkování patří respondentům, kteří sdělili své zkušenosti a věnovali svůj čas vyplňování dotazníků. Děkuji také své rodině za podporu a vytvoření zázemí po dobu studia, obzvláště v době zpracování této práce.

# Home office v praxi

## Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou spojenou s home office v praxi. Téma je v souvislosti s celosvětovou pandemií COVID 19 velmi aktuální. Cílem práce bylo zjistit, jak reálně probíhá home office a zda je právní úprava v § 317 Zákoníku práce, týkající se práce z domova dostatečně ošetřena. Teoretická část tuto oblast přiblížila pomocí práce s literaturou a právními předpisy. Vyhodnocení vlastní práce probíhalo na základě dotazníkového šetření s 245 respondenty a zároveň byly zpracovány 2 standardizované rozhovory. Výsledky praktické části prokázaly na pracovním trhu vysoký nárůst využívání home office v souvislosti s propuknutím pandemie COVID 19. Dále bylo zjištěno, že 80 % zaměstnavatelů neposkytuje zaměstnancům žádné finanční náhrady, 75 % se zaměřuje alespoň na poskytnutí technického vybavení a smluvní úpravy pracovněprávních vztahů v souvislosti z prací z domova má pouze 60 % z dotázaných respondentů. Zaměstnavatelé, se kterými byly zpracovány standardizované rozhovory se shodli, že v § 317 ZP nenašli dostatečnou zákonnou oporu ke zpracování dokumentů ve všech opodstatněných bodech řešící home office. Na základě výsledků bylo zjištěno, že výše zmíněná právní úprava není dostatečná. V souladu s tímto zjištěním byl navržen dodatek k pracovní smlouvě pro zaměstnavatele, u kterého autorka vykonávala bakalářskou praxi. Dokument je reálně využíván.

**Klíčová slova:** home office, práce z domu, řízení na dálku, zaměstnanec, praxe, benefit, flexibilita práce, veřejná správa, soukromý sektor, trh práce

# Home office in practice

## Abstract

This bachelor thesis deals with issues related to home office in practice. The topic is related to the global pandemic COVID 19 and it is very relevant. The focus of the work is to find out how the work at home usually takes place and to find out whether the legal regulation in § 317 of the Labor Code, concerning the home office, is sufficiently treated. Theoretical part has clarified this area using literature and legal regulations. The evaluation was based on a questionnaire survey of 245 respondents and two standardized interviews. The result of the practical part demonstrated in the labor market high impact of the use of home office in connection with the outbreak of the COVID 19 pandemic. Furthermore, it was found that 80 % of employers do not provide any financial compensation to employees, 75 % focus at least on providing a technical equipment and contractual arrangements of labor relations in connection with work from home have only 60 % of respondents. Employers with whom standardized interviews were prepared agreed that in § 317 of the Labor Code they did not find sufficient legal support for the processing of documents in all justified points dealing with the home office. Based on the results, it was found that the above-mentioned legislation is not sufficient. In accordance with this finding, an amendment to the employment contract was proposed for the employer with whom the author was pursuing a bachelor's degree. The document is actually used.

**Keywords:** home office, work from home, distance leadership, employee, practice, benefit, work flexibility, public administration, a private sector, labor market





# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>13</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>14</b>
2.1 Cíl práce .....	14
2.2 Metodika.....	14
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>16</b>
3.1 Pracovní trh .....	16
3.1.1 Pandemie COVID 19 a pracovní trh .....	17
3.1.2 Pracovní benefity .....	18
3.2 Home office.....	20
3.2.1 Právní úprava .....	21
3.2.2 Komu je určen.....	25
3.2.3 Technické nástroje .....	26
3.2.4 BOZP - PO .....	29
3.2.5 Statistika.....	30
3.2.6 Pandemie COVID 19 a home office .....	31
3.3 Hledisko zaměstnavatele .....	32
3.3.1 Výhody, nevýhody .....	33
3.3.2 Řízení na dálku.....	34
3.4 Hledisko zaměstnance .....	36
3.4.1 Výhody, nevýhody .....	36
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>38</b>
4.1 Cíl výzkumu .....	38
4.2 Metodika vlastního výzkumu .....	39
4.3 Dotazníkové šetření se zaměstnanci.....	39
4.3.1 Pilotní studie a předvýzkum.....	40
4.3.2 Výzkumný vzorek .....	41
4.3.3 Zpracování .....	41
4.4 Rozhovory se zaměstnavateli .....	60
4.4.1 Výzkumný vzorek .....	60
4.4.2 Zpracování .....	61
4.5 Interpretace dílčích cílů .....	65
<b>5 Výsledky a diskuse .....</b>	<b>67</b>
5.1 Doporučení a návrh řešení.....	68
<b>6 Závěr.....</b>	<b>71</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>73</b>

Vázaná literatura .....	73
Internetové zdroje.....	74
Právní předpisy.....	77
<b>8 Přílohy .....</b>	<b>78</b>

## **Seznam obrázků**

Obrázek 1 Cloud computing.....	28
Obrázek 2 Znázornění stupňů interakce .....	35

## **Seznam grafů**

Graf 1 Využívání home office .....	44
Graf 2 Využívání HO před pandemií COVID 19 .....	44
Graf 3 Vnitřní směrnice/dohoda.....	45
Graf 4 Měsíční finanční kompenzace .....	46
Graf 5 Technické vybavení. ....	47
Graf 6 Týdenní frekvence využívání HO.....	48
Graf 7 Flexibilita plánování HO .....	49
Graf 8 Nařízení HO zaměstnavatelem .....	50
Graf 9 Pokyny od zaměstnavatele.....	51
Graf 10 Spokojenost s využíváním HO .....	52
Graf 11 Zájem zaměstnanců, kteří zatím HO nevyužívají.....	53
Graf 12 Zaměstnavatelé, kteří poskytují HO .....	54
Graf 13 Vhodnost pracovní pozice .....	55
Graf 14 Preference četnosti využívání HO .....	56
Graf 15 Sektor zaměstnavatele .....	57
Graf 16 Důvody zaměstnanců pro HO .....	58
Graf 17 Zaměstnanecké benefity .....	59
Graf 18 Obor firmy/organizace.....	60

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1 Obecná míra nezaměstnanosti 2000 – 11/2020 (v procentech) .....	16
Tabulka 2 Přehled demografických údajů .....	42
Tabulka 3 Doplňující údaje o respondentech.....	43

## **Seznam použitých zkratk**

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
COVID 19	nový typ koronaviru SARS-CoV-2
HO	home office
IKT	informační a komunikační technologie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PO	požární ochrana
WLBD	Evropská směrnice Work-life balance directive
ZP	Zákoník práce

# 1 Úvod

Bakalářská práce je věnována tématu z oblasti pracovněprávních vztahů, konkrétně pracovnímu benefitu home office neboli práci z domova. Námět vznikl na základě vlastní zkušenosti s hledáním zaměstnání ve firmě či organizaci, kde tento benefit nabízejí. Důvodem jsou trvalé následky po úrazu nohy a omezení každodenní docházky do zaměstnání. A jelikož je právní úprava v § 317 zákona 262/2006 Sb. Zákoníku práce skromná, mělo by být tomuto tématu věnováno více pozornosti. A to i proto, že trend využívání práce z domova je rostoucí, a dá se předpokládat, že toto téma bude významné ve společnosti i do budoucna.

V posledních letech je myšlenka a implementace home office ve firmách velice aktuální v souvislosti s přechodem k automatizaci a robotizaci práce, sdíleným pracovním místům, pokročilým technologiím a nástupu doby, kdy nejen lidé, ale i stroje komunikují elektronicky na síti. Na jaře roku 2020 je navíc práce z domova žádoucí ve spojení s propuknutím pandemie COVID 19 a vyhlášením nouzového stavu, a to i v dalších obdobích, až do současnosti, kdy přichází v dalších nových vlnách. Je kladen důraz na péči o zdraví a vzájemnou ochranu ze strany zaměstnavatelů právě umožněním pracovat mimo kancelář, omezením pracovních kontaktů a využíváním této možnosti ze strany zaměstnanců.

Zpracované téma je provázáno se studovaným oborem nejen v oblasti práva, ale také makroekonomie, kdy je přiblížen pracovní trh. Dále veřejné správy, kdy bude uskutečněn standardizovaný rozhovor se zaměstnavatelem, organizací státní správy. Přiblíženo je také IKT v podobě představení technických a cloudových řešení při práci z domova.

Cílem práce je objasnit oblast home office a navrhnout řešení možných nedostatků právní úpravy a smluvní dokumentace upravující pracovněprávních vztahy. Výsledky práce a vyhotovený návrh dodatku k pracovní smlouvě upravující home office může být zaměstnavateli prakticky využíván.

Při vypracování této práce je vycházeno z účinných právních předpisů ke dni 30. 11. 2020.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem práce je přiblížit problematiku a praxi home office. Identifikovat případné nedostatky právní úpravy a interních směrnic firem týkajících se home office a navrhnout jejich možná řešení a doporučení na základě analýzy praktických zkušeností s poskytováním a využíváním tohoto benefitu.

### **2.2 Metodika**

Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část bude věnována seznámení s danou problematikou z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele, analýze tohoto pracovního benefitu, práci s literaturou, právním předpisům a literárním rešerším. Budou prezentovány dostupné statistické údaje využívání home office z různých regionů. Bude přiblížen aktuální pracovní trh, zaměstnanecké benefity a podrobněji uvedeny kapitoly, které budou zaměřeny na oblast práce z domova.

Na základě teoretických východisek budou v praktické části stanoveny dílčí cíle vlastní práce a budou uvedeny v kapitole „Cíl výzkumu“. Konkrétně bude zvoleno 6 výzkumných otázek, které budou zkoumat problematiku home office v praxi. Dále bude vytvořeno a zpracováno kvantitativní dotazníkové šetření o zkušenostech zaměstnanců, jak home office využívají a jaké jim zaměstnavatel k práci z domova vytváří podmínky. Šetření se uskuteční v průběhu února 2021. Nejprve bude v návaznosti na výzkumné otázky sestaven okruh a typ otázek a také formální uspořádání dotazníku, název, průvodní dopis a instrukce k vyplnění. Vypracováno bude 26 otázek, které se nakombinují na uzavřené, kdy respondenti budou vybírat jednu z nabízených možností a polouzavřené, kdy bude nabídnuto více odpovědí. V dotazníku se nastaví filtry, které rozdělí respondenty na ty, kteří využívají práci z domova a na ty, kteří zatím zkušenosti s tímto benefitem nemají. Poté bude zpracována pilotní studie a předvýzkum, které mohou odhalit případné nedostatky ve zpracování, které se poté do dotazníku zapracují. Osloveno bude online 500 respondentů z vlastní databáze autorky sloužící pro marketingové účely. Sběr dat je plánován na 7 dní. Dotazníky budou rozeslány pomocí e-mailových schránek, kdy respondenti obdrží internetový odkaz na vyplnění dotazníku. Šetření bude zpracováno pomocí dotazníku vytvořeného na [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com). Celý dotazník je k nahlédnutí v příloze 1.

U druhé metody dotazování budou uskutečněny 2 standardizované rozhovory o praktikách home office z pohledu zaměstnavatele. Rozhovory proběhnou se zástupci organizace z veřejné správy i s firmou ze soukromého sektoru. Nejprve budou sestaveny otázky a připraven záznamový arch pro zaznamenání odpovědí. Každému respondentovi se položí přesně formulované otázky a bude od nich vyžadována stejná informace. Dohodne se termín schůzky se zástupci zaměstnavatelů a rozhovory budou uskutečněny. Přepis rozhovorů bude uveden v příloze 2.

Získaná výstupní data z praxe budou analyzována v návaznosti na teoretickou část a právní úpravu. Ve výsledcích budou porovnána pomocí zvolených dílčích cílů, tedy výzkumných otázek. Na tuto část naváže návrh řešení, kterým bude zpracování dodatku k pracovní smlouvě upravující práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

### 3 Teoretická východiska

V této části práce bude pro přiblížení tématu a uvedení do problematiky popsán aktuální pracovní trh, zaměstnanecké benefity a podrobněji uvedeny kapitoly, které budou zaměřeny na oblast home office, a to z hlediska obou subjektů zaměstnavatele i zaměstnance. Prezentovány budou výhody, nevýhody, dotčená legislativa, využívané technologie, řízení pracovníků a problematika BOZP-PO. Dále budou uvedeny souvislosti a v některých případech nutnost využívání práce z domova při epidemii COVID 19.

#### 3.1 Pracovní trh

Na trhu práce funguje nabídka a poptávka práce a zaměstnavatelé tímto výrobním faktorem poptávají pracovníky za peníze. Vznikají pracovněprávní vztahy, kterými jsou pracovní či služební poměr anebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti. V makroekonomii je nezaměstnanost měřena pomocí ukazatele, obecné míry nezaměstnanosti. V tabulce 1 je uvedena obecná míra nezaměstnanosti, což představuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, kterou tvoří zaměstnaní i nezaměstnaní. Je měřena v procentech. Hodnoty tohoto ukazatele jsou zachyceny v letech 2001 – listopad 2020.

Tabulka 1 Obecná míra nezaměstnanosti 2001 – 11/2020 (v procentech)

Ukazatel/rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Obecná míra nezaměstnanosti	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3
Ukazatel/rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	11/2020
Obecná míra nezaměstnanosti	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0	2,9	2,2	2,0	2,9

Zdroj: ČSÚ<sup>1</sup>, 2021, vlastní zpracování

Dle Českého statistického úřadu je v roce 2019 obecná míra nezaměstnanosti 2,0 % a v posledních 3 letech nestoupla nad 3,0 %. Je ale zřejmý nárůst nezaměstnanosti v roce 2020, kdy jsou prozatím zveřejněna data k listopadu 2020, a kdy byl zaznamenán růst o 0,9 p. b.<sup>2</sup> Dopady opatření vyhlášených v době nouzového stavu jsou tedy patrné.

<sup>1</sup> Český statistický úřad: *Obecná míra nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-30]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=obecná+míra+nezaměstnanosti&bkvt=b2JIY27DoSBtw61yYSBuZXphbcSbc3RuYW5vc3Rp&katalog=all&pvo=ZAM06>

<sup>2</sup> Český statistický úřad: *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2021-01-20]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)



### 3.1.1 Pandemie COVID 19 a pracovní trh

První vyhlášení nouzového stavu v souvislosti s pandemií COVID 19 bylo schváleno vládou ČR ke dni 12. 3. 2020. Po podzimní vlně, která následovala a nouzový stav byl vyhlášen 5. 10. 2021, tak dle Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu projektu Národohospodářského ústavu Akademie věd ČR, ale „celkové dopady krize covid-19 na registrovanou nezaměstnanost v časech nebývalých poklesů HDP zůstávají i po 3/4 roce mírné.“<sup>3</sup> Data jsou z období prosince 2020. Stále přetrvává fakt, že ČR má z celé EU zdaleka nejnižší míru nezaměstnanosti. Rozdíly v dopadech na vzdělání, profesi, věk či pohlaví se daly očekávat, ale nejsou nikterak zásadní. V souvislosti s COVID 19 krizí vykazují nadprůměrnou míru nezaměstnanosti pracovníci ve službách a prodeji.<sup>4</sup>

Oproti tomu poptávka a nabídka pracovních pozic pro „zlaté límečky“ (vysoce kvalifikované profese), jsou zpracovány v průzkumu firmy LMC, s.r.o. (zaměření v oblasti HR na českém trhu, spravuje inzertní servery jobs.cz, prace.cz, pracezarohem.cz, seduo.cz aj.). Ten uvádí, „že v červnu 2019 bylo na Jobs.cz o 21 % méně vystavených pracovních inzerátů v IT profesích než v červnu 2020. Oproti tomu na Jobs.cz přibylo o 16 % více kandidátů na specializované inženýrské pozice, o 36 % více zájemců o práci v designerských profesích a v oblasti IT přibylo uchazečů dokonce o 41 %“.<sup>5</sup> Je tedy otázkou, do jaké míry tento pokles nabídky a nárůst poptávky souvisí s pandemií COVID 19 a bude vhodné jej hodnotit až v dlouhodobém měřítku.

V současné době se zaměstnavatelé i zaměstnanci potýkají s následky první vlny COVID 19, ale zároveň řeší aktuální problémy při dalších vlnách. Mimo to je ale také pro české zaměstnavatele nejen ve výrobním sektoru stále obtížná situace, kdy bojují z konkurencí z Číny a Polska. Jelikož je trend takový, že zákazník velmi často upřednostňuje právě cenu na úkor kvality, je patrný tlak na snížení ceny produktu na nejnižší možnou hranici. Zisk je menší a firmy nemají finanční prostor na výrazné zvyšování mezd. Tím ale nastává problém, kdy kvalifikovaní zaměstnanci jdou za lepší pracovní pozicí do jiného regionu nebo v horším případě mimo ČR do zahraničí. Firmy tak přicházejí o profesionály, protože je nedokážou zaplatit, a to i proto, že nemají z čeho.

---

<sup>3</sup> Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) při Národohospodářském ústavu Akademie věd ČR: *nezaměstnanost v období covid-19* [online]. [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/prosincova-nezamestnanost-v-obdobi-covid-19>

<sup>4</sup> Tamtéž

<sup>5</sup> LMC, s.r.o.: *Zájem IT profíků o novou práci narostl o desítky procent. Co další pozice?* [online]. [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/zajem-it-profiku-o-novou-praci-narostl-o-desitky-procent-co-dalsi-pozice>

Zdárným negativním příkladem se jeví i stát, kdy např. při vypisování státních veřejných zakázek je ve většině případů hodnotícím kritériem pouze nejnižší nabídková cena a velmi často se na ostatní kritéria, jako jsou „*kvalita, technická úroveň nabízeného plnění, záruční a pozáruční servis, zabezpečení dodávek, dodací lhůta nebo lhůta pro dokončení. Dílčími hodnotícími kritérii mohou být také organizace, kvalifikace a zkušenosti osob zapojených do realizace veřejné zakázky*“<sup>6</sup> nebere zřetel. Jak se ukazuje, často na úkor kvality a zisků dodavatelů se výrazně snižují ceny. Dodavatelé zároveň bojují o získání zakázky. Dopady ve firmách jsou mj. nedostatek finančních prostředků na investice do vývoje, rozšíření firem či do automatizace a v neposlední řadě stagnace mezd.

### **3.1.2 Pracovní benefity**

Výše mezd (pobírají zaměstnanci v pracovním poměru) či platů (pobírají zaměstnanci ve služebním poměru) je velmi diskutovaným tématem. Pro mnoho zaměstnanců je to také jeden z hlavních kritérií při výběru zaměstnání. Dalším a neméně důležitým měřítkem je široká škála pracovních benefitů.

V době 20 let 21. století se posouvají hranice při výběru zaměstnání, a to nejen při hledání nového povolání, ale také při vyjednávání podmínek u stávajících zaměstnavatelů. V předchozích letech stačily zaměstnancům plat a stravenky, ale dnes v době „elektronické“ jsou zaměstnanci náročnější a své osobní hodnoty mají položeny odlišně, stejně tak mají jiné požadavky a potřeby na svůj profesní život a skloubení s životem osobním. Klasické benefity v podobě stravenek či příspěvku na penzijní připojištění jsou zastaralé a zaměstnanci je již považují za standardní, takže samozřejmě již neplní motivační roli. Proto někteří zaměstnavatelé nabídky pracovních benefitů rozšiřují, protože je žádoucí, aby tím podněcovali nové uchazeče a našli schopné pracovníky. Další motivací zaměstnavatelů je možnost daňového odpočtu u některých zaměstnaneckých výhod.

Pracovní benefity jsou nenárokovou složkou platu či mzdy a často jsou podrobněji charakterizovány v organizačních normách ve firmě či organizaci. Ve větších firmách fungují systémy jako je např. Cafeteria, Galerry Beta apod., kdy si zaměstnanci mohou

---

<sup>6</sup> § 78, odst. 4, zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. In: Sbíрка zákonů, rok 2016, částka 51

sami zvolit v rámci ročního finančního bagetu určeného firmou, jaké budou využívat. Oblíbenou možností využívání sportovních benefitů je Multisport karta.

Seznam nejčastějších pracovních benefitů:

- dovolená navíc nad rámec ZP, tj. 5 a více týdnů,
- 13. případně 14. plat,
- příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění,
- sick days,
- stravenky,
- firemní notebook, telefon či firemní vůz i k soukromým účelům,
- školení, zvyšování kvalifikace,
- home office,
- pružná pracovní doba,
- fond kulturních a sociálních potřeb FKSP – příspěvek na sport, kulturu, rekreaci, knihy, pracovní pomůcky,
- občerstvení na pracovišti,
- firemní školka.<sup>7</sup>

Dalšími poměrně méně známými pracovními benefity jsou „sabbatical“, celoroční dovolená či benefity na podporu rodičovství. V případě sabbaticalu se jedná o neplacené volno v řádů týdnů či měsíců, které využívají hlavně vrcholoví manažeři. Důvodem je v těchto profesích vysoká psychická zátěž a stres či dokonce může hrozit syndrom vyhoření. Volno zaměstnanci využívají k odpočinku, načerpání nové energie a relaxaci. Mají čas na své rodiny a koníčky a nemusejí se obávat, že o své zaměstnání přijdou. Zatímco celoroční dovolená umožňuje čerpat dovolenou v rámci celého roku. Je zatím velmi málo zaměstnavatelů poskytována, nicméně se zdá, že ani pro zaměstnance není prozatím atraktivní. Důvodem je, že mají strach, že je při delší absenci nahradí někdo jiný. Institut benefitu na podporu rodičovství funguje na principu umožnění rodičům lépe skloubit pracovní a soukromý život včetně péče o dítě. Patří sem např. možnost služby, kdy matka ze zaměstnání pošle po kurýrovi dítěti mateřské mléko. Jedná se především o matky, které pracují na vrcholových manažerských pozicích, chtějí se po mateřské dovolené vrátit do zaměstnání a na rodičovské dovolené v těchto případech zůstává otec

---

<sup>7</sup> Podnikatel.cz: *Pracovněprávní benefity* [online]. [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/pracovnepravni-benefity-moznosti-a-rizika-pohledem-pravnicky>

dítěte. Někteří zaměstnavatelé podporují reprodukci a vzhledem k vyšším věkům zaměstnanců poskytují úhradu nákladů na zamražení vajíček či spermií, a to právě proto, že ve společnosti převládá trend, kdy se nejprve buduje pracovní kariéra a rodina přichází na řadu později.<sup>8</sup>

### 3.2 Home office

Home office v překladu znamená domácí kancelář. Jedná se o pracovní benefit, který umožňuje zaměstnancům pracovat vybrané dny v týdnu z domova. A to u takových pracovních činností, které lze vykonávat mimo pracoviště zaměstnavatele. Významným prostředníkem je ve valné míře výpočetní technika, která umožňuje mj. více možností pro obstojnou a přínosnou spolupráci.

*„Téma pracovní flexibility nebo flexibilizace trhu práce patří v českém kontextu k relativně novým tématům, které začalo být hojně diskutováno až v souvislosti s transformací pracovního trhu po roce 1989“<sup>9</sup>, kdy se začaly objevovat nové způsoby organizace pracovní doby, nové formy zaměstnanosti. V dalších západních zemích již flexibilizace vznikaly cca v 60 letech 20. století.<sup>10</sup>*

Moderní trh práce nabízí také moderní rozvržení a uspořádání pracovní doby. Změny na pracovním trhu v důsledku pokroku v oblasti informačních technologií, vývoje demografie a globalizace sebou přinášejí i rozvoj a změnu pracovněprávních vztahů. Pracovníci a firmy objevili výhody a kouzlo práce na dálku. Poptávka po tomto pracovním benefitu roste, zejména s nástupem nové mladé generace a pokročilým technologiím, které již umožňují profesionální a kvalitní komunikaci mezi pracovníky i jejich nadřízenými. Mění se pohled na zaměstnávání, výrazně roste poptávka po flexibilitě, pro pracovníky se stávají prioritami zdraví, vztahy, osobní rozvoj. Toto se také prezentuje ve studii CBRE, *„poznatek, že globálním trendem, zvláště mezi mladými lidmi, je akcentovat při hledání zaměstnání štěstí a smysl života před finančním úspěchem.“<sup>11</sup>* Doby, kdy nám v kanceláři nebyla umožněna vlastní organizace práce v rámci pružné pracovní doby a home office,

---

<sup>8</sup> Epravo.cz: *Zaměstnanécké benefity* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

<sup>9</sup> DUDOVÁ, Radka, ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*, s 10

<sup>10</sup> Tamtéž

<sup>11</sup> CBRE: *The future of Work and the Workplace*. In: *Fast forward 2030* [online]. [cit. 2020-10-04].

Dostupné z: <https://www.cbre.com/research-and-reports/future-of-work>

jsou ve větším měřítku u zaměstnavatelů nenávratně pryč. Je samozřejmě stále mnoho oborů, kdy v rámci svého zaměření firmy či určité činnosti úředníků ve státní správě prakticky nedovolují práci z domova anebo jsou v poskytování málo pružné. Nezřídka se jedná o firmy, kdy svou firemní kulturou toto přímo odmítají. „*Technologie by tu byly, komunikovat a spolupracovat s lidmi kdekoli a kdykoli ještě nikdy nebylo tak snadné. Ovšem fundamentální problém tu stále zůstává – chybí upgrade lidského myšlení.*“<sup>12</sup>

Jde o specifickou povahu výkonu zaměstnání, a proto by měly být ujasněny podmínky využívání home office při uzavírání pracovního poměru.

### 3.2.1 Právní úprava

V České republice upravuje pracovněprávní vztahy Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „ZP“). V této kapitole bude prezentována dotčená legislativa v souvislosti s prací z domova. Pro podrobné seznámení se s problematikou, je nutné, vymezit si i pojmy jako jsou atypické zaměstnávání, homeworking a teleworking atd.

Mezi atypická zaměstnání se řadí úvazky s kratší pracovní dobou a pracovní úvazky na dobu určitou. V českém právním prostředí se v zákoně výkon závislé práce mimo pracoviště zaměstnavatele, agenturní zaměstnávání a dohody, které jsou konané mimo pracovní poměr definují jako formy atypických zaměstnání.<sup>13</sup> Atypické zaměstnávání zahrnuje dle Pichrta a Morávka flexibilní formy samostatného výkonu práce, které umožňují pružnější sjednávání výkonu práce, zejména z pohledu časového a místního. Např. zvláštní způsoby rozvržení pracovní doby, domácká práce.<sup>14</sup>

V ZP § 2 odst. 1 je definována závislá práce, a v odst. 2 jsou uvedeny podmínky, za kterých je možné ji vykonávat: „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“<sup>15</sup>

A § 317 upravuje podmínky pro výkon závislé práce mimo pracoviště zaměstnavatele podle dohodnutých podmínek. Pracovník si rozvrhuje pracovní dobu sám, nevztahuje

---

<sup>12</sup> FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*, s 15

<sup>13</sup> Systém ASPI. *Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí*: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2020-01-29]

<sup>14</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s 78

<sup>15</sup> § 2, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 84

se na něj tudíž úprava rozvržení pracovní doby. Ve většině případů mu nenáleží náhrada mzdy nebo platu za osobní překážky. Nemá nárok na náhradu za práci ve dnech státního svátku a nemá nárok na náhradní volno.<sup>16</sup>

Dle uvedeného ustanovení pro pracovníky, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele Martoch označuje jako:

- výkon práce z domácího prostředí, tzv. homeworking
- výkon práce z prostor např. kaváren, knihoven atd, tzv. teleworking<sup>17</sup>

Obě varianty jsou závislou prací prostřednictvím informačních technologií. Pojmy homeworking, teleworking, home office a práce z domova jsou veřejností vnímány obecně jako home office. Nicméně práce na dálku je pracovním benefitem, kdy zaměstnavatel občas poskytne zaměstnanci práci z domova. Oproti tomu homeworking je pravidelná práce z domova, s tím, že pracovník občas navštíví kancelář. I zaměstnanci, kteří pracují z domova mají nárok na rovné zacházení včetně kariérního růstu, přiměřené odměny a zaměstnaneckých benefitů dle obecné úpravy v antidiskriminačním zákoně.<sup>18</sup> Obecně pro pracovněprávní vztahy platí § 4 ZP, který uvádí „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“<sup>19</sup>

Dále ZP § 199, zejména odst. 2 upravuje náhradu mzdy, kdy v Nařízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Náhrada mzdy domácímu zaměstnanci nenáleží případech: „*vyšetření nebo ošetření, pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, přerušení dopravního provozu, znemožnění cesty do zaměstnání, narození dítěte, doprovod, pohřeb spoluzaměstnance a vyhledání nového zaměstnání.*“<sup>20</sup> Pokud má pracovník pracující z domova svatbu, má nárok na 1 den náhrady mzdy. Při úmrtí záleží, o kterou osobu blízkou jde. U přestěhování domácího zaměstnance, má nárok s náhradou mzdy 2 dny, pokud se ovšem jedná o přestěhování v zájmu zaměstnavatele.<sup>21</sup>

<sup>16</sup> § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 84

<sup>17</sup> MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje.*, s 11.

<sup>18</sup> § 1, 2 zákona č. 298/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: Sbíрка zákonů, rok 2009, částka 58.

<sup>19</sup> § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 84

<sup>20</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 188.

<sup>21</sup> Tamtéž

Pracovníci, kteří využívají home office, tedy mají nárok pouze na náhradu při překážkách v práci, když mají svatbu, úmrtí v rodině či se stěhují, ale to platí pouze za podmínek, že se jedná o přestěhování, které je v zájmu zaměstnavatele.

V souvislosti s prací prováděnou z domova další uvedená právní úprava ZP specifikuje náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce dle § 190 ZP odst. 1.<sup>22</sup> A § 255 ZP odst. 1 uvádí, že pokud zaměstnanec podepsal potvrzení o svěřeni nástrojů či předmětů, je povinen zaměstnavateli nahradit škodu.<sup>23</sup> Zaměstnavatelé často mají vnitřní směrnice či dodatky k pracovním smlouvám, které tuto problematiku ošetřují. A to i proto, aby neporušovali Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který upravuje bezdůvodné obohacení v paragrafu § 2991 odst. 1, pokud se někdo obohatil na úkor někoho jiného, musí vydat oč se obohatil<sup>24</sup>

Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů vymezuje pojem zaměstnance na home office v § 3, písm. n), a to jako domácího zaměstnance, který pracuje dle dohodnutých podmínek z jiného místa než ze sídla zaměstnavatele. Pracovní dobu si sami rozvrhují.<sup>25</sup> A dále upravuje tento zákon v § 30, že pokud domácí zaměstnanec odvede práci za období, kdy trvala jeho dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa, omezí se o tyto dny nárok na výplatu nemocenského.<sup>26</sup> Dále domácí zaměstnanci nemají s odvoláním na ust. § 39 odst. 5 písm. c) téhož zákona právo na ošetřovné.<sup>27</sup>

V návrhu zákona č. 903/0 uveřejněného ve sněmovním tisku z r. 2016 je navrhovaná změna ZP § 317 v tomto znění „Podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě nebo v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr může být práce konána mimo pracoviště zaměstnavatele.“<sup>28</sup> V uvedeném ustanovení je řešena úhrada nákladů včetně možného stanovení paušálu, a to, že zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout možnost setkávat se s kolegy. V dalších odstavcích je upraven okruh technického vybavení k výkonu zaměstnání, komunikace a ochrana citlivých dat. Vše platí pro výkon mimo

---

<sup>22</sup> § 190 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 84

<sup>23</sup> § 255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 84

<sup>24</sup> § 2991 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: Sbíрка zákonů, rok 2012, částka 33.

<sup>25</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 64.

<sup>26</sup> Tamtéž

<sup>27</sup> Tamtéž

<sup>28</sup> Vládní návrh č. 903/0 zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, In: Parlament České republiky poslanecká sněmovna VII. volební období, rok 2016

pracoviště zaměstnavatele v pravidelné frekvenci, nikoliv pro občasnou práci z domova.<sup>29</sup> V žádné novele ZP ovšem zatím nebylo implementováno.

Specifickou skupinu zaměstnanců, ovšem nezanedbatelnou s ohledem na chod státu jsou státní zaměstnanci. „*Státním zaměstnancem je fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu*“<sup>30</sup> některého z oborů státní služby. V § 116 citovaného zákona jsou přímo specifikované podmínky pro sladění osobního života státních zaměstnanců a to „*zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona.*“<sup>31</sup> Pokud poskytnutí kratší služební doby nebo pružného rozvržení služební doby neohrožuje chod služebního úřadu, tak je možné zaměstnanci, který pečuje o dítě do 15 let, je samoživitelem nebo pečuje o osobu blízkou ve II., III. nebo IV. stupni závislosti toto umožnit.<sup>32</sup> Ne každá pozice je vhodná pro dané sladění s výkonem státní služby, proto Nařízení vlády č. 144/2015 Sb. upravuje pro státní zaměstnance další specifikaci podmínek výkonu z jiného místa, a to v § 1 odst. 1, který definuje organizování, řízení a kontrolu státního zaměstnance, který vykonává službu z jiného místa pomocí elektronické komunikace<sup>33</sup> a poté v odst. 2 upravuje poskytnutí potřebného vybavení pro výkon služby, a to ať už zapůjčeného organizací nebo vlastního.<sup>34</sup>

Ve státní správě mají tedy již touto právní úpravou adaptovanou problematiku home office a také určité prvky ze Směrnice evropského parlamentu a rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU z angl. překladu pracovní verze tzv. Work-life balance directive, dále jen WLBD. Tato směrnice by měla být ukotvena v ZP do 2.8.2022, což platí pro všechny členské státy EU. Přináší nové prvky práv

---

<sup>29</sup> Vládní návrh č. 903/0 zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, In: Parlament České republiky poslanecká sněmovna VII. volební období, rok 2016

<sup>30</sup> § 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: Sbíрка zákonů, rok 2014, částka 99.

<sup>31</sup> § 116 odst. 1, 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: Sbíрка zákonů, rok 2014, částka 99

<sup>32</sup> § 116 odst. 1, 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: Sbíрка zákonů, rok 2014, částka 99

<sup>33</sup> § 1 Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby In: Sbíрка zákonů, rok 2015, částka 61.

<sup>34</sup> Tamtéž



pracovníků při sladování pracovního a soukromého života. Snaží se dosahovat rovnosti žen a mužů na pracovním trhu, proto přistoupila „*ke stanovení specifických minimálních požadavků a standardů týkajících se otcovské dovolené, rodičovské dovolené, pečovatelské dovolené, pracovního volna z důvodu vyšší moci a pružného uspořádání práce pracovníků*“<sup>35</sup> z něž se některé okruhy již právě objevují ve výše citovaném § 116 zákona o státní službě. Směrnice také doporučuje zvážení práce na dálku, kratší pracovní dobu nebo pružné uspořádání pracovní doby i pro rodiče samoživitele, rodiče se zdravotním postižením vlastním nebo svých dětí nebo rodiče ve specifických situacích např. vícečetné porody.<sup>36</sup> Nicméně pro implementaci do ZP již nezbývá mnoho času.

### 3.2.2 Komu je určen

Home office je určen převážně zaměstnancům, kteří pracují na kancelářských, administrativních profesích, mají tzv. duševní povolání. Nezřídka je nazýváme bílými či zlatými límečky. Zatímco bílé límečky jsou klasické kancelářské profese, jako např. profese vedoucích pracovníků, ekonomické a administrativní, tak u zlatých límečků hovoříme o vysoce kvalifikovaných pracovnících na pozicích, které jsou pro firmu klíčové, jako jsou např. programátoři, IT odborníci, designéři, top management. Okruh „límečků“ uzavírají modré límečky a jsou to pracovníci, kteří pracují manuálně. Tyto profese jsou ale pro výkon z domácí kanceláře většinou nevhodné.

Zaměstnavatelé musí zvážit, jaký typ lidí, profesí a činností ve firmě mají. Není nejdůležitější poskytovat zaměstnancům home office podle pracovních pozic, nýbrž podle typu jejich jednotlivých činností a pracovní náplně. Mezi činnostmi, které zvládneme z domova patří např. řídit pracovní kalendář a schůzky, odpovídat na e-maily, příprava podkladů a rozpočtů, řízení, zpracování agendy atd. Můžeme tedy říct, že vhodné činnosti jsou takové, které nevyžadují vysokou interakci s ostatní členy týmu, není potřeba vysoký stupeň úrovně vazby na pracovní pomůcky a podklady a nejsou stanoveny vysoké limity na citlivost dat. Naopak nevhodné činnosti jsou takové, které je potřeba zpracovávat

---

<sup>35</sup> VÁCHA, Jan. *Novela zákoníku práce 2020-2021.*, s 83

<sup>36</sup> Tamtéž, s. 92

v týmu, z logiky věci vítání návštěv či osobní schůzky s klienty nebo profese, kde je potřeba velké množství dokumentů v listinné podobě.<sup>37</sup>

Odvětví, ve kterých firmy úspěšně využívají práci na dálku jsou dle Frieda a Hanssona např. design, reklama, marketing, finanční služby, státní správa, IT, právní služby atd.<sup>38</sup>

### 3.2.3 Technické nástroje

Stále ve větším měřítku je využívána firemní mobilní technika, zejména notebooky a smartphony s možností připojení na internet. Zaměstnanci, tak mohou zůstat online s kanceláří pomocí e-mailu, aplikací, sdílených disků či hovorů a videohovorů. Dle novinek Eurostatu v roce 2019 bylo ze všech zaměstnaných osob v EU vybaveno firemní technikou 28 %. Oproti předchozímu roku došlo k nárůstu o 2 %.<sup>39</sup> „*Tato praxe byla nejčastější ve Švédsku s 57 % zaměstnanců, následovaná Irskem (55 %), Finskem (54 %) a Dánsku (52 %). Naproti tomu pouze 11 % osob zaměstnaných v podnicích v Bulharsku bylo vybaveno firemní technikou. Podíl byl poměrně nízký také na Kypru (16 %), v Řecku (17 %), na Slovensku, v Rumunsku a Portugalsku (všechny 18 %).*“<sup>40</sup> Podíl v Česku je průměrný (27 %).<sup>41</sup>

Mezi doporučení základního hardware vybavení pro efektivní práci na dálku patří notebook, smartphone, sluchátka s mikrofonom, webová kamera, pevné internetové připojení a multifunkční tiskárna.

V dnešní době jsou již překonané technologie jako jsou např. fax, sken, reprobedny a stolní PC. Dle Martocha je „*pro běžnou kancelářskou práci morálně zastaralý hardware i software za 3-5 let, u tabletů a smartphonů to mohou být dokonce jen 2-3 roky.*“<sup>42</sup> Záleží samozřejmě na vykonávané profesi a náplni práce. Pracovník je seznámen se zapůjčenou technikou od zaměstnavatele a umí si poradit se základními úkony např. restartování zařízení, reinstalace software, nastavení parametrů komponent či zálohování dat. Ale v případě zásadní poruchy mají zaměstnanci pracující z domova kontaktovat firemního

---

<sup>37</sup> LMC, s r.o. *Tohle jsou zlaté límečky* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/tohle-jsou-zlate-limecky-seznamte-se-se-zamestnanci-ktere-chce-kazdy>

<sup>38</sup> FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná.*, s 88

<sup>39</sup> Eurostat: *Stále více zaměstnanců používá firemní mobilní zařízení* [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200417-1>

<sup>40</sup> Tamtéž

<sup>41</sup> Tamtéž

<sup>42</sup> MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje.* s 80

správce sítě. Hlavním důvodem je ztráta dat nebo možné ohrožení napadení software hackery a úniku firemních dat. Např. pomocí software Team Viewer.cz se počítačový správce na dálku snadno připojí na obrazovku pracovníka nebo může být využit telefonický hovor či e-mailový popis problému.

Dále pracovník disponuje znalostmi práce s notebookem či smartphonem. Především ovládání těchto technologií, instalace software, práce s internetem a s e-mailem, chat, videokonference, sdílení vzdálené plochy, zálohování, ovládání dalších aplikací. Softwarovými nástroji jsou např. Microsoft Office 365, Google Apps, Zoom, Skype, MS Teams atd.

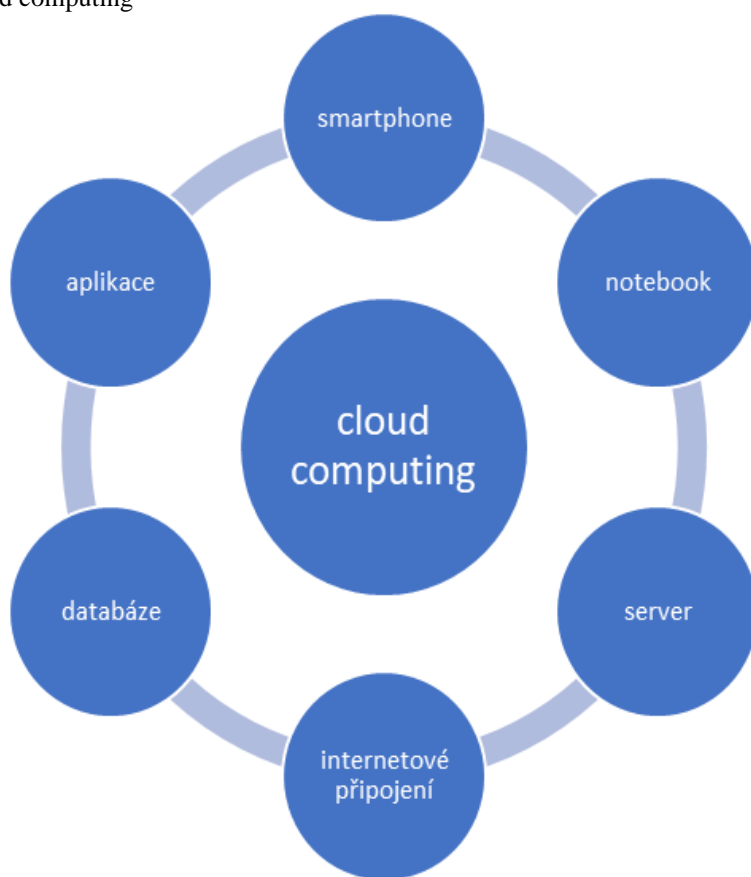
Důležitými obecnými zásadami při práci s daty jsou:

- na veřejnosti nenechávat firemní techniku bez dozoru,
- opatření automatického zamykání operačního systému při nečinnosti,
- využívání zabezpečeného připojení k internetu,
- zadávání dostatečně silných hesel,
- automatické zálohování dat,
- nepokládat do přímé blízkosti žádné nápoje či potraviny.

Pro automatické zálohování dat mohou být využity služby OneDrive, Sharepoint, iCloud, Sync.Back.com, IBackup.com, IDrive.com, Mozy.com, Google disk apod.

Poměrně stále oblíbeným trendem je v oblasti IKT využívání funkce „Cloud computing.“ Lze jej charakterizovat jako vzdálený přístup k serveru, službám, programům, aplikacím a k úložišti. V podstatě se jedná o model využívání IKT formou vypůjčených služeb serveru, většinou za finanční úplatu. Oblíbeným je, protože šetří náklady firmě a nese se sebou výhody v podobě připojení na interní data firmy a to odkudkoliv, kde máme k dispozici technické vybavení a internetové připojení. Což je samozřejmě žádoucí i u práce z domova. K připojení je využíván webový prohlížeč nebo e-mailový klient. Na obrázku 1 jsou ilustrativně znázorněny nástroje pro komunikaci a cloud computing.

Obrázek 1 Cloud computing



Zdroj: DIGITAL CONNECT MAG<sup>43</sup>, 2020, vlastní zpracování

#### Výhody funkce cloud computing:

- úspora financí - firma nemusí nakupovat nákladný software a hardware,
- úspora na lidských zdrojích, nemusíme zaměstnávat správce IT,
- zaměstnanci se mohou připojit k firemním datům odkudkoliv a na to navazuje lepší produktivita práce zaměstnanců,
- v případě změny potřeb firmy se může velikost datových úložišť přizpůsobit, tedy zvýšit či snížit,
- jednoduché uživatelské rozhraní, bezplatný upgrade,
- zaslavněné zabezpečení dat a garantovaná dostupnost služby,
- rychlost při nasazení do provozu a řešení technické podpory,
- odpadá řešení kompatibility přenosu dat mezi jednotlivými servery např. při nákupu nového serveru (nebo např. vývoj, porucha).

<sup>43</sup> Digitalconnectmag: *Cloud computing* [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné z: <https://www.digitalconnectmag.com/cloud/>

Nevýhody funkce cloud computing:

- nutnost kvalitního připojení k internetu,
- strach z uložení dat mimo firmu, data jsou uložena na cizí infrastruktuře,
- závislost na prosperitě poskytující firmy,
- v některých případech omezená volba software či hardware, např. ve firmě používáme MS Word a na cloudu Google Apps.<sup>44</sup>

### 3.2.4 BOZP - PO

ZP ani další právní předpisy nijak konkrétně oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochranu při práci z domova neupravují, ale zaměstnavatel musí plnit povinnosti týkající BOZP i u zaměstnanců, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele. BOZP-PO je pro zaměstnance pracující z domova tedy obecně platná v ZP dle § 101 odst. 1, kdy je zaměstnavatel svým zaměstnancům povinen při výkonu práce zajistit bezpečnost a ochranu zdraví. V § 101 odst. 6 téhož zákona je upraveno, že náklady za BOZP při práci hradí zaměstnavatel a není možné tyto náklady nijak přenášet na zaměstnance. V § 102 ZP odst. 1 upřesňuje, že zaměstnavatel musí vhodnou organizací vytvářet neohrožující pracovní podmínky a přijímat opatření k předcházení rizik.<sup>45</sup>

Zaměstnavatel může s obtížemi zajistit, aby prostory v domácí prostředí zaměstnanců splňovaly jednotlivá ustanovení zákona č. 309/2006 Sb, o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jako jsou např. osvětlení, mikroklimatické podmínky, pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou, a aby prostory pro osobní hygienu, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování měly stanovené rozměry, provedení a vybavení a označení únikových cest.<sup>46</sup> Pracovní prostředí zaměstnance pracujícího z domova může zaměstnavatel kontrolovat pouze se souhlasem zaměstnance, neboť jeho bydliště podléhá ústavně právní ochraně nedotknutelnosti obydlí. Dle čl. 12 Listiny základních práv a svobod, které přímo uvádí „*Obydli je nedotknutelné.*

---

<sup>44</sup> Cloud computing: *Výhody a nevýhody Cloud computingu* [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné z: <https://publi.cz/books/230/07.html>

<sup>45</sup> § 101, 102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 84.

<sup>46</sup> § 2 zákona č. 309/2006 Sb., zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 96.

Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí.“<sup>47</sup> Školení BOZP-PO předchází nástupu zaměstnance na práci vykonávanou z domova. Na základě předaných informací je pracovník schopen dodržovat prevenci rizik práce z domova.

Vše je tedy na zaměstnavateli, aby určil podmínky a ošetřil tuto problematiku v pracovní smlouvě, vnitřním předpisu apod. Je vhodné projednání rozvržení pracovní doby, způsobu komunikace, předávání zadané práce a zpětné kontroly od zaměstnavatele, pracovních úrazů, náhrad a překážek v práci, stanovení termínů porad, zajištění IT a jakým způsobem se vyhledají nebezpečná místa při práci v domácím prostředí.<sup>48</sup> Zaměstnanec má povinnost podrobit se pracovnělékařské prohlídce v rámci závodní preventivní péče nezávisle na tom, jestli pracuje na pracovišti nebo mimo pracoviště zaměstnavatele.

Nejproblematictější místa BOZP jsou pracovní úrazy a nemoci z povolání, protože v ZP neobsahují výslovnou úpravu pro práci na home office. Dalším důvodem je, že se „velmi obtížně prokazuje, zda k úrazu skutečně došlo v pracovní době a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“<sup>49</sup> Nemoci z povolání jsou dle Pichrta a Morávka vzhledem k povaze této práce výjimečné. V teoretické rovině nelze vyloučit nemoci „způsobené fyzikálními faktory – např. nemoci šlach nebo kloubů v důsledku přetěžování struktur.“<sup>50</sup>

### 3.2.5 Statistika

Dle dostupných informací Statistického úřadu Evropské Unie Eurostatu byly zaměstnané osoby pracující z domova v procentech z celkového zaměstnání uvedeny v rámci Evropské Unie v letech 1995 – 2004 5,6 % a v letech 2013 – 2020 5,0 %. Za rok 2019 největší procento uvádělo Nizozemí 15,4 % a Finsko se 14,7 %. Země, které využívaly práci z domova nejméně jsou Turecko s 0,4 % a Rumunsko s 0,5 %. Česká republika se přibližuje průměru celé EU s 3,9 %. Německo uvádí 5,1 % a Slovensko 3,5 %.<sup>51</sup>

„V roce 2017 obvykle pracoval mírně vyšší podíl žen v EU z domova (5,3 %) než muži (4,7 %). V několika členských státech však byla situace opačná a z domova

---

<sup>47</sup> Čl. 12, odst. 1 usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: Sbírká zákonů, rok 1993, částka 1.

<sup>48</sup> MPSV: *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf)

<sup>49</sup> Systém ASPI. *Přednosti a úskalí práce z domova*: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2020-06-28]

<sup>50</sup> PICHRT, Jan a JAKUB MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*, s 153

<sup>51</sup> Eurostat: *Zaměstnané osoby pracující z domova v procentech z celkového zaměstnání* [online]. [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

obvykle pracovalo více mužů než žen. Tak tomu bylo zřetelně v Nizozemsku (14,7 % mužů ve srovnání s 12,6 % žen) a Dánsku (9,5 % ve srovnání se 7,6 %). Frekvence práce z domova se zvyšuje s věkem. Pouze 1,6 % lidí ve věku 15–24 let v EU obvykle pracovalo v roce 2017 z domova a zvýšilo se na 4,7 % lidí ve věku 25–49 let a 6,4 % lidí ve věku 50 - 64 let. Nejvyšší podíl lidí ve věku 15–24 let, kteří pravidelně pracovali z domova, byl zaznamenán v Lucembursku (10,4 %), což je daleko před nejbližším členským státem, Nizozemskem (4,2 %).<sup>52</sup>

### 3.2.6 Pandemie COVID 19 a home office

Ve studii MPSV z července 2020 je uveden průzkum vyhodnocení home office po 1. vlně koronaviru. V této souvislosti poukazuje na to, že „*nečekaný nástup pandemie koronaviru a opatření k zamezení jejího šíření způsobila bezprecedentní nárůst počtu osob pracujících z domova. Šetření tento nárůst potvrdilo, a to ve všech sektorech, nejvýrazněji pak v organizačních složkách státu. Podíl respondentů pracujících z domova se celkově dostal na přibližně 80 %.*“<sup>53</sup> Při takto vysokém podílu zaměstnanců musely organizace velmi rychle reagovat a vyřídit administrativní kroky, stanovit pravidla, a hlavně posílit technické vybavení.<sup>54</sup>

Dle průzkumu firmy LMC si 6 z 10 zaměstnanců vyzkoušelo v této nelehké době práci z domova. Leckteří by rádi pokračovali i nadále. Do budoucna bude vyvíjen tlak na flexibilitu, ať už v podobě kratších pracovních úvazků či právě využívání benefitu práce z domova. Průzkum uvádí za 2. čtvrtletí 2020, tzn. po 1. koronavirové vlně, že 12,9 % respondentů zaměstnanců odpovídá na otázku „Jaké změny v práci u vás současné situaci nastaly“, že pracují z domova. V květnu 2020 dotázaní zaměstnavatelé uvádí v 50 %, že zavedli doporučený home office pro všechny zaměstnance. Mezi dlouhodobější plány zaměstnavatelů dle tohoto průzkumu patří např. zavedení častější práce na dálku, větší digitalizace ve firmách, častější využívání online vzdělávání zaměstnanců a také online

---

<sup>52</sup> Eurostat: *Práce z domova v EU* [online]. [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>

<sup>53</sup> MPSV: *Práce z domova zažívá v reakci na epidemii koronaviru boom. Spokojení jsou zaměstnanci i vedoucí pracovníci* [online]. [cit. 2021-0-31]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prace-z-domova-zaziva-v-reakci-na-epidemii-koronaviru-boom-spokojeni-jsou-zamestnanci-i-vedouci-pracovnici>

<sup>54</sup> MPSV: *Práce z domova zažívá v reakci na epidemii koronaviru boom. Spokojení jsou zaměstnanci i vedoucí pracovníci* [online]. [cit. 2021-0-31]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prace-z-domova-zaziva-v-reakci-na-epidemii-koronaviru-boom-spokojeni-jsou-zamestnanci-i-vedouci-pracovnici>

pohovory při nábořech nových zaměstnanců. Nejčastější, co v souvislosti s prací na dálku zaměstnavatelé řeší je nastavení komunikace na dálku. V jarní vlně to uvádí 72 % a v podzimní vlně 65 % zaměstnavatelů. Další bylo zajištění technického vybavení, což 54 % firem řešilo v jarní vlně a v podzimní vlně 52 %. Nakonec byla řešena otázka sladění se na úkolech a cílech, kdy se s tím potýkalo 37 % a v podzimní vlně 32 % zaměstnavatelů.<sup>55</sup>

Ve zprávě firmy LMC z ledna 2021, která představuje hlavní trendy a data z pracovního trhu počátku roku 2021 je uvedeno, že zavedení práce z domu pro všechny zaměstnance, je v jarní vlně již výše zmíněných 50 % a dle vývoje v podzimní vlně to podle průzkumu učinilo již 55 %. Přímým zaměstnavatelem nařizený, tzn. povinný home office zavedlo při jarní vlně 14 % a při podzimní vlně tak učinilo 11 % dotázaných firem. Pracovní volno s náhradou mzdy, tzv. překážky v práci na straně zaměstnavatele bylo poskytnuto v souvislosti s jarní vlnou 53 % a 39 % zaměstnavatelů to bylo u podzimní vlny.<sup>56</sup>

### 3.3 Hledisko zaměstnavatele

Jelikož ZP neupravuje bližší a detailní podmínky pro využívání z domova, jsou práva a povinnosti obou stran většinou sjednány v pracovní smlouvě, dohodě o poskytování home office nebo má firma zpracovaný vnitřní předpis, kde tuto problematiku specifikuje. Nastavení pravidel je důležitou součástí, protože jsou zde jasně stanovena pravidla a opatření pro výkon práce z domu, a zároveň je tím poskytována ochrana zaměstnavateli i zaměstnanci. Dále by mělo být řešeno: pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, způsob komunikace, rozvržení pracovní doby a její základní parametry a předávání zaměstnavateli, maximální délka směny a způsob zadávání, kontrola a plnění úkolů, náhrady za vybavení domácího pracoviště, přístup pověřeného pracovníka na kontrolu prevence rizik BOZP-PO (tím však nelze podmínit sjednání práce na home office)<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> LMC, s.r.o.: *Magazín LMC* [online]. [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu>

<sup>56</sup> LMC, s.r.o.: *Jak jsou na tom firmy a psychika zaměstnanců při druhé vlně covidu?* [online]. [cit. 2020-11-28]. Dostupné z <https://magazin.lmc.eu/datova-snidane-jak-jsou-na-tom-firmy-a-psychika-zamestnancu-pri-druhe-vlne-covidu>

<sup>57</sup> Systém ASPI. *Možné přístupy k řešení práce formou home office*: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2020-01-29]



### 3.3.1 Výhody, nevýhody

Zaměstnavateli může přinést umožnění práce formou home office výhody i výrazné úspory. Na druhé straně může být práce z domova zaměstnanci zneužívána. I proto by měly být na začátku takové spolupráce nastaveny podmínky, režim kontroly a prohlubování důvěry.

Výhody jsou:

- úspora nákladů na vytvoření pracovního místa pro zaměstnance,
- zaměstnavatel neřeší zaměstnancovi návštěvy u lékaře, přesčasy, příplatky za noční směny a práci ve svátek apod.,
- atraktivita režimu home office může při náboru nových zaměstnanců přilákat kvalitního zaměstnance ze vzdálenější lokality,
- ne každý může pracovat s pravidelnou docházkou do firmy z důvodu např. péče o dítě, OZP, studenti, senioři, přestože se může jednat o velmi schopné pracovníky,
- při zaměstnání matky s dítětem odpadá finanční náklady a personální zátěž na zaučení a školení nových zaměstnanců po dobu rodičovské dovolené,
- kvalitně odvedená práce zaměstnance při správném nastavení spolupráce
- zapracovaní zaměstnanci využívající práci z domova se rychleji naučí soběstačnosti při řešení problémů, jsou zodpovědnější, a protože si váží této možnosti, tak jsou často loajálnější
- o firmě, která poskytuje home office se v této souvislosti více hovoří na veřejnosti a jedná se o skrytou reklamu.

Nevýhody jsou:

- omezená přímá kontrola od zaměstnavatele,
- nebezpečí úniku firemních dat,
- dle ZP zajištění práv zaměstnance v domácím prostředí,
- možné výkyvy ve výkonnosti zaměstnanců z důvodů nízké sebekázně.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Systém ASPI. *Výhody a nevýhody home office*: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2020-06-28]

### 3.3.2 Řízení na dálku

Vhodná komunikace je zcela zásadním prvkem vzájemné spolupráce a fungující nastavení pravidel je velmi žádoucí. Musí být zvoleny správné kanály pro komunikaci, zadávání úkolů, reportingu a sdělení o rozvržení pracovní doby zaměstnancem. Právě tato evidence je důležitá a zaměstnavatel podle ní může vyhodnotit, kdy je pracovník dostupný na telefonu či elektronicky. Pracovní doba zaměstnanců je ve větších organizacích a firmách řešena elektronickým docházkovým systémem, kde je možno i zvolit odchod či příchod na home office (pokud je v systému nakonfigurováno). Dodavatelů je mnoho a při výběru záleží na preferencích zaměstnavatele. Protože při práci na dálku ale vzniká potřeba zaznamenat pracovní dobu z domova, je možné i pro tyto účely rozšířit modul docházkového systému o mobilní aplikaci, ve které si zaměstnanec sám zadá pracovní dobu. Což samozřejmě funguje také jako zpětná vazba i pro vedoucí pracovníky či kolegy, kteří si mohou aktivitu pracovní doby pracovníka v mobilní aplikaci vyhledat a snadno vyhodnotit, jestli se v danou chvíli na něj mohou obrátit s pracovní záležitostí. Nedostupnost zaměstnance na telefonu či nepřičtení pošty by nemělo být považováno za hrubé porušení kázně. Fakt, že se jedná o práci na home office neznamena, že bude pracovník dostupný neustále.

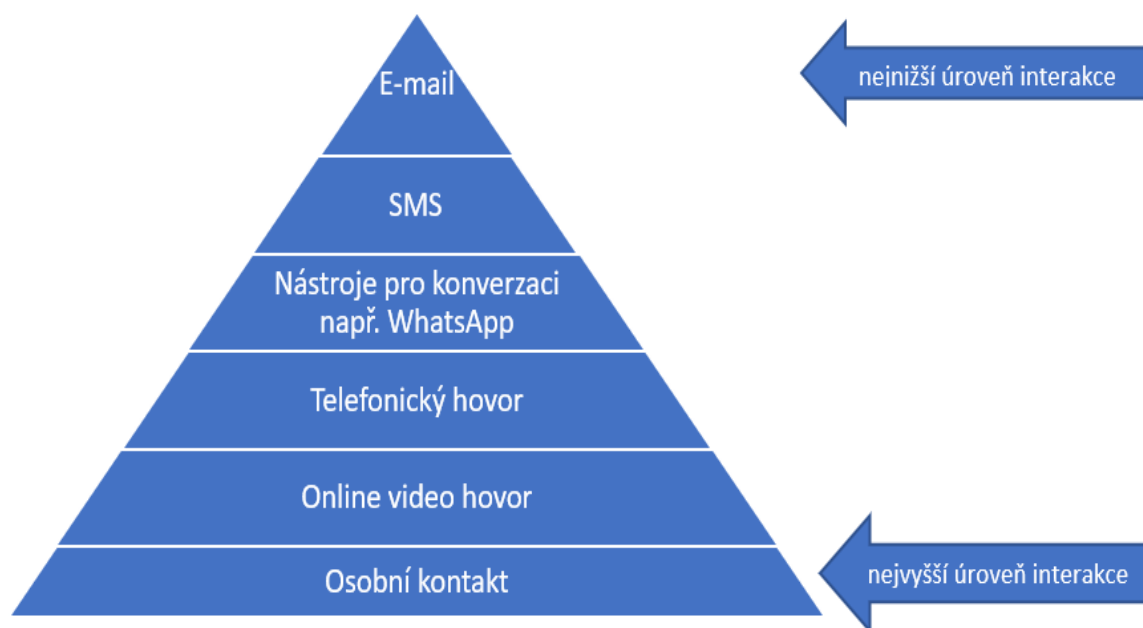
Manažeři často řeší úskalí videokonferencí neboli online meetingů. Nejčastějšími otázkami bývá, jak vést takové jednání a jak zaujmout účastníky, aby byli aktivní. Některá pravidla platí stejná jako u plánování schůzky face to face. To znamená, je zapotřebí určit cíl schůzky, vybrat si správné a kompetentní účastníky k dané problematice a zvolit termín. Nemělo by být opomenuto zaslání pozvánky k účasti a příprava materiálů, které také budou zaslány účastníkům předem. Získat aktivitu a pozornost je asi nejtěžším úkolem organizátorů schůzek. Jednoduché 3 body, který se držet před video schůzkou.

1. Méně je více – měli bychom se zaměřit na počet účastníků, přičemž ideální počet je 2-5. Čas je další hodnota, u které je platné, že stačí méně. Je potřeba si položit otázky typu: Opravdu pozvánku potřebují tito účastníci? Mají a tvoří stejný cíl, který potřebují řešit? Asi největší ztrátou času, jak pro všechny účastníky jsou online meetingy, kde je mnoho lidí, kteří pracují na rozdílných agendách a nemají stejný cíl, který potřebují řešit. Příkladem je prezence vedoucího logistiky při plánování vánočního večírku. Toto nemá pro účastníky žádnou vypovídající hodnotu.

2. Téma určuje technologii - je potřeba si rozmyslet, co od komunikace očekáváme. Tzn. když je potřebné rychle zjistit informaci a nečekám žádnou diskusi,

postačí telefon. Pokud naopak potřebujeme diskutovat zvolené téma, tak volíme osobní kontakt nebo v našem případě videohovor. Další znázornění interakcí vidíme znázorněny na obrázku 2.

Obrázek 2 Znázornění stupňů interakce



Zdroj: LMC s.r.o.<sup>59</sup>, 2020, vlastní zpracování

Z hlediska technického je potřeba zajistit takový kanál, který nám například umožní sdílet dokument s ostatními účastníky. A také nesmíme zapomenout povolit všem účastníkům nahlížet a pracovat s dokumentem. Není nic horšího, než když během videokonference manažer začne nastavovat parametry sdílení a nedaří se mu to. Je vše potřeba důsledně připravit předem.

3. Zadání rolí – zapojit všechny účastníky a předat spoluzodpovědnost za proces schůzky. Organizátor by neměl hlídat vše, ale aktivně zapojit i ostatní, kterým zadá úkoly ve schůzce. Někdo bude hlídat čas, další provede stručný zápis nebo např. ohlídá rozeslání dokumentů atd. Cílem je aktivita a zapojení všech pracovníků, a ne ticho a klid.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> Zdenka Studená: *Home office a vedení týmu na dálku: praktické tipy pro manažery* [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné z: <https://www.seduo.cz/home-office-a-vedeni-tymu-na-dalku-prakticke-tipy-pro-manazery>

<sup>60</sup> Tamtéž

Pracovníky je nutné při práci z domova motivovat a udržovat s nimi pracovní kontakt. Stanovení typu řízení a odměňování je na rozhodnutí zaměstnavatele. Martoch uvádí 4 skupiny řízení podle typu pracovníka – „*samořiditelný pracovník, říditelný na dálku podle výkonu, říditelný na dálku podle výkazu práce a neřiditelný pracovník*“<sup>61</sup> Jde tedy o to, aby řídicím pracovníkem byl pochopen rozdíl mezi jeho jednotlivými individualitami podřízených a správně vyhodnoceno a hlavně, aby nechyběl um převést tyto poznatky do praxe řízení.

### 3.4 Hledisko zaměstnance

Jak je uvedeno ve zmíněné evropské směrnici WLBD „*mají pracovníci právo požádat za účelem poskytování péče o pružné uspořádání práce, aby si mohli přizpůsobit rozvržení práce, včetně, pokud je to možné, využívání práce na dálku, pružného uspořádání pracovní doby nebo kratší pracovní doby.*“<sup>62</sup> S tímto se ztotožňuje i autorka Šindlerová, která konkretizuje ve své publikaci problémy žen, které poskytují péči jiným osobám či mají sami zdravotní omezení a nejsou z těchto důvodů úspěšné při hledání zaměstnání a uplatněny na trhu práce.<sup>63</sup>

#### 3.4.1 Výhody, nevýhody

Obecnými důvody, proč zaměstnanci vyhledávají flexibilní formy pracovního poměru jsou jednoznačně finanční úspora za cestovné a čas strávený na cestě do zaměstnání. Rozhodně není výjimkou, že čas trávený cestováním tvoří i 2 až 3 hodiny denně, což tvoří v týdenním režimu 10 až 15 hodin, a to není zanedbatelné. Zaměstnanec si často může naplánovat pracovní dobu dle svých potřeb a lépe skloubit zaměstnání s rodinným životem. Závěrem je, že pracovník je spokojenější a k zaměstnavateli často loajálnější.

---

<sup>61</sup> MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje.*, s 32

<sup>62</sup> Směrnice evropského parlamentu a rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. In: . Brusel: Úřední věstník Evropské unie, ročník 2019, L188/79. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1597592638990&uri=CELEX:32019L1158>

<sup>63</sup> ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?*, s 6

**Výhody jsou:**

- úspora času na cestě do zaměstnání,
- úspora nákladů na dojíždění do firmy každý den,
- vlastní organizace práce a času,
- rovnováha mezi pracovním a soukromým životem,
- pracovní spokojenost spojená s důvěrou zaměstnavatele a pozitivní dopad na výkonnost a loajalitu,
- možnost uplatnění na pracovním trhu u matek, které pečují o děti, OZP, studentů a seniorů,
- prostor pro pracovníky, kteří pracují kvalitně a výrazně rychleji oproti průměrnému zaměstnanci, nemusí řešit zbývající pracovní dobu na pracovišti.

**Nevýhody jsou:**

- nedostatek sociální interakce s ostatními kolegy
- nejasná pravidla např. při pracovním úrazu – absence zákonného ustanovení
- za práci přesčas, náhradní volno či návštěvu lékaře nenáleží zaměstnanci mzda nebo plat.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Systém ASPI. *Výhody a nevýhody home office*: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2020-06-28]

## 4 Vlastní práce

Po sestavení teoretické části a prostudování odborné literatury je možné přistoupit k praktické části a vlastnímu výzkumu. V této části je provedeno kvantitativní dotazníkové šetření a vyhodnocení těchto dat. Zacíleno je na hodnocení spokojenosti zaměstnanců a zjištění benefitů, které firmy nejčastěji nabízejí, a jak funguje práce z domova v praxi. K porovnání ze strany zaměstnavatelů poslouží řízené rozhovory se zaměstnavateli, kteří přiblíží praktiky s poskytováním práce z domova z jejich pohledu.

### 4.1 Cíl výzkumu

Cílem empirické části je zhodnotit praktické zkušenosti využívání home office z pozic zaměstnanců i zaměstnavatelů. Dále zjistit, jaké vyplývají z praxe nedostatky právní úpravy a jaké jsou možnosti její implementace do pracovních smluv nebo vnitřních předpisů. Na základě tohoto navrhnout možná řešení a doporučení pro Střední odbornou školu a Střední odborné učiliště Nymburk, kde autorka vykonávala bakalářskou praxi.

**Hypotéza: Právní úprava v § 317 ZP není dostatečná pro využití v praxi.**

Cílem práce je přiblížení problematiky a praktik home office, kterým na základě analýzy zkušeností z praxe s poskytováním a využíváním práce z domova, budou hledány odpovědi na dílčí cíle praktické části pomocí těchto výzkumných otázek:

1. K jak vysokému nárůstu využívání home office došlo v době COVID 19?
2. Mají zaměstnanci a zaměstnavatelé dostatečně právně/smluvně ošetřen statut home office?
3. Dostali zaměstnanci od zaměstnavatele pokyny, jak se chovat při práci z domova (BOZP-PO, práce s daty, GDPR)?
4. Dostávají zaměstnanci měsíční finanční paušál za práci z domova?
5. Poskytují zaměstnavatelé technické vybavení zaměstnancům pracujících na home office?
6. Je právní úprava v § 317 ZP dostatečná a vyhovuje zaměstnavatelům?

Odpovědi na tyto dílčí cíle budou uvedeny v kapitole „interpretace zpracovaných dat“ a budou nápomocné k sestavování návrhu opatření.

## 4.2 Metodika vlastního výzkumu

Pro tuto práci byl zvolen kvantitativní výzkum, který byl rozdělen a při sběru dat zpracován pomocí dvou metod dotazování. Bylo připraveno a zpracováno dotazníkové šetření, které sloužilo jako podklad pro vyhodnocení zkušeností s využíváním práce z domova u zaměstnanců. V návaznosti na výzkumné otázky a teoretickou část práce byl sestaven okruh a typ otázek a také formální uspořádání dotazníku. Stanovil se název dotazníku, byl sepsán úvodní text s průvodním dopisem a s instrukcemi pro vyplnění. Dotazník byl zpracován na stránkách [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com), který slouží pro tyto účely. Nejprve proběhla pilotní studie s 5 respondenty, pomocí které byla zjištěna relevance výzkumného záměru. Dále byl realizován předvýzkum s 10 respondenty, kterým byly odhaleny nedostatky ve formulaci otázek a logické návaznosti v pořadí otázek pro skupiny respondentů využívající a nevyužívající home office. A také byly zahrnuty do dotazníku další 2 otázky. Po úpravě nedostatků bylo provedeno ostré dotazníkové šetření. Dotazníky byly rozeslány online do e-mailových schránek respondentů pomocí internetového odkazu. Pro distribuci dotazníků byla využita autorky vlastní databáze kontaktů sloužící pro marketingové účely. Po 7 dnech bylo dotazníkové šetření ukončeno. Data byla očištěna a seříděna a posloužila k vyhodnocení a grafickému znázornění výsledků v absolutních hodnotách.

U druhé metody dotazování byly zpracovány řízené standardizované rozhovory, kterými byly zjištěny praktické zkušenosti dvou zaměstnavatelů, a to ze soukromého sektoru i státní správy. Nejprve byly sestaveny otázky, a to tak, aby nemuselo být respondentům nic dodatečně vysvětlováno a formulace byla jasná a srozumitelná a odpovědi tím pádem lépe porovnatelné. Byl dohodnut termín schůzky, která v souvislosti s vyhlášeným nouzovým stavem proběhla online přes videohovor aplikace Messenger s oběma respondenty a rozhovory byly realizovány. Získané informace byly zapsány do záznamových archů a použity v kapitole rozhovorů se zaměstnavateli. Obě metody průzkumu byly shledány proveditelnými z důvodu menší finanční náročnosti, a také protože získaná data jsou snáze zpracovatelná.

## 4.3 Dotazníkové šetření se zaměstnanci

Zjišťování informací probíhalo pomocí otázek, jaké mají dotazovaní zaměstnanci zkušenosti s prací na dálku, jaké využívají další pracovní benefity,

a jaké mají pro práci z domova zajištěno pracovní zázemí od zaměstnavatele. Zkoumána byla i aktuální situace několikaměsíčního nouzového stavu a vliv na poskytování práce z domova. Také bylo šetřeno, jaký je poměr zaměstnanců, kteří mají oblast home office ošetřenu smluvně.

#### **4.3.1 Pilotní studie a předvýzkum**

Pilotní studie byla provedena s 5 respondenty, kteří home office využívají. Vybraní jedinci byli ve věku 35-45 let. S testovanými byly provedeny krátké rozhovory volnou formou a respondenti sdělovali své zkušenosti s prací z domova, jaké v této možnosti spatřují výhody a jaké okruhy jsou pro ně palčivé. Pomocí těchto rozhovorů došlo k zmapování problematiky před samotným sestavením otázek do dotazníku. Všech 5 respondentů uvedlo, že největší negativum spatřují v tom, že jim zaměstnavatel neproplácí náhradu za dny, které stráví při práci z domova. Proto bude i tato otázka v průzkumu šetřena. Nezávisle na faktu, zdali se jedná o veřejnou správu nebo soukromý sektor, 4 respondenti uvedli, že mají podepsaný dodatek ke smlouvě o výkonu zaměstnání z jiného místa a vytvořenu směrnici, kde jsou upraveny podmínky poskytování tohoto benefitu. 1 respondent toto nemá žádným způsobem smluvně ošetřeno. Nebyly zachyceny žádné překážky a výzkum byl shledán proveditelným.

Před plánovaným předvýzkumem si autorka práce sama vyplnila několikrát dotazník a ověřila správný pravopis a formulaci otázek v dotazníkovém šetření k provázání s otázkami výzkumnými. Předvýzkumu se zúčastnilo 10 respondentů, kteří testovali připravený online dotazník a poskytli zpětnou vazbu. Dotazník jim byl zaslán e-mailem a otevřel se jim pomocí zaslání linku. 4 respondenti shledali, že postrádají otázku v souvislosti s využíváním práce z domova po vypuknutí epidemie COVID 19. Proto byly do výzkumu implementovány 2 otázky „Pracovali jste na HO již před pandemií COVID 19?“ a „Máte HO nařízený zaměstnavatelem?“ Dále byly odhaleny mírné nedostatky ve formulaci otázek a logické návaznosti v pořadí otázek pro skupiny respondentů využívající a nevyžívající home office. Všichni uvedli, že dotazník vyplnili v rozmezí 3 – 5 minut, a že jim byly otázky, pokyny k vyplnění jednotlivých otázek i nabídky odpovědí přehledné a srozumitelné.



### **4.3.2 Výzkumný vzorek**

Osloveni byly respondenti ženy a muži ve věku 18-60 let, kteří jsou zaměstnaní a tvoří základní soubor dotazování. Vyloučení z průzkumu byly respondenti, kteří jsou OSVČ, studující bez zaměstnání, t.č. nezaměstnaní respondenti a lidé v důchodovém věku, kteří již nejsou ekonomicky aktivní. Vzorkem populace se stali respondenti pracující v regionech NUTS-3, a to z krajů Hlavní město Praha a Středočeský kraj.

### **4.3.3 Zpracování**

Sběr dat dotazníkového šetření probíhal od 8. do 14. února 2021. E-mailem bylo osloveno 500 respondentů a dotazník vyplnilo 289 z nich. Úspěšnost vyplnění činila 57,8 %. Data byla očištěna o dotazníky, které nebyly vyplněny celé nebo byly jen otevřeny a nevyplněny vůbec. Dle zpětné e-mailové vazby nedovyplnili právě respondenti, kteří nejsou ekonomicky aktivní a jsou dle pokynů v úvodním textu z průzkumu vyloučení. Vyřazeno bylo 44 dotazníků a 245 respondentů vyplnilo dotazník správně. Kompletní dotazník a otázky použité v dotazníku jsou zaznamenány v příloze 1. Je zde také uveden úvod a pokyny k vyplnění pro respondenty. Respondenti vyplňovali dotazník nejčastěji v rozmezí 3-5 minut v počtu 204 dotazníků, poté 5-10 minut 25 dotazníků, 1-2 minuty 16 dotazníků. Nejčastější vyplnění dotazníku v čase 3-5 minut prokázala i pilotní studie.

V tabulce 2 jsou uvedeny demografické údaje respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

Tabulka 2 Přehled demografických údajů

Ukazatel	Odpověď	Absolutní počty	Relativní počty
Pohlaví	Žena	174	71,0 %
	Muž	71	29,0 %
Věková kategorie	18 - 25 let	10	4,1 %
	26 - 35 let	64	26,1 %
	36 - 45 let	78	31,8 %
	46 - 55 let	65	26,5 %
	56 let a více	28	11,5 %
Rodinný stav	Svobodný/á	76	31,0 %
	Druh/družka	27	11,0 %
	Ženatý/vdaná	105	42,9 %
	Rozvedený/á	35	14,3 %
	Ovdovělý/á	2	0,8 %
Počet dětí	0	79	32,2 %
	1	68	27,8 %
	2	86	35,1 %
	3	10	4,1 %
	4 a více	2	0,8 %
Ukončené vzdělání	Základní	0	0,0 %
	Středoškolské bez maturity	16	6,5 %
	Středoškolské s maturitou	111	45,3 %
	Vyšší odborné	10	4,1 %
	Vysokoškolské	108	44,1 %

Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

První ukazatel uvádí hodnoty, které se zabývají pohlavím respondentů. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 245 osob, z toho 71 % žen a 29 % mužů. Hodnoty věkových kategorií byly rozděleny zhruba po desetiletích. Nejvíce odpovídajících spadalo do věkové kategorie 36 - 45 let a nejméně do kategorie 18 - 25 let. Největší podíl respondentů uvedl, že jsou ženatí/vdané s 42,9 % a nejméně respondentů bylo ovdovělých s 0,8 % a druhý nejmenší podíl měli respondenti žijící v páru jako druh/družka s 11 %. 86 respondentů vykazalo, že mají 2 děti, 79 osob uvedlo, že nemá žádné dítě, 68 respondentů má 1 dítě. Respondentů se 3 dětmi bylo 10 a zanedbatelná část 2 respondentů uvedla, že mají 4 a více dětí. Další hodnoty jsou zaměřeny na vzdělání dotazovaných, přičemž nejvíce osob mělo středoškolské vzdělání s maturitou, a to 45,3 % společně s respondenty s vysokoškolským vzděláním s 44,1 %. Základní vzdělání neuvědli žádný respondent. Doplňující informace o respondentech jsou uvedeny v tabulce 3.

Tabulka 3 Doplnující údaje o respondentech

Ukazatel	Odpověď	Absolutní počty	Relativní počty
Typ pracovní pozice	Management, řídicí pracovník	33	13,4 %
	Odborný specialista	44	18,0 %
	Referent, administrativní pozice	95	38,8 %
	Ostatní	73	29,8 %
Měsíční hrubý příjem	Do 18 000	21	8,6 %
	18 001 - 35 000	95	38,8 %
	35 001 - 50 000	99	40,4 %
	50 001 a více	30	12,2 %
Velikost obce, kde pracují	Do 5 000 obyv.	27	11 %
	5 001 - 20 000 obyv.	21	8,6 %
	20 001 - 50 000 obyv.	4	1,6 %
	50 001 - 100 000 obyv.	3	1,2 %
	100 001 a více obyv.	190	77,6 %

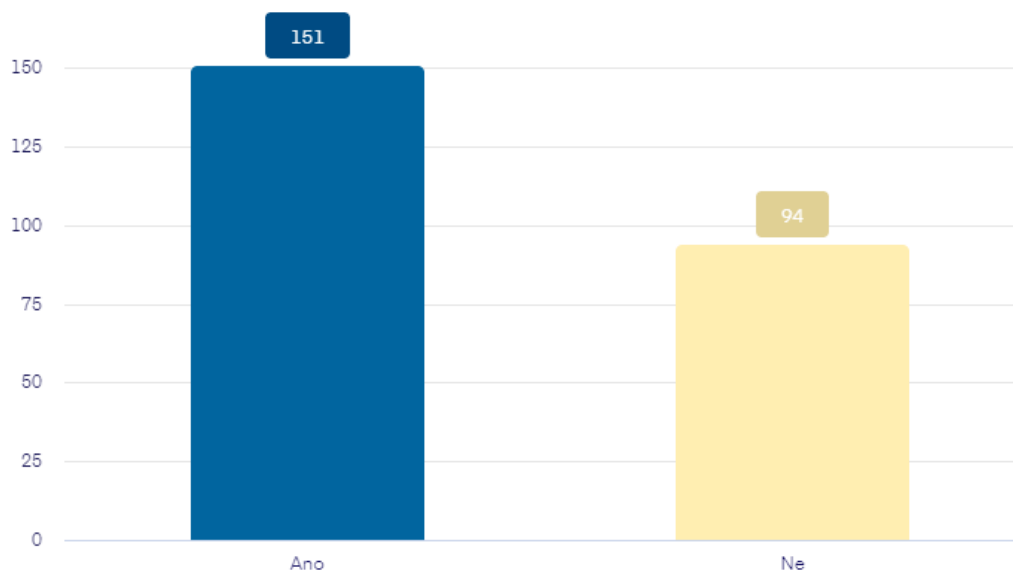
Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

U doplňujících informací o respondentech se šetření zaměřilo na typ pracovní pozice. Ze všech dotázaných odpovědělo 38,8 %, že pracují na administrativní pozici. Podíl 13,4 % patřil manažerským, řídicím pozicím. Pozici odborného specialisty označilo 18 %. Nezařazené pozice, které byly označeny jako ostatní, vykonává 29,8 %. Dále bylo zkoumáno rozpětí měsíčního hrubého příjmu respondentů. Kategorii 35 001 - 50 000 vyplnilo 40,4 % a velmi vyrovnaně uvedlo 38,8 % kategorii 18 001 – 35 000. Příjem do 18 000 uvedlo 8,6 % dotázaných a více jak 50 001 odpovědělo 12,2 % respondentů. Další sledovaným parametrem byla velikost obce, kde respondenti pracují, a kde se nacházejí firmy jejich působení. Jelikož kontakty z vlastní databáze autorky jsou v Praze a Středočeském kraji a jeli vycházeno z uvedených hodnot velikosti obce, tak právě v Praze pracuje přibližně 77 % a ve Středočeském kraji 23 %.

V níže znázorněných grafech jsou zaznamenány odpovědi respondentů na jednotlivé otázky, které jsou uvedeny v absolutních hodnotách. Vždy je uvedena otázka, ve stejné číselné řadě následuje grafické znázornění a pod grafem jsou upřesňující informace.

## Otázka č. 1: Využíváte home office? (dále jen HO)

Graf 1 Využívání home office

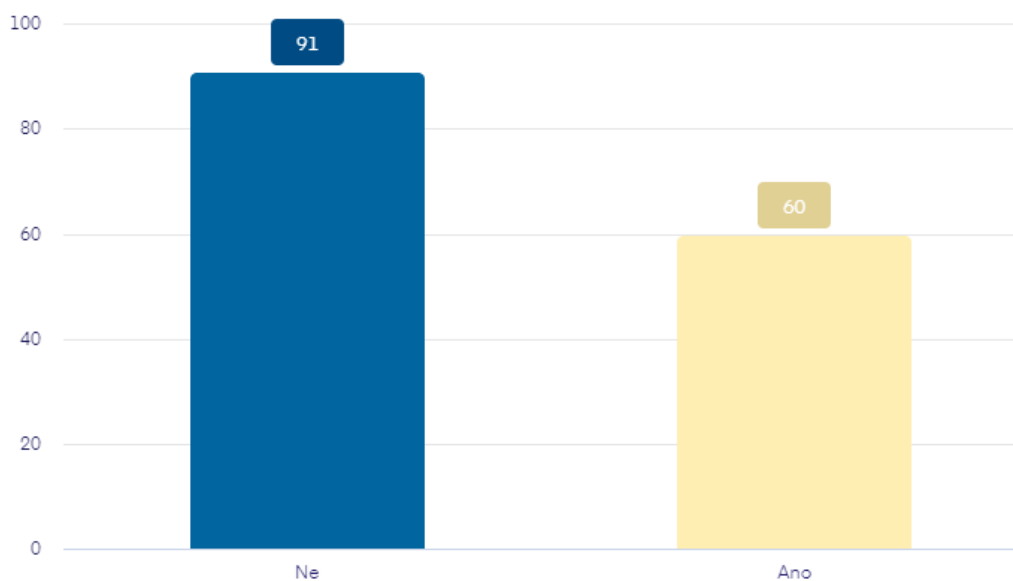


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

V první části průzkumu je položena filtrační otázka rozřazující respondenty na ty, kteří využívají home office, odpovědělo 151 respondentů, což je 61,6 %, a kteří práci z domova nevykonávají, těch bylo 94 s 38,4 %.

## Otázka č. 2: Pracovali jste na HO již před pandemií COVID 19?

Graf 2 Využívání HO před pandemií COVID 19

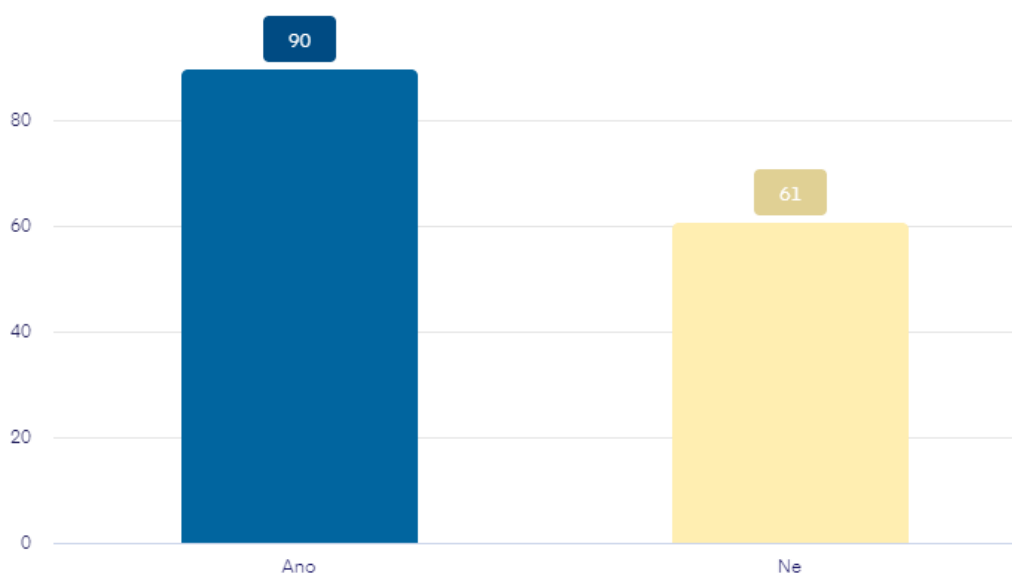


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

Položením této otázky bylo sledováno, kolik respondentů pracovalo na home office před vypuknutím pandemie COVID 19. Je patrné, že ze 151 respondentů, kteří pracují z domova, mělo zkušenost s využíváním práce z domova 91 dotázaných a 60 uvedlo, že se setkala s touto možností až v souvislosti s nouzovým stavem od března 2020.

**Otázka č. 3: Máte v zaměstnání k dispozici vnitřní směrnici pro využívání HO nebo uzavřenu dohodu o výkonu práce z jiného místa?**

Graf 3 Vnitřní směrnice/dohoda

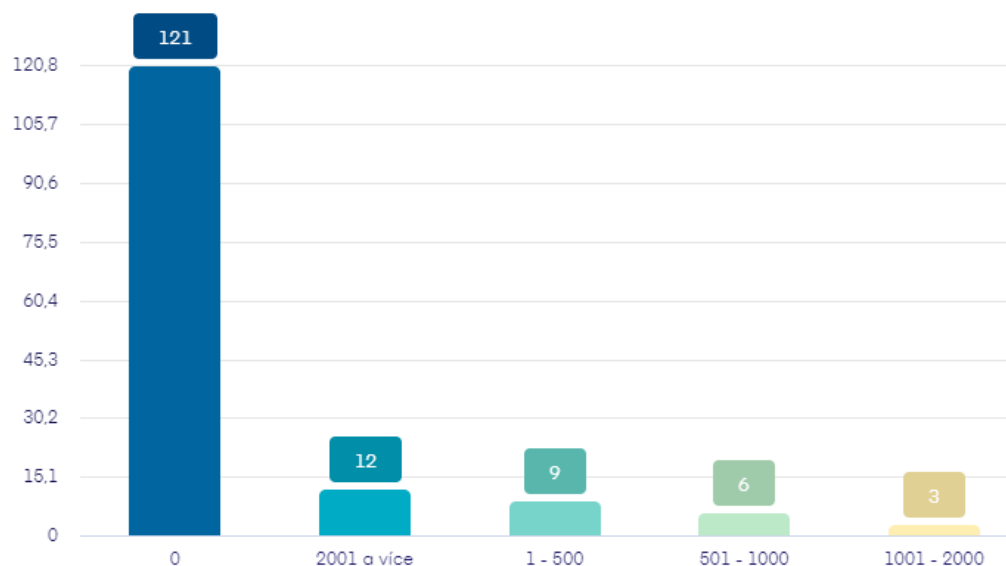


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

Touto otázkou bylo zjišťováno, v jakém poměru mají zaměstnanci smluvně ošetřen výkon práce z jiného místa. Výsledkem v relativních hodnotách je, že téměř 60 % respondentů má se zaměstnavatelem tuto problematiku řešenu, ale u 40 % respondentů to jejich zaměstnavatel nijak neřeší.

#### Otázka č. 4: Jakou měsíční finanční kompenzaci od zaměstnavatele dostáváte při práci na HO?

Graf 4 Měsíční finanční kompenzace

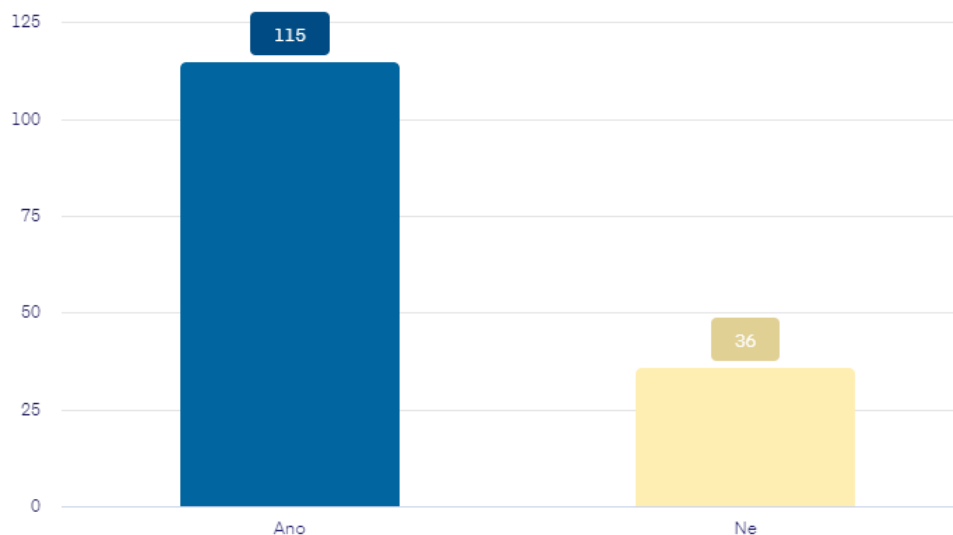


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

V dalším grafu je znázorněno, že v opravdu velkém měřítku 80 % není zaměstnancům poskytována žádná finanční náhrada za období, které pracují mimo pracoviště zaměstnavatele. Pouze 8 % uvádí, že jim zaměstnavatel poskytuje vyšší částku než 2001 Kč měsíčně. Zbývající dotázaní zaměstnanci odpověděli další z uvedených rozmezí, a to 1 - 500 Kč 6 % respondentů, 501 - 1000 Kč uvedlo 4 % a 2 % uvedlo rozmezí 1001 – 2000 Kč.

**Otázka č. 5: Poskytl Vám zaměstnavatel pro práci na HO technické vybavení (notebook, smartphone apod.)?**

Graf 5 Technické vybavení.

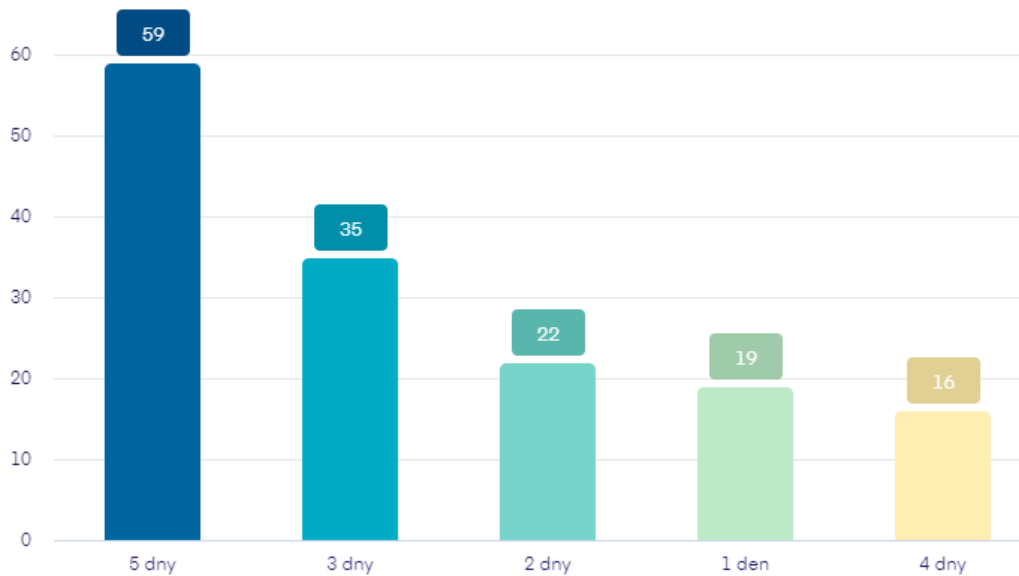


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

U této otázky bylo zkoumáno u vzorku respondentů využívajících home office, kolika z nich zaměstnavatel poskytl technické vybavení. 115 respondentům, což je v relativním počtu 76,2 % zaměstnavatel technické vybavení poskytuje a zaměstnavatelé u 36 respondentů, přepočteno na procenta 23,8 % žádné vybavení neposkytují.

## Otázka č. 6: Kolik dní v týdnu využíváte HO?

Graf 6 Týdenní frekvence využívání HO



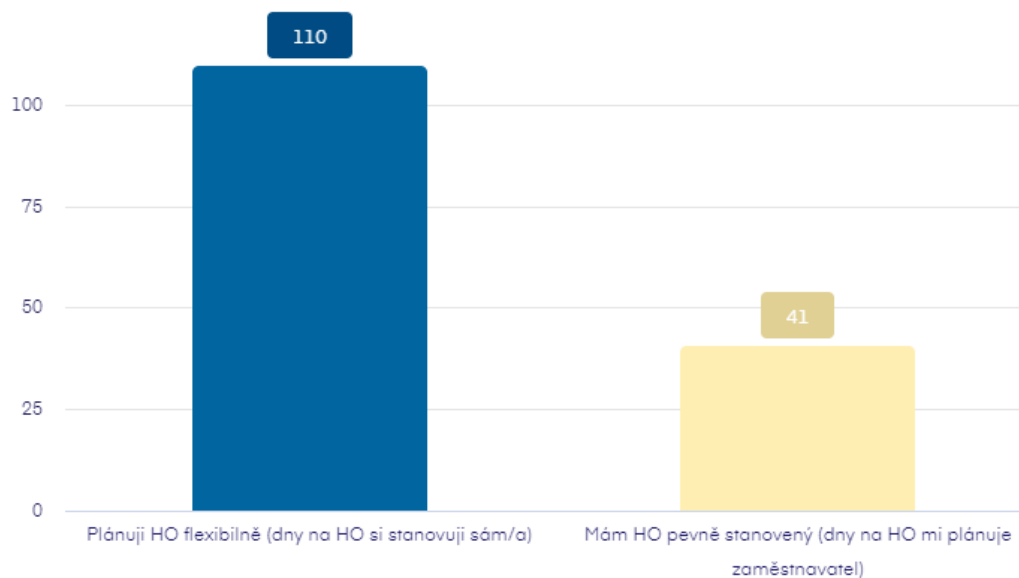
Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

V této otázce bylo sledováno, v jakých frekvencích během 1 kalendářního týdne zaměstnanci pracují nebo by chtěli pracovat z domova. Četnost 5 dní v týdnů uvedlo 39,0 %, 3 dny 23,2 %, 2 dny 14,6 %, 1 den 12,6 % a 4 dny 10,6 % z dotázaných respondentů.



**Otázka č. 7: Je Vám umožněno HO plánovat flexibilně nebo máte pevně stanovené dny?**

Graf 7 Flexibilita plánování HO

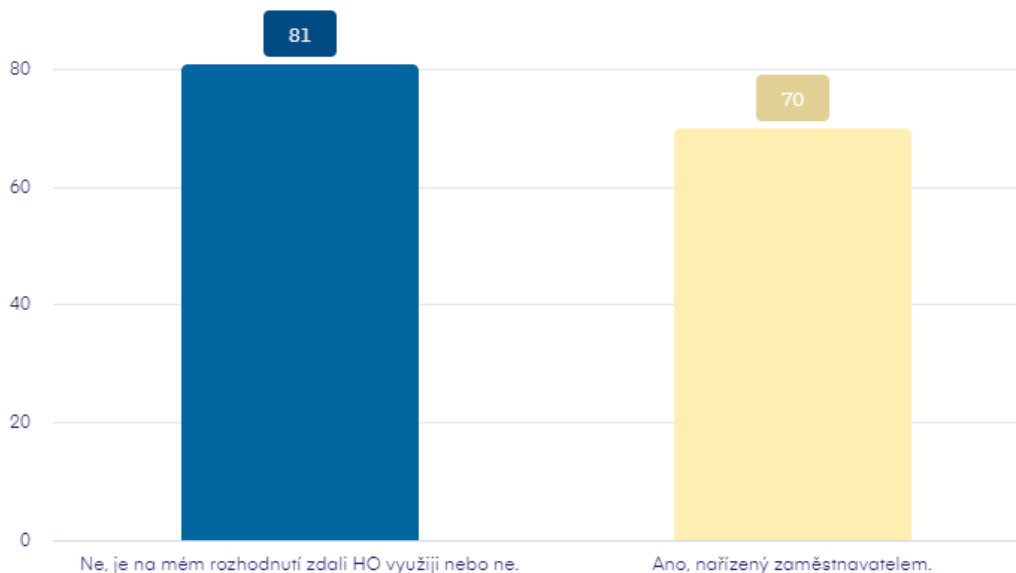


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

Z grafu 7 je viditelné, že flexibilitu plánování práce z domova umožňuje zaměstnavatel ze 151 dotázaných u 110 z nich. Zbývajících 41 osob má naopak home office pevně stanovený.

## Otázka č. 8: Máte HO nařízený zaměstnavatelem?

Graf 8 Nařízení HO zaměstnavatelem

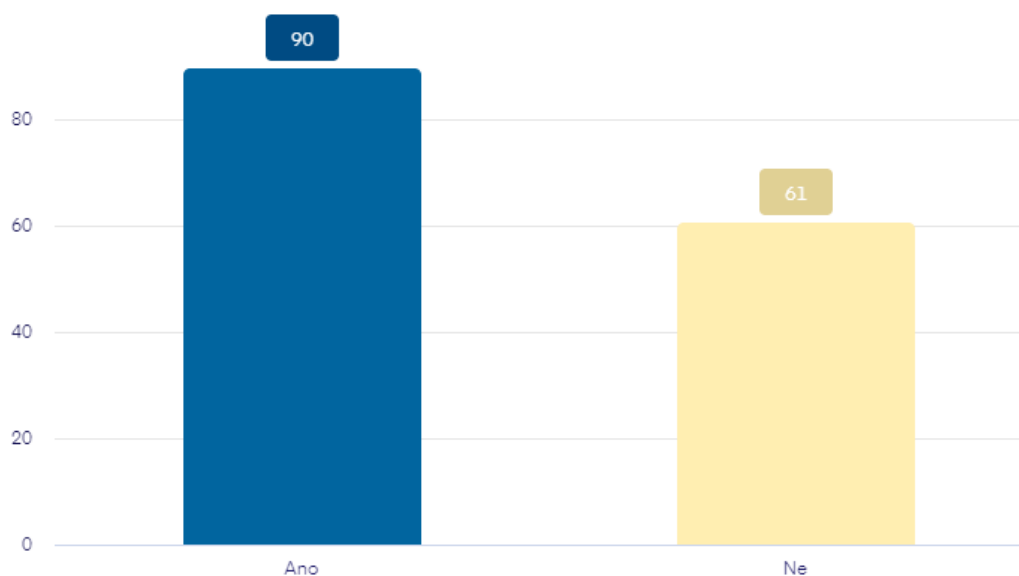


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

Další otázka je zaměřena na práci z domova, která byla zaměstnavateli přímo nařízena v souvislosti s pandemií COVID 19. Ze vzorku 151 respondentů, kteří home office využívají, jich 81 odpovědělo, že si mohou sami rozhodnout, jestli ho využijí nebo ne. 70 respondentů mělo práci z domova nařízenou a nemohli o tom rozhodovat.

**Otázka č. 9: Dostali jste pokyny od zaměstnavatele, jak se chovat na HO? (BOZP-PO, práce s daty, GDPR atd.)**

Graf 9 Pokyny od zaměstnavatele

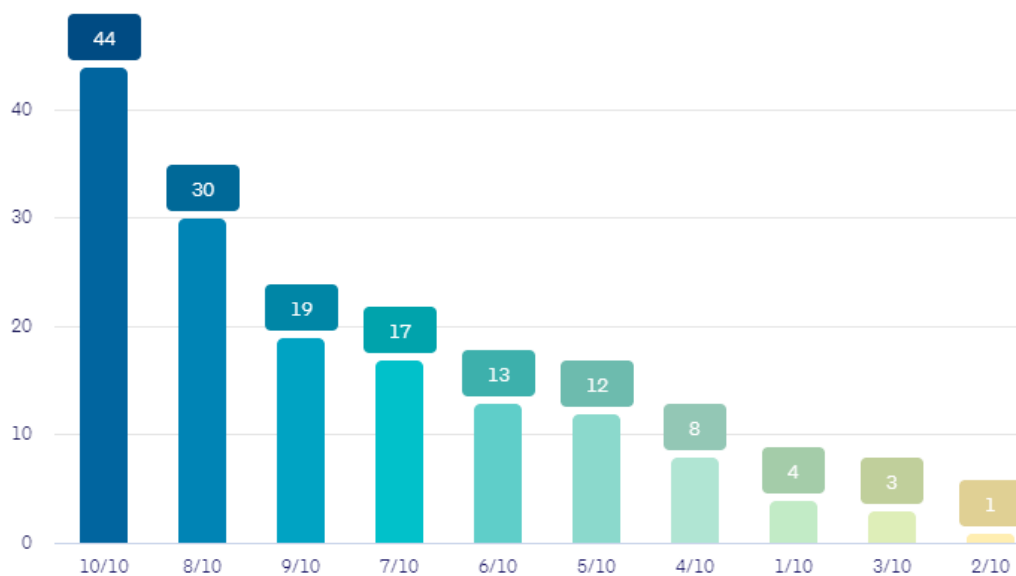


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

V grafu 9 je znázorněno, v jakém poměru jsou zaměstnancům předávány informace o bezpečném chování při práci z domova, pokyny pro práci s daty a úprava GDPR. 90 respondentů, což je vyjádřeno v procentech 59,6 % uvedlo, že tyto pokyny od zaměstnavatele dostalo a naopak 61 respondentů, v relativním počtu 40,4 % toto proškolení či poučení jejich zaměstnavatelé vůbec neřeší.

## Otázka č. 10: Jak jste na HO spokojený?

Graf 10 Spokojenost s využíváním HO

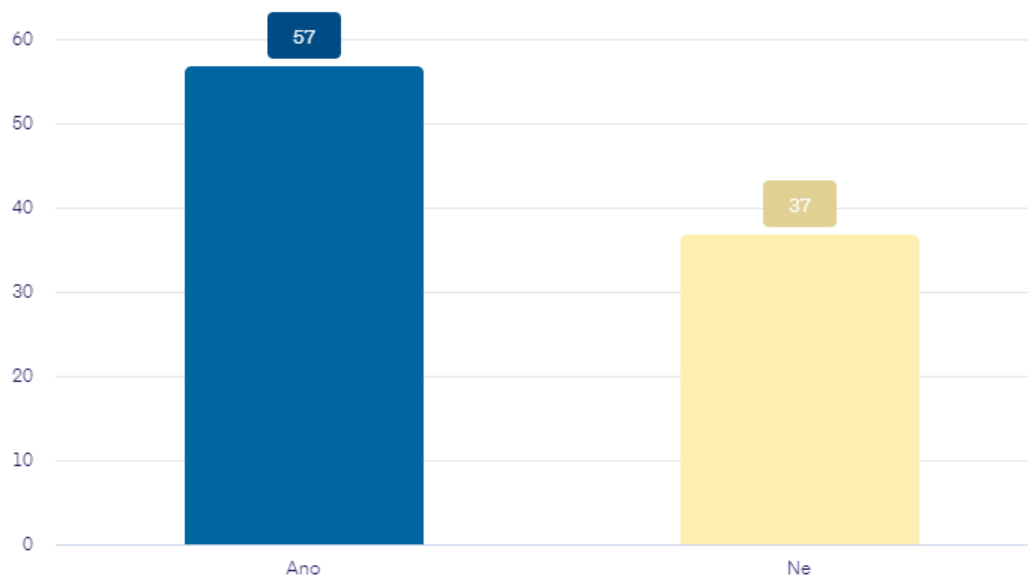


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

Na škále od 1 do 10 zaměstnanci hodnotili, jak jsou při práci na home office spokojeni. 1 bod z 10 znamená nejméně spokojený a 10 z 10 bodů nejvíce spokojený. V grafu je velmi pěkně znázorněno, že 10 bodů tzn. největší spokojenost vyjádřilo 28,8 % a nejméně respondentů z 0,7 % odpovídalo 2 body z 10.

**Otázka č. 11: Měli byste zájem využívat HO? (Otázka pro zaměstnance nevyužívající HO)**

Graf 11 Zájem zaměstnanců, kteří zatím HO nevyužívají

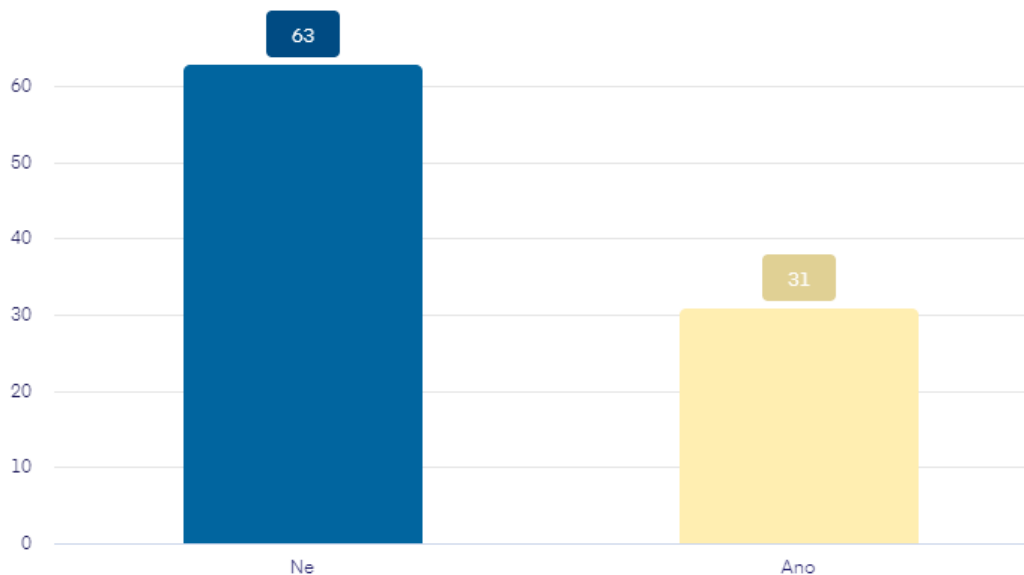


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

V průzkumu bylo odpovězeno, že na home office nepracuje 94 z celkového počtu 245, což tvoří 38,3 %. Z toho 57 respondentů odpovědělo, že by mělo zájem využívat práci z domova a 37 osob zájem o tuto formu neprojevalo.

**Otázka č. 12: Poskytuje Váš zaměstnavatel HO? (Otázka pro zaměstnance nevyužívající HO)**

Graf 12 Zaměstnavatelé, kteří poskytují HO

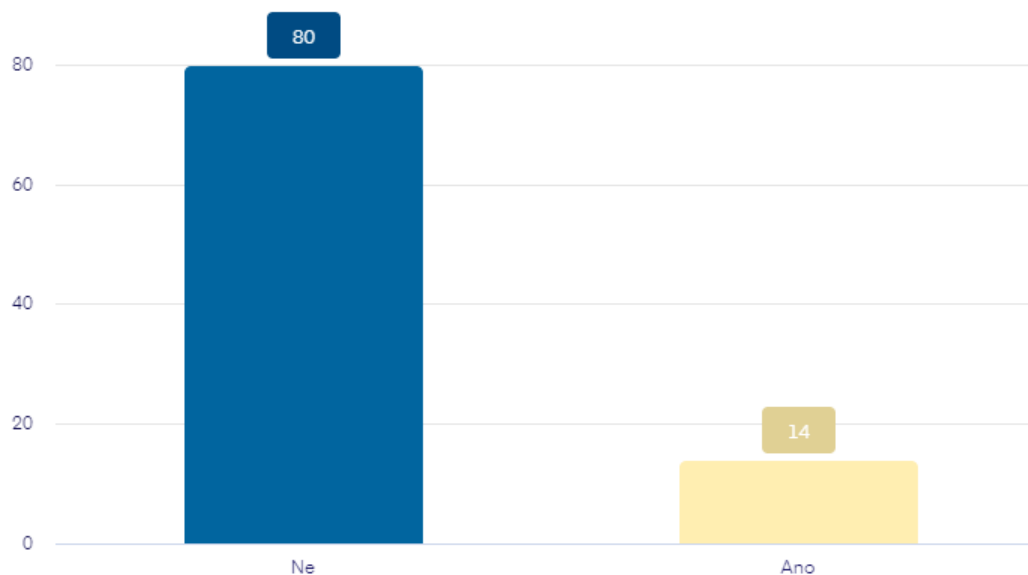


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

Otázkou byla zjišťována informace, zdali zaměstnavatelé ve firmě, kde respondenti pracují poskytují home office. U 63 z nich práci z domova svým zaměstnancům neposkytují a u 31 osob bylo zodpovězeno kladně, a to že zaměstnavatel homeworking umožňuje.

**Otázka č. 13: Je Vaše pozice vhodná pro HO? (Otázka pro zaměstnance nevyužívající HO)**

Graf 13 Vhodnost pracovní pozice

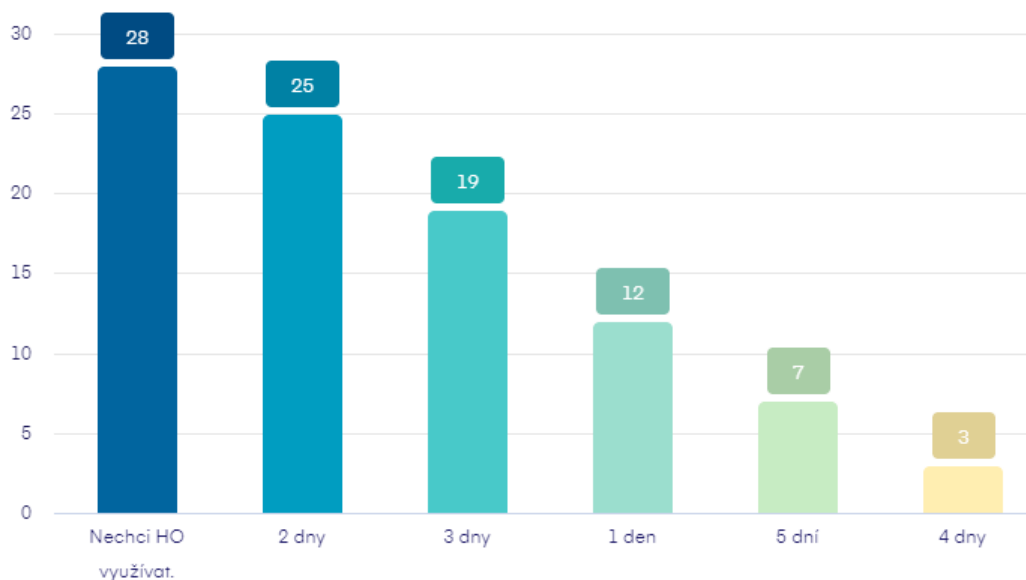


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

Na otázku, jestli je jejich pozice vhodná, odpovědělo záporně 80 respondentů a 14 odpovědělo kladně. V předchozích grafech byl uveden počet 37 respondentů, kteří ani nemají zájem home office využívat. Z tohoto počtu má 14 respondentů takovou pozici, která není vhodná pro práci z domova. Tzn. že pokud dopočítáme odečtením 14 od 37, vyjde výsledná hodnota 23 a ukazuje počet respondentů, kteří reálně nechtějí využívat tento benefit.

**Otázka č. 14: Kolik dní v týdnu byste chtěl/a HO využívat? (Otázka pro zaměstnance nevyužívající HO)**

Graf 14 Preference četnosti využívání HO



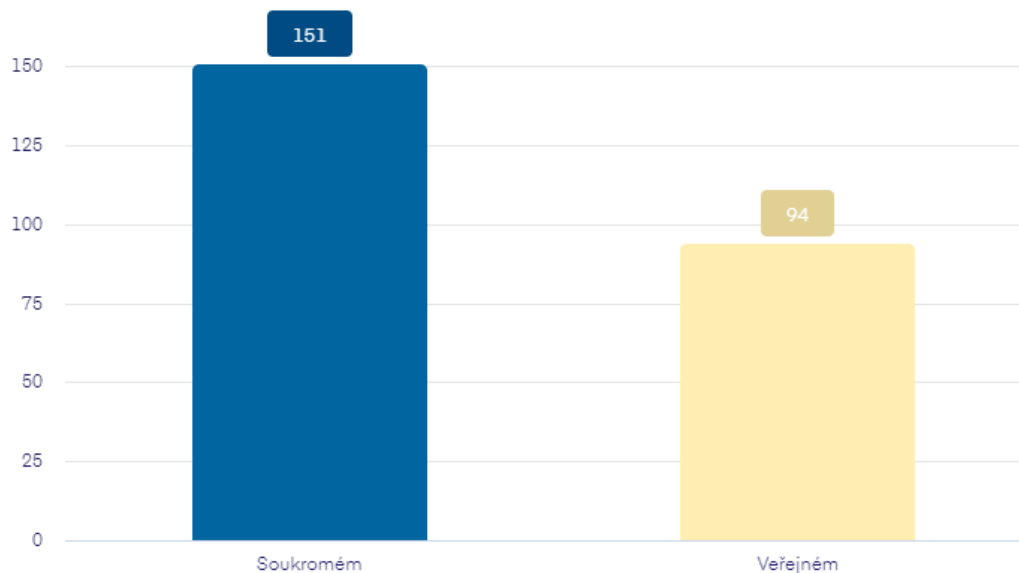
Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

28 respondentů, kterým práci z domova zaměstnavatel neumožňuje uvedlo, že by home office využívat ani nechtělo. 25 dotázaných by chtěla práci z domova využívat 2 dny a 19 respondentů 3 dny. 1 den by rádo využívalo 12 z nich, 5 dní 7 z nich a 4 dny uvedli 3 respondenti.



### Otázka č. 15: V jakém pracujete sektoru?

Graf 15 Sektor zaměstnavatele

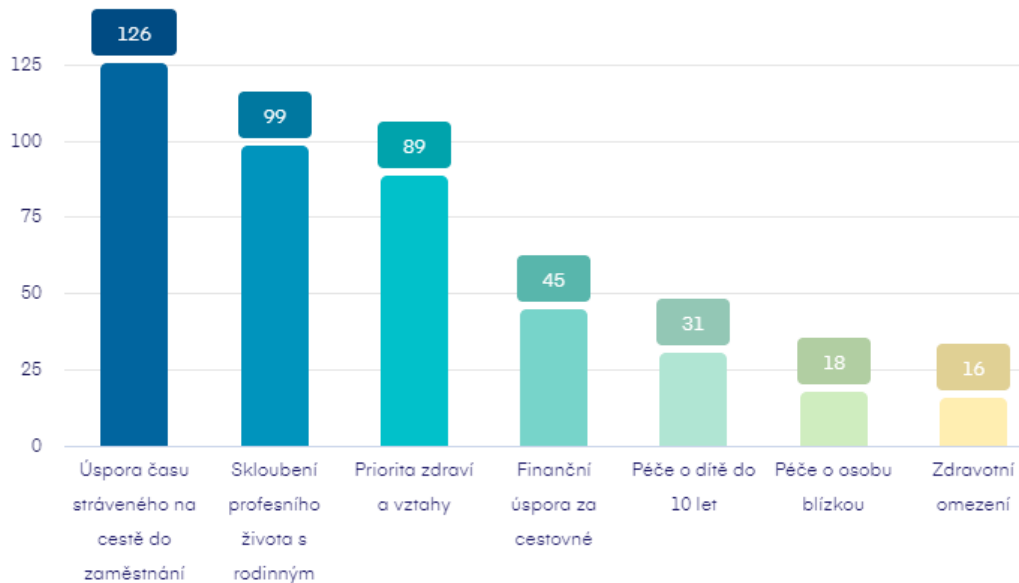


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

Na uvedeném grafu je znázorněno rozdělení respondentů podle zaměření zaměstnavatele, jestli jsou zaměstnání ve veřejném segmentu nebo působí v sektoru soukromém. Počty odpovědí jsou z celkového počtu 245 odpovídajících 151 pracuje v soukromém a 94 ve veřejné správě.

## Otázka č. 16: Jaké jsou Vaše důvody pro již využívaný HO nebo využívání HO do budoucna?

Graf 16 Důvody zaměstnanců pro HO

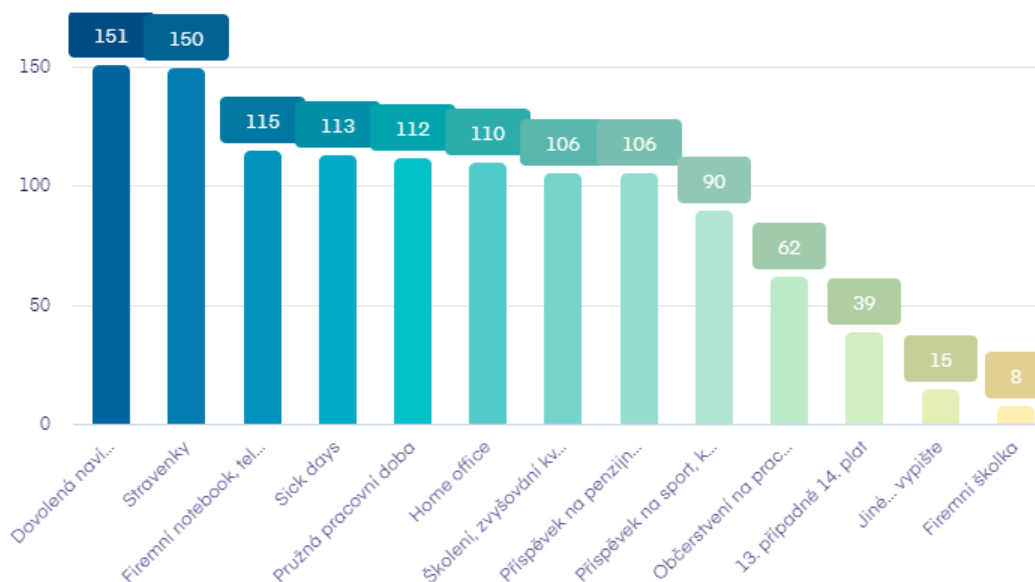


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

Tato otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na důvody respondentů, proč pracují z domova. Respondenti mohli volit několik odpovědí. Nejčastěji označovali možnosti úspora času stráveného na cestě do zaměstnání, skloubení profesního a rodinného (soukromého) života, prioritu zdraví a vztahy a také finanční úsporu za cestovné. Nejméně respondentů volilo zdravotní omezení, péči o osobu blízkou a péči o dítě do 10 let.

## Otázka č. 17: Jaké pracovní benefity nabízí Váš zaměstnavatel?

Graf 17 Zaměstnanecké benefity

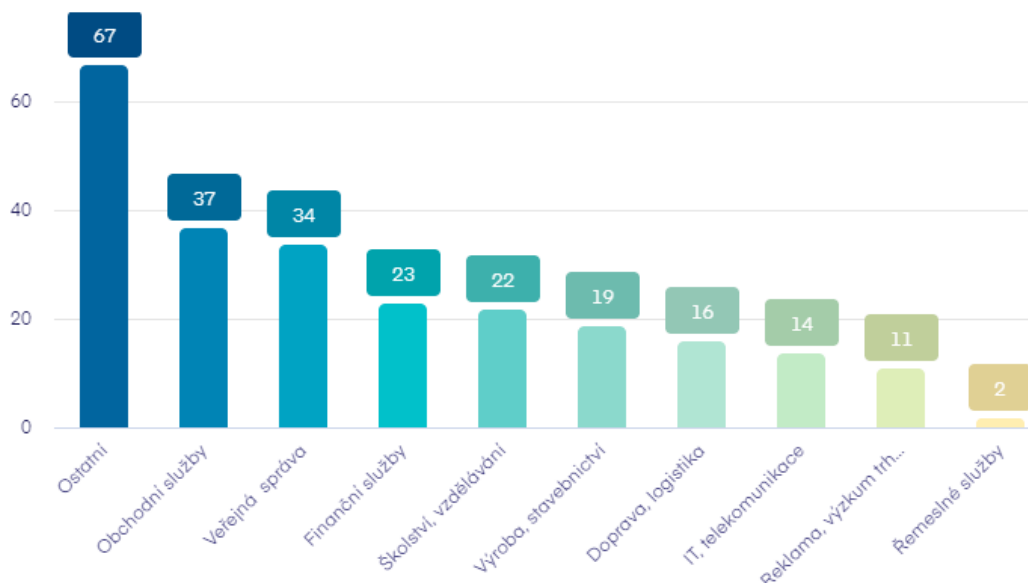


Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

U pracovních benefitů, které byly v této otázce řešeny, bylo zjištěno, že pracovníci nejvíce využívají benefity ve formě dovolené navíc a stravenek. Poměrně vyrovnaně pak označovali benefity firemní notebook či telefon k soukromým účelům, sick days, pružnou pracovní dobu, home office, zvyšování kvalifikace a příspěvek na penzijní či životní pojištění a také občerstvení na pracovišti. V menším počtu pak uváděli 13. nebo 14. plat, firemní školku nebo benefity, které nebyly v průzkumu uvedeny. Odpověď „jiné“ označili 4 respondenti a uvedli pohonné hmoty zdarma, velmi výhodný pronájem vily v zahraničí pro strávení dovolené, vánoční dárky od zaměstnavatele a benefit „můj den“, což je ročně 12 dní placeného volna nad rámec dovolené a sick days.

## Otázka č. 18: Jaký je obor organizace/firmy, ve které pracujete?

Graf 18 Obor firmy/organizace



Zdroj: Dotazníkové šetření, 2021, vlastní zpracování

V uvedeném grafu je znázorněno, jaké jsou obory firem, ve kterých dotazovaní respondenti pracují. Nejvíce respondentů uvedlo některý z ostatních oborů. Poměrně velké zastoupení měli zaměstnanci z obchodních služeb, veřejné správy a finančních služeb. Dále ze školství a výrobních společností. Nejméně respondentů označilo obor dopravy, IT, reklamy a firem, které se zabývají řemeslnou činností.

### 4.4 Rozhovory se zaměstnavateli

Rozhovory byly realizovány na základě připraveného archu s vypracovanými otázkami. Zástupci zaměstnavatelů odpovídali, jaké mají zkušenosti s home office, a co pracovníkům při práci z domova poskytují. I pro ně byly připraveny otázky, které byly přizpůsobeny a řešily dobu před a po vypuknutí pandemie COVID 19. A také to, jakým způsobem mají zaslavně práci z domova ve firmě nebo v organizaci.

#### 4.4.1 Výzkumný vzorek

Pro širší záběr uvedení do problematiky z pozic zaměstnavatelů byly rozhovory uskutečněny s respondenty z veřejného i soukromého segmentu.

Respondent 1 – Žena 45 let, personální manažer soukromé společnosti Metrostav stavebniny, s.r.o. Má 3 podřízené. Společnost působí v Praze v oboru prodej stavebního materiálu a má 45 zaměstnanců.

Respondent 2 – Žena 40 let, zástupkyně vedoucí kontrol a veřejnosprávních činností, působící na Ministerstvu práce a sociálních věcí v Praze. Má 6 podřízených. Ústřední orgán má 1100 zaměstnanců.

#### **4.4.2 Zpracování**

Otázky a odpovědi respondentů ze standardizovaných rozhovorů byly zaznamenány do připravených záznamových archů, které byly následně přepsány a vloženy v práci jako příloha 2. První čtyři otázky sloužily k získání informací o respondentech a odpovědi byly použity k jejich představení v předchozí kapitole.

### **5. Jaké poskytujete zaměstnancům benefity?**

Respondent ze soukromého sektoru uvedl téměř všechny sledované benefity. Byly to: dovolená navíc nad rámec ZP, tj. 5 a více týdnů, příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění, sick days, stravenky, závodní stravování, firemní telefon, notebook či firemní vůz i k soukromým účelům, školení, zvyšování kvalifikace, home office, pružná pracovní doba, fond kulturních a sociálních potřeb FKSP – příspěvek na sport, kulturu, rekreaci, knihy, pracovní pomůcky, občerstvení na pracovišti, a z těch ostatních to byly očkování proti chřipce, prémie za pracovní výročí, za narození dítěte, za darování krve a obdržení jánské plakety, příspěvek na dovolenou, multisportkartu, poukázky na rekreaci či optiku, lékárnu, ½ den placeného volna za měsíc samoživitelkám do 12 let věku dítěte. Respondent 2 z veřejné správy uvedl totožně všechny benefity jako respondent 1, ale navíc ještě 2 další, kterými byly 13. případně 14. plat a firemní školka. Z ostatních, které se v tomto průzkumu nesledovaly, nevedl žádný.

### **6. Jak často poskytujete pracovníkům home office?**

Touto otázkou byla šetřena časová frekvence poskytování home office, a to z hledisek před vypuknutím COVID 19 pandemie a poté. Respondenti uvedli odlišné zkušenosti, kdy ve firmě respondenta 1 se před pandemií práce z domova poskytovala jen omezeně, max. 2x měsíčně a jen pro manažerské pozice. Během vyhlášeného nouzového stavu došlo jen k nepatrnému nárůstu na 2 – 4x měsíčně, ale je poskytováno všem

kancelářským profesím. Oproti tomu v organizaci respondenta 2 bylo již před březnem 2020 umožňováno státním úředníkům využívat práci z jiného místa až na polovinu stanovené pracovní doby. Pokud je tedy vycházeno z plného úvazku 20 pracovních dní měsíčně, mohli home office čerpat 10 dní. V době „covidové“ je práce mimo pracoviště zaměstnavatele nařízena téměř všem úředníkům v maximální možné míře a skupiny se na pracovišti střídají v týmech ob 1 týden, vždy 1 pracovní den. Rozdíl mezi testovanými vzorky je výrazný.

### **7. Jakou pracovní náplň zastávají a na jakých pozicích působí?**

Oba respondenti shodně uvádějí výčet kancelářských profesí, a to bílých i zlatých límečků.

### **8. Jaké důvody pracovníci uvádějí, když chtějí pracovat z domova?**

Tato otázka byla opět rozdělena na sledovaná období. Respondent 1 zmiňuje důvody zaměstnanců v době před COVID 19 zdravotní omezení, péči o dítě do 10 let a péči o osobu blízkou. Respondent 2 uvádí stejné důvody, a navíc k tomu doplňuje úsporu času stráveného na cestě do zaměstnání a prioritou zdraví a vztahy. Během pandemie se tyto důvody rozšířili o pomoc dítěti při online výuce a prevenci a ochraně svého zdraví, kdy zaměstnanci preferují, co nejmenší kontakt s jinými lidmi a kolegy. Respondent z veřejné správy navíc podotýká, že mají home office nařízený zaměstnavatelem.

### **9. Poskytujete pracovníkům technickou podporu a zařízení pro výkon práce na home office?**

Oba respondenti se shodují a svým zaměstnancům poskytují technické zařízení v podobě telefonu a notebooku. Zaměstnavatel respondenta 2 z povahy zaměření veřejné správy poskytuje vzdálené zabezpečeným připojení (VPN) a elektronický podpis (certifikát na služební kartě zaměstnance).

### **10. Jaké kanály a nástroje nejvíce používáte pro komunikaci se zaměstnanci?**

Respondenti shodně uvádějí mobil a aplikaci Whatsapp a dále Outlook a e-mail. Respondent 1 ze soukromého sektoru uvádí navíc aplikaci na videokonference MS Teams, a respondent 2 navíc uvádí aplikaci Skype.

**11. Poskytujete pracovníkům finanční kompenzaci či paušál z důvodu práce z domova?**

Oba respondenti se u této otázky shodují a uvádějí, že žádné finanční kompenzace za dobu strávenou při práci na home office svým zaměstnancům neposkytují.

**12. Umožňujete zaměstnancům řádné proškolení BOZP-PO zaměřené na práci z domova?**

Proškolení BOZP-PO zaměřené na práci z domova vyžadují oba respondenti, jen s tím rozdílem, že v soukromé firmě probíhá školení fyzicky a ve veřejné správě se úředník seznámí s textem a podepisuje pouze dokument s výčtem bodů upravujících tuto problematiku.

**13. Máte podmínky a parametry práce mimo pracoviště zaměstnavatele uvedeny ve vnitřním předpise, kolektivní smlouvě nebo v dodatku k pracovní smlouvě?**

Oba respondenti považují za nutné mít tuto problematiku smluvně ošetřenu. V případě respondenta ze soukromého sektoru je tento status upraven vnitřní směrnici. U respondenta 2 se jedná o příkaz státní tajemnice a státní zaměstnanci podepisují dodatek k pracovní smlouvě, ve které je upraven výkon práce z jiného místa, tzn. zaměstnanec má zasmluvněné dvě adresy výkonu práce.

**14. Jaké jsou konkrétní parametry, které v těchto předpisech upravujete? A jsou naopak nějaké, které zahrnuté nejsou a praxe ukázala, že by byly opodstatněné?**

Uvedené parametry uvádí respondenti poměrně odlišně. Respondent 1 uvádí hlavní podmínky pro možnosti výkonu práce z domova, dodržování pracovní doby a dosažitelnost zaměstnance, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní úrazy, IT a telekomunikační zařízení, pracovní pomůcky povinnosti přímého nadřízeného a vyhodnocování práce z domova. Respondent 2 zmiňuje dohodu o výkonu státní služby z jiného místa, kde se uvádí adresa výkonu z domova, BOZP-PO je řešeno prohlášením státního zaměstnance/zaměstnance o povinnostech v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu státní služby/práce z jiného místa. V návrhu výkonu mimo pracoviště je specifikováno rozvržení pracovní doby, navrhovaný způsob zadávání úkolů, kontrola a komunikace, požadavek na služební pomůcky a doba trvání výkonu z jiného místa.

### **15. Jaké spatřujete výhody práce z domova jako pracovník na vedoucí pozici?**

Jako výhodu práce z domova vedoucí pracovníci spatřují flexibilitu práce. Z pohledu respondenta ze soukromého sektoru je přínosem při frekvenci využívání cca 1 - 2x týdně to, že je zachován sociální a profesní kontakt a zaměstnanec si zároveň může vyřídit v tomto čase vše potřebné, co na pracovišti nemůže. Je vyzdvižována spolupráce s podřízenými, kteří si umějí určit priority a využívají efektivně time management. Je poukazováno i na psychiku zaměstnanců, kteří jsou na home office spokojeni, což vede k lepší produktivitě. Respondent z veřejné správy již nic dalšího neuvádí.

### **16. A jaké nevýhody?**

Respondent 1 poukazuje na nevýhody ve formě nesoustředěnosti podřízených, kteří se rozptýlují domácími vjemy a profesně nejsou schopni kvalitní a profesionálně odvedené práce. V souvislosti s COVID 19 a častějším využíváním práce z domova je zaznamenána upadající morálka zaměstnanců a abstinence sociálního kontaktu. Proto se respondent k vyšší četnosti poskytování za standardního režimu nepřiklání. Respondent 2 negativa vnímá spíše v nedodržování některých obecných pravidel, možná už i slušného chování, kdy se např. kolegové domáhají e-mailové odpovědi ve 22:00 hod.

### **17. Je podle Vás právní úprava § 317 ZP dostačující pro využívání HO v praxi?**

Respondenti se u této otázky liší se svými zkušenostmi, ale shodnou se v tvrzení, že úprava v ZP není dostatečná. Respondent 1 uvádí, že v ZP mnoho úprav o home office, o které by se mohl opírat nenašel. Proto k dané problematice přistoupil tak, že sestavil vlastní směrnici. Kam implementoval všechny možné parametry, které zohlednil na základě praxe s poskytováním home office u jeho zaměstnanců. Stejně tak respondent 2 míní, že právní úprava v ZP neřeší bohužel podstatná úskalí práce z domova. Jako státní úřad se ovšem oproti soukromému sektoru řídí zákonem o státní službě, kde je výkon z jiného místa definován. Na základě tohoto byly připraveny všechny výše uvedené dohody a směrnice upravující práci z domova.



## 4.5 Interpretace dílčích cílů

V této kapitole jsou zpracovány odpovědi zaměstnavatelů a zaměstnanců na zvolené dílčí cíle, tj. výzkumné otázky v praktické části.

### 1. K jak vysokému nárůstu využívání home office došlo v době COVID 19?

V dotazníkovém šetření bylo ověřeno, že respondenti, kteří pracovali z domu před vypuknutím pandemie COVID 19, pracovali z domova pouze ze 40 %. Zbýlých 60 % se setkala s touto možností, až po vypuknutí pandemie. Přímo nařízený home office má necelá polovina respondentů a mírně nadpoloviční počet respondentů si může sám rozhodovat, zdali tuto možnost využije. Nárůst se potvrdil i u rozhovorů se zaměstnavateli, kdy pracovníkům byl v době „předcovidové“ umožňován home office 2x měsíčně a jen pro zaměstnance na manažerských pozicích u firmy v soukromém sektoru. Maximálně polovinu pracovní doby poskytovala organizace ve státním sektoru. Oproti tomu v době „covidové“ je nárůst patrný, kdy firma poskytuje 2-4 dny měsíčně a pro všechny pozice. V organizaci je zaznamenán nárůst enormní, kdy je doporučován úplně všem zaměstnancům a pokrývá téměř celý měsíční fond pracovní doby.

### 2. Mají zaměstnanci a zaměstnavatelé dostatečně právně/smluvně ošetřen statut home office?

Výzkumem bylo zjištěno, že zaměstnanci z dotazníkového šetření mají využívání home office ošetřen smluvně téměř z 60 %. Stále ale velký podíl 40 % tento status nijak smlouvu se zaměstnavatelem neupravuje. Zástupci zaměstnavatelů, se kterým byly uskutečněny rozhovory, mají poměrně propracovaný systém a smluvní dokumentaci k poskytování home office. To je patrné nejen z rozhovorů, ale i z dokumentů upravující tuto problematiku, a které byly předány k nahlédnutí pro studijní účely.

### 3. Dostali zaměstnanci od zaměstnavatele pokyny, jak se chovat při práci z domova (BOZP-PO, práce s daty, GDPR)?

60 % zaměstnanců uvedlo, že dostali pokyny, jak se chovat na home office. Je možné konstatovat, že pracovníci, kteří nemají podepsané žádné smluvní

dokumenty k této problematice (viz předchozí otázka), tak ani nedostali pokyny, jak se chovat při práci z domova. Podíl těchto respondentů je také 40 %. V obou rozhovorech se zaměstnavateli mají okruh home office upraven včetně problematiky BOZP-PO. Ve veřejném sektoru dostalo pokyny, jak se chovat při práci z domova 34 respondentů z celkového počtu 47 osob a v soukromém sektoru 57 ze 106 dotazovaných.

#### **4. Dostávají zaměstnanci měsíční finanční paušál za práci z domova?**

Data v dotazníkovém šetření ukazují, že 80 % pracovníků nedostává žádnou finanční kompenzaci za dny, které pracují z domova a jsou s tímto nespokojeni. Zástupci zaměstnavatelů v uvedených rozhovorech také neproplácejí zaměstnancům žádné náhrady za výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Potvrzuje to i pilotní studie.

#### **5. Poskytují zaměstnavatelé technické vybavení zaměstnancům pracujících na home office?**

Přibližně 75 % respondentům z dotazníkového šetření jejich zaměstnavatel poskytuje technické vybavení pro práci z domova. Z rozhovorů se zaměstnavateli vyplývá, že zaměstnavatel ze soukromého sektoru zaměstnancům poskytuje notebook a smartphone. Zaměstnavatel ze státní správy k tomu přidává zabezpečené připojení VPN a elektronický podpis.

#### **6. Je právní úprava § 317 ZP dostatečná a vyhovuje zaměstnavatelům?**

Z obou rozhovorů vychází shoda zaměstnavatelů, že v ZP je právní úprava problematiky práce z domova omezená. Zaměstnavatel ze soukromého sektoru poukazuje na to, že musel přistoupit k sestavení vlastní směrnice a stanovit si podmínky pro využívání práce z domova sám, bez podstatné opory zákona. Zaměstnavatel ve státní správě se řídí zákonem o státní službě, kde má výkon z jiného místa definován. Na základě tohoto má zpracovány dohody a směrnice.

**Na základě výsledků praktické části se hypotéza potvrzuje, což znamená, že právní úprava v § 317 ZP není dostatečná.**

## 5 Výsledky a diskuse

V této kapitole jsou shrnuty výsledky výzkumu a uvedeno porovnání s teoretickými východisky práce, vyvozeny souvislosti vycházející z praktických zkušeností zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Vlastní výzkumné šetření potvrzuje na pracovním trhu vysoký nárůst využívání práce z domova v souvislosti s propuknutím pandemie COVID 19. Vyplývá to z dotazníkového šetření i z rozhovorů se zaměstnavateli, kdy před březnem 2020 pracovalo z domova 40 % dotázaných zaměstnanců. Zbýlých 60 % se setkalo s touto možností až v době „covidové“. Fakta o nárůstu poskytování home office se opírají i o interpretaci zpráv z průzkumu MPSV a firmy LMC v teoretické části práce. MPSV uvádí 80 % zaměstnanců na home office a firma LMC 50 % zaměstnavatelů, kteří práci na dálku zavedli dokonce pro úplně všechny své zaměstnance. V šetření v praktické části a zkoumáním jednoho z dílčích cílů, kterým byla zjišťována problematika smluvních úprav pracovněprávních vztahů pro využívání práce z domova bylo zjištěno, že 60 % respondentů má se zaměstnavatelem tuto problematiku řešenu, ale u 40 % respondentů to jejich zaměstnavatel nijak neupravuje. Oproti tomu zaměstnavatelé, kteří se zúčastnili rozhovorů shodně uvádějí, že mají se zaměstnanci uzavřené dodatky pracovní smlouvy. Zaměstnavatelé ze soukromého i státního sektoru se odkazovali na velmi skromnou úpravu § 317 ZP a problémy se zavedením práce z domova do praxe, protože neměli dostatečnou oporu v zákoně. Zaměstnavatel ze státní správy použil alespoň podporu v Zákoně o státní službě. Další sledované otázky byly zaměřeny na poskytovanou finanční kompenzaci od zaměstnavatelů. Bylo zjištěno, že zaměstnavatelé jen v malém měřítku doplácují finanční náhrady a zaměstnanci jsou s tímto nejvíce nespokojeni. Technické vybavení k práci z domova poskytuje téměř 75 % zaměstnavatelů. Oblast BOZP-PO řeší zaměstnavatelé z průzkumu samostatným školením zaměřeným na práci z domova. V současné době nejvíce respondentů využívá home office 3 - 5 dní v týdnu, což je samozřejmě do jisté míry ovlivněno nouzovým stavem.

Práce na dálku je při dodržování nastavených pravidel nástroj k vyšší efektivitě a spokojenosti zaměstnance i zaměstnavatele. Zcela klíčové pro využívání práce z domova jsou zázemí zaměstnance, důvěra zaměstnavatele a technika, která musí odpovídat trendům a požadavkům moderní doby. Zaměstnanci poskytuje možnost efektivního rozvržení času a skloubení profesního života s tím osobním.

V teoretické části je zmíněn pohled autora Frieda, který je v citované publikaci sepsané před 6 lety sice fanouškem práce z domu, ale zároveň poukazuje na to, že zavádění práce z domova je velmi pozvolné. Že záleží na postojích zaměstnavatelů, kteří jsou často bohužel málo pružné, a často se nedokážou přenést přes tradiční formu pracovních návyků. Další pohled potvrzuje rozvoj práce z domova na základě studie CBRE 2020, která uvádí, že roste poptávka po flexibilitě, a pro pracovníky jsou prioritami zdraví, vztahy, osobní rozvoj. Je tedy znatelný již vývoj v rámci 6 let na standardním pracovním trhu. Z výsledků praktické části byl navíc zaznamenán celkový nárůst v době „covidové“, který velmi výrazně zkracuje dobu v rozšiřování poskytování home office do budoucna.

Dle ZP zaměstnanec nemá ze zákona právní nárok na využívání práce z domova a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci z domova nařídit. V době COVID 19 a vyhlášení nouzového stavu zaměstnavatelé ovšem k nařízenému home office musí přistupovat. Výzkum ukazuje, že tato doba četnost využívání práce z domova velmi významně ovlivňuje.

Řešeným zásadním tématem byla právní úprava a možnost její implementace do pracovněprávních dokumentů. Výsledky rozhovorů jasně poukazují na nerovnováhu mezi legislativou, kdy v zákoně o státní službě se uvažuje o dohodě o výkonu práce z jiného místa ve zvláštním režimu. Kdežto v ZP práce se ponechává velmi benevolentně obsah dohody o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pouze na zaměstnavatelích.

## **5.1 Doporučení a návrh řešení**

Doporučení je vhodné pro firmy, které plánují zavést práci na dálku. Návrh možných řešení a doporučení je implementován na základě analýzy praktických zkušeností s poskytováním a využíváním tohoto benefitu a zjištěných nedostatků v právní úpravě.

V rámci příprav zavedení využívání práce z domova je nutné nejprve provést analýzu, jakých pracovních náplní a pracovních pozic se bude úprava týkat. Významným kritériem pro výběr pracovníků, pro které je vhodné využívání home office je osobnostní typ a jejich povahové rysy. Dalo by se shrnout, že mezi hlavní body patří nebojácnost v komunikaci, tzn. umět proaktivně přijímat a předávat kvalitní informace a určitá extroverze ruku v ruce s alespoň průměrným ovládním moderních technologií. Zaměstnanci mají předpoklady k samostatné práci, umí si organizovat čas, dokončovat zadanou práci a předávat výstupy v určených termínech. Pracovník musí být schopen svoji

agendu zpracovávat svědomitě v návaznosti na cíle firmy. Umět pracovat na dálku je dovednost jako každá jiná, pracovníci se ji do jisté míry mohou naučit. Sledované dovednosti u potenciálních uchazečů o práci v podobě home office jsou zodpovědnost, profesionalita, svědomitost, otevřenost a odolnost vůči stresu.

Z hlediska BOZP je zajištěn rozbor rizik domácího prostředí např. na základě fotografie pracovního místa, kterou předloží zaměstnanec. Pro důkladné zjištění skutečností ovlivňující BOZP-PO při práci z domova se ovšem nejvhodněji jeví osobní návštěva zaměstnavatele. Na základě Listiny základních práv a svobod, která upravuje nedotknutelnost obydlí a ochranu soukromí, zaměstnanec k tomuto ale není povinen udělit souhlas. Proto je podstatná komunikace a písemné stvrzení domluvy mezi oběma stranami. Pokud zaměstnanec nesouhlasí, musí toto zaměstnavatel respektovat a využít právě např. fotografie pracovního místa atp. Po vyhodnocení rizik a pokud jsou zjištěny nedostatky, je vypracován návrh opatření. Technické vybavení je řešeno individuálně dle potřeb a možností zaměstnance, většinou se jedná o telefon a notebook. V souvislosti s technikou, konkrétně při pořizování služby cloud computing je důležité se zaměřit nejen na technickou stránku poskytovaných služeb, ale také např. na zemi poskytovatele. Jiný právní řád platí pro ČR, jinou zemi Evropské Unie či USA. Pro harmonický soulad právních norem je v obecné rovině doporučována firma z ČR, kdy firemní data zůstanou na našem území.

Dále se doporučuje, aby byl zvolen finanční paušál jako kompenzace za užívání vlastního vybavení, techniky, elektřiny, vody atd., Ten se do jisté míry stává motivací pro zaměstnance pracující z domova a pokryje zaměstnanci náklady, které nejsou zanedbatelné. Z výzkumu je patrné, že právě tyto náhrady by respondenti uvítali a jsou s neproplácením těchto kompenzací nejvíce nespokojeni. V neposlední řadě je se zaměstnancem před nástupem na home office uzavřena dohoda či dodatek k pracovním smlouvě, kde se určí místo výkonu práce kvůli cestovním náhradám, popřípadě úprava druhu práce. Dále způsob komunikace a předání rozvržení pracovní doby zaměstnancem a její evidence, a také stanovení zaměstnavatelem na požadovanou dostupnost zaměstnance. Důležitými parametry jsou také způsob zadávání a kontrola provedené práce a technické vybavení, finanční kompenzace a oblast BOZP-PO.

Home office stejně jako jiné benefity má své příznivce i odpůrce a na straně zaměstnance záleží na lidské individualitě a dovednostech, a z pozice zaměstnavatele na vnitřní organizaci firem a často osobních přístupech manažerů. I proto je vhodné

doporučit školení pro vedoucí pracovníky, kde se dozví podmínky pro vhodný výběr zaměstnanců, naučí se používání individuálního přístupu u jednotlivých pracovníků, způsoby řízení na dálku a další informace pro správné nakládání s umožňováním tohoto benefitu svým podřízeným. Stejně tak je žádoucí uvažovat o práci z domova na zkušební dobu, kdy si zaměstnavatel i zaměstnanec práci na dálku vyzkouší během zvoleného období.

Zákonodárcům se navrhuje, aby se v § 317 ZP a v některých dalších klauzulích zákona inspirovali od Zákona o státní službě. Stejně tak již vypracovaným návrhem zákona z r. 2016. Tyto prameny již upravují rozvržení pracovní doby, její začátek i konec, úhradu nákladů včetně možného stanovení finančního paušálu, umožnění setkávat se s kolegy, oblast technického vybavení, ochrany citlivých dat i komunikace. Jedná se o okruhy, u kterých zaměstnavatelům nejvíce chybí relevantní a seriózní výklad práva. Provedené legislativní změny by byly vhodným řešením pro funkční využívání práce z domova, a poskytovaly by ochranu zaměstnancům i zaměstnavatelům.

Na základě zjištěných odpovědí výzkumných otázek je navrženo řešení v podobě vytvoření dodatku k pracovní smlouvě pro Střední odbornou školu a Střední odborné učiliště v Nymburce. Do dodatku jsou implementovány zjištěné nedostatky, jak v právní úpravě, tak ze stran zaměstnavatele ze soukromého sektoru, se kterým byl realizován rozhovor v praktické části práce, a které jsou popsány ve výsledcích. Zpracovaný dodatek je uveden v příloze 3.

## 6 Závěr

Předložená práce se zabývala pracovněprávními vztahy, konkrétně praxí práce z domova. Značná část byla věnována problematice aktuálních úskalích, které tato oblast přirozeně přináší a jejich reálných dopadech.

V teoretické části byl daný okruh zpracován z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele, byla provedena analýza tohoto pracovního benefitu a významná část byla věnována práci s literaturou, právními předpisy a literárními rešeršemi. Byl popsán aktuální pracovní trh, zaměstnanecké benefity a podrobněji byly prezentovány kapitoly zaměřeny na oblast home office.

Ve vlastní práci byly použity dvě metody výzkumu. První z nich bylo dotazníkové šetření se zaměstnanci, kdy výzkumný vzorek byl 245 respondentů. V návaznosti na výzkumné otázky a teoretickou část práce byl sestaven okruh a typ otázek, které byly v tomto dotazníku použity. Po pilotní studii, kde byla zjištěna relevance výzkumného závěru, byl dále realizován předvýzkum, kterým byly odhaleny mírné nedostatky ve formulaci otázek a byla zjednána náprava. Druhou metodou byly dva standardizované rozhovory, kterými byly zjištěny praktické zkušenosti zaměstnavatelů. Pro přiblížení možných odlišností mezi soukromým a veřejným sektorem byly rozhovory zpracovány s oběma subjekty.

Výsledky praktické části ukazují na pracovním trhu vysoký nárůst využívání home office v souvislosti s propuknutím pandemie COVID 19. Dále bylo zjištěno, že zaměstnavatelé jen v malém měřítku proplácejí finanční náhrady a zaměstnanci jsou s tímto nejvíce nespokojeni. Technické vybavení k práci z domova umožňuje téměř 75 % zaměstnavatelů. Oblast BOZP-PO řeší respondenti, se kterými byly provedeny rozhovory, samostatným školením zaměřeným na práci z domova. Smluvní úpravy pracovněprávních vztahů v souvislosti z prací z domova řeší pouze 60 % firem, u kterých jsou zaměstnaní respondenti z dotazníkového šetření. Oproti tomu zaměstnavatelé, se kterými proběhly rozhovory mají tuto problematiku smluvně aplikovanu. Shodli se ovšem, že v § 317 ZP nenašli dostatečnou legislativu ke zpracování dokumentů ve všech opodstatněných bodech řešící home office. Zaměstnavatel ze státní správy našel alespoň podporu v Zákoně o státní službě.

Hypotéza práce byla potvrzena na základě výstupů z praktické části zjištěním, že právní úprava § 317 ZP není dostačující. Tato práce si vzala za cíl přiblížení

problematiky, porozumění právní úpravy a její praktické aplikace. Následně rozbor výsledků, hledání možných úprav a zlepšení pro bezproblémové zavedení tohoto stále využívanějšího fenoménu do praxe. Cíle bylo dosaženo, problematika home office v praxi byla přiblížena v teoretické části a také pomocí výzkumných otázek, které byly stanoveny jako dílčí cíle v praktické části práce. Byly identifikovány nedostatky právní úpravy a smluvního ošetření práce na dálku. ZP by se mohl v některých klauzulích zákona inspirovat od Zákona o státní službě. Stejně tak již vypracovaným návrhem zákona z r. 2016, který by bylo vhodné po mírných úpravách implementovat do ZP co nejdříve. Je žádoucí rozšířený obsah § 317 ZP, kde by bylo specifikováno, že na základě smluv a dodatků musí být řešena úhrada nákladů včetně možného stanovení paušálu, a to, že zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout možnost setkávat se s kolegy. Dále také okruh technického vybavení k výkonu zaměstnání, komunikace, ochrana citlivých dat a v neposlední řadě oblast BOZP-PO.

Je zřejmé, že zaměstnavatelé se zavedením a poskytováním home office v souvislostech s pandemií COVID 19 potýkají velmi intenzivně. Mnoho firem si nuceně musela práci z domova vyzkoušet, což na druhou stranu velmi urychlí proces postupného zavádění práce na dálku do širšího portfolia oborů firem. V některých oblastech se tato praxe osvědčila a je tedy možné zvážit možnost některé úkony a částečnou náplň práce plnit z domácí kanceláře. Záleží obor od oboru, avšak jsou jistě odvětví, kde u home office zůstanou nebo tento benefit bude kombinován s běžným docházkovým provozem.

Zpracovaný dodatek k pracovní smlouvě upravující práci z domova je využíván v praxi Střední odbornou školou a Středním odborným učilištěm v Nymburce, kde autorka vykonávala bakalářskou praxi. Dodatek je touto školou používán pro nepedagogické pracovníky. Zavedená doporučení a využívání dodatku se v praxi osvědčilo, a vede k větší spokojenosti a loajlnosti zaměstnanců, a je pro pracovníky motivací k lepším výsledkům. Na závěr lze tedy říct, že práce mimo pracoviště zaměstnavatele je obecně velkým potenciálem pro pracovní trh i do budoucna a je vhodné se tomuto tématu věnovat podrobněji i nadále.



## 7 Seznam použitých zdrojů

### Vázaná literatura

DUDOVÁ, Radka, ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.

MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. ISBN 978-80-260-6233-2.

PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. ISBN 80-239-7284-7.

VÁCHA, Jan. *Novela zákoníku práce 2020-2021*. Praha: Verlag Dashöfer, [2020]. ISBN 978-80-7635-044-1.

## Internetové zdroje

CBRE: The future of Work and the Workplace. In: *Fast forward 2030* [online]. [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: <https://www.cbre.com/research-and-reports/future-of-work>

Cloud computing: *Výhody a nevýhody Cloud computingu* [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné z: <https://publi.cz/books/230/07.html>

Český statistický úřad: *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2021-01-20]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

Český statistický úřad: *Obecná míra nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2021-01-30]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=obecná+míra+nezaměstnanosti&bkvt=b2JIY27DoSBtw61yYSBuZXphbcSbc3RuYW5vc3Rp&katalog=all&pvo=ZAM06>

Digitalconnectmag: *Cloud computing* [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné z: <https://www.digitalconnectmag.com/cloud/>

Epravo.cz: *Zaměstnanecké benefity* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

Eurostat: *Stále více zaměstnanců používá firemní mobilní zařízení* [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200417-1>

Eurostat: *Zaměstnané osoby pracující z domova v procentech z celkového zaměstnání* [online]. [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Eurostat: *Práce z domova v EU* [online]. [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) při Národohospodářském ústavu Akademie věd ČR: *nezaměstnanost v období covid-19* [online]. [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/prosincova-nezamestnanost-v-obdobi-covid-19>

LMC, s.r.o.: *Zájem IT profiků o novou práci narostl o desítky procent. Co další pozice?* [online]. [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/zajem-it-profiku-o-novou-praci-narostl-o-desitky-procent-co-dalsi-pozice>

LMC, s.r.o.: *Jak jsou na tom firmy a psychika zaměstnanců při druhé vlně covidu?* [online]. [cit. 2020-11-28]. Dostupné z <https://magazin.lmc.eu/datova-snidane-jak-jsou-na-tom-firmy-a-psychika-zamestnancu-pri-druhe-vlne-covidu>

LMC, s.r.o.: *Magazín LMC* [online]. [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni\\_prace\\_provadene\\_formou\\_home\\_office.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf)

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Práce z domova zažívá v reakci na epidemii koronaviru boom. Spokojení jsou zaměstnanci i vedoucí pracovníci* [online]. [cit. 2021-0-31]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prace-z-domova-zaziva-v-reakci-na-epidemii-koronaviru-boom-spokojeni-jsou-zamestnanci-i-vedouci-pracovnici>

Podnikatel.cz: *Pracovněprávní benefity* [online]. [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/pracovnepravni-benefity-moznosti-a-rizika-pohledem-pravnicky>

Právní prostor: *Novela zákoníku práce 2020 – nejdůležitější změny přehledně* [online]. [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2020-nejdulezitejsi-zmeny-prehledne>

Směrnice evropského parlamentu a rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. In: Brusel: Úřední věstník Evropské unie, ročník 2019, L188/79. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1597592638990&uri=CELEX:32019L1158>

System ASPI. *Možné přístupy k řešení práce formou home office*: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2020-01-29]

System ASPI. *Výhody a nevýhody home office*: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2020-06-28]

System ASPI. *Přednosti a úskalí práce z domova*: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2020-06-28]

System ASPI. *Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí*: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2020-01-29]

Zdenka Studená: *Home office a vedení týmu na dálku: praktické tipy pro manažery* [online]. [cit. 2020-09-28]. Dostupné z: <https://www.seduo.cz/home-office-a-vedeni-tymu-na-dalku-prakticke-tipy-pro-manazery>

## **Právní předpisy**

Narízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby In: Sbíрка zákonů, rok 2015, částka 61.

Narízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 188.

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: Sbíрка zákonů, rok 1993, částka 1.

Vládní návrh č. 903/0 zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, In: Parlament České republiky poslanecká sněmovna VII. volební období, rok 2016.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: Sbíрка zákonů, rok 2012, částka 33.

Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. In: Sbíрка zákonů, rok 2016, částka 51.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 64.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: Sbíрка zákonů, rok 2014, částka 99.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 84.

Zákon č. 298/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. In: Sbíрка zákonů, rok 2009, částka 58.

Zákon č. 309/2006 Sb., Zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy In: Sbíрка zákonů, rok 2006, částka 96.

## **8 Přílohy**

Příloha 1	Seznam otázek dotazníkového šetření .....	79
Příloha 2	Přepis standardizovaných rozhovorů .....	82
Příloha 3	Dodatek k pracovní smlouvě .....	85

**1. Využíváte home office? (dále jen HO) Vyberte 1 odpověď.**

- ANO
- NE

**2. Pracovali jste na HO již před pandemií COVID 19? Vyberte 1 odpověď.**

- ANO
- NE

**3. Máte v zaměstnání k dispozici vnitřní směrnici pro využívání HO nebo uzavřenu dohodu o výkonu práce z jiného místa? Vyberte 1 odpověď.**

- ANO
- NE

**4. Jakou měsíční finanční kompenzaci od zaměstnavatele dostáváte při práci na HO? Vyberte 1 odpověď.**

- 1 – 500
- 501 – 1000
- 1001 – 2000
- 2001 a více

**5. Poskytl Vám zaměstnavatel pro práci na HO technické vybavení (notebook, smartphone apod.)? Vyberte 1 odpověď.**

- ANO
- NE

**6. Kolik dní v týdnu využíváte HO? Vyberte 1 odpověď.**

- 1 den
- 2 dny
- 3 dny
- 4 dny
- 5 dní

**7. Je Vám umožněno HO plánovat flexibilně nebo máte pevně stanové dny? Vyberte 1 odpověď.**

- Plánuji HO flexibilně (dny na HO si stanovuji sám/a)
- Mám HO pevně stanovený (dny na HO mi plánuje zaměstnavatel)

**8. Máte HO nařízený zaměstnavatelem? Vyberte 1 odpověď.**

- Ano, nařízený zaměstnavatelem.
- Ne, je na mém rozhodnutí, zdali HO využiji nebo ne.

**9. Dostali jste pokyny od zaměstnavatele, jak se chovat na HO? (BOZP-PO, práce s daty, GDPR atd. Vyberte 1 odpověď.**

- ANO
- NE

**10. Jak jste na HO spokojený? Vyberte 1 odpověď. 1 hvězdička – nejsem vůbec spokojený, 10 hvězdiček – jsem zcela spokojený.**

- 1/10 2/10 3/10 4/10 5/10 6/10 7/10 8/10 9/10 10/10

**11. Měli byste zájem využívat HO? Vyberte 1 odpověď.**

- ANO
- NE

**12. Poskytuje Váš zaměstnavatel HO? Vyberte 1 odpověď.**

- ANO
- NE

**13. Je Vaše pozice vhodná pro HO? Vyberte 1 odpověď.**

ANO

NE

**14. Kolik dní v týdnu byste chtěl/a HO využívat? Vyberte 1 odpověď.**

1 den

2 dny

3 dny

4 dny

5 dní

**15. V jakém pracujete sektoru? Vyberte 1 odpověď.**

Veřejném

Soukromém

**16 Jaké jsou Vaše důvody pro již využívaný HO nebo využívání HO do budoucna?**

*Vyberte 1 nebo více odpovědí.*

Finanční úspora za cestovné

Úspora času stráveného na cestě do zaměstnání

Sklobení profesního života s rodinným

Zdravotní omezení

Péče o dítě do 10 let

Péče o osobu blízkou

Priorita zdraví a vztahy

**17. Jaké pracovní benefity nabízí Váš zaměstnavatel? Vyberte 1 nebo více odpovědí.**

Dovolená navíc (více jak 20 dní)

13. případně 14. plat

Příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění

Sick days

Stravenky

Firemní notebook, telefon či firemní vůzi k soukromým účelům

Školení, zvyšování kvalifikace

Home office

Pružná pracovní doba

Příspěvek na sport, kulturu, rekreaci, knihy, pracovní pomůcky

Občerstvení na pracovišti

Firemní školka

Jiné...

**18. Jaké je Vaše pohlaví? Vyberte 1 odpověď.**

Žena

Muž

**19. V jaké kategorii je zařazen Váš věk? Vyberte 1 odpověď.**

18 - 25 let

26 - 35 let

36 - 45 let

46 - 55 let

56 let a více let



**20 Jaký je Váš současný rodinný stav? Vyberte 1 odpověď.**

- Svobodný/á
- Druh/družka
- Ženatý/vdaná
- Rozvedený/á
- Ovdovělý/á

**21 Kolik máte dětí? Vyberte 1 odpověď.**

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 a více

**22. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Vyberte 1 odpověď.**

- Základní
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

**23. Jaká je velikost obce, kde pracujete? Vyberte 1 odpověď.**

- Do 5 000 obyv. (nejčastěji vesnice např. Bystřice, Radonice, Klecany)
- 5 001 - 20 000 obyv. (např. města Rakovník, Čelákovice, Nymburk)
- 20 001 - 50 000 obyv. (např. města Mladá Boleslav, Karlovy Vary, Trutnov)
- 50 001 - 100 000 obyv. (např. města Most, Hradec Králové, Ústí nad Labem)
- 100 001 a více obyv. (Praha, Olomouc, Brno)

**24. Jaký je obor organizace/firmy, ve které pracujete? Vyberte 1 odpověď.**

- Veřejná správa
- Školství, vzdělávání
- Reklama, výzkum trhu, marketing, média
- IT, telekomunikace
- Finanční služby
- Obchodní služby
- Řemeslné služby
- Výroba, stavebnictví
- Doprava, logistika
- Ostatní

**25. Jakou pracovní pozici zastáváte? Vyberte 1 odpověď.**

- Management, řídicí pracovník
- Odborný specialista (např. programátor, lékař, právník)
- Referent, administrativní pozice (např. účetní, pracovník marketingového odd.)
- Ostatní

**26. V jakém rozpětí se přibližně pohybuje Váš osobní HRUBÝ měsíční příjem? Vyberte 1 odpověď.**

- Do 18 000
- 18 001 - 35 000
- 35 001 - 50 000
- 50 001 a více

**1. Působíte ve veřejné správě nebo v soukromém sektoru?**

**Respondent 1:** V soukromém sektoru.

**Respondent 2:** Ve veřejné správě.

**2. Jaký je název a obor organizace/společnosti? V jakém městě firma působí?**

**Respondent 1:** Metrostav stavebniny, s.r.o., prodej stavebního materiálu, Praha.

**Respondent 2:** Ministerstvo práce a sociálních věcí, státní správa, Praha.

**3. Jakou pracovní pozici zastáváte?**

**Respondent 1:** Personální manažer.

**Respondent 2:** Ve služebním zařazení Ministerský rada, pozice zástupkyně vedoucí kontrola veřejnosprávních činností.

**4. Tým kolika zaměstnanců vedete?**

**Respondent 1:** Jako personální manažer okrajově 6 vedoucích a 3 zaměstnance plně.

**Respondent 2:** 6 zaměstnanců.

**5. Jaké poskytujete zaměstnancům benefity?**

**Respondent 1:** Dovolená navíc nad rámec ZP, tj. 5 a více týdnů, příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění, sick days, stravenky, závodní stravování, firemní telefon, notebook či firemní vůz i k soukromým účelům, školení, zvyšování kvalifikace, home office, pružná pracovní doba, fond kulturních a sociálních potřeb FKSP – příspěvek na sport, kulturu, rekreaci, knihy, pracovní pomůcky, občerstvení na pracovišti,

z ostatních jsou to tyto: očkování proti chřipce, prémie za pracovní výročí, za narození dítěte, za darování krve a obdržení jánské plakety, příspěvek na dovolenou, multisportkartu, poukázky na rekreaci či optiku, lékárnu, ½ den placeného volna na měsíc samoživitelkám do 12let věku dítěte.

**Respondent 2:** Dovolená navíc nad rámec ZP, tj. 5 a více týdnů, 13. případně 14. plat, příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění, sick days, stravenky, závodní stravování, firemní telefon, notebook či firemní vůz i k soukromým účelům, školení, zvyšování kvalifikace, home office, pružná pracovní doba, fond kulturních a sociálních potřeb FKSP – příspěvek na sport, kulturu, rekreaci, knihy, pracovní pomůcky, firemní školka.

**6. Jak často poskytujete pracovníkům home office (frekvence kolikrát v týdnu, kolika pracovníkům)?****a. období před vypuknutí pandemie COVID 19**

**Respondent 1:** Home office je poskytován jen omezeně, max. 2x měsíčně a jen pro manažerské pozice.

**Respondent 2:** Home office schvaluje státní tajemnice MPSV podle písemné dohody, max. může být polovina pracovní doby, počet zaměstnanců nevím.

**b. v době COVID 19 (od 3/2020 do současnosti)**

**Respondent 1:** Plánují dle potřeby týden dopředu, pokud to jde, nárok 2-4 dny v měsíci dle pozice. Poskytováno všem kancelářským pozicím.

**Respondent 2:** Nyní je nařízeno využívat home office maximálně všem, skupiny se na pracovišti střídají v týmech ob 1 týden, 1 pracovní den.

**7. Jakou pracovní náplň zastávají a na jakých pozicích působí?**

**Respondent 1:** Administrativní náplň – účetní, logistika, produktový specialista, obchodní zástupce, fakturantka, personální manažer, vedoucí úseku, vedoucí provozu, ředitel, zástupce ředitele.

**Respondent 2:** Referent, ministerský rada, vrchní ministerský rada.

**8. Jaké důvody pracovníci uvádějí, když chtějí pracovat z domova?**

**a. období před vypuknutí pandemie COVID 19**

**Respondent 1:** Zdravotní omezení, péče o dítě do 10 let, péče o osobu blízkou.

**Respondent 2:** Úspora času stráveného na cestě do zaměstnání, zdravotní omezení, péče o dítě do 10 let, péče o osobu blízkou, priorita zdraví a vztahy.

**b. v době COVID 19 (od 3/2020 do současnosti)**

**Respondent 1:** Péče o dítě do 10 let při nemoci, pomoc dítěti při online výuce, péče o osobu blízkou, priorita zdraví a vztahy, prevence a ochrana svého zdraví (co nejmenší kontakt s jinými lidmi).

**Respondent 2:** Úspora času stráveného na cestě do zaměstnání, zdravotní omezení, péče o dítě do 10 let při nemoci, pomoc dítěti při online výuce, péče o osobu blízkou, priorita zdraví a vztahy, prevence a ochrana svého zdraví (co nejmenší kontakt s jinými lidmi), nemohu si vybírat, máme nařízený home office zaměstnavatelem.

**9. Poskytujete pracovníkům technickou podporu a zařízení pro výkon práce na home office?**

**Respondent 1:** Kromě internetového připojení vše, co potřebují tzn. telefon, notebook.

**Respondent 2:** Notebook se vzdáleným zabezpečeným připojením (VPN), telefon se sim kartou, elektronický podpis (certifikát na služební kartě zaměstnance).

**10. Jaké kanály a nástroje nejvíce používáte pro komunikaci se zaměstnanci?**

**Respondent 1:** MS Teams, Whatsapp, Outlook e-mail, mobil.

**Respondent 2:** E-mail, Skype, mobil, WhatsApp.

**11. Poskytujete pracovníkům finanční kompenzaci či paušál z důvodu práce z domova?**

**Respondent 1:** Zaměstnanci obdrží ve výplatě klasický mzdový nárok za odpracovaný den včetně nároku stravného. Žádný paušál nevyplácíme.

**Respondent 2:** Ne.

**12. Umožňujete zaměstnancům řádné proškolení BOZP-PO zaměřené na práci z domova?**

**Respondent 1:** Ano, speciální přizpůsobené školení BOZP-PO při práci z domova.

**Respondent 2:** Zaměstnanec podepisuje formulář BOZP-PO pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

**13. Máte podmínky a parametry práce mimo pracoviště zaměstnavatele ošetřeny ve vnitřním předpise, kolektivní smlouvě nebo v dodatku k pracovní smlouvě?**

**Respondent 1:** Ano, máme vnitřní směrnici upravující tuto problematiku.

**Respondent 2:** Ano, příkaz státní tajemnice. Dále dodatek k pracovní smlouvě, ve které je upraven výkon práce z jiného místa, tzn. zaměstnanec má dvě adresy výkonu práce.

**14. Jaké jsou konkrétní parametry, které v těchto předpisech upravujete? A jsou naopak nějaké, které zahrnuté nejsou a praxe ukázala, že by byly opodstatněné?**

**Respondent 1:** Podmínky pro možnosti výkonu práce z domova, výkon práce z domova, pracovní doba a dosažitelnost zaměstnance, bezpečnost a ochrana zdraví

při práci, pracovní úrazy, IT a telekomunikační zařízení, pracovní pomůcky povinnosti přímého nadřízeného a vyhodnocování práce z domova.

**Respondent 2:** Dohoda o výkonu státní služby z jiného místa – uvedení adresy výkonu z domova, BOZP-PO - prohlášení státního zaměstnance/zaměstnanice o povinnostech v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu státní služby/práce z jiného místa, v návrhu výkonu mimo pracoviště – rozvržení pracovní doby, navrhovaný způsob ukládání úkolů, kontrola a komunikace, požadavek na služební pomůcky a doba trvání výkonu z jiného místa.

#### 15. Jaké spatřujete výhody práce z domova jako pracovník na vedoucí pozici?

**Respondent 1:** Pokud home office bude poskytován cca 4-8x do měsíce výhoda je obrovská, sociální kontakt bude zachován a zároveň si zaměstnanec v den práce z domova vyřídí vše potřebné (co při přítomnosti na pracovišti nelze). U zaměstnanců, kteří home office „umějí“ využít – umějí si určit priority, time management – je práce z domova velkým benefitem, jak v úspoře nákladů za dopravu, tak i kolikrát v psychice jednotlivců, zaměstnanci jsou vyrovnanější a klidnější, ve finále jsou takoví zaměstnanci produktivnější.

**Respondent 2:** Určitě flexibilita práce. Při nastavení a dodržování pravidel je spolupráce plodná.

#### 16. A jaké nevýhody?

**Respondent 1:** Někteří zaměstnanci jsou tolik zaměstnáni domácími vjemy, že nejsou schopni 100% soustředěnosti a profesně odvedené práce. Ale v nynější situaci, kdy home office je skoro 4 - 5x za týden je sociální abstinence a „kancelářský ruch“ mínusem a pracovní morálka u většího procenta zaměstnanců upadá. Sama za sebe uvádím, že pro větší četnost poskytování home office za standardního režimu nejsem.

**Respondent 2:** Setřely se rozdíly mezi pracovní dobou a odpočinkem. Což se jeví jako výhoda i nevýhoda, pokud se trvá na plnění pracovních úkolů ve večerních hodinách nebo naopak.

#### 17. Je podle Vás právní úprava § 317 ZP dostačující pro využívání HO v praxi?

**Respondent 1:** V ZP opravdu mnoho o home office nenajdeme. Proto jsme museli přistoupit k sestavení vlastní směrnice, kam jsme implementovali všechny možné parametry, které jsme zohlednili na základě praxe s poskytováním HO našim zaměstnancům. Dílčí úpravy ve směrnici jsem sdělila v otázce č. 14.

**Respondent 2:** Právní úprava v ZP je dle mého názoru velmi omezená. Neřeší bohužel podstatná úskalí práce z domova. Jako státní úřad se řídíme zákonem o státní službě, kde máme výkon z jiného místa definován. Na základě tohoto byly připraveny všechny výše uvedené dohody a směrnice upravující HO.

**Dodatek č. .... k pracovní smlouvě uzavřené dne .....**

mezi zaměstnavatelem:

Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Nymburk

V kolonii 1804, 288 02 Nymburk

IČO: 14451026

a zaměstnancem:

Jméno a příjmení:.....

Adresa:.....

Rč.: .....

**upravující výkon práce z jiného místa, tzv. home office.**

Jiné místo výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (přesná adresa):

.....

**Rozvržení pracovní doby a dostupnost:** Pracovní doba zaměstnance je od 6:00 do 14:30 hod. V tomto rozmezí zaměstnavatel stanovuje dostupnost zaměstnance nejméně 3 hodiny, ve kterém má povinnost zkontrolovat e-mailovou schránku a zadání úkolů. Zbývající pracovní dobu si zaměstnanec určí dle svých časových dispozic. Přičemž denní pracovní doba nesmí přesáhnout 8 hodin, a je potřeba připočítat 0,5 hod přestávku na odpočinek. Ostatní pracovníci si mohou v případě potřeby dostupnost zaměstnance ověřit z elektronického docházkového systému. Harmonogram dní, které zaměstnanec plánuje pracovat z domova, předá svému nadřízenému vždy do konce pracovní doby ve čtvrtek v předchozím týdnu, a to na celý následující týden. Zaměstnanci je povoleno čerpat týdně 2 dny práce z domova mimo pondělí a středu, kdy jsou na pracovišti přítomni všichni zaměstnanci.

**Evidence pracovní doby:** Pracovník má k dispozici mobilní docházkovou aplikaci a má povinnost označovat časy „příchodů“ a “odchodů“ na home office. Povinnost zaměstnance je pokrýt fond pracovní doby 40 hodin za týden. Zaměstnanec zodpovídá za správné vyplnění své docházky.

**Způsob zadávání, kontrola, předávání úkolů a komunikace:** Zadávání bude probíhat služebním e-mailem na služebním notebooku nebo telefonicky či SMS na služebním telefonu. Je nutné dodržování stanovených termínů odevzdání práce dle instrukcí vedoucí oddělení či pokynů ředitele školy. Zaměstnanec má povinnost zajišťovat vypracování své agendy a dodržování náplně práce v plném rozsahu.

**Technické vybavení:** Zaměstnanci je pro výkon práce z domova vypůjčen služební notebook a služební telefon, které jsou zabezpečeny, a je potřeba dodržovat bezpečnostní zásady uvedené ve vnitřním předpise 2/2021.

**Finanční kompenzace:** Finanční náhrada za práci vykonávanou z domova, která zahrnuje kompenzaci hlavně za energie, vodu, internetové připojení a opotřebení vlastního zařízení je stanovena ředitelem školy na 70,- Kč za 1 den práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

**Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrana:** Zaměstnavatel se zaměstnancem se dohodli na osobní návštěvě preventisty BOZP-PO na místě výkonu práce dne .....Zde budou vyhodnoceny rizika bezpečnosti práce a sestaven eventuální návrh opatření k odstranění nedostatků. Dále zaměstnanec potvrzuje podpisem, že se zúčastnil školení BOZP-PO, a že se seznámil s vnitřním předpisem 18/2020, který upravuje tuto oblast.

V Nymburce dne.....

.....  
Ing. Jiří Hubálek, ředitel

.....  
zaměstnanec