

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Přínosy a omezení práce v režimu

"Home office"

Bakalářská práce

Josefína STUDECKÁ

Vedoucí práce: JUDr. Ing. Aleš Borkovec, Ph. D



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Josefína Studecká**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Obor: **Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů**

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

Cíl: Cílem práce je provést analýzu výhod a nevýhod režimu Home office, zejména se zaměřením na současný stav pandemie, a předložit návrhy na zlepšení do budoucna.

Předmětná problematika bude popsána jak z právního tak i psychologického hlediska, rozebrána bude například odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci (BOZP) anebo dosažení work-life balance.

V praktické části bude proveden sběr dat prostřednictvím dotazníku rozeslaným napříč odděleními významných industriálních společností.

Rámcový obsah:

1. Definice a obsah pojmu Home office.
2. Historie režimu Home office.
3. Výhody a nevýhody režimu Home office.
4. Právní aspekty režimu Home office.
5. Psychologické aspekty režimu Home office.
6. Specifika Home office za pandemie COVID-19.
7. Data získaná prostřednictvím dotazníku a jejich analýza
8. Analýza a syntéza teoretických poznatků a získaných dat.
9. Návrhy pro futuro / de lege ferenda.
10. Závěr.

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vyd. Grada Publishing, 2018. 195 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2.
2. HANSSON, D H. – FRIED, J. *Práce na dálku, Zn.: Kancelář zbytečná*. Brno: Jan Melvil Publishing, 2014. 248 s. ISBN 978-80-87270-99-8.
3. ONDRÁČKOVÁ, K. Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody. [online]. 2016. URL: <https://finexpert.e15.cz/homeoffice-a-homeworking-vyhody-a-nevyhody>.
4. AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
5. ELLISON, N. *Telework and Social Change : How Technology Is Reshaping the Boundaries between Home and Work*. Westport: Praeger, 2004. 169 s. ISBN 0-275-97800-1.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2020

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2021

L. S.

Elektronicky schváleno dne 5. 5. 2021

Josefína Studecká

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 5. 5. 2021

JUDr. Ing. Aleš Borkovec, Ph.D.

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 6. 5. 2021

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijního oboru

Elektronicky schváleno dne 9. 5. 2021

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval (a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil (a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí OS. 17.10 Vypracování závěrečné práce.

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

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

V Mladé Boleslavi dne

Děkuji JUDr. Ing. Aleši Borkovcovi, Ph.D.za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů. Poděkování patří také respondentům, kteří mi věnovali svůj čas a mohla jsem tak díky nim provést dotazníkové šetření.

Děkuji též své rodině a přátelům za podporu během mého studia.

Obsah

Úvod	7
1 Definice a obsah pojmu Home office	8
1.1 Historie režimu Home office	9
1.2 Výhody a nevýhody režimu Home office.....	10
1.3 Právní aspekty režimu Home office	12
1.4 Psychologické aspekty režimu Home office.....	16
1.5 Specifika Home office za pandemie COVID-19	19
2 Data získaná prostřednictvím dotazníků jejich analýza a syntéza.....	20
2.1 Metodika výzkumu	20
2.2 Vyhodnocení dotazníku	21
3 Návrhy pro futuro / de lege ferenda	35
Závěr	37
Seznam literatury	39
Seznam obrázků	41
Seznam příloh	42

Seznam použitých zkratk a symbolů

a.s. ... Akciová společnost

BOZP... Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR... Česká republika

DPČ ... Dohoda o pracovní činnosti

DPP... Dohoda o provedení práce

HO...Home office

IBM... International Business Machines Corporation

IT... Informační Technologie

MS... Microsoft

OZ ... občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník)

Sb. ... Sbírka zákonů ČR

USA... the United States of America (Spojené státy Americké)

ZP... zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce)

Úvod

Hlavním cílem práce je provést analýzu výhod a nevýhod režimu Home office, zejména se zaměřením na současný stav pandemie, a předložit návrhy na zlepšení do budoucna.

Předmětná problematika bude popsána jak z právního, tak i psychologického hlediska, rozebrána bude například odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci (BOZP) anebo dosažení work-life balance.

V praktické části bude proveden sběr dat prostřednictvím dotazníku, který bude distribuován mezi přáteli a známými pracujícími v administrativě velkých industriálních společností. Bude se jednat o ženy a muže ve věku od 18-65 let. Bude obsahovat uzavřené, polootevřené a otevřené odpovědi. Bude použita online platforma Formuláře Google, která zaručí anonymitu respondentů a zároveň pomocí obrázkových grafů vyhodnotí data, ze kterých bude vycházet návrh řešení do budoucna.

1 Definice a obsah pojmu Home office

Pojem Home office znamená práci z domova, v poslední době, a to zejména za doby pandemie COVID-19, jej lze považovat za nutnost. V dřívějších dobách se jednalo o benefit, umožňující práci mimo pracoviště, které je uvedeno v pracovní smlouvě. (Jakub Tomšej, Home office včera a dnes, 2021)

Zákoník práce odkazující na § 317 vysvětluje, že se jedná o skutečnost, kdy jde o pracovněprávní vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Kdy práce není vykonávána na obvyklém místě pracoviště. Jsou dva případy, kdy je práce rozvrhována zaměstnancem a kdy zaměstnanec dostane přidělené a rozvržené množství a obsah práce předem. (Jakub Tomšej, Home office včera a dnes, 2021)

Příbuzným termínem je práce na dálku. Nelze je však za sebe zaměnit, nýbrž jde o pojmy s významem rozdílným. Práce na dálku je vykonávána pomocí telefonu (teleworking) a výpočetní techniky, stejně jako tomu je u Home office, nejde však ale o benefit, který je právně zaznamenán v pracovní smlouvě. (Nicole B. Ellison, 2004)

Nezbytnou podmínkou pro vykonávání práce z domova je internetové připojení, aby měl pracovník přístup k e-mailu, veřejným webovým stránkám ale i interním webovým stránkám a také k sdíleným diskům a složkám na nich v rámci organizace. Dalším důležitým spojením je propojení pracovníků, které může probíhat jak přes telefon, tak přes e-maily. V současné době jsou však k dispozici i jiné komunikační kanály. (J.Fried a D.H.Hansson, 2014)

Takovým příkladem může být MS Teams, je firmami využíván jako základna pro dorozumívání se, když není možnost osobního setkání. Jsou zde vedeny skupinové diskuse, rozdělovány a sledovány úkoly, zadávány plány do kalendáře, provádějí se zde brainstormingy a jsou zde sdíleny soubory. MS Teams dokonce funguje i z telefonu ať jste kdekoliv, kde je připojení k internetu. Další platformou je Skype, který umožňuje sdílení obrazovky při předvádění produktu někomu, kdo není v kanceláři. Zaměstnavatel na něm může sledovat, zda je pracovník aktivní. Pro spolehlivé centrální uložení lze využít Drop box. Soubor se uloží v cloudu do všech zařízení, ve kterých je nainstalovaný. Při preferování technologie Microsoftu je dobrou volbou Skydrive. (J.Fried a D.H. Hansson, 2014)

1.1 Historie režimu Home office

První zmínky o teleworkingu (práce na dálku vykonávaná pomocí telefonu) a telecommutingu (taktéž práce na dálku, při které je možné, ale není nutné navštívení kanceláře v místě zaměstnavatele) pocházejí už z let 1976 (Nilles, Carlson, Gray and Hanneman); termín telecommuting tenkrát odkazoval na používání komunikačních a informačních technologií v oblasti dopravy. Význam používaného slovního spojení Home office si lze významově vysvětlit jako dřívější telecommutingu. Tomšej ve své online přednášce tvrdí, že jde o tzv. Czenglish pojem. Čímž je myšleno spojení češtiny s angličtinou a špatné používání Čechů. (Jakub Tomšej, Home office včera a dnes, 2021)

Vědecké výzkumy ukazují významné rozšíření telecommutingu a teleworku v letech 1970-1980 před vznikem internetu a zavedení bezdrátových zařízení a mobilních telefonů, které významně ovlivnily přístup lidem k informacím, službám. Lidmi pátrajícími v dobách minulých je tvrzeno, že historie teleworkingu počínala v USA v období nedostatku pohonných hmot (vzácný benzín) v 70. letech dvacátého století. Výzkum Jacka Nillese, jednoho z prvních autorů práce na dálku, byl ve skutečnosti opravdu inspirován ropným embargem sedmdesátých let. Práce na dálku byla tenkrát řešením pro problém s dojížděním. (Nicole B. Ellison, 2004)

V USA v letech 1997 číslo telecommuterů představovalo až 42 milionů. Postupem času docházelo k části výkonu práce doma, jako součást primárního zaměstnání a donášení si práce z kanceláře domů. Významný nárůst práce z domova zaznamenává historie po odehrání útoku na Dvojčata 11. září 2001. Kromě bezpečí se už tehdy kalkulovalo se snížením nákladů na provoz kanceláří. V roce 2002 historie zaznamenává díky nošení si práce domů vývoj paperless kanceláří. Data na papíře se shromažďují do souborů. Garreau 2002 a Rheingold, 2002 uvádí první zmínky o okamžitém předání hlasových či textových zpráv. (Nicole B. Ellison, 2004)

Postupné připojování domácností k internetu, přispělo k rozšíření práce z domova. (Nielsen/NetRatings, 2003). Světová finanční krize roku 2008 je po 11. září 2001 dalším mezníkem pro rozšíření práce na dálku. (J.Fried a D.H. Hansson, 2014)

Z USA se práce na dálku rozšířila do Skandinávských zemí a později i v celé Evropské unii. Nejvyšší procento pracujících na dálku hlásí severské země jako; Švédsko a Finsko, dále Velká Británie a Dánsko. V závěsu je Francie a Itálie. Ve střední Evropě včetně České republiky dochází k rozšíření až v posledních letech. (snaha o uzákonění v ČR v roce 2017) (Jakub Tomšej, Home office včera a dnes, 2021)

Největší rozmach práce na dálku nastává při pandemii COVID-19, celosvětově. Home office, který byl benefitem pro zaměstnance je proto momentálně využíván v největší možné míře. Souvisí to se snahou o omezení mezilidských styků a zároveň zaručení běžného chodu firem a institucí.

1.2 Výhody a nevýhody režimu Home office

Existují protichůdné názory jednotlivců. Technologie pokračující ještě dál, jsou důvodnou domněnkou, proč lidé za dalších třicet let při pohledu do minulosti absolutně nebudou chápat, proč kdy vůbec existovaly kanceláře. Výhody a nevýhody taktéž lze dělit ze strany zaměstnance, zaměstnavatele ale i celé společnosti. Nejzákladnější výhodou Home office ze strany zaměstnance je nulové dojíždění. Úspora nákladů na dopravu, časová úspora (mnohdy denně stráví zaměstnanec několik hodin v cestě za prací a zpět domů) a taky se s tím pojící do jisté míry, šetření životního prostředí. Tento čas může zaměstnanec pak využít například pro sportovní aktivity či čas s rodinou. (J.Fried a D.H. Hansson, 2014)

Podle Hynka (2003) je značnou výhodou i nižší nemocnost zaměstnanců. K nevýhodám patří vyšší náklady na technologické vybavení zaměstnanců, nižší fyzická kontrola. (Gillnerová, Kebza, Rymeš a kolektiv, 2011)

Studie IBM, "Working outside the box" ukazuje od roku 1995 až po rok 2009 ušetření téměř 7,3 milionu m² z celkové kancelářské plochy. Ve stejné studii IBM uvádí za rok 2007 ušetřených téměř 19 milionů litrů paliva. (J.Fried a D.H. Hansson, 2014)

Práce na dálku je flexibilní, člověku přizpůsobitelná a také umožňuje zaměstnavatelům využívat personál z jiných měst, zemí, ba i dokonce kontinentů. V případě využití zaměstnanců z různých kontinentů je třeba dodržet tzv. "časová okna" aby se zaměstnanci v určité pracovní domy míjeli a nezaostával tak chod společnosti. Společnost 37 signals zjistila, že tomuto překrývání postačí čtyři hodiny denně.

Například lidmi v Kodani je práce vykonávána od 11h dopoledne do 19h večer (tamního času) a v Chicagu od 8h ráno do 17h odpoledne. Proto mohou být ve firmě zaměstnávány i kapacity v oboru z různých zemí a je tak rozšířen se okruh vhodných uchazečů o práci. (J.Fried a D.H. Hansson, 2014)

Práce na dálku umožňuje zaměstnávání handicapovaných pracovníků, či žen na rodičovské dovolené. (Jakub Tomšej, Home office včera a dnes, 2021) V rámci Evropské unie se o možnosti práce na dálku diskutuje i ve spojitosti posílení národních ekonomik v regionech se ztíženou možností získat pracovní místo. (Gillnerová, Kebza, Rymeš a kolektiv, 2011)

Aby byl režim práce na dálku efektivní a udržitelný je třeba dobrá komunikace mezi zaměstnanci, k tomu nám postačí elektronické kalendáře, využití Skype a podobných IT technologií. Dnešní IT technologie pomocí sdílení obrazovky a webkamer umožňují dokonalou komunikaci. V podcastu E-pravo.cz (Mgr. Kamil Blažek, 2021) je zdůrazňována důležitost time managementu.

Věci, které je možno s koncipientem či ostatními kolegy vyřešit face to face v kanceláři během 10 minut, nyní vyžadují u obou stran nutnost udělat si čas na půl hodinový meeting. Komfort se řadí mezi další výhody režimu Home office. Zaměstnanec nemusí čekat nutně na pauzu, aby si mohl dojít na toaletu či se najíst. Doma není třeba řešit požadovaný dresscode, tedy pokud nás nečeká meeting s kamerou. Spokojenost zaměstnanců v tomto režimu je významným faktorem ovlivňující jejich fluktuaci. Velice rozporuplným aspektem je kolektiv. Z dlouhodobého hlediska je absence kolektivu značnou nevýhodou, z důvodu asocializace a oddálení se i firemní kultuře. Kolektiv ale může být i rušivým elementem, zejména když kolegové chtějí rozebírat mimopracovní věci a zaměstnance tak brzdí v pracovním nasazení. (J.Fried a D.H. Hansson, 2014)

Může docházet i k poklesu soudružnosti pracovního týmu, který může vést k řadě nežádoucích sociálních jevů, jimiž může být narůstající vzájemná rivalita, konflikty, pracovní šikana či mobbing, který může vzniknout při trvání režimu režimu Home office, někdy i přetrvání do běžného pracovního režimu. (Gillnerová, Kebza, Rymeš a kolektiv, 2011)

1.3 Právní aspekty režimu Home office

Po maximalizaci využití režimu Home office za pandemie COVID-19 řada zaměstnavatelů vidí mnoho kladných důvodů proč tento režim podporovat. Otázkou nastává, jak tento režim ošetřit z právního hlediska. (Jakub Tomšej, Home office včera a dnes, 2021)

Stejně tak jako tomu je na pracovišti, tak i na režimu Home office zaměstnavatel zodpovídá za zaměstnance v ohledu bezpečnosti a zdraví při práci. Měl by správně kontrolovat požadavky v oblasti ergonomie, osvětlení, teploty, první pomoci požární ochrany apod. (“Práce z domova pohledem pracovního práva | epravo.cz”) Právně je tuto formu práce vhodné ošetřit na základě kombinace písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (buď přímo v pracovní smlouvě či dodatečně podepsaném dodatku) a vnitřního předpisu. (Jakub Tomšej, Home office včera a dnes, 2021)

Vzhledem k rozvoji Home office lze i připustit formu kolektivní smlouvy. Toto je z hlediska flexibility doporučené řešení pro nastavení základních hranic práce z domova. Kolektivní smlouva nesmí zaměstnanci klást povinnosti nad rámec zákona (§4a odst. 2 ZP) (Jakub Tomšej, Home office včera a dnes, 2021)

Zavedení stejných podmínek se doporučuje i u zaměstnanců pracujících na DPČ a DPP. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

Home office je vázán se souhlasem zaměstnance. Je založen na důvěře, nadřízený musí každé využití práce schválit. Na základě principu rovného zacházení ve smyslu § 16 ZP zaměstnavatel nemá mezi skupinami zaměstnanců vykonávající Home office jakkoli rozlišovat (špatné pracovní hodnocení), musí své jednání zdůvodnit a nesmí být diskriminační. Mezi další modalitý patří sjednání zkušební doby pro výkon Home office, sjednání o možnosti vypovědět dohodu týkající Home office, sjednání Home office na dobu určitou. Úprava místa výkonu práce ve smlouvě závisí na tom, jak široce bylo původní místo výkonu práce sjednáno. Místo výkonu práce lze omezit na bydliště, ale i na hranice ČR. Alternativní místo výkonu práce je třeba dohodnout ad hoc emailovou konzultací s nadřízeným.

Zaměstnavatel musí vědět, kde je zaměstnancem Home office vykonáván (dle 37 odst. písm. b) ZP) kvůli povinnosti zajišťovat BOZP k danému pracovišti. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

Pracovní doba dle § 317 ZP je zaměstnancem sama rozvržena a vykonávána dle dohodnutých podmínek. Požadavek zaměstnavatele o rozvržení práce na víkend a čas od 22:00 do 6:00, je zcela legitimní, kvůli příplatkům za práci v noci. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

Evidence pracovní doby je povinná. Zaměstnanec eviduje odpracovanou dobu odpovídající množství odpracované práce. V případě, že tomu tak není a zaměstnanec si vykáže více práce, než ve skutečnosti odpracoval, je možné považovat toto jednání za útok na majetek zaměstnavatele. (Z důvodu vyplacení fiktivně odpracovaného času.) Ten může končit až rozvázáním pracovního poměru. Zaměstnanec se postará o evidenci sám v předem určeném programu, tabulce Excelu či jiné platformě. Použití PowerPointu s detailními screeny, či poznámky v aplikaci docházky. Daný záznam pak nadřizený kontroluje. Pracovní dobu může ohlásit zaměstnanec e-mailem, zprávou či zalogováním do příslušné aplikace. (Jakub Tomšej, Home office včera a dnes, 2021)

1.3.1 Práce přesčas

Práce přesčas je v režimu Home office zákonem nedostatečně řešena, nastává spousta otázek. Pokud jde o „řízený Home office“ a zaměstnanec má předem rozvrženou práci a dostane k tomu práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, platí tedy, že takovému zaměstnanci náleží po právu dosažená mzda a příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno nebylo-li sjednáno jinak dle § 127 ZP. U zaměstnance, který vykonává Home office na základě § 317 ZP a nemá práci rozvrženou a určenou dopředu není nárok až tak jednoznačný. Samotná definice zákona uvádí opačný názor a tedy; „práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.“ Zaměstnanci tedy v rámci Home office dle § 317 ZP, kdy nemá předem stanovené rozvržení pracovní doby, dosažená mzda za práci přes čas ani příplatek/náhradní volno nenáleží (nestanoví-li zaměstnavatel jinak). V ideální situaci zaměstnanec od zaměstnavatele dostane v rámci režimu Home

office § 317 ZP takovou práci, která odpovídá týdenní stanovené pracovní době. Dlouhodobé přetěžování zaměstnance a dávaní práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, je zneužití práva zaměstnavatele. Zaměstnanec má právo práci navíc odmítnout, aniž by jej zaměstnavatel později znevýhodnil. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

Pracovní pohotovost v řízeném režimu zaměstnavatelem (předem stanovená práce) Home office je držena bez problému. Problém vzniká u Home office v režimu § 317 ZP, tam díky pracovní pohotovosti dochází k omezování rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnance.

1.3.2 BOZP

Při povinnostech týkajících se BOZP má zaměstnavatel vůči zaměstnancům stejné povinnosti v režimu Home office jako při práci na jeho pracovištích, hrazení nákladů na zajištění BOZP včetně. Dle platného ustanovení má zaměstnavatel provádět pravidelnou kontrolu místa pracoviště zaměstnance. Zaměstnavatel, který hodlá postupovat striktně podle aktuální právní úpravy bere v úvahu zjednodušené rozdělení povinností ve vztahu k vykonávané práci a povinností ve vztahu k pracovišti, na němž je práce vykonávána. Takové povinnosti ve vztahu k vykonávání práci znamenají proškolení zaměstnance a informovat ho o rizicích spojených s výkonem práce, proškolení ho i v základech první pomoci. Pro zjednodušení situace zaměstnanec vyfotí či případně natočí na video své pracovní místo a zhodnotí se tak případná rizika. Zaměstnavatel musí zajistit, aby domácí místo pracoviště bylo vybaveno lékárníčkou pro poskytnutí první lékařské pomoci, jestliže tomu tak není – zaměstnavatel jej pořídí na vlastní náklady (§ 103 odst. 1 písm. j) ZP. Domácí pracoviště má být vybaveno hasicím přístrojem nebo se vyskytovat ve společných prostorách domu. Pro stvrzení výše uvedených požadavků, zaměstnanec podepíše čestné prohlášení. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

V případě pracovního úrazu či nemoci z povolání platí běžná úprava právními předpisy platná pro všechny zaměstnance, bez ohledu, zdali je práce vykonávána na místě pracoviště či na jeho náhradním místě. Okolnosti úrazu prokazuje zaměstnanec. Zaměstnavatel pak informuje svoji pojišťovnu. Pokud okolnosti úrazu zaměstnanec prokáže, zaměstnavatel má dle § 270 ZP problematičtější pozici na

zproštění se odpovědnosti. Jsou i situace, kdy pojišťovna odškodnění pošle a následně po zaměstnavateli požaduje regresem. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

Nárok na benefity má zaměstnanec i nadále (např. stravenky/stravenkový paušál). Hlavní problém realizace právní úpravy Home office je hrazení nákladů zaměstnanci zaměstnavatelem. Dle ZP § 2 musí být náklady hrazené zaměstnavatelem, dle § 151 ZP je povinen poskytovat náhradu výdajů a dle § 190 ZP je povinen nahradit zaměstnanci opotřebení nářadí k výkonu práce (myšleno skener, tiskárnu, nábytek a další). Náhrada nákladů pro zaměstnance nemůže být předmětem daně z příjmů, protože nevnáší navýšení jeho majetku. Zaměstnanec musí prokázat součinnost. Pokud zaměstnavatel uhradí zaměstnanci vyšší částku, než je doložený náklad, částka podléhá zdanitelnému plnění. Cestovní náklady zaměstnavatel hradí, pokud zaměstnanec opustí jak svoje pravidelné pracoviště, tak svoje domácí pracoviště. Pokud zaměstnanec vyrazí na pracovní cestu, má nárok na náklady stejně jako zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

Zaměstnanci náleží stejná práva ochrany soukromí zaručená v Listině základních práv a svobod, zákona č. 89/2012 Sb. občanským zákoníkem, a příp. zákoníkem práce. Monitorovat může zaměstnavatel tedy pouze pracovní výkonnost a dodržování povinností zaměstnance. Výskyt odchylek v monitorování zaměstnanců je možný, nikdy však ale nesmí extrémně zasahovat do soukromí zaměstnance. Výchozí kontrola zaměstnanců používá § 300 ZP, kdy zaměstnavatel určuje množství požadované práce a pracovní tempo. Zaměstnavatel zohledňuje požadavky BOZP, čas na oddech a tomu úměrné množství práce které má zaměstnanec ve své pracovní době odvést. V navazujícím ustanovení § 302 ZP, platí zákaz používání pracovních prostředků zaměstnavatele pro své osobní účely bez předchozího schválení (§ 316 ZP). Zaměstnanec je povinen účastnit se on-line jednání, neúčast na povinném jednání vede na základě porušení povinností zaměstnance k příslušným disciplinárním důsledkům. On-line jednání se nesmí nahrávat, v případě nutnosti dle § 86 OZ musí být předem každý účastník dotázán. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

Doručování písemností je výhradně do místa výkonu práce. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

Ochrana důvěrných informací při práci z domova musí být zahrnuta v dohodě o výkonu práce z domova, častěji je ale upravováno dle vnitřních předpisů zaměstnavatele. Základním požadavkem je, aby nebyly přítomny třetí osoby při výkonu práce (zahrnuto i na rodinné příslušníky zaměstnance). Je nutné ujasnění, zdali je práce z domu za daných podmínek realizovatelná. Práce z co-workingových center či kaváren je umožněna pouze se souhlasem zaměstnavatele a za předpokladu o zachování důvěrných dat. Agenturní zaměstnanec má zajištěny stejné podmínky, avšak musí s ním uzavřít smlouvu zaměstnavatel jejich vlastní. (e-pravo.cz, Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office, 2021)

1.4 Psychologické aspekty režimu Home office

Pokud jedinec potřebuje udělat nejvíce práce, logicky uchýlí někam, kde je klid. Zpravidla místo, kde se může soustředit a nebude rušen kolegy či jinými rušivými elementy. Práce na dálku je v dosti případech i psychicky osvobozující. V rámci hranic je tu svoboda, možnost regulovat čas, což vede k méně stresu a psychickému vypětí. I na náhradním pracovišti zaměstnanec najde rozptylující faktory. Záleží na pevné vůli a morálce zaměstnance, aby se na něj mohl zaměstnavatel spolehnout a benefit práce z domova mu poskytnout. Pokud zaměstnanec nedodržuje určitá pravidla osobní psychohygieny a jeho work-life balanc je ve značné nerovnováze, může dojít k přepracovanosti až dokonce k syndromu vyhoření. (J.Fried a D.H.Hansson, 2014)

Syndrom vyhoření neboli anglicky burn-out byl prvně zmíněn po vypořádání Herbertem Freudenbergem v jeho knize Burnout The Cost of High Achievement, jenž pojednává o odrazu vysokých očekávání jednotlivce a následujícího vyčerpání sil. (H.Lorencová a P. Rohlíková, 2009)

Ve společnosti 37 Signals se rozhodli se zaměstnanci pracujícími přesčas naložit jinak. Za práci přes čas nedostanou zaměstnanci žádnou pochvalu. Zaměstnavatel si tak uvědomuje, že odpočatý pracovník rovná se produktivní pracovník a apeluje tak tímto způsobem. (J.Fried a D.H.Hansson, 2014)

Důležitost životní rovnováhy souvisí s Maslowovu hierarchií potřeb. Formuloval ji v roce 1954 psycholog Abraham Maslow. Domníval se, že u jedince existuje pět

hlavních kategorií potřeb, počínaje u fyziologických potřeb přes potřeby jistoty a bezpečí, sociální potřeby a potřeby uznání až k potřebám seberealizace, nejvyšším ze všech. Proto tedy prvními fyziologickými potřebami je potřeba kyslíku, potravy, vody a sexu. Druhotným pocit jistoty a bezpečí, potřeba ochrany proti hrozícímu nebezpečí a nedostatku uspokojování fyziologických potřeb. Třetí sociální potřebou je potřeba lásky, přátelství a akceptace jako příslušníka sociální skupiny. Čtvrtým bodem je potřeba uznání, mít sebeúctu a prestiž. Pátým posledním bodem je seberealizace, sebenaplnění. Potřeba rozvíjet schopnosti, dovednosti a mít víru v to, že je člověk schopen stát se tím, v koho věří, že se stane. (M. Armstrong, 2008)

Na základě předcházení nepříznivým situacím, kdy stresory (zde nadměra pracovních povinností a nenastavení zdravé meze osobní život vs. práce) je nutné pravidelně vykonávat psychohygienu. Ta vede k hospodaření s energií a silami jedince, učí ho tak aby zátěž byla vykompenzována. V případě, že i tak se psychické problémy vyskytnou, jedinec umí lépe a efektivněji své problémy zvládat. Je prevencí psychických nemocí, psychosomatických problémů, workoholismu, zabezpečuje harmonické sociální vztahy v osobní i pracovní sféře. (H.Lorencová a P. Rohlíková, 2009)

Mezi oblastí, kterých se duševní hygiena týká řadíme správnou životosprávu. Jde o přiměřené množství potravy a tekutin, dodržování zdravého životního stylu. Lékaři doporučují pravidelný a dostatečný spánek, ideálně 7-8 hodin. Fyzická aktivita je další oblastí. Zaměstnanci denně nachodí čím dál tím méně, tloustnou a mají zdravotní problémy. Hlavním problémem je obezita, která z takového životního stylu vyvstává. Lékaři doporučují denně ujet minimálně 10 000 kroků. Time management je další složkou, u které je důležité si svůj čas dělit na práci, relaxaci a čas pro rodinu. Vhodné je do rozplánování času zahrnovat i časové rezervy, aby jedinec tak našel work-life balanc. Work-life balanc je pro každého jedince rozdílný, marně si lze myslet, že rovnováha mezi osobním a pracovním životem nastává při rozdělení 50 na 50. Záleží na pohlaví, jiný work-life balanc uplatňují ženy, jiný muži. (H.Lorencová a P. Rohlíková, 2009)

K work-life balance je základním kamenem nastavení si osobních priorit, kterých se bude jedinec držet. Výzkumy ukazují, že v poslední době dochází u žen k sociální změně. Jsou zde ženy, budující si svou kariéru, děti mají tedy později anebo dokonce vůbec. To vše na úkor práce. (Gillnerová, Kebza, Rymeš a kolektiv, 2011)

Je nutno si zodpovědět několik věcí. Jak vypadají vztahy jedince a sociální interakce. Jak stabilní vztahy jedince jsou. Jak široký okruh přátel jedinec má ve zdravé normě. Pokud má jedinec partnerský vztah takový, jaký chce a naplňuje jeho potřeby. Jestli má opravdu dostatek času na odpočinek a na jeho koníčky. Je-li jeho duševní život v rovnováze. I přes to, že nemusí být konkrétní věřící je na místě mindfulness a meditace. (Ponocná, 2018)

Mindfulness v každodenním životě znamená bdělou pozornost, proto pokaždé když jedinec zjistí, že nasadil na autopilota, je na čase zastavit, soustředit se a žít přítomným okamžikem. (Žlábková a Dobrovský, 2018) Lze jím tak předcházet multitaskingu při režimu HO.

Multitasking, hrozící při HO, není řešením nahromaděné práce a ostatních povinností, pouze více zaměstná mozek jedince, který není schopen v určitý moment vnímat 100 % z dané věci. (Ingrid Matoušková, 2021) Meditace je proto dobrým nástrojem pro tzv. trénink mysli. K dispozici je na několika platformách jak vedená meditace, tak pouze meditační hudba, u které může jedinec meditací vést sám sebe.

Vlivem ekonomické situace je na manažery a jejich personál kladen větší tlak a stres. Proto může i u Home office nastat situace, kdy má člověk nutkání zabývat se prací více času, než je standardní pracovní doba. (J.Fried a D.H.Hansson, 2014)

1.5 Specifika Home office za pandemie COVID-19

V prosinci 2019 se z čínského města Wu-chan začal šířit nový typ koronaviru, označovaný COVID-19. (“Koronavirus v Česku – Aktuality o šíření a doporučení ...”)

Během února 2020 se virus dostal do Evropy. V České republice byl evidován první případ 1. 3. 2020 a vyhlášen nouzový stav byl prvně 12. 3. 2020. (Wikipedia, 2021)

Vláda tehdy v březnu 2020 nenařídila, pouze doporučila zaměstnavatelům v rámci možností co nejvíce zaměstnanců odvelet na režim Home office. Řada firem tak nemusela zcela zanechat své činnosti a společnosti mohly fungovat i nadále. Administrativní pracovníci si svá zařízení výpočetní techniky odnesli domů a díky softwarům umožňujícím vzdálený přístup k pracovním materiálům práce pokračovala dál. Pro některé pracovníky již využívající benefit Home office v rámci své práce to tak nebylo nic nového. Jak ale vymyslet takový Home office pro dělníky? To lze těžko praktikovat. Proto se například česká automobilka pyšnila tím, že vymyslela program Home office i pro své dělníky. Ti po dobu jejich Home office v případě karantény vyplňovali e-learningová školení.

Mezi specifika HO za doby pandemie Covid-19 řadí Deloitte (Home office: efektivní nástroj zajištění business continuity v období domácích karantén, 2021) identifikaci procesů a rolí, které lze re alokovat na HO, v návaznosti na dostupnost IT systémů, dat a informací v elektronické podobě. Ošetření pracovně právních aspektů, zahrnujících místo výkonu práce, BOZP, metodiku výpočtu náhrad. Monitorování, analýzu aktivit zaměstnanců, zmapování a návrh kontrolního prostředí. Analýzu zabezpečení fungování IT systémů. A v poslední řadě vypracování strategie řízení, identifikace různých scénářů pro využití HO, simulace a testování.

2 Data získaná prostřednictvím dotazníků jejich analýza a syntéza

2.1 Metodika výzkumu

Výzkumná část práce se zaměřuje na Home office z pohledu zaměstnanců, zejména na jejich fungování v praxi za dob pandemie COVID-19. Pro zjištění této skutečnosti byla použita metoda dotazníkového šetření, kdy jsme se dotazovali respondentů, mužů a žen, ve věku od 18-65 let, pracujících v administrativě významných industriálních společností.

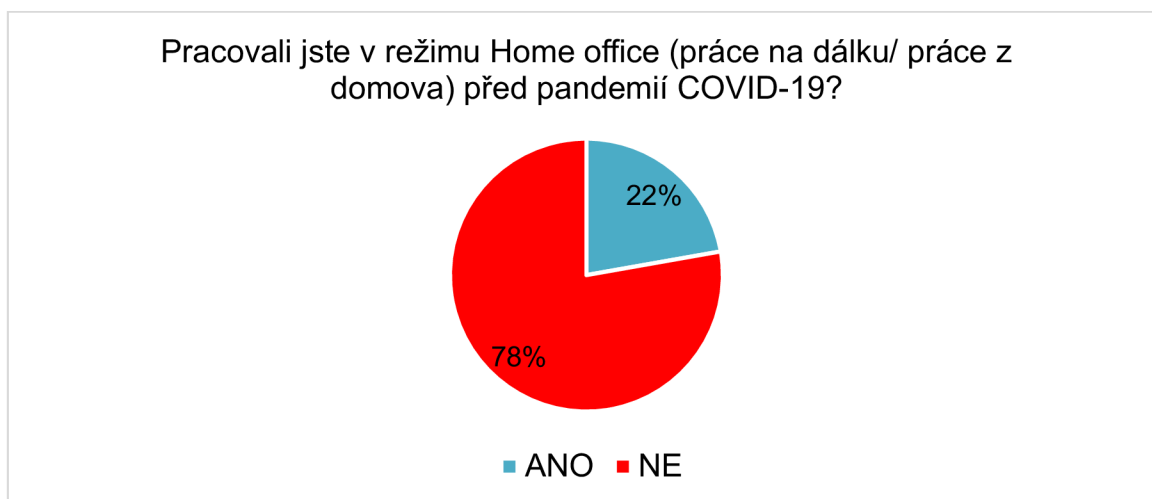
Online dotazníkové šetření bylo vybráno z důvodu menší časové náročnosti, menší nákladnosti oproti papírové formě, lepšího pocitu anonymity pro respondenty a možnosti získání většího množství odpovědí. Sběr dat byl vyčleněn na dva pracovní týdny, tedy deset dní.

V před výzkumné fázi byl vytvořen návrh otázek do dotazníkového šetření, který byl následně prokonzultován a schválen vedoucím práce.

Bylo osloveno 45 respondentů, kterým bylo položeno a následně zodpovězeno 31 otázek. Otázky byly částečně uzavřené, u každé měli respondenti možnost odpovědět ANO, NE, JINÉ. U možnosti jiné pak vypsát krátký komentář. Jedna otázka měla i možnost výběru více možností. Využity byly i zcela otevřené otázky.

2.2 Vyhodnocení dotazníku

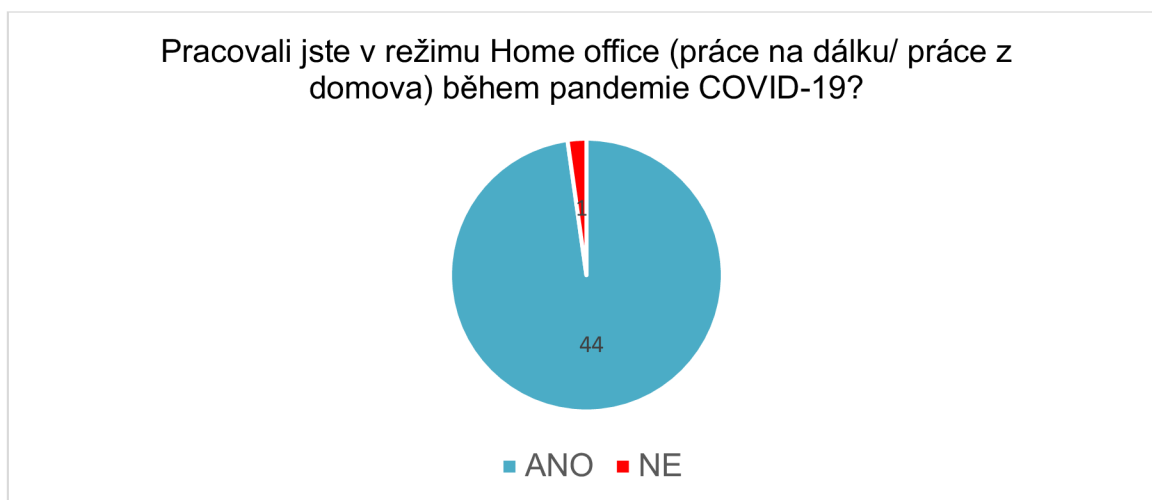
Otázka se, zdali respondenti pracovali v režimu Home office před pandemií COVID-19 prošetřila, pouze u 10 respondentů byla možnost pracovat v režimu Home office ještě před vypuknutím pandemie. Jedná se tak o 22 % respondentů z dotazovaného celku.



Obr. 1- Graf využití režimu HO před pandemií COVID-19

Zdroj: Vlastní zpracování

Návazná otázka, dotazující se na skutečnost, zdali respondenti pracovali v režimu Home office během pandemie COVID-19 ukazuje, že 44 respondentů mělo možnost využívat tohoto režimu, jedná se tak o 99 % respondentů z dotazovaného celku.

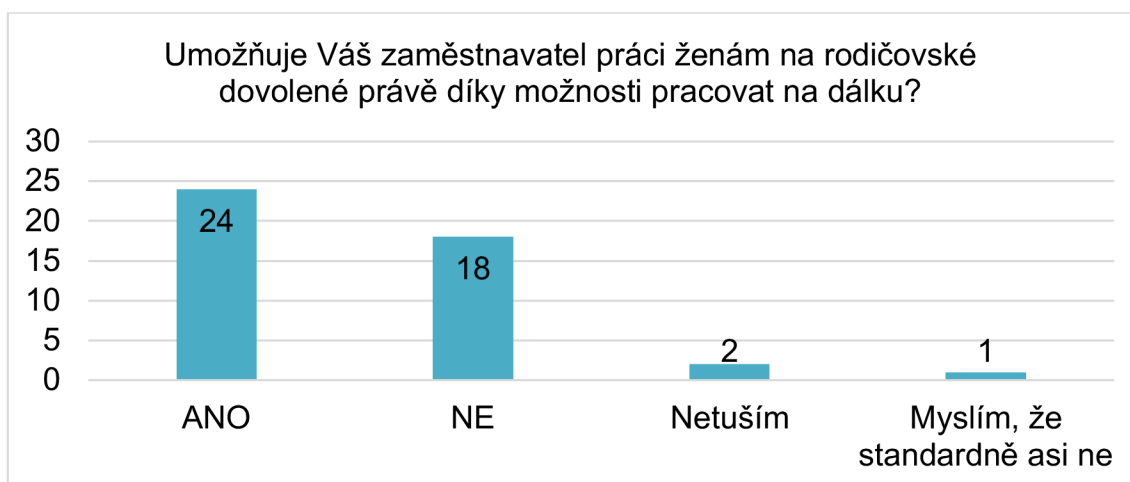


Obr. 2- Graf využití režimu HO při pandemii COVID-19

Zdroj: Vlastní zpracování

Z obou vzájemně doplňujících se otázek lze tedy vyvodit, že režim Home office je v České republice od počátku doby pandemie rozvíjejícím se využívaným trendem.

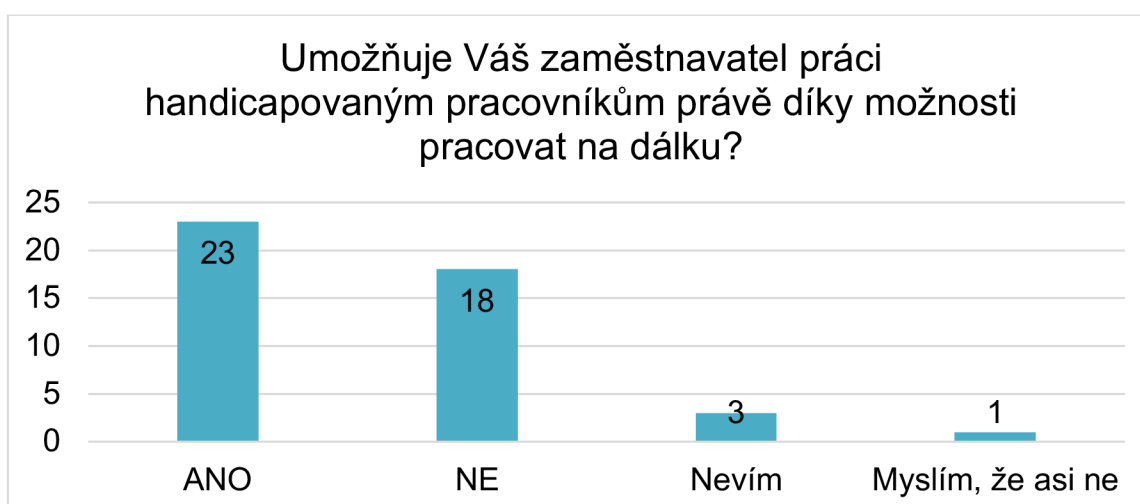
Nutno podotknout, že režim Home office je využíván i pro zaměstnání žen na rodičovské dovolené, to potvrdilo svojí kladnou odpovědí 53,3 % respondentů.



Obr. 3- Graf využití režimu HO pro ženy na rodičovské dovolené

Zdroj: Vlastní zpracování

Dále kladných 51,1 % odpovědí respondentů potvrdilo, že si jsou vědomi využívání režimu Home office zaměstnavatelem pro zaměstnávání handicapovaných pracovníků.

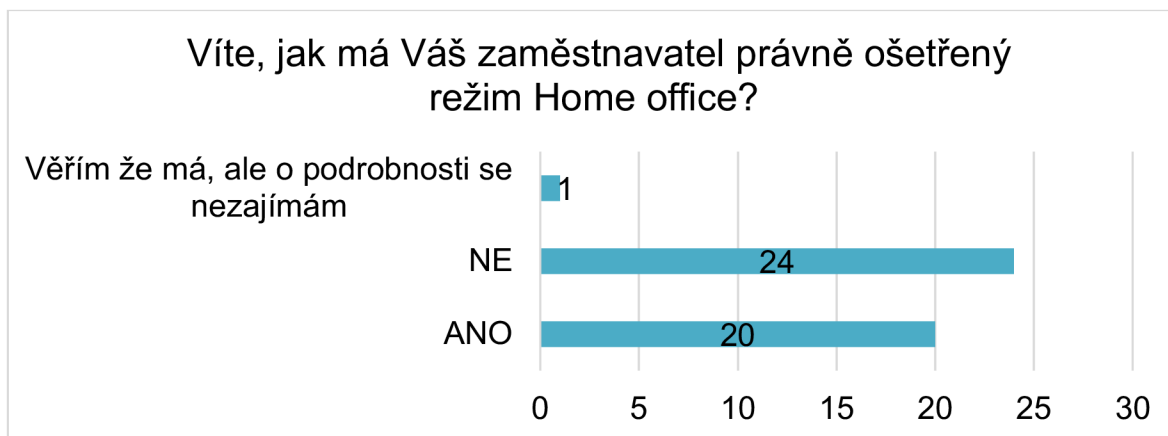


Obr. 4- Graf využití režimu HO pro handicapované pracovníky

Zdroj: Vlastní zpracování

Následujících sedm otázek se týkalo chování zaměstnavatele vůči zaměstnancům a nákladovosti režimu Home office z pohledu respondenta.

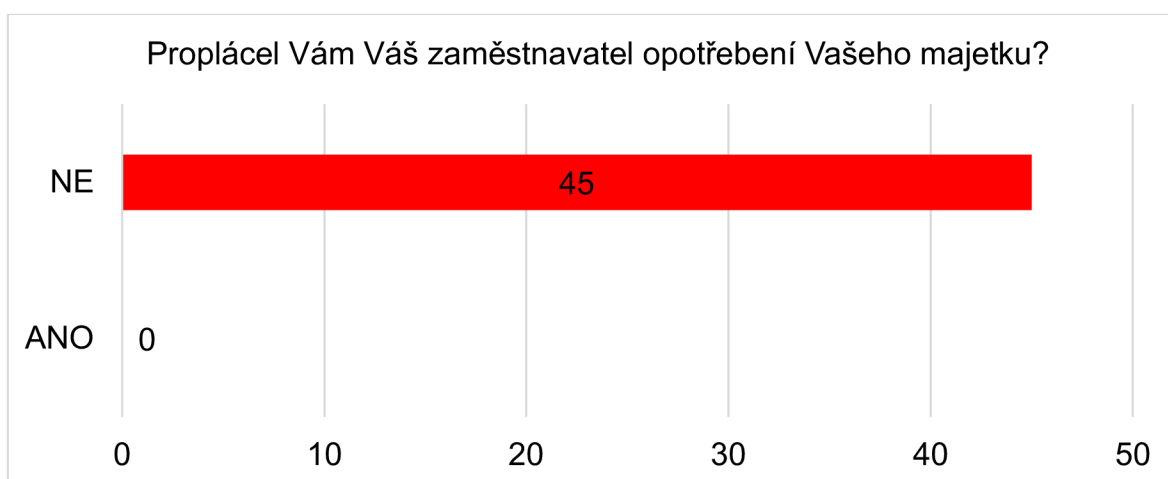
Otázka vztahující se ke znalosti právního ošetření režimu Home office prošetřila u přes poloviny respondentů, tvořících 51,1 %, nedostatek znalostí týkajících se použité právní úpravy jejich zaměstnavatele pro režim Home office.



Obr. 5- Graf znalost zaměstnance o právním ošetření režimu HO zaměstnavatelem

Zdroj: Vlastní zpracování

Je tedy odůvodněné se domnívat, že právě toto je příčinou proč si zaměstnanci často ani nedokáží uplatnit nárok na práva a výhody, které v režimu Home office mají. Jako je například proplácení nákladů na provoz domácnosti při režimu Home office.



Obr. 6- Graf proplácení nákladů zaměstnavatelem

Zdroj: Vlastní zpracování

Otevřená otázka dotazující se, zdali zaměstnavatel poskytl dostatečné prostředky pro výkon práce z domova prokázala hledaných odpovědí, tentokrát 26 respondentů tvořících 57,7 % z dotazovaného celku. Tito respondenti měli k dispozici ve valné většině služební notebook a telefon. Drobná menšina (cca 10 %) z nich měla ještě k dispozici sluchátka a myš. Respondenti v mnoha případech (cca 90 %) uvedli, že museli změnit systém své práce kvůli vzdálenému přístupu do systémů, často i nemožnost využívat tiskárnu a scanner, kterým doma nedisponují a v práci ho při svých každodenních činnostech využívají.

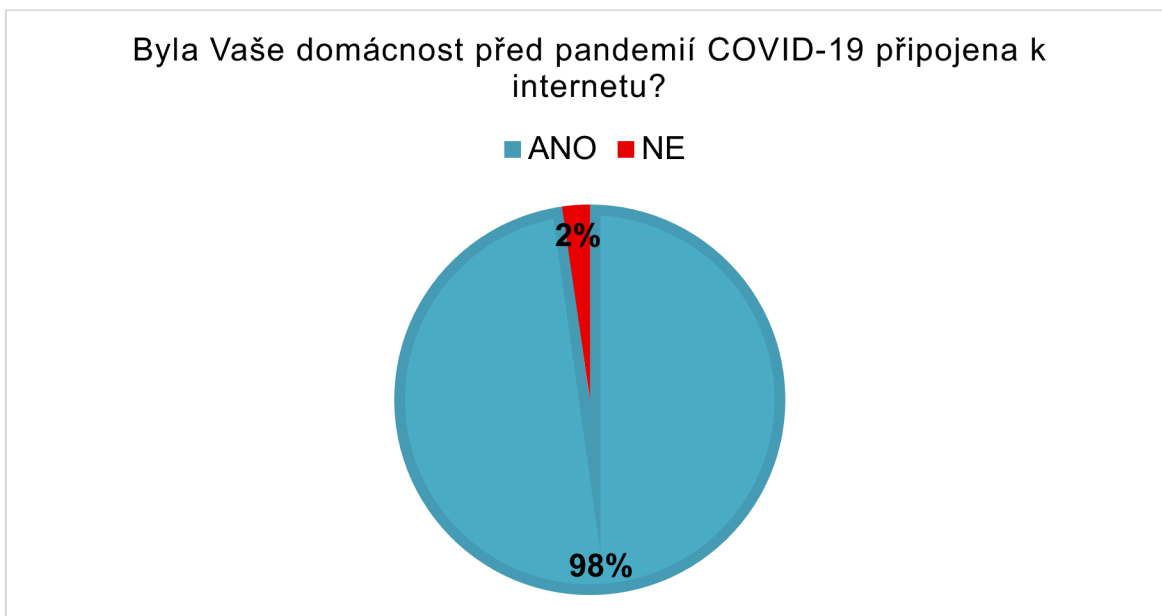
Přesně 25 respondentů, tvořících 56 %, uvedlo že muselo využít vlastních prostředků pro výkon jejich běžné práce z domova. Docházelo tedy k opotřebení jejich majetku a jak potvrzuje již výše zmíněná otázka, ani jednomu respondentovi, toto opotřebení zaměstnavatel neproplatil.



Obr. 7- Graf využití vlastních prostředků při režimu HO

Zdroj: Vlastní zpracování

Klíčovou věcí pro výkon režimu Home office je připojení k internetu. Šetření prokázalo, že 98 % domácností bylo připojeno k internetu. Pouze jeden respondent musel na vlastní náklady (vyplývající z předchozí otázky ohledně hrazení nákladů) nechat svoji domácnost k internetu připojit.



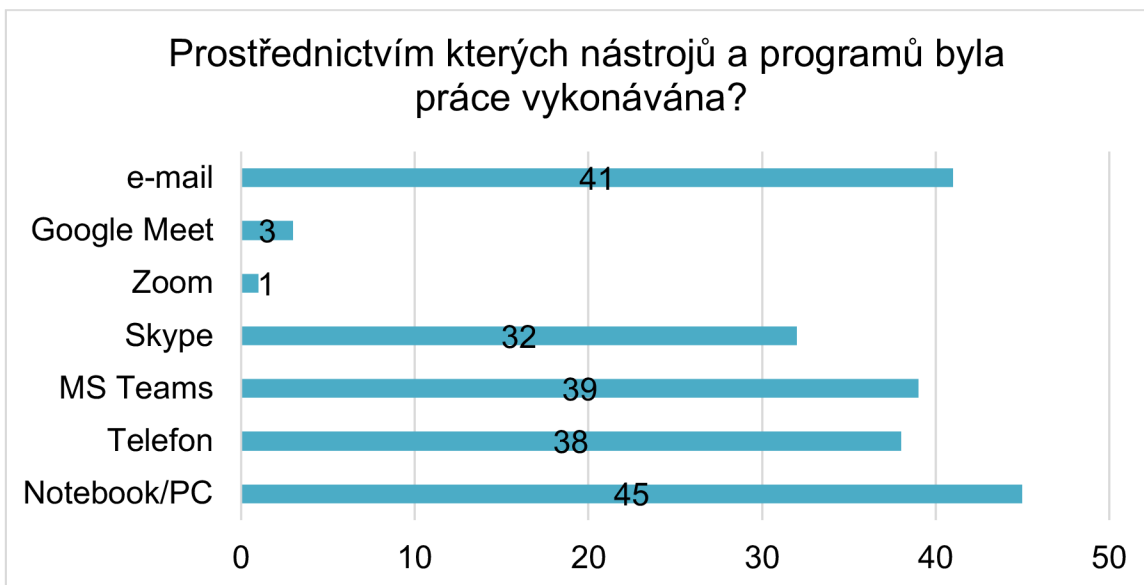
Obr. 8- Graf připojení domácností k internetu před pandemií COVID-19

Zdroj: Vlastní zpracování

Z hlediska využití programů a nástrojů využívaných k práci v režimu Home office byl nejčastěji uváděn jako základní prostředek notebook, stolní počítač a telefon.

Z hlediska komunikačních platform byl hojně využíván MS Teams, který je bezplatně dostupný v balíčku pro vlastníky licence k balíčku MS Office.

Zdánlivě konkurující komunikační platformou je Skype, který je zdarma k dostání. Disponuje však pouze hlasovými hovory, video hovory, sdílením obrazovky a chatem. Naproti tomu je MS Teams ve výhodě, umožňuje sdílet a vzájemně upravovat soubory. Další využívanou platformou je Google Meet, který ovšem od určitého počtu účastníků hovoru limituje čas hovoru a nutí tak své uživatele k zaplacení verze Premium. Výhodou pracovníků vlastních produkty značky Apple je bezplatný Face Time, který dvojice respondentů také uvedla do své odpovědi jako využívaný.



Obr. 9- Graf využití nástrojů a programů pro režim HO

Zdroj: Vlastní zpracování

Základním komunikačním prostředkem, jenž byl uveden u 41 respondentů, tvořících 91,1 % z dotazovaného celku, je e-mail. Jak tedy vypovídá pořadově jedenáctá otázka dotazníku, díky těmto komunikačním prostředkům byla komunikace s kolegy v 89% bezproblémová.



Obr. 10- Graf komunikace pracovníků při režimu HO za doby pandemie COVID-19

Zdroj: Vlastní zpracování

Na otevřenou otázku, zdali byl výkon práce nějak omezen či nebyl omezen, respondenti vypověděli často omezení přímého kontaktu s kolegy. Prokázala se tedy nevýhoda projednat urgentní věci ihned a potřeba najít si čas pro krátkou schůzku na obouh stranách. Mezi další omezení patřilo zhoršení podmínek ergonomie, respondenti často uváděli, že s notebookem neseseděli u stolu, jako tomu je standardně v kanceláři. Záleželo ovšem i na rychlosti připojení k internetu. Práci několika respondentům ztěžoval i nedostatek druhého monitoru, obtížné řešení operativy, absence šanonů. Jeden respondent uvedl, že mohl svoji práci vykonávat efektivněji a byl produktivnější díky elektronickým verzím dokumentů.

Pouze 2 ze 44 respondentů uvedlo, že mělo stejný dresscode, jako při docházení do místa pracoviště.



Obr. 11- Graf dress code pracovníků při režimu HO

Zdroj: Vlastní zpracování

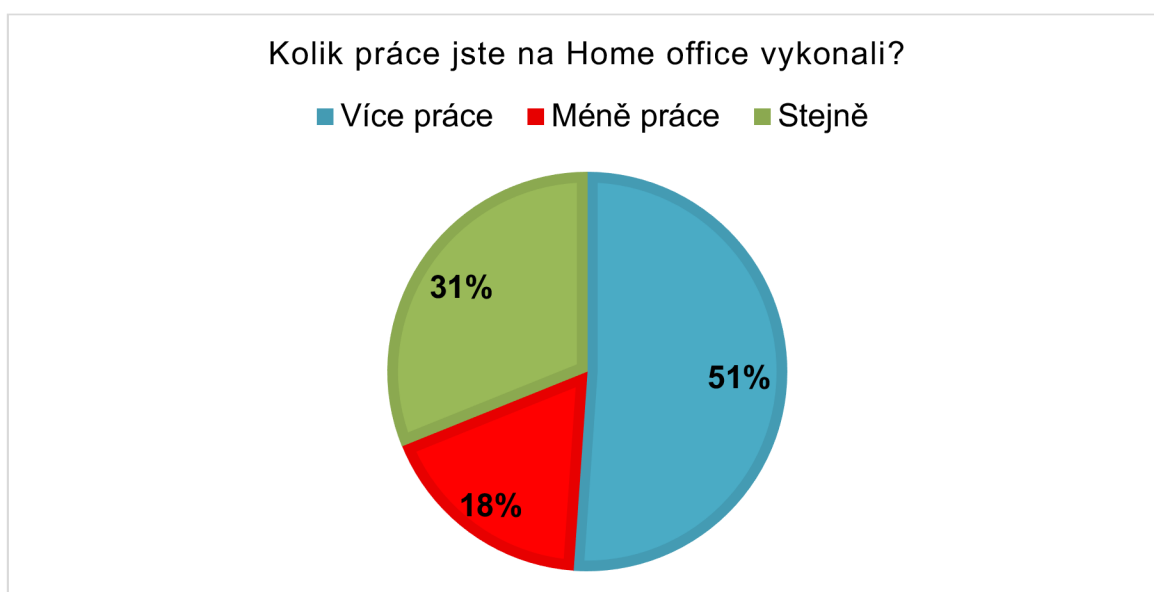
Co se týče výhod, respondenti uvedli, že doma vykonají větší množství práce za daný čas než na místě svého obvyklého pracoviště. Mohou si zorganizovat pracovní den podle sebe a potřeby být s rodinnou. Jeden respondent uvedl i možnost vypomoci manželce, která byla s novorozencem v domácnosti, a i přesto mohl být placen za svou odvedenou práci.

Odpadnutí cesty do práce je pro některé respondenty velká úspora času, hlavně i peněz. Souvisí s tím i snížená míra stresu a menší únava. Možnost uvařit si oběd, někteří respondenti dokonce uvedli, že v době polední pauzy měli možnost si k obědu dát jedno nízko stupňové pivo. Další uvedli, že si mohou během pracovní doby vyprat nebo usušit prádlo a udělat i další drobné domácí práce, na které by si jinak museli vyčlenit čas pro pracovní době.

Výhodou z pohledu respondentů je možnost přizpůsobit si pracovní dobu danému úkolu, na kterém pracují. Režim Home office měl příznivý vliv i na spánek, kterému respondenti mohli díky nedojíždění do práce věnovat více času. I to mohlo být příčinou spolu s domácím prostředím pro lepší soustředěnost na práci a pro větší produktivitu.

Z hlediska nevýhod byl dosti často uváděn menší osobní kontakt s kolegy a nutnost jim kvůli drobnostem volat, sociální izolace, nemožnost si dělat pracovní pauzy, odbývání oběda, nezapočítání přesčasových hodin. Menší pohyb, přibývání na váze. Nemožnost docházet na oběd v zaměstnání a s tím se pojící ztráta dotace na část oběda zaměstnavatelem.

Přes polovina respondentů, což činilo 51 %, uvedla vykonání více práce. Méně vykonané práce uvedlo pouze 18 % respondentů. Zbýlých 31 % respondentů uvedlo vykonání stejného množství práce za menší časový úsek.



Obr. 12- Graf množství odvedené práce při režimu HO

Zdroj: Vlastní zpracování

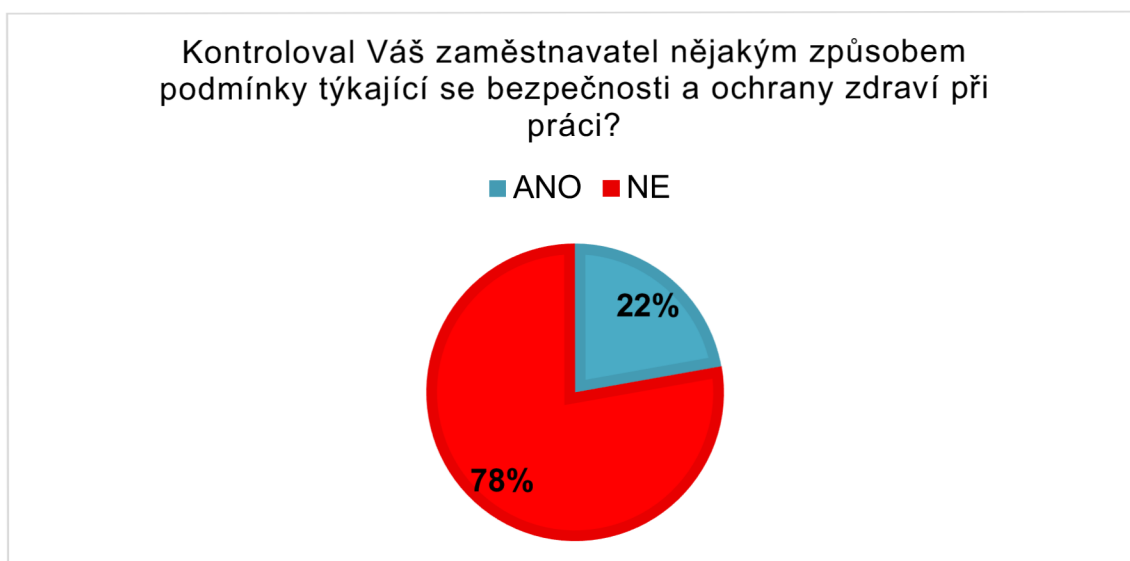
Z dotazníkového šetření vyšlo najevo, že 51 % respondentů nemuselo vykazovat a zaznamenávat svou práci. Přesně 40 % muselo svou práci zaznamenávat a zbylí zaznamenávali pouze časový úsek ve kterém pracovali.



Obr. 13- Graf skutečnost o zaznamenávání odvedené práce pro svého zaměstnavatele

Zdroj: Vlastní zpracování

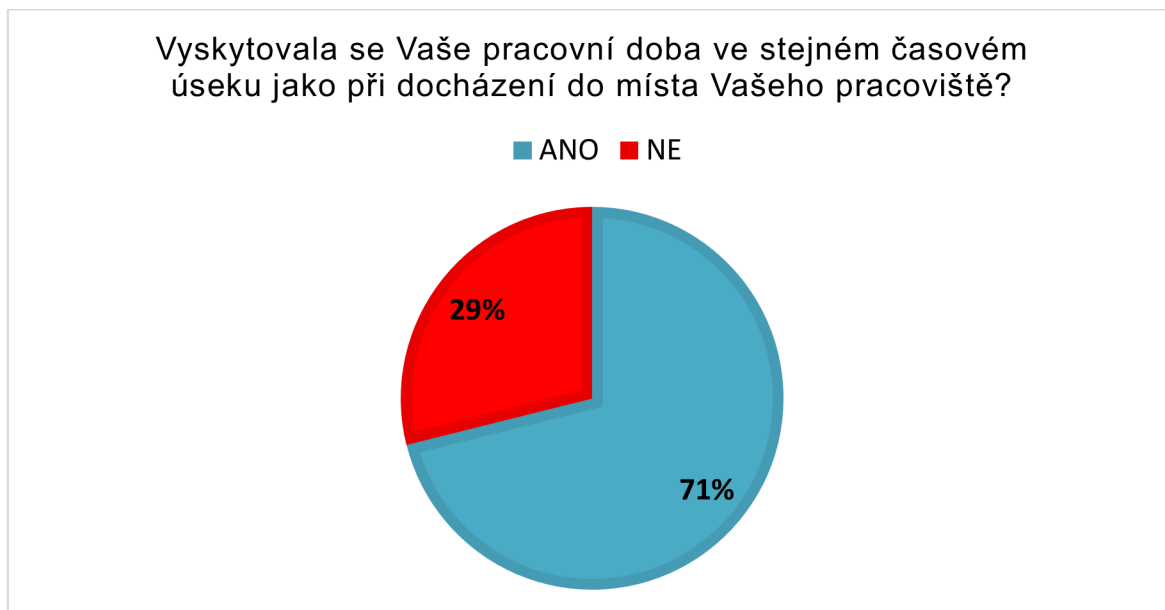
78 % respondentů uvedlo, že jejich práce z hlediska bezpečnosti ochrany zdraví práce nebyla vůbec kontrolována.



Obr. 14- Graf kontrolu BOZP zaměstnavatelem

Zdroj: Vlastní zpracování

Pracovní doba respondentů se v 71 % vyskytovala v době, ve které vykonávají práci na místě svého obvyklého pracoviště.



Obr.15- Graf časové rozložení pracovní doby

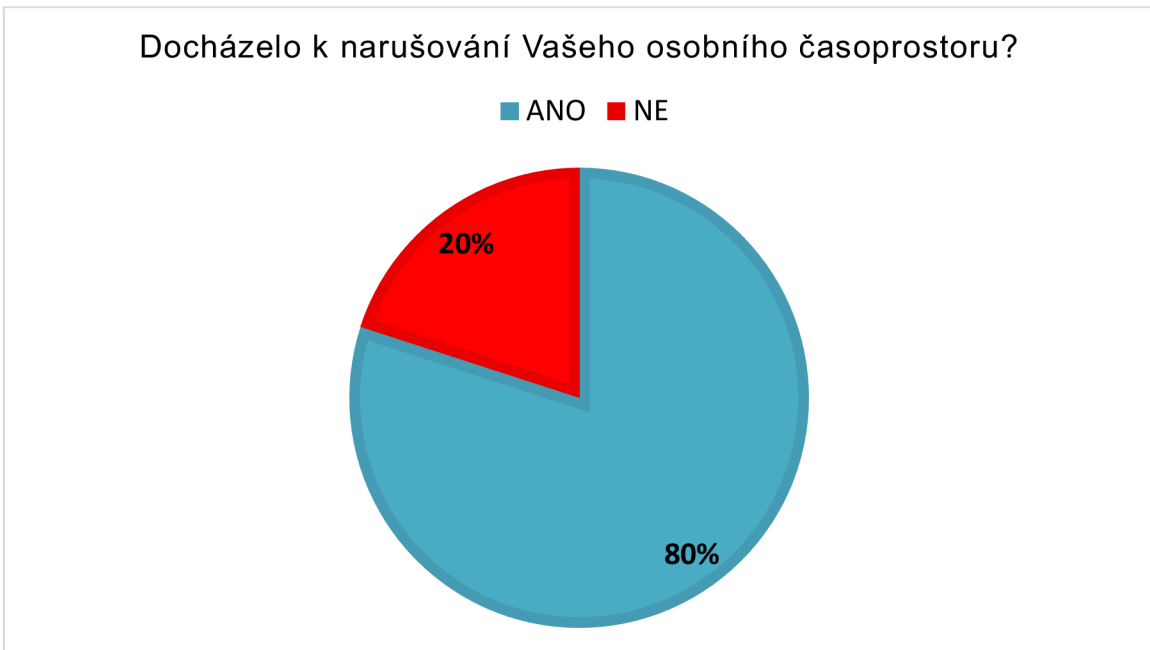
Zdroj: Vlastní zpracování

Což potvrzuje následující dotazovanou otázku týkající se respektování pracovní doby zaměstnavatelem, které uvedlo 89 % respondentů a nedocházelo tedy tak k zásadnímu narušování jejich osobního časoprostoru.



Obr.16- Graf respektování časového rozložení pracovní doby zaměstnavatelem při režimu HO

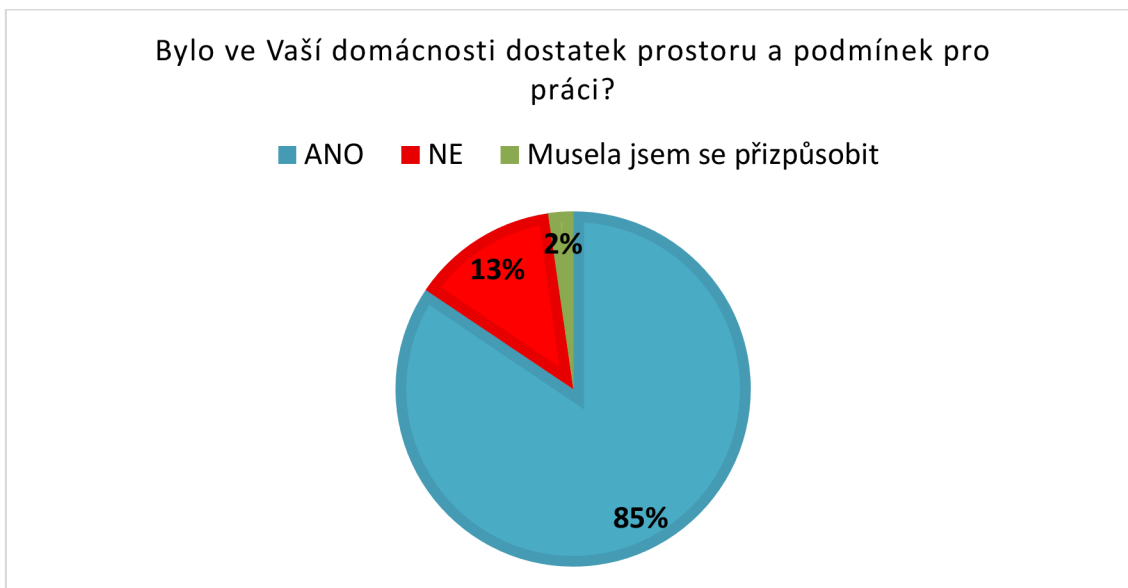
Zdroj: Vlastní zpracování



Obr. 16- Graf nerespektování osobního časoprostoru při režimu HO

Zdroj: Vlastní zpracování

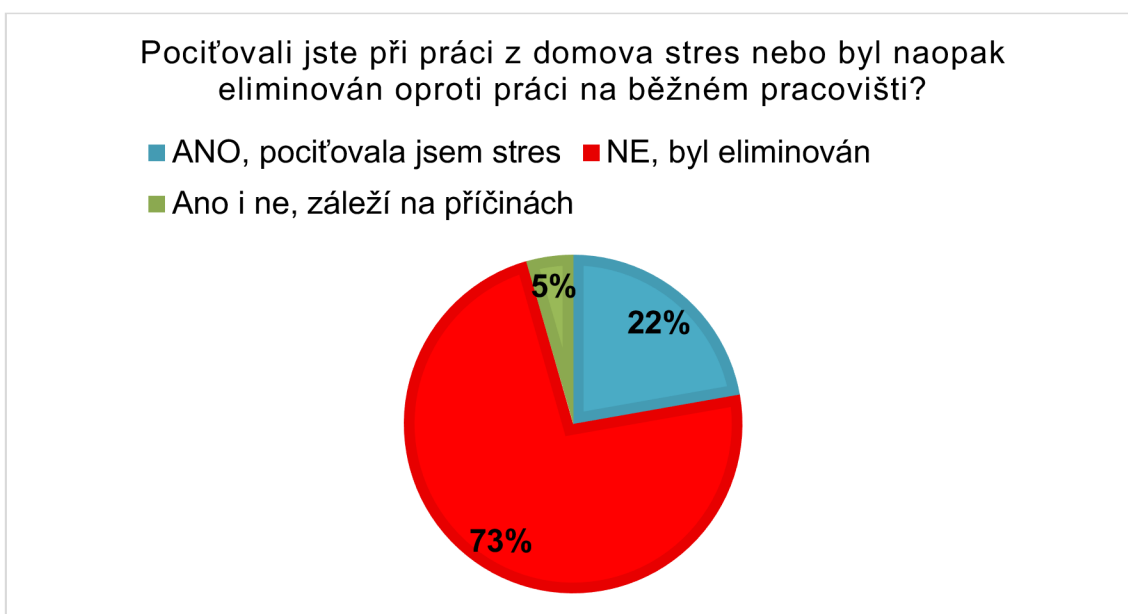
Z hlediska prostoru a podmínek pro práci měla převážná většina 85 % respondentů příznivé podmínky.



Obr. 17- Graf dostatek prostoru a podmínek pro práci při režimu HO

Zdroj: Vlastní zpracování

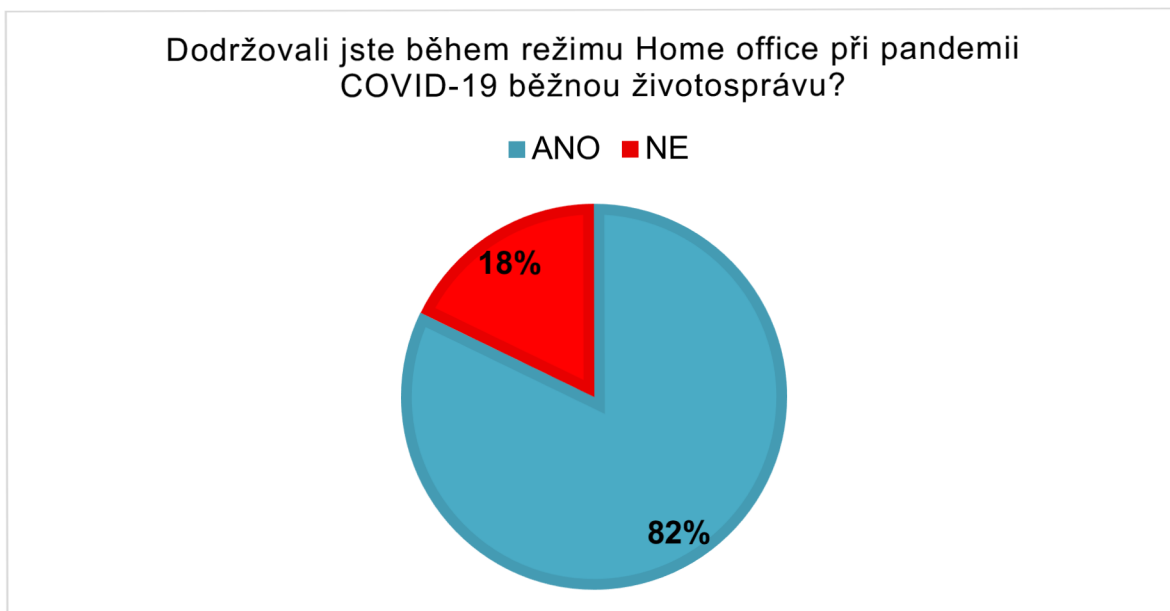
To se projevovalo i sníženou mírou stresu, pouze 22 % respondentů uvedlo, že během režimu Home office při pandemii COVID-19 pociťovalo stres. Zbytek respondentů tvrdí, že byl naopak díky domácímu prostředí eliminován.



Obr. 18- Graf míry stresu při režimu HO

Zdroj: Vlastní zpracování

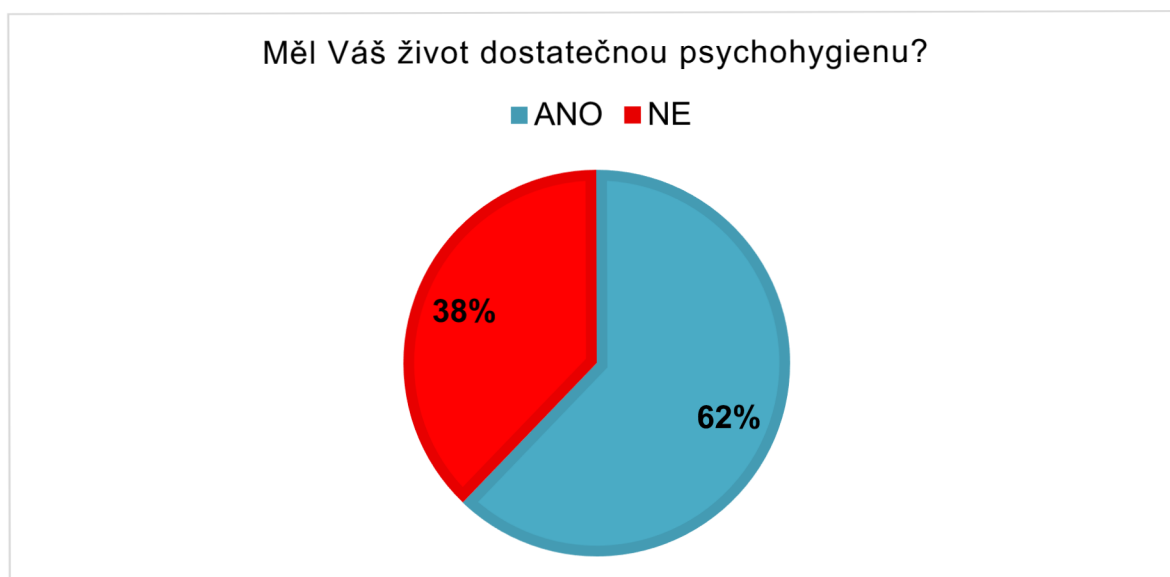
Dodržování a zachování běžné životosprávy na Home office za doby pandemie COVID-19 se dařilo 82 % respondentům.



Obr. 19- Graf životosprávy při režimu HO za doby pandemie COVID-19

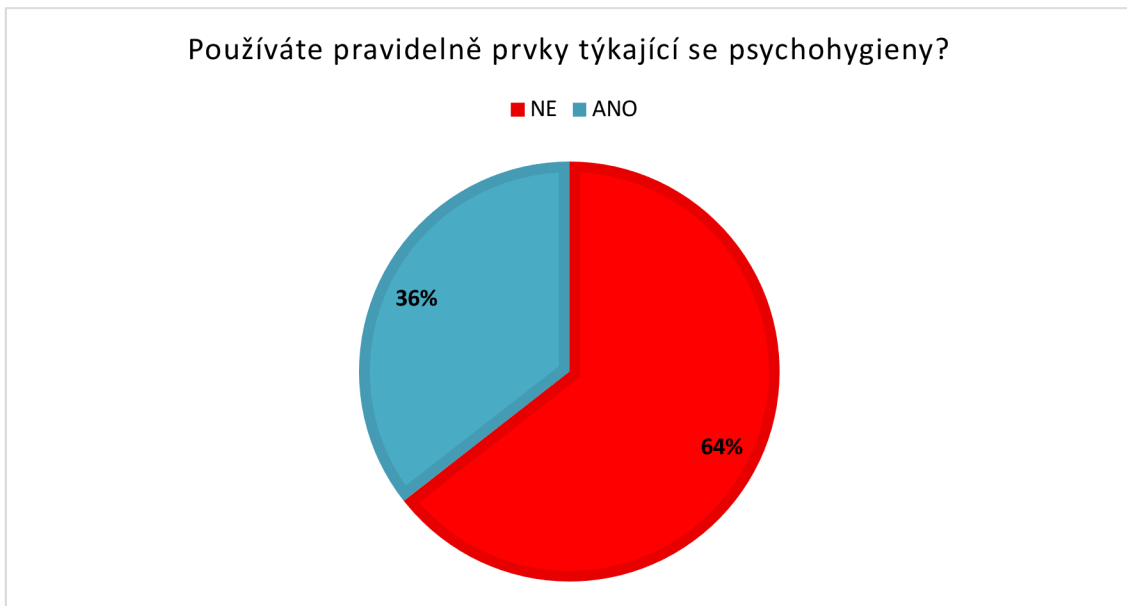
Zdroj: Vlastní zpracování

Převážná většina z nich tvrdí, že měla sice ne úplně pravidelnou, ale dostatečnou psychohygienu.



Obr. 20- Graf psychohygieny při režimu HO za doby pandemie COVID-19

Zdroj: Vlastní zpracování



Obr. 21- Graf zařazení prvků psychohygieny

Zdroj: Vlastní zpracování

Mezi prvky psychohygieny jmenované respondenty patřila meditace, pobyt v přírodě, pohyb, kontakt s blízkými přáteli a odpočinkové přestávky v průběhu pracovní doby.

Závěrem dotazníku bylo šetření postupu přechodu zaměstnavatele na režim Home office za doby počínající a trvající pandemie COVID-19. Ze 44 respondentů 25 uvedlo, že přechod byl plynulý ihned po vypuknutí. Přesně šesti respondentům bylo umožněno pracovat v režimu Home office až v druhé polovině roku 2020 po vypuknutí pandemie. U některých respondentů záleželo na počtu potvrzených případů pro přesun na režim Home office. Stážistům byla jejich práce dokonce na nějaký čas úplně zakázána.

3 Návrhy pro futuro / de lege ferenda

Díky dotazníkovému šetření bylo možné vyzorovat nedostatky týkající se využití režimu Home office a vyvodit proto tak možná východiska pro zlepšení do budoucna.

Při režimu Home office, sice zaměstnavatel ušetří na provozu kanceláří, ale nevýhoda potom stojí na straně zaměstnance. Zaměstnanec má doma vyšší náklady v domácnosti, které jak ukázalo dotazníkové šetření, zaměstnavatel zaměstnancům neproplácí. Bylo by tak za vhodné, vměstnat do pracovní smlouvy při sjednávání podmínek režimu Home office i právní úpravu hrazení nákladů, jako tomu je například u proplácení cestovních nákladů dojíždějícím zaměstnancům.

Vhodným návrhem pro budoucí využití režimu Home office by bylo dobré místo vystavování pracovní neschopnosti při ne tak vážných onemocněních či zraněních, znemožňujících navštěvování běžného místa pracoviště. Jakými jsou například zlomeniny končetin, nemocnost dětí, bezpříznakové onemocnění COVID-19. Zajímavým návrhem je i z pohledu respondenta možnost „pomoci s novorozencem“, na kterou by si zaměstnanec nemusel brát dovolenou a měl by tak stejné finanční podmínky jako při výkonu práce v místě svého obvyklého pracoviště.

Pro lepší komunikaci mezi zaměstnanci by bylo dobré do pracovní smlouvy uvést pevné časové okno, kdy zaměstnanec bude online a dosažitelný, aby se předešlo absenci zaměstnance při řešení případného pracovního problému. Zbytek by záležel pouze na plnění pracovních úkolů a povinností zaměstnance. Při nesplnění jedné z podmínek by pak následoval právní postih týkající se neplnění pracovních povinností a z toho plynoucí právní důsledky, kterými může být i ukončení pracovního poměru.

Dalším bodem pracovní smlouvy při režimu Home office by mělo být proplácení přesčasů zaměstnavatelem po odvedení a prokázání běžné práce zaměstnancem.

Z hlediska ergonomie a BOZP by tuto odpovědnost při režimu Home office bylo dobré převést ze zaměstnavatele na odpovědnost (zdravý rozum a uvážení) zaměstnaného jedince.

Co se týče omezení místa pro výkon režimu Home office do budoucna, by bylo dobré zaměstnance neomezovat. Můžeme tak například mít zaměstnance na dovolené, který pro nás může být i na druhé straně světa stále výkonný. Právně by se se zaměstnancem uzavřela dohoda o mlčenlivosti, zahrnující ochranu ohledně interních důvěrných či tajných informacích, v případě úniku.

Závěr

Cílem této práce bylo provést analýzu výhod a nevýhod režimu Home office. Srovnání použití režimu Home office před pandemií COVID-19, použití režimu Home office při průběhu pandemie COVID-19 a následujícím využitím do budoucna po kritickém stavu pandemie COVID-19.

Díky teoretické části této práce se podařilo najít zajímavé a potřebné teoreticko-praktické poznatky. Po rozpracování byl sestaven dotazník. Prostřednictvím Google Forms a bylo zrealizováno online dotazníkové šetření. Na vyplnění měli respondenti dva týdny, obsahující deset pracovních dní. Šetření bylo prováděno v širším okruhu blízkých přátel a známých pracujících pro významné industriální společnosti jako administrativní zaměstnanci. To díky tomu charakterizovalo během pandemie COVID-19 využití a přechod na režim Home office pro stabilní výkon své běžné práce.

Dotazníkové šetření názorně ukázalo, jak se teorie prolíná praxí a v několika případech, že se i mílí a poukázalo tak na možné změny do budoucna.

Lze shrnout, že přechod do procesu Home office nebyl výraznou zátěží pro uvedenou skupinu respondentů v administrativním korporátu.

Z právního hlediska lze shledávat problémy týkající se bezpečnosti a zdraví při práci a případných pracovních úrazů, ke kterým naštěstí u dotazovaných respondentů nedošlo.

Co se týče psychologických aspektů, lze tvrdit, že významným prvkem pro dobré fungování režimu Home office je dodržování work-life balanc a dostatečných, ne nutně pravidelných, nástrojů pro psychohygienu.

Východiskem této práce je skutečnost, že režim Home office byl v České republice pro některé zaměstnance neznámý a často i nedostupný benefit. Tuto situaci ovšem pandemická situace COVID-19 změnila. Nejen, že se stal z benefitu nutným prostředkem pro stabilní výkon práce zaměstnance, ale je to i přínos pro zaměstnavatele do budoucna. Lze očekávat, že se stane využívaným v mnoha situacích, jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole návrhu do budoucna.

Skupina lidoveckých poslanců působící v době pandemie předložila návrh zákona (sněmovní tisk č.1167), kterou by se měnil § 317 ZP, ve znění pozdějších předpisů.

Návrh zákona byl vládě ČR předložen dne 24.2.2021 pro vypracování stanoviska. Vláda vydala nesouhlasné stanovisko (sněmovní tisk č. 1167/1; dále jen „Nesouhlasné stanovisko“) s upozorněním, že Návrh zákona disponuje celou řadou stěžejních nedostatků.

Problematičnost je především z hlediska důvodu potencionálního nepřiměřeného zásahu do smluvní povahy pracovněprávních vztahů, týkající se možnosti zaměstnavatele nařídit výkon práce z jiného místa, než je místo pracoviště zaměstnavatele. Problematickou lze vnímat i dobu, na kterou může být zaměstnanci nařízena práce v režimu Home office, v novele je formulována jako „na nezbytně nutnou dobu“, obdobně není zohledněna subjektivní či objektivní nemožnost zaměstnance pracovat v režimu Home office.

Nesouhlasné stanovisko je tedy jasným důvodem, proč je detailnější úprava režimu Home office úkolem pro nově nastoupenou vládu. (pravni prostor.cz, Málek, Maux, 2021)

Seznam literatury

301 Moved Permanently. 301 Moved Permanently [online]. Dostupné z: <http://www.hn.cz/c1-24345720-teleworking-kdyz-doma-znamena-v-praci>

AMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

COLLARD, Patrizia. Knížka o mindfulness: každodenní praxe ke snížení stresu a zvýšení klidu. Přeložil Jana ŽLÁBKOVÁ. Praha: Pavel Dobrovský – Beta, 2018. ISBN 978-80-7306-992-6.

Document Moved [online]. Copyright © [cit. 10.10.2021]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf

E-pravo.cz: Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office [online]. 27.04.2021-22.06.2021 [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/vyhledavani/?q=home+office&cx=000018779030384837123:p6ej7l7fo8o&sort=date&start=11>

ELLISON, N. Telework and Social Change: How Technology Is Reshaping the Boundaries between Home and Work. Westport: Praeger, 2004. 169 s. ISBN 0-275-97800-1.

GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1.

HANSSON, D H. -- FRIED, J. Práce na dálku, Zn.: Kancelář zbytečná. Brno: Jan Melvil Publishing, 2014. 248 s. ISBN 978-80-87270-99-8.

Home office: efektivní nástroj zajištění business continuity v období domácích karantén: Jak rychle a efektivně nastavit práci z domova?. www2.deloitte.com [online]. 2021 [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/covid-19/solutions/covid-19-home-office.html>

KLÖPPING, Laura. Work-Life-Balance [online]. Norderstedt Germany: Books on Demand, 2011 [cit. 2021-10-14]. ISBN 978-3-656-13676-7. Dostupné z: https://books.google.at/books?id=EV74zoLfs4oC&printsec=frontcover&dq=editions:93_1CMCyXRMC&hl=cs&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Koronavirus v Česku: Aktuality o šíření a doporučení. Idnes.cz: idnes/WIKI [online]. online: online, 2020 [cit. 2022-04-27]. Dostupné z: <https://www.idnes.cz/wiki/temata/koronavirus-v-cesku.K533269>

LORENCOVÁ, Hana a Petra ROHLÍKOVÁ. Základy psychologie a sociologie pro ekonomy: (vybrané kapitoly). Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009. ISBN 978-80-86730-45-5.

MÁLEK, Mgr. Jakub a Mgr. Tomáš MAUX. Přijdou změny v právní úpravě práce z domova?: Práce z domova prošla v uplynulém roce zátěžovým testem a stala se jedním z důležitých nástrojů v boji proti pandemii, přestože zákoník práce se této problematice příliš nevěnuje. Pravniprostor.cz [online]. online: -, 2021, 23.08.2021 [cit. 2022-04-28]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prijdou-zmeny-v-pravni-uprave-prace-z-domova>

ONDRÁČKOVÁ, K. Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody. [online]. 2016. URL: <https://finexpert.e15.cz/homeoffice-a-homeworking-vyhody-a-nevyhody>.

Pandemie covidu-19 v Česku. https://cs.wikipedia.org/wiki/Pandemie_covidu-19_v_%C4%8Cesku [online]. Praha: -, 2021 [cit. 2021-10-14]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Pandemie_covidu-19_v_%C4%8Cesku

SCHWARTZ, Suze Yalof a Debra GOLDSTEIN. Odpojte se: jednoduchý průvodce meditací pro přepracované skeptiky a moderní ezoteriky: klid, tady a teď, štěstí. Přeložil Michaela PONOCNÁ. Praha: Euromedia, 2018. ISBN 978-80-7549-614-0.

TOMŠEJ Ph.D., JUDr. Jakub. In: YouTube [online]. 04. 05.2021 [cit. 2022-04-28]. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=ZIKFhXE_FWM Kanál uživatele Common Law Society.

TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 1. vyd. Grada Publishing, 2018. 195 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2.

Seznam obrázků

Obr. 1- Graf využití režimu HO před pandemií COVID-19	21
Obr. 2- Graf využití režimu HO při pandemii COVID-19.....	21
Obr. 3- Graf využití režimu HO pro ženy na rodičovské dovolené	22
Obr. 4- Graf využití režimu HO pro handicapované pracovníky	22
Obr. 5- Graf znalost zaměstnance o právním ošetření režimu HO zaměstnavatelem	23
Obr. 6- Graf proplácení nákladů zaměstnavatelem.....	23
Obr. 7- Graf využití vlastních prostředků při režimu HO.....	24
Obr. 8- Graf připojení domácností k internetu před pandemií COVID-19	25
Obr. 9- Graf využití nástrojů a programů pro režim HO	26
Obr. 10- Graf komunikace pracovníků při režimu HO za doby pandemie COVID-19	26
Obr. 11- Graf dress code pracovníků při režimu HO.....	27
Obr. 12- Graf množství odvedené práce při režimu HO.....	28
Obr. 13- Graf skutečnost o zaznamenávání odvedené práce pro svého zaměstnavatele	29
Obr. 14- Graf kontrolu BOZP zaměstnavatelem	29
Obr.15- Graf časové rozložení pracovní doby.....	30
Obr. 17- Graf nerespektování osobního časoprostoru při režimu HO.....	31
Obr. 18- Graf dostatek prostoru a podmínek pro práci při režimu HO	32
Obr. 19- Graf míry stresu při režimu HO	32
Obr. 20- Graf životosprávy při režimu HO za doby pandemie COVID-19.....	33
Obr. 21- Graf psychohygieny při režimu HO za doby pandemie COVID-19	33
Obr. 22- Graf zařazení prvků psychohygieny.....	34

Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník.....	43
---------------------------	----

Příloha 1 – Dotazník

Pracovali jste v režimu Home office (práce na dálku/ práce z domova) před pandemií COVID-19?

- ANO
- NE
- Jiné...

Pracovali jste v režimu Home office (práce na dálku/ práce z domova) během pandemie COVID-19?

- ANO
- NE
- Jiné...

Víte, jak má Váš zaměstnavatel právně ošetřený režim Home office?

- ANO
- NE
- Jiné...

Poskytl Vám Váš zaměstnavatel dostatečné prostředky pro vykonávání práce z domova? (ANO/NE/JAKÉ?)

- OTEVŘENÁ OTÁZKA

Museli jste využít vlastních prostředků pro výkon Vaší běžné práce z domova?

- ANO
- NE

Docházelo k opotřebení Vašeho majetku?

- ANO
- NE

Proplácel Vám Váš zaměstnavatel opotřebení Vašeho majetku?

- ANO
- NE

Byla Vaše domácnost před pandemií COVID-19 připojena k internetu?

- ANO
- NE

Pokud ne, byl důvodem právě Home office?

- ANO
- NE

Prostřednictvím kterých nástrojů a programů byla práce vykonávána?

- Notebook/ PC
- Telefon
- MS Teams
- Skype
- Zoom
- Google Meet
- Face Time
- e-mail
- Jiná...

Probíhala komunikace s kolegy bezproblémově?

- ANO
- NE

Byl výkon práce nějak omezen nebo bylo možné vykonávat práci stejně jako z místa zaměstnavatele? (ANO-JAK? /NEBYL)

- OTEVŘENÁ OTÁZKA

Byl Váš dress code stejný jako když chodíte do místa Vašeho pracoviště?

- ANO
- NE

Shledáváte na režimu Home office nějaké výhody? Pokud ano, jaké?

- OTEVŘENÁ OTÁZKA

Shledáváte na režimu Home office nějaké nevýhody? Pokud ano, jaké?

- OTEVŘENÁ OTÁZKA

Umožňuje Váš zaměstnavatel práci ženám na rodičovské dovolené právě díky možnosti pracovat na dálku?

- ANO
- NE
- Jiná...

Umožňuje Váš zaměstnavatel práci handicapovaným pracovníkům právě díky možnosti pracovat na dálku?

- ANO
- NE
- Jiná...

Kolik práce jste na Home office vykonali?

- Více
- Méně
- Jiná...

Kontroloval Váš zaměstnavatel nějakým způsobem podmínky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?

- ANO
- NE
- Jiná...

Museli jste svému zaměstnavateli práci vykazovat – zaznamenávat?

- ANO
- NE
- Jiná...

Vyskytovala se Vaše pracovní doba ve stejném časovém úseku jako při docházení do místa Vašeho pracoviště?

- ANO
- NE

Respektoval Váš zaměstnavatel rozvrženou pracovní dobu?

- ANO
- NE

Docházelo k narušování Vašeho osobního časoprostoru?

- ANO
- NE

Bylo ve Vaší domácnosti dostatek prostoru a podmínek pro práci?

- ANO
- NE
- Jiná...

Pocívali jste při práci z domova stres nebo byl naopak eliminován oproti práci na běžném pracovišti?

- ANO, pocíval (a) jsem stres
- NE, byl eliminován
- Jiná...

Dodržovali jste během režimu Home office při pandemii COVID-19 běžnou životosprávu?

- ANO
- NE
- Jiná...

Měl Váš život dostatečnou psychohygienu?

- ANO
- NE

Používáte pravidelně prvky týkající se psychohygieny?

- ANO
- NE

29) Pokud ano, jaké?

- OTEVŘENÁ OTÁZKA

30) Vedl Vás režim Home office ke změně Vaší životosprávy v průběhu pandemie COVID-19?

- ANO
- NE

31) Kdy Váš zaměstnavatel v době pandemie COVID-19 začal požadovat práci z domova? Byl přechod plynulý?

- OTEVŘENÁ OTÁZKA

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Josefína Studecká		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Přínosy a omezení práce v režimu "Home office"		
VEDOUCÍ PRÁCE	JUDr. Ing. Aleš Borkovec, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ – Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2022
POČET STRAN	49		
POČET OBRÁZKŮ	22		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tato práce byla zaměřena na právní a psychologické hledisko režimu Home office za doby pandemie COVID-19. Pomocí dotazníkového šetření a z toho vyvozených výsledků vzešlo doporučení a využití do budoucna.</p> <p>Závěrem je praktické budoucí využití nejen při pandemii COVID-19 a možnosti zefektivnění stávající práce a zlepšení produktivity.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Home office, řízení lidských zdrojů, práce na dálku, pandemie COVID-19, work-life-balance		

ANNOTATION

AUTHOR	Josefína Studecká		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Benefits and limitations of working in the regime "Home office"		
SUPERVISOR	JUDr. Ing. Aleš Borkovec, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ – Department of Human Resources Management	YEAR	2022
NUMBER OF PAGES	49		
NUMBER OF PICTURES	22		
NUMBER OF TABLES	0		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>This work was focused on the legal and psychological aspects of the Home office regime during the COVID-19 pandemic. With the help of a questionnaire survey and the results derived from this, recommendations and use for the future emerged.</p> <p>The conclusion is the practical future use not only in the COVID-19 pandemic and the possibility of streamlining existing work and improving productivity.</p>		
KEY WORDS	Home office, human resources management, remote work, pandemic COVID-19, work-life-balance		