



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra aplikované ekonomie a ekonomiky

Bakalářská práce

Home office ve vztahu k nabídce a poptávce na trhu práce

Vypracovala: Michaela Bednářková

Vedoucí práce: doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.

České Budějovice 2023

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michaela BEDNÁRKOVÁ**
Osobní číslo: **E19045**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Téma práce: **Home office ve vztahu k nabídce a poptávce na trhu práce**
Zadávací katedra: **Katedra aplikované ekonomie a ekonomiky**

Zásady pro vypracování

Cílem BP bude posoudit vliv práce v režimu home office ve vztahu k rozhodování o nabídce práce i poptávce po práci

Osnova:

1. Teoretické vymezení základních kategorií
2. Mikroekonomické faktory ovlivňující nabídku práce a poptávku po práci
3. Politika zaměstnanosti a nové formy zaměstnávání
4. Očekávání ekonomických a společenských, resp. společensko-ekonomických důsledků uplatňování home office

Rozsah pracovní zprávy: **40 – 50 stran**
Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:


Jouza, L. (2020). Zaměstnávání v období pandemie – Opatření proti koronaviru. Poradce, 2020.
Valentová, K. (2018). Zákoník práce: komentář. Praha, C. H. Beck, Beckova odice komentované zákony.
Veverkova, S., Pojer, P. & Kyzlinková, R. (2019). Nové formy zaměstnávání. Praha: VÚPSV, 2019.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.**
Katedra aplikované ekonomie a ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: 20. února 2021
Termin odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2022

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studijní skříňka 13 (20)
370 05 České Budějovice


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka


prof. Ing. Eva Kislingerová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 22. února 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne

.....

Michaela Bednářková

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Ivaně Faltové Leitmanové, CSc. za její odborné vedení, cenné rady a připomínky při konzultacích během vypracovávání bakalářské práce.

OBSAH

1	ÚVOD	7
2	TEORETICKÁ ČÁST	8
2.1	DEFINICE HOME OFFICE	8
2.2	STRUČNÁ HISTORIE HOME OFFICE.....	8
2.3	VÝHODY A NEVÝHODY	9
2.3.1	VÝHODY	10
2.3.2	NEVÝHODY	12
2.4	LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA	13
2.5	SOUČASNÉ TRENDY	15
2.5.1	TELEWORKING.....	15
2.5.2	HOTDESKING A JOB SHARING.....	16
2.6	HOME OFFICE Z POHLEDU STATISTIKY.....	17
2.7	HOME OFFICE VE VZTAHU K NABÍDCE A POPTÁVCE	19
2.8	SOUČASNOST A BUDOUCNOST HOME OFFICE	21
2.8.1	HOME OFFICE BĚHEM PANDEMIE	22
2.8.2	PROGNÓZY V DANÉ OBLASTI.....	23
2.9	PRODUKTIVITA	25
2.10	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	26
2.11	METODIKA PRÁCE	27
3	PRAKTICKÁ ČÁST	28
3.1	VÝKON PRÁCE	29
3.2	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	29
3.3	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU	42
3.4	VYPOČÍTÁNÍ PRODUKTIVITY PRÁCE.....	43
3.5	VYHODNOCENÍ PRODUKTIVITY	45
3.6	NÁVRHY OPATŘENÍ	45
3.7	DISKUSE	46
4	ZÁVĚR.....	48
	SUMMARY.....	50
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	51
	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ.....	55
	PŘÍLOHA	57

1 ÚVOD

Tématem bakalářské práce je home office ve vztahu k nabídce a poptávce na trhu práce. Teoretická část práce se skládá ze základních definic práce z domova, stručné historie a současné a budoucí situace home office. Dále jsou v práci vyjmenovány některé další současné trendy a prognózy do budoucna. V několika částech práce se vyskytují i informace o pandemii COVID-19 a její důsledky na práci z domova.

V praktické části práce je provedena analýza produktivity práce v rámci home office. Aplikační část vychází z provedeného kvantitativního průzkumu ve formě dotazníkového šetření. Dotazník byl distribuován pracovníkům realitních kanceláří. Tento sektor byl vybrán z důvodu častého využívání tohoto benefitu. Home office se aplikoval v realitním odvětví již před pandemií a pravděpodobně se bude využívat nadále. Cílem práce je vyhodnotit produktivitu pracovníků ve vybraných organizacích, kteří mohou vykonávat svá zaměstnání formou home office a zjistit příčiny nižší či vyšší produktivity.

Závěr shrnuje výsledky dotazníkového šetření a výpočty produktivity práce vypočtené pomocí tržeb. Tyto výsledky jsou následně vyhodnoceny a analyzovány a jsou srovnány s odpověďmi z dotazníkového šetření.

Home office a celková pracovní flexibilita je stále žádanější. S příchodem nových generací na trh práce se zaměstnavatelé snaží zaujmout mladé zaměstnance, aby jejich nabízené pracovní pozice byly dostatečně atraktivní, a zároveň se snaží udržovat produktivitu zaměstnanců současných. Je důležité najít nejefektivnější kompromis mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby zaměstnanci byli dostatečně spokojeni a podnik byl stále efektivní a dosahoval svých cílů.

2 TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Definice home office

Home office je v nejširším pojetí v České republice chápán jako „práce z domova“, případně jako „domácí kancelář“, ovšem pojem „home office“ se už většinou ani nepřekládá a používá se v tomto slovním spojení. Home office bývá řazen do seznamu benefitů, které zaměstnavatelé svým pracovníkům nabízí, stejně jako například firemní škola, dog-friendly (možnost mít v kanceláři svého psa) nebo work-life balance, který představuje několik dnů volna navíc pro účely harmonizace pracovního a rodinného života (Nenadál, 2018, s. 207).

Home office je definován jako práce na dálku, jako forma práce, kterou zaměstnanci vykonávají buď částečně, nebo úplně mimo sídlo svého zaměstnavatele. Výsledky práce jsou zaměstnavateli předávány přes digitální kanály. Home office se začal rozšiřovat společně s rozvojem informačních a komunikačních technologií, nicméně donedávna nebyl v České republice využíván velkým podílem zaměstnanců. Velkou změnu v této oblasti přinesla pandemie COVID-19, kdy byl home office dokonce státem doporučován u těch pozic, u kterých to bylo možné (Ekonomický deník, 2020).

Home office je někdy nahrazován pojmem homeworking, které je v doslovném překladu dvojznačné. Homeworking může představovat jednak výkon profese v prostředí domova pracovníka, tak běžné činnosti s cílem zajištění provozu domácnosti. Stručnou historii tradičního „homeworku“ představí následující podkapitola (Dufková, 2004, s. 106).

2.2 Stručná historie home office

Homework se na českém území uplatňoval již před několika staletími. V českých podmínkách se zpočátku jednalo například o ruční navlékání korálek nebo domácí výrobu tkalců v 18. a 19. století. Homework ve smyslu domácích pracovníků byl dříve tradičně chápán ve smyslu pletení zalepování či nadepisování obálek a podobných činností. U takových činností se ovšem předpokládaly nižší

platy, nejistota trvalosti práce, často problematické smlouvy, a další (Dufková, 2004, s. 107).

Zahraniční zdroje jdou ovšem ještě dál do minulosti a hovoří o tom, že už před mnohými staletími byla kombinace pracovního a životního prostoru pro rodinu i komunity přirozeným způsobem, jak efektivně sdružovat zdroje a jak co nejlépe využít prostor, který byl k dispozici. Už sběrači a lovci přinášeli plody a potravu do svých domovů, kde připravovali zvěř ke konzumaci nebo třídili plody. Ve středověku pak lze zmínit zakládání řemeslných obchodů, kde lidé nabízeli své zboží a služby v prostorách svého obydlí. Ve středověku například většina Angličanů žila v jednopodlažních domech s jednou místností, která byla kombinací kuchyně, prádelny, ložnice, mlékárny nebo chléva, a podobně. Domácnost byla ústředním bodem raných činností práce z domova. Teprve poté, co renesance přinesla administrativní zaměření, začaly se více objevovat kanceláře a stavět administrativní budovy. Příkladem je v polovině 16. století galerie Uffizi, postavená rodinou Medici ve Florencii, přičemž požadavkem bylo v jedné budově sdružovat jak administrativní zázemí, tak archivy i státní soud. Velké změny a opouštění domovů přinesla zejména průmyslová revoluce a továrny. Teprve 20. století může být nazýváno „stoletím kancelářů“. V 80. letech minulého století začal být home office doporučován odborníky, přičemž za zakladatele moderního pojetí práce na dálku bývá považován Jack Nilles, autor důležitého dokumentu *The Telecommunications Transportation Tradeoff*. Ten doporučoval buď přepracování současných kanceláří, nebo využívání tehdejších technologií, které by umožnily v domácím prostředí vykonávat práci stejně efektivně jako na pracovišti. Další autoři navazovali například zdůrazňováním ušetřených financí za dojíždění do práce, nebo v konečném důsledku až zmírňování plynové a ropné krize (Flexjobs, 2022).

2.3 Výhody a nevýhody

Výhody a nevýhody home office jsou velmi často diskutovaným tématem. Jisté je, že práce na dálku může přinášet obojí. Pro to, aby výhody převažovaly, jsou pak doporučována různá opatření a nastavení v dohodách mezi

zaměstnavatelem a zaměstnancem. V této kapitole budou představeny nejčastěji zmiňované výhody a nevýhody home office.

2.3.1 Výhody

K výhodám home office patří možnost lepšího sladění pracovního a soukromého života, větší flexibilita, lepší pohoda a menší stres. Jako výhoda je také řazen fakt, že pracovník je více motivovaný, cítí důvěru ze strany zaměstnavatele a je také často výkonnější, neboť má pocit větší odpovědnosti. (Nenadál, 2018, s. 207).

Pokud má zaměstnanec doma přizpůsobenou místnost nebo část bytu či domu ke klidné práci, pak se mu pracuje lépe, jelikož ho kolegové neruší. Zejména pokud je na pracovišti více kanceláří vedle sebe nebo pokud zaměstnanec pracuje v otevřeném prostoru, takzvaném open space, velmi pravděpodobně ho ruší rozhovory nebo telefonické hovory dalších kolegů. V domácím prostředí se zaměstnanec může lépe soustředit a hluk ho neruší. Někteří autoři pak o kancelářích dokonce hovoří jako o továrnách na hluk, na vyrušování. Hlučná kancelář přitom představuje nedostatek klidu na práci, nemožnost soustředit se a konec tvůrčí a promyšlené práce. I doma se samozřejmě objevují „rušitelé“, jako je například televize, ovšem ti jsou označováni jako pasivní, tedy jako ti, před kterými může pracovník uniknout. V kanceláři nikoliv (Fried a kol., 2014, s. 8).

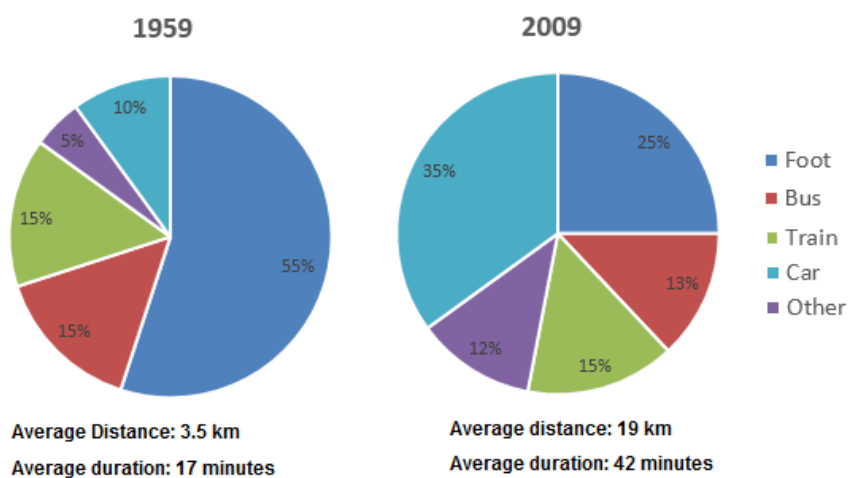
Home office nemusí v konečném důsledku přinášet výhody pouze jednotlivým pracovníkům, ale i manažerům a zaměstnavatelům. Pro zaměstnavatele je výhodou spokojenější zaměstnanec, případně možnost zrušení některých kanceláří, a s tím spojené neplacení nájmu, dále úspora za ušetřené energie. Zaměstnavatel má také větší pravděpodobnost, že nebude muset řešit vyhoření svých zaměstnanců a vysokou fluktuaci (Hanzelková a kol., 2013, s. 138).

Autoři Fried a kol. (2014, s. 1) doplňují, že miliony pracovníků a tisíce firem již výhody home office objevily a obecně jsou mnohem spokojenější. Autoři také doplňují, že ušetření peněz i času za dojíždění a lepší produktivita práce jsou

nespornými výhodami. Z této formy práce lze za vhodných podmínek vytěžit maximum.

Také skutečnost, že pracovník nemusí dojíždět, je vnímána jako velký benefit. Podle některých výzkumů je totiž dojíždění do práce zejména ve velkých městech spojeno s tloustnutím, stresem, větším rizikem bolesti zad a krku, vysokého krevního tlaku i depresí (Fried a kol., 2014, s. 10).

Skutečnost, jak velkou výhodou je úspora času při cestování, potvrzuje také níže přiložený graf. Podle něj v roce 1959 trvala průměrná cesta evropských obyvatel pracujících ve městech 17 minut a zahrnovala vzdálenost 3,5 kilometru. V roce 2009 už se jednalo o vzdálenost 19 kilometrů a 42 minut, přičemž značně ubylo pěší přepravy (tmavě modrá barva) a nejvíce přibyla doprava autem (světle modrá barva). Podíl cestování autobusem (červená barva) a vlakem (zelená barva) zůstal téměř nezměněn (IELTS Mentor, 2018).



Obrázek 1 - Cestování Evropanů do práce v roce 1959 a 2009

Zdroj: (IELTS Mentor, 2018).

2.3.2 Nevýhody

Nevýhodou home office může být skutečnost, že jsou při něm na manažery kladeny jiné nároky, než v případě každodenního pobytu zaměstnanců v kancelářích. Další nevýhodou je, že pro některé zaměstnance home office není vhodný. Za prvé k němu nemusí mít ani doma vhodné podmínky (například malý byt, děti vyžadující pozornost, a podobně), za druhé je většina lidí společenská a kontakt s kolegy jim chybí. U některých skupin zaměstnanců se dokonce hovoří o zhoršování produktivity i pracovní morálky (Ekonomický deník, 2020).

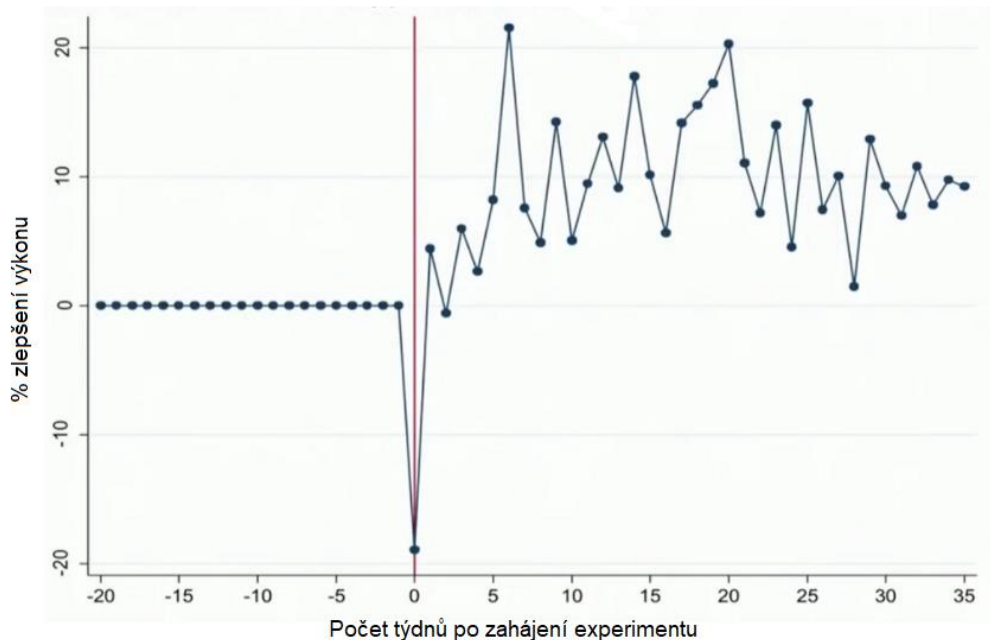
Jak již bylo uvedeno, nevýhoda home office u některých pracovníků spočívá v tom, že doma nemají vhodné pracovní prostředí a vhodné podmínky k práci, ať už se jedná o děti, které jsou celý den doma, nebo nedostatek prostoru. Může se také jednat o chybějící velký stůl, chybějící ergonomickou klávesnici nebo židli, nevhodný notebook, ale také nedostatek pozornosti věnování bezpečnosti práce. Pokud člověk chce pracovat na home office, musí tomu předcházet důkladná příprava, ať už jde o zajištění dostatečného prostoru pro natažené nohy nebo pro práci na stole, dostatek světla, nastavení obrazovky v úrovni očí, a podobně (BOZP, 2020).

Závěrem lze tedy shrnout, že k největším výhodám home office pro zaměstnance obecně patří možnost harmonizace pracovního a osobního života, flexibilita, vysoká pohoda a zdraví pracujícího, motivovanost a odpovědnost, lepší produktivita práce, šetření času i peněz za dojíždění. Pro zaměstnavatele pak zejména ušetřené náklady na pronájem kanceláří nebo energie i nižší fluktuaci zaměstnanců.

Nevýhodou home office je především riziko nevhodných domácích podmínek pro práci, nedostatek společenského kontaktu, podceňování bezpečnosti práce.

Na otázku, zda převažují výhody nebo nevýhody, lze odpovědět prostřednictvím výsledků dvouleté studie profesora Nicholase Blooma ze Stanfordské univerzity. Jednalo se o průlomový experiment u největší čínské cestovní kanceláře. Na pět set zaměstnanců bylo rozděleno do dvou skupin, a to skupinu docházející do kanceláře, a skupinu využívající home office. Zaměstnanci

pracující z domu byli průměrně o 13 % produktivnější, a to především z důvodu nevyrušování ostatními kolegy a možnosti lépe se soustředit a koncentrovat, jak ukazuje přiložený graf v procentech po jednotlivých týdnech (Bloom a kol., 2013).



Obrázek 2 – Růst výkonnosti pracovníků home office v Bloomově studii

Zdroj: (Mautz. Inc.com, 2017).

V rámci experimentu se také ukázalo, že zaměstnanci skutečně pracovali celou směnu i z domu, poklesl dokonce úbytek zaměstnanců, byli méně nemocní a brali si méně volna. Jeden z negativních aspektů se ovšem také ukázal a to pocit velké izolace u mnoha zaměstnanců pracujících z domu. Badatel v tomto případě doporučil využívání home office střídavě s prací v kanceláři (Mautz. Inc.com, 2017).

2.4 Legislativní úprava

Práce z domova není součástí české zákonné úpravy, ostatně ani samotné pojmy home office či práce na dálku se v legislativě nevyskytují. Zákon ovšem

umožňuje firmě a jejím zaměstnancům, aby se na flexibilní formě výkonu práce dohodli. Dohoda o home office zahrnuje souhlas jak ze strany firmy, tak ze strany zaměstnance, přičemž zaměstnavatel na základě vnitřního předpisu musí s každým zaměstnancem uzavřít dohodu o práci z domu a zajistit vhodné technické vybavení. Součástí dohody je také přesné rozvržení pracovní doby (Ekonomický deník, 2020).

Zákoník práce v tomto případě hovoří pouze o tom, že zaměstnanci mohou vykonávat svou práci i mimo pracoviště, dle dohody se zaměstnavatelem. Nemusí se přitom vždy určit, že zaměstnanec bude pracovat na místě svého trvalého pobytu, ale může to být i na jiných místech, ať už se bude jednat o chatu či kavárnu. Zákon nestanovuje pro zaměstnance právní nárok na home office, protože ten vzniká pouze dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jediná výjimka, která je legislativně stanovená, je opatření antidiskriminačního zákona. Zaměstnanec, jemuž nedovoluje jeho postižení nebo zhoršený zdravotní stav navštěvovat pracoviště, a náplň práce neodporuje možnosti výkonu práce z domova, pak má tento pracovník právo domáhat se udělení možnosti home office (Tomšej, 2020, s. 158).

V souvislosti s legislativní úpravou je také nutno doplnit postavení takzvaných domácích pracovníků, o kterých hovořila část první kapitoly zaměřená na historii (Dufková, 2004, s. 107). Práce v režimu home office je totiž zcela odlišná od takzvaných domácích zaměstnanců. Takzvaní domácí zaměstnanci dle zákoníku práce nepracují na pracovišti zaměstnavatele, a přitom pro něj dle dohodnutých podmínek vykonávají práci sjednanou v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Toto ustanovení je vhodné jen pro ty zaměstnance, u kterých zaměstnavatel nepotřebuje stanovit, v jakém časovém úseku má práce probíhat. Pro daného zaměstnavatele je v případě domácích pracovníků důležité pouze místo, čas a způsob předání výsledků práce. Tito zaměstnanci s kolegy či zaměstnavatelem nemusí komunikovat každodenně. Příkladem je nejen lepení obálek, ale například externí účetní (ePravo, 2020).

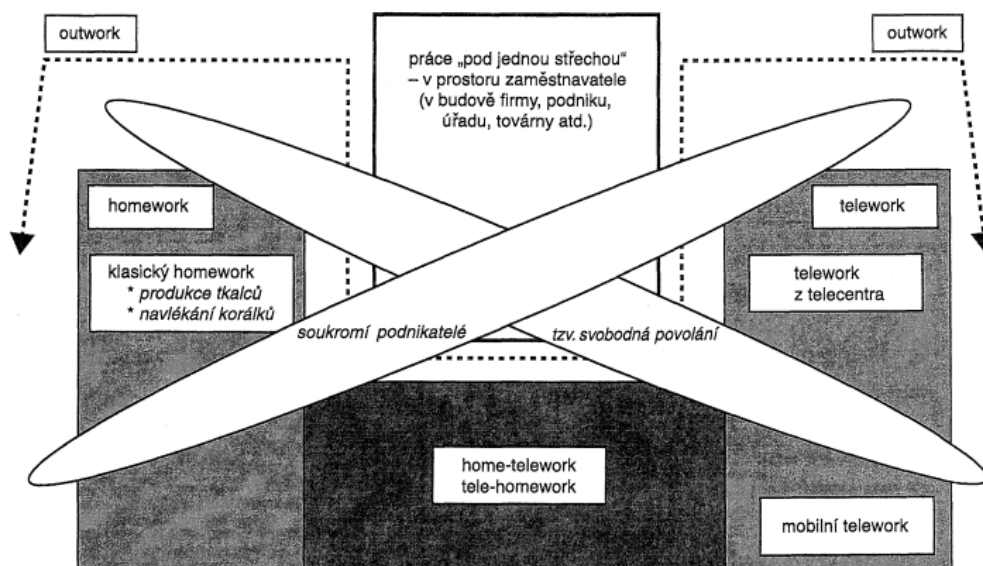
2.5 Současné trendy

Současné trendy v práci z domova nezahrnují pouze „home office“, ale také další různé varianty, jako je teleworking, hotdesking nebo job sharing.

2.5.1 Teleworking

Teleworking, stejně jako homeworking jsou pojmy pocházející z angličtiny. Telework je obvykle překládán jako práce na dálku. V USA se jako synonymum ustálil pojem telecommuting, v překladu „virtuální dojíždění“. Teleworking tedy představuje vykonávání práce na určitou vzdálenost od tradičního výkonu práce, a navíc je pracovník se zaměstnavatelem spojen technicky. Teleworking tedy vykonává pracovník, který se nevyskytuje na pracovišti zaměstnavatele a současně k propojení využívá moderní informační a komunikační technologie. K typickým příkladům teleworku patří překlady, zpracovávání analýz, fakturace, vědecké aktivity, redakční nebo grafické práce, a další. Rozdíl mezi teleworkem a homeworkem spočívá zejména v tom, že homework je vázán na působení v místě svého bydliště, bez ohledu na povahu práce, kdežto telework vychází ze způsobu provádění práce bez ohledu na místo, kde k němu dochází. Oba pojmy ale mají mnoho společného (Dufková, 2004, s. 113, 116).

Definovat přesně telework, který se v mnoha místech prolíná s homeworkem, není snadné. Jiné rozdíly nabízí Dudová (2008, s. 35), která doplňuje, že telework je vázán na organizaci práce a nezáleží na tom, na jakém místě k němu dochází. Homework je naopak vázán na místo bydliště. Může však dojít k tomu, že jedinec vykonává jak telework, tak homework, a to je označováno jako home-based telework. Stručně se tedy na oba pojmy hledí jako na telework – práci na dálku a homework – práci doma. Přiložený obrázek ukazuje různé typy realizace práce, které se vzájemně často prolínají.



Obrázek 3 – Různé typy realizace práce na základě lokalizace hlavního pracoviště
Zdroj: (Dufková, 2004, s. 122).

2.5.2 Hotdesking a job sharing

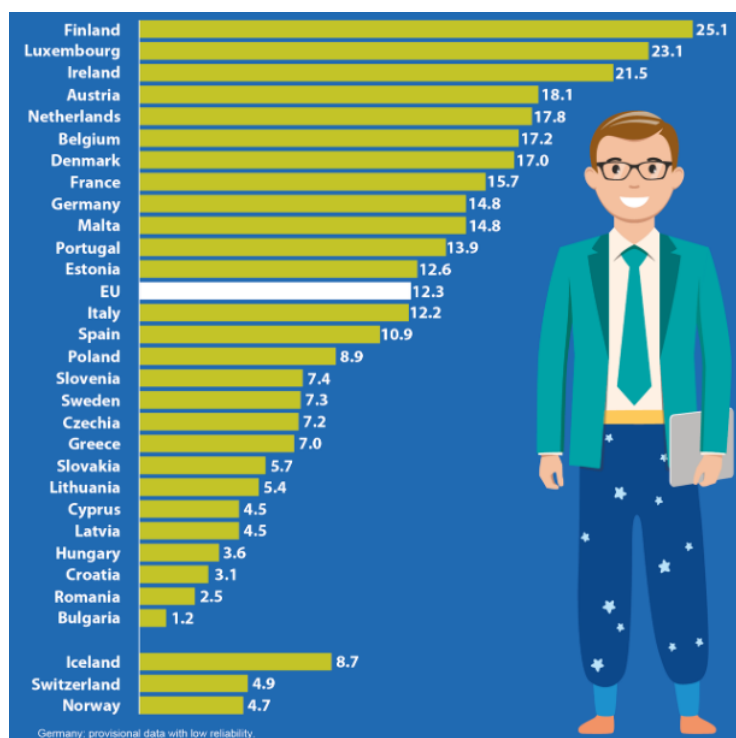
Hotdesking je označován jako sdílení jednoho pracovního místa více zaměstnanci, což firmě umožní snížit provozní výdaje. Sdílení jednoho pracovního místa je vhodné v případech, kdy část zaměstnanců pracuje doma nebo v terénu (Petro, 2014, s. 20). Jeden pracovní stůl tedy sdílí více zaměstnanců, a to dle předchozí domluvy v různých časech (Armstrong, Taylor, 2015, s. 186).

Job sharing neboli sdílení pracovního místa pak představuje takovou situaci, kdy se dva či více zaměstnanců mezi sebou dělí o práci odpovídající jednomu pracovnímu místu na plný úvazek. Mezi sebou si zaměstnanci dělí nejen pracovní povinnosti vyplývající z jednoho úvazku, ale také plat a zaměstnanecké výhody, a to tak, aby to odpovídalo počtu odpracovaných hodin. Jako výhoda je uváděno snižování fluktuace zaměstnanců i snižování absence, efektivnější kontinuitu vykonávané práce, a je vhodná pro osoby hledající spíše zkrácený pracovní úvazek. Naopak nevýhodami jsou vyšší administrativní náklady a riziko, které plyne ze sdílené odpovědnosti mezi zaměstnanci (Armstrong, Taylor, 2015, s. 186). U job sharingu se rozhodují sami pracovníci o tom, kdo bude kdy pracovat. V takovém případě odpadávají problémy zastupování v případě nemoci či dovolené, ale nadřízený by měl kontrolovat, zda náhodou nevázne komunikace, zda

spolu pracovníci vychází (Koubek, 2011, s. 68). V České republice není v praxi job sharing téměř využíván. Jedná se ovšem o velmi účinný nástroj ke sladění práce a rodiny (Šnýdrová, 2006, s. 36).

2.6 Home office z pohledu statistiky

V otázce využívání tohoto benefitu je také třeba ukázat statistické údaje. Eurostat (2021) zveřejnil níže přiloženou infografiku o tom, jaký podíl pracujících evropské populace využívá práce z domova.



Obrázek 4 – Podíl osob pracujících z domova v evropských státech 2020

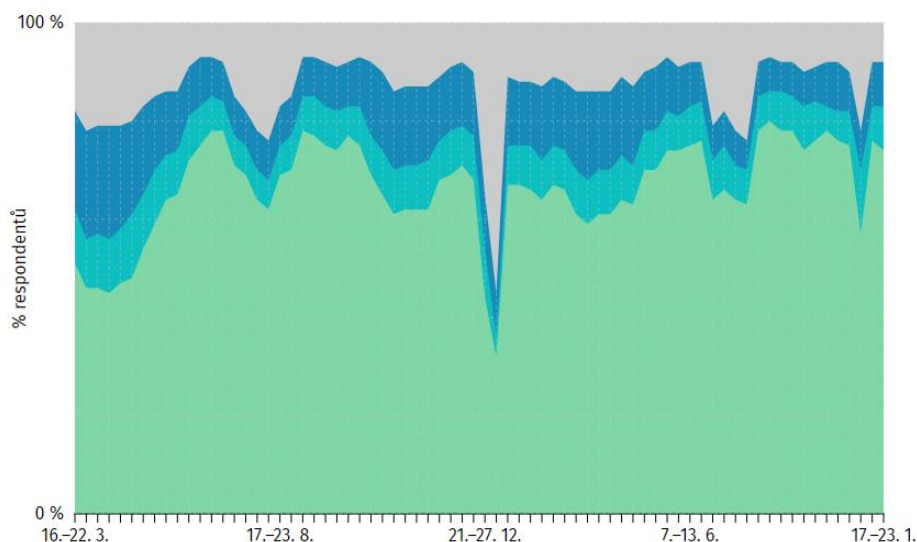
Zdroj: (Eurostat, 2021).

Z infografiky vyplývá, že home office je z evropských zemí nejběžnější ve Finsku, kde takto pracuje více než 25 % práceschopných obyvatel ve věku 15-64 let. Více než 20 % pracujících využívá home office také v Lucemburku a Irsku. Naopak nejméně využívají home office bulharští zaměstnanci, a to jen zhruba

v jednom procentu. Průměr EU činí podíl 12,3 %, tedy takový je podíl Evropanů pracujících z domova. V rámci České republiky se jedná o 7,2 % pracujících, tedy o 5,1 % méně než je evropský průměr (Eurostat, 2021).

Hanzelková a kol. (2013, s. 138) k tématu podílu osob pracujících z domova doplňuje, že v případě České republiky zcela jistě v následujících letech přibude těch osob, které budou daný benefit požadovat. Home office se stane rozšířenějším zejména s nástupem generace Y na pracovní místa, neboť tato generace je charakteristická oddělováním soukromí a práce. Generace Y chce pracovat kvalitně, ale v daném čase, tak, aby měla čas na svůj osobní život. V České republice dosud není práce z domu tolik rozšířená i z historických důvodů, kdy se české firmy a české podnikání začalo rozvíjet až po revolučním roce 1989, a zdejší manažeři ještě na rozdíl od jiných evropských cítí potřebu stále kontrolovat zaměstnance, vědět o jejich aktuálním výkonu, mít přesné reporty. Důvěra v zaměstnance je zde ještě slabá.

Statistiky v České republice potvrzují, že home office zde není rozšířený, a dokonce i v době pandemie, kdy vláda vyzvala k umožnění této formy výkonu práce, pracovalo z domu méně zaměstnanců, než je běžné v jiných evropských zemích. Jak ukazuje níže přiložený graf, od března 2020 do ledna 2021, tak při takzvané první vlně pandemie na jaře 2020 pracovalo z domu 23 % zaměstnanců, ale v dalších vlnách už to bylo jen okolo 16 %. Aktuálně je přitom práce z domu využívána jen asi 9 % zaměstnanců. Světle zelená barva znázorňuje plnou osobní přítomnost v práci, tyrkysová napůl osobní přítomnost a napůl práci z domova, tmavě modrá plný home office a šedá osoby, které nepracovaly, například z důvodu dovolené nebo pracovní neschopnosti (Život během pandemie, 2021).



Obrázek 5 – Využívání práce z domu českými zaměstnanci v letech 2020-2021
Zdroj: (Život během pandemie, 2021).

2.7 Home office ve vztahu k nabídce a poptávce

Nabídka home office nebyla ještě před pár lety v České republice ze strany zaměstnavatelů nijak vysoká. Jak potvrzují autoři, na našem území nebyla nabídka home office dostatečná, protože čeští manažeři raději zaměstnance kontrolují a nedávají jim takovou důvěru a odpovědnost, jak je to rozšířenější v některých jiných evropských zemích. Neexistovala ovšem ani tolik vysoká poptávka po možnostech home office, neboť čeští zaměstnanci byli na práci v kanceláři zvyklí. (Hanzelková a kol., 2013, s. 138).

Pandemie COVID-19 v letech 2020 a 2021 navíc způsobila, že home office začal být více využíván, a to i na základě doporučení vlády. Někteří zaměstnavatelé již výhody home office objevili, a na alespoň částečný home office postupně přecházejí, navíc také zaměstnanci jsou s touto formou více spokojení.

Jak potvrzují další zdroje, v loňském roce přibylo v České republice nejméně kanceláří za posledních pět let. Zájem o nové kanceláře přitom klesl právě v souvislosti s pandemií a prozatímním přechodem na home office (iDnes, 2021).

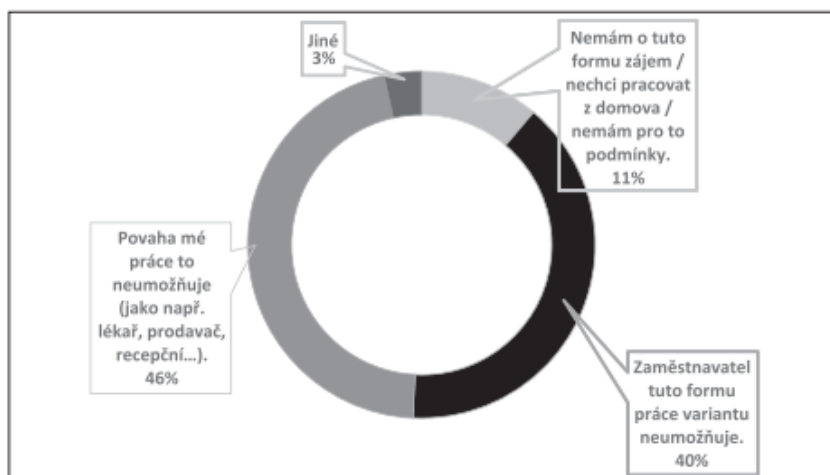
Také zahraniční zdroje uvádí, že k překvapení mnohých práce na home office (nejen v Česku) v průběhu pandemie skutečně prokázala, že zaměstnanci

mohou být produktivní i při výkonu své práce z domu, kde jsou dokonce častěji produktivnější a více si užívají flexibility práce. COVID-19 tedy trend home office urychlil, ale současně odhalil i své slabiny. Odborníci uvádí, že zejména pracovníci na začátku své kariéry více potřebují docházet do kanceláře, aby měli po ruce zkušenější pracovníky, kdežto home office více oceňují zaměstnanci s přibývajícím věkem a ti, kteří pečují o děti. Zahraniční autoři také uvádí, že mnoho firem se již nechce vracet k zavedeným modelům práce z kanceláře. Případný přechod k formě home office velmi prospěje drahým centrálám (WSP, 2021).

Společně s prodlužující se pandemií stoupala také poptávka po domácích kancelářích, tedy poptávka po počítačových stolech i kancelářských židlích. Brookings Institute uvedl, že proti rokům 2017 a 2018, kdy z domu pracovalo necelých 20 % všech amerických zaměstnanců, jich už v 2019 pracovala téměř polovina (The Orange Country Register, 2020).

Z hlediska nabídek práce lze analyzovat jeden z největších českých portálů nabízející volné pozice, a to jobs.cz. Ke dni 7. 2. 2022 portál nabízel 3 379 nabídek přidaných na web za posledních 24 hodin. Možnost práce z domova byla uvedena u 1 076 nabídek, a práce převážně z domova byla uvedena u pouhých 144 nabídek. To tedy znamená, že částečný home office je možný u necelé třetiny pracovních nabídek, a práce převážně z domova jen u zhruba 4 % nabídek. I přes to, že v mnoha evropských zemích je home office na vzestupu, a koronavirová pandemie tento trend posílila, nabídka v Česku je stále nedostačující. Home office dokonce nenabízí firmy u některých pozic, u kterých to jejich povaha umožňuje, jako je například copywriter (Jobs, 2022).

Přestože pandemie urychlila požadovaný způsob práce z domu, zaměstnavatelé ji dosud v dostatečném množství neumožňují. Hlavní důvody názorně shrnuje níže přiložený graf. Podle něj většina osob, kterým to povaha jejich práce umožňovala, z domu nepracovala z toho důvodu, že to zaměstnavatel zaměstnancům nechtěl umožnit (Kyzlinková a kol., 2020, s. 11).



Obrázek 6 – Nejčastější důvody nevyužívání práce z domu zaměstnanci

Zdroj: (Kyzlinková a kol., 2020, s. 11).

Autoři dále hovoří o tom, že zavádění home office je v České republice problematičtější i z důvodu nedostatečné legislativní úpravy v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci, a také v souvislosti s kompenzací nákladů při výkonu práce mimo pracoviště směrem k zaměstnanci. Problematice home office dosud chybí řada důležitých studií (Kyzlinková a kol., 2020, s. 14).

2.8 Současnost a budoucnost home office

Současnost home office byla popsána. Stručně ji lze shrnout tak, že v mnoha evropských zemích se práce z domu stává běžnou součástí populace. Například ve Finsku takto běžně pracuje více než každý čtvrtý zaměstnanec. V České republice naopak práci z domu nevykonává ani každý desátý. Přestože mnoho zdrojů uvádí, že pandemie trend home office urychlila, ve skutečnosti se mnoho českých firem navrácí k modelu kancelářské práce. Odborníci uvádí, že jedním z velkých důvodů je nejen stereotyp a nedůvěra v zaměstnance, ale také legislativní mezery týkající se především bezpečnosti práce.

2.8.1 Home office během pandemie

Home office během pandemie byl již velmi stručně popsán. Většina autorů se shoduje na tom, že pandemie trend práce z domova uspíšila, ale ve skutečnosti i v průběhu dalších vln pracovalo v České republice z domova jen necelých 10 % populace, což je velmi malé procento. Přestože byl home office v co největší míře vládou doporučován, mnoho zaměstnanců hovořilo o tom, že jim zaměstnavatel práci z domu neumožnil, přestože náplň jejich práce by jim tento způsob umožňovala (Kyzlinková a kol., 2020, s. 10).

Ačkoliv se dříve home office nabízel zaměstnancům zejména jako benefit, v období pandemie covid-19 již toto vnímání neplatí. Autoři odborných článků často poukazují na skutečnost, že zaměstnanci mohou home office vnímat různě, nikoliv vždy pouze pozitivně. Záleží na individuálním nastavení jednotlivce, jeho věku, vzdělání, rodinném zázemí, a zejména charakteru práce. Celosvětová pandemie totiž způsobila situaci, kdy home office začali využívat i zaměstnanci, kteří nad touto možností ani neuvažovali. Jedná se například o učitele, trenéry fitness a další. (Kyzlinková et al. 2020)

Pandemie tedy podpořila rostoucí trend požadavků na možnosti home office, ale v České republice to určitě neznamenalo nárůst alespoň na evropský průměr. V podílu využívaných home office je Česká republika stále pod evropským průměrem (Eurostat, 2021).

Vzhledem k masivnímu rozšíření zmiňované formy zaměstnání do mnoha sektorů a profesí, ve kterých bylo jeho využití dosud naprosto nepředstavitelné, tak již home office pravděpodobně nebude nadále spojován pouze s „dobrým zaměstnáním“. Po odeznění pandemie pravděpodobně definitivně dojde k překonání optiky náhledu na tuto formu práce jako na benefit či určitou výhodu. (Kyzlinková et al. 2020).

2.8.2 Prognózy v dané oblasti

Přestože cesta k rozvoji práce z domova nebude hlavně v některých zemích (a mezi nimi i v České republice) snadná, s nástupem generace Y do pracovního procesu budou uchazeči o zaměstnání stále častěji vyhledávat právě home office jako jeden z důležitých předpokladů pro přijetí pracovní nabídky. Generace Y neboli takzvaní mileniálové totiž začínají tvořit významnou část společnosti v produktivním věku a v následujících letech pracovní trh ovládnou. Charakteristiky této generace hovoří o jejich vyrůstání v době moderních technologií, které dobře ovládají a které tedy často umožňují jejich práci z domu, ale také o odlišných cílech jak v profesním, tak osobním životě. Důležitá je obecně pro mileniály flexibilita a svoboda v práci, kariéra je pro ně sice důležitá, ale ne za cenu osobního života. Tyto pracovníky charakterizuje také skvělé vyrovnávání se se změnami a schopnost skvěle se adaptovat. Generace Y touží po harmonii v oblasti work-life balance, práce je musí bavit. Jak autoři uvádí, zástupci generace Y boří „tradiční“ pojetí zaměstnance na plný úvazek (Business Info, 2019).

Přestože prognózy hovoří o obecném růstu prací z domova a flexibilních úvazků, pandemie vývoj v dané oblasti velmi změnila. Zásadní otázkou je, nakolik budou zaměstnanci po pandemii bojovat za to, aby home office nebyl jen výjimečným opatřením, ale aby se stal každodenní součástí jejich životů. Někteří autoři dodávají, že pracovníci budou i po pandemii projevovat zájem o flexibilní úvazky a pokud jim to zaměstnavatel nebude povolovat, pak bude daná skutečnost pro firmy znamenat ztráty talentů. Mnohé firmy v tom vidí problém, protože práci z domu povolovaly pouze jako protiepidemické opatření a předpokládaly, že po pandemii se vše vrátí do původního stavu. Pracovníci však udělali velký posun, a to i duševní, a poptávka po práci na dálku roste. Jeden z průzkumů mezi mileniály dokonce potvrdil, že každý pátý dotazovaný by v případě hledání zaměstnání vyloučil všechny zaměstnavatele, které by benefit flexibilní práce nenabízeli. Jisté je, že vzhledem ke stárnutí populace směřují trendy k tomu, že o pracovníky budou firmy bojovat, a budou se proto snažit jim různé benefity nabízet. Skutečnost, že podíl home office bude i nadále růst, je tedy velmi pravděpodobná (NBC News, 2021).

Také další zdroje potvrzují, že pandemie znamenala historický posun na trhu práce, a že dřív byl home office výhodou, kdežto dnes se již stává normou pro mnoho firem. Z krátkodobého hlediska se očekává znásobení procenta pracujících z domova. Velmi pravděpodobně bude fungovat hybridní model, tedy několik dní v týdnu home office a několik dní v kanceláři. Odborníci uvádí, že velkou výzvou pro firmy bude zajištění kybernetické bezpečnosti (Forbes, 2021).

Pracovat z domova by obecně mohlo více než 20 % populace tři až pět dní v týdnu. Ostatně u částečného home office se předpokládá v následujících letech největší růst. Pokud by se práce na dálku na této úrovni prosadila, znamenalo by to třikrát až čtyřikrát více osob pracujících z domova, než tomu bylo před pandemií. Skutečnost by také měla velký dopad na ekonomiku, dopravu i spotřebitelské výdaje, včetně prodeje benzínu nebo automobilů, restaurací, maloobchodu, poptávky po kancelářských nemovitostech a dalších. Významný růst home office bude mít vliv na mnoho dalších oblastí. Zejména pro ženy je práce na dálku velkým požadavkem, neboť jim umožňuje flexibilnější práci a lepší sladění s rodinným životem (McKinsey Global Institute, 2020).

Závěrem lze dodat, že práce na dálku není novodobým konstruktem, ale je to ověřený koncept, který funguje v různých zemích po celém světě. Nese s sebou řadu přínosů, ale také obav a možných problémů, které je ale možno pečlivou přípravou a opatřeními eliminovat. Z hlediska produktivity práce je nejlepší možností vytvořit ideální podmínky pro všechny. Práce vykonávaná v kanceláři v přesně stanoveném čase ovšem tyto podmínky pro všechny zaměstnance nedokáže zajistit. Odpočívárna nebo jídelna na pracovišti benefity home office nedokáže vyvážit a neřeší osobní potřeby jedince v jeho životních etapách. Za ideální stav je považován takový, kdy každý člověk může pracovat v době i na místě, které mu nejvíce vyhovují. Flexibilita proto bude pojmem, se kterým se v budoucnu budeme setkávat stále častěji (Martoch, 2014, s. 10, 21).

2.9 Produktivita

Produktivitu lze definovat jako poměr výstupu a vstupu. Cílem produktivity je změřit efektivitu využívání výrobních faktorů, lze ji měřit pomocí různých ukazatelů. Při měření je potřeba dbát na technologie, efektivnost reálné úspory nebo životní úroveň. Produktivitu lze dělit do více skupin. Jde například o produktivita práce, kapitálu nebo půdy. V této práci je kladen důraz na produktivitu práce. (Novotná, Volek 2008).

Produktivita práce je nejjednodušší a nejvíce používané měření produktivity. Obecně ji lze definovat jako hrubou přidanou hodnotu nebo hrubý výstup na pracovníka či odpracovanou hodinu. (Novotná, Volek 2008).

I. Produktivita založená na produkci

Ukazatel vypočítá, jak efektivně je práce využívána k dosažení produkce. Jako produkci lze zadat množství produkce neboli tržby (výnosy). Za spotřebu práce lze označit počet přepočtených pracovníků či odpracované hodiny. (Novotná, Volek 2008).

$$\text{Výpočet} = \frac{\text{index produkce (hrubý výstup)}}{\text{index spotřeby práce}}$$

Mezi pozitiva tohoto ukazatele lze zahrnout jednoduchou zjistitelnost a čitelnost. Nedostatky lze najít v nejistém vlivu ostatních faktorů ovlivňujících produkci jako jsou např. technologické změny a další. (Novotná, Volek 2008).

II. Produktivita práce z přidané hodnoty

Tento ukazatel určuje poměr mezi indexem přidané hodnoty a indexem spotřeby práce. V případě tohoto ukazatel tolik nezáleží na změnách v poměru mezi prací a ostatními výrobními faktory. Ukazatel zobrazí, jak je práce využívána k produkci přidané hodnoty.

$$\text{Výpočet} = \frac{\text{index přidané hodnoty}}{\text{index spotřeby práce}}$$

Za index spotřeby práce je považováno počet přepočtených pracovníků či odpracované hodiny.

Definice ukazatelů produktivity práce může být různá například:

- Výnosy na pracovníka
- Přidaná hodnota na pracovníka
- Výnosy na 1 Kč osobních nákladů
- Přidaná hodnota na 1 Kč osobních nákladů (Novotná, Volek 2008, s. 88)

2.10 Výzkumný problém

Cílem práce je zjistit produktivitu práce pracovníků z pohledu zaměstnanců na základě výsledků průzkumu ve vybraných organizacích, kteří mohou vykonávat svá zaměstnání formou home office. Produktivita práce vyjadřuje, s jakou efektivností je využívána lidská práce k dosažení produkce.

Výzkumný problém je zaměřen na zjištění, jak se zaměstnancům vybraných organizací a profesí mění pracovní výkon při režimu home office. Analyzovány budou také příčiny vyšší či nižší produktivity zaměstnanců a preference zaměstnanců v ohledem na současné, ale i budoucí využití formy home office. Na základě výsledků průzkumu následně navrhnout doporučení pro další uplatnění zaměstnanců na home office.

S ohledem na stanovený cíl práce jsou stanoveny následující výzkumné otázky:

Výzkumná otázka č. 1: Jaká je produktivita zaměstnanců v porovnání s výkonem práce v kanceláři?

Výzkumná otázka č. 2: Jaká je hlavní příčina vyšší či nižší produktivity zaměstnanců?

Výzkumná otázka č. 3: Preferují v současné době zaměstnanci práci formou home office?

2.11 Metodika práce

Aplikační část vychází z provedeného průzkumu ve formě dotazníkového šetření. Dotazník byl primárně distribuován v elektronické podobě (e-mail) a určen pracovníkům, kteří již před nebo i v průběhu pandemie Covid-19 vykonávali či stále vykonávají pracovní činnost formou home office. Dotazník byl distribuován zejména pracovníkům realitních kanceláří (makléři).

Dotazníkové šetření probíhalo v období duben až květen 2022. Návratnost činila přibližně 70 %. Nízká návratnost byla zapříčiněna zejména skutečností, že ne všem osloveným zaměstnancům bylo umožněno pracovat formou home office. Získaná data byla zpracována prostřednictvím popisné statistiky. Dotazník je zaměřen na několik částí. Podstatná část je zaměřena na pracovní výkon zaměstnanců a aspekty, které jej ovlivňují. Pozornost je také zaměřena na problémy související s home office či preferencemi zaměstnanců. Celý dotazník je uveden v příloze 1.

Další část se věnuje výpočtu produktivity práce založené na produkci, její zhodnocení a porovnání s výsledky dotazníku.

3 PRAKTICKÁ ČÁST

Následující část práce je zaměřena na představení společnosti M&M Reality, RK Stejskal a NEXT REALITY.

M&M REALITY

Tato akciová společnost vznikla 28. prosince 2005 a sídlí v Praze. Je to největší a neúspěšnější česká realitní agentura. M&M reality holding je česká společnost, která zprostředkovává prodej nemovitostí, správu a pronájem objektů a zabývá se právním a finančním poradenstvím v oboru realit, zprostředkováním pojištění a vlastní reklamní agenturou.

NEXT REALITY

Tato realitní kancelář vznikla v roce 2006. Jejich služby nabízejí klientům prostřednictvím franšizových poboček ve všech regionech ČR. Nyní mají 56 poboček po České republice. Zprostředkovávají prodej a pronájem nemovitostí, včetně právního a finančního servisu.

RK STEJSKAL

Tato společnost vznikla v roce 1992 v Českých Budějovicích. Nabízí prodej a pronájem bytů, domů, činžovních domů, kanceláří a ostatních nemovitostí. Zajišťuje odborný právní servis, sjednání hypotečních úvěrů a další služby. Nejvíce je zastoupen v jižních Čechách, ale spolupracuje i mimo region.

3.1 Výkon práce

V realitních kancelářích je velký rozdíl pracujících na hlavní pracovní poměr a pracujících na živnostenský list. Zaměstnanci na hlavní pracovní poměr tvoří menšinu pracujících, ale pracujících na živnostenský list je většina, z velké části jde o realitní makléře.

Zaměstnanci jsou nejčastěji na pracovních místech v call centru, vedoucí pracovníci nebo administrativní zaměstnanci, kteří mohou vykonávat určitou část práce doma a při vykonávání určité práce musí být v kanceláři.

Většina makléřů pracuje na živnostenský list a odpadáva jim povinnost strávit celou pracovní dobu v kanceláři. Určitou část práce musí vykonávat v lokalitách prodávajících pozemků a domů. Zde musí zařizovat prohlídky domů, schůzky s klienty a dokumentování nemovitostí. Tyto aktivity nelze vykonávat jinak než mimo kancelář. Další část práce jako telefonování a řešení ohledně smluv a financování mohou vykonávat v kanceláři. Každý z těchto pracovníků má možnost alespoň nějakou část práce vykonávat z domova.

3.2 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na pracovníky společností realitních kanceláří M&M Reality, NEXT REALITY a RK Stejskal. Dotazníkové šetření vyplnilo celkem 117 respondentů z Jihočeského kraje. Celkový počet realitních makléřů je v M&M Reality 2 216, v NEXT REALITY 273 a v RK Stejskal 25. Celkový počet makléřů je 2 514. 117 pracovníků, kteří odpověděli na dotazník tvoří 4,65 %.

Samotný dotazník lze rozdělit na dvě části, a to na sociálně demografickou část a část zaměřenou na pracovní výkon.

Sociálně demografická část dotazníku

První tři otázky dotazníkového šetření jsou zaměřeny na sociálně demografickou oblast. Zastoupení poměru mužů a žen je v dotazníku téměř vyrovnané. Co se týče věku, tak je nejvíce zastoupena skupina respondentů ve věku 26–35 let, a to 44 respondenty. Další velmi početnou skupinou respondentů jsou zaměstnanci ve věku

36–45 let., a to 32 respondenty. Nejméně je zastoupena skupina respondentů 61 a více let.

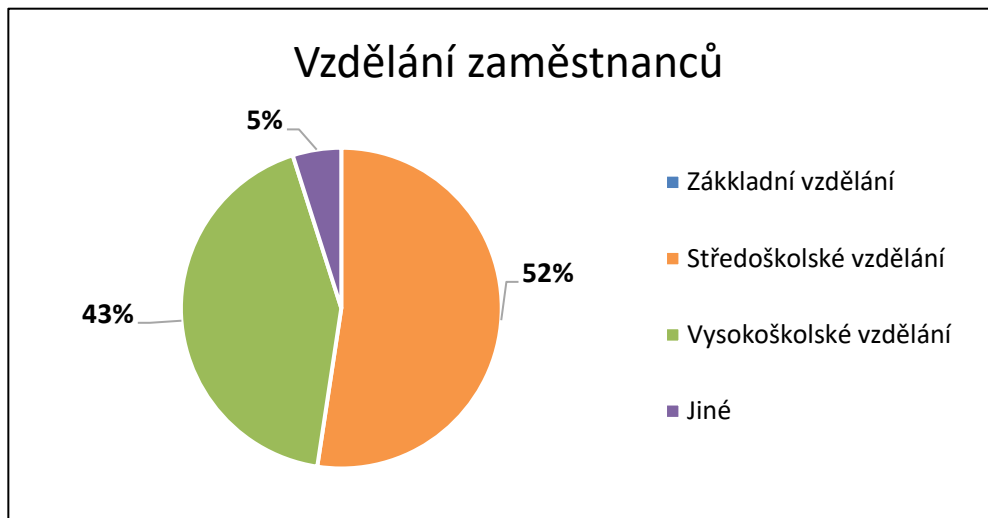
Věk		Muž	Žena	Celkem
18–25 let	Počet	7	12	19
	%	6 %	10,3 %	16,2 %
26–35 let	Počet	20	24	44
	%	17,1 %	20,5 %	37,6 %
36–45 let	počet	19	13	32
	%	16,2 %	11,1 %	27,4 %
46–60 let	počet	8	9	17
	%	6,8 %	7,7 %	14,5 %
61 a více let	počet	2	3	5
	%	1,7 %	2,6 %	4,3 %
Celkem	počet	56	61	117
	%	100 %	100 %	100 %

Tabulka 1: Struktura respondentů

Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední otázka části sociálně demografické je otázka zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání. Nejčastější odpovědi ohledně vzdělání bylo, že respondenti dosahovali vzdělání středoškolské, a to z 52,4 %. Další nejčastější odpovědí bylo, že respondenti dosahovali vysokoškolského vzdělání. Pouze v 7 případech respondenti odpověděli, že dosahují jiného vzdělání, zpravidla respondenti

odpověděli, že se jedná o vzdělání MBA. Žádný z respondentů neodpověděl, že by dosahoval pouze základního vzdělání.



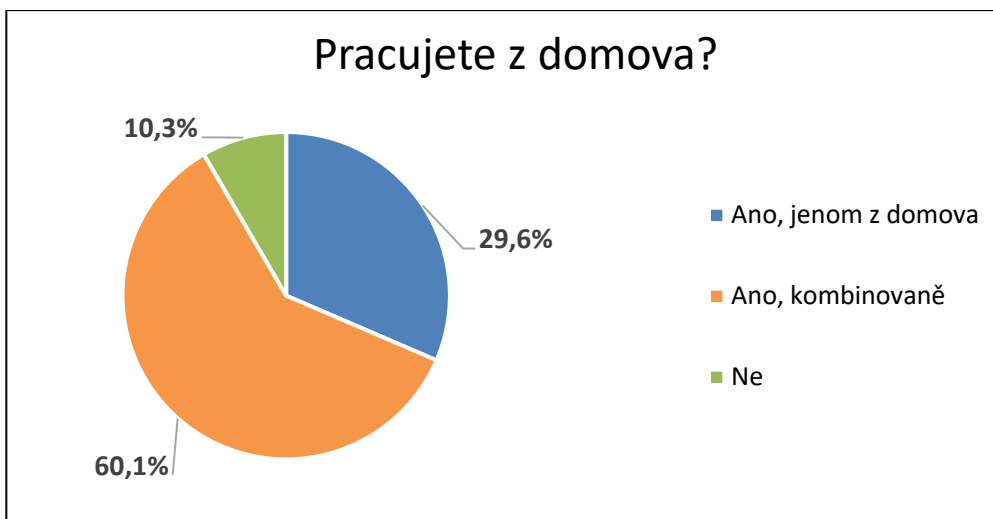
Graf 1: Vzdělání zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování

Část dotazníkového šetření zaměřená na pracovní výkon

Otázka č. 4 – Pracujete z domova?

Otázka č. 4 byla zaměřena na to, zda mohou respondenti pracovat z domova. Na výběr si respondenti mohli vybrat ze tří odpovědí. Nejčastější odpovědí bylo, že respondenti pracují, jak z domova, tak i z kanceláře. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že respondenti pracují jenom z domova. Pouze 12 respondentů odpovědělo, že nepracuje z domova.

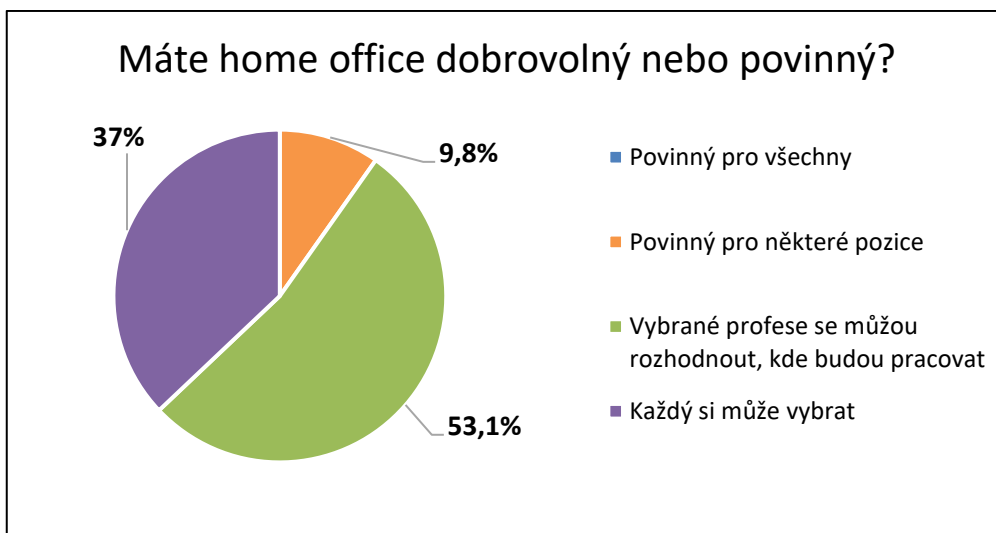


Graf 2: Pracujete z domova?

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 5 - Máte home office dobrovolný nebo povinný?

Otázka č. 5 byla zaměřena na to, zda mají respondenti home office v rámci svého zaměstnání dobrovolný nebo povinný? Nejčastější odpovědí bylo, že si vybrané profese mohou rozhodnout, zda budou pracovat z domova či z kanceláře. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že si může vybrat každý zaměstnanec, kde bude pracovat. Naopak nikdo z respondentů neodpověděl, že by byl home office povinný pro všechny.

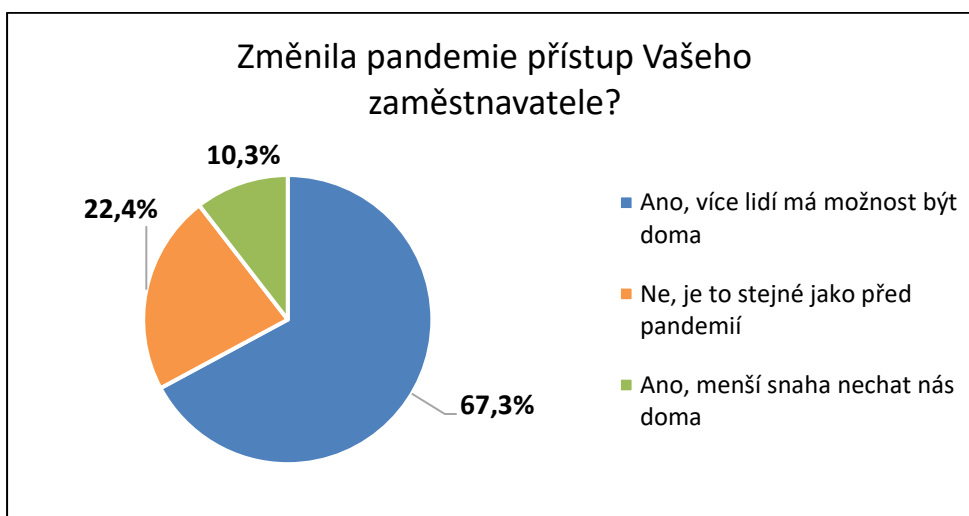


Graf 3: Máte home office dobrovolný nebo povinný?

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 6 - Změnila pandemie přístup vašeho zaměstnavatele k home office?

Otázka č. 6 byla zaměřena na to, zda se změnil přístup zaměstnavatele k home office. Nejčastější odpovědí bylo, že se přístup zaměstnavatele pandemií změnil, a tedy zaměstnanci mohou být více doma. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že se naopak přístup zaměstnavatele vůbec nezměnil, a je stejný jako před pandemií. Pouze 12 respondentů odpovědělo, že se přístup zaměstnavatele změnil, a že má zaměstnavatel menší snahu ponechat zaměstnance doma.

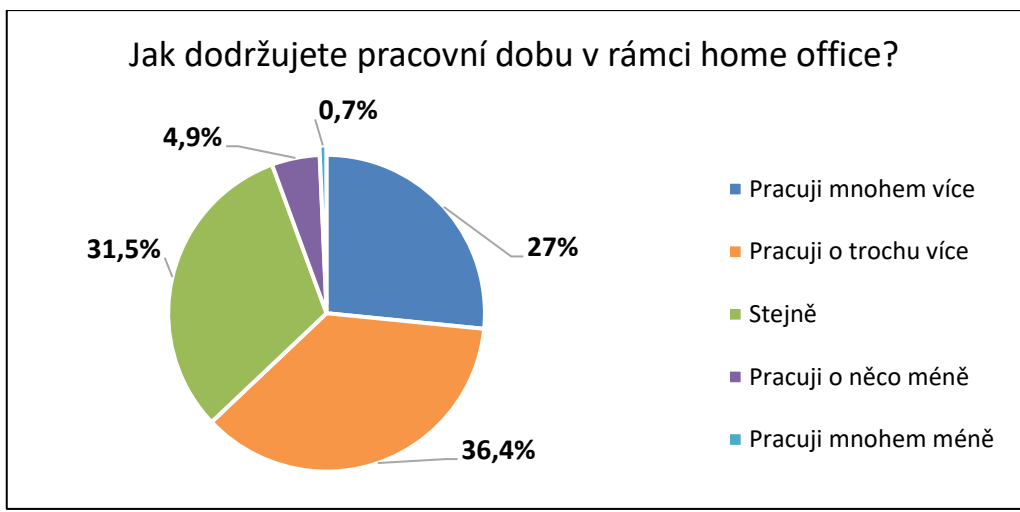


Graf 4: Změnila pandemie přístup Vašeho zaměstnavatele k home office?

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 7 - Jak dodržujete pracovní dobu v rámci home office?

Otázka č. 7 byla zaměřena na to, zda respondenti dodržují pracovní dobu v rámci home office. Respondenti nejčastěji odpovídali, a to v 36,4 %, že pracují o trochu více nad rámec pracovní doby na home office. Další velmi početná odpověď byla, že respondenti dodržují stejnou pracovní dobu, jak v kanceláři, tak i doma.



Graf 5: Jak dodržujete pracovní dobu v rámci home office?

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 8 – Jste schopni zvládnout stejné množství práce rychleji doma nebo v kanceláři?

Tato otázka byla zaměřena na schopnost respondentů, zda zvládají stejné množství práce rychleji doma nebo v kanceláři. Respondenti nejčastěji odpovídali, a to v 39,9 %, že zvládají stejné množství práce rychleji v kanceláři. Další velmi početná odpověď byla, že respondenti zvládají stejné množství práce rychleji doma. Lze říci, že odpovědi na tuto otázku byly téměř vyrovnané.

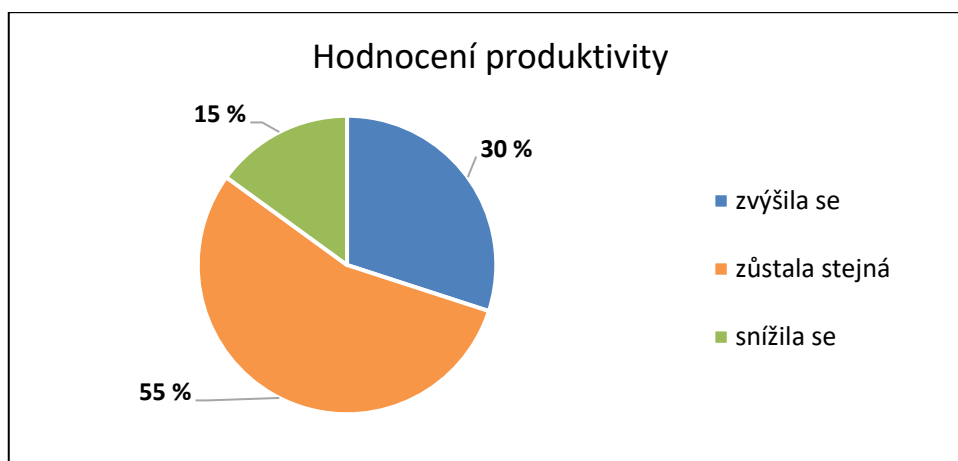


Graf 6: Jste schopni zvládnout stejné množství práce rychleji doma nebo v kanceláři?

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 9 – Jak byste ohodnotil/a svou produktivitu během home office?

Otázkou č. 9 měli respondenti ohodnotit svoji produktivitu během home office. Více než 50 % respondentů u tohoto grafu uvedlo, že jejich produktivita při práci z domova zůstává stejná. Následuje 30 % pracovníků, kteří uvedli, že se jejich produktivita zvýšila. Nejmenší skupina uvedla, že jejich produktivita při práci se z domova snížila. Tento graf poskytuje přehled o zkušenostech respondentů s produktivitou při práci z domova během pandemie a ukazuje, že většina respondentů si udržela stejnou produktivitu, ale existují také jednotlivci, kteří zaznamenali zvýšení nebo snížení své produktivity při práci z domova.

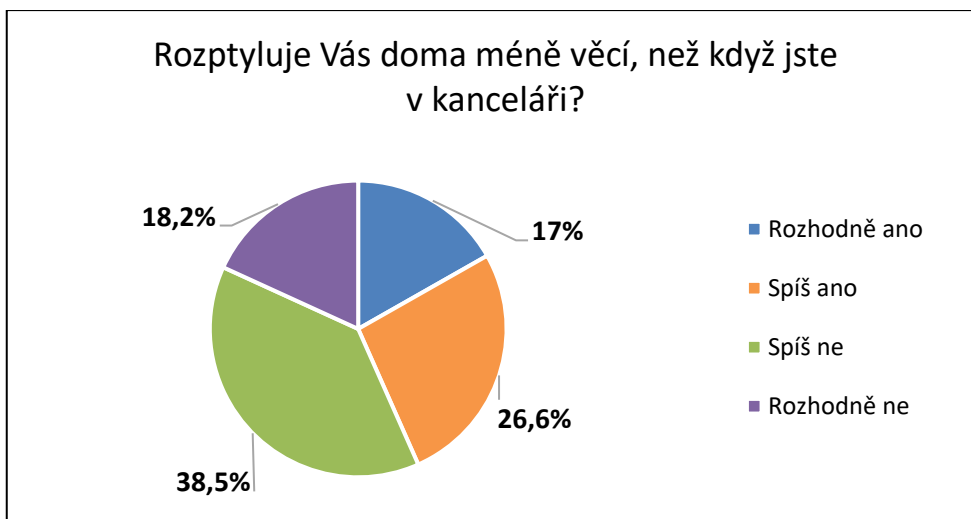


Graf 7: Jak byste ohodnotil/a svou produktivitu během home office?

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 10 - Rozptyluje Vás doma méně věcí, než když jste v kanceláři?

Otázka č. 10 byla zaměřena na to, zda respondenty rozptyluje doma při práci méně věcí než v kanceláři? Na výběr si respondenti mohli vybrat ze čtyř odpovědí. Nejčastější odpovědí bylo, že respondenty spíše nerozptyluje méně věcí než v kanceláři. Lze tedy konstatovat, že respondenti jsou doma více rozptylování než v kanceláři. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že respondenty spíše rozptyluje méně věcí než v kanceláři. Tedy, že doma mají na práci více klidu než v kanceláři.

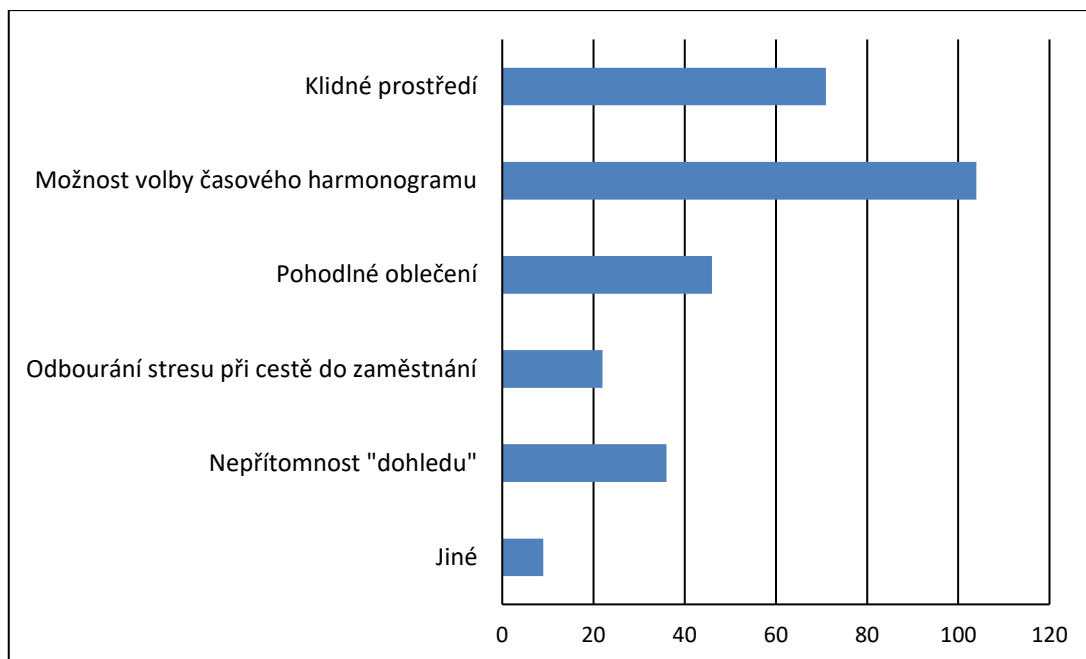


Graf 8: Rozptyluje Vás doma méně věcí, než když jste v kanceláři?

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 11 - Vyberte pozitivní vlivy, které na vás nejvíce působí při práci v domácím prostředí

Otázka č. 11 byla specifická, neboť respondenti mohli vybrat více možností. Nejčastější odpovědí byla odpověď, že si respondenti mohou stanovit časový harmonogram práce. Tato odpověď byla zvolena 104 respondenty. Další velmi početná odpověď byla, že na respondenty má pozitivní vliv klidné prostředí a pohodlné oblečení

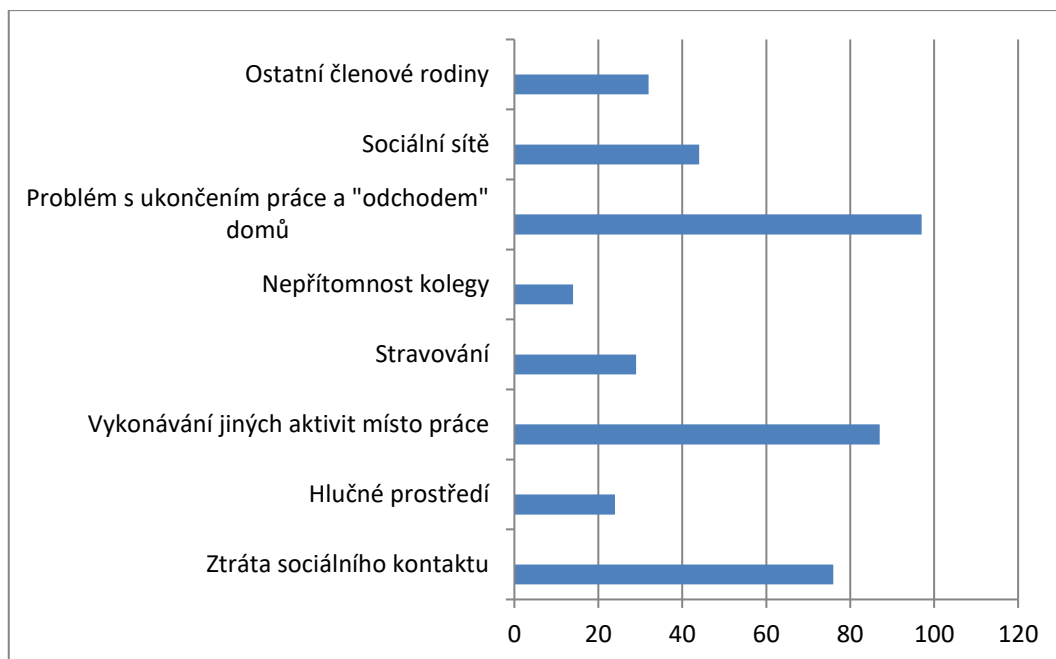


Graf 9: Pozitivní vlivy působící na respondenty při práci v domácím prostředí

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 12 - Vyberte negativní vlivy, které na vás nejvíce působí při práci v domácím prostředí

Otázka č. 12 byla specifická, neboť respondenti mohli vybrat více možností. Nejčastější odpovědí byla odpověď, že respondenti mají problém s ukončením práce a odchodem domů. Tato odpověď byla zvolena 97 respondenty. Další velmi početná odpověď byla, že na respondenty má negativní vliv ztráta sociálního kontaktu.

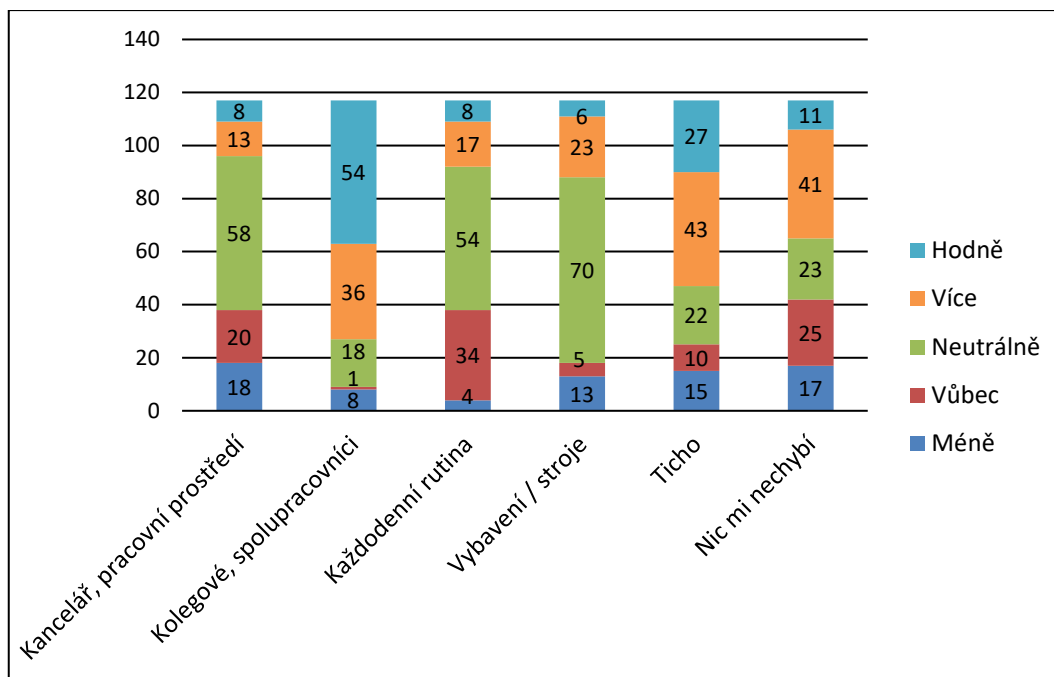


Graf 10: Negativní vlivy působící na respondenty při práci v domácím prostředí

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 13 - Co Vám na home office nejvíce chybí?

Otázka č. 16 je zaměřena na hodnocení, co nejvíce respondentům na home office chybí. Tato otázka je zaměřena na zhodnocení několika možností, které respondentům na home office chybí. Kancelář a pracovní prostředí respondenti ohodnotili, že jim chybí neutrálně. Kolegové a spolupracovníci respondentům dle hodnocení chybí nejvíce. Každodenní rutina, vybavení / stroje respondentům dle hodnocení chybí neutrálně. Ticho respondentům chybí více.

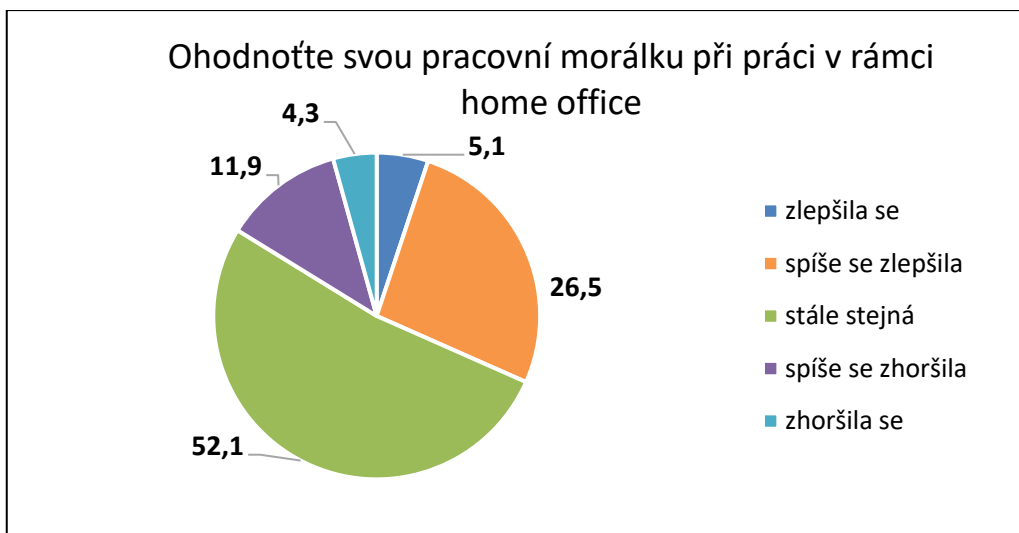


Graf 11: Co Vám na home office nejvíce chybí?

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 14 - Ohodnoťte svou pracovní morálku při práci v rámci home office. (1- zlepšila se, 5 – zhoršila se)

Otázkou č. 13 měli respondenti ohodnotit svoji pracovní morálku během home office. Tato otázka je zaměřena na pracovní morálku během home office. Zdali pracovníci splňují úkoly, vyřizují korespondenci a komunikují s klienty lépe či hůře než v kanceláři. Nejčastěji svou pracovní morálku respondenti hodnotili známkou 3 – tedy, že jejich pracovní morálka je stejná jako v kanceláři, z toho 17 % hodnotili muži a 18,9 % ženy. Naopak nejméně respondenti hodnotili pracovní morálku na home office známkou 5 – tedy, že se pracovní morálka zhoršila.

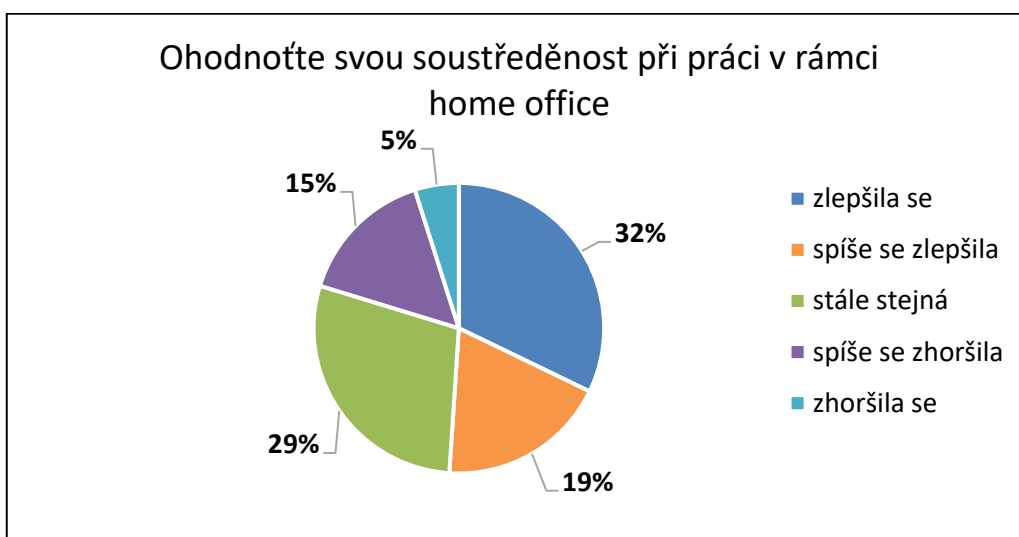


Graf 12: Ohodnoťte svou pracovní morálku při práci v rámci home office

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 15 - Ohodnoťte svou soustředěnost při práci v rámci home office. (1- zlepšila se, 5 – zhoršila se)

Otázkou č. 14 měli respondenti ohodnotit svoji soustředěnost během home office. Nejčastěji svou soustředěnost respondenti hodnotili známkou 1 – tedy, že jejich soustředěnost se zlepšila. Naopak nejméně respondenti hodnotili svou soustředěnost na home office známkou 5 – tedy, že se soustředěnost zhoršila.

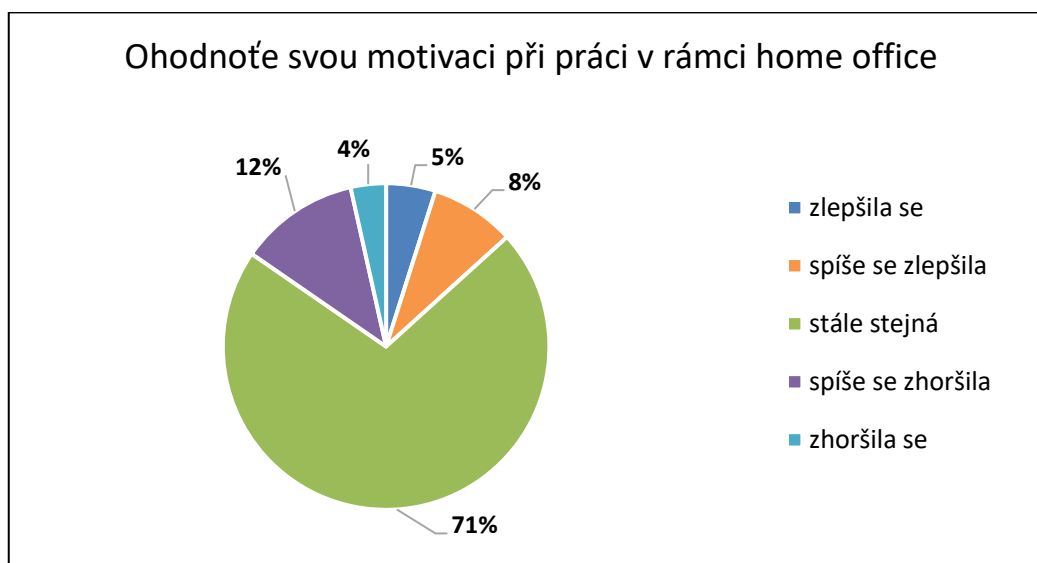


Graf 13: Ohodnoťte svou soustředěnost při práci v rámci home office

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 16 - Ohodnoťte svou motivaci při práci v rámci home office (1-zlepšila se, 5 – zhoršila se)

Otázkou č. 15 měli respondenti ohodnotit svoji motivaci během home office. Nejčastěji svou motivaci respondenti hodnotili známkou 3 – tedy, že jejich motivace je stejná, tedy dobrá. Naopak nejméně respondenti hodnotili svou motivaci na home office známkou 5 – tedy, že se motivace zhoršila. Celkem 5 respondentů, z toho 4 muži a 1 žena, odpovědělo, že se jejich motivace zhoršila.



Graf 14: Ohodnoťte svou motivaci při práci v rámci home office

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 17 - Jste spokojen/a s množstvím času, kterým trávíte pracováním z domova?

Otázka č. 17 byla zaměřena na to, zda jsou respondenti spokojeni s množstvím času, který tráví pracováním z domova. Na výběr si respondenti mohli vybrat ze tří odpovědí. Nejčastější odpovědí bylo, že respondenti jsou spokojeni s množstvím času, které tráví pracovně z domova. Naopak nejméně respondenti zvolili odpověď, že spokojeni nejsou, že by raději více pracovali z kanceláře.



Graf 15: Jste spokojen/a s množstvím času, kterým trávíte pracováním z domova?

Zdroj: Vlastní zpracování

3.3 Vyhodnocení dotazníku

Z výsledků dotazníku vyplývá, že většina zaměstnanců tento benefit rádo využívá. Více nebo stejně produktivních, než v kanceláři je podle zaměstnanců více než 85 %. Jen 15 % zaměstnanců uvedlo, že jsou méně produktivní než v kanceláři. Mezi největší pozitiva uvádí klidné prostředí a možnost volby časového harmonogramu. Naopak mezi největší negativa řadí problém s ukončením práce a s vykonáváním jiných aktivit během práce. Pracovníkům nejvíce v domácím prostředí chybí kolegové a spolupracovníci.

Přes polovinu zaměstnanců je spokojeno s časem, který může pracovat přes home office, ale více jak 31,5 % by chtělo více času doma.

Z uvedených dat jasně vyplývá, že zaměstnanci rádi pracují z domova. Jsou přesvědčeni o své produktivitě a zaměstnavatel tento benefit nabízí.

Jeden z respondentů uvedl, že jednou z největších výhod realitního makléře je fakt, že mohou pracovat, kde chtějí a jak chtějí. Někteří chodí do kanceláře, protože jim to tak více vyhovuje, někteří makléři pracují z domova často a do kanceláře téměř nechodí. Propagaci nabízených nemovitostí je možné zajišťovat odkudkoliv, asistent pro správu inzerce nemovitostí a poptávek pracuje v 99 % procentech

online. Velkou část pracovního dne makléř musí strávit u telefonu, kdy hovoří převážně s klienty a sděluje jim informace o nabízených nemovitostech.

3.4 Vypočítání produktivity práce

V této části je vypočítána produktivita práce z tržeb za prodej výrobků a služeb. Tento ukazatel udává poměr tržeb a počtu pracovníků. Produktivita práce z tržeb za výrobky a služby uvádí, jak vysoké byly tržby za pracovníka za určitý časový úsek. Produktivita je vypočítána z výkazu zisku a ztrát firmy M&M reality a NEXT REALITY. Třetí realitní kancelář RK Stejskal neuvádí výkazy zisku a ztrát v dohledatelných databázích.

V následující tabulce je zobrazen vývoj počtu realitních makléřů, kteří ve sledovaném podniku v jednotlivých letech pracují. Tržby za výrobky a služby za daný rok a výsledná produktivita.

Rok	Počet pracovníků	Tržby (v tis. Kč)	Produktivita (v tis. Kč)
2018	2496	754 367	302,2
2020	2295	900 004	392,2
2021	2216	1 114 972	503,1

Tabulka 2: Produktivita práce z tržeb za výrobky a služby M&M Reality

Zdroj: Vlastní výpočet na základě Výkazu zisku a ztrát 2018-2021

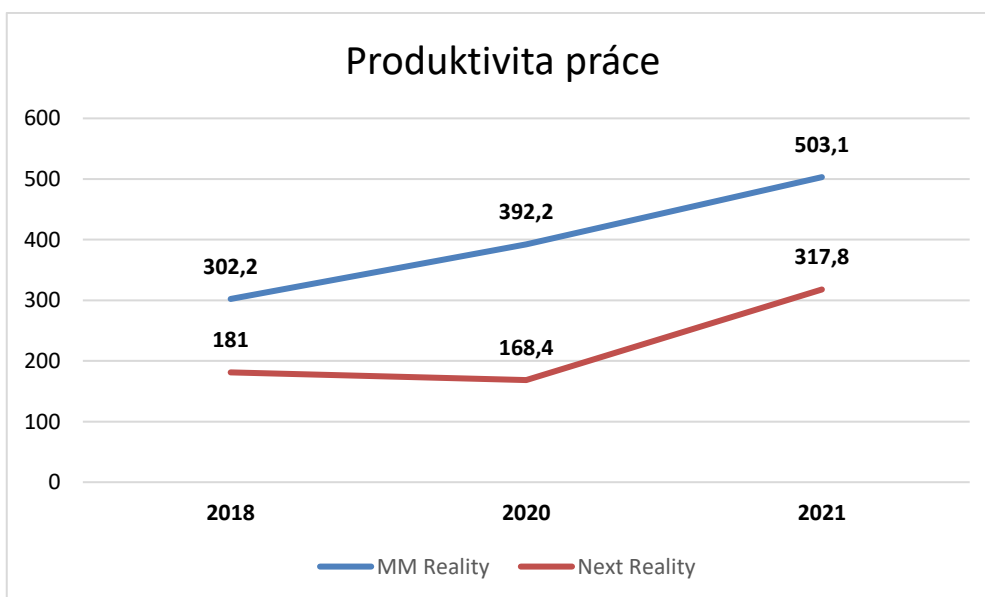
Z tabulky lze vyčíst, že tržby jsou od roku 2018 stále v růstu, a i ukazatel produktivity roste. V roce 2021 došlo k razantnějšímu růstu. To si podnik vysvětluje tím, že poptávka po nemovitostech značně převyšovala nabídku i přes rostoucí trend ceny nemovitostí a jako jediná společnost nabídla svým klientům možnost prodeje na nákupu nemovitostí prostřednictvím televizních aukcí.

Rok	Počet pracovníků	Tržby (v tis. Kč)	Produktivita (v tis. Kč)
2018	262	47 420	181
2020	267	44 969	168,4
2021	273	86 754	317,8

Tabulka 3: Produktivita práce z tržeb za výrobky a služby NEXT REALITY

Zdroj: Vlastní výpočet na základě Výkazu zisku a ztrát 2018-2021

V této společnosti došlo v roce 2020 k menším tržbám než v roce 2018, společnost si tento jev vysvětluje příchodem pandemie koronaviru do České republiky v první polovině roku. Ve druhé polovině roku se tržby naopak zvýšili, protože občané méně jezdili do zahraničí, více využívali tuzemských chat a rekreačních středisek. Rok 2021 znamenal pro společnost rok vysokého růstu. Jde především o obrovský zájem o nemovitosti s obavou před devalvací finančních prostředků.



Graf 16: Produktivita práce

Zdroj: Vlastní zpracování

3.5 Vyhodnocení produktivity

Produktivita v M&M reality byla v roce 2020 o 29,7 % vyšší než v roce 2018 a v roce 2021 se zvedla o 28,27 %, tedy skoro stejná výše jako za celé dva předešlé roky. U NEXT REALITY došlo v roce 2020 dokonce o snížení růstu o 6,96 %. To si společnost vysvětluje vyšší cenou za nemovitosti. V roce 2021 ovšem produktivita vzrostla o necelých 53 %.

Podle Českého statistického úřadu v roce 2018 činila průměrná cena m² v bytě v ČR 26 226 Kč a v roce 2020 to bylo 44 082 Kč jde tedy o 68 % nárůst ceny. To může vysvětlovat menší růst tržeb realitních kanceláří. V roce 2021 se cena pohybovala okolo 54 260 Kč za m², což je více o 23,8 % než v roce 2020, jde tedy o značně nižší nárůst ceny. Díky tomu M&M reality měla nárůst produkce o 28,27 % a Next reality o rekordních 88,71 %.

Ale i přes tuto skutečnost vidíme, že tržby i přes pandemii COVID-19, kdy pracovníci byli více doma jsou rostoucí. Také je důležitá poptávka po nemovitostech ze strany kupujících, která je s každoročně vyšší inflací vyšší.

Celkově lze tedy shrnout, že zaměstnanci nejsou méně produktivní než v kanceláři. Proto není v tomto odvětví problém s tímto benefitem pokračovat.

3.6 Návrhy opatření

Zjištěné výsledky dotazníkového šetření ukazují, že se produktivita zaměstnanců ve většině případů nezměnila.

Prodávání a pronajímání nemovitostí není možné dělat jen z domu. Makléři se musí osobně setkávat se svými zákazníky, navštěvovat prohlídky nemovitostí atd. Proto jednou z nejlepších voleb pro tento sektor je kombinace home office a přítomnosti v kanceláři.

Celkově vzato, zdá se, že pandemie COVID-19 měla vliv na způsob práce v realitních kancelářích. Většina respondentů vyjádřila spokojenost s prací z domova a byla pozitivní k udržování tohoto pracovního modelu i do budoucna. Je důležité, aby realitní kanceláře a další podniky braly v úvahu tuto zpětnou vazbu a

přizpůsobovaly své postupy, aby podporovaly efektivní a uspokojivou práci z domova.

3.7 Diskuse

Prostřednictvím této kapitoly dojde k vyhodnocení pracovního výkonu z pohledu produktivity ve společnostech a dotazníkového šetření pracovníků, kteří vykonávají či vykonávali svá zaměstnání formou home office. S ohledem na stanovený cíl práce budou zodpovězeny výzkumné otázky.

Výzkumná otázka č. 1: Jaká je produktivita v porovnání s výkonem práce v kanceláři?

Z dotazníku vyplývá, že 30 % pracovníků si myslí, že je produktivnější v práci z domova než z kanceláře. 55 % zaměstnanců se domnívá, že pracuje stejně a 15 % si myslí, že nepracuje produktivněji než v kanceláři. Necelých 60 % pracovníků se domnívá, že je schopno zvládnout stejné nebo i větší množství práce z domu. Pracovní morálku přes home office 61 pracovníků hodnotilo stejně kvalitní jako z kanceláře. 37 zaměstnanců se domnívá, že přes home office je jejich pracovní morálka lepší než v kanceláři a 19 zaměstnanců si myslí, že je horší. Z těchto výsledků vyplývá, že většina pracovníků se domnívá, že jsou stejně nebo lépe produktivní jako v kanceláři a na jejich pracovní morálku nemá home office negativní dopad.

Výpočty produktivity práce tyto výsledky potvrzují. Její hodnoty jsou v růstu a je tedy vidět, že i přes pandemii COVID-19 a vyššímu užívání home office, byli pracovníci úspěšnější.

Lze tedy říct, že ze strany zaměstnanců i výsledků mohou být pracovníci na home office stejně nebo i více produktivní než v kanceláři.

Výzkumná otázka č. 2: Jaká je hlavní příčina vyšší či nižší produktivity zaměstnanců?

Jednou z možných příčin je možnost volby časového harmonogramu, jak uvedlo 104 dotázaných v dotazníku nebo klidné prostředí, které uvedlo 71 pracovníků.

Další z možností je změna pohledu zaměstnavatele na home office, když 67 % dotázaných odpovědělo, že zaměstnavatel změnil přístup k tomuto benefitu a více pracovníků má možnost pracovat z domova.

Výzkumná otázka č. 3: Preferují v současné době zaměstnanci práci formou home office?

Pracovníci z větší části preferují práci formou home office. Z dotazníku vyplývá, že 58 % zaměstnanců je spokojeno s množstvím času, které tráví pracováním z domova. Dokonce necelých 32 % by rádo pracovalo z domova více a jen necelých 11 % by raději pracovalo více z kanceláře.

4 ZÁVĚR

V současnosti dochází ke změnám ohledně práce z domova. Od zaměstnavatelů je čím dál tím více vyžadován a někteří zaměstnanci se i podle tohoto benefitu rozhodují, jakou práci si vyberou. Nicméně v realitním světě to není žádná novinka. Home office zde byl i před pandemií COVID-19 a pravděpodobně i nadále zůstane vše při starém. V tomto odvětví je home office možný kdykoliv a kdekoliv, protože většina práce makléře se odehrává přes počítač nebo telefon. Samozřejmě jsou profese, kde práce z domova nikdy nebude možná.

Celkově lze tedy říci, že pandemie vedla k určitému posunu v pracovních modelech nejen v realitních kancelářích a mnoho zaměstnanců projevilo zájem o udržení práce z domova i v budoucnu. Pro realitní kanceláře je klíčové naslouchat zpětné vazbě svých zaměstnanců a vyhodnocovat, jakým způsobem lze neefektivněji podporovat práci z domova, aby byli pracovníci spokojeni a dosahovali optimálních výsledků. Zároveň je důležité nezanedbávat kvalitní komunikaci a podporu, která může hrát klíčovou roli v udržení produktivity a spokojenosti v nejistých dobách jako byla pandemie COVID-19.

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že většina pracujících preferuje home office, ale určitá skupina zaměstnanců chce chodit do práce. To ukazuje, jak moc je home office subjektivní a záleží na každém člověku, zda je pro něj lepší pracovat s kolegy nebo sám od stolu. Někteří pracovníci zvládají pracovat i bez autority a nemají problém si naplánovat svou práci a najít dostatek motivace jí vykonat. Naopak jiní zaměstnanci mají větší potřebu komunikace a vyhledávají kontakt s jinými kolegy. Dále praktická část ukázala, že i výsledky z výpočtů produktivity jsou pozitivní a produktivita pracovníků meziročně rostla.

Vnímání výhod a nevýhod práce z domova je velice individuální. Mezi nejčastěji udávaný pozitivní vliv patří možnost volby časového harmonogramu, tak aby každý pracovník mohl dát přednost jakékoli své činnosti a mohl si nastavit pracovní plán podle svých možností.

Mezi nejčastěji udávané negativní vlivy zvolili pracovníci vykonávání jiných aktivit než práce a druhým faktorem je problém s ukončením práce což může být

zapříčiněno prvním zmíněným negativem, tedy nekoncentrováním se na práci. I tento průzkum ukázal, že chybějící osobní kontakt, ať již s kolegy či s klienty je obecně silně vnímanou nevýhodou práce z domova, která se bude technologiemi překonávat velmi těžko. Průzkum ale také ukázal, že pokud je lidem dána svoboda volby, odvděčí se vyšší výkonností.

SUMMARY

This thesis deals with the topic of working from home (home office) and how much it affects supply and demand in the labour market. The theoretical part deals with definition of home office, its history, legislation and its advantages and disadvantages. Among other things, the attention is paid to the arrival of the COVID-19 pandemic and how much it has changed the performance of work, work time and productivity of work. These findings are applied also in the practical part. In three companies in the same industry with a similar size is measured the productivity of work, employee and employer satisfaction and the overall benefits within the framework of home office. The aim of the work is to assess the impact of work in the home office in relation to decisions on supply and demand of jobs.

Keywords: Home office, labour market, COVID-19 pandemic, productivity of work

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knihy

- 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.
- 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 a Jaromín VICARI. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. Brno: Jan Melvil, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.
- HANZELKOVÁ, Alena, Miloslav KEŘKOVSKÝ a Lubomír KOSTROŇ. *Personální strategie: krok za krokem*. V Praze: C.H. Beck, 2013. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-564-3.
- KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.
- 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.
- NENADÁL, Jaroslav. *Management kvality pro 21. století*. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-561-2.
- PETRO, Jozef. *Nová slova v angličtině II*. Jindřichův Hradec: HalloEnglish, 2014. ISBN 978-80-87951-03-3.
- SYNEK, M., *Manažerská ekonomika*, 5. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011, 480 s. ISBN 978-80-247-3494-1
- ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Praha: Grada, 2006. Pro moderní ženu. ISBN 80-247-1272-5.
- TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4. S. 158.
- VOLEK, T., & NOVOTNÁ, M. *Měření efektivnosti využívání výrobních faktorů v souvislostech*. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta. 2008. ISBN 978-80-7394-126-0.

Internetové zdroje a odborné články

BLOOM, Nicholas, LIANG, James, ROBERTS, John a Zhikuch Jenny YING. *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment*. [online]. 2013 [cit. 7.2.2022]. Dostupné z:

<https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf>

BOZP. *Posouzení rizik při práci z domova na home office*. [online]. 2020 [cit. 25.1.2022]. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/posouzeni-rizik-home-office/>

Business Info. *Mileniálové na trhu práce. Generace Y boří tradiční pojetí „zaměstnanec na plný úvazek“*. [online]. 2019 [cit. 7.2.2022]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/milenialove-na-trhu-prace-generace-y-bori-tradicni-pojeti-zamestnanec-na-plny-uvazek/>

Deloitte.com. *Employees and Home Office. Do you know how to set up home office correctly?* [online]. 2022 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: www2.deloitte.com/cz/en/pages/about-deloitte/articles/oyee.html

DUFKOVÁ, Jana. HOMEWORK, TELEWORK A SPOL. NEBOLI PŘÍLIŠ MNOHO "WORKŮ." *STUDIA SOCIOLOGICA* [online]. 2004, **XIV**, 105-124 [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: https://karolinum.cz/data/clanek/4593/PheH_2004_1_0105.pdf

Ekonomický deník. *Koronavirus a home-office: z benefitu se stala nutnost*. [online]. 2020 [cit. 15.1.2022]. Dostupné z: <https://ekonomickydenik.cz/blog/koronavirus-home-office-benefitu-se-stala-nutnost/>

Eurostat. *How usual is to work from home?*. [online]. 2021 [cit. 1.2.2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>

ePravo. *Není home office jako home office aneb zaměstnanec pracující z domova není vždy domácí zaměstnanec*. [online]. 2020 [cit. 25.1.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neni-home-office-jako-home-office-aneb-zamestnanec-pracujici-z-domova-neni-vzdy-domacky-zamestnanec-112153.html>

Flexjobs. *The Complete History of Working from Home*. [online]. 2022 [cit. 20.1.2022]. Dostupné z: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>

Flexjobs. *Remote Work Statistics: Navigating The New Normal*. [online]. 2021 [cit. 7.2.2022]. Dostupné z: <https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-work-statistics/>

Forbes. *This Is the Future Of Remote Work In 2021*. [online]. 2021 [cit. 7.2.2022]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2021/12/27/this-is-the-future-of-remote-work-in-2021/?sh=7d539c1e1e1d>

iDnes. *Zájem o kanceláře je nejmenší za pět let. Nové budovy se téměř nestaví*. [online]. 2021 [cit. 2.2.2022]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/kancelare-vystavba-pandemie-home-office-premium-zpravodajstvi.A211208_200738_ekonomika_mato

IELTS Mentor. *How people in a European city reached their office and got back home*. [online]. 2018 [cit. 27.1.2022]. Dostupné z: <https://www.ieltsmentor.com/writing-sample/academic-writing-task-1/3066-how-people-in-european-city-reached-office-and-got-back-home>

Jobs. *Nabídky práce*. [online]. 2022 [cit. 7.2.2022]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/prace/?date=24h>

KYZLINKOVÁ, Renata, VEVERKOVÁ, Soňa a Helena VYCHOVÁ. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce*. [online]. 2020 [cit. 7.2.2022]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/01/Kyzlinkova-P.-Prace-z-domova-%E2%88%92-popis-stavu-pred-pandemii...-FSP-c.-5-2020.pdf>

MAUTZ, Scott. Inc.com. *Astonishing Productivity Boost of Working From Home*. [online]. 2017 [cit. 26.1.2022]. Dostupné z: <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html>

MMR_Výroční zpráva 2020. *Justice.cz* [online]. 2020 [cit. 2023-03-23].

Dostupné z:

<https://or.justice.cz/ias/content/download?id=2c4d901c62974850a9eea97388eef17>

M & M reality holding a.s. *O nás*. [online]. [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: www.mmreality.cz

McKinsey Global Institute. *What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries*. [online]. 2020 [cit. 7.2.2022]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

NBC News. *That home office might be here to stay: Workers are flexing their pandemic-era right to flexibility*. [online]. 2021 [cit. 6.2.2022]. Dostupné z: <https://www.nbcnews.com/business/business-news/home-office-might-be-here-stay-workers-are-flexing-their-n1278395>

NEXT REALITY [online]. [cit. 2023-05-11]. Dostupné z:
<https://www.nextreality.cz/>

RK Stejskal.cz s.r.o. *O nás*. [online]. [cit. 2022-05-29]. Dostupné z:
www.rkstejskal.cz

The Orange Country Register. *Home office demands takes off as pandemic drags on*. [online]. 2020 [cit. 2.2.2022]. Dostupné z:
<https://www.ocregister.com/2020/10/12/home-office-demand-takes-off-as-pandemic-drags-on/>

Veřejný rejstřík a Sbírka listin: *M & M reality holding a. s.* [online]. [cit. 2023-07-31]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=362607>

Veřejný rejstřík a Sbírka listin: *NEXT REALITY GROUP a.s.* [online]. [cit. 2023-07-31]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=386293>

VOX EU. *Working from home: Estimating the worldwide potential*. [online]. 2020 [cit. 7.2.2022]. Dostupné z: <https://voxeu.org/article/working-home-estimating-worldwide-potential>

WSP. *How Will Covid-19 Change Demand For Office Space?*. [online]. 2021 [cit. 2.2.2022]. Dostupné z: <https://www.wsp.com/en-GL/insights/how-will-covid-19-change-demand-for-office-space>

Život během pandemie. *Jak často se během pandemie využívá práce z domova?*. [online]. 2021 [cit. 7.2.2022]. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>

SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázek 1 - Cestování Evropanů do práce v roce 1959 a 2009	11
Obrázek 2 – Růst výkonnosti pracovníků home office v Bloomově studii .	13
Obrázek 3 – Různé typy realizace práce na základě lokalizace hlavního pracoviště.....	16
Obrázek 4 – Podíl osob pracujících z domova v evropských státech 2020 .	17
Obrázek 5 – Využívání práce z domu českými zaměstnanci v letech 2020-2021	19
Obrázek 6 – Nejčastější důvody nevyužívání práce z domu zaměstnanci ..	21
Tabulka 1: Struktura respondentů.....	30
Tabulka 2: Produktivita práce z tržeb za výrobky a služby M&M Reality .	43
Graf 1: Vzdělání zaměstnanců	31
Graf 2: Pracujete z domova?.....	32
Graf 3: Máte home office dobrovolný nebo povinný?	32
Graf 4: Změnila pandemie přístup Vašeho zaměstnavatele k home office?	33
Graf 5: Jak dodržujete pracovní dobu v rámci home office?.....	34
Graf 6: Jste schopni zvládnout stejné množství práce rychleji doma nebo v kanceláři?.....	34
Graf 7: Jak byste ohodnotil/a svou produktivitu během home office?	35
Graf 8: Rozptyluje Vás doma méně věcí, než když jste v kanceláři?.....	36
Graf 9: Pozitivní vlivy působící na respondenty při práci v domácím prostředí	37
Graf 10: Negativní vlivy působící na respondenty při práci v domácím prostředí.....	38

Graf 11: Co Vám na home office nejvíce chybí?	39
Graf 12: Ohodnoťte svou pracovní morálku při práci v rámci home office	40
Graf 13: Ohodnoťte svou soustředěnost při práci v rámci home office	40
Graf 14: Ohodnoťte svou motivaci při práci v rámci home office	41
Graf 15: Jste spokojen/a s množstvím času, kterým trávíte pracováním z domova?.....	42
Graf 16: Produktivita práce.....	44

PŘÍLOHA

Příloha č. 1 – Dotazník

- 1) Pohlaví
 - a. Muž
 - b. Žena
- 2) Věk
 - a. 18 – 25
 - b. 26 - 35
 - c. 36 – 45
 - d. 46 – 60
 - e. 61 a více
- 3) Dokončené vzdělání
 - a. Základní
 - b. Střední
 - c. Vysokoškolské
 - d. Jiné
- 4) Pracujete z domova?
 - a. Ano, jenom z domova
 - b. Ano, kombinovaně
 - c. Ne
- 5) Změnila pandemie přístup vašeho zaměstnavatele k home office?
 - a. Ano, více lidí má možnost být doma
 - b. Ne, je to stejné jako před pandemií
 - c. Ano, menší snaha nechat nás doma
- 6) Máte home office dobrovolný nebo povinný?
 - a. Povinný pro všechny
 - b. Povinný pro některé pozice
 - c. Vybrané profese se můžou rozhodnout, kde budou pracovat
 - d. Každý si může vybrat
- 7) Jak dodržujete pracovní dobu v rámci Home office?
 - a. Pracuji mnohem více

- b. Pracuji o trochu více
 - c. Stejně
 - d. Pracuji o něco méně
 - e. Pracuji mnohem méně
- 8) Zvládnete stejné množství práce rychleji doma nebo v kanceláři?
- a. Doma
 - b. Stejně
 - c. V kanceláři
- 9) Jak byste ohodnotil/a svou produktivitu během home office?
- a. Zvýšila se
 - b. Zůstala stejná
 - c. Zhoršila se
- 10) Rozptyluje Vás doma méně věcí, než když jste v kanceláři?
- a. Rozhodně ano
 - b. Spíš ano
 - c. Spíše ne
 - d. Rozhodně ne
- 11) Vyberte pozitivní vlivy, které na vás nejvíce působí při práci v domácím prostředí
- a. Klidné prostředí
 - b. Možnost volby časového harmonogramu
 - c. Pohodlné oblečení
 - d. Nepřítomnost „dohledu“
 - e. Odbourání stresu při cestě do zaměstnání
 - f. Jiné...
- 12) Vyberte negativní vlivy, které na vás nejvíce působí při práci v domácím prostředí:
- a. Ztráta sociálního kontaktu
 - b. Hlučné prostředí
 - c. Vykonávání jiných aktivit místo práce
 - d. Stravování
 - e. Nepřítomnost kolegy (rychlá nápomoc, rada, apod.)

- f. Problém s ukončením práce a „odchodem“ domů
- g. Sociální síť
- h. Ostatní členové rodiny
- i. Jiné....

13) Ohodnoťte svou pracovní morálku při práci v rámci Home office. (1-zlepšila se, 5 – zhoršila se)

- a. 1 – zlepšila se
- b. 2 – spíše se zlepšila
- c. 3 – stále stejná
- d. 4 – spíše se zhoršila
- e. 5 – zhoršila se

14) Ohodnoťte svou soustředěnost při práci v rámci Home office. (1-zlepšila se, 5 – zhoršila se)

- a. 1 – zlepšila se
- b. 2 – spíše se zlepšila
- c. 3 – stále stejná
- d. 4 – spíše se zhoršila
- e. 5 – zhoršila se

15) Ohodnoťte svou motivaci při práci v rámci Home office. (1-zlepšila se, 5 – zhoršila se)

- a. 1 – zlepšila se
- b. 2 – spíše se zlepšila
- c. 3 – stále stejná
- d. 4 – spíše se zhoršila
- e. 5 – zhoršila se

16) Co Vám na home office nejvíce chybí?

	Vůbec	Méně	Neutrálně	Více	Hodně
Kancelář, pracovní prostředí					
Kolegové, spolupracovníci					
Každodenní rutina					
Vybavení / stroje					
Ticho					
Nic mi nechybí					
Něco jiného					

17) Jste spokojen/a s množstvím času, kterým trávíte pracovním z domova?

- a. Ano, jsem spokojen/a
- b. Ne, raději bych pracoval/a více z kanceláře
- c. Ne, chtěl/a bych více času pracovat z domova

Příloha č. 2 – Výkazy zisku a ztrát 2018-2021

Obsahuje minimální výčet informací uvedený ve vyhlášce MF 500/2002 Sb.

Účetní jednotka doručí účetní závěrku současně s doručením daňového přiznání za daň z příjmů

1 x příslušnému finančnímu úřadu

**VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY
v plném rozsahu**

ke dni **31.12.2018**
(v celých tisících Kč)

Rok	Měsíc	IČ								
2018	1	2	2	7	4	8	7	7	6	8

Obchodní firma nebo jiný název účetní jednotky
M&M reality holding a. s.

Sídlo nebo bydliště účetní jednotky
a místo podnikání (li-li se od bydliště)
PRAHA 1
Krakovská 5839
110 00

Označení	TEXT	Číslo řádku	Skutečnost v účetním období	
			běžném	minulém
I.	Tržby z prodeje výrobků a služeb	01	754367	719152
II.	Tržby za prodej zboží	02	0	463
A.	Výkonová spotřeba	03	729340	708550
A.1.	Náklady vynaložené na prodané zboží	04	0	863
A.2.	Spotřeba materiálu a energie	05	15091	16540
A.3.	Služby	06	714249	691147
B.	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)	07		
C.	Aktivace (-)	08		
D.	Osobní náklady	09	24082	16394
D.1.	Mzdové náklady	10	16650	11075
D.2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	11	7432	5319
D.2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	12	6511	3611
D.2.2.	Ostatní náklady	13	1921	1708
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti	14	20811	31579
E.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	15	22628	17581
E.1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - trvalé	16	22628	17581
E.1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - dočasné	17		
E.2.	Úpravy hodnot zásob	18		
E.3.	Úpravy hodnot pohledávek	19	-1817	13998
III.	Ostatní provozní výnosy	20	10449	9621
III.1.	Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	21	3100	951
III.2.	Tržby z prodaného materiálu	22		
III.3.	Jiné provozní výnosy	23	7349	8670
F.	Ostatní provozní náklady	24	21700	18689
F.1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	25	3290	879
F.2.	Prodaný materiál	26		
F.3.	Daně a poplatky	27	7707	7509
F.4.	Rezervy v provozní oblasti a kompenční náklady příštích období	28		
F.5.	Jiné provozní náklady	29	10703	10301
*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	30	-31117	-45976

Tisk © Atlas consulting spol. s r.o. Ostrava

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY



k. 3 1 . 1 2 . 2 0 2 0
 Od: 1.1.2020 Do: 31.12.2020
 v tisících Kč
 IČ 2 7 4 8 7 7 6 8

Obchodní firma nebo jiný název účetní jednotky

M & M reality holding a. s.

Sídlo nebo bydliště účetní jednotky
 a místo podnikání, M-I-I se od bydliště

Krakovská 583/9

Praha 1

110 00

Označ.	VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY	Skutčnost v účetním období	
		sestavěním	(Rok 2019)
L	Tržby z prodeje výrobků a služeb	+900 004	+878 270
I	Tržby za prodej zboží		
A.	Výnosová spotřeba	+727 735	+802 974
A.1.	Náklady vynaložené na prodané zboží		
A.2.	Spotřeba materiálu a energie	+5 291	+12 932
A.3.	Služby	+722 444	+790 042
B.	Změna stavu zůstatků vlastní činnosti (+/-)		
C.	Aktivace (-)		
D.	Osobní náklady	+15 663	+32 606
D.1.	Mzdrové náklady	+12 033	+23 310
D.2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	+3 630	+9 296
D.2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	+3 253	+7 616
D.2.2.	Ostatní náklady	+377	+1 680
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti	+44 049	+36 460
E.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nematného a hmotného majetku	+33 828	+34 661
E.1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nematného a hmotného majetku - trvalá	+33 828	+34 661
E.1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nematného a hmotného majetku - dočasná		
E.2.	Úpravy hodnot zásob		
E.3.	Úpravy hodnot pohledávek	+10 221	+1 799
B.	Ostatní provozní výnosy	+10 348	+75 174
B.1.	Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	+563	+11 426
B.2.	Tržby z prodaného materiálu		+40
B.3.	Jiné provozní výnosy	+9 785	+63 708
F.	Ostatní provozní náklady	+103 649	+78 528
F.1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	+278	+11 610
F.2.	Prodaný materiál		
F.3.	Daně a poplatky	+13 563	+7 280
F.4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období		
F.5.	Jiné provozní náklady	+89 808	+59 638
*	* Provozní výsledek hospodaření (+/-)	+19 256	+2 876
V.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku - podíly	+39 200	+69 923
V.1.	Výnosy z podílů - ovládaná nebo ovládaná osoba	+39 200	+69 923
V.2.	Ostatní výnosy z podílů		
G.	Náklady vynaložené na prodané podíly		+6 237
V.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku		
V.1.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku - ovládaná nebo ovládaná osoba		
V.2.	Ostatní výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku		

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY



K. 3 1 . 1 2 . 2 0 2 1

Od: 1.1.2021 Do: 31.12.2021

v tisících Kč

IČ 2 7 4 8 7 7 6 8

Obchodní firma nebo jiný název účetní jednotky

M & M reality holding a. s.

Sídlo nebo bydliště účetní jednotky
a místo podnikání, pokud se od bydliště

Krakovská 583/9

Praha 1

110 00

Označ.	VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY	Skutečnost v účetním období	
		sčítaných	(Rok 2020)
I.	Tržby z prodeje výrobků a služeb	+1 114 972	+900 004
II.	Tržby za prodej zboží		
A.	Výkonové spotřeba	+982 077	+727 735
A.1.	Náklady vynaložené na prodané zboží		
A.2.	Spotřeba materiálu a energie	+6 358	+5 291
A.3.	Služby	+975 719	+722 444
B.	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)		
C.	Aktiva (-)		
D.	Osobní náklady	+14 408	+15 663
D.1.	Mzdy a náklady	+10 606	+12 033
D.2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	+3 802	+3 630
D.2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	+3 496	+3 253
D.2.2.	Ostatní náklady	+306	+377
E.	Úprava hodnot v provozní oblasti	-54 779	+44 049
E.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	+27 948	+33 828
E.1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - trvalé	+27 948	+33 828
E.1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - dočasně		
E.2.	Úpravy hodnot zásob	+300	
E.3.	Úpravy hodnot pohledávek	-83 027	+10 221
III.	Ostatní provozní výnosy	+47 027	+10 348
III.1.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	+39 571	+563
III.2.	Tržby z prodeje materiálu		
III.3.	Jiné provozní výnosy	+7 456	+9 785
F.	Ostatní provozní náklady	+192 917	+103 649
F.1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	+104 960	+278
F.2.	Prodávající materiál		
F.3.	Daně a poplatky	+14 618	+13 563
F.4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období		
F.5.	Jiné provozní náklady	+73 339	+89 808
*	* Provozní výsledek hospodářství (+/-)	+27 376	+19 256
IV.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku - podíl	+41 000	+39 200
IV.1.	Výnosy z podílů - ovládaná nebo ovládaná osoba	+41 000	+39 200
IV.2.	Ostatní výnosy z podílů		
G.	Náklady vynaložené na prodané podíly		
V.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku		
V.1.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku - ovládaná nebo ovládaná osoba		
V.2.	Ostatní výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku		

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY, druhové členění

v plném rozsahu

ke dni: 31.12.2018

(v celých tisících Kč)

IČ: 24671614

Dle vyhlášky č. 500/2002 Sb.

Sestaveno dne: 29.5.2019

Právní forma účetní jednotky: AKCIOVÁ SPOLEČNOST

Předmět podnikání účetní jednotky: Zprostředkovatelské činnosti realitních agentur

Spisová značka: B16170

V likvidaci: Ne

Název a sídlo účetní jednotky

NEXT REALITY GROUP a.s.

Anglická 583/11

Praha 2

12000

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžným 1	minulým 2
I.	Třžby z prodeje výrobků a služeb	01	47 420	62 300
II.	Třžby za prodej zboží	02	0	330
A.	Výkonová spotřeba (součet A.1. až A.3.)	03	45 099	56 138
A.1.	Náklady vynaložené na prodané zboží	04	0	450
2.	Spotřeba materiálu a energie	05	1 873	1 464
3.	Služby	06	43 226	54 224
D.	Osobní náklady (součet D.1. až D.2.)	09	3 004	2 952
D.1.	Mzdové náklady	10	2 597	2 521
2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	11	407	431
2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	12	407	431
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti (součet E.1. až E.3.)	14	734	2 678
E.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	15	734	2 678
1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - trvalé	16	734	2 678
III.	Ostatní provozní výnosy (součet III.1 až III.3.)	20	1 974	929
1.	Třžby z prodaného dlouhodobého majetku	21	597	0
3.	Jiné provozní výnosy	23	1 377	929
F.	Ostatní provozní náklady (součet F.1. až F.5.)	24	872	1 100
F.1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	25	44	0
3.	Daně a poplatky	27	417	538
4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období	28	0	562
5.	Jiné provozní náklady	29	411	0
*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	30	-315	691
V.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku (souč. V. 1 + V.2.)	35	0	115
1.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku - ovládací nebo ovládaná osoba	36	0	115
VI.	Výnosové úroky a podobné výnosy (součet VI. 1 + VI.2.)	39	534	534
2.	Ostatní výnosové úroky a podobné výnosy	41	534	534
J.	Nákladové úroky a podobné náklady (součet J.1 + J.2.)	43	104	125
2.	Ostatní nákladové úroky podobné náklady	45	104	125
K.	Ostatní finanční náklady	47	19	131
*	Finanční výsledek hospodaření (+/-)	48	411	393
**	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	49	96	1 084
**	Výsledek hospodaření po zdanění (+/-)	53	96	1 084
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	55	96	1 084
	Čistý obrát za účetní období = I. + II. + III. + IV. + V. + VI. + VII:	56	49 928	64 208

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY, druhové členění

v plném rozsahu

ke dni: 31.12.2020

(v celých tisících Kč)

IČ: 24671614

Název a sídlo účetní jednotky

NEXT REALITY GROUP a.s.

Anglická 583/11

Praha 2

12000

Sestaveno dne: 17.6.2021

Právní forma účetní jednotky: AKCIOVÁ SPOLEČNOST

Předmět podnikání účetní jednotky: Zprostředkovatelské činnosti realitních agentur

Spisová značka: B16170

V likvidaci: Ne

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
I.	Tržby z prodeje výrobků a služeb	01	44 969	39 141
II.	Tržby za prodej zboží	02		0
A.	Výkonová spotřeba (součet A.1. až A.3.)	03	40 283	36 795
A.1.	Náklady vynaložené na prodané zboží	04		0
2.	Spotřeba materiálu a energie	05	1 645	1 483
3.	Služby	06	38 638	35 312
B.	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)	07		0
C.	Aktivace (-)	08		0
D.	Osobní náklady (součet D.1. až D.2.)	09	2 704	3 018
D.1.	Mzdové náklady	10	2 242	2 505
2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	11	462	513
2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	12	441	513
2.2.	Ostatní náklady	13	21	0
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti (součet E.1. až E.3.)	14	2 934	155
E.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	15	2 934	155
1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - trvalé	16	2 934	155
1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - dočasně	17		0
2.	Úpravy hodnot zásob	18		0
3.	Úpravy hodnot pohledávek	19		0
III.	Ostatní provozní výnosy (součet III.1 až III.3.)	20	980	1 110
1.	Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	21		0
2.	Tržby z prodaného materiálu	22		0
3.	Jiné provozní výnosy	23	980	1 110
F.	Ostatní provozní náklady (součet F.1. až F.5.)	24	1 080	592
F.1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	25		0
2.	Prodaný materiál	26		0
3.	Daně a poplatky	27	364	300
4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období	28		0
5.	Jiné provozní náklady	29	716	292
*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	30	-1 052	-309

IČ:	24671614
-----	----------

**Výkaz zisku a ztráty pro podnikatele - druhové členění,
v plném rozsahu
ke dni 31.12.2022**

(v celých tisících Kč)

	Název položky	běžné účetní období	minulé účetní období
		1	2
I.	Tržby z prodeje výrobků a služeb	69767	86754
II.	Tržby za prodej zboží	2883	0
A.	Výkonová spotřeba	64086	76750
A.1	Náklady vynaložené na prodané zboží	1900	0
A.2	Spotřeba materiálu a energie	5649	5487
A.3	Služby	56537	71263
B.	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)	0	0
C.	Aktivace (-)	0	0
D.	Osobní náklady	2825	2871
D.1.	Mzdové náklady	2364	2378
D.2	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	461	493
D.2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	461	491
D.2.2.	Ostatní náklady	0	2
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti	5779	6357
E.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	5779	6357
E.1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - trvalé	5779	6357
E.1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - dočasné	0	0
E.2.	Úpravy hodnot zásob	0	0
E.3.	Úpravy hodnot pohledávek	0	0
III.	Ostatní provozní výnosy	3170	1969
III.1.	Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	0	900
III.2.	Tržby z prodaného materiálu	0	0
III.3.	Jiné provozní výnosy	3170	1069
F.	Ostatní provozní náklady	757	1473
F.1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	0	664
F.2.	Prodaný materiál	0	0
F.3.	Daně a poplatky	231	375
F.4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období	0	0
F.5.	Jiné provozní náklady	526	434
*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	2373	1272