

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Home office jakožto alternativa výkonu závislé práce
v reakci na pandemii COVID-19**

Adéla Bezděková

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Adéla Bezděková

Podnikání a administrativa

Název práce

Home office jakožto alternativa výkonu závislé práce v reakci na pandemii COVID-19

Název anglicky

Home office as an alternative of dependent work performance in response to the COVID-19 pandemic

Cíle práce

Cílem práce je zjistit, jak funguje výkon závislé práce z domova, jaká s sebou nese úskalí a případné výhody. Získat informace o zkušenostech zaměstnavatelů a zaměstnanců z veřejného i soukromého sektoru s prací z domova před pandemií Covid-19, během ní a v současné době a provést komparaci jejich postojů a názorů na pracovní režim home office. Dále pak tyto poznatky vyhodnotit a případně navrhnout možná opatření na zlepšení podmínek a efektivity práce z domova.

Metodika

Shromáždění a studium odborné literatury a dalších podkladových materiálů týkajících se výkonu závislé práce a jejich alternativ/práce z domova. Analýza informací plynoucí ze studia podkladů a následné vypracování teoretické části práce a její zhodnocení. Na základě poznatků z teoretické části bude zvolena a provedena vhodná metoda pro vypracování praktické části. Sběr dat, jejich analýza a následné vyhodnocení. Tato zjištění napomohou k lepšímu a bližšímu porozumění dané problematiky a v případě zjištěných nedostatků mohou napomoci sestavit možné návrhy ke zvýšení efektivity práce a k větší spokojenosti zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Doporučený rozsah práce

60 –80 stran

Klíčová slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, práce, práce z domova, home office, homeworking, MS Teams, online, covid-19, pandemie

Doporučené zdroje informací

FRIED J., HEINEMEIER D. Práce na dálku. Brno: Jan Melvil, 2014. ISBN: 978-80-87270-99-8.

KOTÍKOVÁ J., KYZLINKOVÁ R., VÁŇOVÁ J., VEVERKOVÁ S. a VYCHOVÁ H. Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, 2020. ISBN: 978-80-7416-400-2.

TOMŠEJ J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ L. a STONJEK P., ed. Aktuální otázky závislé práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019. ISBN: 978-80-87975-87-9.

Zaměstnávání v období pandemie. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN: 978-80-7365-444-3.



Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 9. 6. 2022

JUDr. Jana Borská, Ph.D

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D

Děkan

V Praze dne 22.03.2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Home office jakožto alternativa výkonu závislé práce v reakci na pandemii Covid-19" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.3.2024

Poděkování

Chtěla bych vyjádřit své poděkování JUDr. Daniele Světlíkové za její profesionální přístup a cenné rady, které byly klíčové při tvorbě této diplomové práce. Dále děkuji všem respondentům za jejich účast a přínos k výzkumné části práce. Nemohu opomenout poděkovat své rodině za jejich neustálou podporu během celého studia.

Home office jakožto alternativa výkonu závislé práce v reakci na pandemii COVID-19

Abstrakt

Tématem této diplomové práce je analýza home office jakožto alternativy výkonu závislé práce v reakci na pandemii Covid-19. Hlavním cílem práce je prostřednictvím kombinace kvantitativního a kvalitativního výzkumu zjistit, jak home office ovlivňuje výkon práce zaměstnanců a jak se liší postoje a zkušenosti zaměstnavatelů a zaměstnanců ve veřejném a soukromém sektoru vůči tomuto pracovnímu režimu před pandemií Covid-19, během ní a v současnosti.

V teoretické části jsou představena názorná východiska týkající se práce na dálku, zatímco v empirické části je prezentováno šetření prostřednictvím dotazníků zaměřených na zaměstnance a zaměstnavatele, doplněné o kvalitativní výzkum v podobě polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnavateli.

Výsledky práce nabízejí porovnání postojů k pracovnímu režimu home office, identifikují klíčové výhody a úskalí tohoto režimu a zkoumají, do jaké míry pandemie Covid-19 tento režim ovlivnila a jak společnosti/organizace reagovaly na novelu zákoníku práce týkající se práce na dálku.

V závěru práce je navrženo doporučení o zavedení metodického pokynu dle specifických potřeb jednotlivých společností/organizací, který by konkrétně definoval náležitosti dohody o práci na dálku, způsoby komunikace, ochranu dat, hodnocení výkonnosti a zpětnou vazbu, čímž by se zkvalitnila spolupráce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a podpořila spokojenost zaměstnanců při práci z domova. Tento pokyn by mohl sloužit jako základ pro efektivní řízení práce z domova, zajištění produktivity a podporu spokojenosti zaměstnanců, což je zásadní pro úspěšnou integraci modelů práce na dálku.

Tato diplomová práce přináší komplexní pohled na home office jako na trvale udržitelný model práce, reflektující jak pozitivní, tak potenciálně negativní aspekty práce z domova v kontextu současných pracovních trendů.

Klíčová slova: zaměstnanec, zaměstnavatel, práce na dálku, práce z domova, práce, home office, pandemie, Covid-19, online, homeworking

Home office as an alternative of dependent work performance in response to the COVID-19 pandemic

Abstract

The theme of this thesis is the analysis of home office as an alternative form of dependent employment as a response to the Covid-19 pandemic. The main goal of this paper is to use a combination of quantitative and qualitative research techniques to determine how home office affects the performance of employees and to describe how the attitudes and experiences of employers and employees in the public and private sectors towards this working regime have changed over the course of time - before, during and after the Covid-19 pandemic.

The theoretical part introduces illustrative starting points related to remote work, while the empirical part presents a survey through questionnaires addressed to employees and employers, supplemented by qualitative research in the form of semi-structured interviews with employers.

The results of the thesis offer a comparison of attitudes approaches to the home office work regime, identify key advantages and challenges of this working mode and examine the extent to which the pandemic has affected it, and also how companies/organizations have responded to the amendments of the labor code regarding remote work.

In conclusion, the paper proposes a recommendation to develop methodological guidelines according to the specific needs of individual companies/organizations, which would precisely define the content of home office agreements, methods of communication, data protection, performance evaluation, and feedback, thereby improving cooperation between employees and employers and promoting employee satisfaction when working from home. This guideline could serve as a basis for effective management of work from home, ensuring productivity, and promoting employee satisfaction, which is crucial for the successful integration of remote work models.

This thesis provides a comprehensive view of home office as a sustainable working model and reflects both the positive and potentially negative aspects of working from home in the context of current work trends.

Keywords: employee, employer, remote work, work from home, work, home office, pandemic, covid-19, online, homeworking

Obsah

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Úvod | 11 |
| 2 | Cíl práce a metodika | 13 |
| 2.1 | Cíl práce | 13 |
| 2.2 | Metodika | 13 |
| 3 | Teoretická východiska | 16 |
| 3.1 | Práce | 16 |
| 3.2 | Závislá práce | 16 |
| 3.2.1 | Znaky závislé práce | 16 |
| 3.2.2 | Podmínky závislé práce | 18 |
| 3.2.3 | Výkon závislé práce | 19 |
| 3.3 | Práce na dálku | 20 |
| 3.4 | Teleworking a homeworking | 22 |
| 3.5 | Home office | 23 |
| 3.5.1 | Home office z pohledu práva v průběhu pandemie Covid-19 | 24 |
| 3.5.2 | Home office z pohledu práva dnes | 26 |
| 3.6 | Pandemie Covid-19 | 30 |
| 3.7 | Pandemie Covid-19 v České republice | 32 |
| 3.7.1 | Pandemie a její dopad na pracovní prostředí | 33 |
| 4 | Vlastní práce | 36 |
| 4.1 | Způsob sběru dat - dotazníkové šetření | 36 |
| 4.1.1 | Tvorba dotazníků | 37 |
| 4.1.2 | Předvýzkum | 40 |
| 4.1.3 | Respondenti dotazníkového šetření - zaměstnanci | 41 |
| 4.1.4 | Respondenti dotazníkového šetření - zaměstnavatelé | 43 |
| 4.2 | Způsob sběru dat - rozhovor | 45 |
| 4.2.1 | Respondenti rozhovoru | 46 |
| 5 | Výsledky a jejich zhodnocení | 47 |
| 5.1 | Existuje rozdíl v podílu zaměstnanců, kteří pracují na HO před pandemií Covid-19, v jejím průběhu a nyní? | 48 |
| 5.2 | Jak hodnotí kvalitu a efektivitu práce na HO zaměstnanci a zaměstnavatelé? | 52 |
| 5.3 | Je komunikace a spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracujícími na HO obtížnější než při osobním kontaktu? | 53 |
| 5.3.1 | Komunikace mezi zaměstnanci | 54 |
| 5.3.2 | Komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavateli | 55 |
| 5.4 | Jak zaměstnanci pracující na HO vnímají kontrolu ze strany zaměstnavatele? .. | 55 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| 5.5 | V čem vidí zaměstnanci a zaměstnavatelé nejčastěji pozitiva a negativa při práci na HO? | 56 |
| 5.5.1 | Z pohledu zaměstnanců | 57 |
| 5.5.2 | Z pohledu zaměstnavatelů | 60 |
| 5.6 | Mají zaměstnanci zájem spíše o práci na HO? | 61 |
| 5.7 | Jakým způsobem reagovala společnost/organizace na novelizaci zákoníku práce? | 64 |
| 5.8 | Zhodnocení výsledků | 65 |
| 6 | Závěr | 73 |
| 7 | Seznam použitých zdrojů | 76 |
| 8 | Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk | 79 |
| 8.1 | Seznam obrázků | 79 |
| 8.2 | Seznam tabulek | 79 |
| 8.3 | Seznam grafů | 80 |
| 8.4 | Seznam použitých zkratk | 80 |
| Přílohy | | 81 |

1 Úvod

Začátek 21. století přinesl spolu s rozvojem informačních a komunikačních technologií, mimo jiné, i postupný nárůst flexibility práce. Nicméně, teprve pandemie Covid-19 ukázala, do jaké míry mohou být tradiční pracovní modely transformovány, a že tato proměna může probíhat závratným tempem. Pandemie Covid-19, která vypukla na začátku roku 2020, donutila vlády mnoha zemí k přijetí mimořádných opatření, včetně nařízení o omezení pohybu a nuceného uzavření firem a institucí. Tato situace rychle přiměla nejrůznější organizace hledat náhradní způsoby práce, a home office se stal jednou z nejčastěji využívaných možností. Práce z domova se nejenže stala nezbytnou alternativou, již doba plná karanténních opatření vyžadovala, ale zaměstnancům i zaměstnavatelům nabídla také řadu potenciálních výhod spočívajících ve zefektivnění a usnadnění pracovních povinností. Samozřejmě, že tato inovace přináší i určité nevýhody a nové výzvy, které nesmějí být opomenuty.

V některých organizacích platil home office za běžný způsob práce i před pandemií Covid-19, u jiných tato nenadálá situace způsobila zásadní změnu a obrat v jejich fungování. Dnes se zdá, že práce z domova se nezadržitelně stává součástí každodenního pracovního režimu mnoha společností a firem, a to i u těch, které se k ní původně uchýlily pouze z nouzových důvodů. Uvedené skutečnosti vytváří atraktivní a aktuální téma, které se stává předmětem této konkrétní diplomové práce s názvem “Home office jakožto alternativa výkonu závislé práce v reakci na pandemii Covid-19”, jejímž záměrem je hlouběji prostudovat tuto problematiku s ohledem na situaci v České republice.

Ukázkou důležitosti a relevance tohoto tématu pro současné pracovní prostředí v České republice, je bezpochyby i přijetí novelizace zákoníku práce z října 2023. Ta reflektuje dopady způsobené pandemií Covid-19 a významně tak upravuje pracovněprávní předpisy v oblasti práce z domova. Tyto legislativní změny formálně uznávají home office jako legitimní a standardní formu výkonu práce, přičemž stanovují jasné parametry pro jeho implementaci. Tyto úpravy nejenže zohledňují potřebu flexibility v dnešním dynamickém pracovním světě, ale také reagují na rychlý technologický pokrok, který umožňuje efektivní a produktivní práci z jakéhokoliv místa. Legislativní úprava také podtrhuje význam rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, čímž klade důraz na duševní zdraví a pohodu zaměstnanců. Tyto aktualizace právního rámce činí z práce z domova integrální součást moderního pracovního života.

Diplomová práce napomáhá k hlubšímu porozumění problematice spojené s prací z domova, její dynamiky, přínosům i výzvám, a to vše v kontextu specifických podmínek České republiky, což by mohla ocenit zejména akademická komunita, rozhodovací orgány i samotné organizace či společnosti.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zjistit, jak funguje výkon závislé práce z domova, jaká s sebou nese úskalí a případné výhody. Získat informace o zkušenostech zaměstnavatelů a zaměstnanců z veřejného i soukromého sektoru s prací z domova před pandemií Covid-19, během ní a v současné době a provést komparaci jejich postojů a názorů na pracovní režim home office. Dále pak tyto poznatky vyhodnotit a případně navrhnout možná opatření na zlepšení podmínek a efektivity práce z domova, resp. práce na dálku.

2.2 Metodika

V rámci zpracování diplomové práce bude shromážděna a prostudována odborná literatura, právní předpisy a další podkladové materiály týkající se závislé práce a pracovního režimu home office a změny v jeho užívání v reakci na pandemii Covid-19.

Práce bude rozdělena do dvou hlavních částí: teoretické a praktické. Teoretická část se bude hlouběji zabývat problematikou home office v České republice, včetně právního rámce, který tento pracovní model definuje. Bude se zabývat definicí závislé práce a jejím zakotvením v právních předpisech, pojmem homeworking, teleworking, home office a výhod a nevýhod pro zaměstnance a zaměstnavatele, jež s sebou práce z domova přináší. Zaobírat se bude i problematikou pandemie Covid-19 a jejím dopadem na pracovní prostředí v České republice. V teoretické části bude zahrnuta i poměrně nedávno přijatá novela zákoníku práce, jež se práce na home office týká a analýzou dopadů pandemie Covid-19 na pracovní prostředí v České republice. Součástí této části je také důkladné zhodnocení výhod a nevýhod práce z domova.

V praktické části bude důraz kladen na sběr dat prostřednictvím kvantitativního výzkumu. Výzkum práce bude realizován kvantitativní metodou sběru dat prostřednictvím dvou online dotazníků, které budou specificky navrženy pro oslovení dvou rozdílných cílových skupin: zaměstnanců a zaměstnavatelů. Přestože se budou dotazníky týkat stejného tématu, budou obsahovat specifické otázky relevantní pro každou skupinu. V rámci přípravné fáze empirického šetření budou formulovány klíčové výzkumné otázky, na které poskytne odpovědi analýza dat získaných z dotazníkového výzkumu. S cílem ověřit

předpoklady týkající se vztahů mezi proměnnými budou k jednotlivým výzkumným otázkám stanoveny hypotézy.

Výzkumné otázky a hypotézy jsou následující:

VO1: *Existuje rozdíl v podílu zaměstnanců, kteří pracují na HO před pandemií Covid-19, v jejím průběhu a nyní?*

H1: Podíl zaměstnanců pracujících na HO se před pandemií Covid-19, v jejím průběhu a nyní významně liší.

Podotázka: *V jakém sektoru (soukromý x veřejný) lze sledovat větší nárůst počtu zaměstnanců pracujících v režimu HO po pandemii Covid-19?*

H2: V soukromém sektoru lze pozorovat větší nárůst pracujících zaměstnanců v režimu HO než ve veřejném sektoru.

H3: V soukromém sektoru lze pozorovat větší nárůst pracujících zaměstnanců v režimu HO než ve veřejném sektoru z pohledu zaměstnavatelů.

VO2: *Jak hodnotí kvalitu a efektivitu práce na HO zaměstnanci a zaměstnavatelé?*

H4: Zaměstnanci hodnotí kvalitu práce na HO častěji jako kvalitnější než zaměstnavatelé.

H5: Zaměstnanci hodnotí efektivitu práce na HO častěji jako lepší než zaměstnavatelé.

VO3: *Je komunikace a spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracujícími na HO obtížnější než při osobním kontaktu?*

H6: Spolupráci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracujícími na HO hodnotí zaměstnavatelé častěji jako obtížnější než zaměstnanci.

VO4: *Jak zaměstnanci pracující na HO vnímají kontrolu ze strany zaměstnavatele?*

VO5: *V čem vidí zaměstnanci a zaměstnavatelé nejčastěji pozitiva a negativa při práci na HO?*

VO6: *Mají zaměstnanci zájem spíše o práci na HO?*

H7: Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli existuje rozdíl v pohledu na preferovaný pracovní režim zaměstnanců.

Podotázka: *Mají větší zájem o práci na HO muži nebo ženy?*

H8: Ženy dávají přednost práci na HO častěji než muži.

H9: Z pohledu zaměstnavatelů dávají přednost práci na HO častěji ženy než muži.

Hypotézy budou následně testovány s využitím dvou specifických statistických metod. Většina hypotéz bude podrobena verifikaci pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti, což umožní zkoumat asociace mezi dvěma kategoriálními proměnnými. Pro

ověření jedné konkrétní hypotézy bude použit binomický test, jenž je vhodný pro analýzu vztahu, kde jedna proměnná je kategoriální a druhá je binomická. Všechny statistické testy budou aplikovány při úrovni významnosti 0,05, což zajistí rigorózní ověření stanovených hypotéz a podpoří validitu zjištěných výsledků.

Dotazníky budou konstruovány tak, aby pokryly široké spektrum témat souvisejících s prací z domova, včetně změn v efektivitě práce, komunikaci, pracovní spokojenosti, výhod a nevýhod práce z domova a vlivu pandemie Covid-19 na práci z domova. Dotazníky budou zahrnovat uzavřené otázky, polouzavřené otázky a dobrovolné otevřené otázky, které respondentům poskytnou prostor pro detailnější vyjádření jejich zkušeností, postojů a pocitů k dané problematice. Pro některé otázky bude také implementována specifická sekvenční logika. Tato logika zajistí, že v případě, kdy určité otázky nebudou relevantní pro respondentovu situaci, dojde k automatickému přeskočení těchto otázek. Dotazník pro zaměstnance bude obsahovat 27 otázek a pro zaměstnavatele 26 otázek.

Před přímým spuštěním dotazníků bude proveden předvýzkum, ve kterém bude předložena testovací verze obou zkušebních dotazníků 15 respondentům. Na základě poznatků a připomínek respondentů budou otázky upraveny a přizpůsobeny. Dotazníky budou rozeslány prostřednictvím online platformy, sociálních sítí a e-mailové komunikace. Po sběru dat bude následovat jejich statistická analýza.

V rámci komplexního přístupu k výzkumu bude kvantitativní metoda sběru dat rozšířena o kvalitativní výzkum provedený formou polostrukturovaného rozhovoru. Tento rozhovor bude určen pro zaměstnavatele, kteří mají praktické zkušenosti s řízením zaměstnanců pracujících v režimu home office. Výběr účastníků studie bude realizován pomocí metody záměrného výběru. Rozhovor bude probíhat dle požadavků jednotlivých respondentů, bude nahráván a následně vyhodnocován. Primárním cílem tohoto rozhovoru bude prohloubit porozumění tomu, jak organizace reagovaly na nedávné změny legislativy – konkrétně na novelu zákoníku práce týkající se možností a podmínek práce na dálku -, dále pak získat hlubší vhled do dynamiky adaptace firem na změny v právním rámci souvisejícím s prací z domova, což přispěje k lepšímu pochopení jejich dopadů na pracovní procesy a vztahy.

V závěru praktické části jsou navrhována konkrétní opatření a řešení pro zlepšení pracovních podmínek týkajících se režimu home office, která jsou odvozena z analýzy získaných dat a odpovídajících doporučení.

3 Teoretická východiska

3.1 Práce

Pojem „práce“ lze z obecného pohledu vymezit jako uvědomělou a cílevědomou lidskou činnost zaměřenou na dosažení užitečného výsledku. Vzhledem k zájmu pracovního práva ovšem nemohou být předmětem vztahu vznikající při výkonu jakékoliv práce. Základem individuálního pracovního práva, respektive i kolektivního pracovního práva, je práce jako lidská činnost. Ne však v plném rozsahu. Předmětem pracovního práva je lidská práce jen tehdy, pokud je využívána jako výrobní faktor a je využita k uspokojení fyzických nebo také duševních potřeb. Aby mohla být lidská práce předmětem úpravy pracovního práva, musí splňovat určité znaky, které naplňují pojem „závislá práce“.¹

3.2 Závislá práce

Závislá práce, která bývá označována také jako práce námezdní či nesamostatná, podléhá právní regulaci, konkrétně pracovnímu právu. Pracovní právo stanovuje pravidla závislé práce a umožňuje tak osobě, která práci zadává (zaměstnavateli) organizovat a řídit proces výkonu práce a osobě, která práci vykonává (zaměstnanci) poskytuje určitý rozsah ochrany. Základní zásady pracovního práva definuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ či „zákon“).²

3.2.1 Znaky závislé práce

„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“³

§ 2 zákoníku práce vymezuje tzv. základní znaky a podmínky výkonu závislé práce. Jde o práci, která je vykonávána:

¹ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 18

² STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. vyd. Praha: SONDY, s.r.o., 2012, s. 16

³ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- výlučně osobně zaměstnancem.

Uvedené znaky musí být splněny kumulativně, aby bylo možné určit, že daná práce je opravdu prací závislou. První znak představuje vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Jedná se o typický model uspořádání práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v němž je zaměstnanec zařazen do organizační struktury zaměstnavatele. Výkon práce je tak bezprostředně řízen, organizován a kontrolován.

První znak lze označit jako závislost či nesamostatnost, čímž se závislá práce liší od soukromoprávních vztahů, tj. vztahů občanskoprávních a obchodněprávních. V pracovněprávním vztahu je zaměstnavatel v různé intenzitě brán jako subjekt vedoucí, narozdíl od zaměstnance, který je v různé intenzitě brán jako subjekt podřízený (vedený).

S výše uvedeným souvisí i druhý a třetí znak závislé práce, a to „výkon práce jménem zaměstnavatele“ a „výkon práce podle pokynů zaměstnavatele“. To, že je práce zaměstnance organizována a řízena zaměstnavatelem znamená, že ji zaměstnanec nevykonává svým jménem a na svůj účet, nýbrž jménem zaměstnavatele k jeho užitku. Zaměstnavatel se tak stává vlastníkem výsledku práce zaměstnance a tyto výsledky využívá ve svůj prospěch.⁴

Čtvrtý definiční znak závislé práce říká, že zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele osobně. Projevuje se zde úzká vzájemná vazba smluvních stran pracovněprávního vztahu, která je charakteristická právě pro výkon závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec tedy nemůže být v pracovněprávním vztahu například zprostředkovatelem, který by uzavřel pracovní smlouvu a následně přenesl svoji povinnost na jinou osobu. Naopak zaměstnanec musí být tím, kdo vykonává práci sám a osobně.⁵

⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost, op. cit., s. 18.

⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost, op. cit., s. 18.

3.2.2 Podmínky závislé práce

„Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“⁶

Pokud jsou při výkonu práce uvedeny všechny výše zmíněné znaky, jedná se o práci závislou. Společně se znaky ale musí být splněny i určité podmínky, jež se nachází v § 2 zákoníku práce a za nichž musí být závislá práce vykonávána:

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- na náklady zaměstnavatele,
- na odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době,
- na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Závislá práce je vždy vykonávána jménem zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době nebo jinak dohodnuté nebo stanovené době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Zákonná podmínka, že závislá práce musí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, vzbuzuje v současné době značné pochybnosti. Vzhledem k novým technologiím je celá řada profesí a zaměstnanců, kteří mohou a také pracují víceméně kdekoliv, kde jim to připojení umožní.⁷

V této souvislosti se lze domnívat, že otázka posouzení závislé práce, je mimořádně aktuální, důležitá a často i velice citlivá. Správní orgány i soudy musí v konkrétních případech velmi pečlivě posuzovat všechny okolnosti, za nichž je činnost vykonávána. Také musí zkoumat všechny znaky a indicie svědčící pro to, zda jde o závislou práci či nikoli. Teprve při komplexním pohledu a zvážení všech skutečností je možno dojít k závěru o charakteru vykonávané práce.⁸

⁶ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. vyd. C.H. Beck, Praha, 2019, s. 25-37

⁸ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. vyd. C.H. Beck, Praha, 2019, s. 25-37

3.2.3 Výkon závislé práce

„Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“⁹

Ustanovení § 3 navazuje na § 2 zákona, který definuje pojem a podmínky závislé práce. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Výkon závislé práce podle zákoníku práce může být prováděn buďto v pracovním poměru nebo v právním vztahu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tzn. na základě dohody o provedení práce či na základě dohody o pracovní činnosti. Z tohoto ustanovení lze zařadit legislativní rozlišení základních pracovněprávních vztahů, do kterých řadíme pracovní poměr, právní vztahy založené na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr a ostatní pracovněprávní vztahy. Z první věty ustanovení je patrné, že kromě zákoníku práce může být závislá práce upravena i několika zvláštními právními předpisy. Například je poukázáno na zákon o státní službě a zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, čímž je zřejmě poukázáno na to, že služební poměr státních zaměstnanců je závislou prací.¹⁰

V souvislosti s vymezováním předmětu pracovního práva je nutné si uvědomovat, že předmětem úpravy je závislá práce jako činnost, ne výsledek této činnosti. Výjimku mohou představovat pouze vztahy založené dohodou o provedení práce, kde se dá říci, že je důležitý výsledek, a ne samotný proces. Rozpoznání závislé práce od práce jiné, například samostatné nebo dobrovolnické má význam pro předmět pracovního práva nejen v tom, že na závislou práci dopadají normy pracovního práva a musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu – má tedy rozměr právní. Je zde také výrazný rozměr sociální, ekonomický, fiskální a tím pochopitelně také politický.¹¹

⁹ § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. vyd. C.H. Beck, Praha, 2019, s. 38-40

¹¹ STRÁNSKÝ, Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva, op. cit., s. 23

3.3 Práce na dálku

Práce na dálku, nebo také práce z domova či vzdálená práce, představuje moderní pracovní model, který umožňuje zaměstnancům vykonávat své pracovní povinnosti mimo tradiční pracovní prostředí. Tento koncept získává stále větší popularitu i díky dnešnímu globalizovanému světu, kde technologie umožňují propojení a komunikaci bez ohledu na fyzickou vzdálenost.

Práce vykonávána mimo obvyklé místo výkonu práce nabrala u zaměstnanců i zaměstnavatelů v důsledku pandemie Covid-19 na popularitě z jednoho hlavního důvodu. Omezení fyzického kontaktu se stalo klíčovým aspektem v potlačování šíření nákazy, a protože v organizacích se může kumulovat velké množství pracovníků, jejich přesun mimo kanceláře byl zcela logický. Zpočátku pandemie se jednalo o nedobrovolné rozhodnutí způsobené nařízením ze strany vlády, nicméně posléze se práce z domova v některých zaměstnáních ukázala jako vysoce efektivní a stala se standardním způsobem výkonu práce.

U řady firem však i nadále přetrvává skeptický přístup k této formě práce. Při práci na dálku představuje největší obavu pro většinu vedoucích pracovníků ztráta kontroly. Domnívají se, že budou mít nižší autoritu, menší schopnost motivovat, zajistit kvalitu práce a vynutit řešení úkolů v požadovaných lhůtách bez fyzického dohledu nad činností a chováním zaměstnance. V této souvislosti by vedoucí pracovníci měli přehodnotit své názory na provádění dohledu a způsob kontroly zaměstnanců podle toho, kdy, kde a jak pracují. Zdá se, že místo dohledu bude muset nadřízený vkládat důvěru do svých podřízených. Místo kontroly se může nastolit hodnocení ze strany kolegů či zákazníků, čímž se výrazně zvýší odpovědnost pracovníků. Novým hlavním úkolem manažera se tak stává tvorba podmínek pro úspěšnou a efektivní práci jeho podřízených. Vlastní iniciativa zaměstnanců vede ke zvýšení výkonnosti.¹²

Řada zaměstnanců je možností pracovat z domova přímo nadšená, což je dáno zejména absencí potřeby dojíždět do zaměstnání, která mnohdy zabere i několik hodin týdně.¹³ Dopady přerušení každodenního transportu zaměstnanců se ovšem projevovali i v dalších ohledech, například ekologických – omezení dopravy mělo přívětivé dopady na

¹² STÝBLO, Jiří. Management současný a budoucí. Professional Publishing, Praha, 2008

¹³ BARUCH, Yehuda. Tele working: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. New Technology, Work and Employment, 2000

přírodu. Samozřejmě nic s sebou nenese pouze pozitiva, což dokazuje i nárůst vztahových problémů během pandemie, kdy práce z domova narušovala rodinnou harmonii a intimitu.

V následující tabulce je znázorněn přehled jednotlivých bodů, jež mohou představovat výhody či nevýhody práce z domova pro zaměstnance a zaměstnavatele.

Tabulka 1 - Výhody a nevýhody práce z domova pro zaměstnance a zaměstnavatele

| | Zaměstnanci | Zaměstnavatelé |
|-----------------|--|--|
| Výhody | <ul style="list-style-type: none"> Úspora času Úspora nákladů na cestu do práce a z práce Flexibilita Možnost starat se o děti a potřebné Méně stresu | <ul style="list-style-type: none"> Úspora provozních nákladů Spokojení zaměstnanci Nárůst produktivity práce |
| Nevýhody | <ul style="list-style-type: none"> Případné náklady pro vytvoření pracovního prostředí Ztráta kontaktu s ostatními spolupracovníky Sociální izolace Dohled nad vlastní disciplínou a odpovědností Méně konzultací | <ul style="list-style-type: none"> Větší ztráta kontroly Snížení produktivity práce Snížení schopnosti monitorovat zaměstnance Ztížení zaměstnance řídit Nedostatečné počítačové znalosti zaměstnanců |

Zdroj: Vlastní zpracování, Hubinková a kol. (2008, s. 203–204), Martoch (2014)

V následujících podkapitolách jsou definovány pojmy související s prací na dálku a je poukázáno na rozdíly mezi těmito pojmy.

3.4 Teleworking a homeworking

Flexibilní formy zaměstnání a práce byly, jsou a budou prosazovány zejména z důvodu skloubení pracovního a osobního života. Flexibilních forem práce je mnoho, od práce na částečný úvazek, nerovnoměrně rozvržené pracovní doby, pružné pracovní doby až k vykonávání práce na dálku, tedy teleworkingu, homeworkingu a home office.

Počátek trendu vykonávání práce na dálku je pochopitelně mnohem starší, nežli pandemie Covid-19. Historicky první flexibilní formou práce na území Česka byla práce z domova neboli homeworking. Tu dokonce upravoval už starý občanský zákoník z roku 1965, který definoval pojem „domáckého pracovníka“, tedy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a vykonává pro něj sjednanou práci doma v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.¹⁴ V této době byla již tato forma zaměstnání u nás v určitých odvětvích (např. textilní průmysl, bižuterie, sklářství) častá a využívaly ji především ženy pečující o malé děti či blízké osoby. Teleworking se do Evropy z USA dostal až v souvislosti s rozšířením a masovým využíváním informačních technologií, do České republiky až po roce 1990.¹⁵

Ačkoliv pojmy teleworking a homeworking bývají často zaměňovány, někteří autoři je jasně rozlišují. V případě teleworkingu, který lze z anglického výrazu přeložit jako „práce na dálku“, se jedná o práci, která probíhá jinde než v kanceláři, jinými slovy se jedná o vzdálenou podobu práce.¹⁶ V rámci teleworkingu pracuje zaměstnanec na jiném než běžném pracovním místě u zaměstnavatele a místem výkonu práce může být libovolné místo vhodné k jejímu výkonu. Nejedná se tedy nutně o bydliště zaměstnance. Teleworking se do Evropy rozšířil ze Spojených států amerických a jeho počátky jsou propojeny s hromadným nasazením informačních technologií.¹⁷ V praxi si můžeme teleworking představit tak, že se zaměstnanec, nacházející se v kavárně či restauraci, připojí pomocí laptopu nebo jiného zařízení do firemního systému a začne s prací. Informační technologie jsou také důležitým a charakteristickým rysem teleworkingu. V literatuře se objevuje také pojem e-working, který představuje synonymum pojmu teleworking.

¹⁴ § 267 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce

¹⁵ FRIED J., HEINEMEIER D. *Práce na dálku*. Brno: Jan Melvil, 2014, s. 48

¹⁶ SULLIVAN, Cath.. What's in A Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking. *New Technology Work and Employment*. 2003, s 158-165

¹⁷ FRIED J., HEINEMEIER D. *Práce na dálku*. Brno: Jan Melvil, 2014, s. 50

V zákoníku práce ovšem, na rozdíl od homeworkingu, teleworking nenajdeme. Tím se zabývá tzv. Rámcová dohoda o práci na dálku (telework), která byla přijata 16. července 2002 organizacemi UNICE, UEAMPE a CEEP na straně zaměstnavatelů a EOK na straně zaměstnanců. Dohoda definuje pojem práce na dálku takto „Práce na dálku je formou organizace a nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory.“¹⁸ Dohoda dále definuje i pojem „pracovník na dálku“ („teleworker“) jako každá osoba provádějící práci na dálku ve smyslu definice tohoto pojmu.

Pojem homeworking je ukotven v zákoníku práce. Doktorka Dandová ovšem uvádí, že: „Homeworking je anglický výraz pro trvalou práci z domova.“ Paní doktorka dále pokračuje: „V Západní Evropě se pojem homeworking historicky používal pro práci živnostníků a malých firem, které pracují „z domova“. V současné době tento pojem do jisté míry v podvědomí zaměstnavatelů i zaměstnanců (ale i veřejnosti) splývá s pojmem teleworking, neboť pracovat z domova většinou znamená pracovat na počítači, a to mohou i zaměstnanci středních a velkých firem.“¹⁹ Lze z toho tedy vyvodit, že v dnešní době je homeworking v podstatě součástí teleworkingu.

Splývání těchto pojmů však nemůžeme dopustit ve vztahu s termínem home office, jenž je od pojmů homeworking a teleworking potřeba důsledně odlišovat.

3.5 Home office

Home office je pracovní model, který umožňuje zaměstnancům vykonávat své pracovní povinnosti mimo tradiční pracovní prostředí. Tento koncept získal v poslední době na oblibě díky pandemii Covid-19, při které v závislosti na izolaci musely organizace poměrně rychle přejít do online světa, a k rozvoji technických a komunikačních technologií, které umožňují efektivní komunikaci a spolupráci na dálku. V home office pracuje zaměstnanec v prostředí svého domova nebo jiného pracovního prostoru, což mu poskytuje flexibilitu a autonomii ve výkonu svých pracovních úkolů. Tato forma práce umožňuje

¹⁸ Rámcová dohoda o práci na dálku

¹⁹ DANDOVÁ, E. BOZP, homeworking a homeoffice. In: Práce a mzda. 2021.

zaměstnancům lépe sladit pracovní a osobní život, eliminovat dojíždění do práce a využívat moderních komunikačních nástrojů pro efektivní spolupráci s kolegy a nadřízenými.

Home office může být implementován různými způsoby v závislosti na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Důležitým prvkem je schválená dohoda či pracovní smlouva, která specifikuje podmínky a očekávání spojená s prací na dálku. Tato dohoda by měla zahrnovat detaily týkající se pracovní doby, komunikačních nástrojů, monitorování výkonu práce a zabezpečení informací.

Při implementaci je důležité, aby byla zachována efektivní komunikace mezi zaměstnanci, a aby byly ustanoveny jasné standardy pro výkon práce. Zaměstnavatelé by měli také dbát na to, aby byla pracovní doba a odpočinek zaměstnanců řádně dodržována, a aby bylo pracovní prostředí doma bezpečné a odpovídalo požadavkům na ochranu zdraví při práci.

Home office přináší výhody pro obě strany, včetně zvýšené flexibility pro zaměstnance a potenciální úspory nákladů pro zaměstnavatele. Úspora nákladů se nemusí nutně týkat jen zaměstnavatelů, ale také zaměstnanců. Týkat se to může například nákladů na jízdu do zaměstnání či úspory časové.²⁰ Nicméně je potřeba tuto formu práce řádně řídit, aby bylo dosaženo optimální produktivity a aby byla zachována kvalita pracovního života zaměstnanců.

Přestože home office nabízí mnoho výhod, v průběhu pandemie se ukázalo, že s ním souvisí i řada výzev. Jednou z nich byla právní nejednoznačnost týkající se práv a povinností zaměstnanců pracujících z domova. Mnoho zemí se během pandemie snažilo reagovat na tuto situaci aktualizací právních předpisů nebo vydáním dočasných opatření, aby zajistily odpovídající právní rámec pro home office.

3.5.1 Home office z pohledu práva v průběhu pandemie Covid-19

Výkon práce z domova neměl v době pandemie v účinných právních normativních aktech přesnou zákonnou definici. Home office v českém právním řádu upravuje § 317 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení jsou zaměstnanci pracující z domova ti, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají

²⁰ BARUCH, Yehuda. Tele working: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. New Technology, Work and Employment, 2000

sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Zaměstnanec tak může vykonávat práci v režimu dle § 317 zákoníku práce, kdy vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám stanoví, či v režimu, kdy mu pracovní dobu rozvrhne zaměstnavatel, anebo v kombinovaném režimu, kdy si zaměstnanec v některých dnech určí pracovní dobu sám a v některých dnech mu ji naopak určí zaměstnavatel. Zákonné ustanovení rozšiřuje možnost zaměstnavatele dohodnout se, kde bude zaměstnanec pracovat, a to nejen ve svém bytě či domě, ale i jinde.²¹

V době pandemie byla právní úprava pracovního poměru zaměstnanců, kteří se nenacházejí na pracovišti zaměstnavatele, ale pracují na sjednaném místě, dost neurčitě a obecně obsažena pouze v jediném odstavci § 317 zákoníku práce.

„Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že:

a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.“²²

Tento odstavec však neobsahoval pojem home office a nesespecifikoval bližší práva a povinnosti zaměstnanců, jež vykonávali práci z domova. Tato nevyřešená právní otázka spojená s prací z domova přitáhla během pandemie velkou pozornost a poukázala na to, že koncept home office a s ním spojení zaměstnanci postrádají jasný právní rámec, který by podrobně specifikoval jejich práva a povinnosti.²³

²¹ CHUDOBA, P. Home office z pohledu zákona. In: Právo pro všechny. 2021.

²² KOTÍKOVÁ a spol., 2020. Flexibilní formy práce: homeworking v ČR a vybraných evropských zemích. 1. vydání.

²³ KOTÍKOVÁ a spol., 2020. Flexibilní formy práce: homeworking v ČR a vybraných evropských zemích. 1. vydání.

V českém právním rámci bylo třeba reagovat na nové výzvy, a tak byla během pandemie přijata některá opatření s cílem zajištění právní ochrany pro pracující z domova. Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo doporučení pro zaměstnavatele, která obsahovala směrnice pro poskytování informací o pracovních podmínkách, pracovní době, a zachování zdraví a bezpečnosti při práci z domova.

3.5.2 Home office z pohledu práva dnes

V říjnu roku 2023, konkrétně 1. října, nabyla účinnosti novela zákoníku práce, jejímž cílem bylo zajištění flexibilnějších pracovněprávních vztahů. Novela se tedy mj. týká i § 317 a přináší poměrně velké změny v oblasti práce na dálku. Výše zmíněný § 317 zákoníku práce se rozšiřuje na 4 odstavce, jež zahrnují pojem práce na dálku, podmínky a náležitosti jejího výkonu, pracovní dobu zaměstnance na home office či náhradu nákladů při jejím vykonávání. Následuje bližší popsání zmíněných odstavců:

➤ Náležitosti dohody při práci na dálku

„Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li stanoveno jinak.“²⁴ § 317 odstavec 1 zákoníku práce pojednává o nutnosti existence dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, bez níž nelze home office vykonávat. Smlouva o výkonu práce na dálku navíc musí být vyhotovena před vlastním výkonem práce.

Výjimkou může být situace, kdy je zaměstnanci práce na dálku přímo nařízena. Tu upravuje § 317 odstavec 3 zákoníku práce s následujícím zněním: *„Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit*

²⁴ § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

*místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídít, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.*²⁵

Zákon sice přímo neupravuje povinné náležitosti dohody o práci na dálku. Je však z důvodu případných nepříjemných a nepředvídatelných záležitostí doporučeno mít v dohodě jasně stanoveny následující body:

- místo nebo místa výkonu práce na dálku,
- způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- způsob přidělování práce a její kontroly,
- rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- způsob náhrady nákladů při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá,
- způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, např. možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce z důvodu objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.²⁶

§ 317 odstavec 2 zákoníku práce praví, že: *„Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.*²⁷

Tento odstavec se týká závazků a podmínek dohody o práci na dálku mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V případě práce na dálku může být závazek rozvázán dohodou mezi oběma stranami na sjednaný den. Alternativně může být dohoda vypovězena z jakéhokoli důvodu, nebo dokonce bez uvedení důvodu, s patnáctidenní výpovědní lhůtou.

²⁵ § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁶ Společnost pro zdravé rodičovství, z.s., Práce na dálku. 2023.

²⁷ § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Tato lhůta začíná dnem, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Je podmínkou, aby jak dohoda, tak i výpověď byly písemné.

Dohoda o práci na dálku umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci sjednat odlišnou délku výpovědní doby, ale tato doba musí být stejná pro obě strany. Dohoda také umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci sjednat, že žádná ze smluvních stran nemůže vypovědět závazek z této dohody. To znamená, že se obě strany mohou dohodnout na pevném závazku bez možnosti vypovězení.

Novelou bylo rovněž vymezeno několik skupin zaměstnanců, kteří mají ze zákona právo požadovat, aby jim výkon práce na dálku zaměstnavatel umožnil. Jedná se o těhotné ženy a tzv. „pečující osoby“. Zaměstnavatel pak má povinnost takovému požadavku, až na odůvodněné výjimky, vyhovět.

Jedná se o následující skupiny zaměstnanců:

- těhotné zaměstnankyně,
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let,
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osoby se zdravotním omezením II., III. a IV. stupně.²⁸

Pokud o práci na dálku zažádá zaměstnanec, který nespadá do výše uvedených kategorií, pak má zaměstnavatel právo na odmítnutí jeho žádosti o home office.

➤ **Náhrada nákladů při práci na dálku**

Novela zákoníku práce upravila i náhradu nákladů spojených s home office. Jedná se o náklady, které zaměstnanci prokazatelně vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku. V pracovním poměru se zaměstnancům pracujícím na dálku náhrady nákladů poskytují a zaměstnanci přísluší, pokud se strany nedohodnou jinak. Lze tedy sjednat, že náhrady nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší, ale musí se jednat o individuální dohodu s konkrétním zaměstnancem.²⁹

²⁸ DOLEŽALOVÁ, M. Novela zákoníku práce: náhrada výdajů při práci na dálku od 1. 10. 2023. 2023.

²⁹ KUČEROVÁ, Dagmar. Nepodceňte dohodu o práci na dálku. Vypadá jednoduše, ale není. 2023.

Je-li to písemně sjednáno může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout za každou započatou hodinu paušální částku.³⁰ Její výši lze stanovit podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností, jenž je upraven pro model práce na dálku. Model, ze kterého paušální částka vychází je upraven pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za jednu hodinu. Výši paušální částky stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky vyhláškou v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku nebo mimořádně, dojde-li ke zvýšení či snížení stanovené částky o více jak 20 %. Momentálně, tedy k 1. lednu 2024 je na základě vývoje cen výše zmíněných komodit výše paušální částky stanovena na 4,45 Kč. Po zaokrouhlení vychází částka na 4,50 Kč za hodinu. Oproti předchozímu roku se tak paušální částka za hodinu snížila o 10 haléřů.³¹

Pokud je zaměstnanci při práci na dálku poskytována paušální částka, pak platí, že paušál zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly. Není však vyloučena situace, kdy zaměstnavatel zaměstnanci dobrovolně poskytne, na základě dohody, náhradu nad rámec paušální částky, např. za opotřebení vlastních věcí pro výkon práce podle § 190 zákoníku práce.³²

V nepodnikatelské sféře může být paušální částka nákladů poskytována přesně ve výši stanovené právním předpisem, a to z důvodu zajištění hospodárného nakládání s prostředky veřejných rozpočtů. To platí mj. pro stát, samosprávy, veřejné organizace či státní a veřejné školy.³³

Náhrady nákladů při práci na dálku u zaměstnanců zaměstnaných na dohodu o provedení práce (DPP) a dohodu o pracovní činnosti (DPČ) řeší § 190a zákoníku práce. Zaměstnancům na pracovní dohody tedy automaticky nevzniká ze zákona nárok na náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, tak jako zaměstnancům v pracovním poměru. Zákon ovšem připouští, že si tyto zaměstnanci se zaměstnavatelem mohou toto právo písemně sjednat. Pokud se tak stane, zaměstnavatel je povinen náhrady vyplácet dle smluvního ujednání.³⁴

³⁰ DIVINOVÁ, Jana. Nová pravidla pro home office i dohodáře. 2024.

³¹ Zákon č. 397/2023 Sb., vyhláška o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024

³² § 190 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³³ DOLEŽALOVÁ, M. Novela zákoníku práce: náhrada výdajů při práci na dálku od 1. 10. 2023.

³⁴ Transpoziční novela zákoníku práce a některých dalších zákonů zákon č. 281/2023 Sb.

➤ Pracovní doba zaměstnance

Obecně platí, že pracovní dobu určuje zaměstnavatel. V případě práce na dálku si pracovní dobu může, podle předem nastavených pravidel, zaměstnanec určovat sám.

V každém případě ale neplatí, že zaměstnanec může pracovat kdykoliv a jakkoliv dlouho. Zaměstnavatel by v ideálním případě měl v dohodě nastavit jasná pravidla týkající se délky směn, dodržování přestávek v práci, či vyloučení práce v noci a o víkendech s ohledem na případné příplatky.

Odstavec 4 zákoníku práce uvádí že „*dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí, že:*

a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak,

c) se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.“³⁵

3.6 Pandemie Covid-19

Pandemie Covid-19 se stala jednou z nejvýznamnějších globálních událostí v nedávné historii, která ovlivnila téměř všechny aspekty každodenního života většiny světové populace.

Pandemie Covid-19 začala jako regionální epidemie virové nemoci způsobené koronavirem SARS-CoV-2 v prosinci roku 2019 na území Číny v provincii Chu-pej ve městě Wu-chan. Odtud se však díky vysoké úrovni nakažlivosti a poměrně snadnému přenosu z člověka na člověka nemoc rychle šířila napříč asijskými státy. V rámci týdnů a měsíců už onemocnění postihlo obyvatelstvo zemí na rozličných kontinentech a rychle tak

³⁵ § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

tato epidemie získala charakter globální pandemie, již Světová zdravotnická organizace oficiálně vyhlásila 11. března 2020.³⁶

Státy byly nuceny přijímat rázná opatření, která by omezovala pohyb a setkávání osob, tedy aktivity, které tvoří základní předpoklady k šíření nemoci. Bylo omezeno mezinárodní cestování a sociální interakce uvnitř států, což vedlo k prvnímu globálnímu “lockdownu” v tomto století, jenž je srovnatelný snad pouze s pandemií španělské chřipky, jež propukla na konci 1. světové války v roce 1918. Pro současníky se jednalo o bezprecedentní situaci. Už 18. února 2021 stanovilo Evropské středisko pro prevenci a kontrolu nemocí celkové číslo nakažených na více než 109 milionů osob, z toho téměř 2,5 milionů jedinců nemoci podlehl.³⁷ V tomto prvním roce pandemie byla v evropském měřítku nejsilněji postiženou zemí Itálie, která dokonce na nějakou dobu převzala nevyžádané prvenství v počtu obětí nemoci. Na začátku roku 2024 dosáhlo celkové číslo úmrtí spojených s touto nákazou téměř 7 milionů, nakažených od začátku pandemie pak bylo bezmála 700 milionů.³⁸

Onemocnění Covid-19 může vyvolat různé příznaky, které se liší od mírných po těžké. Nelze tedy jednoznačně určit obecný průběh nemoci, záleží především na konkrétním pacientovi a na jeho zdravotním stavu. Někteří lidé mohou být infikováni a nemusí projevit žádné příznaky, zatímco jiní mohou zažít opravdu závažný průběh s případnou nutností nemocniční hospitalizace.

Mezi hlavní příznaky tohoto onemocnění patří horečka, suchý kašel, dušnost či potíže s dýcháním, únava, bolest svalů a kloubů, ztráta chuti a čichu, bolest v krku a zimnice.

Pandemie Covid-19 výrazně narušila každodenní chod domácností, společností a organizací po celém světě, a to v mnoha ohledech a ve velkém měřítku. V podstatě ze dne na den byla se záměrem omezení šíření nákazy zavedena striktní opatření omezující pohyb a setkávání osob, vyjma lidí obývajících jednu domácnost.

Mezi hlavní oblasti, ve kterých pandemie způsobila výrazné změny patří:

Zdravotní péče – Zdravotní systémy po celém světě byly vystaveny velkému tlaku v důsledku nárůstu případů Covid-19. Nemocnice byly zahlceny pacienty, a některé regiony

³⁶ SLABÁ, J. Vládní boj proti pandemii: přehled opatření vydaných v souvislosti s pandemií onemocnění Covid-19 v Česku v letech 2020 a 2021. Demografie. 2022. č. 2. s. 175-196.

³⁷ ONYEAKA, H., ANUMUDU, CH., AL-SHARIFY, Z., EGELE-GODSWILL, E., MBAEGBU, P. COVID-19 pandemic: A review of the global lockdown and its far-reaching effects. Science progress. 2021. Vol. 104. p. 1-18.

³⁸ WORLDOMETER. Covid-19 Coronavirus Pandemic. 2020.

se potýkaly s nedostatkem zdravotnického personálu a zdravotnického vybavení. To mělo výrazný dopad nejen na pacienty léčící se s koronavirem, ale i na léčbu pacientů s jinými zdravotními potížemi.

Ekonomika – Pandemie způsobila ekonomický pokles na globální úrovni. Mnoho firem a společností muselo uzavřít nebo omezit svou činnost, což vedlo k propuštění zaměstnanců a ztrátám pracovních míst. Silně postižen byl také cestovní ruch, turismus a odvětví zábavy a gastronomie. Výrazně ohrožen byl i mezinárodní obchod.

Pracovní prostředí – Omezení pohybu a různé uzávěrky vedly k masivnímu přechodu na práci z domova, což vedlo k poměrně změně pracovního prostředí. Mnoho lidí se muselo rychle adaptovat na online prostředí a virtuální komunikaci a spolupráci. Tato změna mohla mj. přinést výzvy související s oddělováním pracovního a osobního života a také se sociální izolací.

Školství – Uzavření škol a přechod na online vzdělávání měly významný dopad na studenty, rodiče i učitele. Vzdělávací systémy byly nuceny přizpůsobit se novým technologiím a strategiím výuky na dálku.

Sociální interakce – Omezení pohybu, sociální distancování a opatření na zabránění šíření viru výrazně ovlivnily sociální interakce. Lidé byli odříznuti od rodiny a přátel, což mělo mj. negativní dopad na psychické zdraví a pocit osamělosti.

Cestování – Omezení cestování, uzávěrky hranic a zavedení karantény ovlivnily turismus a mezinárodní obchod. Letecký průmysl a další formy dopravy byly postiženy značným poklesem poptávky.

Kultura a zábava – Zrušení akcí, koncertů, festivalů a uzavření kulturních institucí mělo vliv na umělce a kreativní průmysl. Lidé hledali nové způsoby, jak se zapojit do kultury a zábavy prostřednictvím online platform.

Psychické zdraví – Pandemie měla výrazný vliv na psychické zdraví lidí v důsledku stresu, obav o zdraví, ztráty zaměstnání a sociální izolace.

3.7 Pandemie Covid-19 v České republice

První potvrzený případ v České republice byl zaznamenán 1. března 2020. Pandemie Covid-19 ovlivnila Českou republiku výrazným způsobem, přinesla změny ve společnosti, ekonomice a v každodenním životě občanů. Během jara 2020 došlo k výraznému nárůstu případů, což Vládu České republiky vedlo k definování a přijetí čtyř stupňů omezení, kde

čtvrtý stupeň představoval restriktce nejpřísnější, první stupeň pak nejmírnější. Jednalo se o opatření jako jsou zákaz pohybu, uzavírání obchodů a škol a omezení veřejných akcí. V souvislosti se situací byla zavedena povinnost nošení ochranných roušek a respirátorů ve veřejných prostorech. Mezi další opatření patří uzavírání hranic a omezení cestování. Čtvrtý stupeň byl vyhlášen pouze v jednom období, a to mezi 27. únorem 2021 a 11. dubnem 2021, důsledkem čehož byl lidem znemožněn i pohyb mezi jednotlivými okresy ČR. Od 5. května 2022 byl na území ČR zrušen stav pandemické pohotovosti a navzdory tomu, že Covid-19 je, a i nadále bude ve společnosti přítomen, dá se toto datum označit za symbolický konec pandemie – či alespoň její nejintenzivnější fáze – na našem území.³⁹

3.7.1 Pandemie a její dopad na pracovní prostředí

Již několikrát bylo řečeno, že pandemie Covid-19 měla určitý vliv téměř na celou lidskou společnost, proto je pochopitelné, že přímé dopady najdeme i v oblasti pracovního prostředí. Zejména někteří pracovníci v sektoru služeb byli často vystavováni ztrátě či snížení příjmů nebo alespoň vidině příjmu stabilního. Dle střediska Cedefop (Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání) se za obory nejvíce postižené pandemií v Evropské unii dají pokládat následující: pohostinství, ubytovací služby, výrobní odvětví, administrativa, trh s nemovitostmi, doprava a logistika.⁴⁰ Ovšem jisté strategické, životně důležité obory se i navzdory vysoké kumulaci osob v nich, nesměly omezit, ba naopak, některé z nich - zejména zdravotnictví a sociální péči - bylo třeba posílit. Dále sem pochopitelně patří vodovodní a odpadní infrastruktura, bezpečnost či těžební průmysl.

Rodiny s dětmi byly také vystaveny nežádoucím komplikacím; přerušování prezenční výuky na základních, v jednu chvíli i v mateřských školách, nutilo mnohé rodiče ze zcela jasných důvodů snižovat množství odpracovaných hodin, aby se doma mohli věnovat dětem a dohlížet na správný průběh jejich distanční výuky.

Nicméně, dopady pandemie na pracovní prostředí nespočívají pouze v nárůstu případů finanční tísně domácností a celkovém zpomalení ekonomiky. Pandemie často nutila zaměstnance i zaměstnavatele hledat nová nebo rozšiřovat už známá řešení a postupy, které by jim dopomohly vyrovnat se s touto novou situací a udržet v běhu alespoň část jejich

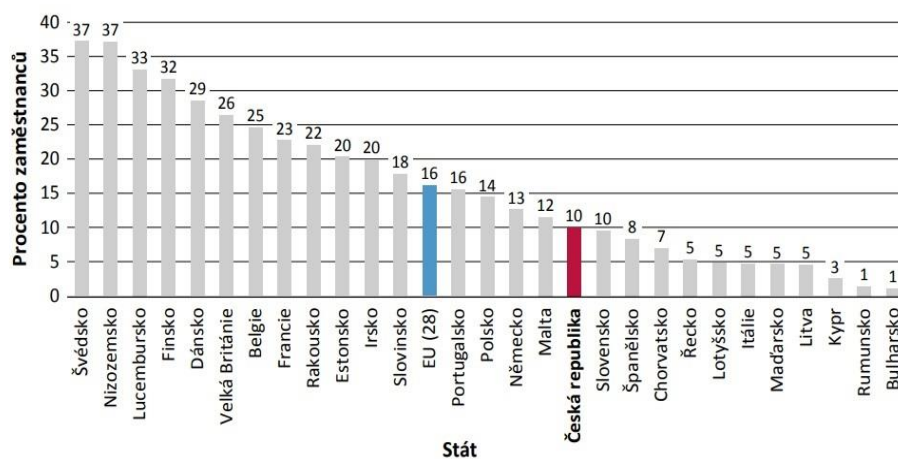
³⁹ SLABÁ, J. Vládní boj proti pandemii: přehled opatření vydaných v souvislosti s pandemií onemocnění Covid-19 v Česku v letech 2020 a 2021. Demografie. 2022. č. 2. s. 175-196.

⁴⁰ CEDEFOP. Coronavirus impact jobs EU sectors and occupations skills forecast analysis. 2021.

každodenní pracovní rutiny. Důležitou praxí v tomto ohledu se ve spoustě případů stala práce z domova čili home office.⁴¹

Před vypuknutím pandemie v roce 2019 byla Česká republika ve srovnání s některými západními zeměmi spíše konzervativní v přístupu k práci z domova (Obrázek 1). Podle studie IDEA Think Tank z roku 2021 běžně v České republice využívala možnost práce z domova pouze jedna desetina všech zaměstnanců ve věku od 18 do 64 let. Což je nižší hodnota než průměr v Evropské unii, který činil okolo jedné šestiny zaměstnanců.⁴² Analytický projekt Evropa v datech uvádí, že před vypuknutím pandemie na home office pracovali spíše podnikatelé a živnostníci, oproti řadovým zaměstnancům a častěji ho využívaly ženy.

Obrázek 1 - Využívání práce z domova před pandemií Covid-19 v jednotlivých zemích EU



Zdroj: Eurostat, mezinárodní šetření EU, Labor force survey (LFS)

Podle průzkumu provedeného společností Deloitte byla přitom příležitost poskytování home office častěji poskytována zkušeným zaměstnancům, zejména na manažerských pozicích, oproti zaměstnancům na nižších postech.⁴³

Data umožňující sledovat podíl pracujících z domova v čase za jednotlivé sociodemografické skupiny nám umožnil projekt Život během pandemie realizovaný PAQ

⁴¹ MENEZES & JANSEN - The emergence and impacts of home office strategy during the pandemic scenario of COVID-19. International Journal of Advanced Engineering Research and Science - 2020. s. 48

⁴² GROSSMANN, Jakub; KORBEL, Václav a MÜNICH, Daniel. Práce z domova: možnost, nebo nutnost? s. 5

⁴³ Deloitte - Práce je jen práce. 2023.

Research - Prokop Analysis And Quantitative Research, který zkoumal dlouhodobé trendy toho, jak pandemie Covid-19 ovlivnila práci z domova v České republice. Z projektu vyplývá, že v začátku pandemie chodilo osobně do práce pouze 45 % zaměstnanců. Více než pětina zaměstnanců, přesněji 22 %, pracovala zcela z domova, zatímco dalších přibližně 11 % kombinovalo částečný home office s občasnou přítomností na pracovišti. Přibližně jedna pětina dotázaných v této době nebyla v pracovní činnosti.⁴⁴

Významným faktorem, jenž se podílel na nárůstu užívání práce z domova v České republice během pandemie Covid-19 bylo bezesporu i krizové opatření Vlády ČR, v němž vláda „*nařizuje zaměstnavatelům využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště*“.⁴⁵

⁴⁴ PAQ Research - Život během pandemie.

⁴⁵ čl. III usnesení Vlády ze dne 26. 10. 2020 č. 1102, o přijetí krizového opatření, Vláda s účinností ode dne 28. října 2020 od 00:00 hod

4 Vlastní práce

V praktické části diplomové práce byla provedena analýza vlivu práce z domova na výkon závislé práce zaměstnanců a bylo zkoumáno, jaké s sebou práce z domova nese výhody i nevýhody, a jak se liší zkušenosti a postoje zaměstnanců a zaměstnavatelů ve veřejném a soukromém sektoru v různých obdobích – před pandemií Covid-19, jejím průběhu a v současné době. Téma home office získalo na aktuálnosti zejména v souvislosti s pandemií Covid-19, která výrazně změnila způsob, jakým pracovní trhy po celém světě přistupují k organizaci práce, a ukázala potenciální výhody, nedostatky i výzvy spojené s prací z domova.

Výzkum práce byl realizován kvantitativní metodou sběru dat prostřednictvím dvou online dotazníků, které byly specificky navrženy tak, aby oslovily dvě rozdílné cílové skupiny: zaměstnance a zaměstnavatele. Tyto dotazníky byly zkonstruovány tak, aby pokrývaly široké spektrum témat souvisejících s prací z domova, včetně změn ve výkonu, komunikaci, pracovní spokojenosti a vyvážení pracovního a osobního života. Kromě uzavřených a polouzavřených otázek obsahovaly dotazníky i dobrovolné otevřené otázky, které umožnily respondentům vyjádřit své zkušenosti, názory a pocity detailněji.

S cílem poskytnout hlubší vhled do problematiky a zohlednit poměrně nedávnou novelu zákoníku práce týkající se § 317, jež se zabývá problematikou práce z domova, byla studie rozšířena o kvalitativní výzkum v podobě rozhovoru se zaměstnavateli, kteří mají praktické zkušenosti s vedením zaměstnanců na home office. Tyto rozhovory nabídly cennou perspektivu na výzvy a přínosy, které práce z domova přináší, a napomohly lépe pochopit, jak se organizace přizpůsobují nově stanoveným nařízením a nové realitě práce.

4.1 Způsob sběru dat - dotazníkové šetření

Jak je uvedeno výše, způsob sběru dat proběhl především prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření představuje metodu sběru dat v terénu, kdy se požadované informace získávají od respondentů prostřednictvím písemných otázek uvedených v dotazníku. V dnešní době se setkáváme s používáním jak tradičních papírových dotazníků, tak i s dotazníky elektronickými, které jsou vytvořeny a distribuovány online.

Obecně je dotazníkové šetření charakterizováno těmito rysy:

- zjišťuje potřebné údaje zprostředkovaně, prostřednictvím subjektivní výpovědi zkoumaných osob;
- nedochází k přímé interakci mezi výzkumným pracovníkem a respondentem;
- je to technika vysoce formalizovaná a standardizovaná;
- rozhodující část zásahů výzkumníka do sběru informací v terénu se realizuje již předem, při přípravě projektu výzkumu.⁴⁶

4.1.1 Tvorba dotazníků

Zásadním krokem pro tvorbu dotazníku bylo jasné definování výzkumných otázek. Výzkumné otázky byly stanoveny tak, aby odrážely hlavní cíl práce *"Jaký vliv má home office na výkon závislé práce zaměstnanců a jak se liší zkušenosti a postoje zaměstnavatelů a zaměstnanců ve veřejném a soukromém sektoru před pandemií Covid-19, během ní a v současné době?"*. Stanovené výzkumné otázky dále dopomohly určit, jaké informace je potřeba získat prostřednictvím dotazníků, a tím ovlivnily jak jejich obsah, tak strukturu. K vybraným otázkám byly vytvořeny hypotézy, které se na základě odpovědí z dotazníkového šetření potvrdí či vyvrátí.

Výzkumné otázky:

VO1: *Existuje rozdíl v podílu zaměstnanců, kteří pracují na HO před pandemií Covid-19, v jejím průběhu a nyní?*

Tato otázka se zaměřuje na kvantitativní analýzu změny v rozšíření práce z domova před vypuknutím pandemie, v jejím průběhu a po ní. Cílem je zjistit, jak se pandemie Covid-19 projevila na využívání práce z domova a zda tyto změny přetrvaly i po odeznění pandemie.

K otázce byla vytvořena následující hypotéza:

H1: Podíl zaměstnanců pracujících na HO se před pandemií Covid-19, v jejím průběhu a nyní významně liší.

⁴⁶ PUNCH K. F., 2008: Základy kvantitativního šetření: praktická příručka pro studenty. Praha: Portál, s. 25

K otázce byla vytvořena i podotázka: „V jakém sektoru (soukromý x veřejný) lze sledovat větší nárůst počtu zaměstnanců pracujících v režimu HO po pandemii Covid-19?“, k níž byly vytvořeny následující hypotézy:

H2: V soukromém sektoru lze pozorovat větší nárůst pracujících zaměstnanců v režimu HO než ve veřejném sektoru.

H3: V soukromém sektoru lze pozorovat větší nárůst pracujících zaměstnanců v režimu HO než ve veřejném sektoru z pohledu zaměstnavatelů.

VO2: Jak hodnotí kvalitu a efektivitu práce na HO zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé?

Tato otázka se zabývá vnímáním kvality a efektivity práce z domova z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zahrnuje porovnání názorů a zkušeností obou stran a zkoumá, jak se tyto perspektivy shodují nebo liší. K otázce byly vytvořeny následující hypotézy:

H4: Zaměstnanci hodnotí kvalitu práce na HO častěji jako kvalitnější než zaměstnavatelé.

H5: Zaměstnanci hodnotí efektivitu práce na HO častěji jako lepší než zaměstnavatelé.

VO3: Je komunikace a spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracujícími na HO obtížnější než při osobním kontaktu?

Tato otázka zkoumá vliv práce z domova na spolupráci a komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Hodnotí, zda a jak se práce z domova projevuje na schopnosti zaměstnanců efektivně spolupracovat mezi sebou a se svými nadřízenými a zda osobní kontakt hraje klíčovou roli v udržování pracovních vztahů. K výzkumné otázce byla vytvořena následující hypotéza:

H6: Spolupráci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracujícími na HO hodnotí zaměstnavatelé častěji jako obtížnější než zaměstnanci.

VO4: Jak zaměstnanci pracující na HO vnímají kontrolu ze strany zaměstnavatele?

Zkoumá se zde, jak zaměstnanci pracující z domova vnímají míru a formu kontroly ze strany zaměstnavatelů. Tato otázka sleduje rozsah důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, případně jak se zaměstnanci cítí ovlivnění různými metodami kontroly.

VO5: *V čem vidí zaměstnanci a zaměstnavatelé nejčastěji pozitiva a negativa při práci na HO?*

Tato otázka se soustředí na identifikaci a analýzu pozitivních a negativních aspektů práce z domova z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů.

VO6: *Mají zaměstnanci zájem spíše o práci na HO?*

Tato otázka se zabývá preferencemi zaměstnanců v kontextu práce z domova. Zkoumá, zda zaměstnanci preferují práci z domova oproti práci v sídle zaměstnavatele, a jaké faktory (jako je flexibilita, cestování do práce, pracovní prostředí) tyto preference ovlivňují. K otázce byla vytvořena následující hypotéza:

H7: Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli existuje rozdíl v pohledu na preferovaný pracovní režim zaměstnanců.

K výzkumné otázce byla vytvořena ještě podotázka: „*Mají větší zájem o práci na HO muži nebo ženy?*”, k níž byly vytvořeny hypotézy:

H8: Ženy dávají přednost práci na HO častěji než muži.

H9: Z pohledu zaměstnavatelů dávají přednost práci na HO častěji ženy než muži.

Při tvorbě dotazníků bylo důležité, aby otázky byly jasné, přímé a bez možnosti různé interpretace (pokud to situace neumožnila jinak). Otázky byly formulovány tak, aby odpovídaly cílovým skupinám – jeden dotazník pro zaměstnance a jeden pro zaměstnavatele. Přestože se dotazníky týkají stejného tématu, obsahují specifické otázky relevantní pro každou skupinu. Důraz byl kladen na to, aby dotazníky byly srozumitelné, pro respondenty zajímavé a nebyly z důvodu předcházení případné únavy příliš dlouhé.

Dotazníky obsahují uzavřené, polouzavřené i částečně otevřené otázky. Uzavřené otázky umožnily sběr kvantitativních dat, která jsou snadněji analyzovatelná. Polouzavřené otázky poskytly respondentům možnost vybrat si z předem definovaných odpovědí, ale také nabídly prostor pro vlastní odpovědi. Otevřené otázky byly dobrovolné a byly využity k získání detailnějších a kvalitativnějších informací, které umožnily respondentům, kteří o to měli zájem, vyjádřit své názory a zkušenosti detailněji.

Pro některé otázky byla také implementována specifická sekvenční logika. Tato logika zajišťuje, že v případě, kdy určité otázky nejsou relevantní pro respondentovu situaci, dochází k automatickému přeskočení těchto otázek. Tento přístup umožňuje zefektivnění procesu vyplňování dotazníku tím, že se minimalizuje počet odpovědí vyžadovaných od

respondentů, kteří nespádají do specifických kategorií nebo kontextů, na které se otázky vztahují.

V rámci realizace kvantitativního výzkumu byla zvolena metoda dotazníkového šetření, jež byla implementována prostřednictvím elektronického dotazníku na platformě survio.com. Tento přístup byl preferován z důvodu jeho efektivity, přístupnosti a schopnosti rychle oslovit široké spektrum respondentů. Sběr dat byl uskutečněn v časovém rozmezí od listopadu 2023 do února 2024, což umožnilo získání aktuálních a relevantních informací o zkoumaném tématu.

Distribuce dotazníku byla realizována prostřednictvím digitálních kanálů, specificky přes sociální sítě a e-mailovou komunikaci. Tato strategie byla zvolena s ohledem na její široký dosah a efektivitu v kontextu současného digitálního prostředí, což umožnilo rychlé a cílené oslovování potenciálních respondentů. Sociální sítě byly využity pro jejich vysokou uživatelskou aktivitu a schopnost virálního šíření, zatímco e-mailová komunikace poskytovala možnost přímého a personalizovaného oslovení vybraných skupin respondentů.

Úvodní strana dotazníku v obou případech obsahuje představení autora, tématu i cíl závěrečné práce. Dále je specifikováno, že dotazník je určen k vyplnění zaměstnancům, kteří vykonávají závislou práci a pro zaměstnavatele.

Dotazník určený pro zaměstnance se skládá z 27 otázek rozdělených do tří hlavních částí. První sekce obsahuje sociodemografické otázky, které identifikují respondenta z hlediska pohlaví, věku, vzdělání, a pomáhá respondenta lépe definovat. Druhá sekce zkoumá zkušenosti zaměstnanců s prací z domova před vypuknutím pandemie Covid-19, v jejím průběhu a v aktuálním období. Třetí část se věnuje hodnocení spokojenosti zaměstnanců s prací v domácím prostředí.

Dotazník určený pro zaměstnavatele obsahuje 26 otázek, které lze rovněž rozčlenit do tří oddílů. První část poskytuje prostor pro stručné představení zaměstnavatele. Druhá část se zabývá zkušenostmi zaměstnavatele se systémem home office před pandemií, v jejím průběhu a v současnosti. Poslední sekce se zaměřuje na perspektivu zaměstnavatelů ohledně práce z domova.

4.1.2 Předvýzkum

Předvýzkum dotazníkového šetření je klíčovou fází v procesu vytváření a testování dotazníku před jeho konečným nasazením. Jeho cílem je ověřit, zda dotazník splňuje dané

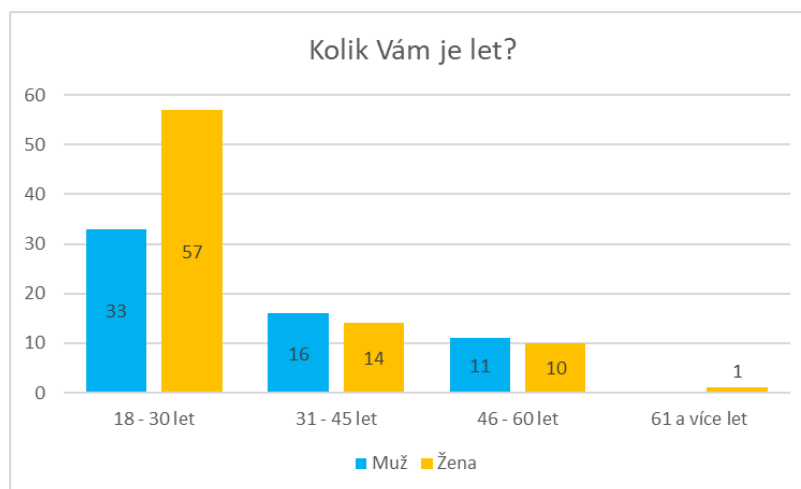
téma, zda je srozumitelný pro respondenty, a zda jsou otázky formulovány jasně a bez možnosti různé interpretace. Předvýzkum také pomáhá identifikovat potenciální problémy a nedostatky v dotazníku, které je potřeba před jeho finálním použitím opravit.⁴⁷

Před přímým spuštěním dotazníků byl proveden předvýzkum, ve kterém byla předložena testovací verze obou zkušebních dotazníků 20 respondentům. Ti byli požádáni o zpětnou vazbu k přehlednosti a srozumitelnosti otázek v dotazníku. Na základě poznatků a připomínek byly otázky upraveny a přizpůsobeny. Odpovědi předvýzkumného dotazování posloužily pouze k úpravě a vytvoření konečné varianty dotazníků a nejsou zahrnuty do výsledků dotazníkového šetření.

4.1.3 Respondenti dotazníkového šetření - zaměstnanci

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 142 zaměstnanců, z nichž bylo celkem 82 žen (58 %) a 60 mužů (42 %).

Graf 1 - Rozdělení zaměstnanců z hlediska pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Graf 1 představuje jejich počet podle věkové kategorie a pohlaví. Nejčastěji zastoupeni jsou dotazovaní ve věkovém rozmezí 18-30 let. V tomto rozmezí se jich zúčastnilo celkem 90 (63,38 %), z toho 33 mužů a 57 žen. Ve věkovém rozmezí 31-45 let se zúčastnilo 30 zaměstnanců (21,13 %), z toho 16 mužů a 14 žen. V následujícím věkovém

⁴⁷ PUNCH K. F., 2008: Základy kvantitativního šetření: praktická příručka pro studenty. Praha: Portál, s. 27

rozmezí 46-60 let se na výzkumu podílelo 21 respondentů (14,79 %), z toho 11 mužů a 10 žen a ve věku 61 let a více odpověděla pouze jedna žena (0,70 %). Z údajů tedy vyplývá, že největší zastoupení mají v souboru respondentů ženy ve věkovém rozmezí 18-30 let.

Z pohledu nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnanců mělo největší zastoupení vysokoškolské vzdělání s počtem 86 (60,6 %), dalších 45 (31,7 %) zúčastněných uvedlo středoškolské vzdělání s maturitou. 10 (7 %) respondentů jako nejvyšší dosažené vzdělání sdělilo vyšší odbornou školu a 1 (0,7 %) respondent uvedl střední vzdělání bez maturity.

Tabulka 2 - Rozdělení zaměstnanců z hlediska místa bydliště

| Žijete: | počet | podíl |
|---|-------|--------|
| v hlavním městě Praha | 88 | 62 % |
| ve větším městě (nad 100 tis. obyvatel) | 33 | 21,1 % |
| v menším městě (do 100 tis. obyvatel) | 15 | 10,6 % |
| na venkově | 9 | 6,3 % |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Možnosti výběru místa bydliště respondentů byly rozčleněny do několika oblastí. Hodnotilo se, zda zaměstnanec žije v hlavním městě Praha, ve větším městě (nad 100 tisíc obyvatel), v menším městě (do 100 tisíc obyvatel) nebo na venkově. 88 (62 %) dotazovaných uvedlo místo bydliště hlavní město Praha, 30 (21,1 %) jich žije v menším městě, 15 (10,6 %) žije na venkově a nejmenší zastoupení měli respondenti, kteří žijí ve větším městě, jejichž počet čítá 9 (6,3 %).

Tabulka 3 - Rozdělení zaměstnanců z hlediska sektoru

| V jakém sektoru pracujete? | počet | podíl |
|----------------------------|-------|--------|
| soukromém | 102 | 71,8 % |
| veřejném (státním) | 40 | 28,2 % |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

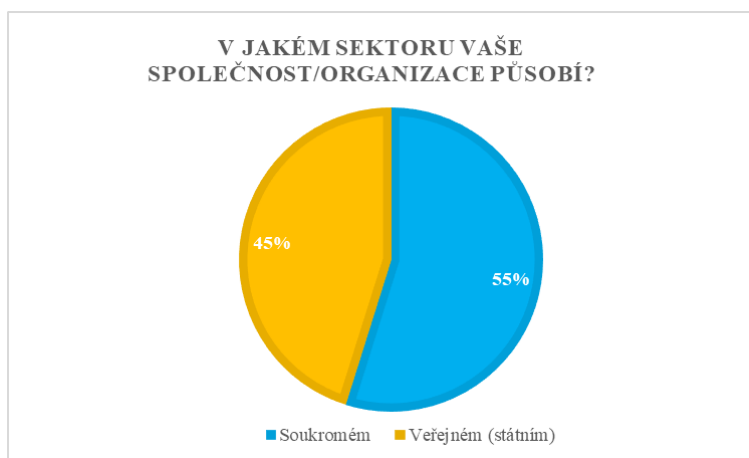
Další rozdělení zaměstnanců se týkalo pracovních sektorů. Z hlediska porovnání zaměstnanců, kteří pracují v soukromém nebo ve veřejném (státním) sektoru mají značně větší zastoupení respondenti, kteří pracují v soukromém sektoru. Z celkového počtu 142

dotazovaných pracuje 102 (71,8 %) v soukromém sektoru a 40 (28,2 %) ve státním (veřejném) sektoru.

Co se týká oblasti zaměření/oboru práce, ve kterém zaměstnanci pracují, měl nejvyšší zastoupení obor administrativa s počtem 28 (19,7 %) osob, dále 25 (17,6 %) jich pracuje ve finančnictví a bankovníctví, 18 (12,7 %) respondentů pracuje v oblasti marketingu a reklamy, po 10 v oblastech IT (7 %) a školství a vzdělávání (7 %) a 9 respondentů je z oblasti prodeje a obchodu (6,3 %). Dále se v jednotkách objevila zaměření jako HR a personalistika, sociální služby, stavebnictví, farmacie, věda a výzkum, neziskové organizace, zdravotnictví, doprava, logistika, potravinářství a gastronomie, složky IZS, poradenství a kultura.

4.1.4 Respondenti dotazníkového šetření - zaměstnavatelé

Graf 2 - Rozdělení zaměstnavatelů z hlediska sektoru



Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 31 respondentů. Graf 2 znázorňuje rozdělení sektorů (soukromý x veřejný), ve kterých zúčastněné společnosti/organizace působí. Ze soukromého sektoru se výzkumu zúčastnilo celkem 17 zaměstnavatelů (55 %) a z veřejného (státního) sektoru se jich zúčastnilo celkem 14 (45 %).

Graf 3 - Rozdělení zaměstnavatelů z hlediska místa sídla společnosti/organizace



Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Graf 3 znázorňuje rozdělení zaměstnavatelů z hlediska sídla jednotlivých společností/organizací. Celkem 19 (61,3 %), tedy značná část, sídlí v hlavním městě Praha. 7 (22,6 %) společností/organizací působí ve větším městě (nad 100 tisíc obyvatel), další 4 (12,9 %) zaměstnavatelé v menším městě (do 100 tisíc obyvatel) a 1 (3,23 %) společnost/organizace sídlí na venkově.

Graf 4 - Rozdělení zaměstnavatelů z hlediska jejich primárního zaměření



Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Sloupcový graf 4 znázorňuje primární pracovní zaměření jednotlivých společností/organizací. Je patrné, že nejvíce, konkrétně 8 (25,8 %) zaměstnavatelů, uvedlo,

že jejich primární zaměření je prodej a obchod, další velké zastoupení s počtem 6 (19,4 %) se zabývá administrativou. 5 (19,3 %) respondentů se zaměřuje na finančnictví a bankovníctví, po 3 (16,1 %) jsou dotazovaní z oblasti školství a vzdělávání a zaměstnanci podnikající ve zdravotnictví. Další zastoupení mají po 3,2 % obory marketing a média, doprava, výroba, neziskový sektor, stavebnictví a 1 (3,2 %) zaměstnavatel uvedl primární zaměření společnosti státní správu.

Graf 5 - Rozdělení zaměstnavatelů z hlediska počtu zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Šetřením bylo dále zjištěno (graf 5), že z hlediska počtu zaměstnanců v jednotlivých společnostech/organizacích mělo v šetření největší zastoupení rozmezí 51-250 zaměstnanců, které uvedlo 11 (35,5 %) zaměstnavatelů. Následovaly s počtem 9 (29 %) společnosti/organizace s 251 a více zaměstnanci. 7 (22,6 %) dotazovaných uvedlo počet zaměstnanců mezi 11-50 a 4 (12,9 %) zaměstnavatelé mají 10 zaměstnanců a méně.

4.2 Způsob sběru dat - rozhovor

Pro sběr dat byl vybrán polostrukturovaný rozhovor, jehož hlavním cílem je odpovědět na VO7: *Jakým způsobem reagovala společnost/organizace na novelizaci zákoníku práce?*, tedy analyzovat dopady nedávných změn legislativy týkajících se práce na dálku a zjistit, jak se organizace přizpůsobují novým pravidlům. Novela zákona, která vstoupila v platnost 1. října 2023, s sebou přinesla řadu změn týkajících se práce na dálku.

Tyto změny mají zásadní vliv na společnosti/organizace a jejich zaměstnance, což zahrnuje i nové povinnosti pro zaměstnavatele a práva pro zaměstnance pracující na dálku.

Rozhovory byly provedeny na základě tzv. „face to face“ kontaktu nebo prostřednictvím programu Skype. Časové rozmezí rozhovorů se pohybovalo mezi 8-15 minutami, kdy každý respondent uváděl délku rozhovorů podle toho, jak moc chtěl otázky rozvádět. Rozhovory probíhaly na místech, jež si respondenti sami zvolili. V úvodu dotazování proběhlo krátké představení tazatelky a respondent byl ujistěn o anonymitě probíhajícího výzkumu. Během rozhovoru byli respondenti dotazováni z připraveného scénáře rozhovoru. Rozhovor je v úvodu rozšířen o doplňující informace (pohlaví, věk, vzdělání) týkající se krátkého představení dotazovaného. Rozhovory byly nahrávány na diktafon mobilního telefonu, díky němuž se mohl tazatel plně soustředit na průběh dotazování a nemusel si v průběhu zapisovat poznámky a tím se rozptylovat. Po dotazování byla provedena transkripce rozhovoru.

4.2.1 Respondenti rozhovoru

Výzkumným vzorkem, který byl v rámci kvalitativního výzkumu zkoumán jsou zaměstnavatelé, kteří mají zkušenost s vedením zaměstnanců na home office. Právě toto kritérium bylo hlavní podmínkou pro účast ve výzkumu. Výběr účastníků studie byl realizován pomocí metody záměrného výběru, což je proces, kdy výzkumník v souladu s předdefinovanými kritérii určuje, kteří respondenti budou zařazeni do jeho vzorku.

Na základě jednoduchého cíleného výběru byli vybráni 2 respondenti, kteří byli osloveni s nabídkou zúčastnit se studie. Souhlas s účastí byl zcela na jejich vlastním uvážení a byl poskytnut dobrovolně.

Tabulka 4 - Základní informace o respondentech kvalitativního výzkumu

| | Pohlaví | Věk | Vzdělání | Sektor | Obor |
|-----------|----------------|------------|-----------------|---------------|-----------------|
| R1 | Muž | 43 | VŠ | Soukromý | IT |
| R2 | Žena | 53 | VŠ | Soukromý | Prodej a obchod |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

5 Výsledky a jejich zhodnocení

V následující části bude vyhodnocen kvantitativní výzkum, jenž byl proveden prostřednictvím dotazníkového šetření a kvalitativní výzkum, který byl uskutečněn pomocí rozhovoru. Kapitola nabídne detailní vyhodnocení výzkumů, zodpovězení výzkumných otázek a testování hypotéz.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 142 zaměstnanců a 31 zaměstnavatelů, jejichž bližším představením se zabývají kapitoly výše.

Graf 6 - Zkušenost zaměstnanců s prací na HO



Zdroj: Vlastní šetření, vlastní zpracování

Z celkem 142 zaměstnanců má 109 (76,8 %) z nich, tedy výrazná většina, zkušenost s prací z domova. Zbýlých 33 (23,2 %) zaměstnanců uvedlo, že zkušenost s prací z domova nemají. Pro tyto respondenty byl tedy dotazník ukončen poslední otázkou, která měla za úkol odhalit, z jakého důvodu nemají žádné zkušenosti s prací z domova. Z celkového počtu jich 30 (90,9 %) uvedlo, že jim práci z domova neumožňuje zaměstnavatel a zbylí 3 (9,1 %) zaměstnanci sdělili, že o práci na home office nemají zájem.

Graf 7 - Zkušenost zaměstnavatelů s vedením zaměstnanců na HO



Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Z celkem 31 zaměstnavatelů má zkušenost s vedením zaměstnanců v režimu home office 28 (90,3 %) z nich a 3 (9,7 %) uvedli, že zkušenost s vedením zaměstnanců, kteří pracují z domova, nemají. Z celkového počtu 3 zaměstnavatelů, kteří zkušenost s prací z domova nemají, 2 zaměstnavatelé uvedli, že práci z domova neumožňuje samotná povaha práce zaměstnanců a 1 zaměstnavatel uvedl, že důvodem je technické zabezpečení vnitřní pracovní sítě.

Následující kapitoly budou zahrnovat vzorek respondentů, kteří mají zkušenost s prací na home office, tedy 109 zaměstnanců a 28 zaměstnavatelů z dotazníkového šetření a 2 zaměstnavatelé z rozhovoru.

5.1 Existuje rozdíl v podílu zaměstnanců, kteří pracují na HO před pandemií Covid-19, v jejím průběhu a nyní?

VO1 se zaměřuje na posouzení toho, jak pandemie ovlivnila trend práce z domova v časovém vývoji. Cílem je identifikovat a analyzovat změny v rozšíření práce z domova ve třech klíčových obdobích: před pandemií, během ní a v období po jejím odeznění. Pro rozvedení této otázky budou porovnána získaná data z otázek týkajících se zkušenosti z období před vypuknutím pandemie, v jejím vrcholu, kdy byla práce z domova často vynucena jako opatření k omezení šíření viru, a data po pandemii, kdy se společnosti mohli

rozhodnout udržet si práci z domova jako standardní model nebo se vrátit k předchozím pracovním metodám.

H1: Podíl zaměstnanců pracujících na HO se před pandemií Covid-19, v jejím průběhu a nyní významně liší.

Tabulka 5 - Podíl zaměstnanců pracujících v režimu HO v jednotlivých obdobích

| N=109 | n | % |
|----------------|----|-------|
| Před | 36 | 0,330 |
| Během pandemií | 92 | 0,844 |
| Nyní | 77 | 0,706 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

V průběhu pandemie pracoval na HO největší podíl zaměstnanců (84,4 %). Před pandemií tvořili pracovníci na HO nejnižší podíl (33 %).

Tabulka 6 - Výsledky testů o podílu dle zaměstnanců

| | |
|--------------|-------------|
| Před - během | $p < 0,001$ |
| Před - nyní | $p < 0,001$ |
| Během-nyní | $p = 0,007$ |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Hypotéza byla ověřena pomocí testů porovnávající dva podíly. Tabulka 6 znázorňuje, že všechny p-hodnoty jsou nižší než zvolená hladina významnosti 0,05. Všechny tři období se tedy statisticky významně liší v podílu zaměstnanců pracujících na HO. Můžeme tedy říci, že v průběhu pandemie pracovalo na HO statisticky významně více zaměstnanců než před a po pandemii. Dále také platí, že podíl zaměstnanců pracujících na HO nyní je statisticky významně vyšší než podíl zaměstnanců na HO před pandemií.

Tabulka 7 - Názor zaměstnanců o přechodu na pracovní režim HO

| Myslíte, že pandemie výrazně přispěla k přechodu na HO ve Vašem zaměstnání? | n | % |
|---|----|--------|
| Ano | 75 | 68,8 % |
| Ne | 34 | 31,2 % |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Další zjištění vyplývající z šetření lze spatřit v tabulce 7, kde si 68,8 % zaměstnanců myslí, že pandemie Covid-19 výrazně přispěla k přechodu na HO v jejich zaměstnání. Při otázce, jakým způsobem, nejvíce respondentů uvedlo častější využití HO a větší důvěru zaměstnavatelů vzhledem k jejich zaměstnancům.

Podotázka: *V jakém sektoru (soukromý X veřejný) lze sledovat větší nárůst počtu zaměstnanců pracujících v režimu HO po pandemii Covid-19?*

H2: V soukromém sektoru lze pozorovat větší nárůst pracujících zaměstnanců v režimu HO než ve veřejném sektoru.

Tabulka 8 - Podíl zaměstnanců na HO v jednotlivých obdobích a sektorech

| Pearsonův chí-kvadrát test, $p=0,469$ | Sektor | | |
|---------------------------------------|---------------------|----------|--------|
| | Veřejný (státní) | Soukromý | Celkem |
| Fáze pandemie Covid-19 | | | |
| Před | 5 | 31 | 36 |
| % | 14,29 % | 18,24 % | |
| Během | 19 | 73 | 92 |
| % | 54,29 % | 42,94 % | |
| Nyní | 11 | 66 | 77 |
| % | 31,43 % | 38,82 % | |
| Celkem | 35 | 170 | 205 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Dle tabulky 8 došlo k nárůstu podílu zaměstnanců v obou sektorech. Ve veřejném sektoru z původních 14,3 % zaměstnanců vzrostl podíl pracujících na home office na

31,4 %. U soukromého sektoru podíl zaměstnanců pracujících z domova vzrostl z původních 18,2 % před pandemií na 38,8 %.

P-hodnota Pearsonovo chí-kvadrát testu nezávislosti je vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05, tudíž se nepodařilo prokázat statisticky významný rozdíl v podílu zaměstnanců pracujících v režimu home office v jednotlivých sektorech. **Hypotéza se nepotvrdila.**

H3: V soukromém sektoru lze pozorovat větší nárůst pracujících zaměstnanců v režimu HO než ve veřejném sektoru z pohledu zaměstnavatelů.

Tabulka 9 - Podíl zaměstnanců na HO v každé fázi pandemie a sektoru z pohledu zaměstnavatelů

| Pearsonův chí-kvadrát test, $p=0,779$ | Sektor | | |
|---------------------------------------|---------------------|----------|--------|
| | Veřejný (státní) | Soukromý | Celkem |
| Fáze pandemie Covid-19 | | | |
| Před | 9 | 9 | 18 |
| % | 26,47 % | 27,27 % | |
| Během | 15 | 12 | 27 |
| % | 44,12 % | 36,36 % | |
| Nyní | 10 | 12 | 22 |
| % | 29,41 % | 36,36 % | |
| Celkem | 34 | 33 | 67 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Dle zaměstnavatelů vzrostl počet zaměstnanců na HO během pandemie jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru a po pandemii opět klesl.

P-hodnota Pearsonovo chí-kvadrát testu nezávislosti je vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05, tudíž se nepodařilo prokázat statisticky významný rozdíl v podílu zaměstnanců zaměstnaných v režimu home office v jednotlivých sektorech. **Hypotéza se nepotvrdila.**

5.2 Jak hodnotí kvalitu a efektivitu práce na HO zaměstnanci a zaměstnavatelé?

VO2 se zabývá porovnáním vnímání práce z domova z dvou rozdílných perspektiv – zaměstnanců, kteří tuto práci vykonávají, a zaměstnavatelů, kteří tuto práci řídí a delegují. Toto hodnocení může poskytnout hluboký vhled do toho, jak jsou obě strany spokojeny s prací z domova a jakou efektivitu a kvalitu práce považují za dosažitelnou v tomto modelu.

H4: Zaměstnanci hodnotí kvalitu práce na HO častěji jako kvalitnější než zaměstnavatelé.

Tabulka 10 - Kvalita práce zaměstnanců na HO v závislosti na pracovní pozici – zaměstnavatel x zaměstnanec

| Pearsonův chí-kvadrát test, $p=0,043$ | Pozice | | |
|---------------------------------------|-------------|----------------|--------|
| | Zaměstnanci | Zaměstnavatelé | Celkem |
| Kvalita práce | | | |
| Na stejné úrovni | 69 | 22 | 91 |
| % | 63,30 % | 78,57 % | |
| Méně kvalitní | 13 | 5 | 18 |
| % | 11,93 % | 17,86 % | |
| Kvalitnější | 27 | 1 | 28 |
| % | 24,77 % | 3,57 % | |
| Celkem | 109 | 28 | 137 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Dle tabulky 10 hodnotí práci na HO jako kvalitnější téměř 25 % zaměstnanců a pouze necelé 4 % zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů (78,57 %) hodnotí kvalitu práce zaměstnanců jako srovnatelnou s prací na pracovišti.

P-hodnota Pearsonovo chí-kvadrát testu nezávislosti je nižší než zvolená hladina významnosti 0,05, tudíž se podařilo prokázat statisticky významný rozdíl vnímání kvality práce zaměstnanců na HO mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnanci hodnotí kvalitu práce na HO významně častěji jako kvalitnější než zaměstnavatelé. **Hypotéza se potvrdila.**

H5: Zaměstnanci hodnotí efektivitu práce na HO častěji jako lepší než zaměstnavatelé.

Tabulka 11 - Efektivita práce zaměstnanců na HO v závislosti na pracovní pozici

| Pearsonův chí-kvadrát test, $p=0,034$ | Pozice | | |
|---|-------------|----------------|--------|
| | Zaměstnanci | Zaměstnavatelé | Celkem |
| Efektivita práce (množství odvedené práce za stejný čas) | | | |
| Stejně práce jako na pracovišti | 49 | 19 | 68 |
| % | 44,95 % | 67,86 % | |
| Více práce než na pracovišti | 38 | 3 | 41 |
| % | 34,86 % | 10,71 % | |
| Méně práce než na pracovišti | 22 | 6 | 28 |
| % | 20,18 % | 21,43 % | |
| Celkem | 109 | 28 | 137 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Dle tabulky 11 hodnotí práci na HO jako efektivnější téměř 35 % zaměstnanců a pouze necelých 11 % zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů (67,86 %) hodnotí efektivitu práce zaměstnanců jako srovnatelnou s prací na pracovišti.

P-hodnota Pearsonovo chí-kvadrát testu nezávislosti je nižší než zvolená hladina významnosti 0,05, tudíž se podařilo prokázat statisticky významný rozdíl vnímání efektivity práce zaměstnanců na HO mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnanci hodnotí efektivitu práce na HO významně častěji jako více efektivní než zaměstnavatelé. **Hypotéza se potvrdila.**

5.3 Je komunikace a spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracujícími na HO obtížnější než při osobním kontaktu?

VO3 se zaměřuje na identifikaci a hodnocení výzev spojených s pracovní spoluprací v prostředí, kde osobní interakce nahrazuje komunikace prostřednictvím digitálních nástrojů a platform. Otázka se zaměřuje na spolupráci a komunikaci jak mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak i mezi samotnými zaměstnanci.

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci pro komunikaci s kolegy i s nadřízenými z 28,5 % používají různé aplikace, komunikační a organizační platformy, 27 % zaměstnanců pro komunikaci používá e-mail, 26,3 % zaměstnanců komunikuje z domova prostřednictvím mobilního telefonu, 9,9 % respondentů uvedlo, že

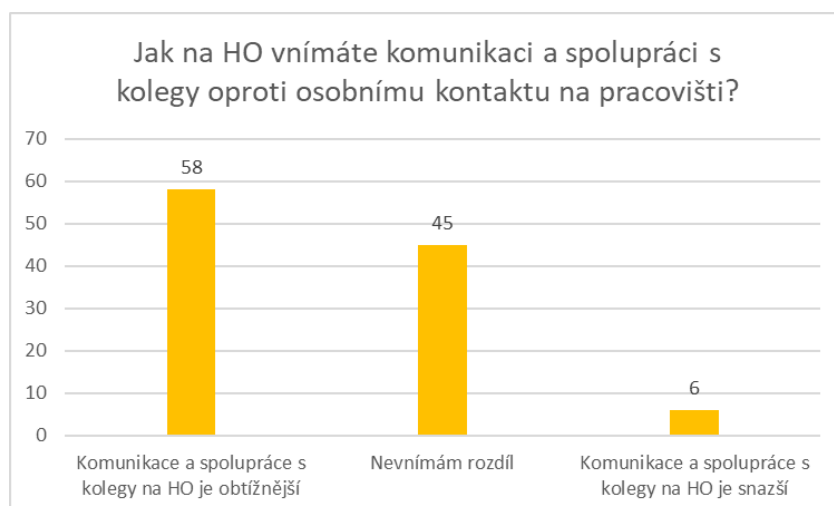
komunikují přes SMS zprávy a 8,4 % dotazovaných komunikuje pomocí sociálních sítí. Mezi konkrétní nejčastěji používané komunikační a organizační platformy a aplikace lze podle respondentů zařadit MS Teams, Outlook, Whatsapp, Skype, Zoom a Google Meet. Dále zaměstnanci uvedli, že používají také LinkedIn, Trello, Asana a Whereby.

5.3.1 Komunikace mezi zaměstnanci

Vzájemná komunikace mezi zaměstnanci je v mnoha zaměstnáních nedílnou součástí náplně práce a v některých případech může být i nedostatkem při práci z domova. Získaná data nabízí subjektivní vnímání kvality a efektivity komunikace a spolupráce mezi samotnými zaměstnanci, kteří pracují na home office.

Z grafu č. 8 lze vypožorovat, že značná většina zaměstnanců pracujících z domova, konkrétně 53,2 % hodnotí komunikaci a spolupráci se svými kolegy oproti osobnímu kontaktu na pracovišti jako obtížnější, 41,3 % zaměstnanců v komunikaci nevnímá rozdíl a pouze 5,5 % zaměstnanců hodnotí v režimu home office komunikaci s kolegy jako snazší.

Graf 8 - Hodnocení komunikace a spolupráce na HO s kolegy ze strany zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Z pohledu 53,6 % zaměstnavatelů je komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci pracujícími na home office na stejné úrovni jako na pracovišti. Zbýlých 46,4 % zaměstnavatelů uvedlo, že komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci je obtížnější než na pracovišti. Žádný zaměstnavatel neuvedl, že komunikace a spolupráce zaměstnanců je snazší.

5.3.2 Komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavateli

H6: Spolupráci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracujícími na HO hodnotí zaměstnavatelé častěji jako obtížnější než zaměstnanci.

Tabulka 12 - Komunikace zaměstnavatele a zaměstnance na HO v závislosti na pracovní pozici

| Pearsonův chí-kvadrát test, $p=0,177$ | Pozice | | |
|---|-------------|----------------|--------|
| | Zaměstnanci | Zaměstnavatelé | Celkem |
| Komunikace zaměstnavatel-zaměstnanec | | | |
| Komunikace a spolupráce je obtížnější | 41 | 11 | 52 |
| % | 37,61 % | 39,29 % | |
| Komunikace s nadřízeným je na HO snazší | 12 | 0 | 12 |
| % | 11,01 % | 0,00 % | |
| Komunikace a spolupráce je na stejné úrovni | 56 | 17 | 73 |
| % | 51,38 % | 60,71 % | |
| Celkem | 109 | 28 | 137 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Dle tabulky 12 hodnotí vzájemnou komunikaci zaměstnanců a zaměstnavatelů na HO jako obtížnější necelých 38 % zaměstnanců a necelých 40 % zaměstnavatelů. Nejčastěji hodnotí komunikaci zaměstnanci i zaměstnavatelé jako srovnatelnou při práci na pracovišti.

P-hodnota Pearsonovo chí-kvadrát testu nezávislosti je vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05, tudíž se nepodařilo prokázat statisticky významný rozdíl vnímání komunikace zaměstnanců a zaměstnavatelů na HO mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Hypotéza se nepotvrdila.

5.4 Jak zaměstnanci pracující na HO vnímají kontrolu ze strany zaměstnavatele?

VO4 se zaměřuje na postoj zaměstnavatelů a zaměstnanců k dohledu a řízení, které provádí jejich nadřízení v kontextu práce z domova. Hledá zjištění týkající se toho, jak se zaměstnanci cítí ohledně metod a intenzity sledování jejich pracovního výkonu a porovnává,

zda zaměstnanci vnímají větší kontrolu ze strany zaměstnavatele v zaměstnání či při práci z domova.

Tabulka 13 - Vnímání kontroly práce zaměstnanců ze strany zaměstnavatele

| Vnímáte větší kontrolu nad Vaší prací ze strany nadřízeného v zaměstnání nebo na HO? | n | % |
|---|-----|--------|
| V zaměstnání | 40 | 36,70 |
| Nepocítují rozdíl | 66 | 60,55 |
| Na HO | 3 | 2,75 |
| Celkem | 109 | 100,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Z pohledu zaměstnavatelů, kteří byli dotázáni, zda kontrolují zaměstnancům pracujícím na home office během pracovní doby jejich aktivitu pouze 39,3 % odpovědělo, že ano. Kontrolu zaměstnavatelé provádí prostřednictvím interních systémů, komunikačních platforem, MS Teams, mobilního telefonu, e-mailu a spisové služby. Zbylých 60,7 % zaměstnavatelů zaměstnance pracující z domova nekontroluje. Toto tvrzení potvrzují i zaměstnanci, kteří větší kontrolu nad svou prací během práce z domova téměř nepocítují. Větší kontrolu zaměstnanci pocítují při osobním kontaktu v zaměstnání (36,7 %) a značná většina nepocítuje rozdíl mezi kontrolou na pracovišti či na home office.

5.5 V čem vidí zaměstnanci a zaměstnavatelé nejčastěji pozitiva a negativa při práci na HO?

VO5 zkoumá různé perspektivy na práci z domova, identifikuje běžně vnímané výhody a nevýhody tohoto modelu práce z pohledu obou zúčastněných stran. Cílem je porozumět, jak se liší vnímání práce z domova mezi zaměstnanci, kteří tuto flexibilitu využívají, a zaměstnavateli, kteří musí tuto možnost organizovat, monitorovat a často i technologicky a personálně podporovat.

5.5.1 Z pohledu zaměstnanců

Tabulka 14 - Pozitiva HO z pohledu zaměstnanců, část 1

| Seřad'te následující pozitiva vyplývající z HO podle Vašich zkušeností od nejdůležitějších po nejméně důležitá. | Flexibilita | | Úspora času i nákladů na dopravu | | Možnost pracovat ve svém pohodlném prostředí | | Méně stresu | |
|--|-------------|--------------|--|--------------|--|--------------|-------------|--------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 1 | 49 | 44,95 | 25 | 22,94 | 14 | 12,84 | 3 | 2,75 |
| 2 | 17 | 15,60 | 36 | 33,03 | 15 | 13,76 | 3 | 2,75 |
| 3 | 13 | 11,93 | 23 | 21,10 | 29 | 26,61 | 18 | 16,51 |
| 4 | 13 | 11,93 | 11 | 10,09 | 28 | 25,69 | 27 | 24,77 |
| 5 | 10 | 9,17 | 4 | 3,67 | 19 | 17,43 | 29 | 26,61 |
| 6 | 5 | 4,59 | 6 | 5,50 | 2 | 1,83 | 20 | 18,35 |
| 7 | 1 | 0,92 | 2 | 1,83 | 2 | 1,83 | 5 | 4,59 |
| 8 | 1 | 0,92 | 2 | 1,83 | 0 | 0,00 | 4 | 3,67 |
| Celkem | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Tabulka 15 - Pozitiva HO z pohledu zaměstnanců, část 2

| Seřad'te následující pozitiva vyplývající z HO podle Vašich zkušeností od nejdůležitějších po nejméně důležitá. | Možnost starat se o děti nebo potřebné | | Možnost nosit neformální oděv | | Možnost rozvrhnout si práci dle svých časových preferencí | | Méně kontakty s nadřízenými a kolegy | |
|--|---|--------------|----------------------------------|--------------|---|--------------|---|--------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 1 | 2 | 1,83 | 1 | 0,92 | 13 | 11,93 | 3 | 2,75 |
| 2 | 8 | 7,34 | 5 | 4,59 | 13 | 11,93 | 1 | 0,92 |
| 3 | 5 | 4,59 | 4 | 3,67 | 15 | 13,76 | 2 | 1,83 |
| 4 | 5 | 4,59 | 8 | 7,34 | 24 | 22,02 | 3 | 2,75 |
| 5 | 20 | 18,35 | 14 | 12,84 | 9 | 8,26 | 4 | 3,67 |
| 6 | 15 | 13,76 | 31 | 28,44 | 13 | 11,93 | 17 | 15,60 |
| 7 | 38 | 34,86 | 28 | 25,69 | 20 | 18,35 | 35 | 32,11 |
| 8 | 16 | 14,68 | 18 | 16,51 | 2 | 1,83 | 44 | 40,37 |
| Celkem | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Při hodnocení pozitiv, které práce na HO přináší zaměstnancům, byli zaměstnanci požádáni, aby seřadili pozitivní aspekty, jež s sebou práce na HO přináší od nejdůležitějších po nejméně důležitá.

Výsledky ukazují, že nejvýznamnějším benefitem práce z domova je pro zaměstnance flexibilita. Na 2. místě se umístila úspora času a nákladů spojených s dopravou. 3. místo zaujala možnost pracovat v pohodlí vlastního domova. Možnost přizpůsobit si pracovní dobu podle vlastních časových preferencí se umístila na 4. místě. Méně stresu při práci z domova zaměstnanci nejčastěji hodnotili na 5. místě. Na 6. místě se umístila možnost nosit neformální oblečení, 7. místo patří možnosti pečovat o děti nebo jiné potřebné členy rodiny a na posledním místě skončilo méně kontaktu s nadřízenými a kolegy.

Zaměstnanci dále mezi významné výhody práce na HO uvádí „úsporu času z hlediska pozdějšího vstávání a finanční úsporu nejen za dopravu, ale i za stravování“. Další výhodou práce na HO může být pro některé zaměstnance „omezení nechtěných návštěv a zbytečných pracovních (formálních i neformálních) kontaktů“ nebo „lepší soustředění v prostředí domova, aspoň ve srovnání se dny, kdy je v práci rušno, anebo kdy se ostatní chtějí bavit o nepracovních záležitostech.“ Další často se opakující výhodou je menší možnost nákazy nemocemi při cestě do práce nebo na pracovišti. Významným pozitivem je i možnost pracovat v případě vlastní zdravotní indispozice či onemocnění dětí, dále pak šetření životního prostředí, či skloubení práce s osobním životem a domácími povinnostmi.

Tabulka 16 - Negativa HO z pohledu zaměstnanců, část 1

| Seřad'te následující negativa vyplývající z HO podle Vašich zkušeností od nejvýznamnějších po nejméně významná. | Ztráta sociálního kontaktu, fyzická osamělost | | Méně konzultací s kolegy a nadřízenými | | Obtížnost oddělit soukromý a pracovní život | | Dohled nad vlastní disciplínou a zodpovědností | |
|---|---|--------------|--|--------------|---|--------------|--|--------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 1 | 49 | 44,95 | 11 | 10,09 | 17 | 15,60 | 11 | 10,09 |
| 2 | 13 | 11,93 | 34 | 31,19 | 16 | 14,68 | 18 | 16,51 |
| 3 | 11 | 10,09 | 26 | 23,85 | 34 | 31,19 | 10 | 9,17 |
| 4 | 17 | 15,60 | 9 | 8,26 | 16 | 14,68 | 34 | 31,19 |
| 5 | 4 | 3,67 | 8 | 7,34 | 10 | 9,17 | 15 | 13,76 |
| 6 | 3 | 2,75 | 10 | 9,17 | 7 | 6,42 | 6 | 5,50 |
| 7 | 6 | 5,50 | 6 | 5,50 | 3 | 2,75 | 7 | 6,42 |
| 8 | 6 | 5,50 | 5 | 4,59 | 6 | 5,50 | 8 | 7,34 |
| Celkem | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Tabulka 17 - Negativa HO z pohledu zaměstnanců, část 2

| Seřadíte následující negativa vyplývající z HO podle Vašich zkušeností od nejvýznamnějších po nejméně významná. | Úhrada některých vlastních nákladů | | Neustálá dostupnost | | Zvýšení zodpovědnosti a vyšší nároky na rozhodování | | Delší pracovní čas a neplacené přesčasy | |
|---|------------------------------------|--------------|---------------------|--------------|---|--------------|---|--------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| 1 | 4 | 3,67 | 7 | 6,42 | 7 | 6,42 | 3 | 2,75 |
| 2 | 1 | 0,92 | 14 | 12,84 | 2 | 1,83 | 11 | 10,09 |
| 3 | 4 | 3,67 | 10 | 9,17 | 8 | 7,34 | 6 | 5,50 |
| 4 | 10 | 9,17 | 8 | 7,34 | 7 | 6,42 | 8 | 7,34 |
| 5 | 38 | 34,86 | 17 | 15,60 | 13 | 11,93 | 4 | 3,67 |
| 6 | 15 | 13,76 | 37 | 33,94 | 17 | 15,60 | 14 | 12,84 |
| 7 | 18 | 16,51 | 9 | 8,26 | 45 | 41,28 | 15 | 13,76 |
| 8 | 19 | 17,43 | 7 | 6,42 | 10 | 9,17 | 48 | 44,04 |
| Celkem | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 | 109 | 100,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Stejně jako u pozitiv, tak i u negativ, které práce na HO přináší, byli zaměstnanci vyzváni k seřazení negativních aspektů práce na HO od nejvýznamnějších po nejméně významné.

Ztráta sociálního kontaktu, fyzická osamělost bylo nejčastěji umístěno na 1. místě. Méně konzultací s kolegy a nadřízenými zaměstnanci nejčastěji hodnotili na 2. místě. Obtížnost oddělit soukromý a pracovní život zaujalo 3. místo. Na 4. místo byl nejčastěji kladen dohled nad vlastní disciplínou a zodpovědností, úhrada některých vlastních nákladů byla nejčastěji umístěna na 5. místě. Neustálá dostupnost zaujala 6. umístění. Zvýšení zodpovědnosti a vyšší nároky na rozhodování bylo nejčastěji umístěno na 7. místě. Na posledním místě se umístil delší pracovní čas a neplacené přesčasy.

Zaměstnanci dále mezi nevýhody zařazují nedostatečné přizpůsobení domácího prostředí ke splnění požadavků na BOZP. Další nedostatek lze spatřit ve vybavení k vykonávání pracovních povinností či zvýšení rozsahu a počtu některých komunikačních nedorozumění a vyšší nároky na organizaci z hlediska přístupu k fyzickým prostředkům (podpisy smluv, řešení fyzické pošty atd.).

5.5.2 Z pohledu zaměstnavatelů

Tabulka 18 - Pozitiva HO z pohledu zaměstnavatelů

| Jaká vnímáte pozitiva pro Vaši společnost/organizaci spojená s prací zaměstnanců na HO? | n | % z počtu respondentů |
|--|----|-----------------------|
| Úspora provozních nákladů | 16 | 57,14 |
| Spokojení zaměstnanci | 21 | 75,00 |
| Atraktivita pro nové zájemce o práci | 18 | 64,29 |
| Zvýšení produktivity a motivace zaměstnanců | 16 | 57,14 |
| Snížení environmentálního dopadu | 8 | 28,57 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Zaměstnavatelé jednoznačně vidí největší pozitivum ve spokojenosti jejich zaměstnanců (75 %). Další pozitivum lze spatřit v tom, že nabídka práce z domova může být atraktivní pro případné nové uchazeče (64,3 %). Na stejné úrovni se nachází úspora provozních nákladů a zvýšení produktivity a motivace zaměstnanců (57,1 %). Nejhůře hodnocené pozitivum je snížení environmentálního dopadu (28,57 %).

Zaměstnavatelé dále mezi výhody zařazují zejména spokojenost ze strany zaměstnanců s ohledem na současné nemalé množství nutných úsporných opatření, podle nich je to jedna z mála možností, jak zaměstnance motivovat bez zásadních nákladů. Mezi další pozitiva lze zařadit méně žádostí o OČR v případě nemoci dítěte, či méně „sick days“, „HO je pro zaměstnance alternativa možnosti pracovat, pokud je to ze zdravotního hlediska jen trochu možné. Nevyčerpávají si tak dovolené nebo PN. Zaměstnanci jsou spokojenější, že si částečně mohou čas na práci řídit.“ Dalším pozitivem lze spatřit v loajlnosti zaměstnanců ke společnosti.

Tabulka 19 - Negativa HO z pohledu zaměstnavatelů

| Jaká vnímáte negativa pro Vaši společnost/organizaci spojená s prací zaměstnanců na HO? | n | % z počtu respondentů |
|--|----------|------------------------------|
| Větší ztráta kontroly | 11 | 39,29 |
| Komunikační bariéry | 16 | 57,14 |
| Snížení schopnosti monitorovat zaměstnance | 6 | 21,43 |
| Ztížení zaměstnance řídit | 6 | 21,43 |
| Nižší produktivita a motivace zaměstnanců | 2 | 7,14 |
| Bezpečnost dat a IT | 11 | 39,29 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Zaměstnavatelé vidí největší negativum v komunikační bariéře (57,1 %). Další nejčastěji volená negativa byla větší ztráta kontroly (39,3 %) a bezpečnosti dat a IT (39,3 %). Jako negativum vnímá snížení schopnosti monitorovat zaměstnance a ztížení zaměstnance řídit 21,4 % zaměstnavatelů. Jako nejméně negativní okolností je zaměstnavateli hodnocena produktivita a motivace zaměstnanců (7,1 %).

Zaměstnavatelé dále mezi negativa při práci zaměstnanců na HO spatřují v obtížnosti a větší časové náročnosti při zadávání práce podřízeným. Dále vnímají negativa hlavně v komunikaci a z dlouhodobého hlediska v izolaci zaměstnance od kolektivu, což může způsobit nestálost kolektivu a nepochopení.

5.6 Mají zaměstnanci zájem spíše o práci na HO?

VO6 se zaměřuje na zjištění preferencí zaměstnanců ohledně místa výkonu jejich pracovní činnosti. Cílem je pochopit, zda zaměstnanci preferují pracovat z pohodlí svého domova, nebo jestli dávají přednost tradičnímu pracovnímu prostředí, které může podporovat přímou spolupráci, sociální interakce s kolegy a jasnější oddělení pracovního a osobního života.

H7: Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli existuje rozdíl v pohledu na preferovaný pracovní režim zaměstnanců.

Tabulka 20 - Preferovaný pracovní režim

| Pozice | Zaměstnanci chtějí pracovat | n | % |
|----------------|--|----|-------|
| Zaměstnanci | Stejnou měrou na pracovišti i z domova | 29 | 26,61 |
| | Většinou z domova, někdy na pracovišti | 27 | 24,77 |
| | Pouze z domova | 8 | 7,34 |
| | Většinou na pracovišti, někdy z domova | 40 | 36,70 |
| | Pouze na pracovišti | 5 | 4,59 |
| Zaměstnavatelé | Pouze z domova | 3 | 10,71 |
| | Kombinaci obojího | 18 | 64,29 |
| | Pouze na pracovišti | 7 | 25,00 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Zaměstnanci nejvíce preferují práci vykonávanou většinou na pracovišti, někdy doma. (36,70 %). Nejmenší zájem je o práci pouze na pracovišti (7,34 %). Zaměstnavatelé si myslí, že zaměstnanci preferují kombinaci obojího (64,29 %).

Tabulka 21 - Preference pracovního režimu v závislosti na pracovní pozici

| Pearsonův chí-kvadrát test, p=0,002 | Pozice | | |
|-------------------------------------|-------------|----------------|--------|
| | Zaměstnanci | Zaměstnavatelé | Celkem |
| Zaměstnanci dávají přednost | | | |
| Práci na pracovišti | 5 | 7 | 12 |
| % | 4,59 % | 25,00 % | |
| Práci z domova | 8 | 3 | 11 |
| % | 7,34 % | 10,71 % | |
| Kombinací obojího | 96 | 18 | 114 |
| % | 88,07 % | 64,29 % | |
| Celkem | 109 | 28 | 137 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Zaměstnavatelé si myslí, že zaměstnanci preferují pouze práci na pracovišti ve 25 % případů, přitom zaměstnanci se vyjádřili k práci na pracovišti pouze v necelých 5 % případů.

P-hodnota Pearsonovo chí-kvadrát testu nezávislosti je nižší než zvolená hladina významnosti 0,05, tudíž se podařilo prokázat statisticky významný rozdíl vnímání

preferenci pracovního režimu zaměstnanců mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnanci preferují kombinaci práce na HO a na pracovišti významně častěji, než si to myslí zaměstnavatelé. **Hypotéza se potvrdila.**

Podotázka: *Mají větší zájem o práci na HO muži nebo ženy?*

Tato otázka se zabývá prozkoumáním genderových rozdílů v preferencích týkajících se práce z domova.

H8: Ženy dávají přednost práci na HO častěji než muži.

Tabulka 22 - Preference pracovního režimu v závislosti na pohlaví z pohledu zaměstnanců

| Pearsonův chí-kvadrát test, $p=0,494$ | Pohlaví | | |
|--|---------|---------|--------|
| | Muži | Ženy | Celkem |
| Pokud byste si mohl/a zcela svobodně vybrat, pracoval/a byste raději z domova, na pracovišti nebo byste obě varianty kombinoval/a? | | | |
| Stejnou měrou na pracovišti i z domova | 10 | 19 | 29 |
| % | 24,39 % | 27,94 % | |
| Většinou z domova, někdy na pracovišti | 8 | 19 | 27 |
| % | 19,51 % | 27,94 % | |
| Pouze z domova | 2 | 6 | 8 |
| % | 4,88 % | 8,82 % | |
| Většinou na pracovišti, někdy z domova | 18 | 22 | 40 |
| % | 43,90 % | 32,35 % | |
| Pouze na pracovišti | 3 | 2 | 5 |
| % | 7,32 % | 2,94 % | |
| Celkem | 41 | 68 | 109 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

Dle tabulky 22 by ženy i muži nejraději pracovali většinou na pracovišti, někdy z domova. Podíl mužů, kteří by pracovali rádi většinou na pracovišti, někdy z domova (43,90 %) je o dost vyšší, než je podíl žen (32,35 %). Podíl žen, které by naopak raději pracovaly většinou z domova, někdy na pracovišti je vyšší než podíl mužů.

P-hodnota Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti je vyšší než zvolená hladina významnosti 0,05, tudíž se nepodařilo prokázat statisticky významný rozdíl v preferenci pracovního režimu mezi muži a ženami. **Hypotéza se nepotvrdila.**

H9: Z pohledu zaměstnavatelů dávají přednost práci na HO častěji ženy než muži.

Testovaným podílem bylo 50 %. Binomický test tedy ověřuje, zda je podíl žen dávající přednost, práci na HO vyšší než 50 %.

Tabulka 23 - Preference pracovního režimu v závislosti na pohlaví z pohledu zaměstnavatelů

| Binomický test, $p=0,053$ | Mají o práci na HO zájem spíše ženy nebo muži? | |
|---------------------------|--|-------|
| | n | % |
| Pohlaví | | |
| Ženy | 20 | 64,52 |
| Muži | 8 | 25,81 |
| Neodpověděl/a | 3 | 9,68 |

Zdroj: Vlastní zpracování, vlastní šetření

V tabulce 23 lze spatřit, že podíl žen dávající přednost práci na HO je 64,52 %. Dle p-hodnoty testu, která je nižší než zvolená hladina významnosti, nelze však rozdíl potvrdit. Nepodařilo se prokázat, že ženy mají větší zájem o práci na HO než muži. To ovšem může být způsobeno malým množstvím respondentů ve výběru. **Hypotéza se nepotvrdila.**

5.7 Jakým způsobem reagovala společnost/organizace na novelizaci zákoníku práce?

VO7 se zaměřuje na analýzu reakcí a přizpůsobení se organizací změnám v legislativě týkající se pracovního práva. Tato otázka vybízí k prozkoumání, jak organizace implementují nové požadavky do svých interních postupů a pracovních procesů.

VO7 je zodpovězena prostřednictvím rozhovoru, který je zaměřený na dopady nedávných legislativních změn v oblasti práce na dálku na zaměstnavatele, a který odhalil různé přístupy dvou organizací k implementaci a adaptaci na změny vyplývající z novely zákona, která vstoupila v platnost 1. října 2023.

R1 uvádí, že v jeho organizaci nedošlo k žádné reakci na aktualizovanou legislativu v důsledku již dlouhodobě přijaté praxe flexibilního pracovního režimu, kde zaměstnanci mohou volit mezi prací z domova a z tradičního pracoviště. „Na aktualizovanou legislativu

jsme nijak nereagovali. Necháváme už mnoho let na rozhodnutí našich zaměstnanců, zda chtějí pracovat z domova, nebo z kanceláře. Každý z nich si sám vyhodnotí, co je pro daný den lepší v závislosti na jeho mimopracovních povinnostech a pracovním projektu, na kterém právě pracuje.” Tento přístup umožňuje zaměstnancům volit si pracovní prostředí na základě osobních potřeb a povinností. **R1** dále zdůrazňuje: *„My jsme HO zavedli dávno před Covidem a velice se nám osvědčil. Vyvíjíme software a u programátorů je většinou jedno, zda pracují z domova, nebo z kanceláře. Oboje má své výhody i nevýhody, ale myslím, že výhody převažují. Jediné omezení je v osobním kontaktu, ale to se dá řešit tím, že se jednou za týden, nebo i méně všichni domluví, že se sejdou v kanceláři.*” Výhody práce z domova v jejich případě převažují nad potenciálními nevýhodami. Dále **R1** organizace využívá řadu nástrojů pro zajištění efektivní komunikace a správy úkolů.

Na rozdíl od **R1**, **R2** uvádí, že hlavní změnou ve způsobu práce po novelizaci zákona byla úprava dohod. *„Změnou prošla pouze podoba dohod, které nově obsahují ustanovení, na základě kterého se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli, že náhrada nákladů souvisejících s výkonem práce/služby na dálku zaměstnanci nepřísluší.*” Tento krok zdůrazňuje význam jasné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně finančních aspektů práce na dálku. **R2** také konstatuje, že novela zákona neměla výrazný vliv na organizaci práce ve společnosti, a že praxe práce na dálku zůstala v podstatě nezměněna.

5.8 Zhodnocení výsledků

VO1: Existuje rozdíl v podílu zaměstnanců, kteří pracují na HO před, během a po pandemii Covid-19?

VO1 se zabývá zjištěním, zda existuje statisticky významný rozdíl v podílu zaměstnanců pracujících z domova před, během a po pandemii Covid-19. Zkoumání této otázky odhalilo, že pandemie Covid-19 měla výrazný vliv na pracovní prostředí a zvyšování podílu práce z domova.

Při analýze dat byla zjištěna výrazná změna v rozložení pracovních režimů v různých obdobích pandemie. Před pandemií pracovalo z domova 33 % zaměstnanců, což byl nejnižší podíl. Během pandemie tento podíl prudce vzrostl na 84,4 %, což odráží vynucený přechod na práci z domova jako opatření k omezení šíření viru. Po pandemii se podíl zaměstnanců

pracujících z domova snížil, ale zůstal statisticky významně vyšší než před pandemií, což naznačuje dlouhodobější změnu v pracovních návycích společností.

Hypotéza H1 byla potvrzena, jelikož byly zjištěny statisticky významné rozdíly mezi všemi třemi obdobími (před pandemií, během ní a po ní) v podílu zaměstnanců pracujících z domova. Tato změna odráží adaptaci společností a zaměstnanců na nové pracovní podmínky a možná trvalé změny v pracovních modelech.

Dále značná většina zaměstnanců uvedla, že považuje pandemii Covid-19 za významný faktor přispívající k přechodu na HO ve svém zaměstnání. Zaměstnanci uvedli a identifikovali několik zásadně ovlivněných oblastí:

- Zavedení možnosti práce z domova: Mnoho respondentů uvedlo, že před pandemií nebyla práce z domova v jejich společnosti povolena nebo vůbec neexistovala jako možnost.
- Zvýšené využívání komunikačních nástrojů: MS Teams, videohovory, Zoom a jiné platformy se staly běžnými nástroji pro komunikaci a spolupráci na dálku.
- Flexibilita a adaptabilita: Respondenti zdůrazňují zvýšenou flexibilitu v práci a lepší adaptaci na práci mimo pracoviště, včetně úprav zasedacích místností pro meetingy na dálku.
- Změna vnímání práce z domova: Některé odpovědi poukazují na to, že vedení společností zjistily, že práce z domova je proveditelná a může být dokonce efektivnější než tradiční práce na pracovišti.
- Technické a organizační změny: Pro umožnění práce z domova došlo k zavedení nebo rozšíření technického vybavení, jako je virtuální privátní síť, služební notebooky a bezpečnostní opatření.

Dále byla zkoumána podotázka ohledně rozdílu ve zvýšení podílu zaměstnanců na HO mezi soukromým a veřejným sektorem po pandemii Covid-19. Hypotéza H2 předpokládala, že v soukromém sektoru dojde k většímu nárůstu podílu zaměstnanců pracujících v režimu HO než ve veřejném sektoru. Data ukázala nárůst v obou sektorech, ale p-hodnota (0,469) z Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti nepotvrdila statisticky významný rozdíl mezi sektory, tudíž hypotéza H2 nebyla potvrzena. Hypotéza H3 zkoumající nárůst pracujících zaměstnanců v režimu HO z pohledu zaměstnavatelů v soukromém a veřejném sektoru také nebyla potvrzena, jelikož p-hodnota (0,779) nepřekročila zvolenou hladinu významnosti.

Z těchto zjištění vyplývá, že pandemie Covid-19 měla zásadní a trvalý vliv na zvyšování podílu práce z domova napříč různými sektory, i když rozdíly mezi soukromým a veřejným sektorem nebyly statisticky významné. Tato změna odráží širší přijetí flexibilních pracovních modelů, které mohou pozitivně ovlivnit pracovní motivaci zaměstnanců a efektivitu práce. Současně však představuje výzvy pro organizace, které se snaží zajistit dobré vedení a udržet pocit sounáležitosti mezi svými zaměstnanci bez ohledu na fyzickou přítomnost na pracovišti.

VO2: Jak hodnotí kvalitu a efektivitu práce na HO zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé?

VO2 se zaměřuje na analýzu hodnocení kvality a efektivitu práce z domova z perspektivy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Cílem je porovnat, jak obě skupiny vnímají práci z domova, což může odhalit důležité rozdíly v jejich postojích a očekáváních. Tato otázka je zvláště relevantní v kontextu rozšíření práce z domova během a po pandemii Covid-19, která výrazně změnila pracovní prostředí a návyky.

Hypotéza H4 tvrdí, že zaměstnanci hodnotí kvalitu práce na HO častěji jako kvalitnější než zaměstnavatelé. Práci na HO jako kvalitnější hodnotí téměř 25 % zaměstnanců, oproti pouze necelým 4 % zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů (78,57 %) vnímá kvalitu práce na HO jako srovnatelnou s prací v zaměstnání. Statistická analýza pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu ukázala významný rozdíl ve vnímání kvality práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, což potvrzuje hypotézu H4.

Hypotéza H5 předpokládá, že zaměstnanci hodnotí efektivitu práce na HO častěji jako lepší než zaměstnavatelé. Téměř 35 % zaměstnanců vnímá práci na HO jako efektivnější než práci na pracovišti, zatímco stejného názoru je pouze 11 % zaměstnavatelů. Podobně jako u kvality práce, většina zaměstnavatelů (68 %) považuje efektivitu práce z domova za srovnatelnou s prací na pracovišti. P-hodnota Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti potvrzuje, že rozdíl v efektivitě práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je statisticky významný, což opět potvrzuje hypotézu H5.

Tato zjištění ukazují na významný rozdíl v hodnocení kvality a efektivitu práce z domova mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnanci se zdají být optimističtější ohledně výhod práce z domova, zatímco zaměstnavatelé jsou ve svém hodnocení konzervativnější, často hodnotící práci z domova jako srovnatelnou s prací na pracovišti. Tyto rozdíly ve vnímání mohou ovlivnit rozhodování organizací ohledně budoucnosti práce

z domova a vyžadují pečlivou úvahu o tom, jak nejlépe řídit a podporovat zaměstnance v tomto modelu práce, aby bylo zajištěno, že kvalita a efektivita práce zůstane vysoká z obou perspektiv.

VO3: Je komunikace spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracujícími na HO obtížnější než při osobním kontaktu?

VO3 se zabývá hodnocením spolupráce a komunikace mezi zaměstnanci pracujícími z domova a jejich zaměstnavateli, a to ve srovnání s tradičním pracovním prostředím, kde je osobní kontakt možný. V dnešní době, kdy se práce z domova stává stále běžnějším jevem, je důležité pochopit, jak tento způsob práce ovlivňuje komunikaci a spolupráci v rámci společností/organizací.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci využívají širokou škálu digitálních nástrojů a platforem pro komunikaci a spolupráci, včetně aplikací jako MS Teams, Outlook, Whatsapp, Skype, Zoom, Google Meet, ale i LinkedIn, Trello, Asana a Whereby. I přesto, že jsou k dispozici různé nástroje pro usnadnění komunikace, značná část zaměstnanců (53,2 %) považuje komunikaci a spolupráci s kolegy na dálku za obtížnější ve srovnání s osobním kontaktem na pracovišti.

Z pohledu zaměstnavatelů je situace podobná. Přibližně polovina zaměstnavatelů (46,4 %) uvedla, že komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci pracujícími z domova je obtížnější než na pracovišti, zatímco druhá polovina (53,6 %) vnímá komunikaci a spolupráci na stejné úrovni jako při osobním kontaktu. V žádném případě nebyla komunikace při práci z domova uvedena jako snazší než na pracovišti.

Hypotéza H6 se zaměřila na srovnání vnímání obtížnosti spolupráce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž předpokládala, že zaměstnavatelé hodnotí spolupráci na home office jako obtížnější než zaměstnanci. Výsledky ukázaly, že necelých 38 % zaměstnanců a necelých 40 % zaměstnavatelů vnímá komunikaci na dálku jako obtížnější. Rozdíl mezi těmito skupinami není statisticky významný, což znamená, že hypotéza H6 nebyla potvrzena. Většina zaměstnanců i zaměstnavatelů hodnotí komunikaci jako srovnatelnou s prací na pracovišti.

Tato zjištění naznačují, že ačkoliv jsou digitální nástroje a platformy široce přístupné a používané, existují stále výzvy spojené s komunikací a spoluprací na dálku. Obtíže mohou souviset s omezenou možností spontánního a bezprostředního osobního kontaktu, což může vést k nedorozuměním nebo k nižší efektivitě komunikace. Výsledky ukazují, že jak

zaměstnanci, tak zaměstnavatelé si uvědomují tyto nedostatky, ačkoli je nevnímají jako výrazně limitující. Důležitá je tedy další práce na zlepšení komunikačních strategií a využití dostupných nástrojů tak, aby bylo možné co nejvíce přiblížit efektivitu a kvalitu spolupráce na dálku té při osobním kontaktu.

VO4: Jak zaměstnanci pracující na HO vnímají kontrolu ze strany zaměstnavatele?

VO4 zkoumá, jak zaměstnanci pracující z domova vnímají kontrolu své práce ze strany zaměstnavatele. Tento aspekt práce na dálku je klíčový, jelikož přechod na home office může znamenat změnu v přístupech k dohledu a řízení pracovního výkonu. Cílem je pochopit, zda pracovníci cítí rozdíl ve sledování a hodnocení jejich práce, když pracují z domova, ve srovnání s tradičním pracovištěm.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že pouze 39,3 % zaměstnavatelů uvedlo, že kontrolují aktivitu svých zaměstnanců na home office během jejich pracovní doby. K tomuto účelu využívají různé nástroje, včetně interních systémů, komunikačních platforem, jako jsou MS Teams, mobilní telefon, e-mail a spisové služby. Na druhé straně 60,7 % zaměstnavatelů nevyvíjí žádnou speciální kontrolu nad prací zaměstnanců z domova. Tyto informace jsou v souladu s vnímáním zaměstnanců, kteří téměř nepociťují zvýšenou kontrolu ze strany zaměstnavatele při práci z domova. Výraznější kontrolu nad svou prací pocítuje 36,7 % zaměstnanců při osobním kontaktu na pracovišti. Většina nepociťuje rozdíl v míře kontroly mezi prací na pracovišti a na home office. Z těchto poznatků lze vyvodit několik důležitých bodů:

Změna přístupu k dohledu: Přechod na práci z domova může znamenat změnu v přístupech k dohledu a řízení ze strany zaměstnavatelů. Výsledky ukazují, že mnoho zaměstnavatelů se rozhodlo neuplatňovat striktní kontrolu nad prací zaměstnanců na dálku.

Důvěra vs. kontrola: Výsledky naznačují přesun od modelu založeného na přímé kontrole k modelu založenému na důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento přístup může být prospěšný pro pracovní morálku a spokojenost zaměstnanců.

Vnímání zaměstnanců: Zaměstnanci pracující z domova nepociťují výrazně zvýšenou kontrolu své práce, což naznačuje, že se mohou cítit pohodlněji a méně pod tlakem, což může potenciálně vést k vyšší produktivitě a spokojenosti zaměstnanců.

Tyto poznatky mohou být pro společnosti/organizace důležité při zvažování zavedení práce z domova a přístupů ke kontrole a řízení pracovního výkonu. Přístup

založený na důvěře, který zaměřuje kontrolu spíše na výsledky než na neustálé monitorování procesu, může být klíčem k úspěšné integraci práce z domova do pracovních modelů organizací.

VO5: V čem vidí zaměstnanci a zaměstnavatelé nejčastěji pozitiva a negativa při práci na HO?

VO5 se zabývá identifikací pozitivních a negativních aspektů práce na HO z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tato otázka je klíčová pro pochopení, jak obě strany vnímají tento stále populárnější model práce, a jaké jsou jeho hlavní výhody a výzvy.

Zaměstnanci si cení především flexibilitu, kterou práce z domova nabízí, jakožto nejvýznamnější benefit. Následuje úspora času a nákladů na dopravu a možnost pracovat v pohodlí domova. Velmi ceněná je také možnost přizpůsobit pracovní dobu vlastním potřebám a preferencím. Menší stres při práci z domova a možnost nosit neformální oblečení jsou dalšími plusy, stejně jako možnost pečovat o rodinné příslušníky. Menší kontakt s nadřízenými a kolegy, ač paradoxně uvedeno jako pozitivum, reflektuje potřebu některých zaměstnanců po větší autonomii v práci. Další pozitiva zahrnují finanční úspory, omezení nechtěných návštěv a zbytečných kontaktů, lepší soustředění a menší možnost nakažení se nemocemi.

Na straně negativ se nejvíce ze strany zaměstnanců objevuje ztráta sociálního kontaktu a fyzická osamělost, což ukazuje na význam mezilidských vztahů a interakce v pracovním životě. Dále je zmiňována obtížnost oddělit soukromý a pracovní život, což může vést k vyššímu stresu a vyhoření. Dohled nad vlastní disciplínou a úhrada vlastních nákladů souvisejících s prací z domova jsou také vnímány jako výzvy. Neustálá dostupnost, zvýšení zodpovědnosti a vyšší nároky na rozhodování, spolu s delším pracovním časem a neplacenými přesčasy, jsou dalšími negativy.

Zaměstnavatelé vidí největší pozitivum ve spokojenosti zaměstnanců a možnosti nabídnout práci z domova jako atraktivní benefit pro nové uchazeče o práci. Pozitivně vnímají i úsporu provozních nákladů, zvýšení produktivity a motivace zaměstnanců a v neposlední řadě i snížení environmentálního dopadu. Na druhou stranu, největší negativa spatřují v komunikační bariéře, ztrátě kontroly, bezpečnosti dat a IT. Jako méně významná jsou viděna obtíže při zadávání práce a v izolaci zaměstnance od kolektivu, což může vést k nestálosti a neporozumění v týmu.

Z těchto zjištění vyplývá, že práce z domova přináší řadu výhod, které jsou ceněny jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, ale zároveň s sebou nese i problémy, které je třeba řešit. Flexibilita, úspora času a peněz, a lepší vyvážení pracovního a osobního života jsou hlavními pozitivy. Na druhé straně, ztráta sociálního kontaktu, obtíže s oddělením pracovního a soukromého života a vyšší nároky na sebedisciplínu jsou nejčastěji zmiňovanými negativy. Pro organizace je klíčové najít efektivní způsoby, jak podporovat pozitiva a minimalizovat negativa spojená s prací z domova, aby bylo možné maximálně využít její potenciál pro zvýšení spokojenosti a produktivity zaměstnanců.

VO6: Mají zaměstnanci zájem spíše o práci na HO?

VO6 se zaměřuje na zjištění, jaké jsou preferované pracovní režimy zaměstnanců v kontextu práce z domova versus práce na pracovišti. Tato otázka je stále více relevantní v dnešní době, kdy se mnoho organizací snaží najít optimální rovnováhu mezi flexibilitou a efektivitou, kterou práce z domova může nabízet, a potřebami tradičního pracovního prostředí.

Hypotéza H7 uváděla, že mezi zaměstnanci a zaměstnavateli existuje rozdíl v pohledu na preferovaný pracovní režim zaměstnanců. Data ukázala, že zaměstnanci preferují model práce, kde dominuje práce na pracovišti s možností občasné práce z domova (36,70 %), zatímco nejmenší zájem je o stálou práci pouze na pracovišti (7,34 %). Na druhé straně, zaměstnavatelé si myslí, že zaměstnanci dávají výrazně přednost kombinaci práce z domova a na pracovišti (64,29 %). Zjištění ukazují, že zaměstnavatelé možná přeceňují zájem zaměstnanců o flexibilní pracovní režimy. Statistická analýza potvrdila, že vnímání preferencí mezi zaměstnanci a zaměstnavateli se statisticky významně liší.

Dále byla zkoumána podotázka týkající se genderových rozdílů v preferencích práce z domova. Hypotéza H8 předpokládala, že ženy dávají přednost práci z domova častěji než muži. Výsledky naznačily, že obě pohlaví preferují kombinaci práce na pracovišti a z domova, ale není možné prokázat statisticky významný rozdíl v preferenci pracovního režimu mezi muži a ženami, což znamená, že hypotéza H8 nebyla potvrzena.

V kontextu hypotézy H9, která zkoumala, zda zaměstnavatelé vnímají, že ženy mají větší zájem o práci z domova než muži, data ukázala, že i když podíl žen preferujících práci z domova byl vysoký (64,52 %), nedošlo k potvrzení této hypotézy statisticky významným způsobem. Toto může být způsobeno omezeným vzorkem respondentů, což omezuje možnost generalizace zjištěných výsledků.

Z těchto zjištění vyplývá, že preference pracovního režimu se mohou lišit mezi jednotlivci a skupinami, ale obecně existuje trend směřující k modelu kombinujícímu práci na pracovišti a z domova. Tento model nabízí flexibilitu a možnost lepšího vyvážení pracovního a osobního života, což může být atraktivní pro široké spektrum pracovníků. Pro organizace je klíčové porozumět těmto preferencím a snažit se o vytvoření pracovního prostředí, které maximálně vyhovuje potřebám a očekáváním jejich zaměstnanců.

VO7: Jakým způsobem reagovala společnost/organizace na novelizaci zákoníku práce?

Z rozhovoru vyplývá, že i přes legislativní změny, které měly potenciál značně ovlivnit praxi práce na dálku, se reakce a adaptace na tyto změny liší v závislosti na specifických podmínkách a již zavedených praxích v jednotlivých organizacích. Zatímco jedna organizace neviděla potřebu reagovat na legislativní změny vzhledem k již existující flexibilní pracovní kultuře, druhá upravila formální dohody, aby odrážely nové legislativní požadavky, přičemž zůstala zachována praxe nevyplácení náhrad za domácí pracovní náklady.

Tento rozhovor tak odhaluje rozmanitost v přístupech k práci na dálku a adaptaci na legislativní změny. Rozdíly v reakcích na legislativu odrážejí flexibilitu a variabilitu, s jakou se organizace snaží vyvážit potřeby a přání svých zaměstnanců s požadavky právního rámce.

6 Závěr

Pandemie Covid-19 měla bezprecedentní vliv na pracovní návyky a kulturu po celém světě. Jinak tomu nebylo ani na území České republiky, kde tato diplomová práce sleduje vliv home office na pracovní výkonnost a ukazuje odlišné postoje k této formě práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v různých sektorech a obdobích, čímž přináší do problematiky komplexní vhled.

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, jaký vliv má home office na výkon závislé práce zaměstnanců a jak se liší zkušenosti a postoje zaměstnavatelů a zaměstnanců ve veřejném a soukromém sektoru na tento pracovní režim před pandemií Covid-19, v jejím průběhu a v současné době. Tento cíl byl naplněn prostřednictvím kvantitativního a kvalitativního výzkumu, které odhalily výrazné změny v pracovních modelech a přístupech k práci z domova vyvolané pandemií Covid-19.

Počáteční část práce se zaměřuje na teoretické poznatky spojené s tématem práce na dálku, platnou právní úpravou zákoníku práce a pandemií Covid-19 převážně v rámci České republiky. Jmenovitě se tedy zabývá historií práce na dálku, to znamená i minulou právní úpravou. Poté se posouvá v čase, aby sledovala současné právní předpisy zákoníku práce, které jsou přímou reakcí na nárůst počtu lidí pracujících z domova v důsledku pandemie Covid-19. Tu je třeba považovat za jeden ze zásadních motivů této práce, poněvadž se zdá, že ovlivnila pracovní modely z dlouhodobého hlediska. A právě tento moment transformace pracovního prostředí a adaptace zaměstnanců i celých společností/organizací na změněné pracovní podmínky poukazuje na možnou trvalou změnu v přístupu k výkonu závislé práce v České republice.

Práce odhalila několik klíčových aspektů a poskytla důležité náhledy na to, jak pandemie Covid-19 transformovala pracovní prostředí. Jedno z hlavních zjištění ukázalo, že během pandemie Covid-19 výrazně vzrostl počet lidí pracujících z domova. Ačkoli se tento trend po ustání pandemie snížil, stále pracuje z domova podstatně více zaměstnanců než před jejím vypuknutím. Nejen že tak covidová krize urychlila přijetí práce z domova, ale také vyvolala dlouhodobé změny v pracovních modelech a postojích k této formě práce.

Dalším důležitým poznatkem je rozdíl v percepci efektivity a kvality práce zaměstnanců z domova mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zatímco zaměstnanci se často vyjadřují optimističtěji ohledně výhod práce z domova, zaměstnavatelé jsou v této otázce podstatně konzervativnější. S tím pravděpodobně souvisí komplikovanější komunikace

a kontrola práce zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů na dálku. Výzkum také ukázal, že ačkoli jsou k dispozici různé digitální nástroje pro komunikaci, mnozí zaměstnanci i zaměstnavatelé vnímají komunikaci a spolupráci na dálku jako obtížnější ve srovnání s osobním kontaktem. To zdůrazňuje potřebu dalšího rozvoje komunikačních strategií a nástrojů pro zefektivnění spolupráce na dálku.

Zkoumání vnímání kontroly a dohledu odhalilo, že mnoho zaměstnavatelů se spoléhá spíše na důvěru než na striktní kontrolu nad zaměstnanci pracujícími z domova. Tento přístup může být přínosný pro pracovní morálku a produktivitu zaměstnanců.

Z šetření dále vyplynulo, že práce z domova nabízí řadu pozitiv, včetně flexibility, úspory času a nákladů, pohodlí, skloubení pracovního života s životem osobním. Stejně tak přináší i řadu výzev, jako je ztráta sociálního kontaktu, obtíže s oddělením pracovního a soukromého života a komunikace. Tyto aspekty mají značný vliv na spokojenost a pohodu zaměstnanců, a tudíž i na jejich výkon.

Zajímavým zjištěním byl také silný zájem mezi zaměstnanci o pracovní modely, které kombinují práci z domova a na pracovišti. Tento způsob totiž zaměstnancům umožňuje velmi pružně balancovat mezi jejich pracovními a soukromými aktivitami a povinnostmi.

Adaptace organizací na legislativní změny týkající se práce z domova ukázala různorodost přístupů, které závisí na specifických potřebách a rysech každé organizace. Toto zjištění zdůrazňuje význam flexibility a individuálního přístupu při tvorbě a uplatňování pracovních podmínek týkajících se práce z domova.

Všechna tato zjištění poskytují cenný vhled do dynamiky práce z domova a nabízejí klíčové návrhy pro společnosti/organizace, jak lépe řídit a podporovat své zaměstnance při práci z domova. Důraz na vzájemnou komunikaci, důvěru a flexibilitu jsou zásadní pro úspěšné fungování práce z domova v jakékoli společnosti/organizaci. Zatímco pozitiva práce z domova, jako jsou flexibilita a finanční či časové úspory, jsou jasně viditelná, je nutné aktivně řešit i její negativa, jako je sociální izolace a ztížená komunikace zaměstnanců s kolegy i jejich nadřízenými.

Jedním z hlavních doporučení pro společnosti/organizace je rozvoj a implementace jasných směrnic a zásad týkajících se práce z domova, které zohledňují jak potřeby organizace, tak i spokojenost zaměstnanců. Tyto směrnice by mohly být specifikovány v metodickém pokynu jednotlivých společností/organizací. Tento pokyn by měl jasně definovat, jaké náležitosti by měla dohoda o práci na dálku obsahovat, což by pomohlo zabezpečit, že jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci mají jasno v očekáváních, právech

a povinnostech spojených s prací z domova. Mohl by například zahrnovat specifikace týkající se pracovní doby, dostupnosti, způsobu komunikace, ochrany dat a zabezpečení informací, stejně jako ustanovení o dodávkách pracovních prostředků nebo kompenzacích za použití vlastních zdrojů. Tento metodický pokyn by také mohl poskytnout rámcové doporučení pro hodnocení výkonnosti a zpětnou vazbu, což je klíčové pro udržení produktivity a motivace zaměstnanců. Zavedení takového standardizovaného postupu by organizacím pomohlo efektivně řídit práci z domova a zároveň podporovat spokojenost a pohodu zaměstnanců, což je zásadní pro úspěšnou dlouhodobou integraci modelů práce na dálku do pracovních procesů.

Zároveň je pro společnosti/organizace důležité, aby uznávaly a řešily potenciální problémy spojené s pracovním a soukromým životem, které při práci z domova mohou nastat. To zahrnuje nabídku metod a nástrojů pro podporu duševního zdraví, jako jsou programy pro řízení stresu a podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, což může pomoci předcházet pocitům izolace a vyhoření. Dále je klíčové podporovat kulturu otevřené komunikace a spolupráce, což zahrnuje pravidelné virtuální setkávání týmů, jasné komunikační kanály a prostředky pro sdílení zpětné vazby. Tímto způsobem mohou organizace udržet pocit sounáležitosti mezi zaměstnanci, i když spolu fyzicky nepracují.

Nakonec, adaptabilita a ochota přizpůsobit se měnícím se potřebám a očekáváním jsou nezbytné pro úspěšné začlenění práce z domova do dlouhodobých pracovních modelů. To zahrnuje průběžné hodnocení a revizi práce z domova, aby její vykonávání odráželo aktuální trendy, technologie a vedlo k nejlepší možné praxi.

Celkově se dá konstatovat, že práce o vlivu home office na výkon závislé práce ukazuje, že i když přechod na práci z domova přináší řadu nových výzev, nabízí také jedinečnou příležitost pro organizace k přeformulování pracovní praxe a vytvoření flexibilnějšího a produktivnějšího pracovního prostředí. Klíčem k úspěchu je pečlivé plánování, otevřená komunikace a angažovanost zaměstnanců v procesu přizpůsobení se novým pracovním režimům.

7 Seznam použitých zdrojů

BARUCH, Yehuda, 2000. *Tele working: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. New Technology, Work and Employment* [online]. 15(1), s. 34-49 [cit. 2023-11-11]. ISSN 0268-1072. Dostupné z: doi: <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. vyd. C.H. Beck, Praha, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0

CEDEFOP. *Coronavirus impact jobs EU sectors and occupations skills forecast analysis*. [online] 2021 [cit. 2024-01-08] Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/coronavirus-impact-jobs-eu-sectors-and-occupations-skills-forecast-analysis>

Deloitte - Práce je jen práce [online]. 2023 [cit. 2023-11-11]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/human-capital/articles/hc-trends-prace-je-jen-prace.html>

DIVINOVÁ, J. *Nová pravidla pro home office i dohodáře. Jaké změny ovlivní trh práce?* — *Forbes*. [online] 2023 [cit. 2024-01-20] Forbes. <https://forbes.cz/nova-pravidla-pro-home-office-i-dohodare-jake-zmeny-ovlivni-trh-prace/>

DOLEŽALOVÁ, M. *Novela zákoníku práce: náhrada výdajů při práci na dálku od 1. 10. 2023*. [online] 2023 [cit. 2024-01-08] Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/novela-zakoniku-prace-nahrada-vydaju-pri-praci-na-dalku-od-1-10-2023/>

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck. ISBN 978-80-7179-893-4.

FRIED J., HEINEMEIER D. *Práce na dálku*. Brno: Jan Melvil, 2014. ISBN: 978-80-87270-99-8

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-251-1872-6

GROSSMANN, Jakub; KORBEL, Václav a MÜNICH, Daniel. *Práce z domova: možnost, nebo nutnost?* Studie (Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu). Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2021. ISBN 978-80-7344-572-0.

HUBINKOVÁ, Z. a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.

CHUDOBA, P. *Home office z pohledu zákona*. In: Právo pro všechny. [online] 2021 [cit. 2024-01-11] Dostupné z: www.pravoprovsechny.cz

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ, 2020. *Flexibilní formy práce: homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. 1. vydání. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-400-2

KUČEROVÁ, Dagmar. *Nepodceňte dohodu o práci na dálku. Vypadá jednoduše, ale není.* Podnikatel.cz. [online] 2023 [cit. 2024-01-08]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/nepodcente-dohodu-o-praci-na-dalku-vypada-jednoduse-ale-neni/>.

MENEZES & JANSEN - *The emergence and impacts of home office strategy during the pandemic scenario of COVID-19.* *International Journal of Advanced Engineering Research and Science* - 2020. ISSN: 2349-6495(P) [cit. 2024-01-08] Dostupné z: https://ijaers.com/uploads/issue_files/6IJAERS-08202044-Theemergence.pdf

MPSV - *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců.* [online]. 2023 [cit. 2023-12-11]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XXIIINahradynakladuprivykonuprac>

ONYEAKA, H., ANUMUDU, CH., AL-SHARIFY, Z., EGELE-GODSWILL, E., MBAEGBU, P. *COVID-19 pandemic: A review of the global lockdown and its far-reaching effects* [online]. *Science progress*. 2021. Vol. 104. p. 1-18. [cit. 2024-01-08] Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/352062520_COVID-19_pandemic_A_review_of_the_global_lockd

PAQ Research. *Život během pandemie.* [online]. 2023 [cit. 2024-01-02]. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>

PUNCH K. F., 2008: *Základy kvantitativního šetření: praktická příručka pro studenty.* Praha: Portál, 152 s. ISBN 978-80-7367-381-9.

Práce z domova. [online] 2023 [cit. 2023-11-08]. Aperioc.cz. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/prace-z-domova-tzv-home-office>

SLABÁ, J. *Vládní boj proti pandemii: přehled opatření vydaných v souvislosti s pandemií onemocnění Covid-19 v Česku v letech 2020 a 2021.* *Demografie*. 2022. č. 2. s. 175-196. ISSN 1805-2991.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Kristýna BERÁNKOVÁ, Denisa HEPPNEROVÁ, Jan HORECKÝ, Zdeňka KINDLOVÁ a Ranata LETKOVÁ. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost.* 1. vyd. Praha: SONDY, s.r.o., 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.

TOMŠEJ J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ L. a STONJEK P., ed. *Aktuální otázky závislé práce.* Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019. ISBN 978-80-87975-87-9.

Transpoziční novela zákoníku práce a některých dalších zákonů zákon č. 281/2023 Sb.

WORLDOMETER. *Covid-19 Coronavirus Pandemic* [online]. 2020 [cit. 2024-01-09]. Dostupné z: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

Zákon č. 397/2023 Sb., vyhláška o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/977760/5.%29+Vyh%C3%A1%C5%A1ka+%C4%8D.+397_2023+Sb..pdf/3088d906-7436-7f75-e9d6-69ff0ec7f1e7

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1 - Využívání práce z domova před pandemií Covid-19 v jednotlivých zemích EU | 34 |
|--|----|

8.2 Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1 - Výhody a nevýhody práce z domova pro zaměstnance a zaměstnavatele | 21 |
| Tabulka 2 - Rozdělení zaměstnanců z hlediska místa bydliště..... | 42 |
| Tabulka 3 - Rozdělení zaměstnanců z hlediska sektoru | 42 |
| Tabulka 4 - Základní informace o respondentech kvalitativního výzkumu | 46 |
| Tabulka 5 - Podíl zaměstnanců pracujících v režimu HO v jednotlivých obdobích | 49 |
| Tabulka 6 - Výsledky testů o podílu dle zaměstnanců | 49 |
| Tabulka 7 - Názor zaměstnanců o přechodu na pracovní režim HO | 50 |
| Tabulka 8 - Podíl zaměstnanců na HO v jednotlivých obdobích a sektorech | 50 |
| Tabulka 9 - Podíl zaměstnanců na HO v každé fázi pandemie a sektoru z pohledu zaměstnavatelů..... | 51 |
| Tabulka 10 - Kvalita práce zaměstnanců na HO v závislosti na pracovní pozici – zaměstnavatel x zaměstnanec | 52 |
| Tabulka 11 - Efektivita práce zaměstnanců na HO v závislosti na pracovní pozici..... | 53 |
| Tabulka 12 - Komunikace zaměstnavatele a zaměstnance na HO v závislosti na pracovní pozici..... | 55 |
| Tabulka 13 - Vnímání kontroly práce zaměstnanců ze strany zaměstnavatele | 56 |
| Tabulka 14 - Pozitiva HO z pohledu zaměstnanců, část 1..... | 57 |
| Tabulka 15 - Pozitiva HO z pohledu zaměstnanců, část 2..... | 57 |
| Tabulka 16 - Negativa HO z pohledu zaměstnanců, část 1 | 58 |
| Tabulka 17 - Negativa HO z pohledu zaměstnanců, část 2 | 59 |
| Tabulka 18 - Pozitiva HO z pohledu zaměstnavatelů..... | 60 |
| Tabulka 19 - Negativa HO z pohledu zaměstnavatelů | 61 |
| Tabulka 20 - Preferovaný pracovní režim | 62 |
| Tabulka 21 - Preference pracovního režimu v závislosti na pracovní pozici | 62 |
| Tabulka 22 - Preference pracovního režimu v závislosti na pohlaví z pohledu zaměstnanců | 63 |

| | |
|---|----|
| Tabulka 23 - Preference pracovního režimu v závislosti na pohlaví z pohledu zaměstnavatelů..... | 64 |
|---|----|

8.3 Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1 - Rozdělení zaměstnanců z hlediska pohlaví..... | 41 |
| Graf 2 - Rozdělení zaměstnavatelů z hlediska sektoru | 43 |
| Graf 3 - Rozdělení zaměstnavatelů z hlediska místa sídla společnosti/organizace | 44 |
| Graf 4 - Rozdělení zaměstnavatelů z hlediska jejich primárního zaměření | 44 |
| Graf 5 - Rozdělení zaměstnavatelů z hlediska počtu zaměstnanců | 45 |
| Graf 6 - Zkušenost zaměstnanců s prací na HO..... | 47 |
| Graf 7 - Zkušenost zaměstnavatelů s vedením zaměstnanců na HO | 48 |
| Graf 8 - Hodnocení komunikace a spolupráce na HO s kolegy ze strany zaměstnanců..... | 54 |

8.4 Seznam použitých zkratk

§ - paragraf

ČR - Česká republika

HO - home office

VO - výzkumná otázka

H - hypotéza

Přílohy

| | |
|---|----|
| Příloha 1 - Dotazník pro zaměstnavatele | 82 |
| Příloha 2 - Dotazník pro zaměstnance | 86 |
| Příloha 3 - Scénář rozhovoru | 91 |

Příloha 1 - Dotazník pro zaměstnavatele

Dobrý den,

jsem studentkou ekonomického oboru Provozně ekonomické fakulty na ČZU. Chtěla bych Vás poprosit, zda byste věnovali několik minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku, který se týká Vaší zkušenosti s vedením zaměstnanců, kteří vykonávají práci z domova neboli home office a toho, jakým způsobem pandemie Covid-19 (ne)přispěla k přechodu na home office ve Vaší společnosti/organizaci. Dotazník obsahuje otázky, které se zaměřují na pohled na pracovní režim home office **ze strany zaměstnavatele**.

Dotazník je anonymní a veškeré jeho výsledky budou vyhodnoceny v mé diplomové práci.

Děkuji za Váš čas:)

Bc. Adéla Bezděková

1 V jakém sektoru Vaše společnost/organizace pracuje?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Soukromém Veřejném (státním)

2 Kde Vaše společnost/organizace sídlí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Na venkově V menším městě (do 100 tis. obyvatel) Ve větším městě (nad 100 tis. obyvatel) V hl. městě Praha

3 Jaké je primární zaměření Vaší společnosti/organizace?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Administrativa Marketing, média a reklama IT HR a personalistika Prodej a obchod
- Zdravotnictví Finance a bankovníctví Školství a vzdělávání Stavebnictví Potravinářství a gastronomie
- Logistika
- Jiné

4 Kolik zaměstnanců pracuje ve Vaší společnosti/organizaci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- méně než 10 11 - 50 zaměstnanců 51 - 250 zaměstnanců 251 a více zaměstnanců

5 Máte zkušenosti s vedením zaměstnanců, kteří pracují z domova, neboli na home office (dále jen „HO“)?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Ne

6 Z jakého důvodu Vaši zaměstnanci nepracují na HO?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Nezájem ze strany zaměstnanců Neumožňuje to povaha práce zaměstnanců Neumožňuje to technické zabezpečení vnitřní pracovní sítě Nezájem ze strany zaměstnavatele
- Jiná

7 Pracovali Vaši zaměstnanci v režimu HO před vypuknutím pandemie Covid-19?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Ne

8 Kolik přibližně procent zaměstnanců pracovalo na HO před vypuknutím pandemie Covid-19?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 0 - 10 % 11 - 20 % 21 - 30 % 31 - 40 % 41 - 50 % 51 - 60 % 61 - 70 %
- 71 - 80 % 81 - 90 % 91 % a více

9 Pracovali Vaši zaměstnanci v režimu HO během pandemie Covid-19?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Ne

10 Kolik přibližně procent zaměstnanců pracovalo v průběhu pandemie Covid-19 na HO?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 0 - 10 % 11 - 20 % 21 - 30 % 31 - 40 % 41 - 50 % 51 - 60 % 61 - 70 %
- 71 - 80 % 81 - 90 % 91 % a více

11 Pracují Vaši zaměstnanci v režimu HO nyní?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Ne

12 Kolik přibližně procent zaměstnanců pracuje na HO nyní?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 0 - 10 % 11 - 20 % 21 - 30 % 31 - 40 % 41 - 50 % 51 - 60 % 61 - 70 %
- 71 - 80 % 81 - 90 % 91 % a více

13 Jak často umožňujete zaměstnancům využívat režim HO?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Denně Několikrát do týdne Jednou týdně Několikrát měsíčně Několikrát do roka

14 U zaměstnanců preferujete spíše:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Práci na pracovišti Práci na HO Kombinaci obojího

15 Mají Vaši zaměstnanci zájem spíše o:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Práci na pracovišti Práci z domova Kombinaci obojího

16 Mají o práci na HO zájem spíše ženy nebo muži?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ženy Muži

17 Při práci na HO vykonávají dle Vašeho názoru Vaši zaměstnanci za stejný časový úsek:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Méně práce než na pracovišti Více práce než na pracovišti Stejně práce jako na pracovišti

18 Při práci na HO je práce Vašich zaměstnanců z hlediska kvality:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Kvalitnější Méně kvalitní Na stejné úrovni

19 Kontrolujete zaměstnancům na HO během pracovní doby jejich aktivitu?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Ne

20 Pokud ano, jak?

21 Jaká je Vaše komunikace a spolupráce se zaměstnanci na HO?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Komunikace a spolupráce je snazší Komunikace a spolupráce je obtížnější Komunikace a spolupráce je na stejné úrovni

22 Jaká je dle Vašeho názoru komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci, kteří jsou na HO?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Komunikace a spolupráce je snazší Komunikace a spolupráce je obtížnější Komunikace a spolupráce je na stejné úrovni

23 Jaká vnímáte pozitiva pro Vaši společnost/organizaci spojená s prací zaměstnanců na HO?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Úspora provozních nákladů Spokojení zaměstnanci Atraktivita pro nové nové zájemce o práci Zvýšení produktivity a motivace zaměstnanců
- Snížení environmentálního dopadu

24 Uveďte další významná pozitiva, která přináší HO ve Vaší společnosti/organizaci:

25 Jaká vnímáte negativa pro Vaši společnost/organizaci spojená s prací zaměstnanců na HO?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Větší ztráta kontroly Komunikační bariéry Snížení schopnosti monitorovat zaměstnance Ztížení zaměstnance řídit
- Nižší produktivita a motivace zaměstnanců Bezpečnost dat a IT

26 Uveďte další významná negativa, která přináší HO ve Vaší společnosti/organizaci:

Příloha 2 - Dotazník pro zaměstnance

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku, který se týká toho, jakým způsobem pandemie Covid-19 (ne)přispěla k přechodu na práci z domova, neboli home office. Dotazník **je určen pro zaměstnance vykonávající závislou práci** (tj. práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance). Není tedy určen pro osoby, které pracují výhradně jako OSVČ.

Dotazník je anonymní a veškeré jeho výsledky budou vyhodnoceny v mé diplomové práci.

Děkuji za Váš čas:)

1 Jaké je Vaše pohlaví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž Žena

2 Kolik Vám je let?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 18 - 30 let 31 - 45 let 46 - 60 let 61 a více

3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní Střední bez maturity Střední s maturitou Vyšší odborné Vysokoškolské

4 Žijete:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Na venkově V menším městě (do 100 tis. obyvatel) Ve velkém městě (nad 100 tis. obyvatel) V hlavním městě Praha

5 V jakém sektoru pracujete?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Soukromém Veřejném (státním)

6 V jakém oboru pracujete?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Administrativa Finance a bankovníctví Cestovní ruch a ubytování HR a personalistika IT
 Marketing, média a reklama Školství a vzdělávání Prodej a obchod Zdravotnictví Logistika
 Právo Složky IZS Kultura Stavebnictví Potravinářství a gastronomie
 Jiná možnost

7 Máte zkušenost s prací z domova, tzv. home office? (dále jen „HO“)

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

8 Pokud nemáte zkušenosti s HO, z jakého důvodu?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Neumožňuje to zaměstnavatel Nemám o práci na HO zájem

9 Pracoval/a jste v režimu HO před vypuknutím pandemie Covid-19?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

10 Jak často jste v průměru pracoval/a na HO před pandemií Covid-19?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Denně Několikrát do týdne Jednou týdně Několikrát měsíčně Několikrát do roka

11 Pracoval/a jste v režimu HO během pandemie Covid-19?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

12 Jak často jste v průměru pracoval/a na HO během pandemie Covid-19?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Denně Několikrát do týdne Jednou týdně Několikrát měsíčně Několikrát do roka

13 Pracujete na HO nyní?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

14 Jak často momentálně býváte na HO?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Denně Několikrát do týdne Jednou týdně Několikrát měsíčně Několikrát do roka

15 Pokud byste si mohl/a zcela svobodně vybrat, pracoval/a byste raději z domova, na pracovišti nebo byste obě varianty kombinoval/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Pouze na pracovišti Většinou na pracovišti, někdy z domova Stejnou měrou na pracovišti i z domova Většinou z domova, někdy na pracovišti
 Pouze z domova

16 Řekl/a byste, že při práci z domova vykonáváte za stejný časový úsek:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Méně práce než na pracovišti Stejně práce jako na pracovišti Více práce než na pracovišti

17 Řekl/a byste, že při práci z domova je Vaše práce z hlediska kvality:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Kvalitnější Méně kvalitní Na stejné úrovni

18 Jak na HO vnímáte komunikaci a spolupráci s kolegy oproti osobnímu kontaktu na pracovišti?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Komunikace a spolupráce s kolegy na HO je snazší Komunikace a spolupráce s kolegy na HO je obtížnější Nevnímám rozdíl

19 Jak na HO vnímáte komunikaci s nadřízenými oproti osobnímu kontaktu na pracovišti?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Komunikace s nadřízeným je na HO snazší Komunikace s nadřízeným je na HO obtížnější Nevnímám rozdíl

20 Pro komunikaci na HO s kolegy a nadřízenými používáte:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Email Telefon Sociální sítě Zprávy SMS Aplikace, komunikační a organizační platformy
 Jiné

21 Jaké konkrétní komunikační a organizační platformy v zaměstnání používáte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- MS Teams Zoom Skype Outlook Whatsapp LidkenIn Whereby
 Trello Asana Žádné z výše uvedených možností
 Jiné

22 Seřadte následující pozitiva vyplývající z HO podle Vašich zkušeností od nejdůležitějších po nejméně důležitá.

Nápověda k otázce: *Změňte pořadí položek dle svých preferencí (1. - nejdůležitější, poslední - nejméně důležitá)*

| | |
|---|----------------------|
| Flexibilita | <input type="text"/> |
| Úspora času i nákladů na dopravu | <input type="text"/> |
| Možnost pracovat ve svém pohodlném prostředí | <input type="text"/> |
| Méně stresu | <input type="text"/> |
| Možnost starat se o děti nebo potřebné | <input type="text"/> |
| Možnost nosit neformální oděv | <input type="text"/> |
| Možnost rozvrhnout si práci dle svých časových preferencí | <input type="text"/> |
| Méně kontaktu s nadřízenými a kolegy | <input type="text"/> |

23 Existují-li podle Vás další významná pozitiva, uveďte je:

24 Seřadte následující negativa vyplývající z HO podle Vašich zkušeností od nejvýznamnějších po nejméně významná.

Nápověda k otázce: *Změňte pořadí položek dle svých preferencí (1. - nejvýznamnější, poslední - nejméně významná)*

| | |
|---|----------------------|
| Ztráta sociálního kontaktu, fyzická osamělost | <input type="text"/> |
| Méně konzultací s kolegy a nadřízenými | <input type="text"/> |
| Obtížnost oddělit soukromý a pracovní život | <input type="text"/> |
| Dohled nad vlastní disciplínou a zodpovědností | <input type="text"/> |
| Úhrada některých vlastních nákladů | <input type="text"/> |
| Neustálá dostupnost | <input type="text"/> |
| Zvýšení zodpovědnosti a vyšší nároky na rozhodování | <input type="text"/> |
| Delší pracovní čas a neplacené přesčasy | <input type="text"/> |

25 Existují-li podle Vás další významná negativa, uveďte je:

26 Vnímáte větší kontrolu nad Vaší prací ze strany nadřízeného v zaměstnání nebo na HO?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- V zaměstnání Na HO Nepocítuji rozdíl

27 Myslíte, že pandemie Covid-19 výrazně přispěla k přechodu na HO ve Vašem zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Ne

Příloha 3 - Scénář rozhovoru

Úvod:

Tento rozhovor je součástí mé diplomové práce na téma „Home office jakožto alternativa výkonu závislé práce v reakci na pandemii Covid-19“. Rozhovor je cílený pro zaměstnavatele, kteří mají zkušenost s vedením zaměstnanců pracujících v režimu home office. Cílem rozhovoru je analyzovat dopady nedávných změn legislativy týkajících se práce na dálku na zaměstnavatele i zaměstnance a zjistit, jak se organizace přizpůsobují novým pravidlům a výzám. Novela zákona, která vstoupila v platnost 1. října 2023, přinesla s sebou řadu změn týkajících se práce na dálku. Tyto změny mají zásadní vliv na organizace a jejich zaměstnance, což zahrnuje i nové povinnosti pro zaměstnavatele a práva pro zaměstnance pracující na dálku.

VO7: Jakým způsobem reagovala společnost/organizace na novelizaci zákoníku práce?

1. Jak Vaše společnost/organizace implementovala změny vyplývající z novely zákona o práci na dálku, která vstoupila v platnost 1. října 2023?
2. Jakým způsobem ovlivnila novela zákona o práci na dálku Vaši společnost/organizaci? Došlo k výrazným změnám v organizaci práce?
3. Jsou nyní uzavírány specifické dohody mezi zaměstnavateli a zaměstnanci pracujícími na dálku? Můžete uvést příklady některých klíčových ustanovení těchto dohod?
4. Jak novela zákona ovlivnila agendu Vaší společnosti/organizace, zejména s ohledem na správu a řízení zaměstnanců pracujících na dálku?
5. Poskytuje Vaše společnost/organizace zaměstnancům pracujícím na dálku paušální náhradu (např. za používání osobního internetu, elektřiny atd.)? Jakým způsobem je tato náhrada stanovena?
6. Došlo v důsledku novely zákona k omezení možností práce na dálku ve Vaší společnosti/organizaci? Pokud ano, můžete popsat, jaké faktory vedly k tomuto rozhodnutí?