

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Home office v praxi, vliv pandemie koronaviru na výkon
závislé práce**

Iveta Macková

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Iveta Macková

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Litoměřice

Název práce

Home office v praxi, vliv pandemie koronaviru na výkon závislé práce

Název anglicky

Home office in practice, the impact of coronavirus pandemic on the dependent work performance

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit a zhodnotit dopady mimořádných opatření, která se promítají do pracovněprávních vztahů v důsledku pandemie COVID-19. V případě zjištění nedostatků navrhnout vhodná řešení pro případ návratu pandemické situace.

Metodika

Zpracování teoretických východisek na základě studia odborné literatury a relevantních právních předpisů z oblasti pracovního práva. Na základě získaných teoretických poznatků bude zvolena vhodná metoda pro vypracování praktické části práce. Získaná data budou vyhodnocena a na základě jejich porovnání s výsledky teoretické části práce budou navržena řešení směřující k eliminaci zjištěných nedostatků.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, pracovní právo, home office, překážky v práci, práce z domova, pracovní poměr, dopady pandemie, jiné překážky v práci.

Doporučené zdroje informací

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
- JOUZA Ladislav, TARANDA Petr a MACHÁČEK Ivan, Zaměstnávání v období pandemie. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3.
- ROUČKOVÁ, Dana. SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem, zdůraznění věcných změn provedených novelou k 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021, nová koncepce dovolené k 1. 1. 2021. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-300-4.
- SELUCKÁ, Markéta. Covid-19 a soukromé právo: otázky a odpovědi. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-808-5.
- TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. Koronavirus a pracovní právo. Praha: Univerzita Karlova, Právníká fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1.
- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 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 2. 11. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Home office v praxi, vliv pandemie koronaviru na výkon závislé práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí 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 neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. Daniele Světlíkové za příkladné vedení, cenné rady, vstřícnost a ochotu vůči mé osobě při psaní této práce. Poděkování také patří těm, kteří mě při studiu podporovali a měli se mnou trpělivost.

Home office v praxi, vliv pandemie koronaviru na výkon závislé práce

Abstrakt

Předkládaná diplomová práce se zabývala problematikou home office v praxi. Cílem práce bylo zjistit a zhodnotit dopady mimořádných opatření, která se promítla do oblasti pracovněprávních vztahů v důsledku pandemie COVID-19. Teoretická část práce předmětnou oblast přiblížila pomocí studia odborné literatury a relevantních právních předpisů z oblasti pracovního práva. Vyhodnocení vlastní práce probíhalo pomocí dotazníkového šetření, kterého se účastnilo 107 respondentů. Pro lepší porovnání a interpretaci výsledků praktická část práce zahrnuje řízený rozhovor se zástupcem zaměstnavatele z oblasti veřejné správy. Vlastní výzkum ukázal, že v důsledku pandemie a na základě přijatých mimořádných opatření zaměstnavatelé umožňovali zaměstnancům v co největší možné míře pracovat z domova. Tato skutečnost byla reflektována i během rozhovoru, kdy s příchodem pandemie zaměstnavatel zavedl home office. Na základě výsledků vlastního výzkumu bylo zaměstnavatelům navrženo několik doporučení, které jim mohou usnadnit řešení případných otázek, které vznikají při implementaci práce z domova.

Klíčová slova: Zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, pracovní právo, home office, překážky v práci, práce z domova, pracovní poměr, dopady pandemie, jiné překážky v práci.

Home office in practice, the impact of coronavirus pandemic on the dependent work performance

Abstract

The present Master's thesis examined the subject of the home office in practice. The thesis aimed to identify and evaluate the impact of the emergency measures that affected employment relations as a result of the COVID-19 pandemic. The theoretical part of the thesis introduced the subject area by studying the relevant professional literature and legislation in the field of labour law. The thesis relied on a questionnaire survey involving 107 respondents and the evaluation of its results. In addition, the practical part of the thesis includes a structured interview with a representative of a public administration employer to facilitate comparison and interpretation of the results. The research revealed that employers allowed their employees to work from home as much as possible in the wake of the pandemic and the emergency measures taken. This fact was also reflected in the interview, as the pandemic had prompted the employer to introduce the possibility of a home office. Based on the research results, several recommendations were proposed to employers to help them address any issues that may arise when implementing a home office.

Keywords: Employee, employer, Labour Code, employment law, home office, barriers to work, work from home, employment relationship, the impact of a pandemic, other barriers to work.

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3 Teoretická východiska	13
3.1 Pracovní právo a pojem závislá práce	13
3.1.1 Pojetí pracovního práva	13
3.1.2 Subjekty pracovněprávních vztahů	14
3.1.3 Prameny českého pracovního práva	15
3.1.4 Pracovněprávní předpisy	16
3.1.5 Závislá práce	17
3.2 Modely výkonu práce v době pandemie	18
3.2.1 Práce z domova (home office)	18
3.2.2 Pojem teleworking a homeworking	19
3.2.3 Řízení práce na dálku.....	19
3.2.4 Work-Life balance	21
3.3 Praktická aplikace práce z domova	22
3.3.1 Legislativní úprava v ČR	22
3.3.2 Smluvní podmínky.....	23
3.3.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	24
3.3.4 Náklady při práci z domova.....	25
3.4 Výhody a nevýhody home office	28
3.4.1 Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnance.....	28
3.4.2 Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnavatele.....	29
3.4.3 Vyhodnocení obou pohledů práce z domova.....	31
3.5 Překážky v práci vznikající v souvislosti s COVID-19	32
3.5.1 Karanténa	32
3.5.2 Dočasná pracovní neschopnost.....	33
3.5.3 Ošetřování člena rodiny	34
3.5.4 Překážky v práci a home office.....	35
3.5.5 Home office v karanténě.....	36
4 Vlastní práce.....	37
4.1 Cíl výzkumu	37
4.2 Metodika výzkumu.....	38
4.3 Dotazníkové šetření.....	39
4.3.1 Výzkumný vzorek.....	39

4.3.2	Zpracování	39
4.4	Řízený rozhovor	61
4.4.1	Výzkumný vzorek.....	61
4.4.2	Zpracování	61
4.5	Interpretace výzkumných otázek.....	66
5	Výsledky a diskuse	68
5.1	Zhodnocení výsledků	68
5.2	Doporučení	69
6	Závěr.....	71
7	Seznam použitých zdrojů	72
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	75
8.1	Seznam tabulek	75
8.2	Seznam grafů.....	75
8.3	Seznam použitých zkratk.....	76
Přílohy		77

1 Úvod

Pandemie koronaviru, která se v České republice začala šířit začátkem roku 2020, zasáhla život naší společnosti nevidaným způsobem. Nezachvátila pouze oblast zdravotnictví či národního hospodářství, ale rovněž poznamenala a změnila i ty nejobyčejnější a nejfrekventovanější právní vztahy.

V boji s pandemií koronaviru začala vláda ČR vydávat mimořádná opatření, kterými změnila dosud platná pravidla a zákony. Avšak tato se mimořádným způsobem promítla zejména do oblasti pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatelé i zaměstnanci museli řešit řadu souvisejících legislativních otázek.

V teoretické části diplomové práce jsou zvláště představeny modely výkonu práce v době pandemie. Home office se s ohledem na nařízená doporučení dostal do popředí společnosti a upozornil tak na nedostatečnou právní úpravu. V důsledku pandemie docházelo k nařízení karantény, dočasné pracovní neschopnosti nebo potřebě péče o dítě z důvodu nemoci či uzavření škol. Z tohoto důvodu práce neopomíjí představit tradiční institut pracovního práva – překážky v práci vznikající na straně zaměstnance.

Praktická část práce prostřednictvím vlastního výzkumu a zjištěných poznatků z praxe vyhodnocuje a analyzuje data získaná pomocí dotazníkového šetření mezi zaměstnanci z veřejného a soukromého sektoru. Cílem je zjistit, jakým způsobem zaměstnavatelé zvládli rychlý přesun zaměstnanců na home office. Zda zaměstnancům bylo umožněno vykonávat práci z domova, případně jaké další podmínky jim zaměstnavatel pro práci z domova nastavil. Pro lepší porovnání a interpretaci výsledků praktická část práce zahrnuje řízený rozhovor se zástupcem zaměstnavatele z oblasti veřejné správy.

Tato práce vychází z právní úpravy účinné v době svého psaní.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit a zhodnotit dopady mimořádných opatření, která se promítají do pracovněprávních vztahů v důsledku pandemie COVID-19. V případě zjištění nedostatků navrhnout vhodná řešení pro případ návratu pandemické situace.

2.2 Metodika

Diplomová práce byla rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou. Teoretická část práce se věnovala základním pojmům z oblasti pracovního práva, kde byla použita metoda deskripce. Zde byly představeny základní prameny a pracovněprávní předpisy upravující oblast českého pracovního práva. V převážné části teoretické práce byl podrobně analyzován pomocí obsahové analýzy právních textů institut home office včetně jeho praktického využití. Poslední část teoretické práce se prostřednictvím metody studia odborné literatury věnovala překážkám v práci na straně zaměstnance, které vznikaly v souvislosti s příchodem pandemie.

Praktická část práce zkoumala dopady mimořádných opatření, která se zásadním způsobem promítla do oblasti pracovněprávních vztahů. Na základě zpracování teoretických východisek byly v praktické části práce určeny dílčí cíle, které byly stanoveny pomocí pěti výzkumných otázek týkajících se dané problematiky. Byl zvolen kvantitativní výzkum, který byl zpracován pomocí dvou metod.

První metoda zahrnovala dotazníkové šetření, které se týkalo zaměstnanců z veřejného a soukromého sektoru. Zkoumala jejich praktické zkušenosti s prací z domova. Stěžejním cílem bylo zjistit jakým způsobem zaměstnavatelé zvládli přechod na home office. Dotazník byl vytvořen pomocí online služby od společnosti Survio a obsahoval 28 otázek. Nejprve byl sestaven typ a okruh otázek týkajících se zvláště klíčových pracovněprávních dopadů v důsledku pandemie COVID-19. Otázky byly zaměřeny na home office, překážky v práci vznikající na straně zaměstnance v důsledku pandemie či poskytnutí ochranných pomůcek dýchacích cest ze strany zaměstnavatele. Byl určen název dotazníku, úvodní text a průvodní dopis, který zahrnoval doplňující informace k vyplnění. Respondenti mohli u uzavřených otázek vybrat pouze jednu z nabízených možností. Zatímco u polootevřených otázek jim

byla nabídnuta možnost označit více responzí. Před spuštěním dotazníkového šetření proběhla pilotní studie, jejímž účelem byla správná formulace otázek a odpovědí. Dotazník byl rozeslán dotčeným zaměstnancům prostřednictvím e-mailové komunikace.

Druhá metoda dotazování probíhala prostřednictvím řízeného rozhovoru, kde byly očekávány odpovědi na přesně formulované otázky dané problematiky. Rozhovor proběhl se zástupcem zaměstnavatele z veřejné správy. Dále byl vypracován příslušný záznamový arch, do kterého se zaznamenávaly odpovědi. Následně byl domluven termín a místo rozhovoru.

Získaná data byla následně vyhodnocena a interpretována pomocí stanovených výzkumných otázek. Metodou syntézy byla v závěru práce navržena vhodná řešení vedoucí k eliminaci zjištěných nedostatků zkoumané problematiky.

3 Teoretická východiska

3.1 Pracovní právo a pojem závislá práce

V úvodu je zapotřebí vymezit pojem pracovního práva, včetně jeho zařazení a rozlišení. Dále představit účastníky pracovněprávních vztahů, základní prameny a pracovněprávní předpisy upravující oblast českého pracovního práva. Závěrem této kapitoly vysvětlit pojem závislé práce a definovat její charakteristické znaky.

3.1.1 Pojetí pracovního práva

Pracovní právo je právním odvětvím, jehož základním pracovněprávním předpisem je zákoník práce, který upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹ Patří do skupiny soukromého práva, navazuje na právo občanské a v případě, že není možné aplikovat výslovné ustanovení zákoníku práce lze i v pracovněprávních vztazích použít občanský zákoník.² Jedná se o tzv. princip subsidiarity, který je vymezen v § 4 ZP.

Elementárním záměrem právní úpravy je organizační a ochranná funkce. Organizační funkce zaměstnavatelů poskytuje nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců. Ochranná funkce má zaměstnanci zajistit odpovídající podmínky při výkonu práce.³

V pracovním právu lze v zásadě rozlišit tři oblasti. Nejdůležitější oblastí, která tvoří pracovní právo, je individuální pracovní právo. Individuální pracovněprávní vztahy upravují práva a povinnosti zaměstnavatele, který práci nabízí a zaměstnance, jenž ji pro něho za odměnu osobně vykonává. Druhou oblast pracovního práva představuje kolektivní pracovní právo. V kolektivních pracovněprávních vztazích jsou upraveny pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.⁴ Třetí oblastí je právní úprava zaměstnanosti, která zajišťuje regulaci vztahů mezi občany, kteří chtějí

¹ ROUČKOVÁ, Dana. SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem, zdůraznění věcných změn provedených novelou k 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021, nová koncepce dovolené k 1. 1. 2021*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-300-4, s. 9.

² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4, s. 13.

³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 17.

⁴ Tamtéž, s. 17.

a mohou pracovat. Tato ovšem nespadá do působnosti zákoníku práce a je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a prováděcími předpisy k tomuto zákonu.⁵

Zákoník práce podle § 1 zapracovává příslušné směrnice Evropské unie, které upravují pracovněprávní vztahy v evropském prostoru a tím zaměstnancům zajišťují ochranu a odpovídající pracovní podmínky při práci.⁶ Předmětné směrnice upravují širokou oblast vztahů týkající se sociální politiky, zahrnují problematiku rovných příležitostí pro muže a ženy, a to i dialog mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nebo jejich zástupci. Výčet příslušných předpisů EU, které jsou zapracovány do zákoníku práce, je proveden v poznámce pod čarou č. 1 ZP.⁷

3.1.2 Subjekty pracovněprávních vztahů

Zákoník práce označuje zaměstnavatele a zaměstnance jako základní subjekty individuálních pracovněprávních vztahů, jejichž společným zájmem je výkon závislé práce. Zaměstnavatelem se podle zákoníku práce rozumí osoba, pro kterou fyzická osoba vykonává závislou práci v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnancem je dle § 6 ZP fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁸ Zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická. Zaměstnancem může být pouze osoba fyzická.⁹

Účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů může být pouze ten, kdo je vybaven právní osobností a svéprávností.¹⁰

⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 3-4.

⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 17.

⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 2. 2018*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-115-4, s. 28-29.

⁸ ROUČKOVÁ, Dana. SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem, zdůraznění věcných změn provedených novelou k 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021, nová koncepce dovolené k 1. 1. 2021*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-300-4, s. 13.

⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 78.

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3, s. 2.

Tabulka 1 Subjekty pracovněprávních vztahů

subjekty		právní osobnost		svéprávnost	
		vznik	zánik	vznik	zánik (zbavení)
zaměstnavatel	FO	narození	smrt	zletilost	rozhodnutí soudu
	PO	vznik PO	zánik PO	vznik PO	zánik PO
zaměstnanec		15 let	smrt	15 let (ukončení povinné školní docházky, nástup do práce)	smrt
					rozhodnutí soudu

Zdroj: vlastní zpracování dle knižní publikace HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3, s. 2.

Výše uvedená tabulka znázorňuje subjekty pracovněprávních vztahů a jejich vybavení právní osobností a svéprávností.

3.1.3 Prameny českého pracovního práva

Právní řád České republiky je založen na právu psaném, které je tvořeno zákony a dalšími obecně závaznými právními předpisy, ratifikovanými a vyhlášenými mezinárodními smlouvami, k nimž dal souhlas Parlament ČR dle čl. 10 Ústavy ČR, jakož i nálezy Ústavního soudu, kterými zrušil určitý zákon, jiný právní předpis nebo jejich jednotlivé ustanovení.¹¹

Mezi normativní prameny českého pracovního práva řadíme zejména:

- pracovněprávní předpisy (normativní právní akty),
- kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty,
- prameny evropského unijního práva,
- mezinárodní smlouvy,
- nálezy Ústavního soudu.

¹¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 71.

Významný vliv na rozhodování soudů mají i vzhledem ke své obecné nezávaznosti podpůrné prameny, mezi nichž patří především: obecné pracovněprávní zásady a právní principy, ustálená rozhodovací praxe odvolacích soudů a soudu dovolacího a závěry právní vědy.¹²

Stěžejním a nejdůležitějším pramenem českého pracovního práva jsou ústavní zákony. Za nejvýznamnější z nich je třeba považovat zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a Listinu základních práv a svobod, jež byla přijata pod č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.¹³

Listina základních práv a svobod obsahuje úpravu práv a svobod, které jsou výchozí pro postavení účastníků pracovního procesu. Upravuje zejména právo na práci, které je stanovené v čl. 26 odst. 3 mezi jehož obsah patří: právo práci získat, právo práci si udržet a právo na ekonomické zabezpečení v případě, že člověk závislou práci vykonávat ze závažných důvodů nemůže.¹⁴ V obecných ustanoveních je stanoveno, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy, pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.¹⁵

3.1.4 Pracovněprávní předpisy

Zásadním právním předpisem upravující oblast individuálního pracovního práva, jež lze definovat jako samotný kodifikovaný základ pracovního práva v ČR je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Od doby svého přijetí byl již mnohokrát novelizován. Důležitým pramenem individuálního pracovního práva je rovněž zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění. Tento zákon upravuje další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

¹² Tamtéž, s. 71.

¹³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 59.

¹⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 72.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 59.

Dalším právním předpisem je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění, který poskytuje veřejnoprávní ochranu při porušení pracovních podmínek.¹⁶

3.1.5 Závislá práce

Klíčovým pojmem zákoníku práce je závislá práce. Hlavním znakem závislé práce je, že práce je vykonávána způsobem, který určí zaměstnavatel. Ten také dává pokyny, průběžně práci řídí a kontroluje. V § 2 ZP je jasně definovaná jako práce, která musí splňovat čtyři pojmové znaky:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- výkon práce jménem zaměstnavatele,
- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele,
- osobní (nezastupitelný) výkon práce zaměstnancem.¹⁷

Dalším významným znakem je výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Mezi náklady zaměstnavatele patří zejména energie, pracovní nástroje a pomůcky, materiál a pracovní prostory. V případě, že zaměstnanci při výkonu práce vznikne škoda, odpovídá za ní zaměstnavatel. Výkon závislé práce je převážně uskutečňován na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě. Při závislé práci zaměstnavatel přiděluje práci zaměstnanci ve stanovené pracovní době. Posledním typickým znakem závislé práce je skutečnost, že tato činnost je poskytována za úplatu ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohod.¹⁸

¹⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 72-73.

¹⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4, s. 16.

¹⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 20.

3.2 Modely výkonu práce v době pandemie

V březnu roku 2020 zasáhla Českou republiku pandemie nemoci COVID-19. Vláda ČR s ohledem na ohrožení zdraví onemocněním COVID-19 doporučila zaměstnavatelům, aby v maximální možné míře umožnili svým zaměstnancům práci z domova.¹⁹ Celosvětová krize způsobená koronavirem vykazala velkou část zaměstnanců na home office. Týkalo se to zejména pracovních pozic administrativního charakteru, u kterých mohla být tato forma práce díky informačním a komunikačním technologiím vykonávána.

3.2.1 Práce z domova (home office)

Výkon práce z domova tzv. home office řadíme mezi moderní benefity. Jedná se o takovou formu práce, při které je pracovní činnost vykonávána jinde než na pracovišti zaměstnavatele. Stěžejní podstatou práce z domova je, že zaměstnanec sice vykonává svou práci dle pokynů zaměstnavatele, ale pracovní režim si musí řídit sám. Zaměstnanec je tedy ten, kdo si určuje rozvrh pracovní doby a tím ovlivňuje svůj denní režim.²⁰

K výkonu práce z domova je nezbytné užívání informačních a komunikačních technologií. Hlavními a nejvíce užívanými prostředky v dnešní moderní době pro výkon práce z domova jsou:

- notebooky / stolní počítače,
- chytré telefony,
- tablety.

Tyto technologie by měly obsahovat vzdálené připojení na příslušný server zaměstnavatele, přes který se zaměstnanec z domova připojí do prostředí zaměstnavatele, např. na pracovní e-mail, do interních programů a serverů atd. Práce na dálku umožňuje jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům přizpůsobit čas i místo výkonu práce dle jejich potřeb.

¹⁹ SELUCKÁ, Markéta. *Covid-19 a soukromé právo: otázky a odpovědi*. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-808-5, s. 26-27.

²⁰ *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3, s. 37.

3.2.2 Pojem teleworking a homeworking

O teleworkingu (práci na dálku) hovoříme tehdy, pakliže zaměstnanec nevykonává práci v prostorách zaměstnavatele. Tento pojem je blíže charakterizován v Rámcové dohodě o práci na dálku, jež byla v roce 2002 uzavřena mezi zástupci zaměstnavatelů a odborů (evropská sociální partneři), nikoli jako směrnice. Hlavní cíl této dohody spočívá v usnadnění podmínek oběma účastníkům pracovněprávního vztahu. V praxi si předmětnou dohodu můžeme představit jako kolektivní smlouvu či vnitřní předpis zaměstnavatele. Dohoda mimo jiné obsahuje základní zásady, jež by měly být při realizaci teleworkingu dodržovány, např. všeobecné pravidlo dle něhož je zaměstnavatel odpovědný za poskytnutí, instalaci a údržbu zařízení nezbytného pro pravidelnou práci na dálku, pakliže zaměstnanec na dálku nepoužívá vlastní vybavení. Dále má zaměstnavatel odpovědnost za náklady spojené s výkonem práce z domova a rovněž odpovídá za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²¹ V případě, že zaměstnanec vykonává práci na dálku v místě svého bydliště hovoříme o tzv. homeworkingu.

3.2.3 Řízení práce na dálku

Během pandemie koronaviru většina zaměstnanců, jimž jejich charakter práce umožňoval práci na dálku přešla na nový styl práce. Zaměstnavatel se musel rychle adaptovat na novou metodu řízení svých zaměstnanců. S tím je spojena především vzájemná důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Vedoucí zaměstnanec se totiž musí při řízení práce na dálku více zabývat skutečnou výkonností každého pracovníka. Ne každému zaměstnanci tento styl práce vyhovuje a potřebuje mnohem větší podporu ze strany vedení.

Aby práce na dálku mohla být, co nejvíce efektivní, je nezbytné pro její výkon stanovit základní podmínky:

připojení k internetu – základem je kvalitní připojení k internetu z místa odkud bude zaměstnanec práci na dálku vykonávat, připojení by mělo být také dostatečně silné (např. při videokonferencích apod.),

²¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3, s. 496.

hardware – notebook či počítač představuje pro výkon práce na dálku nezbytného společníka, bez kterého se zaměstnanec na home officu neobejde, dalším stěžejním prostředkem je smartphone, který díky chytrým aplikacím umožňuje bezproblémovou komunikaci,

software – základ by měl být e-mail, kancelářský balíček Microsoft Office 365, sdílení pracovní plochy, přístup do interních programů a k firemním datům, programy umožňující videokonference (např. Skype, Microsoft Teams), nezbytné je také dodržování pravidel pro bezpečnou práci s informacemi a daty,

znalost práce s počítačem – během pandemie bylo nezbytné ovládat programy, jež umožňují při videokonferenci prezentovat a nasdílet projekty, výsledky práce apod.

místo na práci – při efektivní práci z domova je důležité mít vlastní nerušený prostor, např. v domácí pracovně či pracovním koutě,

motivace – neodmyslitelným předpokladem úspěšné práce z domova či na dálku je motivace a chuť zaměstnance v tomto modelu pracovat,

zodpovědnost – zaměstnanec musí mít určitou zodpovědnost vůči svěřeným úkolům, dodržovat termíny a odevzdávat výsledky své práce včas, měl by se také snažit vyvarovat různým rozptýlením, které se mu mimo kancelář nabízí v mnohem větší míře, než jak je tomu na pracovišti.²²

Základem efektivně řízené práce na dálku je její správná kontrola a evidence. Vedoucí zaměstnanec by měl pracovní činnost svých podřízených zaměstnanců kontrolovat např. prostřednictvím výkazů odpracované doby a vykonané práce z domova.²³

²² MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. ISBN 978-80-260-6233-2., s. 26.

²³ Tamtéž, s. 37.

Jednoznačná evidence pracovních činností prostřednictvím výkazů práce představuje výhody pro obě strany – zaměstnance i vedoucího zaměstnance.

Výhody pro zaměstnance:

- vedení evidence úkolů a termínů
- značný přehled o své vykonané práci
- rozvržení pracovních úkolů tak, aby nedošlo k přetížení zaměstnance
- zpětná vazba od vedoucího zaměstnance
- jasná představa o časovém vytižení a výsledcích práce

Výhody pro vedoucího zaměstnance:

- přehled o konkrétních pracovních výsledcích podřízeného zaměstnance
- lze tyto pracovní činnosti měřit
- je informován o stavu rozpracovanosti jednotlivých úkolů
- větší důvěra
- na základě zhodnocení časového vytižení podřízených může vhodněji rozdělovat úkoly²⁴

3.2.4 Work-Life balance

Směrnice Evropské unie Work-Life balance si klade za cíl zajistit lepší podmínky pro sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců. Jejimi hlavními prvky jsou: otcovská dovolená v délce trvání minimálně 10 pracovních dnů, rodičovská dovolená neboli individuální právo na 4 měsíce rodičovské dovolené (z toho 2 měsíce nepřenosné), pečovatelská dovolená (pečující osoby budou mít nárok na 5 pracovních dní volna ročně navíc) a pružné uspořádání pracovní doby. Směrnice dále upravuje právo zaměstnanců s dětmi do osmi let žádat zaměstnavatele o pružné uspořádání práce, jež může spočívat také ve formě práce na dálku. I v tomto případě ovšem platí, že zaměstnanec bude mít pouze právo o takové rozvržení pracovní doby požádat. Rozhodnutí o pružném uspořádání pracovní doby zůstane na zaměstnavateli.²⁵

²⁴ MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. ISBN 978-80-260-6233-2., s. 38.

²⁵ TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1, s. 15.

3.3 Praktická aplikace práce z domova

Dosavadní právní úprava pro výkon práce z domova je velmi obecná a v praxi se vyskytuje nespočet otázek pro její bezproblémové fungování. Zaměstnavatel má několik možností, jak tuto formu práce a její příslušné podmínky nastavit.

3.3.1 Legislativní úprava v ČR

V právní úpravě je nutné zohlednit skutečnost, že ačkoli není práce z domova v zákoníku práce jasně definovaná, tak ale princip „co není zakázáno, je dovoleno“ umožňuje subjektům pracovněprávních vztahů se vzájemně domluvit na výkonu práce z domova. Práci z domova lze zařadit mezi zvláštní povahu práce některých zaměstnanců, která je zakotvena v § 317 a v § 2 odst. 2 ZP. V případě státních zaměstnanců je právní úprava obsažena v § 77 odst. 1) písm. q) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.²⁶

V ustanovení § 317 ZP se uvádí, že 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 zákoník práce s tím, že:

- a) na zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (náhrada zaměstnanci přísluší v souvislosti se svatbou, úmrtím blízké osoby, při stěhování a dočasné pracovní neschopnosti – pro tento účel je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu alespoň fiktivně),
- c) zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.²⁷

Lze konstatovat, že zaměstnavatel s ohledem na podmínky rámcové právní úpravy výkonu práce z domova musí individuálně sjednat bližší podmínky, např. rámec rozvrhu pracovní doby zaměstnance, zajištění komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

²⁶ TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1, s. 7.

²⁷ *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3, s. 37.

způsob zajištění ochrany při ztrátě dat, příp. možnost prověření sjednaného místa výkonu práce zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel ovšem nemůže zaměstnanci výkon práce z domova či jiného sjednaného místa nařídit, lze se na něm pouze dohodnout.²⁸

3.3.2 Smluvní podmínky

Pro zaměstnavatele je klíčové, aby podmínky pro výkon práce z domova byly sjednány prostřednictvím pracovní nebo kolektivní smlouvy. Rovněž mohou být sjednány i jednostranně pomocí vnitřního předpisu zaměstnavatele. V takovém případě je totiž pro zaměstnavatele snazší měnit již nastavené podmínky.²⁹

Z dohody o výkonu práce z domova by mělo vyplývat, zda se jedná o výkon práce stálý (zaměstnanec pracuje výhradně z domova), pravidelný, tzv. hybridní režim (zaměstnanec pracuje z domova v určitý počet dnů v týdnu) či nahodilý (zaměstnanec pracuje z domova v nepravidelném režimu). Pakliže se jedná o stálý výkon práce z domova je možno se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě, že místem výkonu práce bude jeho domov. Místo výkonu práce z domova může být sjednáno i jako celá obec.

V dohodě by ovšem také mělo být uvedeno za jakých podmínek může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu ukončit a následně jej povolát zpět na své pracoviště.

Ze strany zaměstnavatele je dále vhodné upravit i případné požadavky ohledně dodržování pracovní doby zaměstnance. Ze zákoníku práce vyplývá, že pokud zaměstnanec nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, tak si svou pracovní dobu rozvrhuje sám. V praxi ovšem může dojít k situaci, kdy zaměstnavatel bude potřebovat, aby zaměstnanec dodržoval určitá časová omezení (např. byl ve stanovenou dobu k dispozici na telefonu či v určitém čase odevzdal výsledky své práce). Obdobné závazky zaměstnance by měly být jednoznačně sjednány.³⁰

²⁸ ROUČKOVÁ, Dana. SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem, zdůraznění věcných změn provedených novelou k 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021, nová koncepce dovolené k 1. 1. 2021*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-300-4, s. 162.

²⁹ SELUCKÁ, Markéta. *Covid-19 a soukromé právo: otázky a odpovědi*. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-808-5, s. 27.

³⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4, s. 159.

3.3.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Důležitou součástí péče o člověka v pracovním procesu je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Hlavním cílem BOZP je předcházet rizikům, která by mohla ohrozit život a zdraví zaměstnanců při výkonu jejich práce. Zákoník práce upravuje oblast BOZP především v páté části (§ 101 až § 108), kde je obsažena pouze základní úprava práv zaměstnanců a zaměstnavatelů.³¹

Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné faktory v pracovním prostředí a zjišťovat jejich příčiny a zdroje. V případě, že zaměstnavatel nemůže rizika odstranit je povinen přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby minimalizoval ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Při přijímání opatření vedoucích k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad (§ 102 odst. 5 ZP).³²

Problematická je však otázka BOZP při výkonu práce z domova. Zaměstnanec totiž vykonává svou práci v prostředí, které zaměstnavatel nezná, a tak nemůže posoudit existenci rizikových faktorů. Avšak v případě, že se zaměstnanec při výkonu práce zraní, půjde o pracovní úraz. Právě z tohoto důvodu představuje oblast BOZP pro zaměstnavatele jistý zdroj obav. V praxi není zcela běžné, aby zaměstnavatelé navštěvovali domovy zaměstnanců, případně kontrolovali bezpečnostní rizika spojená s výkonem práce. Zaměstnavatelům lze doporučit, aby se svými zaměstnanci měli výslovně sjednáno, z jakého místa budou pracovat, aby zaměstnanci absolvovali školení BOZP, jež bude zohledňovat konkrétní okolnosti tohoto místa a aby byli zavázáni k dodržování všech bezpečnostních pokynů a opatření.³³

Nelze opomenout, že ZP konkrétně v § 104 upravuje také oblast týkající se osobních ochranných pracovních prostředků. OOPP jsou ochranné prostředky, které musí chránit

³¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3, s. 218.

³² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3, s. 125.

³³ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4, s. 159.

zaměstnanec před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené přímo použitelným předpisem EU.³⁴

Během pandemie koronavirovu vydala vláda ČR usnesení, kterým zakázala všem osobám pohyb a pobyt na všech místech mimo bydliště, bez ochranných prostředků dýchacích cest jako je respirátor, rouška či jiné prostředky, které bránily rozšíření nemoci COVID-19. Dále dle usnesení vlády vznikla občanům ČR povinnost nosit roušky i po dobu jejich výkonu práce. Usnesení vlády tedy příkazovalo občanům užívat ochranný prostředek i v práci. Ovšem pro zaměstnavatele již nevznikla povinnost vybavit zaměstnance rouškami či jiným ochranným prostředkem dýchacích cest.³⁵

3.3.4 Náklady při práci z domova

Aktuální právní úprava

Náklady, které vznikají při výkonu práce z domova jsou s ohledem na aktuální právní úpravu jedním z hlavních problémů realizace home office. Podle § 151 ZP je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu při výkonu práce vzniknou. Dalším ustanovením, které upravuje poskytnutí náhrad souvisejících s výkonem práce je § 190 ZP. Zaměstnavatel se zaměstnancem může sjednat, případně vnitřním předpisem stanovit či individuálně písemně určit podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního náradí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance.³⁶

Nespornou otázkou v praxi zůstává, že výkon práce z domova představuje pro zaměstnanec značně zvýšené náklady a je třeba, aby je zaměstnavatel hradil. Typicky se jedná o náklady na spotřebu energie, telekomunikačních služeb (internet, mobilní data) či vybavení (tiskárna, výpočetní technika, židle, pracovní stůl). Také není vyloučeno,

³⁴ ROUČKOVÁ, Dana. SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem, zdůraznění věcných změn provedených novelou k 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021, nová koncepce dovolené k 1. 1. 2021*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-300-4, s. 62.

³⁵ *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3, s. 53.

³⁶ MGR. VERONIKA BOČANOVÁ, et al. 6. část: Náklady při práci z domova. In: *Práce a mzda* [online]. 29. 4. 2021 [cit. 8. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/6-cast-naklady-pri-praci-z-domova>.

že by zaměstnanec mohl při stálém či hybridním režimu práce z domova požadovat náhradu za opotřebení např. osobního počítače či tiskárny.³⁷

Aby zaměstnavatel mohl vůči zaměstnanci splnit svou povinnost, respektive uhradit mu veškeré náklady, které mu při výkonu práce z domova vznikly, musí vědět o jakou konkrétní částku se jedná. Zaměstnanec tedy musí poskytnout zaměstnavateli součinnost pro stanovení výše náhrady nákladů. Zde se ovšem v praxi můžeme setkat s velkým problémem při prokázání skutečně vynaložených nákladů spojených s výkonem práce z domova, a to včetně daňové uznatelnosti nákladů.³⁸

Novela ZP

Připravovaná novela zákoníku práce se podrobněji věnuje právní úpravě práce z domova. Dohoda o home office musí být sjednána výhradně písemně. Zaměstnavatel bude povinen hradit náklady, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce na dálku. Návrh zákona stanovuje, že určitý okruh obvyklých nákladů bude hrazen formou paušální částky. Minimální výše paušálu je stanovena na 2,80 Kč za odpracovanou hodinu práce na dálku. Předmětná částka bude považována za daňově uznatelný náklad.³⁹ Jiné, zejména nahodilé náklady, bude muset zaměstnanec zaměstnavateli nadále prokazovat.⁴⁰

³⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4, s. 159.

³⁸ MGR. VERONIKA BOČANOVÁ, et al. 6. část: Náklady při práci z domova. In: *Práce a mzda* [online]. 29. 4. 2021 [cit. 8. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/6-cast-naklady-pri-praci-z-domova>.

³⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [online]. MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office. [cit. 8. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/mpsv-ma-kompromisni-navrh-novely-zakoniku-prace-ta-prinese-dovolenou-dohodarum-a-zakotvuje-pravidla-pro-home-office>

⁴⁰ Home office podle nových podmínek. *PaM profi – pracovní právo, mzdové účetnictví, personalistika* [online]. 26. 9. 2022 [cit. 8. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/home-office-podle-novych-podminek-uniqueidgOkE4NvrWuMU-VXONoVEkTBZkPqcPcM3pLpGVMylprA/>

Dle vládního návrhu bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci na home office zajistit, aby mu nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec k práci používá vlastní vybavení.⁴¹

Nově také bude platit, že pokud zaměstnanec, který je zařazen do vybrané skupiny (těhotné ženy, pečující o dítě do 9 let a o osoby závislé na péči) požádá o práci z domova a zaměstnavatel předmětnou žádost zamítne, je povinen tento krok písemně odůvodnit.⁴²

⁴¹ TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1, s. 23.

⁴² Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [online]. MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office. [cit. 8. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/mpsv-ma-kompromisni-navrh-novely-zakoniku-prace-ta-prinese-dovolenou-dohodarum-a-zakotvuje-pravidla-pro-home-office>

3.4 Výhody a nevýhody home office

Pracovní pozice s využitím částečné nebo úplné práce z domova přináší zaměstnanci i zaměstnavateli mnoho výhod, ale mohou nastat i určitá úskalí, které jsou překážkou k výkonu tohoto způsobu práce. Zaměstnanec si určuje rozvrh pracovní doby, ovlivňuje si sám svůj pracovní režim a výkon práce. Zaměstnavatel do rozvrhu pracovní doby zaměstnance většinou nezasahuje a je pro něj zásadní splnění pracovních povinností a výsledek práce. Práci z domova ocení hlavně zaměstnanci, kteří kvalitně a samostatně vykonávají svou pracovní náplň rychleji než ostatní zaměstnanci.⁴³

3.4.1 Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnance

Mezi výhody home office pro zaměstnance patří:

- časová flexibilita a vlastní organizace práce a času,
- úspora času i nákladů na každodenní dojíždění do zaměstnání,
- pracovní spokojenost z poskytnuté důvěry ze strany zaměstnavatele.

V době pandemie bylo hlavní výhodou práce mimo pracoviště zaměstnavatele zabránění kontaktů mezi osobami a zabránění nebezpečí rozšíření nákazy způsobené virem COVID-19 i ostatních nemocí. Další výhodou je úspora času i nákladů na každodenní dojíždění do zaměstnání. Pro řadu zaměstnanců dojíždějících z větších vzdáleností je to velké plus. Náklady na dopravu jsou vysoké, zaměstnanci často ani nemají vhodné dopravní spojení a musí volit cestu osobním automobilem. Náklady na pohonné hmoty a amortizaci auta nejsou malé. Výhodou je také, že zaměstnanec před zahájením práce nezažívá stres z jízdy na silnici a z rizika dopravní nehody. Zaměstnanec je tím pádem v práci klidnější a spokojenější.

Další výhodou práce z domova je, že jde o flexibilní formu práce a zaměstnanec si může plánovat svoji pracovní dobu sám. Zaměstnanci považují za významný benefit, že si mohou sami rozvrhnout pracovní dobu a sami si sladit pracovní a rodinný život podle svých potřeb. Při této výhodě je možnost zvládnutí i některých nenáročných domácích prací

⁴³ Systém ASPI. Home office – práce z domova: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2023- 01-07].

(jako např. praní prádla v pračce nebo mytí nádobí v myčce) i možnost zaměstnance starat se o děti.⁴⁴

Nevýhody home office pro zaměstnance

Práce vykonávaná formou home office je vhodná dlouhodobě pouze pro samostatné zaměstnance s pevnou vůlí a disciplínou. V opačném případě dochází k odkládání pracovních povinností, jejich dohánění se sníženou kvalitou a následná nespokojenost z odvedené práce jak ze strany zaměstnavatele, ale i zaměstnance.

Největší nevýhodou pro zaměstnance je náklad na vytvoření pracovního místa. Zaměstnanec musí mít vytvořeny minimální požadavky, aby měl na svoji práci klid a mohl se soustředit. Neopomenutelné je hledisko bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s počítači.

Další nevýhody, které mohou negativně ovlivnit motivaci a tím i výkon zaměstnance pracujícího mimo pracoviště jsou:

- sociální izolace a nedostatek osobního kontaktu s ostatními zaměstnanci nevyhovuje především osamělým zaměstnancům, pro které je život v kolektivu důležitý, tento způsob organizace práce musí být výsledkem vzájemné dohody,
- za práci přesčas nebo náhradní volno nepřísluší zaměstnanci mzda nebo plat, pokud není stanoveno jinak,
- nejasně stanovená pravidla z důvodu absence zákonného ustanovení např. v případě pracovního úrazu,
- extrémní náročnost na vlastní disciplínu a odpovědnost zaměstnance.⁴⁵

3.4.2 Výhody a nevýhody z pohledu zaměstnavatele

Čeští zaměstnavatelé bývají k této formě závislé činnosti skeptičtí, raději mají své zaměstnance pod dohledem. Přitom může zaměstnavatelům práce z domova přinést řadu výhod a hlavně úspor. Tato forma výkonu práce může být zaměstnancem zneužívána a je

⁴⁴ Systém ASPI. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2023- 01-07].

⁴⁵ Systém ASPI. Home office – práce z domova: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2023- 01-07].

proto vhodné na počátku této spolupráce vytvořit v rámci možností průběžné kontrolní mechanismy a podmínky, jež vedou k vzájemné spolupráci.

Mezi výhody home office pro zaměstnavatele patří:

- úspora nákladů na vytvoření pracovního prostoru pro zaměstnance,
- zaměstnanec v režimu home office nečerpá náhradu mzdy za návštěvu lékaře, přesčasy, příplatek za práci ve svátek,
- při správném nastavení podmínek získání motivovaného zaměstnance odvádějícího kvalitně svou práci,
- nabídka home office je pro zaměstnance atraktivní a zaměstnavatel může dosáhnout vyššího zájmu o pracovní pozici na trhu práce a zvýšit tím tak šanci na získání kvalitního zaměstnance.

Zásadní výhodou pro zaměstnavatele je úspora provozních nákladů, hlavně na vybavení kanceláře. S tím souvisí úspora veškerých nákladů např. na vytápění kanceláře, elektrickou energii, vodu, úklid a ostatní, ušetří za parkovací místa pro vozidla svých zaměstnanců atd. Velkou výhodou je spokojenost zaměstnanců. Zaměstnavatelé uvádějí další výhodou nárůst produktivity práce z titulu, že práce z domova neumožňuje hodně času strávit zaměstnancům vzájemnou komunikací s ostatními kolegy. Další výhodou pro zaměstnavatele je, že zaměstnanci jsou ochotni pracovat přesčas, protože nemusí cestovat do práce a z práce a ušetřený čas vyměnit za výkon práce, což zaměstnavatel ocení. Velkou výhodou je možnost získat levnější pracovní sílu, lepší a schopnější zaměstnance po celé republice, případně i mimo území ČR.⁴⁶

Nevýhody home office pro zaměstnavatele

Hlavní nevýhodou práce z domova pro zaměstnavatele je, že vedoucí zaměstnanci jsou zvyklí pravidelně každodenně kontrolovat své podřízené a sledovat co za uplynulý den udělali. Práce z domova vyžaduje velkou důvěru zaměstnavatele v zaměstnance a také zavedení nových metod řídicích prací ze strany vedoucích pracovníků, zejména pokud se

⁴⁶ Systém ASPI. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2023- 01-07].

týká vlastní kontroly zaměstnanců. Ze strany vedoucích zaměstnanců může chybět pocit kontroly nad pracovními výsledky podřízených zaměstnanců.

Mezi nevýhody home office pro zaměstnavatele patří:

- nižší výkonnost z důvodu, že se zaměstnanec nedokáže či nemůže plně soustředit v domácím prostředí na výkon práce,
- omezené kontrolní možnosti zaměstnavatele,
- zajištění práv zaměstnance v domácím prostředí podle zákoníku práce,
- nebezpečí úniku citlivých dat.⁴⁷

3.4.3 Vyhodnocení obou pohledů práce z domova

Zaměstnanec získává v režimu home office větší vliv nad organizací svého pracovního a osobního života, sám si určí pracovní dobu, kdy bude pracovní úkoly a povinnosti plnit. Ne každý však musí se svým časem samostatně a efektivně hospodařit a může si nakonec způsobit i vážné zdravotní problémy. Zaměstnavatelé by se měli se svými zaměstnanci pravidelně setkávat a zajímat se o způsob výkonu pracovních povinností, naslouchat jejich problémům a snažit se omezit sociální izolaci zaměstnance. Výsledkem pak bývá spokojený zaměstnanec, jenž si váží možnosti vlastní organizace práce, kdy plní své úkoly a pracovní povinnosti správně a včas.⁴⁸

⁴⁷ Systém ASPI. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2023- 01-07].

⁴⁸ Systém ASPI. Home office – práce z domova: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2023- 01-07].

3.5 Překážky v práci vznikající v souvislosti s COVID-19

V pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obecně platí, že zaměstnavatel má povinnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy a zaměstnanec má naopak právo na přidělení takové práce. Zaměstnanec je povinen takovou práci vykonávat a zaměstnavatel má právo výkon této práce požadovat. V rámci pracovněprávních vztahů však může docházet k situacím, pro které nelze práci dle pracovní smlouvy plnit, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Tyto skutečnosti pak nazýváme překážkami v práci.⁴⁹

3.5.1 Karanténa

Karanténa se nařizuje podle zákona dle § 2 odst. 7 písm. a) o ochraně veřejného zdraví. Dochází k ní za vícero situací. Může se jednat o oddělení zdravé fyzické osoby od ostatních fyzických osob, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy. Karanténou je i lékařské vyšetření fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit a lékařský dohled, kdy je fyzická osoba, podezřelá z nákazy povinna docházet k lékaři na vyšetření rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví. Tato osoba má při objevení stanovených klinických příznaků oznámit tuto skutečnost příslušnému lékaři nebo orgánu ochrany veřejného zdraví. Karanténou je dále i stav zvýšeného zdravotního dozoru, jímž je lékařský dohled nad fyzickou osobou podezřelou z nákazy a které je uložen zákaz činnosti nebo úprava pracovních podmínek k omezení šíření infekčních onemocnění. Karanténou je i izolace, tj. oddělení fyzické osoby, která onemocněla infekční nemocí nebo má její příznaky od ostatních fyzických osob. Karanténou se rozumí i zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku.⁵⁰

Karanténa ve smyslu, jak byla popsána výše, je jednou z důležitých osobních překážek na straně zaměstnance v návaznosti na ustanovení § 191 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen omluvit zaměstnancovu nepřítomnost a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy či platu ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu prvních 14 dnů a dále od

⁴⁹ TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 44.

⁵⁰ SELUCKÁ, Markéta. *Covid-19 a soukromé právo: otázky a odpovědi*. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-808-5, s. 37-38.

15. dne na dávky nemocenského pojištění. Dávka nemocenského pojištění pak trvá nejdéle 380 dní ode dne nařízení karantény. Nařízení karantény je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat předložením „Oznámení o nařízení karantény“.⁵¹

V rámci pandemie koronaviru COVID-19 často docházelo k nepřidělování práce v důsledku dočasného uzavření či omezení provozu, a to z důvodu mimořádných opatření učiněných orgánem ochrany veřejného zdraví. Pokud je omezen nebo uzavřen provoz v důsledku mimořádných opatření učiněných výše uvedenými orgány ochrany veřejného zdraví, bude se jednat o karanténu, a tedy o překážku v práci na straně zaměstnance.⁵²

3.5.2 Dočasná pracovní neschopnost

Dočasnou pracovní neschopností rozumíme podle § 1 písm. e) zákoníku práce v návaznosti na § 55 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost či plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání podle zvláštního právního předpisu. Dočasná pracovní neschopnost se řadí mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 191 a násl. ZP. Situace, týkající se povinností zaměstnance a zaměstnavatele či náhrad, nebyla v rámci koronavirové pandemie obecně odlišná od běžné praxe. Zaměstnavatel byl povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance a po dobu prvních 14 dní poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu ve výši 60 % průměrného výdělku a následně dávky nemocenského pojištění. Zaměstnanec je povinen zaměstnavatele o své nepřítomnosti bez zbytečného odkladu informovat. Ošetřující lékař následně prostřednictvím e-portálu ČSSZ zašle zaměstnavateli rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti.⁵³

⁵¹ TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 46-47.

⁵² Tamtéž, s. 48-49.

⁵³ Tamtéž, s. 50.

3.5.3 Ošetřování člena rodiny

Ošetřovné je dávka nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Tato dávka náleží pojištěným zaměstnancům, kteří nemohou pracovat z důvodu ošetřování nebo pečování o člena domácnosti a tím přicházejí o výdělek. Nahrazuje tak absenci příjmu ze závislé činnosti a je tak důležitou osobní překážkou na straně zaměstnance.⁵⁴

Kdy náleží zaměstnanci ošetřovné je stanoveno v § 39 zákona o nemocenském pojištění. Ten rozlišuje nárok ošetřovné po ošetřování člena rodiny a péče o dítě mladší 10 let. V případě ošetřování jiné osoby, než je dítě mladší 10 let, musí jít o člena stejné domácnosti, jako je zaměstnanec.⁵⁵

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů, případně 16 kalendářních dnů, pokud se jedná o osamělého zaměstnance, který má v péči alespoň jedno dítě mladší 16 let, které nedokončilo povinnou školní docházku. Podpůrčí doba neběží, pokud je ošetřovaná osoba v nemocnici. Za každý den ošetřování či péče náleží ošetřovné ve výši 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den, který se stanoví a redukuje stejným způsobem jako u nemocenského.

V důsledku rozšíření nemoci COVID-19 a celosvětové pandemie bylo 10. 3. 2020 rozhodnuto mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví ČR o zákazu výuky na základních, středních, vyšších odborných a vysokých školách, a to od následujícího dne. Toto opatření bylo následně nahrazeno opatřením vlády ze dne 12. 3. 2020 č. 74/2020 Sb. Dne 27. 3. 2020 byl vyhlášen zákon č. 133/2020 Sb. o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020. Účinným se stal ode dne vyhlášení. Cílem tohoto zákona bylo zabezpečit rodiče, kteří z důvodu uzavření škol museli zůstat s dítětem doma. Zákon o nemocenském pojištění stanovuje věkovou hranici, kdy rodič může pobírat ošetřovné, na 10 let věku dítěte. Během koronavirové krize byla tato hranice upravena tak, že nárok na ošetřovné měli i zaměstnanci

⁵⁴ Tamtéž, s. 25.

⁵⁵ TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 26.

pečující o dítě ve věku od 10 do 13 let. Dalším rozdílem mezi běžným ošetřovným a ošetřovným v době koronaviru byla jeho výše. Ta byla za období od 1. 4. 2020 do 30. 6. 2020 zvýšena na 80 % denního vyměřovacího základu, oproti běžným 60 %, které platily do 30. 3. 2020.⁵⁶

3.5.4 Překážky v práci a home office

Překážky v práci lze dělit mnoha způsoby. Nejvýznamnější členění překážek v práci je dělení na překážky v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele. Dále je pak můžeme rozdělit na překážky v práci placené či neplacené. Určení, zda jde o překážku na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, je podstatné vzhledem k poskytované výši náhrady mzdy či platu. V případě klasifikace překážky v práci jako na straně zaměstnance náleží zaměstnanci náhrada dle § 192 odst. 2 ZP ve výši 60 % průměrného výdělku. V případě, že překážku zařadíme mezi překážky na straně zaměstnavatele, náleží zaměstnanci dle § 207 písm. a) ZP náhrada mzdy či platu ve výši 80 % průměrného výdělku.⁵⁷

Pokud zaměstnanec nemůže konat práci podle pracovní smlouvy, jde o překážku v práci na straně zaměstnance, kdy je příčina nemožnosti konat práci na jeho straně. Překážky v práci na straně zaměstnance vznikají střetem jeho povinností pracovat s jinými skutečnostmi nebo povinnostmi, které mu brání ve výkonu práce a jsou uznány právním předpisem nebo zaměstnavatelem. Okruh překážek, délku pracovního volna, náhradu mzdy či platu nebo jiného peněžitého plnění, které jsou při překážkách v práci poskytovány, obsahují právní předpisy, ale i kolektivní smlouvy, vnitřní předpisy zaměstnavatele nebo i dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Cílem překážek v práci na straně zaměstnance je ochrana zaměstnance před následky porušení základních povinností. Zaměstnanec má povinnost zaměstnavatele o překážce v práci informovat bez zbytečného odkladu. Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli překážku prokázat a předložit potvrzení o překážce.⁵⁸

⁵⁶ Tamtéž, s. 28-29.

⁵⁷ TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 44-45.

⁵⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3, s. 241.

Pokud by se jednalo o omezení či uzavření provozu z důvodu mimořádných opatření podle usnesení vlády na základě krizového zákona o mimořádných opatření na základě zákona o ochraně veřejného zdraví, jednalo by se o jinou překážku na straně zaměstnavatele.⁵⁹

3.5.5 Home office v karanténě

Usnesením vlády ČR č. 215 z 15. 3. 2020 a v usnesení vlády ČR č. 1078 ze dne 21. 10. 2020 bylo zaměstnavatelům doporučeno, aby nejvyšší možnou měrou využívali práci na dálku. Lze připustit výkon práce z domova, pokud jsou splněny podmínky uložených karanténních opatření. V případě, že je zaměstnanci nařízena karanténa, je možné sjednat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem práci z domova, tj. home office či homeworking ve smyslu § 317 ZP. Zaměstnanci nebude náležet nárok na náhradu mzdy či platu ani dávky nemocenského pojištění, ačkoli bude v době výkonu práce z domova v karanténě, ale mzda či plat. Pokud však zaměstnavatel přestane zaměstnanci přidělovat práci, bude se jednat o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude náležet náhrada mzdy či platu.⁶⁰

⁵⁹ TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 48-49.

⁶⁰ Tamtéž, s. 49.

4 Vlastní práce

Po zpracování teoretických východisek na základě studia odborné literatury a relevantních právních předpisů z oblasti pracovního práva lze přistoupit k praktické části práce prostřednictvím vlastního výzkumu.

4.1 Cíl výzkumu

Vlastní výzkum si klade za cíl zjistit a zhodnotit dopady mimořádných opatření, která se zásadním způsobem promítla do oblasti pracovněprávních vztahů. Zacíleno je především na poskytování home office, jež se díky pandemii COVID-19 dostal do popředí společnosti a upozornil tak na nedostatečnou právní úpravu. Dále bude zkoumáno čerpání krizového ošetrového či zajištění ochranných pomůcek dýchacích cest ze strany zaměstnavatele.

Za hypotézu byla určena následující podmínka:

„Pandemie koronaviru vyvolala změny v oblasti pracovněprávních vztahů. Avšak dala podnět k rozsáhlé implementaci práce z domova.“

Pro ucelenější vyhodnocení zkoumané problematiky budou hledány odpovědi na dílčí cíle praktické části prostřednictvím níže uvedených výzkumných otázek:

- A. Umožňovali zaměstnavatelé během pandemie COVID-19 výkon práce z domova?
- B. Uzavírají zaměstnavatelé se zaměstnanci písemnou dohodu o práci na dálku?
- C. Hradí zaměstnavatelé náklady, které zaměstnancům vznikají při výkonu práce z domova?
- D. Jak zaměstnavatelé řeší otázku týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci z domova?
- E. Poskytují zaměstnavatelé technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce z domova?

4.2 Metodika výzkumu

Na základě stanovení pěti výzkumných otázek byl zvolen pro tuto práci kvantitativní výzkum, který byl zpracován prostřednictvím dvou metod dotazování.

První metoda zahrnovala dotazníkové šetření mezi zaměstnanci ze soukromého a veřejného sektoru. Nejprve byl sestaven typ a okruh otázek, týkajících se zejména klíčových dopadů pandemie COVID-19 do oblasti pracovněprávních vztahů. Dotazník byl vytvořen pomocí online služby, kterou nabízí česká společnost Survio. Byl určen název dotazníku, úvodní text a průvodní dopis, jež obsahoval doplňující informace k vyplnění. Před spuštěním dotazníkového šetření proběhla pilotní studie, která měla za cíl upřesnit správnou formulaci otázek a určit jejich logickou návaznost. Následně byl dotazník rozeslán dotčeným zaměstnancům prostřednictvím e-mailové komunikace.

U druhé metody dotazování byl zpracován řízený standardizovaný rozhovor. Předmětný rozhovor byl proveden s vedoucím zaměstnancem z oblasti veřejné správy. Otázky byly sestaveny srozumitelným způsobem a byla dodržena jejich logická návaznost. Byl domluven termín rozhovoru, který se konal na pracovišti respondenta. Získaná data byla zapsána do připraveného záznamového archu.

Obě metody vlastního výzkumu byly shledány jako nejvhodnější z důvodu jejich možné proveditelnosti.

4.3 Dotazníkové šetření

Výzkumné šetření probíhalo prostřednictvím otázek, jež měly za cíl zjistit praktické zkušenosti zaměstnanců během pandemie COVID-19. Zacíleno bylo především na home office, krizové ošetřovné, nařízení karantény či zajištění ochranných pomůcek dýchacích cest ze strany zaměstnavatele.

4.3.1 Výzkumný vzorek

Výzkumné šetření bylo určeno pro ženy a muže ve věku od 18 do 63 let, kteří pracují ve veřejném a soukromém sektoru. Z dotazníkového šetření byli vyloučeni OSVČ a osoby ekonomicky neaktivní.

4.3.2 Zpracování

Prostřednictvím e-mailové komunikace bylo osloveno 158 respondentů, z nichž 107 dotazník vyplnilo. Celková úspěšnost návratnosti dotazníku činila 67,7 %. Respondenti vyplňovali dotazník v časovém rozmezí 2-5 minut v počtu 78 dotazníků, 5-10 minut v počtu 19 dotazníků, 10-12 minut v počtu 6 dotazníků a 1-2 minuty v počtu 4 dotazníků. Dotazník byl vložen do práce jako příloha 1. V následujících tabulkách č. 2 a 3 jsou přehledně znázorněny demografické, ekonomické a jiné doplňující údaje respondentů, kteří byli ochotni se výzkumného šetření zúčastnit.

Tabulka 2 Demografické údaje respondentů

<i>ukazatel</i>	<i>odpověď</i>	<i>počet responzí</i>	<i>podíl responzí</i>
pohlaví	žena	54	50,5 %
	muž	53	49,5 %
věk	18-25	1	0,9 %
	26-35	11	10,3 %
	36-45	35	32,7 %
	46-55	29	27,1 %
	56 a více	31	29,0 %
rodinný stav	svobodná/ý	35	32,7 %
	vdaná/ženatý	42	39,3 %
	družka/druh	9	8,4 %
	rozvedená/ý	18	16,8 %
	ovdovělá/ý	3	2,8 %
počet dětí	žádné	35	32,7 %
	1	17	15,9 %
	2	42	39,3 %
	3	9	8,4 %
	4 a více	4	3,7 %
nejvyšší dosažené vzdělání	základní	0	0 %
	střední vzdělání s výučním listem	15	14 %
	střední vzdělání s maturitní zkouškou	22	20,6 %
	vyšší odborné vzdělání	6	5,6 %
	vysokoškolské vzdělání	64	59,8 %

Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 107 respondentů, z toho 50,5 % žen a 49,5 % mužů. Ukazatel věku měl největší zastoupení ve věkové skupině 36–45 let a nejmenší podíl vykázala věková skupina 18–25 let. Složení rodinného stavu bylo nejvíce tvořeno kategorií vdaná / ženatý ve výši 39,3 %. Druhý nejvyšší podíl tvořili respondenti se stavem svobodná/ý ve výši 32,7 %. Ukazatel určující počet dětí byl nejvyšší u počtu 2 dětí, a to 39,3 %. Nejmenší skupinu tvořili respondenti s počtem 4 a více dětí v hodnotě 3,7 %. Ukazatel týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání uvedl, že bylo nejvíce respondentů s vysokoškolským vzděláním ve výši 59,8 %. Naopak žádný z respondentů neuvedl základní vzdělání.

Tabulka 3 Ekonomické a doplňující údaje respondentů

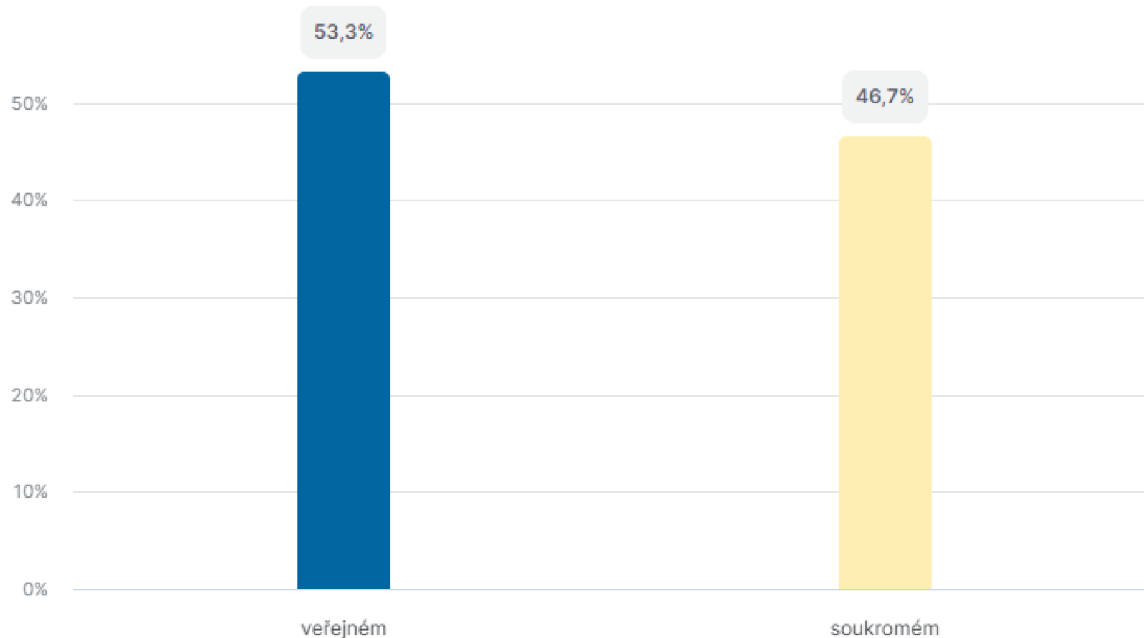
<i>ukazatel</i>	<i>odpověď</i>	<i>počet responzí</i>	<i>podíl responzí</i>
pracovní pozice	vedoucí pozice	22	20,6 %
	administrativní pozice	22	20,6 %
	odborná pozice	55	51,4 %
	ostatní	8	7,5 %
hrubý měsíční příjem	do 20 000 Kč	9	8,4 %
	20 001 - 30 000 Kč	8	7,5 %
	30 001 - 40 000 Kč	28	26,2 %
	40 001 - 50 000 Kč	25	23,3 %
	50 001 Kč a více	37	34,6 %
velikost města/obce výkonu práce	do 10 000 obyvatel	4	3,7 %
	10 001 - 100 000 obyvatel	12	11,2 %
	100 001 - 500 000 obyvatel	2	1,9 %
	500 001 obyvatel a více	89	83,2 %

Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

V tabulce č. 3 jsou představeny ekonomické a doplňující údaje respondentů. V tomto případě byla zjišťována jejich pracovní pozice, přičemž nejvyšší zastoupení 51,4 % patří odborné pozici. Vedoucí a administrativní pozici vykonává shodně 20,6 % respondentů. Podíl 7,5 % náleží pozicím nezařazeným, které byly určeny jako ostatní. Další ukazatel znázorňuje hrubý měsíční příjem respondentů. Zde 34,6 % dotázaných uvedlo, že jejich příjem se pohybuje od 50 001 Kč a více. Druhé a třetí nejvyšší zastoupení patřilo kategoriím v rozpětí 30 001–40 000 Kč v podílu 26,2 % a 40 001–50 000 Kč v podílu 23,3 %. Nejmenší příjem byl naopak uveden v rozpětí do 20 000 Kč a 20 001–30 000 Kč. Jak vyplývá z posledního ukazatele významný počet dotázaných uvedlo jako místo výkonu práce hlavní město Praha.

Otázka č. 1 V jakém sektoru pracujete?

Graf 1 Sektor zaměstnavatele

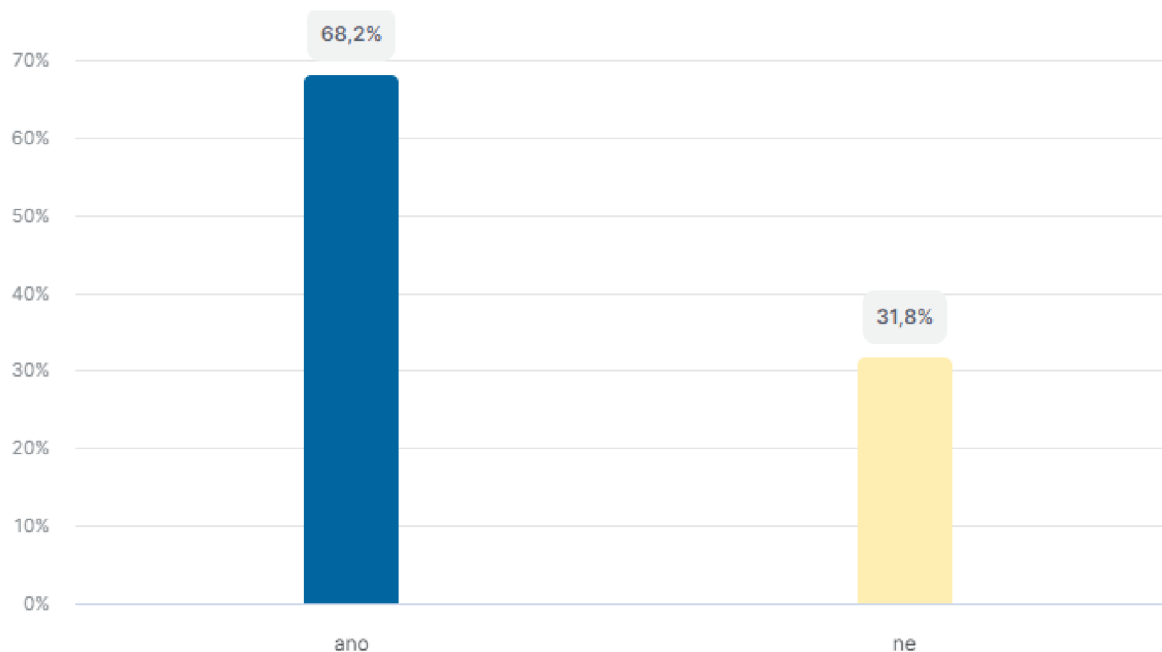


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Uvedený graf znázorňuje rozdělení respondentů na zaměstnance pracující ve veřejném a soukromém sektoru. V tomto případě je větší zastoupení u zaměstnanců z oblasti veřejné správy, a to 53,3 %. Zbývajících 46,7 % respondentů uvedlo, že pracuje v soukromém sektoru.

Otázka č. 2 Umožnil Vám zaměstnavatel během pandemie pracovat z domova?

Graf 2 Home office během pandemie COVID-19

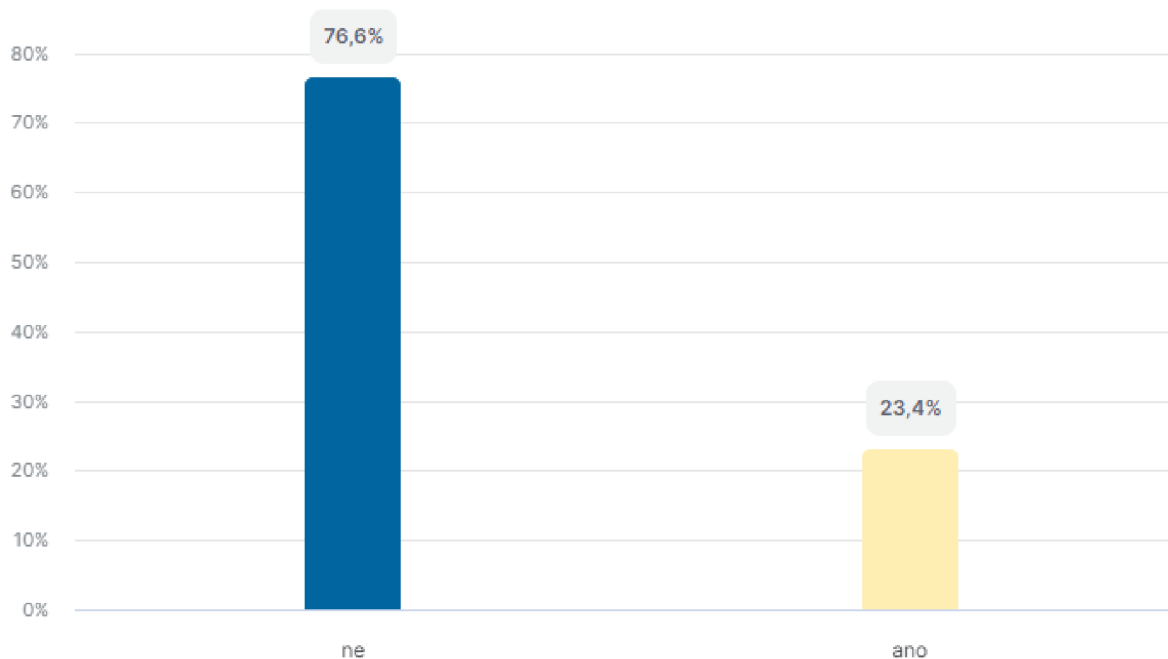


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Tato otázka si kladla za cíl zjistit, zda zaměstnavatelé umožňovali svým zaměstnancům s ohledem na mimořádná opatření Vlády ČR pracovat z domova. 68,2 % respondentů uvedlo, že jim práce z domova během pandemie byla umožněna. Zatímco 31,8 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel tuto formu práce neumožnil.

Otázka č. 3 Pracoval/a jste z domova i před pandemií COVID-19?

Graf 3 Home office před pandemií COVID-19

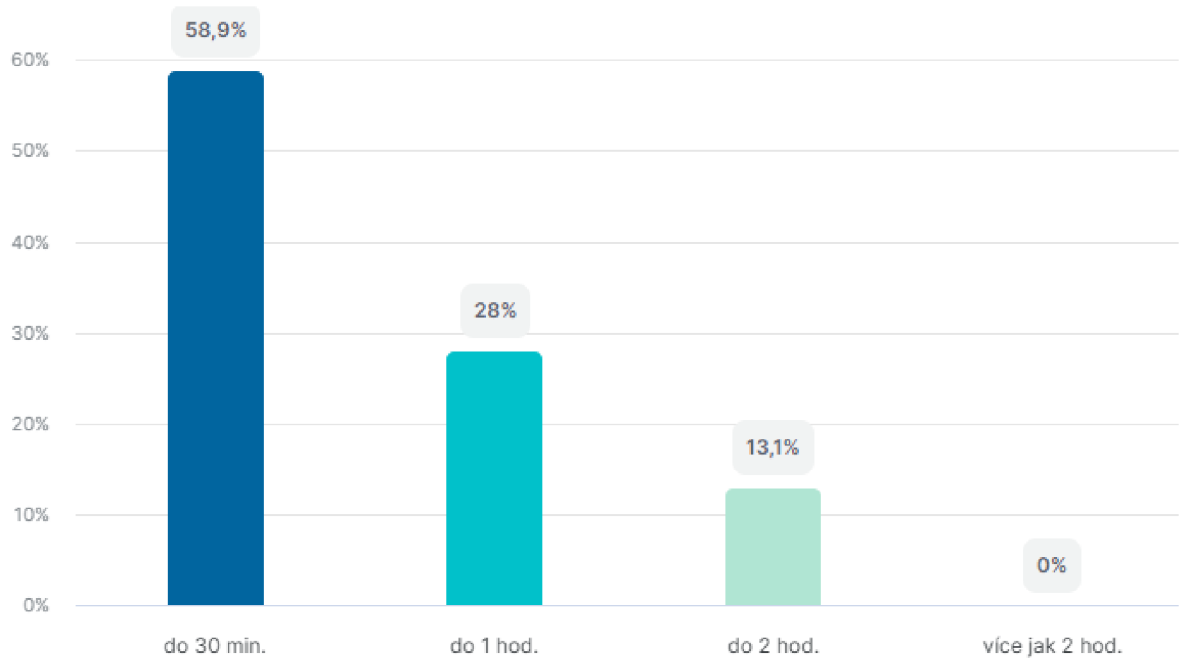


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

V tomto případě byla zkoumána zkušenost zaměstnanců s prací z domova před pandemií COVID-19. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 76,6 % respondentů před pandemií nepracovalo z domova. Naopak 23,4 % respondentů uvedlo, že již měli zkušenost s home office i před pandemií.

Otázka č. 4 Kolik času strávíte na cestě do zaměstnání?

Graf 4 Časový interval dojíždění do zaměstnání

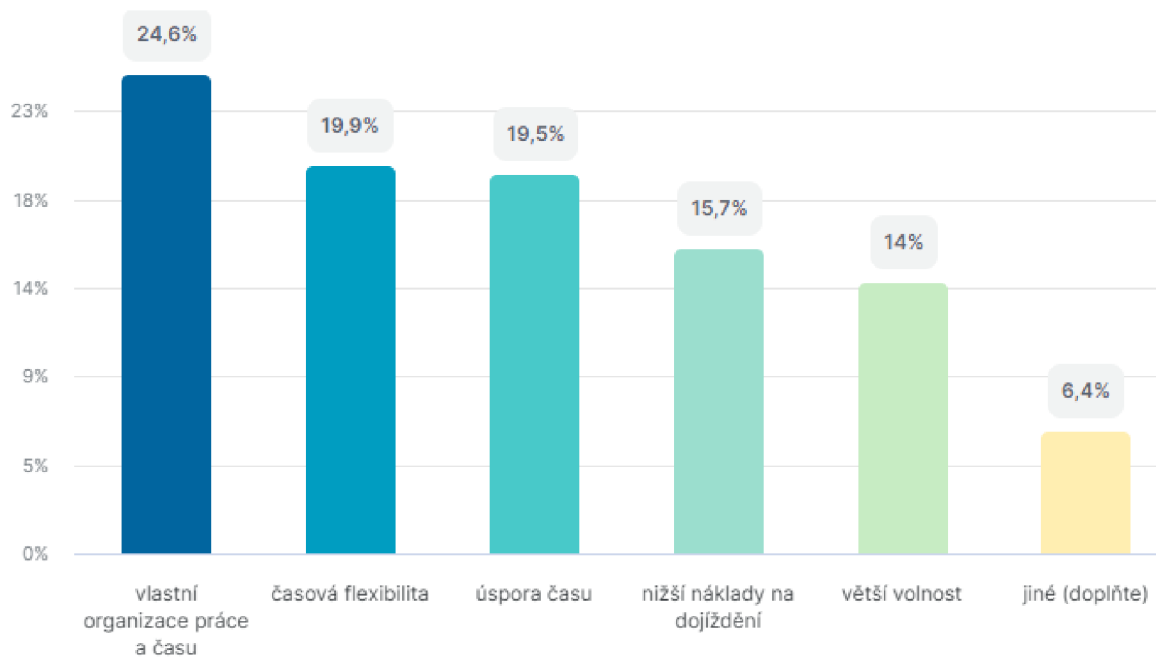


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Předmětná otázka zkoumá, jak dlouho zaměstnancům trvá cesta do zaměstnání. 58,9 % respondentů uvedlo, že jejich časový interval dojíždění do zaměstnání je 30 minut. 28 % respondentů odpovědělo, že jim cesta do zaměstnání trvá do 1 hodiny. Zatímco 13,1 % respondentů uvedlo, že jejich cesta do práce od bydliště je do 2 hodin. Žádný z respondentů nevedl, že by jeho cesta do zaměstnání zabrala více jak 2 hodiny času.

Otázka č. 5 Jaké hlavní výhody spatřujete při výkonu práce z domova?

Graf 5 Výhody home office

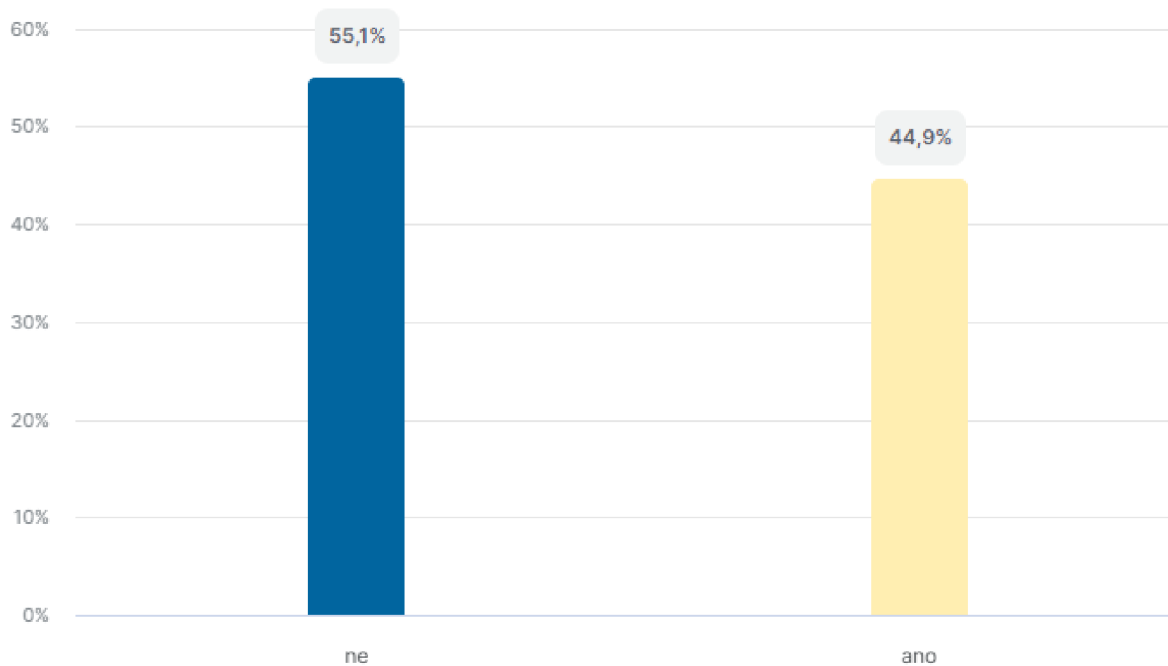


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Z grafu č. 5 je patrné, že zaměstnanci spatřují největší výhodu home office v možnosti vlastní organizace práce a času. Dále nejčastěji uvádějí časovou flexibilitu, úsporu času, nižší náklady na dojíždění a větší volnost. Mezi jiné výhody respondenti uvedli: větší soustředěnost na práci, sladování rodinného a pracovního života, time management a vyšší pracovní výkon.

Otázka č. 6 Máte zaměstnavatelem určená pravidla pro poskytování home office?

Graf 6 Pravidla home office

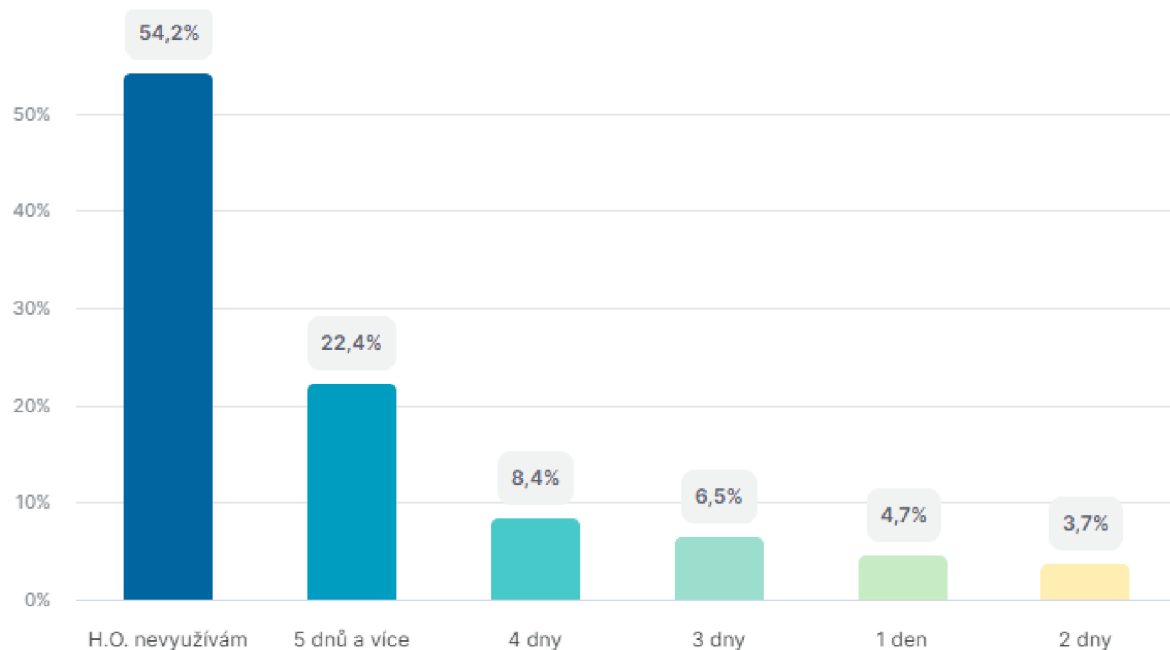


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Tato otázka se zaměřila na pravidla týkající se poskytování home office. 55,1 % respondentů odpovědělo, že nemá zaměstnavatelem určena žádná pravidla, která by upravovala podmínky pro práci z domova. Naopak 44,9 % respondentů uvedlo, že podmínky pro využívání home office mají upraveny pomocí interní směrnice či vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Otázka č. 7 Kolik dní v měsíci využíváte home office?

Graf 7 Četnost využívání home office

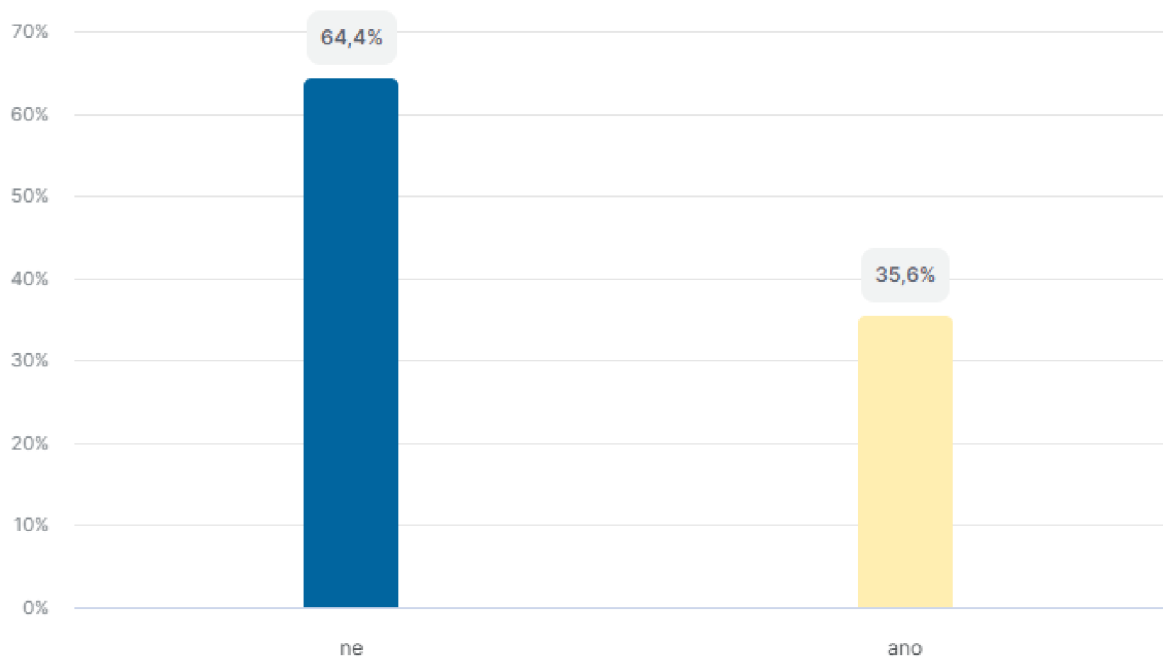


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

V tomto grafu je znázorněno, jak často zaměstnanci pracují z domova v průběhu jednoho kalendářního měsíce. 54,2 % respondentů uvedlo, že v současné době home office nevyžívají, případně jim jejich zaměstnavatel tuto možnost vůbec nenabízí. 22,4 % respondentů odpovědělo, že home office využívají v počtu 5 dnů a více. Četnost 4 dnů v měsíci uvedlo 8,4 %, 3 dny 6,5 %, 1 den 4,7 % a 2 dny 3,7 % dotázaných.

Otázka č. 8 Máte se zaměstnavatelem sjednány podmínky pro práci z domova v pracovní či jiné smlouvě?

Graf 8 Smluvní podmínky home office

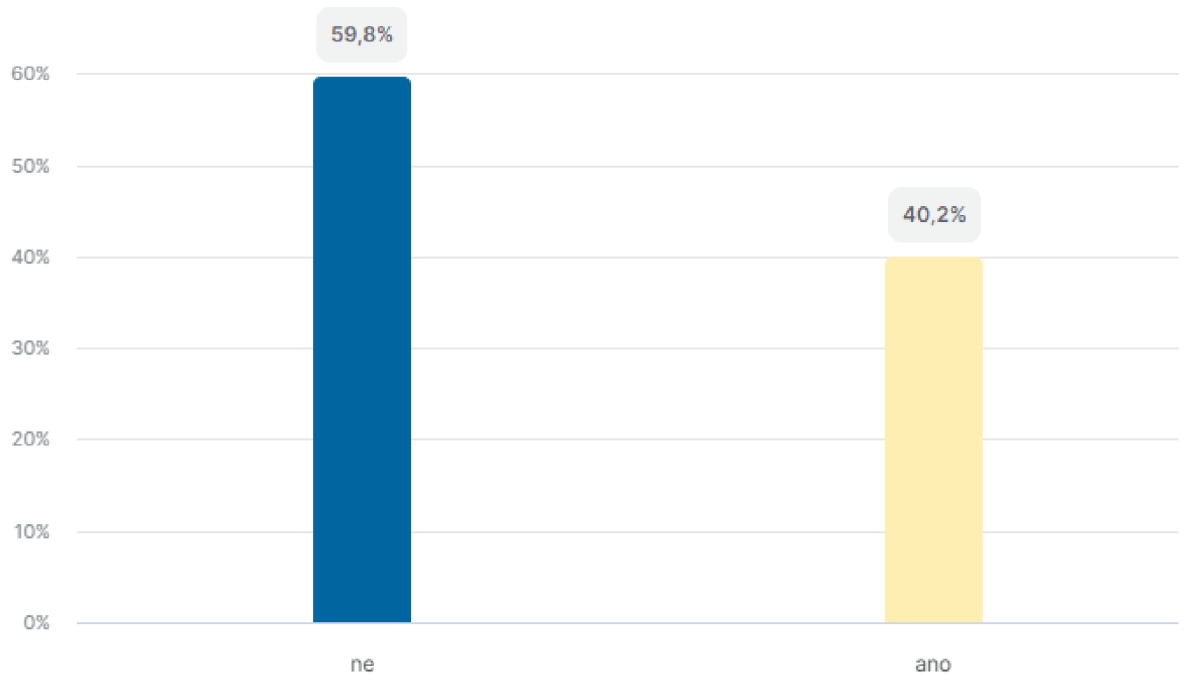


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Z grafu č. 8 vyplývá, že 64,4 % dotázaných respondentů nemá upraveny podmínky pro home office v pracovní či jiné smlouvě. Naopak 35,6 % respondentů odpovědělo, že má uzavřenou písemnou dohodu o home office.

Otázka č. 9 Byl/a jste zaměstnavatelem proškolen/a o dodržování bezpečnostních podmínek a opatření při práci na home office?

Graf 9 BOZP a home office

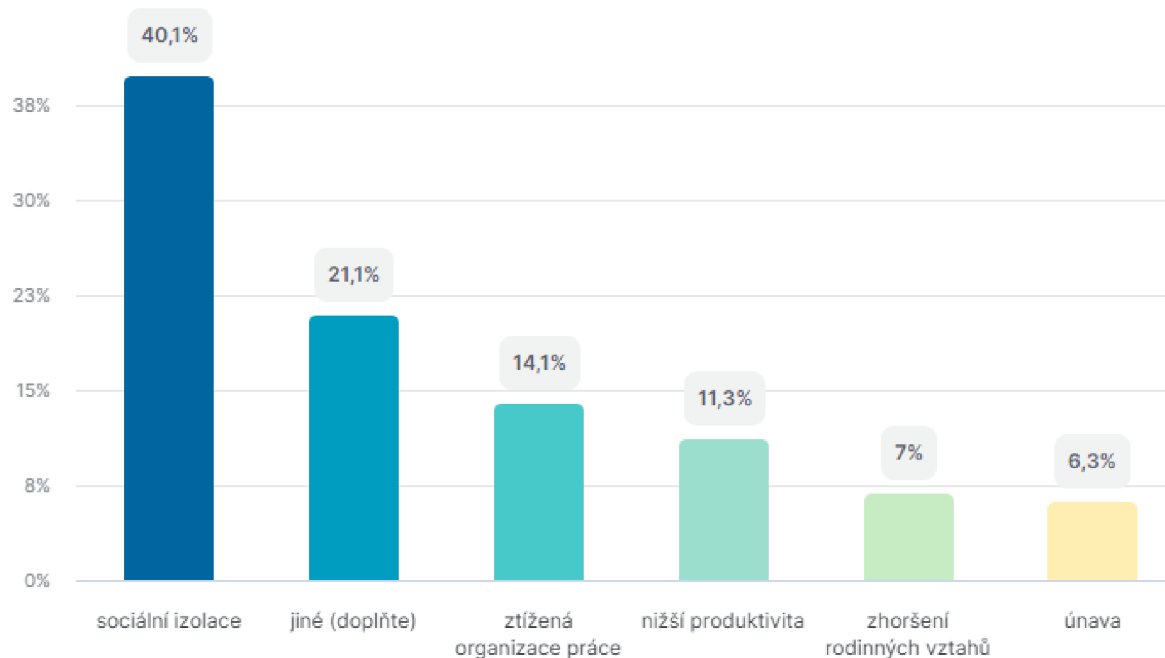


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Otázka týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na home office je pro zaměstnavatele velmi problematická. Jak znázorňuje výše uvedený graf 59,8 % respondentů odpovědělo, že nebyli zaměstnavatelem proškoleni a poučeni o případných možných bezpečnostních rizicích při práci z domova. 40,2 % respondentů uvedlo, že tyto pokyny od zaměstnavatele obdrželi.

Otázka č. 10 Jaké nevýhody má home office z Vašeho pohledu?

Graf 10 Nevýhody home office

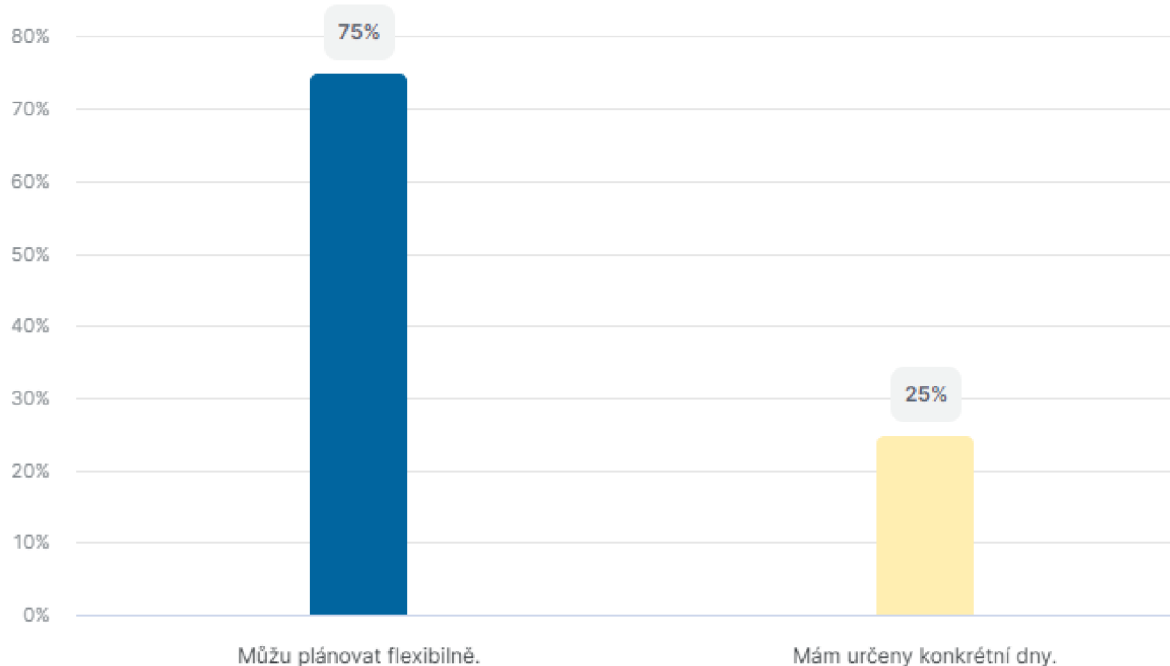


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Za největší nevýhodu home office respondenti označili sociální izolaci. Mezi další nejčastější nevýhody uváděli především: vyšší náklady na energie a vodu, problém pracovního prostoru v bytě, absence kolektivní spolupráce, obtížnější řešení operativních záležitostí, ztížená koordinace pracovních činností a horší oddělení pracovního a soukromého času. Méně často uváděli ztíženou organizaci práce a nižší produktivitu. Nejméně respondentů označilo zhoršení rodinných vztahů a únavu při práci.

Otázka č. 11 **Můžete si home office plánovat flexibilně nebo máte určeny konkrétní dny?**

Graf 11 Plánování home office

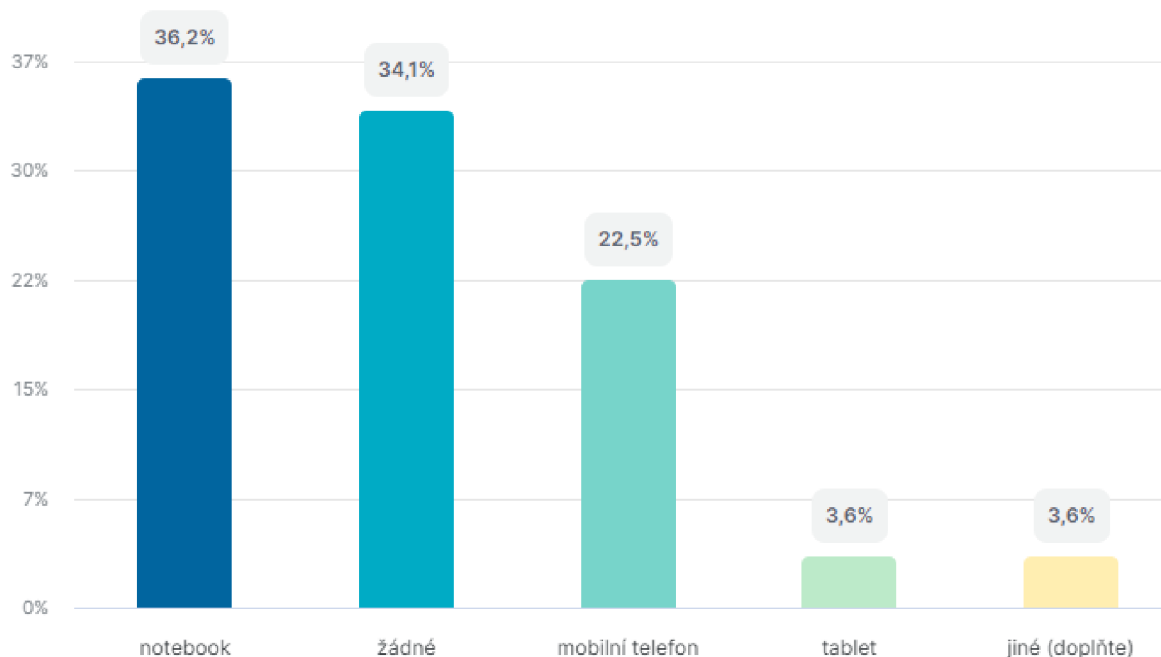


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 75 % respondentů má možnost si plánovat home office flexibilně podle svých potřeb. 25 % respondentů uvedlo, že má určeny konkrétní dny, kdy může čerpat home office.

Otázka č. 12 **Jaké technické vybavení Vám zaměstnavatel pro výkon práce z domova poskytuje?**

Graf 12 Technické vybavení

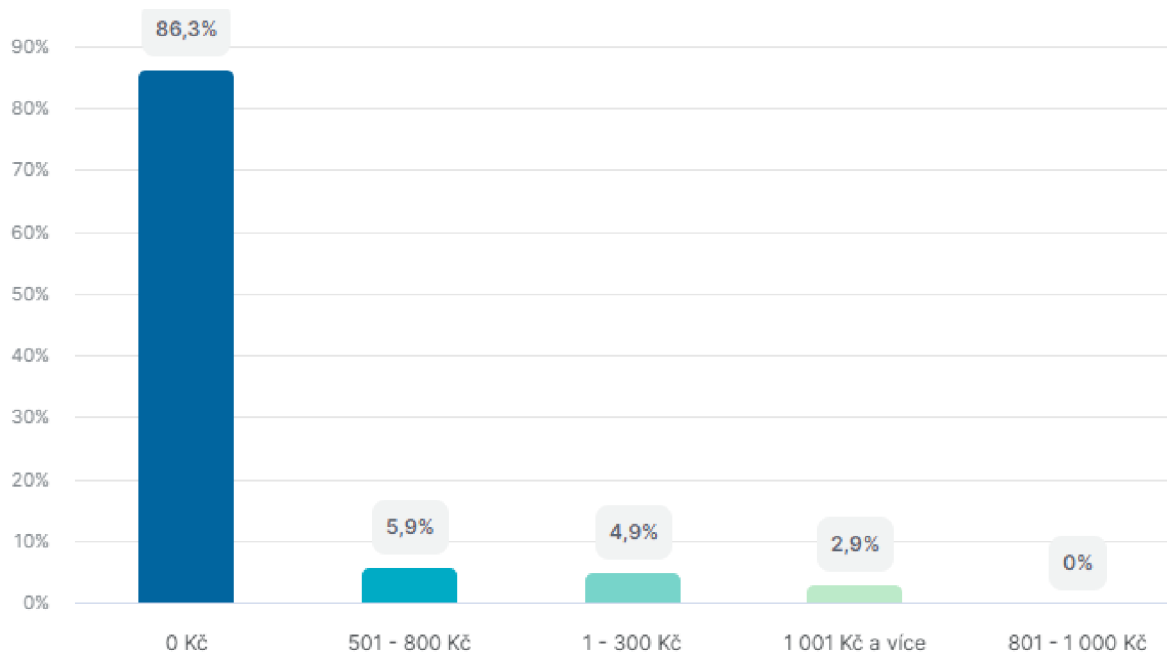


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Otázka č. 12 zkoumala, zda zaměstnavatelé svým zaměstnancům zajišťují technické vybavení pro výkon práce z domova. Zde je nutno zdůraznit, že 34,1 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel pro výkon práce z domova neposkytuje žádné technické vybavení. S ohledem na další uvedené odpovědi respondentů se mezi nejčastěji poskytovaná vybavení řadí notebook a mobilní telefon. Již méně častým vybavením je tablet či klávesnice a myš.

Otázka č. 13 **V jaké finanční výši Vám zaměstnavatel hradí náklady spojené s prací z domova?**

Graf 13 Finanční náklady

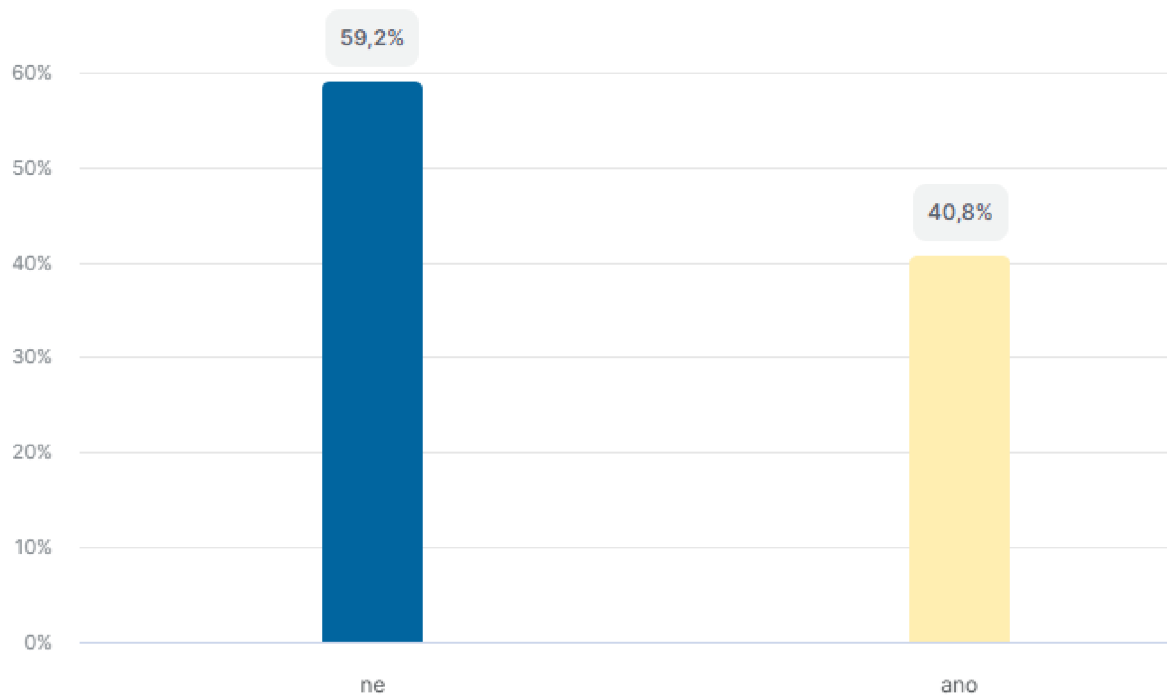


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Tato otázka se zabývala problematikou poskytování finančních nákladů, které zaměstnancům vznikají při práci z domova. Z grafu č. 13 jednoznačně vyplývá, že velká část 86,3 % zaměstnanců nedostává od zaměstnavatele žádnou finanční náhradu. Pouze 5,9 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel hradí náklady ve výši 501–800 Kč, 4,9 % respondentů dostává finanční kompenzaci ve výši 1–300 Kč a pouze 2,9 % dotázaných má zaměstnavatelem hrazeny náklady ve výši 1 001 Kč a více.

Otázka č. 14 **Vedete si evidenci odpracované doby a vykonané práce z domova?**

Graf 14 Evidence home office

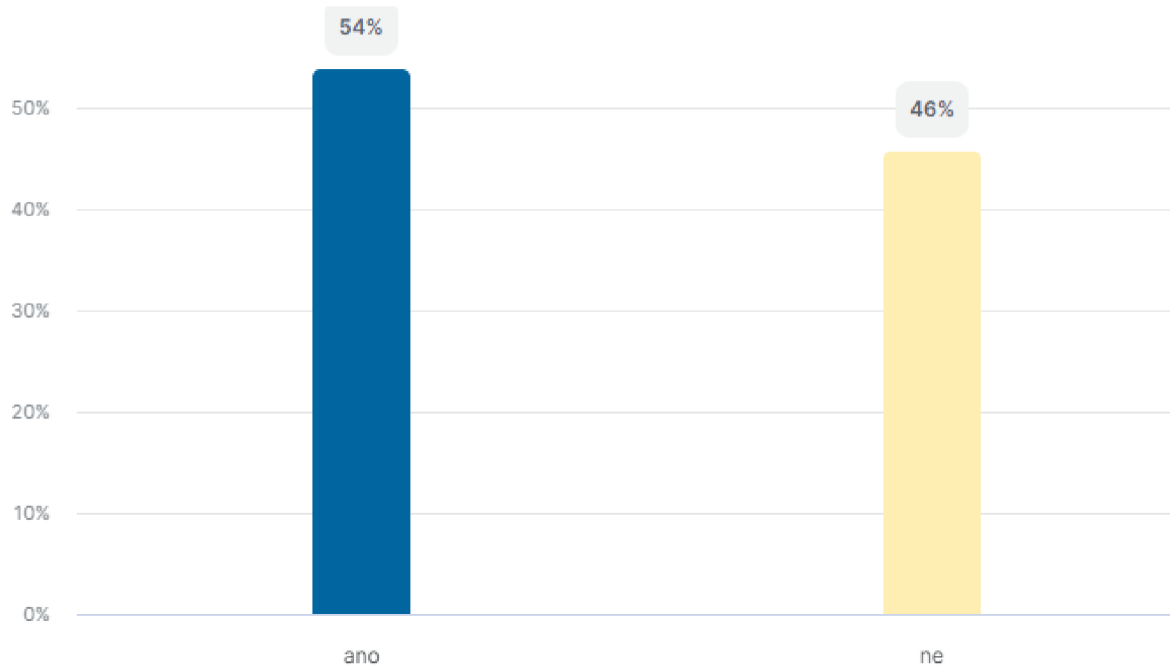


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

59,2 % dotázaných uvedlo, že si svou odpracovanou dobu či přehled vykonané práce na home office nezaznamenávají, resp. to jejich zaměstnavatel nevyžaduje. 40,8 % respondentů odpovědělo, že si práci na home office evidují nejčastěji prostřednictvím výkazu.

Otázka č. 15 Pracoval/a jste při nařízené karanténě z domova?

Graf 15 Karanténa a home office

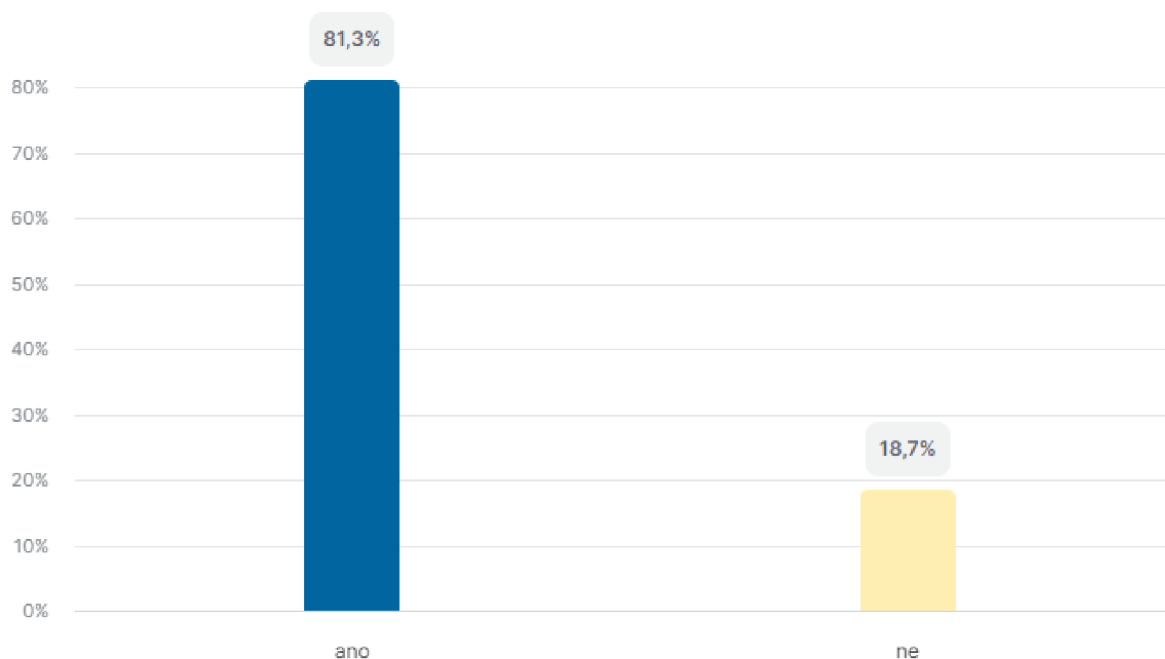


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Otázka si kladla za cíl zjistit, zda zaměstnavatelé umožnili svým zaměstnancům pracovat z domova během nařízené karantény. Více jak polovina respondentů odpověděla, že tato možnost jim byla zaměstnavatelem umožněna. Avšak 46 % respondentů uvedlo, že jim souběh home office a karantény umožněn nebyl.

Otázka č. 16 **Vybavil Vás zaměstnavatel během pandemie COVID-19 ochrannými prostředky dýchacích cest?**

Graf 16 Ochranné pomůcky dýchacích cest

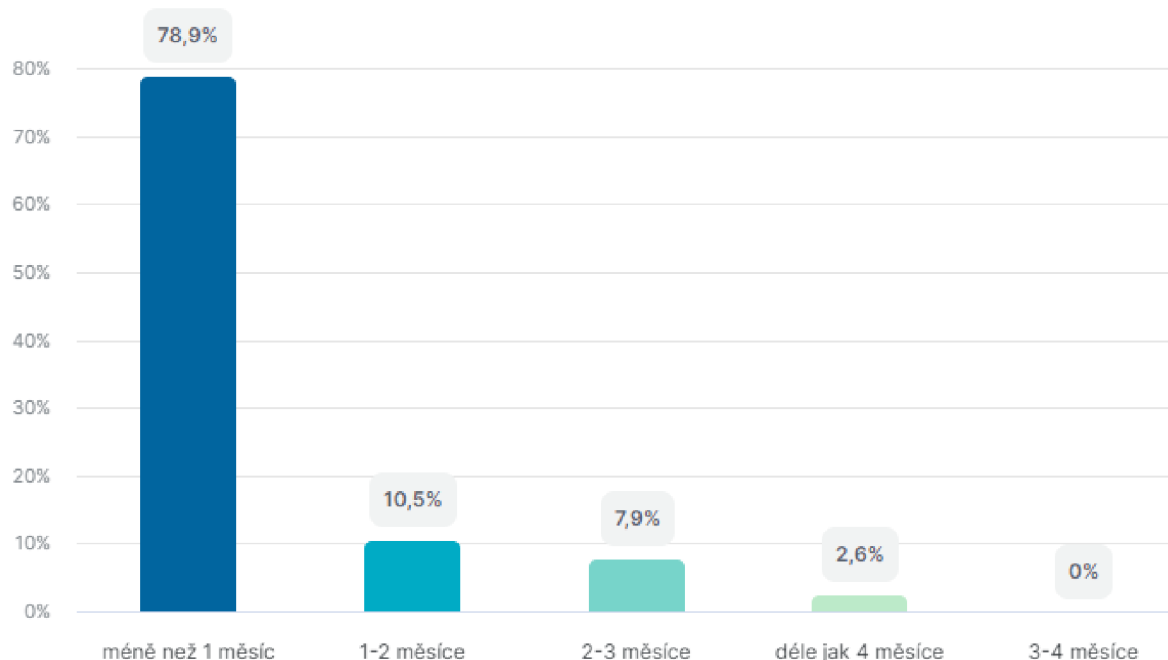


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Jak vyplývá z grafu č. 16 velká část zaměstnanců 81,3 % dostala během pandemie od svého zaměstnavatele roušku či respirátor. Pouze 18,7 % z nich ochrannými pomůckami dýchacích cest vybaveni nebyli.

Otázka č. 17 **Jak dlouho jste čerpal/a krizové ošetřovné?**

Graf 17 Čerpání ošetřovného

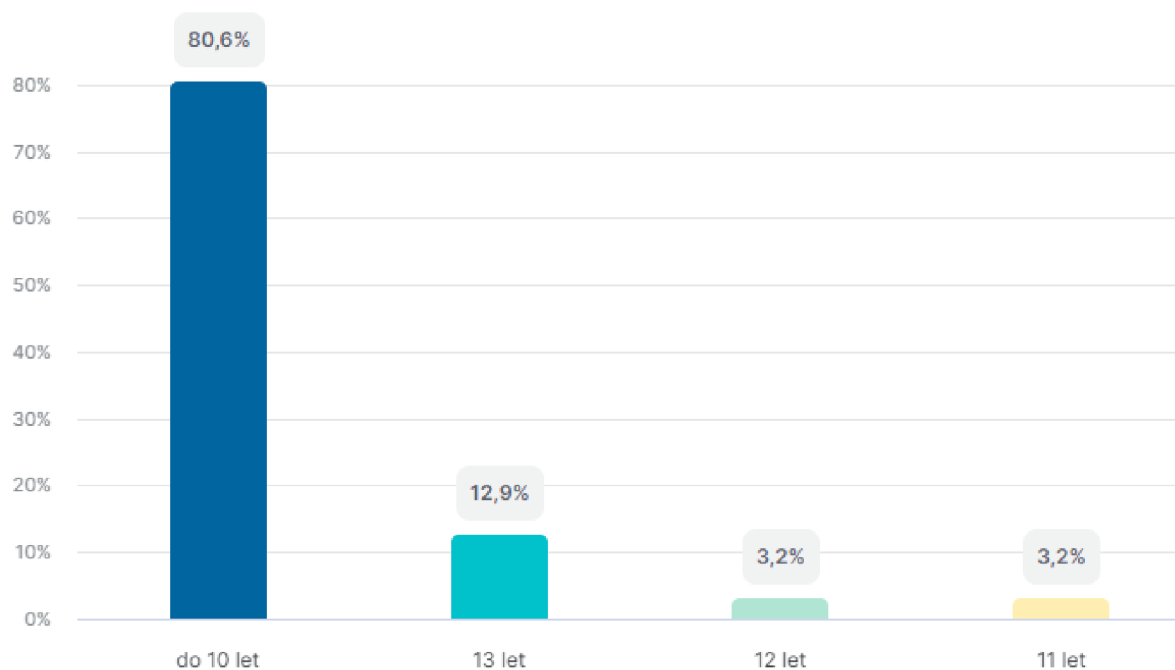


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

V důsledku uzavření základních škol museli rodiče zajistit péči o své děti. Vláda rodičům poskytla možnost čerpání krizového ošetřovného. Většina respondentů 78,9 % odpověděla, že čerpali krizové ošetřovné v délce kratší než 1 měsíc. 10,5 % čerpalo v délce 1-2 měsíce. 7,9 % pobíralo ošetřovné v průběhu 2-3 měsíců. Jenom 2,6 % respondentů uvedlo, že čerpali ošetřovné déle jak 4 měsíce.

Otázka č. 18 **Jaký byl věk Vašeho dítěte při čerpání krizového ošetřovného?**

Graf 18 Věk dítěte při čerpání krizového ošetřovného

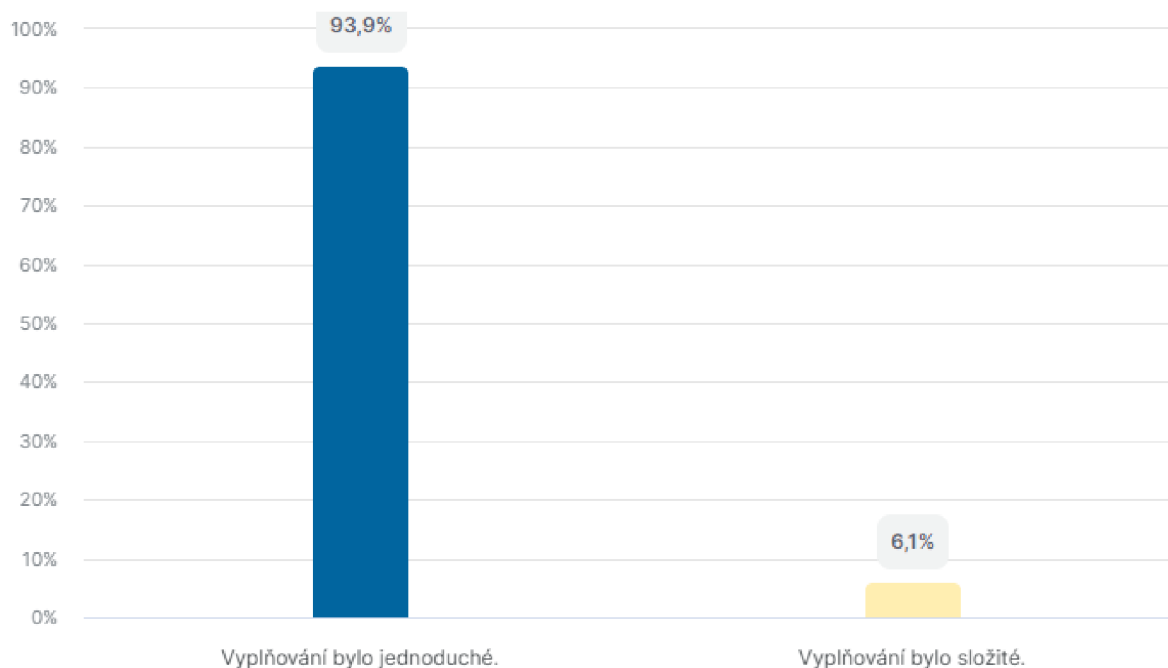


Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

V průběhu pandemie došlo ke zvýšení věkové hranice dítěte až do 13 let. Graf č. 18 znázorňuje, že většina zaměstnanců čerpala krizové ošetřovné na děti do 10 let. 12,9 % zaměstnanců uvedlo, že věková hranice jejich dítěte byla 13 let. Shodně respondenti označili věk dítěte 11 a 12 let.

Otázka č. 19 **Jak se Vám vyplňovala žádost / formulář o krizové ošetřovné?**

Graf 19 Žádosti o krizové ošetřovné



Zdroj: Dotazníkové šetření 2023, vlastní zpracování

Krizové ošetřovné s sebou přineslo i řadu administrativních změn ve vyplňování žádostí a formulářů o poskytnutí této dávky. Rodiče měli možnost vyplnit formulář elektronicky. Velká většina 93,9 % respondentů odpověděla, že vyplňování žádostí bylo jednoduché. Pouze 6,1 % respondentů uvedlo, že vyplňování předmětné žádosti či formuláře bylo složité.

4.4 Řízený rozhovor

Pro ucelenější pohled na danou problematiku a lepší interpretaci výzkumných otázek byl zvolen řízený rozhovor, kde byly očekávány odpovědi na přesně formulované otázky. Cílem bylo zjistit, jak zaměstnavatel postupoval při mimořádných opatřeních, jež měly dopad do oblasti pracovněprávních vztahů.

4.4.1 Výzkumný vzorek

Rozhovor byl proveden s vedoucím zaměstnancem z oblasti veřejné správy. Respondentkou byla žena ve věku 59 let, zařazena na pracovní pozici vedoucí oddělení péče o zaměstnance, odboru personálního, Městského soudu v Praze. Dotazovaná má 5 podřízených zaměstnanců.

Městský soud v Praze měl celkem v době zpracování rozhovoru 840 zaměstnanců, a co do počtu soudců se jedná vůbec o největší soud v České republice.

4.4.2 Zpracování

Získané odpovědi na přesně formulované otázky týkající se zkoumané problematiky byly zaznamenány do připraveného záznamového archu. Následně byly přepsány a vloženy do diplomové práce jako příloha 2. Počáteční otázky byly určeny k získání základních informací o respondentce, jež jsou představeny v předchozí kapitole.

Otázka č. 5 Umožnili jste svým zaměstnancům během pandemie COVID-19 pracovat z domova?

Respondentka uvedla, že zaměstnavatel na základě doporučení mimořádných opatření umožnil zaměstnancům výkon práce z domova.

Otázka č. 6 **Měli zaměstnanci možnost pracovat z domova i před pandemií COVID-19?**

Zaměstnanci MS Praha neměli dříve možnost pracovat z domova. Respondentka odpověděla, že tato atypická forma zaměstnání byla zaměstnancům umožněna až s příchodem pandemie COVID-19.

Otázka č. 7 **Jak jste postupovali při zavedení home office?**

Respondentka uvedla, že s ohledem na rozhodnutí vedení MS Praha byl vytvořen příslušný vnitřní předpis (Pokyn statutárního orgánu zaměstnavatele), který byl v souladu s ustanovením § 317 ZP, kdy byla zaměstnavatelem stanovena pravidla k umožnění výkonu práce z domova.

Otázka č. 8 **Jaké konkrétní podmínky máte ve vnitřním předpise?**

Dotazovaná uvedla několik podmínek, jež jsou součástí Pokynu předsedy MS Praha a které doplňují ust. § 317 ZP:

- Zaměstnanci mohou vykonávat závislou práci (místo na pracovišti zaměstnavatele) v místě faktického bydliště, přičemž nejde o jednostranný právní nárok zaměstnance, o této možnosti může rozhodnout pouze ředitel správy MS Praha, a to na základě odůvodněné žádosti s vyjádřením příslušného zaměstnance. V případě souhlasu zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře písemnou dohodu.
- Další podmínkou je, že výkon práce z domova musí umožňovat charakter vykonávané práce.
- Zaměstnanci jsou povinni vést evidenci odpracované a vykonané práce, kterou odevzdají příslušnému vedoucímu zaměstnanci.
- Zaměstnanci neztrácí nárok na příspěvek na stravování.

Otázka č. 9 **Problematická je rovněž otázka týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci během home office. Jak k tomu přistupujete?**

Respondentka odpověděla, že zaměstnanci jsou povinni vykonávat práci z domova v místě sjednaném v písemné dohodě a toto místo musí splňovat požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně požární ochrany. Personální odbor MS v Praze zaměstnance vybaví písemnými instrukcemi a zaměstnanec svým podpisem před zahájením práce z domova potvrdí seznámení s těmito pokyny.

Otázka č. 10 **Využívají Vaši zaměstnanci home office i v současnosti? Jaké důvody při tom uvádějí?**

Zaměstnanci MS v Praze tuto možnost využívají i v současné době, kdy jde zejména o sladování osobního a profesního života, popřípadě v žádostech uvádějí zdravotní důvody či invaliditu.

Otázka č. 11 **Mohou si Vaši zaměstnanci plánovat home office flexibilně nebo ho mají nařízen?**

Respondentka uvedla, že zaměstnanci si mohou plánovat home office flexibilně. Home office není nařízen ze strany zaměstnavatele.

Otázka č. 12 **Jaké technické vybavení poskytujete zaměstnancům k výkonu práce z domova?**

Zaměstnanci MS Praha využívají k výkonu práce z domova zejména vlastní techniku, avšak ve výjimečných případech může být zaměstnanec vybaven technikou zaměstnavatele. Nejčastěji se poskytuje notebook či mobilní telefon se vzdáleným přístupem, kde se zaměstnanci připojí na server zaměstnavatele.

Otázka č. 13 **Hradíte zaměstnancům náklady spojené s výkonem práce domova (elektřina, voda, popř. používání vlastního notebooku či tiskárny)?**

Respondentka uvedla, že ze strany zaměstnavatele nejsou zaměstnancům hrazeny náklady, které jim vznikají při výkonu práce z domova.

Otázka č. 14 **S jakými výhodami či nevýhodami se v praxi setkáváte u zaměstnanců na home office?**

Respondentka označila, že největší výhodou pro zaměstnance je sladění soukromého a profesního života. Naopak jako nevýhodu vidí v tom, že zaměstnancům vznikají finanční náklady spojené s výkonem práce z domova.

Otázka č. 15 **Zákonná úprava home office je obsažena v § 317 ZP. Co Vám v právní úpravě z praktického hlediska schází nejvíce?**

Pro zaměstnavatele je příslušné ustanovení § 317 ZP velmi obecné. Konkrétní podmínky si zaměstnavatel musí nastavit pomocí vnitřního předpisu.

Otázka č. 16 **Jaké nejčastější překážky v práci vznikaly na straně zaměstnanců v důsledku pandemie COVID-19?**

Vedoucí oddělení péče o zaměstnance uvedla, že z evidenční databáze MS v Praze v roce 2020 došlo k velkému nárůstu OČR, karantény a dočasné pracovní neschopnosti.

**Otázka č. 17 Pracovali Vaši zaměstnanci při nařízené karanténě z domova?
Jak jste řešili náhradu platu?**

Zaměstnanci MS Praha měli možnost pracovat při nařízené karanténě z domova. V takovém případě jim byl poskytnut plat ve výši 100 %, nikoli náhrada platu.

Otázka č. 18 Poskytovali jste zaměstnancům ochranné pomůcky dýchacích cest?

Zaměstnancům byly poskytnuty roušky a respirátory a nad rámec ochranných pomůcek dýchacích cest jim byla poskytnuta dezinfekce na ruce.

Otázka č. 19 V březnu roku 2020 došlo k uzavření základních škol. Jak moc velký nárůst žádostí o ošetřovné Vaše organizace zaznamenala?

Dotazovaná uvedla, že v porovnání s rokem 2019 došlo k více jak 50 % nárůstu žádostí o ošetřovné.

Otázka č. 20 Docházelo v praxi k chybám při vyplňování tiskopisů pro krizové ošetřovné?

Respondentka odpověděla, že ze strany zaměstnanců byly formuláře chybně vyplněné. Často chyběl podpis zaměstnance či datum narození. Rovněž zaměstnanci chybně označili dny, kdy čerpali krizové ošetřovné a kdy byli na pracovišti. Zaměstnavatel nebyl dostatečně informován ze strany ČSSZ, případně ze strany MZ ČR o nových změnách, které se týkaly vyplňování žádostí o krizové ošetřovné.

4.5 Interpretace výzkumných otázek

V předmětné kapitole jsou zpracovány odpovědi respondentů na dílčí cíle praktické části, které byly určeny pomocí výzkumných otázek.

A. Umožňovali zaměstnavatelé během pandemie COVID-19 výkon práce z domova?

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zaměstnavatelé veřejného a soukromého sektoru v 68,2 % umožňovali zaměstnancům s ohledem na vydaná mimořádná opatření pracovat z domova. Pouze 23,4 % zaměstnanců mělo zkušenost s home office i před pandemií COVID-19. V současné době více jak 50 % zaměstnanců home office nevyužívá nebo jim ho zaměstnavatel po skončení platnosti mimořádných opatření přestal poskytovat.

Ze strany vedoucího zaměstnance z oblasti veřejné správy bylo rovněž potvrzeno, že zaměstnavatel umožňoval svým zaměstnancům pracovat z domova během pandemie. Zde došlo k zavedení home office a tato forma práce je zaměstnancům umožněna i v současnosti.

B. Uzavírají zaměstnavatelé se zaměstnanci písemnou dohodu o práci na dálku?

Z dotazníkového šetření bylo ověřeno, že zaměstnavatelé se svými zaměstnanci v 64,4 % případech neuzavírají písemnou dohodu o home office. Naopak zástupce zaměstnavatele v rámci rozhovoru uvedl, že s příchodem pandemie COVID-19 tuto atypickou formu zaměstnání zavedl. Pokud zaměstnanci chtějí využívat home office, musí si o něj nejprve zažádat. Pakliže jim ho zaměstnavatel odsouhlasí, je s nimi následně uzavřena písemná dohoda.

C. Hradí zaměstnavatelé náklady, které zaměstnancům vznikají při výkonu práce z domova?

Získaná data z dotazníkového šetření ukázala, že zaměstnavatelé ve velké míře 86,3 % nehradí zaměstnancům žádné náklady, které jim vznikají při práci z domova.

Rozhovor se zástupcem zaměstnavatele tuto skutečnost potvrdil, kdy ani v tomto případě nejsou zaměstnancům hrazeny náklady spojené s výkon práce z domova.

D. Jak zaměstnavatelé řeší otázku týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci z domova?

V rámci rozhovoru bylo zjištěno, že se zaměstnavatel předmětnou otázkou zabýval. Má poměrně systematicky zpracované bezpečnostní pokyny pro zaměstnance v písemné podobě, kdy zaměstnanci jsou povinni se s příslušnými pokyny před zahájením práce z domova seznámit. Celkem 59,8 % zaměstnanců, jež se účastnili dotazníkového šetření uvedli, že nebyli zaměstnavatelem nijak poučeni o dodržování bezpečnostních podmínek.

E. Poskytují zaměstnavatelé technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce z domova?

Z dotazníkové šetření vyplývá, že přibližně 66 % zaměstnanců má k dispozici od zaměstnavatele technické a programové vybavení pro výkon práce z domova. Nejčastěji poskytovaným vybavením je notebook a mobilní telefon. Zástupce zaměstnavatele uvedl, že zaměstnancům je poskytnuto technické vybavení pouze ve výjimečných případech, kdy nemají k dispozici vlastní techniku.

Na základě zjištěných výsledků praktické části se hypotéza potvrzuje, což znamená, že pandemie koronaviru podnítila rozsáhlou implementaci práce z domova.

5 Výsledky a diskuse

V předmětné kapitole jsou sumarizovány výsledky vlastního výzkumu na základě praktických zkušeností zaměstnanců a zaměstnavatelů, které upozornily na klíčové otázky při rozsáhlé implementaci práce z domova během pandemie COVID-19.

5.1 Zhodnocení výsledků

Vlastní výzkum potvrdil, že v důsledku pandemie a na základě přijatých mimořádných opatření zaměstnavatelé umožňovali zaměstnancům v co největší možné míře pracovat z domova. Tato skutečnost byla reflektována i během rozhovoru se zástupcem zaměstnavatele z veřejné správy, kdy s příchodem pandemie zaměstnavatel zavedl home office. Dotazníkové šetření ukázalo, že 68,2 % zaměstnancům byla tato forma zaměstnání rovněž poskytnuta. Zatímco před pandemií mělo zkušenost s home office pouze 23,4 % zaměstnanců.

V praktické části práce byla dále zkoumána otázka, zda zaměstnavatelé se zaměstnanci uzavírají písemnou dohodu o práci na dálku. Jak ukázaly výsledky dotazníkového šetření v 64,4 % případech zaměstnavatelé se svými zaměstnanci neuzavírají písemnou dohodu o práci na dálku. Rozhovor však poskytl zcela jiný pohled na věc, kdy si zaměstnanci nejprve musí o home office požádat. Pakliže jim je ze strany vedení organizace vyhověno, je s nimi následně uzavřena písemná dohoda, která obsahuje mimo jiné místo výkonu práce z domova.

Dále byla šetřena otázka týkající se hrazení nákladů, které zaměstnancům vznikají během práce na home office. Zde bylo prostřednictvím obou provedených metod dotazování zjištěno, že většina zaměstnavatelů neposkytuje zaměstnancům žádnou finanční kompenzaci.

Otázku týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova, jak ukázala data z dotazníkového šetření řeší pouze 40,2 % zaměstnavatelů.

Technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce z domova poskytuje přibližně 66 % zaměstnavatelů. V rámci řízeného rozhovoru bylo zjištěno, že zaměstnancům je poskytnuto technické vybavení, až v případě, kdy nemají k dispozici své vlastní.

Práce z domova přináší zaměstnancům řadu výhod, kdy i během nařízené karantény během pandemie mohli tuto formu práce využívat. Rovněž jim umožňuje lepší podmínky pro sladování pracovního a soukromého života, čímž se zabývá i evropská směrnice Work-life balance.

Výzkumným šetřením bylo dále potvrzeno, že většina zaměstnavatelů během pandemie poskytovala zaměstnancům na pracovišti roušky a respirátory k ochranně dýchacích cest. Ačkoli zaměstnavatelům na základě vydaného usnesení vlády tato povinnost přímo nevznikla. Zaměstnavatelé jsou povinni vybavit zaměstnance ochrannými pomůckami dýchacích cest pouze v případě, kdy je tato povinnost určena z jejich strany.

V rámci obou metod dotazování bylo zjištěno, že většina zaměstnanců čerpala krizové ošetřovné v délce kratší než 1 kalendářní měsíc. Zaměstnanci v 80,6 % případech uvedli, že věková hranice jejich dítěte při čerpání krizového ošetřovného byla do 10 let. V rámci rozhovoru bylo ze strany zaměstnavatele poukázáno, že zaměstnanci často chybovali ve vyplňování formulářů o krizové ošetřovné.

5.2 Doporučení

Na základě výsledků vlastního výzkumu lze zaměstnavatelům navrhnout několik doporučení, které jim mohou usnadnit řešení případných otázek, které vznikají při implementaci práce z domova:

1) Písemná dohoda o home office

Zaměstnavatelům se doporučuje sjednávat konkrétní podmínky a pravidla pro práci z domova v pracovní či jiné smlouvě. V dohodě může být uvedeno i případné časové vymezení práce z domova včetně poskytnutého technického a programového vybavení.

2) Hrazení nákladů spojených s výkonem práce z domova

Určením finančního paušálu by zaměstnavatelé měli vyřešit náhradu nákladů, které zaměstnancům vznikají při práci z domova za užívání vlastní techniky, elektřiny, vody atd.

3) BOZP

Zaměstnavatelům se navrhuje vypracovat písemné pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které budou zahrnovat požadavky na prostory určené na práci a instrukce, pokud by při práci z domova došlo k úrazu. Zaměstnavatel má možnost provést speciální školení pro výkon práce z domova a účast na tomto školení si nechat od zaměstnance podepsat.

4) Technické a programové vybavení

Zákoník práce závazně stanovuje, že závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Z tohoto důvodu se zaměstnavatelům doporučuje poskytnout zaměstnancům k výkonu práce z domova technické a programové vybavení. Zaměstnanci totiž nejsou povinni používat k práci své vlastní technické vybavení. Nevybavený zaměstnanec by měl právo na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku pro jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP.

5) Evidence odpracované doby a vykonané práce z domova

Zaměstnavatel by měl zaměstnancům pracujícím z domova určit pracovní tempo. Dále lze doporučit, aby zaměstnavatel zadal optimální počet úkolů, které má zaměstnanec za týden splnit. Dalším vhodným doporučením pro zaměstnavatele je, aby si zaměstnanci sami vedli evidenci odpracovaných úkolů, tedy výkaz práce, kterým zaměstnavateli prokáže, kolik času nad zadanými úkoly strávil. Díky čemuž zaměstnavatel získá větší přehled a kontrolu nad množstvím vykonané práce zaměstnance na home officu.

6 Závěr

Cílem předkládané diplomové práce bylo zjistit a zhodnotit dopady mimořádných opatření, která se zásadním způsobem promítla do oblasti pracovněprávních vztahů v důsledku pandemie COVID-19.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou. První teoretická část práce je zaměřena na teoretická východiska, kde jsou vymezeny relevantní právní pojmy pracovního práva. Na základě studia odborné literatury je zde podán ucelený pohled na institut home office včetně jeho praktické aplikace. V této části práce jsou rovněž zahrnuty překážky v práci, které se nejčastěji vyskytovaly v důsledku koronavirové pandemie.

V praktické části práce byl proveden kvantitativní výzkum, který byl realizován pomocí dvou metod dotazování. První z nich bylo dotazníkové šetření, kterého se účastnilo 107 respondentů z veřejného a soukromého sektoru. Druhou metodou dotazování byl řízený rozhovor, který je pohledem zaměstnavatele na danou problematiku. Otázky byly převážně zaměřeny na práci z domova a zkoumaly praktické zkušenosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Vlastní výzkum potvrdil, že v důsledku pandemie a na základě přijatých mimořádných opatření zaměstnavatelé umožňovali zaměstnancům v co největší možné míře pracovat z domova. Tato skutečnost byla reflektována i během rozhovoru se zástupcem zaměstnavatele z veřejné správy, kdy s příchodem pandemie zaměstnavatel zavedl home office. Výsledky vlastního výzkumu rovněž poukázaly na nedostatky a problémy při realizaci práce z domova. Na základě těchto zjištěných skutečností jsou v práci navrženy možnosti řešení těchto nedostatků, které zákoník práce neupravuje.

Do budoucna by byla zcela jistě zajímavá komparace právní úpravy problematiky home office, a to včetně jeho implementace v členských zemích EU.

7 Seznam použitých zdrojů

Literatura

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 2. 2018.* Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. 1295 s. ISBN 978-80-7554-115-4.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 3. aktualizované vydání.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2022. 201 s. ISBN 978-80-7552-637-3.

KOLEKTIV autorů. *Zaměstnávání v období pandemie.* Český Těšín: Poradce, 2020. 157 s. ISBN 978-80-7365-444-3.

MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje.* Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. 157 s. ISBN 978-80-260-6233-2.

ROUČKOVÁ, Dana. SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem, zdůraznění věcných změn provedených novelou k 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021, nová koncepce dovolené k 1. 1. 2021.* Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. 183 s. ISBN 978-80-7554-300-4.

SELUCKÁ, Markéta. *Covid-19 a soukromé právo: otázky a odpovědi.* V Praze C.H. Beck, 2020. 94 s. ISBN 978-80-7400-808-5.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3.

TOMŠEJ, Jakub, Lucie MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ a Patrik STONJEK, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. 113 s. ISBN 978-80-7630-010-1.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. 195 s. ISBN 978-80-271-2929-4.

Internetové zdroje

Home office podle nových podmínek. PaM profi – pracovní právo, mzdové účetnictví, personalistika [online]. 26. 9. 2022 [cit. 8. 10. 2022].

Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/home-office-podle-novych-podminek-uniqueidgOkE4NvrWuMU-VXONoVEkTBZkPqcPcM3pLpGVMy1prA/>

MGR. VERONIKA BOČANOVÁ, et al. 6. část: Náklady při práci z domova.

In: Práce a mzda [online]. 29. 4. 2021 [cit. 8. 10. 2022].

Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/6-cast-naklady-pri-praci-z-domova>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [online]. MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office. [cit. 8. 3. 2023].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/mpsv-ma-kompromisni-navrh-novely-zakoniku-prace-ta-prinese-dovolenou-dohodarum-a-zakotvuje-pravidla-pro-home-office>

System ASPI. Home office – práce z domova: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2023- 01-07]

System ASPI. Homeworking a teleworking z pohledu BOZP: In: ASPI [právní informační systém], Praha, [vid. 2023- 01-07]

Právní předpisy

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

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

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

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů, rok 2004, částka 143.

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

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

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

Vládní návrh zákona č. 903/0 zákona uveřejněný ve sněmovním tisku 903/0, části 1/8, novela zákoníku práce.

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam tabulek

Tabulka 1 Subjekty pracovněprávních vztahů.....	15
Tabulka 2 Demografické údaje respondentů	40
Tabulka 3 Ekonomické a doplňující údaje respondentů.....	41

8.2 Seznam grafů

Graf 1 Sektor zaměstnavatele	42
Graf 2 Home office během pandemie COVID-19.....	43
Graf 3 Home office před pandemií COVID-19	44
Graf 4 Časový interval dojíždění do zaměstnání	45
Graf 5 Výhody home office	46
Graf 6 Pravidla home office.....	47
Graf 7 Četnost využívání home office	48
Graf 8 Smluvní podmínky home office	49
Graf 9 BOZP a home office	50
Graf 10 Nevýhody home office	51
Graf 11 Plánování home office	52
Graf 12 Technické vybavení.....	53
Graf 13 Finanční náklady	54
Graf 14 Evidence home office	55
Graf 15 Karanténa a home office.....	56
Graf 16 Ochranné pomůcky dýchacích cest	57
Graf 17 Čerpání ošetřovného	58
Graf 18 Věk dítěte při čerpání krizového ošetřovného.....	59
Graf 19 Žádosti o krizové ošetřovné.....	60

8.3 Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
PO	Právnícká osoba
ZP	Zákoník práce
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
MZ ČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
MS PRAHA	Městský soud v Praze

Přílohy

Příloha 1 Dotazník	78
Příloha 2 Řízený rozhovor	83

Příloha 1 Dotazník

1. V jakém sektoru pracujete?

Vyberte jednu odpověď.

- veřejném
- soukromém

2. Umožnil Vám zaměstnavatel během pandemie COVID-19 pracovat z domova?

Vyberte jednu odpověď.

- ano
- ne

3. Pracoval/a jste z domova i před pandemií COVID-19?

Vyberte jednu odpověď.

- ano
- ne

4. Kolik času strávíte na cestě do zaměstnání?

Vyberte jednu odpověď.

- do 30 min.
- do 1 hod.
- do 2 hod.
- více jak 2 hod.

5. Jaké hlavní výhody spatřujete při výkonu práce z domova?

Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- větší volnost
- úspora času
- nižší náklady na dojíždění
- vlastní organizace práce a času
- časová flexibilita
- jiné (doplňte)

6. Máte zaměstnavatelem určená pravidla pro poskytování home office (vnitřní předpis, interní směrnice)?

Vyberte jednu odpověď.

- ano
- ne

7. Kolik dní v měsíci využíváte home office?

Vyberte jednu odpověď.

- H.O. nevyžívám
- 1 den
- 2 dny
- 3 dny
- 4 dny
- 5 dnů a více

8. Máte se zaměstnavatelem sjednány podmínky pro práci z domova v pracovní či jiné smlouvě?

Vyberte jednu odpověď.

- ano
- ne

9. Byl/a jste zaměstnavatelem proškolen/a o dodržování bezpečnostních podmínek a opatření při práci na home office?

Vyberte jednu odpověď.

- ano
- ne

10. Jaké nevýhody má home office z Vašeho pohledu?

Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- sociální izolace
- ztížená organizace práce
- nižší produktivita
- zhoršení rodinných vztahů
- únava
- jiné (doplňte)

11. Můžete si home office plánovat flexibilně nebo máte určeny konkrétní dny?

Vyberte jednu odpověď.

- Můžu plánovat flexibilně.
- Mám určeny konkrétní dny.

12. Jaké technické vybavení Vám zaměstnavatel pro výkon práce z domova poskytuje?

Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- žádné
- notebook
- mobilní telefon
- tablet
- jiné (doplňte)

13. V jaké finanční výši Vám zaměstnavatel hradí náklady spojené s prací z domova (energie, voda)?

Vyberte jednu odpověď.

- 0 Kč
- 1 - 300 Kč
- 501 - 800 Kč
- 801 - 1 000 Kč
- 1 001 Kč a více

14. Vedete si evidenci odpracované doby a vykonané práce z domova?

Vyberte jednu odpověď.

- ano
- ne

15. Pracoval/a jste při nařízené karanténě z domova?

Vyberte jednu odpověď.

- ano
- ne

16. Vybavil Vás zaměstnavatel během pandemie COVID-19 ochrannými prostředky dýchacích cest (respirátor, rouška)?

Vyberte jednu odpověď.

- ano
- ne

17. Jak dlouho jste čerpal/a krizové ošetřovné?

Vyberte jednu odpověď.

- méně než 1 měsíc
- 1-2 měsíce
- 2-3 měsíce
- 3-4 měsíce
- déle jak 4 měsíce

18. Jaký byl věk Vašeho dítěte při čerpání krizového ošetrového?

Vyberte jednu odpověď.

- do 10 let
- 11 let
- 12 let
- 13 let

19. Jak se Vám vyplňovala žádost/formulář o krizové ošetrové?

Vyberte jednu odpověď.

- Vyplňování bylo jednoduché.
- Vyplňování bylo složité.

20. Jaké je Vaše pohlaví?

Vyberte jednu odpověď.

- žena
- muž

21. Kolik je Vám let?

Vyberte jednu odpověď.

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56 a více

22. Jaký je Váš rodinný stav?

Vyberte jednu odpověď.

- svobodná/ý
- vdaná/ženatý
- druh/družka
- rozvedená/ý
- ovdovělá/ý

23. Kolik máte dětí?

Vyberte jednu odpověď.

- žádné
- 1
- 2
- 3
- 4 a více

24. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vyberte jednu odpověď.

- základní
- střední vzdělání s výučním listem
- střední vzdělání s maturitní zkouškou
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské vzdělání

25. Jaká je Vaše pracovní pozice?

Vyberte jednu odpověď.

- vedoucí pozice
- administrativní pozice
- odborná pozice
- ostatní (doplňte)

26. V jakém finančním rozpětí se zhruba pohybuje Váš hrubý měsíční příjem?

Vyberte jednu odpověď.

- do 20 000 Kč
- 20 001 - 30 000 Kč
- 30 001 - 40 000 Kč
- 40 001 - 50 000 Kč
- 50 001 Kč a více

27. V jak velkém městě (obci) pracujete?

Vyberte jednu odpověď.

- do 10 000 obyvatel
- 10 001 - 100 000 obyvatel
- 100 001 - 500 000 obyvatel
- 500 001 obyvatel a více

28. V jakém oboru pracujete?

Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- Administrativa
- Ekonomika a finanční služby
- Marketing, média, reklama
- Státní a veřejná správa
- Informační a komunikační technologie
- Výroba a průmysl
- Personalistika / HR Prodej / obchod
- Vzdělávání a školství
- Ostatní (doplňte)

Příloha 2 Řízený rozhovor

1. V jaké organizaci působíte?

„Ve státní správě, Městský soud v Praze.“

2. Kolik máte celkem zaměstnanců?

„V současné době máme celkem 840 zaměstnanců.“

3. Jaké je Vaše pracovní zařazení?

„Vedoucí oddělení péče o zaměstnance.“

4. Kolik zaměstnanců máte ve svém oddělení?

„Ve svém oddělení mám 5 zaměstnanců.“

5. Umožnili jste svým zaměstnancům během pandemie COVID-19 pracovat z domova?

„S ohledem na vydaná mimořádná opatření jsme umožnili zaměstnancům pracovat z domova.“

6. Měli zaměstnanci možnost pracovat z domova i před pandemií COVID-19?

„Nikoli, tato atypická forma byla zaměstnancům umožněna až s pandemií COVID-19.“

7. Jak jste postupovali při zavedení home office?

„Na základě rozhodnutí vedení zaměstnavatele, a to vnitřním předpisem (Pokyn statutárního orgánu zaměstnavatele) v souladu s ust. § 317 zákoníku práce byla stanovena pravidla k umožnění výkonu práce z domova.“

8. Jaké konkrétní podmínky máte ve vnitřním předpise (příp. pracovním řádu, pokynu) upraveny?

- *Možnost vykonávat závislou práci místo na pracovišti zaměstnavatele v místě faktického bydliště zaměstnance, přičemž nejde o jednostranný právní nárok zaměstnance, o této možnosti rozhoduje pouze ředitel, a to na základě odůvodněné žádosti s vyjádřením příslušného vedoucího zaměstnance.*
- *Výkon práce z domova musí umožňovat charakter vykonávané práce a tento je časově limitován co do počtu dní i počtu odpracovaných hodin denně.*
- *Zaměstnanec je povinen vést evidenci odpracované doby a vykonané práce.*
- *Zaměstnanec neztrácí nárok na příspěvek na stravování.*

- 9. Problematická je rovněž otázka týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci během home office. Jak k tomu jako zaměstnavatel přistupujete?**

„Zaměstnanec je povinen vykonávat práci z domova v místě sjednaném v písemné dohodě a toto místo musí splňovat požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vč. požární ochrany, když zaměstnavatel zaměstnance vybaví písemnými instrukcemi a zaměstnanec svým podpisem před zahájením práce z domova potvrdí seznámení se s těmito.“

- 10. Využívají Vaši zaměstnanci home office i v současnosti? Jaké důvody při tom uvádějí?**

„Ano, jde zejména o sladování osobního a profesního života, popř. zdravotní důvody či invalidita jedince.“

- 11. Mohou si Vaši zaměstnanci plánovat home office flexibilně nebo ho mají nařízen?**

„Rozhodně flexibilně.“

- 12. Jaké technické vybavení poskytujete zaměstnancům k výkonu práce z domova?**

„K výkonu práce zaměstnanec používá zejm. vlastní techniku, výjimečně může být vybaven technikou zaměstnavatele. Nejčastěji se poskytuje notebook nebo mobilní telefon se vzdáleným přístupem.“

- 13. Hradíte zaměstnancům náklady spojené s výkonem práce z domova (elektrina, voda, popř. používání vlastního notebooku či tiskárny)?**

„Ne.“

- 14. S jakými výhodami a nevýhodami se v praxi setkáváte u zaměstnanců na home office?**

„Výhodou je rozhodně tzv. sladování soukromého a profesního života. Pakliže vznikne povinnost zaměstnancům hradit náklady spojené s výkonem práce z domova (elektrina, voda...), práce z domova bude zvyšovat náklady na každého kterého zaměstnancem, neboť vybavení má i na pracovišti.“

- 15. Zákonná úprava home office je obsažena v § 317 ZP. Co Vám v právní úpravě z praktického hlediska schází nejvíce?**

„Zcela upřímně ustanovení § 317 je pro zaměstnavatele velmi obecné. Konkrétní podmínky jsme museli stanovit vnitřním předpisem.“

16. Jaké nejčastější překážky v práci vznikali na straně zaměstnanců v důsledku pandemie COVID-19?

„V roce 2020 došlo k velkému nárůstu OČR, karantény a dočasné pracovní neschopnosti.“

17. Pracovali Vaši zaměstnanci při nařízené karanténě z domova? Jak jste řešili náhradu platu?

„Ano, měli 100 % plat nikoli náhradu platu.“

18. Poskytovali jste zaměstnancům ochranné pomůcky dýchacích cest?

„Ano, zaměstnanci dostávali roušky, respirátory a nad rámec dýchacích cest dezinfekci na ruce.“

19. V březnu roku 2020 došlo k uzavření základních škol. Jak moc velký nárůst žádostí o ošetřovné Vaše organizace zaznamenala?

„V porovnání s rokem 2019 došlo k více jak 50 % nárůstu žádostí o ošetřovné.“

20. Docházelo v praxi k chybám při vyplňování tiskopisů pro krizové ošetřovné?

„Ano, žádosti byly často špatně vyplněné ze strany zaměstnanců – chyběl podpis, špatně vyplněné dny – kdy čerpali ošetřovné a kdy ne, příp. špatná data – datum narození. Nesrozumitelné informace ve smyslu instrukcí ČSSZ. Ministerstvo zdravotnictví v některých věcech mohlo reagovat rychleji, ale v té době nebyly zkušenosti, a navíc pochopitelná obava o zdraví.“