

Škoda Auto Vysoká škola o.p.s.

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Řízení lidských zdrojů

Přínosy a omezení práce v režimu „Home Office“

Bakalářská práce

Adam František VONDRÁČEK

Vedoucí práce: Ing. Iva Prokopová



Škoda Auto Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel: **Adam František Vondráček**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Přínosy a omezení práce v režimu "Home office"**

Cíl: Cílem bakalářské práce je zhodnocení spokojenosti zaměstnanců s režimem "Home office" ve vybrané firmě. V teoretické části je vymezen režim "Home office". Dále je popsána jeho legislativní úprava a také výhody a nevýhody. V praktické části je provedena analýza spokojenosti zaměstnanců s režimem "Home office". Výstupem analýzy jsou doporučení pro zaměstnavatele.

Rámcový obsah:

1. Formy vzdálené práce
2. Vymezení pojmu home office a jeho legislativní úprava
3. Výhody a nevýhody režimu home office
4. Empirická část – Metody zkoumání a sběr dat
5. Vyhodnocení a interpretace dat
6. Závěr a doporučení

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. CAPPELLI, Peter. *The Future of the Office: Work from Home, Remote Work, and the Hard Choices We All Face*. US: Wharton School Press, 2021. 108 s. ISBN 978-1-61-363153-9.
2. HANSSON, David Heinemeier; FRIED, Jason. *Práce na dálku, Zn.: Kancelář zbytečná*. Brno: Jan Melvil Publishing, 2014. 248 s. ISBN 978-80-87270-99-8.
3. KOTÍKOVÁ, J. *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020. 92 s.
4. KRPÁLEK, Pavel; MUŽÍK, Jaroslav. *Lidské zdroje a personální management*. Praha: Academia, 2017. 190 s. ISBN 978-80-200-2773-3.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2022

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2023

L. S.

Elektronicky schváleno dne 26. 5. 2023

Adam František Vondráček

Autor práce

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2023

Ing. Iva Prokopová

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2023

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2023

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem Škoda Auto Vysoké školy o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 4. 12. 2023

Děkuji Ing. Ivě Prokopové za odborné rady, za čas a profesionální přístup vedení mé závěrečné práce.

Obsah

Úvod.....	7
1 Modely práce	8
2 Formy vzdálené práce	9
2.1 Homeworking	9
2.2 Teleworking.....	10
2.3 Trendy v současnosti	11
3 Home office.....	12
3.1 Současná právní úprava	12
3.2 Nová novela zákona.....	15
4 Výhody a nevýhody režimu home office	18
4.1 Výhody	18
4.2 Nevýhody	19
5 Hranice osobního a pracovního života.....	21
6 Empirická část	22
6.1 Představení společnosti	22
6.2 Vzorek respondentů	22
7 Dotazníkové šetření	23
7.1 Metoda zkoumání a sběr dat.....	23
7.2 Interpretace výsledků	24
7.3 Doporučení	34
Závěr	36
Seznam literatury	38
Seznam obrázků a tabulek	43
Seznam příloh	44

Seznam použitých zkratk a symbolů

TM T-Mobile

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

DPP Dohoda o provedení práce

DPČ Dohoda o provedení činnosti

BOZP Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

HR Lidské zdroje

IT Informační technologie

Úvod

V dnešní době založené na moderních technologiích, se rozmohl trend práce z domova. Dříve byla práce na dálku vnímána spíše jako určitý benefit, který mnoho společností neimplementovalo. Nyní je však tento režim práce považován za standard, který je značným faktorem pro účastníky trhu práce při výběru zaměstnání. Neustále se měnící pracovní podmínky a velký technologický rozvoj znamenají, že tento režim nabývá stále většího významu. Zjistilo se, že práce se dá vykonávat i mimo prostředí kanceláře.

Kvůli výzvám, které s sebou přinesla pandemie COVID-19, kdy se zaměstnanci nemohli střetávat na pracovišti, museli společnosti přejít z výrazné části na tento způsob práce. Předešly tak výrazným finančním ztrátám a nadále se udržely konkurenceschopnými na trhu. Home office tedy nebyl již jen volbou, ale i povinností zaměstnavatelů.

Hlavním cílem práce je zhodnotit spokojenost zaměstnanců s režimem home office ve vybrané firmě.

Tato práce se bude zabývat přínosy a omezení, které s sebou tento režim přináší. Největší výhodou je flexibilita, také úspora času a finančních prostředků. Mohou zde nastat však i problémy s pocitem izolace, vyšší míra prokrastinace a nemožnost úplné kontroly ze strany zaměstnavatele.

V teoretické části budou popsány modely práce, kam se zařazuje pojem práce na dálku. Práce na dálku bude vysvětlena i s jejími druhy. Bude zde přiblížen home office, u kterého bude objasněna jeho legislativní úprava, která prošla nedávno výraznou změnou. Budou uvedeny výhody a nevýhody této práce a také jak ovlivňuje hranice mezi soukromým a pracovním životem.

Praktická část se bude zabývat analýzou režimu home office ve vybrané organizaci, za použití dotazníkového šetření. Výstupem analýzy budou vyvozeny závěry bakalářské práce a také doporučení pro danou společnost.

Tato bakalářská práce přináší komplexní pohled na problematiku režimu home office a poskytuje ucelený popis jeho přínosů a omezení.

1 Modely práce

Nejnámějším modelem práce je typický pracovní poměr na dobu neurčitou, přičemž účastníkům není známo, kdy tato smlouva zanikne. V zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce) podle §39 lze sjednat i pracovní poměr na dobu určitou, který však nesmí být sjednán na dobu delší než tři roky. Od vzniku je možné opakovat tento stav pouze dvakrát. Valentová (2007) doplňuje, že toto sjednání je více výhodné pro zaměstnavatele. Ten v době zvýšené potřeby může získat zaměstnance (sezónní pracovník) nebo pokud chce otestovat jeho schopnosti, dovednosti a kvalifikace.

Jouza (2018) uvádí, že dalším možným modelem jsou tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. První z nich je dohoda o provedení práce (dále jen DPP). Ta se může uzavřít pouze, pokud její výkon nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce. Práce je zde vymezena individuálně (přeložení textu, odborný posudek) nikoli druhově. Využívá se tedy hlavně pro činnosti, které mají jednorázový charakter. Druhou je dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ). Ta se uzavírá zejména tehdy, kdy kvůli pracovní činnosti či možnostem zaměstnance nelze vykonávat práci na plný úvazek. Využívá se také pokud je plnění úkolů pro zaměstnavatele pouze příležitostné. Tato dohoda musí být sjednána písemně. Preuss (2022) toto potvrzuje a dále podotýká, že na rozdíl od DPP není výkon omezen na 300 hodin v kalendářním roce. Výhodná je například pro pomocné činnosti, manuální práce či úklidové služby. Ve smlouvě musí být uveden rozsah pracovní doby, druh práce a na jakou dobu se uzavírá.

Agenturní zaměstnávání je zvláštní forma práce, při které zaměstnavatel poskytuje zaměstnance třetí osobě, která se nazývá uživatel. Uživatel není tedy zaměstnavatelem, ale jen zadává pracovní úkoly. Lze tak získat potřebného pracovníka, který je u uživatele po omezenou dobu (Náhlíková, 2018).

Posledním modelem je práce na dálku, která využívá rozdílné potřeby vytížení zaměstnance. Zde je důležitá důvěra mezi jednotlivými účastníky, jelikož zaměstnanec pracuje mimo zaměstnavatelův dohled. Využívají se zde komunikační a informační technologie. Do této kategorie spadají pojmy jako homeworking, teleworking a home office, které jsou detailněji rozebrány v následujících kapitolách (Jouza, 2018).

2 Formy vzdálené práce

Vzdálenou prací se rozumí veškerá forma práce, která je vykonávána mimo zaměstnavatelovo sídlo, a to jak částečně, tak i úplně. V praxi se lze setkat i s označením „remote work,“ což znamená práci na dálku. K tomu, aby se taková práce dala vykonávat je nutné využití moderní technologie jako je notebook, který má versitálnější využití než klasický stolní počítač, zejména pokud se jedná o pracovní cesty. Dále je nutné mít internet s dostačujícím připojením, jelikož nabídek na off-line práci na dálku je velmi málo. Alternativou je možné do klasického stolního počítače nainstalovat software, díky kterému se zaměstnanec přihlásí do firemní sítě (Martoch, 2012).

Autoři Fried a Hansonn (2014) potvrzují, že technologie dosáhly velkého rozmachu, kdy především mladá generace s nimi dokáže efektivně pracovat. Také podotýkají, že postupem času se zapomene na tradiční způsob výkonu práce, a to jen z prostor sídla zaměstnavatele. Dříve brán jako případný benefit je dnes práce na dálku již samozřejmostí, na kterou hledí potenciální zaměstnanci se značným důrazem.

Ačkoliv je práce na dálku trendem dnešní doby. Dle Kotíkové a kol. (2020) zde byla tzv. domácká práce, která se vykonávala mimo pracoviště již od 50. let 19. století. Byla využívána ve spojení s jednoduššími ručními pracemi. Označení telework se objevilo později okolo 70. let 20. století, kdy se tato forma práce začala rozrůstat z důvodu zdražení cen pohonných hmot.

2.1 Homeworking

Největším rozdílem oproti režimu „Home office“ je, že homeworking se vykonává výhradně ze svého bydliště, a to z pravidla z pohodlí svého domova, kterým není prostor zaměstnavatele. Nejlepší je tuto formu práce sjednat písemně, s tím, že je potřeba prostudovat vnitřní předpis, kolektivní nebo individuální smlouvu, jelikož zákonná úprava je spíše obecná (Valentová, 2017).

Autoři Kotíková a kol. (2020) podobně uvádějí, že termín „homeworking“ je odvozen z anglického slova „home,“ což v překladu znamená „domov,“ a tak je práce vykonávána z daného fixího místa.

2.2 Teleworking

Teleworking také znám jako „telecommuting“ je výkon práce mimo dané pracoviště. To zahrnuje jak práci z domova, tak i např. z knihovny, kavárny či z jiného místa.

Teleworking je aplikovatelný pouze ve vybraných profesích, které nevyžadují fyzickou přítomnost člověka na pracovišti. Z tohoto důvodu je možné vyřadit profese kde je nutná práce s klientem jako je recepční či všeobecná sestra a také práce na konkrétním daném místě kde by se z povahy práce jen velmi těžko dala vykonávat vzdáleně například uklízeč či vrátný. Jak uvádí Kučírek (2017) práce na dálku je vhodná pro tyto řídicí a profesní specialisty:

- auditor,
- marketing,
- lidské zdroje.

Pro profese podpůrné:

- překladatel,
- knihovník,
- účetní.

Pro profese v terénu:

- novinář,
- obchodní zástupce,
- inspektor.

Je také vhodný pro jedince s určitým handicapem, kteří nejsou schopni kvůli své omezené hybnosti docházet pravidelně do práce, ale daný úkol dokážou zvládnout díky svým duševním schopnostem na dálku. Další podobnou skupinou jsou matky, které musí pečovat o dítě a starat se o domácnost. Nemusí tedy brzdit svou kariéru, a tak pro ně bude i lehčí návrat zpět do zaměstnání (Kučírek, 2017).

V dnešní době nejsou názvy pro práci mimo pracoviště úplně ustáleny, základní znaky jsou však jednotné. Prvním z nich je, aby zaměstnanec mohl odvést svou práci opravdu odkudkoliv a druhým, že k tomu potřebuje mít dostatečné technologie (Kotíková a kol., 2020).

2.3 Trendy v současnosti

Největší rozmach moderních technologií je datován přelomem 21. století, což znamenalo, že se po pandemii COVID-19 rozmohl režim formy práce na dálku, s čímž se pojí i některé trendy dnešní doby. Pracovníci zjistili, že se nemusí vázat na konkrétní místo výkonu práce a využívají tzv. „coworkingových center“ nebo se stali digitálními nomády.

2.3.1 Coworking

Dle Kubátové (2014) je coworkingové centrum místo, kde si člověk zaplatí určitou částku a pracuje si na svých věcech mezi cizími lidmi, kteří dělají to stejné, a přitom sdílí jeden pracovní prostor. Autoři Holienka a Racek (2015) dále podotýkají, že v takovém prostoru nalezne zaměstnanec potřebné kancelářské vybavení (počítač, tiskárna atp.) s možností připojit se na místní internetovou síť. Coworking využije například pracovník, který se cítí při práci z domova izolován, a vyhledává sociální kontakt, což mu toto místo poskytne. Nebo také jedinec, který má doma rušno, přičemž tam nenalezne klid na soustředění. Uživatel takového centra má možnost za určitou měsíční částku využít centrum kdykoliv.

2.3.2 Digitální nomádství

Digitální nomád je člověk, který svou práci může vykonávat odkudkoliv na zemi, pokud má ovšem přístup k internetu. Takový jedinec cestuje po světě a nikdy není na jednom místě po delší dobu. Takový styl je nejen pracovní ale i životní. Digitálním nomádem se stane pracovník, který například hledá nový smysl života po vyhoření v tradičním pracovním prostředí nebo je znechucen ať už sociální, politickou či enviromentální situací v jeho zemi. Také má snahu o zlepšení jeho pracovní a životní rovnováhy. Obvykle pracuje takový člověk v marketingu, coachingu nebo v technologiích (Woldoff, Litchfield, 2021).

3 Home office

Jak již bylo zmíněno v první kapitole, home office se od homeworkingu rozlišuje tím, že zaměstnanec vykonává práci z části z pohodlí domova, ale také z místa svého zaměstnání.

Největšího růstu zaznamenala tato forma práce v období pandemie COVID-19, kdy zaměstnavatelé byli nuceni přejít z důsledků nařízení vlády na tento způsob vykonávání práce, aby se zamezilo šíření této nemoci mezi lidmi. Lidé se museli izolovat, jelikož pracoviště bylo jedním z hlavních míst, kde se nemoc mohla šířit. Přičemž se zjistilo, že spousta prací a pracovních úkonů je možná vykonávat ze svého domova bez nutnosti každodenního dojíždění do práce (Vláda ČR, 2020).

Ačkoliv v zahraničí velmi dobře chápaný pojem, zde je spíše jakousi formou zaměstnaneckého benefitu, který zaměstnavatel nabízí potenciálním zaměstnancům, aby tak učinil nabídku pracovní pozice zajímavější a více lákavou. Většinou se jedná o menší část z daného týdne, kdy například zaměstnanec má možnost formy práce home office jednou či dvakrát týdně. Není tomu tedy tak, že by zaměstnanec celý týden nechodil do místa výkonu práce, ale je to spíše varianta, kterou může v průběhu týdne využívat (Otevřel, 2020).

Autoři Mužík a Krpálek (2017) uvádí, že správně nastavený režim home office má korespondovat s ostatními personálními činnostmi organizace, jako jsou například odměňování a hodnocení zaměstnanců, péče o pracovníky a vzdělávání a rozvoj pracovníků. Kvalitním rozvržením těchto činností se zvedne míra spokojenosti u zaměstnanců a také se jim zkvalitní jejich profesní život. To pak vede k zvýšení jejich výkonnosti, čímž se navyšuje výkon celé firmy.

3.1 Současná právní úprava

Zákoník práce nerozlišuje formy vzdálené práce. Práce mimo pracoviště je obsažena v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce) kde je upravena v §317 „Práce na dálku“. Ten uvádí, že práce na dálku je možná sjednat pouze písemně, a to dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jediná výjimka je uvedena ve třetím bodě tohoto paragrafu. Tato situace nastává, pouze pokud tak nařídí orgán veřejné moci na základě zákona jiného. Poté má zaměstnanec povinnost určit si místo výkonu práce, pokud to povaha práce dovolí nebo nahlásit,

že uzpůsobilé místo nemá. Toto opatření se nařizuje na určitý čas nebo dobu nezbytně nutnou.

Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na práci na dálku s tím, že ji vykonává zaměstnanec v pracovní době, kterou si za určitých podmínek sám naplánuje, tak dle zákoníku práce §317 (zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce) platí, že:

- Délka jedné směny nesmí být vyšší než 12 hodin a nepoužije se úprava pracovní doby při nepříznivých povětrnostních podmínkách.
- Zaměstnanci nepřísluší náhrady mzdy či platu na základě jeho osobních potíží. Pokud tedy není zaměstnanec indisponován dočasnou pracovní neschopností nebo karanténou.

Tento zákon se nicméně týká pouze případu, kdy zaměstnanec sám stanovuje svůj pracovní režim podle vlastních preferencí. Ustanovení §317 se nevyužije v případě, kdy zaměstnavatel požaduje, aby zaměstnanec dodržoval identický pracovní čas jako na pracovišti (Janotová, 2020).

V současnosti podle nové novely zákona má určitý zaměstnanec zákonný nárok na práci na dálku či z domu, pokud si o ni zažádá. Tato problematika je více popsána v následující kapitole (Svoboda, 2023).

Rozdílem je tedy pracovní doba, kdy ji tradičně udává zaměstnavatel zaměstnanci s tím, že má pro pracovníka v pracovní době práci, jelikož pokud mu ji nebude schopen přidělit, vina jde za ním, a ne za zaměstnancem. Naopak pokud mu pracovní úkony zadá v době jeho odpočinku náleží zaměstnanci náhradní volno či příplatek ke mzdě. V režimu home office si však zaměstnanec určuje pracovní dobu sám, tak aby ji dokázal stihnout. Jediným limitem pro zaměstnavatele je, aby zaměstnanec zvládl zadanou sumu práce v týdenní pracovní době, jelikož přesažení této doby (40 hodin) znamená práci přesčas. Zde se stále uplatňuje pravidlo, že zaměstnanec je povinen sám za sebe plnit pracovní úkony, ačkoliv zaměstnavatel nemá možnost, jak toto kontrolovat (Bočanová, Krejčíčková, 2018).

Dalším bodem, o kterém pojednává zákoník práce je odměňování v režimu home office. Na práci přesčas má zaměstnanec nárok pouze když v rámci jeho týdenní pracovní doby nestihne zvládnout zadané pracovní úkony a

zaměstnavatel i přes to, že věděl, že taková situace může nastat, nařídil či souhlasil s výkonem této práce. Kromě přesčasů má jinak nárok dle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce) na následující příplatky:

- Dle §116 zákoníku práce příplatek za noční práci, kdy vykonává práci mezi 22. a 6. hodinou.
- Dle §117 příplatek za práci ve ztíženém prostředí, což je v charakteru práce z pohodlí domova velmi nepravděpodobné.
- Dle §118 příplatek za práci v sobotu a v neděli.

V dohodě lze upravit, že zaměstnanec má noční práci či práci o víkendu jinak ohodnocenou než uvádí zákoník práce. Také lze dohodnout, že si zaměstnanec svou práci rozdělí tak, aby nemusel vykonávat práci o víkendu ani v noční době. (Bělina, 2019).

Jak bylo již zmíněno výše, některé náhrady, které se normálnímu zaměstnanci přiznají se neuznávají. Těmi jsou tedy náhrady mzdy kvůli nepříznivým povětrnostním podmínkám či osobním překážkám. Překážkou se rozumí zákonná nebo smlouvou ohraničená událost, která brání jedinci, aby mohl pracovat. Jiné překážky jsou uvedeny v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce) v §199 zde je výčet některých z nich podle vládního nařízení (Nařízení vlády č. 590/2006 Sb) a doplnění, zda na ni má nárok zaměstnanec v režimu práce na dálku:

- Zaměstnanci náleží jednodenní náhrada mzdy, pokud má svatbu.
- Při stěhování na tom musí mít zájem i zaměstnavatel a poté mu náleží až dvoudenní náhrada mzdy.
- Při úmrtí rodinného příslušníka jde i o to o jakého příbuzného se jedná, zde je znovu možnost až dvoudenní náhrady mzdy.
- Při narození dítěte nemá zaměstnanec nárok na nahrazení mzdy.
- Také si nemůže nárokovat náhradu za vyšetření v lékařském zařízení.

Velmi řešenou oblastí je bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen BOZP). Pokud člověk vykonává práci z domova, tak je to pro zaměstnavatele velice složité kontrolovat. Zaměstnanec má povinnost dodržovat a dbát zásad BOZP jako v sídle

svého zaměstnavatele. Podle Ministersva práce a sociálních věcí (2017) (dále jen MPSV) nesmí přejít náklady na zajištění BOZP zcela ani z části na zaměstnance, ty musí hradit zaměstnavatel. Doporučuje se zaměstnance proškolit ohledně rizik spojených s prací z domova a případná rizika eliminovat či co nejvíce snížit. Pokud se zaměstnanci přihodí pracovní úraz při plnění pracovních úkonů a zároveň dodrženi BOZP, tak odpovědnost nese zaměstnavatel. To je samozřejmě komplikované dokázat, jelikož jak již bylo uvedeno zaměstnavatel nemá úplnou kontrolu nad zaměstnancem. Také nemůže bez souhlasu zaměstnance vstoupit do jeho bydliště a místo výkonu práce si tak prohlédnout. Podle Valentové (2017) je žádoucí podmínky BOZP sjednat v dohodě o práci na dálku, aby se předcházelo nedorozuměním. V takové smlouvě je možné uvést osobu, která dané pracoviště z důvodu dodržování zásad BOZP zkontroluje. Nebo zaměstnanec vyfotografuje své pracovní místo zaměstnanci, který posoudí, zda je v souladu se zásadami BOZP.

Valentová (2017) také podotýká, že při výkonu práce formou home office musí zaměstnanec dokázat, že se mu pracovní úraz stal při výkonu práce a v pracovní době. Dále má zaměstnanec povinnost nahlásit pracovní úraz neprodleně po jeho vzniku, pokud to situace dovolí.

3.2 Nová novela zákona

Jelikož je u nás právní úprava velice obecná, a tedy i v mnoha případech zmatečná, zákonodárci pojem home office více přiblížili i v zákoníku práce. Machačka (2023) uvádí, že MPSV ještě před koncem roku 2022 podalo návrh kde se novelizuje zákoník práce. Přičemž navazuje na směrnice Evropské unie o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách 2019/1152 a také směrnicí, která se zabývá rovnováhou mezi osobním a pracovním životem 2010/18. Svoboda (2023) podotýká, že zákonný nárok na režim home office zaměstnanec neměl do 1. října roku 2023, kdy nabyla tato novela účinnosti (zákon č. 281/2023 Sb.) Toto nová novela zákonu mění, a tak jsou zohledněny potřeby těhotných žen, zaměstnanců, kteří mají v péči dítě do 9 let a osob, které pečují o osoby závislé na jejich pomoci (invalidé). Tyto skupiny mají nově možnost zákonného nároku na home office. Machačka (2023) toto potvrzuje, avšak zdůrazňuje, že i ty může zaměstnavatel odmítnout. Stále může bez udání důvodu nevyhovět žádosti pracovníka, který není ani v jedné z výše uvedených skupin. K nevyhovění žádosti osoby, která na to bude

mít zákonný nárok musí uvést písemné odůvodnění. Zde se nachází problém této nové novely, kdy zaměstnavatel si vlastně může důvod i vymyslet. Tento bod potřebuje značně vymezit důvody k odmítnutí, jelikož v praxi bude činit nejvíce rozporů. Odmítnutí však nesmí stále být založeno na diskriminaci jedince z důvodu například rasy či náboženství

Další změnou je, že se forma práce na dálku dá sjednat pouze písemně. Dle Kubíčkové (2023) se výpovědní doba také může měnit po dohodě mezi zúčastněnými a také se mohou strany domluvit, že ani jedna strana nemůže dohodu vypovědět. Jinak zůstává 15denní výpovědní lhůta. Také si byla potřeba hlídat účinnost této novely a připravit potřebné dokumenty pro práci na dálku. Pokud zaměstnavatel náležité dokumenty nepřipravil do prvního dne následujícího měsíce od účinnosti novely, hrozí mu pokuta až do výše 300 000 Kč.

Upravují se i náklady spojené s touto formou práce. Svoboda (2023) popisuje, že zaměstnavatel má dvě možnosti, jak nahradit vzniklé náklady. První možnost udává, že zaměstnanci je proplacena náhrada za náležitě prokázané výdaje, což je v praxi složité dokázat. Druhá možnost je, že každý měsíc zaplatí určitý paušál, který tak pokryje vzniklé náklady. Náhrada činí 4,60 Kč za hodinu odpracované práce (vyhláška č. 299/2023 Sb.) V soukromé sféře je možné sjednat i vyšší náhradu, avšak rozdíl už je nutno danit jako příjem zaměstnance.

Hlavní výhodou paušálu je jeho jednoduchost, a tudíž není potřeba schovávat si od všeho účtenky, či si počítat nárůst spotřebované elektřin. Pozitivem pro zaměstnance je, že tyto náhrady nemusí danit. Lze dokonce i sjednat, že žádná náhrada se vyplácet nebude (Koval a kol., 2023).

Práci na dálku usnadňuje další změna týkající se práce s elektronickými dokumenty. V minulosti bylo složité podepisovat, některé dokumenty elektronicky, jelikož musely splnit náročné podmínky. Seznam takových dokumentů se snížil, a to podle (Koval a kol., 2023) pouze na:

- platové a mzdové výměry
- dohoda o ukončení poměru DPČ a DPP
- okamžité zrušení, výpověď a ukončení v době zkušební
- vzdání se pracovního místa či odvolání z takového místa

Novela, která přímo upravuje práci na dálku už zde měla být dříve, aby se předešlo rozporům a nedorozuměním, jelikož se ponechávala veškerá ustanovení na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V nové novele jsou uvedeny změny k lepšímu, ale stále je na čem pracovat a některé části by se měli konkretizovat. Největším negativem je možnost odmítnutí i zákonných skupin, které má novela spíše chránit, jenže v tomto směru je stále nedokonalá (Machačka, 2023).

Otevřel (2020) uvádí, jaké určité prvky dohoda o práci na dálku obsahuje, aby se zamezilo zneužívání tohoto režimu, ať už vykořisťováním zaměstnance či řádným neplněním jeho zaměstnaneckých pracovních povinností. Strany upraví místo výkonu práce tak, aby nebylo v rozporu s pracovní smlouvou, kde je místo práce většinou vázáno na sídlo zaměstnavatele. Proto je tedy zapotřebí uvést v smluvním dodatku místo pracoviště v režimu home office. Toto opatření se využije v situaci, kde je místem výkonu práce obec, ale zaměstnanec buď bydlí v obci jiné, nebo si přeje mít volnost a práci vykonávat pružně z jakéhokoliv místa, aniž by měl povinnost ji dělat z místa přesně daného. To souvisí s ochranou dat zaměstnavatele, který požaduje po zaměstnanci, aby se nepřipojoval na veřejné sítě, a práci vykonával z domácího pracoviště. Dalším aspektem, který je třeba objasnit je, jak se práce bude vykonávat a odevzdávat, s čímž souvisí i následná kontrola. Zde je velmi důležitá komunikace, která musí být jasná, aby práce byla vykonávána náležitým způsobem a nevznikaly tak velká nedorozumění. Poté se uvede způsob, jakým se rozvrhne pracovní doba, zda si ji zaměstnanec volí zcela sám, či mu ji rozvrhne zaměstnavatel. Dalším bodem je, jak se hradí náhrady za náklady vzniklé při práci na dálku, jak již bylo zmíněno výše zaměstnavatel je povinen hradit tyto náklady buďto přímo či paušálně, ale není například povinen pořizovat nová zařízení, jako jsou tiskárny, pokud se tento režim nastaví jen krátkodobě. Poslední částí takové dohody je úprava BOZP, kdy se zaměstnavatel řídí dokumentem „Metodika řízení práce prováděné formou home office“ ten však ale není povinné dodržovat (MPSV, 2017).

4 Výhody a nevýhody režimu home office

Hlavní otázkou je, zda se tento režim vyplácí jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Zaměstnavatel totiž nebude umožňovat práci na dálku, pokud uvidí, že v tomto režimu jeho firma strádá. Naopak pro některé jedince může být forma takové práce nevyhovující a zejména starší generace je zvyklá pracovat tradičním způsobem a mohou se potýkat s potížemi při práci s moderními technologiemi. V dalších podkapitolách je nahlíženo na výhody i nevýhody tohoto režimu jak z pohledu zaměstnance, tak i z pohledu zaměstnavatele.

4.1 Výhody

Jednou z největších výhod je, že se může práce vykonávat z pohodlí domova, nebo třeba kavárny, kde není zaměstnanec svázán nutnými pracovními úkony. Těmy jsou neustálé schůzky, rozhovory s kolegy či různé konferenční hovory. Tudíž se na pracovišti nedá vykonat větší obnos smysluplné a kreativní práce, jelikož do podobného díla se dokáže člověk až po určité době soustředění. Doma je možné tyto vyrušení korigovat a v kavárně si stačí nasadit sluchátka. Jelikož je pracovník sám se svými myšlenkami a nastaví si pracoviště podle sebe, díky čemuž maximalizuje svou produktivitu (Fried a Hannson, 2014).

S čímž souvisí i vlastní rozvržení pracovní doby, tak jak si usmyslí, a tak jak mu to časově vyhovuje. Přičemž, ale musí dávat pozor, aby zvládl všechny úkony stihnout včas a podle pokynů zaměstnavatele. S nastavením vlastní pracovní doby se váže problém prokrastinace, který je více přiblížen v nevýhodách.

Další výhodou je ušetření času a peněz dojížděním do místa výkonu práce. Přičemž společnost Profi Credit (ČTK, 2019) vedla o tomto tématu průzkum a zjistila, že mezi 1500 lidmi jich 84 % platí výdaje spojené s touto cestou a průměrná částka, kterou za to zaplatí je 1 027 Kč. Skoro polovina lidí používá na tuto cestu vlastní auto, čímž i výrazně přispívá k znečišťování životního prostředí. Vlastní vozidlo využívají lidé hlavně ve velkých městech. Druhým nejčastějším využívaným způsobem byla městská hromadná doprava. Čas strávený na cestě byl v průměru 24 minut, a tak je zaměstnanec v průměru 48 minut denně na cestách z práce a do práce. Tuto výhodu zmiňují i autoři Fried a Hannson (2014), kteří radí, aby si lidé nenechali život utéct tím, že budou dojíždět. Ráno musí člověk vstávat dříve a doma je naopak později, nestihne si tak splnit domácí povinnosti, které odkládá na víkend a tím se

mu vlastně zkrátí i jeho volný čas o sobotě a neděli. Než stihne splnit vše co celý týden kvůli práci odkládal, tak už aby se chystal znovu do práce. Ráno do zaměstnání přijede buďto rozhozený z nepříjemné cesty přehuštěným provozem nebo mu není úplně nejlépe z přeplněného autobusu či vlaku. To může ovlivňovat i jejich hladinu stresu a celkovou duševní pohodu.

Čišecká a Málek (2020) podotýkají další výhodu za dob koronavirové pandemie. Kdy pracovník zůstal doma, a proto se nedostal s kolegy či spolucestujícími do fyzického kontaktu, předešlo se tak častějším a větším nákazám. Společnost se udržela v provozu po delší dobu a neměla většinu svých zaměstnanců nemocných.

Další výhodou, na které se shodují Čišecká a Málek (2020) a Valentová (2017) je pro zaměstnavatele snížení fixních nákladů za nájem, údržbu a provoz větších prostor s čímž souvisí i opotřebením společného vybavení.

4.2 Nevýhody

Takový režim s sebou nese, ale i různé nevýhody. Jednou z nich je, že lidé, kteří jsou déle mimo pracovní prostředí mohou přijít o nové informace a pracovní nabídky, jelikož nejsou tak na očích pro jejich vedoucí pracovníky a nezúčastňují se tzv. „face to face“ konverzací, a to i když mají podobné výsledky jako ti co pracují v kancelářích. Dále se mohou cítit vyřazení a izolováni ze společných aktivit jejich spolupracovníků, přičemž se neúčastní ani důležitých strategických rozhodnutí, o kterých se diskutuje na pracovišti. Ostatní mohou nabýt dojmu, že pokud nejsou tyto lidé často v práci, tak automaticky jsou méně důležití pro danou firmu. Práce na dálku je totiž vnímána tak, že tyto lidé nejsou dostatečně oddáni své společnosti. Jelikož nejsou v kontaktu s vedoucími pracovníky je lehčí je posléze z psychologického hlediska propustit než ty, se kterými jsou ve fyzickém kontaktu denně (Cappelli, 2021).

Další nevýhodou jsou jednoduchá rozptýlení, která mohou jedince doma svést. Už to, že zaměstnanec není pod neustálou kontrolou zaměstnavatele svádí k tomu, že má větší tendence k prokrastinaci. Například je velmi jednoduché ze svého domácího počítače sledovat různé sociální sítě či videa, a to bez pocitu strachu, že to někdo uvidí. Je zde mnoho variant co dělat místo pracovních úkonů, ať už jsou to domácí práce (venčení psa, uklízení, mytí nádobí atp.) nebo čas strávený s rodinou či domácími mazlíčky. Jedinec se tak podle Ludwiga (2013) může ocitnout

v tzv. rozhodovací paralýze, což je stav, kdy má jedinec tolik úkolů či možností, až vlastně neudělá za den vůbec nic. Člověk s nízkou seberegulací při výběru dvou náročných úkolů často volí variantu třetí, a to takovou, že buď nedělá vůbec nic nebo jde dělat nějakou jinou nedůležitou činnost. Jelikož i schopnost rozhodování bere určitou část lidské energie, která pak chybí na vykonávání jednotlivých povinností.

Ludwig (2013) dále zdůrazňuje, že si člověk musí první stanovit menší a lehčí cíle, které je schopen splnit a tím získá dobrý pocit k vykonávání další práce. Což je u pracovníka v režimu home office těžší kontrolovat, jelikož si práci plní sám podle sebe. V opačné situaci si na sebe pracovník klade příliš velké nároky, které později z důvodu náročnosti nesplní. V takovém případě bude zklamaný a k další práci demotivovaný.

Nevýhodou ze strany zaměstnavatele je tedy nemožnost úplné kontroly nad zaměstnancem. Přičemž podle Armstronga a Taylora (2015) jsou vedoucí pracovníci často odpovědní za udělení pracovního úkolu a jeho následné kontroly, kdy zaměstnanci posléze stačí úkol splnit. To je u práce na dálku problém, jelikož manažer neví přesný čas, jaký zaměstnanec strávil vykonáváním práce. Tudíž je zaměstnanec schopen svou pracovní dobu natahovat, a tak si práci ulehčovat.

Další nevýhoda, kterou udává Valentová (2017) a nadále ji rozvádí Čišek a Málek (2020) je spojena s technologiemi, a to s ochranou informací a citlivých dat. Počítač či notebook, který vlastní zaměstnanec doma má většinou slabší zabezpečení proti tzv. „hackerům“ než počítač připojený na interní síť. Zaměstnavatel také nemůže omezit na takovém domácím přístroji přístup na různé zavírované stránky, kde hrozí únik dat. Na své síti má možnost si toto pohlídat nebo vymezit jen některé stránky, které je zaměstnanec povolen navštěvovat. Také zaměstnavatel neví, co s citlivými daty jedinec doma udělá. Data a informace může uživatel firemní sítě prodat či zneužít, v rámci bezpečí organizace je výhodné této situaci předejít.

5 Hranice osobního a pracovního života

Zaměstnanci pracující z domu mohou pociťovat negativní dopady a vliv na svůj soukromý život, a tím i následně snížit jeho kvalitu. Dle autorek Krčmářové a Bejšovcové (2011) je nutné vymezit si pracovní plochu od té domácí (nepracovat v jídelně) a předejít tak zbytečným narušením. Následně sdělit domácím příslušníkům, že toto je místo k výdělečné činnosti nikoliv k relaxaci, s čímž souvisí i domluva o tom, aby rodinní příslušníci nevyrušovali jedince při práci. Dále si vyhradit čas, který má člověk věnovat práci podle svého bioritmu či kdy je potřeba zastávat pozici partnera nebo rodiče. Jelikož se tyto role mohou jednoduše prolínat a život v domácnosti tak zkomplikovat. Tuto komplikaci potvrzuje Cappelli (2021), který uvádí, že si lidé přenáší své pracovní problémy domů, a to posléze narušuje jejich soukromý život. Jelikož pokud se nedostane jedinec z kanceláře, tak pracovní den nikdy nemůže skončit.

Správně nastavení tzv. „work-life balance“ je tedy základem úspěchu. Rydvalová (2012) vysvětluje tento pojem jako skloubení domácího a pracovního života, které nejvíce postihuje matky, avšak nevylučuje ani jiné rodinné příslušníky. Jeho ideální rozvržení vede k zvýšení produktivity zaměstnance.

Rovnováhu každý jedinec vnímá jinak, není to jen o tom, aby se člověk v určitém čase věnoval osobním záležitostem a v jiném zase pracovním. Dále se v průběhu života neustále mění, jelikož se v průběhu let mění i potřeby daného jedince. Bird (2003) uvádí, že tento koncept je založen na dvou pilířích, a to na pilíři achievement, který v sobě skýtá radost z dobře provedených úkolů a následných úspěchů. Druhým pilířem je poté enjoyment, který je založen na sociálních vztacích a spokojenosti. Pokud jdou tyto oblasti spolu ruku v ruce, je člověk maximálně šťastný. Pro takového člověka je každý den založený na radosti ze života mimo práci, i na dosahování výkonů v zaměstnání.

Sokačová a Kolářová (2010) podotýkají, jak by měl tuto rovnováhu respektovat zaměstnavatel, který chce maximalizovat spokojenost svých zaměstnanců. Ten chápe, že mají jeho zaměstnanci i jiné povinnosti a zájmy než práci. Tedy nastoluje takové podmínky ve firemní kultuře, aby tomuto skloubení nebránil. Dále zdůrazňují důležitost dostupnosti tohoto skloubení pro všechny zaměstnance, což zabraňuje vyvolání nespokojenosti mezi spolupracovníky.

6 Empirická část

V další kapitole je představena společnost a vzorek respondentů, kde bylo provedeno výzkumné šetření.

6.1 Představení společnosti

T-Mobile Czech Republic a. s. (dále jen TM) je mezinárodní telekomunikační společnost, která poskytuje služby mobilních operátorů, datových a internetových služeb. Společnost byla založena v Německu v roce 1990, kde se nachází město Bonn, ve kterém tato společnost sídlí. Postupně se stala jedním z předních poskytovatelů mobilních komunikačních služeb na světě. Je známá svými inovativními produkty, širokým pokrytím sítě a moderními technologiemi. Nabízí různé tarify pro mobilní telefony, datové plány a další telekomunikační služby pro jednotlivce i podniky. Společnost je aktivní v mnoha zemích a průběžně investuje do rozvoje svých sítí a technologií. Nyní zaměstnává přes 3200 zaměstnanců (T-Mobile, 2022).

6.2 Vzorek respondentů

Dotazník byl zaslán do oddělení lidských zdrojů (dále jen HR) a informačních technologií (dále jen IT). Důvodem bylo, že zaměstnanci v těchto sekcích mají možnost vykonávat práci z domova. Tuto možnost například zaměstnanec v kamenné prodejně, pracující jako konzultant pro veřejnost (obchodní centrum) nemá.

7 Dotazníkové šetření

Cílem práce bylo zjištění spokojenosti zaměstnanců s režimem home office ve vybrané firmě.

7.1 Metoda zkoumání a sběr dat

Sběr dat probíhal kvantitativní metodou v podobě dotazníkového šetření, které bylo umístěno on-line. Hendl (2016) popisuje kvantitativní metodu jako výzkumný přístup, který shromažďuje data a analyzuje jejich vztahy. Často se využívá strukturovaný dotazník či experiment, ze kterého lze získat měřitelné a objektivní výsledky.

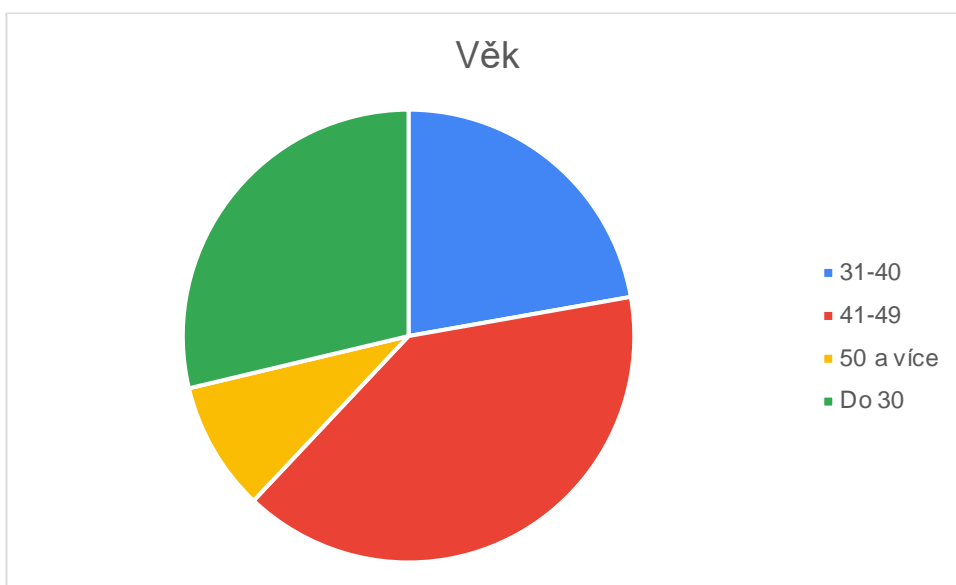
Dotazník (viz Příloha 1) byl vytvořen za pomoci aplikace Google Forms, odkaz na tento dotazník byl rozeslán zaměstnancům do jejich e-mailové zprávy. Dotazník obsahoval 9 otázek, přičemž 8 bylo uzavřených a 1 otevřená, kde se mohl respondent rozepsat. Na dotazník odpovědělo 108 respondentů z dotazovaných 200, návratnost tedy činila 54 %. Dotazníkové šetření bylo rozesláno 14. listopadu 2023 a průzkum byl ukončen 20. listopadu 2023, průzkum tedy probíhal dohromady 7 dní. Dotazník byl vyplňován zcela anonymně, z důvodu ochrany osobních dat. Všechny otázky až na 9 otevřenou byly povinné a respondent je musel vyplnit.

7.2 Interpretace výsledků

V následující kapitole jsou okomentovány výsledky průzkumu a také identifikovány korelace a vztahy mezi jednotlivými oblastmi v problematice práce z domova.

Pohlaví a věk respondentů

Vzorek respondentů je tvořen převážně muži, kteří tvořili 63,9 %. Ženy pak představovaly zbývajících 36,1 %. Na obrázku 1 je uvedeno věkové rozdělení respondentů.



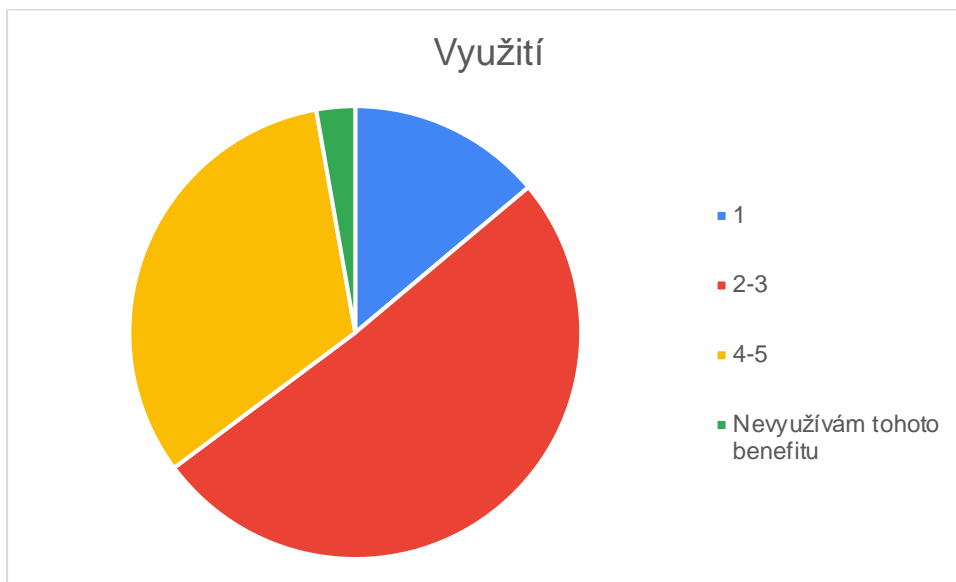
Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 1 Věk

Nejvíce zastoupenou věkovou skupinou s 39,8% zastoupením byla ta od 41 do 49 let. Druhou největší skupinu tvořili respondenti ve věku do 30 let, tato skupina činila 28,7 %. Třetí největší skupinou byli respondenti ve věku od 31 do 40 let, představující 22,2 %. Poslední věkovou kategorií byli respondenti ve věku 50 let a více, kteří činili 9,3 %. Tato skupina měla nejmenší zastoupení z důvodu vytváření mladšího kolektivu, zejména v oblastech IT, kde je nutné pohybovat se s trendy dnešní doby a přizpůsobovat se jim.

Využití režimu Home office

Všichni dotazovaní zaměstnanci mají právo na tento pracovní způsob, avšak ne každý této výhody využívá. Obrázek 2 znázorňuje kolikrát ho zaměstnanci využívají.

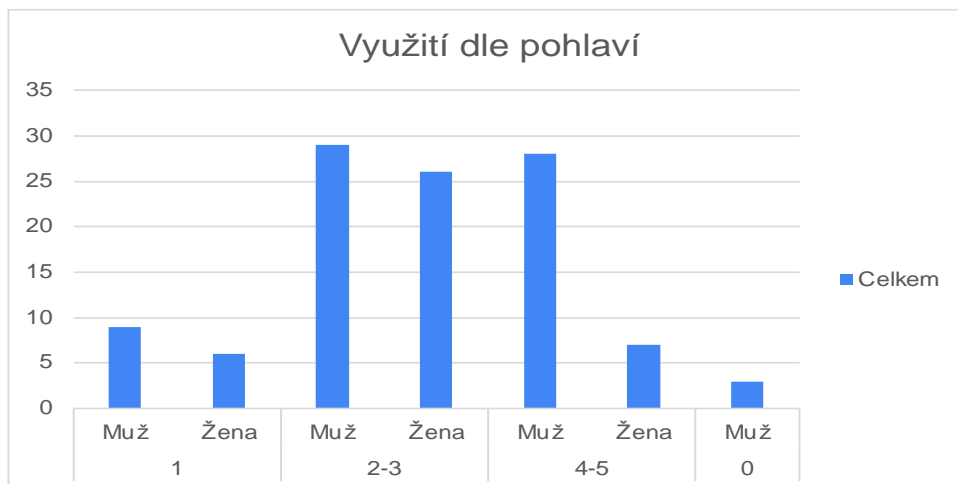


Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 2 Využití

Tři respondenti (3,8 %) odpověděli, že tento benefit nevyužívají vůbec. Tito respondenti jsou všichni muži, přičemž 2 z nich jsou starší 50 let. Lze tedy předpokládat, že nechtějí měnit zažité procesy a přizpůsobovat se novým trendům dnešní doby. Také se zdá, že se nemusí starat o domácnost, což může být odlišné od žen. Jednou týdně home office využívá 13,9 % odpovídajících. Dvakrát až třikrát týdně tuto možnost využívá 50,9 % lidí, což znamená, že tato skupina je nejpočetnější. Druhou největší skupinou jsou lidé, kteří home office využívají čtyřikrát až pětkrát týdně, a to konkrétně 32,4 %. Z výsledků tedy plyne, že valná většina zaměstnanců využívá home office alespoň dvakrát týdně (83,3 %). Tím vnímají tuto možnost jako benefit, který je neodmyslitelnou součástí jejich pracovních životů a na, který se v dnešní době značně pohlíží při výběru zaměstnání. Z dalších odpovědí vyplývá, že zde nejsou jednotná, ucelená pravidla pro možnost využití práce z domova, to se odvíjí od jednotlivých týmů a jejich interních předpisů nastavených příslušnými vedoucími. Na obrázku 3 lze nalézt, jak respondenti využívají tento režim na základě pohlaví. Zjistilo se, že muži využívají tento režim častěji než ženy. Lze předpokládat, že se toto nalezení odvíjí i od oboru

IT, který lze lépe vykonávat z domova prostřednictvím moderních technologií. Skoro 40,58 % mužů ho využije 4–5 týdně. Kdežto ženy měly nejpočetnější zastoupení ve skupině, která home office využije 2–3 týdně, kde se nacházelo přes dvě třetiny žen (66,7 %).



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3 Využití dle pohlaví

Následně bylo provedeno v tabulce 1 rozdělení dle věkových skupin, kde se zjistilo, že lidé do 30 let využívají nejčastěji možnost 4–5 týdně, což je nejvyšší zastoupení v této kategorii, které bylo 41,9 %. Lze předpokládat, že těmto jedincům nedělá problém práce s moderní technikou. Většina z nich pracovala významnější část svých pracovních životů za dob pandemie, lze tedy tvrdit, že si na tento režim zvykli. Naopak u nejvyšší kategorie 50 let a více je možné se domnívat, že někteří jedinci docházejí do práce spíše konzultačně a požadují tak více klidu, zde bylo 40 % respondentů a jejich nejvyšší obsazení také co využívají home office 4–5 týdně. Zbylé 2 kategorie využívají home office nejčastěji 2–3 týdně. To je takový zlatý střed, kdy stále docházejí dostatečně do práce, ale pokud je potřeba využijí režimu práce z domova.

Tab. 1 Využití dle věkových skupin

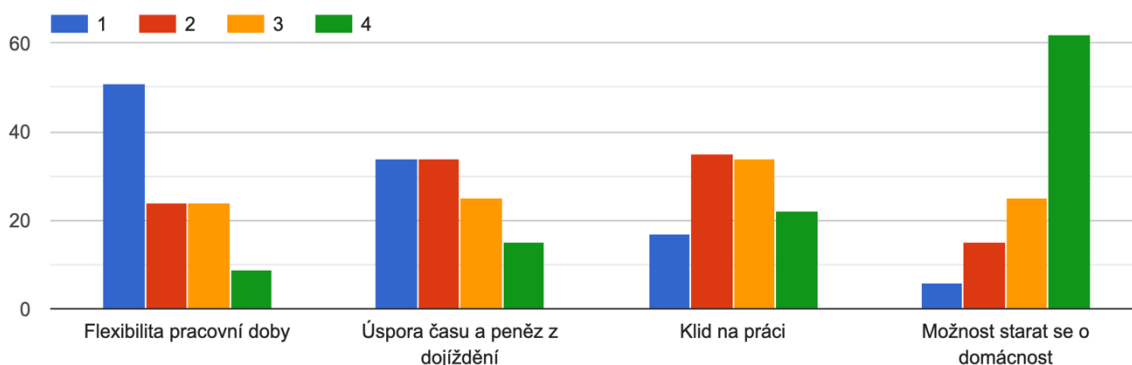
Využití	31–40	41–49	50 a více	Do 30
1	2	6	1	6
2–3	16	24	3	12
4–5	5	13	4	13
0	1		2	

Zdroj: Vlastní zpracování

Hlavní výhody Home office

Režim práce z domova s sebou přináší určité benefity, přičemž na obrázku 4 je zobrazena důležitost jednotlivých výhod dle zaměstnanců.

Výhody



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 4 Výhody

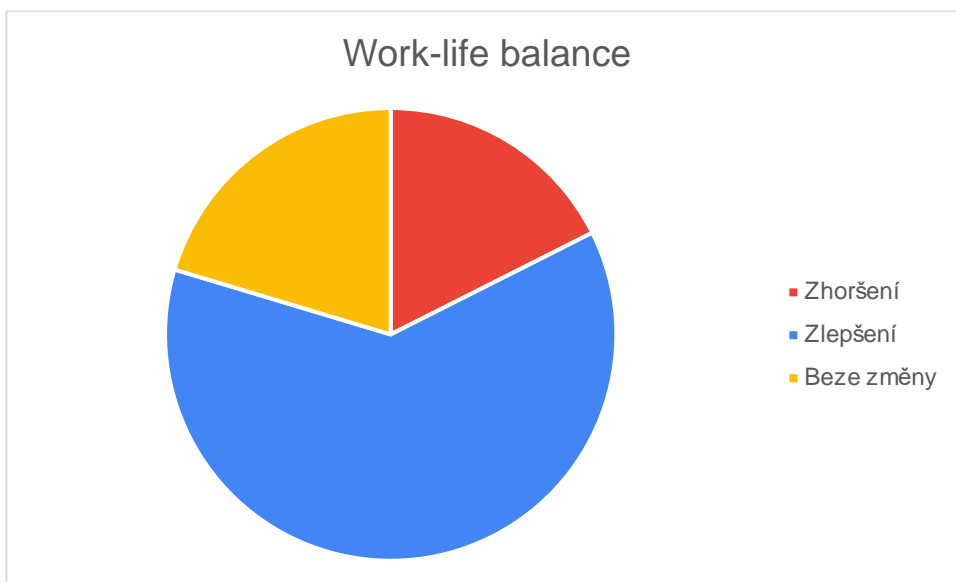
Největší výhodu flexibilitu pracovní doby označilo 51 respondentů, což byla jednoznačně výhoda, které si lidé nejvíce váží a kterou tedy stavěly nejčastěji na první pozici. Po ní následovala úspora času a peněz z dojíždění, kterou na první

dvě pozice postavilo dohromady 68 respondentů. Dále následoval klid na práci, který na třetí místo zařadilo 34 respondentů a možnost starat se o domácnost skončila na posledním místě jako nejmenší výhoda pro 62 odpovídajících. Z těchto výsledků vyplynulo, že zaměstnanci upřednostňují pružnou pracovní dobu, kdy si mohou práci vykonávat vlastním tempem a také, že si ji mohou řídit podle sebe. Následně se zjistilo, že mladší lidé staví pružnost pracovní doby, kterou s sebou režim home office přináší výše než starší generace. Respondenti do 30 let ji staví z necelých 55 % na první příčku. Skupina od 31–40 dokonce z 62,5 %, což jsou skoro dvě třetiny. Oproti tomu věková kategorie od 41–49 ji na první místo staví v necelých 40 % a skupina 50 let a více, dokonce jen v 20 %. Je zde tedy rozdíl v tom, jak moc si této výhody dle věku lidé váží. Lze předpokládat, že ti, co už mají více zkušeností a pohybují se déle v tradičním zaměstnání si na klasickou pracovní dobu zvykli, a tak při práci z domova stále pracují ve stejných hodinách. Kdežto mladší lidé často pracují i mimo své bydliště (kavárny), kam si s sebou mohou vzít například notebook.

Výhodu starání se o domácnost preferují spíše ženy a uvádějí ji na prvních dvou příčkách v 23 %, naopak muži ji na první 2 pozice staví pouze v 17 %. Toto vychází z logiky, že ženy mají více práce v domácnosti, přičemž ji mají na starost, a tak si této výhody váží více než muži.

Work-Life Balance

Práce z domova ovlivňuje i work-life balance, na obrázku 5 je uvedeno, jak respondenti hodnotí ovlivnění jejich rovnováhy mezi osobním a pracovním životem.



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 5 Work-life balance

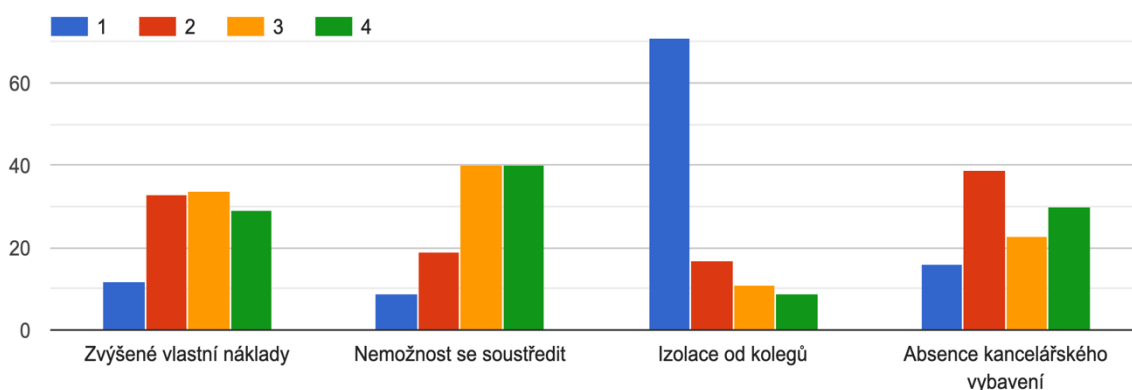
Pozitivní zkušenost s tímto režimem mělo 62 % a uvedlo, že se jejich work-life balance posílil a byli lépe schopni skloubit práci a osobní život. Další skupinou, která nepociťovala žádnou změnu v tomto směru a jejich rovnováha zůstala na stejném či velmi podobném bodě, skýtala 20,4 %. Nejmenší skupinou byla ta, kterou tento režim ovlivnil negativně. Tato skupina uvedla, že měla problém oddělit od sebe svůj pracovní a osobní čas, jelikož jim splývali do sebe. Poté bylo provedeno rozdělení dle pohlaví a věku. Z tohoto rozdělení lze zjistit, že negativně tento režim ovlivnil více ženy a to 20,51 % z celkového počtu žen. Zde se dá předpokládat, že je to z důvodu péče o domácnost ať už o děti či úklid, kdy se tyto činnosti mohou navzájem narušovat. Naopak necelé dvě třetiny mužů pociťovali zlepšení v této oblasti, přičemž nejvíce to byli ti do 30 let z jejich počtu vnímali přesně dvě třetiny ovlivnění soukromého života pozitivně. Oproti tomu ženy do 30 let nepociťovali z 40 % žádnou výraznější změnu. Kategorie, která se shodla na pozitivní změně

jejich rovnováhy soukromého a pracovního života je od 41–49 let. Kde z této kategorie zaujmají ženy i muži nejpočetnější zastoupení. Lze předpokládat, že tyto respondenti jsou již natolik zkušení, aby věděli, co jim, jak vyhovuje a podle toho se zařídí. Zajímavé je, že se zjistila návaznost na frekvenci využívání režimu práce z domova. Respondenti, kteří uvedli, že využívali home office jednou týdně se shodli v nadpoloviční většině, že se jim jejich work-life balance posílil, zbytek nepocítil výraznější změnu. Dokonce skoro v 70 % se zlepšil lidem, kteří využívají home office 2–3 týdně. Oproti tomu nejčastěji se zhoršil lidem, kteří využívají home office 4–5 týdně (22,8 %). Lze tedy konstatovat, že tzv. zlatá střední cesta s sebou nese i nejvyšší možnost na posílení work-life balancu. Zajímavé také je, že z odpovídajících, kteří tento benefit využívali 1 týdně, tak se nikomu z nich nezhoršil.

Největší úskalí režimu Home office

Respondenti subjektivně hodnotili největší úskalí práce z domova, jejich preference jsou znázorněny na obrázku 6.

Nevýhody



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 6 Nevýhody

Zde se nejvíce lidí shodlo, že izolace od kolegů je jejím největším rizikem, to označilo 71 odpovídajících. Druhou nejčastější označovanou nevýhodou byla

absence kancelářského vybavení (tiskárna), které mnoho lidí chybělo, a proto nemohli tak efektivně vykonávat své pracovní činnosti, tu na první 2 pozice umístilo 55 zaměstnanců. Předposlední nevýhodou pak byly zvýšené vlastní náklady související s výkonem práce z domova. Na třetí místo jej umístilo 34 respondentů. Při práci z domova se spotřebuje více energie, ale také se opotřebovává domácí vybavení, které ztrácí touto cestou rychleji na hodnotě. Nemožnost se soustředit byla brána respondenty jako nejmenší nevýhoda, 40 odpovídajících ji umístilo na poslední místo. Z dosažených výsledků bylo dále zjištěno, že lidé, kteří označili izolaci od kolegů jako jejich nejmenší zápor práce z domova uvedli v necelých 90 %, že se jim jejich work-life balance posílil, zde lze předpokládat, že tyto jednotlivci více preferují ať už prátele či rodinu mimo pracovní prostory, kde nemusí mít takové vazby na kolegy, jako naopak ti, co označili izolaci od kolegů jako největší nedostatek tohoto režimu. Přes 20 % respondentů uvedlo, že se jejich work-life balance zhoršil ze skupiny, která staví izolaci od kolegů takto vysoko. Lze tedy konstatovat, že mezi těmito otázkami je určitá návaznost.

Vhodné pracovní místo pro výkon práce z domova

S celkovou spokojeností práce z domova souvisí i vhodné pracovní prostředí. Na obrázku 7 je uvedeno rozdělení dle vhodného domácího místa zaměstnanců.



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 7 Vhodné prostředí

Nadpoloviční většina, konkrétně 50,9 % odpověděla, že má oddělený pracovní prostor pro výkon práce. Další skupinou, která má vhodný pracovní prostor pro práci z domova skýtala 38,9 %. Tato skupina sice nemá oddělený prostor, ale pracuje z obývacího pokoje či jiného obecného místa. Těch, kteří vhodné místo nemají bylo 9,3 %. A jen 0,9 % respondentů uvedlo, že nepracují z domova. Dále z výsledků lze vyčíst že lidé, kteří zaznamenali zlepšení v úseku work-life balance tak mají z celkového počtu v 34,26 % vhodné oddělené pracovní místo pro výkon práce z domova, přičemž toto potvrzuje údaj, že přes polovinu těch, kterým se work-life balance zlepšil má doma oddělené pracovní místo. Dá se tedy tvrdit, že spolu tyto 2 otázky korelují a jsou navzájem provázané, člověk, který má vhodné pracovní místo tak se mu zlepšil jeho work-life balance. Naopak nejvíce respondentů, kteří vhodné místo nemají tak těm se tato rovnováha mezi osobním a pracovním životem zhoršila. Takových bylo 21,05 % z počtu lidí, kterým se zhoršil work-life balance. Následně bylo zjištěno, že pro lidi, kteří vhodné pracovní místo nemají je velkou nevýhodou absence kancelářského vybavení a celých 70 % jej staví na první 2 příčky jako největší mínusy. Je tedy možné předpokládat že, tito lidé nemohou maximálně produktivně vykonávat svou práci. Naopak lidé, kteří oddělený prostor mají ji umístili nejčastěji na poslední místo jako nejmenší zápor tohoto režimu. Zde lze předpokládat, že tito jedinci již vše potřebné pro práci z domova mají, jak prostor, tak i vybavení.

Spokojenost s režimem Home office

Ačkoliv bylo na začátku dotazníkového šetření uvedeno, že odpovědi jsou zcela anonymní, tak zaměstnanci reagovali pouze pozitivně. Lze tedy předpokládat, že TM nastavil takové podmínky pro práci z domova, které zaměstnancům vyhovují. „Rozhodně ano“ odpovědělo 69,4 % respondentů a zbylých 30,6 % odpovědělo „spíše ano.“ Žádný ze zaměstnanců neoznačil „spíše ne“ ani „rozhodně ne.“ Z toho vyplývá, že všichni zaměstnanci jsou s režimem práce z domova spokojeni. Pohledem na věk respondentů byli nejspokojenější ti do 30 let, kterých 74,1 % označilo „rozhodně ano.“ Druhou nejspokojenější věkovou kategorií byla v 70 % skupina nad 50 let. Poté následovala skupina od 41 do 49 let s 67,4 %. A nejméně spokojenou skupinou v 66,6 % byla od 31 do 40 let. S ohledem na pohlaví respondentů, byly ženy spokojenější v necelých 77 % oproti mužům 65,2 %. Otázka

spokojenosti se váže učitým způsobem na otázku o rovnováze mezi osobním a pracovním životem, kde lze konstatovat, že zaměstnanci, kteří jsou rozhodně spokojeni mají i z velké části posílený work-life balance (68 %). Oproti tomu je vyšší část respondentů ze skupiny „spíše ano“ (33,36 %), kteří pociťují negativní ovlivnění jejich work-life balance. Dále byla zjištěna korelace mezi spokojeností a vhodným pracovním místem. V této kategorii ti, co označili „spíše ano“ uvedli, že z nich nemá vhodné pracovní místo 15,15 %, což je podstatně vyšší než u lidí, kteří odpověděli „rozhodně ano,“ těch bylo pouhých 6,6 %. Dá se tedy tvrdit, že spokojenost s tímto režimem je také založena na domácích podmínkách, které má každý zaměstnanec individuální a že lidé s vhodným pracovním místem jsou v důsledku spokojenější. Co se týká využití režimu home office, tak nejspokojenější skupinou byla ta, která využívá home office 4-5 týdně. Z těchto lidí odpovědělo „rozhodně ano“ 77,1 %. Poté následovali zaměstnanci, kteří využívají home officu 2-3 týdně, kde „rozhodně ano“ odpovědělo 69 %. Ti, kteří z domova pracují 1 týdně tak byli spokojenější v 60 %. Zaměstnanci, co tohoto benefitu nevyužívají, tak ti ze dvou třetin byli méně spokojeni, ale stále jsou satisfikováni s režimem práce z domova. Zde se dá předpokládat, že je to spíše jejich osobní rozhodnutí či preference. Potvrdila se tedy očekávaná korelace, že zaměstnanci, kteří využívají home office více tak jsou s ním i spokojenější. Dále bylo zjištěno, že spokojenost koreluje s otevřenou otázkou, zda má respondent návrh na zlepšení. Zde více odpovídali ti, kteří označili „spíše ano“ celá třetina zde přiložila svůj návrh na zlepšení, což svědčilo o jejich menší míře spokojenosti, než kterou měli lidé z kategorie „rozhodně ano“ z této skupiny vypsalo svůj návrh v pouhých 8 %.

Návrh na zlepšení režimu Home office

Zaměstnanci měli možnost podat své osobní návrhy na zlepšení práce z domova. Nejčastějším návrhem byla možnost prodloužit si home office kolikrát jen bude zaměstnanec chtít, jeden respondent dokonce uvedl, že mu tradiční kancelář vůbec nevyhovuje, a tak dokáže lépe odvést svou práci doma. Opakem bylo, že jeden respondent požaduje alespoň 1 den v týdnu kdy všichni musí být přítomni na pracovišti. S čímž souvisí i nespokojenost některých jedinců s tím, že pravidla pro práci z domova ohledně toho kolikrát si ji může zaměstnanec vzít nejsou ucelena a je to na rozhodnutí příslušných vedoucích zaměstnanců. Dalším bodem, který řešili

respondenti je určitý příspěvek buďto na zřízení prostoru pro home office či příspěvek na energii. Zde lze předpokládat, že někteří jedinci neznají novou legislativní úpravu zákona, která tento povinný příspěvek již zavedla (zákon č. 281/2023 Sb.). Toto však zaměstnanci nepovažují jako jeden z větších nedostatků, jelikož se zvýšené vlastní náklady umístili až na pozici číslo 3 v nevhodách. Další zajímavostí bylo porovnání oproti Slovensku, kde jeden respondent uvedl, že takový příspěvek na zřízení místa pro home office mají.

7.3 Doporučení

Respondenti často vyjadřovali nespokojenost s absencí jasně definovaných pravidel pro home office, což vedlo k dojmu improvizace ze strany vedoucích zaměstnanců a rozdílným nastavením pravidel v jednotlivých týmech. Je nutné vytvořit ucelený dokument obsahující pravidla pro práci v režimu home office. Tento dokument bude přístupný všem zaměstnancům v interní síti či na pracovišti a pravidla konzistentní napříč odděleními, kde charakter práce režim home office umožňuje. Díky tomuto opatření nebudou vznikat konflikty z porovnávání mezi zaměstnanci kdo z nich má lepší podmínky. V tomto dokumentu nemusí být obsaženy veškeré informace do podrobnosti, ale alespoň základní body, podle kterých se při práci z domova postupuje.

S ohledem na novou legislativu musí být všechny dohody o práci v režimu home office převedeny do písemné formy. Zároveň se provede revize a přizpůsobí se tyto smlouvy aktuálním právním předpisům. Do těchto dohod se uvede detailní ustanovení o paušálních částkách za práci v režimu home office, aby se předešlo možným budoucím problémům s doplácením těchto částek a právních napadení.

Zaměstnanci také navrhovali finanční příspěvek na zřízení home officu, jenže s novou legislativní úpravou společnosti značně vzrostou náklady za náhrady při práci z domova. Dalším problémem, který s tímto souvisí je nemožnost kontroly jedinců, kteří takový příspěvek potřebují, zde je velká pravděpodobnost zneužití ze strany zaměstnanců. Řešením je nabídka kancelářského vybavení, které společnost již nepotřebuje (ergonomické židle, stoly), za zvýhodněné ceny. Jelikož zaměstnanci často uváděli, že jim různé věci doma chybí. Tato pomoc zefektivní celkovou produktivitu zaměstnanců z domova. TM navíc vyřazené vybavení dokáže na sklonku jeho životnosti ještě zhodnotit.

Pro zajištění efektivní komunikace a řešení důležitých záležitostí se zavede alespoň jeden společný den v kanceláři každé dva týdny. Tento den bude flexibilní a domluvený mezi zaměstnanci. Jelikož v současném nastavení většinou chybí klíčový zaměstnanec, a tak se procesy zbytečně protahují časově, což znamená že i finančně. Cílem je zajistit, aby všichni klíčoví členové týmu byli fyzicky přítomni na pracovišti, což pomůže eliminovat ztráty komunikace a neúčasti v důležitých rozhodovacích procesech. Tyto schůze zajistí urychlení a zefektivnění těchto procesů.

Závěr

Bakalářská práce se věnuje tématu omezení a přínosy režimu „home office.“

V teoretické části byly popsány modely práce a také formy práce na dálku, ve kterých se nachází práce z domova. Poté byl vysvětlen pojem home office a jeho legislativní úprava. Následně byly přiblíženy jeho výhody a nevýhody a také jeho vliv na tzv „work-life balance.“

V praktické části byla představena společnost T-Mobile Czech Republic a. s. a také vzorek respondentů provedeného průzkumu, který má povolení práci z domova využívat. K naplnění cíle bylo využito dotazníkové šetření, které nastrádalo 108 odpovědí.

Hlavním cílem práce bylo zhodnotit spokojenost zaměstnanců s režimem home office ve vybrané firmě, tento cíl byl naplněn. Zjistilo se, že zaměstnanci jsou ve 100 % s nastavením režimu práce z domova spokojeni a rozchází se pouze v názoru, zda jsou více či méně spokojeni. Přičemž 69,4 % je s nastavením režimu home office rozhodně spokojeno a zbylých 30,6 % spíše spokojeno. TM tedy nastolil podmínky, které zaměstnancům vyhovují.

Byla zjištěna návaznost na faktory, které celkovou spokojenost ovlivňují. Jedním z nich byl work-life balance, kde 62 % uvedlo, že se jejich rovnováha mezi pracovním a osobním životem v důsledku práce z domova posílila a jsou lépe schopni skloubit tyto dva životy. Ze skupiny, která je rozhodně spokojena uvedlo 68 % zaměstnanců, že se jim jejich work-life balance zlepšil. Další nalezenou korelací byla mezi vhodným pracovním místem a spokojeností zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří v otázce spokojenosti označili pouze „spíše ano“ uvedli, že 15,5 % z nich nemá doma vhodné pracovní místo pro režim home office, toto číslo značně převyšuje 6,6 % u lidí, kteří odpověděli „rozhodně ano.“ Celková satisfakce se tedy výrazně odvíjí od možností domácího prostředí jednotlivce.

Ačkoliv se některým zaměstnancům work-life balance v důsledku režimu práce z domova zhoršil, stále jsou s ním spokojeni a využívají ho. Totéž platí i tehdy, když nemají pro tento režim vhodné pracovní místo. Toto potvrzuje jeho důležitost a neodmyslitelnou součást dnešní doby.

Z výsledků průzkumu byly navrženy doporučení pro oblast práce z domova. Nejčastějším negativním názorem zaměstnanců byly nejednotné podmínky v rámci oddělení a týmů. Proto byl navržen ucelený dokument, který obsahuje základní aspekty práce z domova a je dostupný všem pracovníkům. Poté bylo doporučeno převést staré smlouvy ohledně práce z domova do písemné verze dle nové legislativy a také do nich zahrnout detailní podmínky tohoto režimu. Druhým nejvíce označovaným úskalím byla absence kancelářského vybavení v modelu home office. S čímž se pojí i časté připomínky zaměstnanců na zavedení příspěvku k režimu home office. Zde byl navržen prodej firemních věcí za zvýhodněnou cenu, které již společnost nepotřebuje a dokáže je tímto způsobem zpeněžit. Dále byl navržen společný flexibilní den jednou za dva týdny, ve kterém budou všichni zaměstnanci osobně v kanceláři. Cílem je zajistit rychlejší průběh důležitých rozhodovacích procesů.

Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.

BIRD, Jim. *Work-Life Balance Defined* [online]. 2003 [cit. 2023-11-03]. Dostupné z: <https://worklifebalance.com/work-life-balance-defined/>

BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍČKOVÁ. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. Praha: EPRAVO, 2018 [cit. 2023-10-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>

CAPPELLI, Peter. *The Future of the Office: Work from Home, Remote Work, and the Hard Choices We All Face*. US: Wharton School Press, 2021. ISBN 978-1-61-363153-9.

ČIŠECKÁ, Nikol a Jakub MÁLEK. *A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí* [online]. Praha: EPRAVO, 2020 [cit. 2023-10-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>

ČTK. *Cesty do práce vyjdou Čechy v průměru na tisícovku měsíčně. Mnozí ale za dojíždění platí i více než 30 tisíc za rok* [online]. Praha: HOSPODÁŘSKÉ NOVINY, 2020 [cit. 2023-10-21]. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-66558940-cesty-do-prace-vyjdou-cechy-v-prumeru-na-tisicovku-mesicne-nejcasteji-dojizdeji-vlastnim-%20autem-nebo-hromadnou-dopravou>.

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

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

HOLIENKA, Marian a Filip RACEK. *Coworking Spaces in Slovakia* [online]. Slovensko: Comenius Management Review, 2015 [cit. 2023-10-23] Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/306917651_Coworking_spaces_in_Slovakia

JANOTOVÁ, Magda. *Home office v době koronaviru, jeho pravidla a dopady na ochranu osobních údajů* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, 2020 [cit. 2023-10-19]. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/home-office-v-dobe-koronaviru-jeho-pravidla-a-dopady-na-ochranu-osobnich-udaju-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yliYzac4IXpdg3Q_SkzK0ECg/

JOUZA, Ladislav. *Flexibilní formy zaměstnávání* [online]. Praha: EPRAVO, 2018 [cit. 2023-10-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/flexibilni-formy-zamestnavani-108016.html>

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2020. ISBN 978-80-7416-400-2.

KOVAL, Jan, Vojtěch KATZER, Pavla KAUFMANNOVÁ a Ema ČERNÁ. *Novela zákoníku práce – vše, co potřebujete vědět, přehledně* [online]. Ostrava: Právní prostor, 2023 [cit. 2023-10-20]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-vse-co-potrebuje-vedet-prehledne>

KRČMÁŘOVÁ, Barbora a Irena BEJŠOVCOVÁ. *Sen nebo realita: psychologické aspekty flexibilních forem práce* [online]. Praha: 2011 [cit. 2023-10-23]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/f26ec32f53a15794cd9388a660de0a25/psychomanual.pdf

KUBÁTOVÁ, Jaroslava. *The Cause and Impact of the Development of Coworking in the Current Knowledge Economy* [online]. Londýn: Academic Conferences and Publishing International Li-mited, 2014 [cit. 2023-10-23] Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/283711085_The_Cause_and_Impact_of_the_Development_of_Coworking_in_the_Current_Knowledge_Economy

KUBÍČKOVÁ, Eliška. *Nový zákoník práce 1. díl: Co se mění pro home office nebo práci na dohodu?* [online]. Brno: Frank Bold, 2023 [cit. 2023-10-18]. Dostupné z: <https://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/9203-novy-zakonik-prace-1-dil-co-se-meni-pro-home-office-nebo-praci-na-dohodu>

KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata: teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Psyché (Grada). Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0187-0.

LUDWIG, Petr. *Konec prokrastinace: prokrastinace = chorobné odkládání úkolů a povinností*. Briquet. V Brně: Jan Melvil, 2013. ISBN 978-80-87270-51-6.

MACHAČKA, Karel. *Novela zákoníku práce a práce na dálku: jak to bude fungovat a bude vůbec home office vymahatelný?* [online]. Ostrava: Právní prostor, 2023 [cit. 2023-10-18]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/novela-zakoniku-prace-prace-na-dalku-jak-bude-fungovat-bude-vubec-home-office-vymahatelny>

MARTOCH, Michal. *Práce na dálku: Jak chytré zvýšit konkurenceschopnost organizace* [online]. 2012 [cit. 2023-11-05]. Dostupné z: <https://www.slideshare.net/michalmartoch/prace-nadalkuwebpdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. Praha, 2017 [cit. 2023-10-24]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf

MUŽÍK, Jaroslav a Pavel KRPÁLEK. *Lidské zdroje a personální management*. Vydání I. Společnost (Academia). Praha: Academia, 2017. ISBN 978-80-200-2773-3.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci [online]. České republika, 2006 [cit. 2023-10-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-590>

NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Agenturní zaměstnávání* [online]. Ostrava: Právní prostor, 2018 [cit. 2023-11-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>

OTEVŘEL, Petr. *Jak smluvně upravit home office (I) - obecná úprava* [online]. Ostrava: pravoIT, 2020 [cit. 2023-10-17]. Dostupné z: <https://www.pravoit.cz/novinka/jak-smluvne-upravit-home-office-i-obecna-uprava>

PREUSS, Ondřej. *Dohoda o pracovní činnosti* [online]. Praha: Dostupný advokát, 2022 [cit. 2023-10-31]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/dohoda-o-pracovni-cinnosti>

RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.

SOKAČOVÁ, Linda a Jitka KOLÁŘOVÁ. *Slabikář inovativních nástrojů pro sladování osobního a pracovního života: Work-Life Balance: Hestia 2 - podpora realizace partnerství k rodinné politice na místní a regionální úrovni a procesů komunitního plánování v oblasti sladování pracovního a rodinného života : manuál projektu*. Ústí nad Labem: Centrum komunitní práce, 2010. ISBN 978-80-254-8038-0.

SVOBODA, Pavel. *Shrnutí obsahu novely zákoníku práce 2023 (zákon č. 281/2023 Sb.)* [online]. Brno: Doležal & Partners, 2023 [cit. 2023-10-28]. Dostupné z: <https://dolezalpartners.com/shrnuti-obsahu-novely-zakoniku-prace-2023-zakon-c-281-2023-sb/>

T-MOBILE CZECH REPUBLIC A. S. *Souhrnná výroční zpráva* [online]. Praha: T Mobile, 2022 [cit. 2023-11-25]. Dostupné z: <https://www.t-mobile.cz/dcp/public/vyrocní-zprava-2021-cz.pdf>

VALENTOVÁ, Klára. *Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby* [online]. Praha: Ekonom, 2007 [cit. 2023-10-31]. Dostupné z: <https://pravniciradce.ekonom.cz/c1-20974840-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby%20-%20Valentová%202007>

VALENTOVÁ, Klára. *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny* [online]. Ostrava: Právní prostor, 2017 [cit. 2023-10-15]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní usnesení související s bojem proti epidemii – rok 2020* [online]. Česká republika, 2020 [cit. 2023-10-20]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vladni-usneseni-souvisejici-s-bojem-proti-epidemii-koronaviru---rok-2020-186999/#>

Vyhláška č. 299/2023 Sb., *Vyhláška o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023* [online]. Česká republika [cit. 2023-11-20]
Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-299>

WOLDOFF, Rachel a Robert LITCHFIELD. *Digital Nomads: In Search of Freedom, Community, and Meaningful Work in the New Economy*. New York, US: Oxford University Press, 2021. ISBN 978-0190931780

Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce* [online]. Česká republika [cit. 2023-10-22].
Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 281/2023 Sb., *Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* [online]. Česká republika [cit. 2023-11-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Věk	24
Obr. 2 Využití.....	25
Obr. 3 Využití dle pohlaví	26
Obr. 4 Výhody	27
Obr. 5 Work-life balance.....	29
Obr. 6 Nevýhody	30
Obr. 7 Vhodné prostředí	31

Seznam tabulek

Tab. 1 Využití dle věkových skupin	27
--	----

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník.....	45
-------------------------	----

Příloha 1 Dotazník

1) Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

2) Jaký je Váš věk?

- Do 30 let
- 31–40
- 41–49
- 50 a více

3) Kolikrát týdně využíváte režimu Home office

- Nevyužívám tohoto benefitu
- 1
- 2–3
- 4–5

4) Co jsou podle Vás největší výhody tohoto režimu? (seřadte od 1 – nejvyšší po 4 – nejmenší)

- Flexibilita pracovní doby
- Úspora času a peněz z dojíždění
- Klid na práci
- Možnost starat se o domácnost

5) Jakým způsobem ovlivňuje režim Home office Váš Work-Life Balance? (hranice mezi soukromým a pracovním životem)

- Můj work-life balance se posílil, jsem schopen lépe skloubit práci a osobní život
- Mám problém oddělit pracovní a osobní čas, splývají mi do sebe
- V tomto směru nepociťuji změnu

6) Co považujete za největší úskalí tohoto režimu? (seřadte je po sobě od 1 – největší do 4 – nejmenší)

- Zvýšené vlastní náklady
- Nemožnost se soustředit
- Izolace od kolegů
- Absence kancelářského vybavení

7) Máte doma vhodné pracovní místo pro Home office?

- Ano, mám oddělený pracovní prostor
- Ano, ale pracuji z obývacího pokoje nebo jiného obecného místa
- Ne, nemám vhodné pracovní místo
- Nepracuji z domova

8) Jste spokojeni s nastavením režimu Home office u Vás ve firmě?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

9) Máte návrh na zlepšení?

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Adam František Vondráček		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Přínosy a omezení v režimu „Home office“		
VEDOUCÍ PRÁCE	Ing. Iva Prokopová		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2023
POČET STRAN	48		
POČET OBRÁZKŮ	7		
POČET TABULEK	1		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Cílem práce bylo zhodnotit spokojenost s režimem home office ve vybrané firmě. K dosažení tohoto cíle bylo využito dotazníkové šetření ve společnosti T-Mobile Czech Republic a. s. Bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou s nastavením tohoto režimu všichni spokojeni. Dále byly nalezeny vazby spokojenosti na tzv „work-life balance,“ který byl prací z domova posílen. Dalším faktorem ovlivňujícím spokojenost bylo, zda má zaměstnanec vhodné pracovní místo. Přičemž ti, co vhodné místo měli, byli celkově spokojenější. Z výsledků průzkumu byly podány doporučení na opatření v rámci režimu práce z domova.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Home office, práce z domova, výhody, nevýhody, T-mobile, work-life balance, spokojenost		

ANNOTATION

AUTHOR	Adam František Vondráček		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Benefits and limitations in „Home office“ mode		
SUPERVISOR	Ing. Iva Prokopová		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2023
NUMBER OF PAGES	48		
NUMBER OF PICTURES	7		
NUMBER OF TABLES	1		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>The aim of the thesis was to evaluate satisfaction with the home office regime in a selected company. To achieve this goal, a questionnaire survey was conducted at T-Mobile Czech Republic a.s. It was found that all employees are satisfied with this regime. Furthermore, connections between satisfaction and the „work-life balance“ were identified, which was strengthened by working from home. Another factor influencing satisfaction was whether the employee has a suitable workspace. The ones that had a suitable workspace, were in fact more satisfied with working from home. Recommendations for measures within the home office work regime were derived from the survey results.</p>		
KEY WORDS	Home office, work from home, advantages, disadvantages, T-mobile, work-life balance, satisfaction		