

Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích

Jaromíra Kotíková
Renata Kyzlinková
Jana Váňová
Soňa Veverková
Helena Vychová

VÚPSV, v. v. i. Praha
2020

Publikace byla schválena Ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v. v. i. Praha)
Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v. v. i. Praha)
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)
doc. Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)
Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)
Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)
Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)
doc. Ing. Olga Poláková, CSc. (Metropolitní univerzita Praha)

Monografie byla finančně podpořena z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na období 2018–2022, je součástí projektu „Flexibilní formy práce v ČR a ve státech EU (sdílení a dělení pracovního místa a práce z domova – homeworking)“.

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
jako svou 586. publikaci
Vyšlo v roce 2020, 1. vydání, počet stran 92
Tisk: VÚPSV, v. v. i.

Recenze: JUDr. Jitka Hejduková, CSc.
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

ISBN 978-80-7416-400-2 (print)
978-80-7416401-9 (pdf)

<https://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Monografie se věnuje jedné z flexibilních forem práce – homeworkingu (práce z domova), resp. práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Možnost výkonu práce z domova se stává stále více vyhledávanou. Využívání této formy práce je spojeno s řadou výhod, zejména pak poskytuje možnosti pro lepší sladování osobního, rodinného a pracovního života, výkon práce i ze vzdálenějšího pracovního místa, lepší možnosti organizace času, omezení cestování spojeného s dojížděním za prací, úsporu provozních nákladů zaměstnavatele, snížení absencí a pracovních neschopností. Za hlavní negativa na straně zaměstnanců lze považovat riziko většího rozsahu času věnovaného výkonu práce, sociální izolaci, závislost na ICT technologiích, problémy s organizací času; pro zaměstnavatele zvýšené nároky na zajištění technických požadavků a zodpovědnost za zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na „jiném“ místě (mimo pracoviště zaměstnavatele), a také omezení možnosti kontroly práce ze strany zaměstnavatele.

Monografie přináší hlavní poznatky při uplatňování homeworkingu (práce z domova), resp. práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR a ve vybraných evropských zemích, včetně jeho možného vymezení, a identifikuje případné bariéry snižující využívání této flexibilní formy práce. V závěru, na základě zjištěných poznatků, předkládá doporučení změn v oblasti úpravy výkonu práce mimo pracoviště pro aplikaci v prostředí ČR.

Klíčová slova: trh práce; homeworking; teleworking; práce z domova; home office; flexibilní formy práce; jiné místo výkonu práce

Abstract

The monograph is devoted to one of the flexible forms of work – homeworking (work from home), respectively, work outside the employer's workplace. Homeworking is becoming increasingly popular. The use of this form of work is associated with a number of benefits, in particular providing opportunities for better reconciliation of family and working life, work performance from a more distant place, better time organization, reduced commuting travel, savings in employer operating costs, reduced absences and incapacity for work. The main disadvantage can be considered in the risk of overtime, social isolation, dependence on ICT technologies, problems with working time organization, increased demands on employers for technical requirements, ensuring safe conditions and health protection at work outside the employer's workplace.

The monograph brings the main findings regarding the application of homeworking, respectively, work outside the employer's workplace in the Czech Republic and in selected European countries, including its possible delimitation and identifies possible barriers of using this flexible form of work. In conclusion, based on the findings, it presents recommendations for changes in the area of work performance adjustment outside the workplace in the Czech Republic.

Key words: labour market; homeworking; teleworking; homeworking; home office; flexible forms of employment; performance of work from another place

Obsah

Shrnutí	7
Seznam zkratk	10
Úvod	11
1. Metodologie	12
2. Vymezení pojmu homeworking	14
2.1 Legislativní úprava práce mimo pracoviště v ČR	17
3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR	20
3.1 Vliv vybraných charakteristik na využívání práce z domova	31
3.2 Dopady práce mimo pracoviště na zaměstnavatele a zaměstnance	35
3.2.1 Souvislosti práce z domova a sladění pracovních aktivit a volného/rodinného času	39
Shrnutí	44
4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích	45
4.1 Finsko	45
4.2 Francie	47
4.3 Itálie	51
4.4 Německo	52
4.5 Norsko	55
4.6 Maďarsko	58
4.7 Polsko	63
4.8 Slovensko	68
4.9 Slovinsko	73
Shrnutí	76
5. Závěrečné shrnutí pro aplikaci v prostředí ČR	78
5.1 Povinnost zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	79
5.2 Rozvržení pracovní doby; podmínky výkonu práce	80
5.3 Náklady	80
6. Doporučení pro aplikaci v prostředí ČR	82
Literatura	84
Výtahy z oponentských posudků	92

Shrnutí

Flexibilní forma práce – práce na jiném místě – mimo pracoviště zaměstnavatele – umožňuje zaměstnanci vykonávat práci pro zaměstnavatele v souladu s dohodnutými podmínkami mimo pracoviště zaměstnavatele. Tato forma práce přináší zaměstnancům i zaměstnavatelům jak výhody, tak některé nevýhody.

Hlavní **výhoda pro zaměstnavatele** spočívá ve snížení provozních nákladů na pracovní místo (pronájem, energie a vybavení), snížení nároků na zajištění potřebných prostor (za předpokladu, že zaměstnavatel nemá vytvořené a plnohodnotně vybavené pracovní místo pro každého zaměstnance), snížení absencí a pracovních neschopností, zvýšení motivace a loajality zaměstnanců k zaměstnavateli a snížení fluktuace; rozšíření možnosti zaměstnat vysoce kvalifikované pracovníky s bydlištěm i ve větší vzdálenosti od zaměstnavatele. Největší **výhody** práce mimo pracoviště zaměstnavatele **pro zaměstnance** představují minimalizace času vynaloženého na dojíždění na pracoviště zaměstnavatele a možnost sladění osobního, rodinného a pracovního života při vhodnějším časovém rozložení výkonu práce podle vlastních potřeb. Výhodou je také rozšíření příležitostí pro získání zaměstnání i osobám se zdravotním znevýhodněním, nebo osobám, které zajišťují péči o jiné členy domácnosti.

Nevýhody pro zaměstnavatele mohou představovat zvýšené nároky na změny organizace práce, technické požadavky v souvislosti s umožněním výkonu práce z doma, resp. mimo pracoviště zaměstnavatele. Riziko také spočívá v jiné formě kontroly nad prací zaměstnance, jeho bezpečnosti a ochrany zdraví při práci po dobu výkonu práce. **V případě zaměstnance** mohou negativní dopady spojené s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele zahrnovat ztrátu sociálních kontaktů s ostatními kolegy, pracovním prostředím, špatné rozvržení pracovní doby, neschopnost odlišení pracovní a nepracovní části dne, zasahování plnění pracovních povinností do volného času zaměstnance a z toho plynoucí konflikty s ostatními členy rodiny. Tato forma výkonu práce není vhodná zejména pro pracovníky s nedostatečnými pracovními návyky, s nedostatečnou schopností organizace vlastního času.

Míra výhod i nevýhod na obou stranách (zaměstnance, zaměstnavatele) je však do značné míry ovlivněna úrovní institucionalizace a formalizace práce mimo pracoviště zaměstnavatele v každé jednotlivé organizaci.

V podmínkách ČR se na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele vztahují ustanovení zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění, § 317 a další související paragrafy). Právní úprava (**nezakládá právo zaměstnance na práci mimo pracoviště, ani nestanoví zaměstnavateli povinnost, aby práci mimo pracoviště umožňoval**) je právními experty považována spíše za nedostatečnou a doporučují, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem písemnou smlouvu podrobně vymezující pravidla práce mimo pracoviště (časové limity pro práci v jednotlivých dnech, omezení práce v noci, v sobotu a v neděli, povinnost zaměstnance čerpat přestávku při výkonu práce na jídlo a oddech, pravidla BOZP atd.), například jako dodatek k pracovní smlouvě. Nutno konstatovat, že možnost uzavření písemné smlouvy vymezující podrobná pravidla, podmínky homeworkingu v organizaci je již nyní dána a záleží pouze na ochotě, vůli a kompetencích příslušných aktérů v každé jednotlivé organizaci toto využít. V případě zájmu naplnit co nejvyšší míru příslušných legislativních opatření vyplývajících z pravidel a navazujících podmínek „závislé práce“ – zcela shodných pro výkon práce na pracovišti či jiném místě výkonu práce, je ochota zaměstnavatelů pro umožňování této formy práce výrazně snížena.

Práci z domova (obecně – jiného místa, místa mimo pracoviště zaměstnavatele) **v podmínkách ČR** využívá přibližně **4–8 % zaměstnanců**¹, podíl osob samostatně výdělečně činných pracujících z domova dosahuje mnohem vyššího podílu, okolo 40 %. Většina zaměstnanců možnost pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele nemá, a to zejména proto, že zaměstnavatel tuto formu práce neumožňuje nebo to nedovoluje povaha práce vykonávané zaměstnancem. Práci mimo pracoviště zaměstnavatele využívají zejména zaměstnanci, kteří práci vykonávají prostřednictvím počítačů a její využívání je častější u zaměstnanců s vyšší úrovní dosaženého vzdělání.

Ve vybraných zahraničních zemích zákony upravující práci mimo pracoviště zaměstnavatele vymezují její podobu, příp. speciální, odlišná ustanovení související s výkonem práce mimo pracoviště, ale **nezakládají právo zaměstnance na práci z domova, ani nestanoví zaměstnavateli povinnost, aby práci mimo pracoviště umožňoval**. Podmínky pro využívání prostředků při výkonu zaměstnání mimo pracoviště zaměstnavatele jsou ve sledovaných zemích nastaveny různě. Konkrétní podmínky a případné náhrady mohou být upraveny v pracovní smlouvě. V případě, že existují finanční náhrady nákladů za využívání domácího pracoviště, jedná se pak např. o daňové úlevy, proplácení části provozních nákladů na domácí pracovní místo, náhrady za opotřebení vlastního vybavení pracovníka apod.

Také ve sledovaných zemích zůstává, v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, odpovědnost za splnění podmínek bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci na zaměstnavateli. Zaměstnavatel tak má vůči zaměstnancům pracujícím z domova v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stejné povinnosti jako vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovišti. Tato povinnost pak může představovat jeden ze zásadních faktorů snižujících ochotu zaměstnavatelů umožňovat pracovníkům výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Potřebnost změn v ČR vyplývá z nedostatečné právní úpravy institutu výkonu práce „z jiného místa“ (§ 317 ZP), na kterou je poukazováno jak právními experty, tak i ze strany zaměstnavatelů, kteří opakovaně upozorňují na nedostatečnou právní úpravu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele a požadují její zpřesnění. Za zásadní je zaměstnavateli považována problematika povinnosti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kdy je požadována úprava legislativy v souladu se specifiky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemá právo vstupovat a provádět kontrolu v soukromých prostorech zaměstnance a nemůže nijak přímo ovlivnit podobu a vybavení pracovního prostředí umístěného mimo jeho pracoviště. Zaměstnavatelé tak apelují na nelegitimitu požadavku zodpovědnosti za dodržení povinnosti stejné ochrany jako u zaměstnanců pracujících na pracovištích přímo u zaměstnavatele. Zaměstnavatel z objektivních důvodů nemůže v případě práce vykonávané zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele zabezpečit místa, kde zaměstnanec práci vykonává. Je legitimním požadavkem, aby v případě, že zaměstnanec má zájem pracovat z domova, resp. mimo pracoviště zaměstnavatele, nesl povinnosti a díl zodpovědnosti v oblasti BOZP i on sám.

Závěrečné shrnutí a doporučení pro aplikaci v prostředí ČR uvádí přehled nejvýznamnějších oblastí a doporučení, která apelují na zohlednění významu pojmu „jiné místo výkonu práce“ jako základního a určujícího prvku návrhu změn pro jasné a jednoznačné vymezení „jiného místa výkonu práce“ a jemu odpovídajících „jiných“ (odlišných) principů a pravidel pro účely místa výkonu práce.

¹ S ohledem na rozdílné údaje jednotlivých datových zdrojů.

Uvedená doporučení jsou základem a předpokladem pozitivní změny v přístupu zaměstnavatelů k rozšíření využívání práce z jiného místa.

Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EU	Evropská unie
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
ICT	Informační a komunikační technologie
ILO	International Labour Office
IT	Informační technologie
KPŽ	Kvalita pracovního života (sociologické šetření)
LFS	Labour Force Survey
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NFZ	Nové formy zaměstnanosti
NNO	nestátní nezisková organizace
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
VÚBP	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
ZP	zákoník práce

Úvod

Monografie je jedním z výstupu výzkumné aktivity Flexibilní formy práce v ČR a ve vybraných evropských státech (sdílení a dělení pracovního místa a práce z domova – homeworking), řešené v rámci Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace na období 2018–2022, která byla schválena MPSV na základě rozhodnutí č. 7-RVO/2018 o poskytnutí institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace.

Jedním z cílů výzkumné aktivity bylo zmapovat současný stav uplatňování jedné z flexibilních forem práce – výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR a ve vybraných evropských zemích.

Možnost výkonu práce z domova (homeworking), resp. mimo pracoviště zaměstnavatele získává na atraktivitě a lze předpokládat, že zájem o jeho využívání bude dále narůstat. Rozšiřování využívání této formy je do značné míry umožněno i rozvojem ICT.

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele může přinášet řadu pozitivních dopadů, mezi které lze zařadit především možnost sladování osobních, rodinných a pracovních povinností, lepší možnost organizace času, pracovní výkon bez vyrušování a dle vlastních pracovních postupů, omezení cestování spojeného s dojížděním za prací, úsporu provozních nákladů zaměstnavatele, snížení absencí a pracovních neschopností. Mezi hlavní negativa lze uvést především riziko většího časového rozsahu výkonu práce, absence kontaktu s kolegy a sociální izolace. Nevýhodou může být velká závislost na ICT technologiích, kdy při případných poruchách či technických omezeních může dojít ke komplikacím při plnění úkolů, k problémům s organizací času, nedostatečnému oddělení pracovního času a času na odpočinek. Pro zaměstnavatele naopak může výkon práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele znamenat zvýšené nároky na změny v organizaci práce, technickém zabezpečení, zajištění bezpečných podmínek a ochrany zdraví při práci, omezení možnosti kontroly práce zaměstnance.

Monografie tak předkládá hlavní poznatky analýzy uplatňování jedné z flexibilních forem práce – práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR a ve vybraných evropských zemích, včetně jejího vymezení, identifikace možných bariér snižujících využívání práce z domova, problematických oblastí úpravy této flexibilní formy práce. Na základě těchto poznatků formuluje možná doporučení potřebných změn, která mohou následně kompetentní orgány veřejné správy využít pro rozhodování o nastavení a zavedení příslušných změn v oblasti úpravy výkonu práce mimo pracoviště v prostředí ČR.

1. Metodologie

Cílem výzkumné aktivity bylo zmapovat současný stav uplatňování výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR a ve vybraných evropských zemích, identifikovat možné bariéry snižující využívání práce z domova a problematické oblasti úpravy této flexibilní formy práce. Na základě zjištěných poznatků poté navrhnout možná doporučení potřebných změn a poskytnout tak kompetentním orgánům veřejné správy podkladové informace pro rozhodování o nastavení a zavedení příslušných změn v oblasti úpravy výkonu práce mimo pracoviště v podmínkách ČR.

Zpracování studie věnující se problematice jedné z flexibilních forem práce bylo založeno na využití sekundární analýzy domácích i zahraničních informačních a datových zdrojů, odborných studií a výstupů národních a mezinárodních výzkumných projektů řešených jak VÚPSV, tak ostatními výzkumnými institucemi, které se svým zaměřením dotýkají problematiky flexibilních forem práce.

Při podrobnější analýze uplatňování sledované flexibilní formy práce a hledání faktorů, které mohou mít vliv na využívání práce mimo pracoviště zaměstnavatele v podmínkách ČR, byly využity relevantní statistické metody. Aplikována byla korespondenční analýza, dále regresní analýza pro sledování vlivu vybraných socio-demografických charakteristik respondenta a charakteristik podniku, ve kterém respondenti pracují, na reálné využití práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Sledována byla i míra zásahu pracovních povinností do rodinného života a volného/osobního času, respektive rodinných povinností respondenta s využitím provedené faktorové analýzy. V další analýze pak bylo sledováno, zda respondentům pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele zasahuje jejich práce do osobního života více nebo méně v porovnání s ostatními. Tato analýza byla provedena pomocí testování shody středních hodnot faktorových skóre extrahovaného faktoru (t-test) u obou skupin.

Situace ve vybraných zahraničních zemích pak byla zmapována na základě národních zpráv vypracovaných zahraničními experty z daných zemí. Případové studie byly zahraničními experty zpracovány dle zasláné jednotné osnovy, vymezující hlavní zjišťované okruhy. Jednalo se zejména o oblasti legislativního rámce upravujícího implementaci homeworkingu, vymezení cílové skupiny, která nejčastěji v kontextu situace na trhu práce tento nástroj využívá. Dále byly zjišťovány informace ohledně existence finančních nástrojů na podporu širšího využívání této flexibilní formy podpory (včetně např. daňových odpočtů, úlev na sociálním zabezpečení) nebo dalších existujících forem podpor. Sledována byla rovněž oblast zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odpovědnosti za její zajištění. Přínosem zpracování zahraničních studií národními experty, kteří v dané zemi žijí, je využití znalostí místního prostředí a podrobnějšího zachycení veškerých souvislostí, jež mohou mít značný vliv na uplatňování sledované flexibilní formy práce v podmínkách dané země. Zahraniční experti byli osloveni prostřednictvím kontaktů získaných na základě doporučení od pracovníků z ILO. Skupina vybraných zemí zahrnovala Finsko, Francii, Itálii, Maďarsko, Norsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko. Okruh zemí byl stanoven ve spolupráci s legislativním odborem MPSV. Při stanovení okruhu zemí byly vybrány jednak státy, které jsou z historického hlediska, a i s ohledem na nastavení podmínek a vývoje na trhu práce, blízké prostředí a vývoji České republiky. Mezi tyto země lze zařadit zejména Slovensko, Polsko, Slovinsko a Maďarsko. Další skupina zahrnovala vybrané severské země (Finsko, Norsko), které lze vnímat jako zástupce welfare state modelu, kde je úspěšný hospodářský růst doprovázen vysokým stupněm sociálních jistot a zmapování jejich zkušeností bylo nezbytné pro celkový kontext práce a jejich závěrů. V neposlední řadě

bylo rovněž potřebné zmapovat i zkušenosti tradičních „západních“ ekonomik. Proto bylo dále vybráno Německo, jako představitel ekonomického leadra regionu, a dále Itálie a Francie, kdy zejména Francie reprezentuje zemi s velmi propracovaným tradičním systémem kolektivního vyjednávání (až 93 % zaměstnanců je pokryto kolektivními smlouvami).

Zahraniční studie tak poskytly podklady pro zpracování přehledu o uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve sledovaných zemích.

Veškeré získané poznatky a zjištění, které vyplynuly z provedených analýz, byly využity pro hledání potřebných řešení a formulaci doporučení ve vztahu k uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v podmínkách České republiky a pro zlepšení aplikace této flexibilní formy práce v prostředí ČR.

2. Vymezení pojmu homeworking

MPSV používá pro vymezení zkoumané problematiky výkonu práce z jiného místa označení „výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele“ a „práce z domova“², přičemž oba pojmy jsou používány jako synonyma. V této souvislosti je však třeba upozornit, že se jedná o zjednodušující přístup, neboť tyto dva pojmy se významově od sebe značně liší. Zatímco „výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele“ zahrnuje práci, která je vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele, tzn. kdekoliv (domov, internetová kavárna, knihovna, hromadný dopravní prostředek atd.), „práce z domova“ zahrnuje práci, která je vykonávána z domova, tzn. sice mimo pracoviště zaměstnavatele, ale z fixního místa. Rozlišování odlišného obsahového vymezení těchto pojmů pak může mít i odlišné ekonomické i legislativní dopady.

V zahraniční i v české odborné literatuře neexistuje shoda ohledně definice, která by popisovala situaci, kdy zaměstnanec vykonává svou práci částečně či zcela mimo pracoviště zaměstnavatele. V literatuře se objevuje celá řada pojmů – kromě práce z domova se používají také pojmy distanční práce, práce na dálku, mobilní práce atp.³ Obsah těchto pojmů se přitom v čase i místě mění, navíc různí autoři s těmito pojmy pracují různě – někteří je používají jako synonyma, jiní je důsledně rozlišují.

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele není nový fenomén. Z české historie je známá tzv. **domácká práce**⁴, která dosáhla svého vrcholu v období 50.–80. let 19. století (Scheufler, 1991), ale v některých odvětvích a regionech vydržela až do poloviny 20. století. Jednalo se o ruční práci, příp. práci za pomoci jednoduchých strojů a zařízení, kterou pracovník vykonával z domova. Tato forma práce byla rozšířena v regionech mimo průmyslová centra a byla využívána zejména v některých odvětvích – textilním, kožedělném, obuvnickém průmyslu, sklářském průmyslu atd. (Michalík, Paleček, 2011). Na domácké pracovníky pamatoval i zákon č. 65/1965, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, platný až do roku 2006.

V souvislosti s rozvojem informačních a komunikačních technologií se v západní literatuře začíná v 70. letech minulého století objevovat slovo **telework**⁵, do češtiny nejčastěji překládané jako práce na dálku. Za rozvojem této formy zaměstnávání stojí ropný šok z roku 1973, kdy vlivem nedostatku ropy na trhu několikanásobně vzrostly ceny této suroviny a zaměstnanci, kteří za prací dojížděli vlastním vozem, jednak dále zvyšovali poptávku po této nedostatkové surovině, jednak se jim kvůli rostoucím cenám ropy začala cesta do práce prodražovat. Tehdy přišel Jack Nilles (1976) s myšlenkou, že by za prací neměli jezdit zaměstnanci, ale že práce by měla jezdit za nimi. Práce z domova se tedy zdála ideálním řešením. Původní definice označovaly telework jako

² Včetně anglického ekvivalentu *homeworking*.

³ Včetně anglických ekvivalentů *home working, home office, home based work, distant work (job), remote work, teleworking, ICT based mobile work, e-work* atd. Pro pracovníky, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele, se někdy užívá v anglické literatuře i pojmů *e-worker* či *e-nomad* (Eurofound, 2015a).

⁴ V angličtině *home work*. První legislativa upravující domáckou práci pochází z roku 1920, jednalo se o zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce. Podle této právní normy byly za domácké dělníky považovány osoby, které se zaměstnávají výrobou nebo zpracováním zboží mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích, a neprovozují živnosti podle živnostenského řádu (viz zmíněný zákon, § 2).

⁵ V USA se pro tuto formu zaměstnávání v této době rozšířil pojem *telecommuting*, který měl označovat situaci, kdy zaměstnanec necestuje (*commute*) na pracoviště, ale vykonává práci na dálku pomocí telekomunikačních technologií (tehdy telefon, fax), nejčastěji z domova. V americké literatuře se tento pojem objevuje dodnes, v evropské literatuře se ale pojem *telecommuting* prakticky nevyskytuje a používá se pojem *telework*.

práci mimo pracoviště zaměstnavatele, nejčastěji vykonávanou z domova, přičemž zaměstnanec při komunikaci se zaměstnavatelem používal telefon, fax, případně služby kurýra. Teprve ve 2. polovině 80. let se definice teleworkingu začíná rozšiřovat o prvek informačních a komunikačních technologií (Lamond, Daniels, Standen, 1997) – jedná se přitom zejména o internet, ale i o rozvoj dalších aplikací a softwaru, které s rozvojem internetu (a s možností vzdáleného přístupu) souvisejí (soukromé virtuální sítě, groupware, software umožňující videokonference atd.). Během posledních dvou desetiletí se navíc technologie umožňující připojení k internetu značně rozvinuly a internetové připojení se tak mohlo masově rozšířit. Zaměstnanec už při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele není závislý na pevném připojení k internetu (vytáčené připojení, kabel, ADSL), které limitovalo výkon jeho práce právě na to místo, kde bylo toto připojení k dispozici, ale díky wifi a „chytrým“ mobilům může pracovat prakticky odkudkoliv, nejen z domova, ale i z kavárny, vlaku, ze zahraničí atd.

Ve chvíli, kdy začíná být připojení k internetu široce dostupné, pociťují někteří autoři nutnost zavést pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele jiný název, aby se jednoznačně odlišily jednotlivé fáze vývoje používání různých komunikačních prostředků při práci mimo pracoviště zaměstnavatele, nicméně řada autorů zůstává u původních názvů. Např. Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, dále ILO) používá pojem telework dosud, přičemž pod tímto pojmem rozumí pravidelnou práci vykonávanou pracovníkem v pracovním poměru mimo obvyklé prostory zaměstnavatele, přičemž zdůrazňuje, že toto uspořádání umožnil rozvoj informačních a komunikačních technologií (ILO, 2016a).

Další renomovaná instituce – Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (European Foundation Agency for the Improvement of Living and Working Conditions, dále Eurofound) však považuje pojem telework⁶ za nevyhovující, neboť podle ní označuje tento pojem sice výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ale na jiném fixním místě (tzn. nikoliv odkudkoliv), jak tomu bylo v tradičním pojetí teleworku od 80. let minulého století do dob, než se technologie internetového připojení rozvinuly natolik, aby bylo možné připojit se k internetu prakticky odkudkoliv.⁷ Podle nadace Eurofound však rozvoj informačních a komunikačních technologií přináší daleko větší možnosti mobility, a tak Eurofound uvedl v roce 2015 nové pojmenování a novou definici, což je dosud nejnovější varianta. Eurofound pojmenovává práci mimo pracoviště zaměstnavatele jako ICT-based mobile work a definuje ji jako mobilní práci založenou na informačních a komunikačních technologiích, kdy zaměstnanci mohou svoji práci vykonávat za podpory moderních technologií z jakéhokoli místa a v jakoukoli dobu⁸.

⁶ Evropská unie zpočátku také používala pojem telework – viz např. Rámcová dohoda o práci na dálku z roku 2002, (European Framework Agreement on Telework).

⁷ Eurofound (2015a), str. 73, Eurofound (2018), str. 11.

⁸ Eurofound (2015b). Oficiální český překlad Eurofound. Bohužel, přestože autoři předkládané monografie považují anglický název i definici za velmi výstižnou, název této formy zaměstnávání přeložený do češtiny zní „mobilní práce“, jak uvádí Eurofound. Autoři předkládané monografie bohužel nepovažují tento překlad za šťastný a za spíše zavádějící. Viz Eurofound 2015b, dále např. Eurofound. New forms of employment. 3. července 2019, poslední odstavec. Dostupné z <https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/new-forms-of-employment>

2. Vymezení pojmu homeworking

Obě renomované instituce, ILO i Eurofound, se ale shodují, že bez ohledu na pojmenování jsou **základními definičními znaky této formy zaměstnávání**⁹:

- a) možnost zaměstnance odvádět svou práci odkudkoliv (tzn. z jakékoliv místa, které může, ale nemusí být fixní),
- b) tato možnost je dána informačními a komunikačními technologiemi.

Právě pro tyto dvě charakteristiky je dnes toto uspořádání pracovního vztahu v centru pozornosti a zároveň z této formy činí tzv. novou formu zaměstnávání¹⁰, která odlišuje tradiční domáckou práci (zpravidla manuální) od dnešní podoby práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Pro další úvahy je potřeba uvést ještě jeden zásadní aspekt, a tím je uspořádání vztahů mezi účastníky této formy zaměstnávání. Obě definice, jak definice ILO, tak Eurofound, mluví o zaměstnavatelích a zaměstnancích, tzn. vztazích založených na zákoníku práce – na pracovní smlouvě, příp. v českých podmínkách i na dohodách konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Jak ale zdůrazňuje ILO a i Eurofound (2015a, 2017, 2018), práce mimo pracoviště se v nemalé míře týká i sebezaměstnaných, příp. těch, kteří různými způsoby kombinují příjmy ze zaměstnání a z podnikání¹¹. Je zřejmé, že pokud se budeme zabývat potenciální legislativní úpravou práce mimo pracoviště zaměstnavatele, na tuto poměrně velkou skupinu osob se ustanovení zákoníku práce logicky vztahovat nebudou. V tomto textu ale budeme primárně pojednávat o zaměstnavateli a zaměstnanci, jejichž vzájemný vztah je upraven zákoníkem práce, pokud nebude výslovně stanoveno jinak.

V souvislosti s řešením problematiky v rámci podmínek České republiky bude dále používán pojem „**práce mimo pracoviště zaměstnavatele**“ v souladu se současnou právní úpravou (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, § 317), pokud nebude uvedeno jinak (výsledky dotazníkového šetření, řízených rozhovorů se zaměstnavateli atd.). Tento název sice nenaplnuje oba definiční znaky tak, jak je vymezily zmíněné mezinárodní instituce, avšak z hlediska pracovněprávní legislativy, která upravuje práci mimo pracoviště zaměstnavatele, není potřeba striktně oddělovat práci, jejíž výkon mimo pracoviště zaměstnavatele umožnil až rozvoj ICT a běžnou (zpravidla manuální) práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele (tzn. domáckou práci). Řada aspektů legislativní úpravy (rozvržení pracovní doby, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, vykazování odpracovaných hodin atd.) se totiž bude logicky vztahovat na obě formy¹².

⁹ Pro zajímavost uvádíme, že ve společné publikaci ILO a Eurofound (2017) se obě instituce shodly na pojmenování Telework/ICT-mobile work (ve zkratce T/ICTM).

¹⁰ New forms of employment, více informací viz např. Eurofound (2015a, 2015b, 2018), příp. Kyzlinková, Pojer, Veverková (2019).

¹¹ V národním šetření mezi zaměstnanými (viz Kyzlinková, Pojer, Veverková, 2019) vypovědělo 25 % sebezaměstnaných, že má osobní (současnou či minulou) zkušenost s mobilní prací založenou na informačních a komunikačních technologiích, ale tutéž zkušenost má pouze 14 % zaměstnanců.

¹² Výjimku tvoří snad jen zabezpečení přenosu dat při využívání ICT technologií, s nímž počítala i novela zákoníku práce z roku 2016 (nakonec nebyla projednána).

2.1 Legislativní úprava práce mimo pracoviště v ČR

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, § 317 o práci mimo pracoviště zaměstnavatele se 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, vztahuje tento zákon, kromě níže uvedených výjimek:

- a) nevztahuje se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci tomuto zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (viz § 199 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit;
- c) tomuto zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.¹³

Právní úprava dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění je však podle právních expertů považována za nedostatečnou¹⁴ a „obecně lze kvitovat každou snahu o podrobnější a lepší právní úpravu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, než kterou nabízí stávající právní úprava“.¹⁵ Právní experti v současné době zaměstnavatelům i zaměstnancům **doporučují**, aby mezi sebou **uzavřeli písemnou dohodu**, ve které budou podrobně vymezena pravidla práce mimo pracoviště (časové limity pro práci v jednotlivých dnech, omezení práce v noci, v sobotu a v neděli, povinnost zaměstnance čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech, pravidla BOZP atd.).¹⁶

Na nedostatky této právní úpravy měla (mimo jiné) reagovat novela zákoníku práce z roku 2016¹⁷. Tuto novelu však Poslanecká sněmovna nestačila před volbami do Poslanecké sněmovny v roce 2017 projednat a po volbách se k ní nevrátila.

Připravovaná novela měla klást na zaměstnavatele daleko vyšší požadavky, přičemž některé požadavky jsou či mohou být vnímány jako složité. Týká se to zejména hrazení nákladů spojených s prací mimo pracoviště zaměstnavatele. Je zřejmé, že při práci mimo pracoviště skutečně zaměstnavatel částečně přenáší náklady na zaměstnance (připojení k internetu, spotřeba energií atd.)¹⁸, tyto náklady však zaměstnanec nese jen tehdy, pokud pracuje z domova. Pracuje-li ve veřejném prostoru, např. v kavárně, ve vlaku atd., a využívá-li internetové připojení a zázemí těchto subjektů,

¹³ Toto ustanovení víceméně kopíruje předchozí právní úpravu, tzn. zákon č. 65/1965, zákoník práce, § 267, odst. 2, platnou až do roku 2006, kde bylo stanoveno, že „pracovní poměry pracovníků, kteří podle pracovní smlouvy nepracují na pracovišti organizace a vykonávají pro ni sjednané práce doma (dále jen domácí pracovníci), se řídí ustanoveními zákoníku práce s těmito odchylkami: a) na tyto pracovníky se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prosojích, b) při osobních překážkách v práci jim nenáleží od organizace náhrada mzdy, c) nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci v noci, v sobotu, v neděli nebo ve svátek. Konkrétní odchylky uvádí např. Dandová (2019).

¹⁴ Šindelářová (2016), Bočanová (2018).

¹⁵ Morávek, 2017, bod g).

¹⁶ Např. Šindelářová (2016), Bočanová (2018), Morávek (2017).

¹⁷ Novela v části práce mimo pracoviště zaměstnavatele měla být v souladu s opatřeními Rámcové dohody o práci na dálku (Framework Agreement on Telework), kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni 16. července 2002 v Bruselu.

¹⁸ Tento požadavek však obsahuje i již zmíněná Rámcová dohoda o práci na dálku z 16. července 2002.

přenáší náklady spojené s výkonem práce na další subjekt, takže jakákoliv kompenzace od zaměstnavatele je v tomto případě neopodstatněná.

Připravovaná novela tedy sice byla ceněna za snahu lépe legislativně upravit tuto oblast (Morávek, 2017, Šindelářová, 2016), vzbudila však i velkou kritiku, zejména ze strany zaměstnavatelů, kteří ji označili za komplikovanou a ohrožující flexibilitu trhu práce (HK, 2016). Josef Středula, předseda Českomoravské konfederace odborových svazů, tuto novelu označil za „příliš striktní“ a nefunkční (Holanová, 2016).

Na potřebnost podrobnější právní úpravy této oblasti je tak i nadále poukazováno. Jak upozorňuje Zemědělský svaz České republiky (ASO ČR, 2017), současná legislativa upravuje práci mimo pracoviště jen v případě, kdy si zaměstnanci rozvrhují práci sami, čímž je tato právní úprava pro některé zaměstnavatele, kteří potřebují mít zaměstnance k dispozici v konkrétní pracovní době, nepoužitelná. Odboráři navíc upozorňují na skutečnost, že v řadě nadnárodních firem se od zaměstnanců očekává (ať už pracují na pracovišti či mimo pracoviště zaměstnavatele), že budou k dispozici prakticky neustále, neboť ICT to umožňují a nadnárodní firmy s centrálou např. mimo Evropu nerespektují časové posuny (Holanová, 2016). I pro tento případ by bylo podle odborářů potřebné upravit pracovní dobu zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele, čímž by se ale značně omezil jeden z nejméně oceňovaných prvků práce mimo pracoviště zaměstnavatele ze strany zaměstnanců – časová flexibilita.

Nejméně **kontroverzí** ale budí **bezpečnost a ochrana zdraví při práci** (dále BOZP), kterou současná legislativa nedokáže uspokojivě upravit. To potvrzují jak poznatky získané z řízených rozhovorů se zaměstnavateli realizovaných v rámci projektu „Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání“¹⁹, tak dostupné právní rozborů. V oblasti BOZP totiž zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění žádnou výjimku z povinností zaměstnavatele k zaměstnanci pracujícímu mimo pracoviště zaměstnavatele nepřipouští. Přičemž vzhledem k povaze práce na jiném místě, než na pracovišti zaměstnavatele není objektivně možné, aby zaměstnavatel všechny uložené povinnosti v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci beze zbytku plnil (Nechvátal a kol., 2018). Podle Jouza (2017) se zde jedná o dva problematické aspekty:

- a) omezená kontrolní možnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci, neboť zaměstnavatel nemůže bez souhlasu zaměstnance (či dalšího subjektu) vstupovat do místa výkonu práce, kterým může, ale nemusí být bydliště zaměstnance, což je v souvislosti se zajištěním BOZP ze strany zaměstnavatele problém (Nechvátal a spol. 2018);
- b) s tím související uplatňování náhrady škody, kterou může utrpět zaměstnanec pracující mimo pracoviště zaměstnavatele. V tomto směru je pak problematický zejména pracovní úraz, u něhož půjde jen těžko prokázat, zda byl skutečně pracovní či mimopracovní.

V současné době, jak již bylo zmíněno, je tak zaměstnavatelům **doporučováno**, aby zaměstnavatel se zaměstnancem **uzavřel** podrobnou **písemnou dohodu, kde budou zachyceny všechny aspekty práce mimo pracoviště, příp. vytvoření vnitřních předpisů, kde budou pravidla výkonu práce mimo pracoviště podrobně rozepsána**²⁰. Dle řízených rozhovorů se zaměstnavateli v rámci projektu

¹⁹ Projekt VP 2017/004/0083 Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání (The adaptation of industrial relations towards new forms of work). Mezinárodní projekt podpořený Evropskou komisí, realizovaný v letech 2018–2019, jehož spoluřešitelem byl také VÚPSV, v. v. i. Více informací viz <https://www.vupsv.cz/projekty/?id=330>

²⁰ Vnitřní předpisy některých firem v této oblasti uvádí např. Trexima (2017). Dále se jim věnuje např. Jouza (2017), Bočanová (2018), Nechvátal a kol. (2018).

„Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání“²¹ tuto problematiku řeší větší firmy vnitřními předpisy i s rizikem, že v případě pracovního úrazu bude obtížné zjistit, zda se jednalo o pracovní či mimopracovní úraz. Malé firmy zpravidla spoléhají na neformální vztahy a tuto oblast raději nijak neupravují. Je však třeba upozornit, že např. Dandová (2019) považuje obavy z pracovního úrazu a jeho řešení za přehnané, neboť v minulosti (resp. během platnosti zákona č. 65/1965, zákoníku práce) byly jako domácí práce vykonávány i práce rizikové (švadleny, skláři atd.) a nikdy nedocházelo ke zneužívání úrazů ze strany zaměstnanců jakožto potenciálního výdělku v podobě náhrady škody. Dandová (2019) dále uvádí, že zaměstnavatel by měl zaměstnance navíc nejdříve důkladně zaučit na svém pracovišti a práci mimo pracoviště povolit jen v případě, že si bude jist kázní a sebedisciplinou takového zaměstnance.

²¹ Projekt VP 2017/004/0083 Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání (The adaptation of industrial relations towards new forms of work). Mezinárodní projekt podpořený Evropskou komisí, realizovaný v letech 2018–2019, jehož spoluřešitelem byl také VÚPSV, v. v. i. Více informací viz : <https://www.vupsv.cz/projekty/?id=330>

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR²²

Existuje několik reprezentativních výběrových šetření, která poskytují informace o rozsahu využívání práce z domova v rámci trhu práce ČR²³. V následující analýze byla využita data z VŠPS (LFS) publikovaná v on-line databázích Eurostatu a primární datové soubory šetření „Nové formy zaměstnávání 2018“ (dále jen NFZ 2018)²⁴, koordinovaného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., a výzkumu „Kvalita pracovního života 2018“ (dále jen KPŽ 2018),²⁵ koordinovaného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i. Ačkoliv se rozsah práce z domova a na dálku díky rozdílné metodice dotazování a skladbě výzkumného souboru v každém z výzkumů mírně liší, lze hovořit o podílu 4,0–8,0 %²⁶ zaměstnanců, kteří využívají možnosti pracovat z domova. Mezi OSVČ jsou tyto podíly výrazně vyšší, a sice 36 % u dat LFS 2018 a 42 % u dat KPŽ 2018. V porovnání s průměrem za Evropskou unii je využívání práce z domova v České republice mezi zaměstnanci na nižší úrovni, naopak, pokud pracující podniká, pak je práce z domova v ČR využívána v porovnání s EU-28 nadprůměrně.

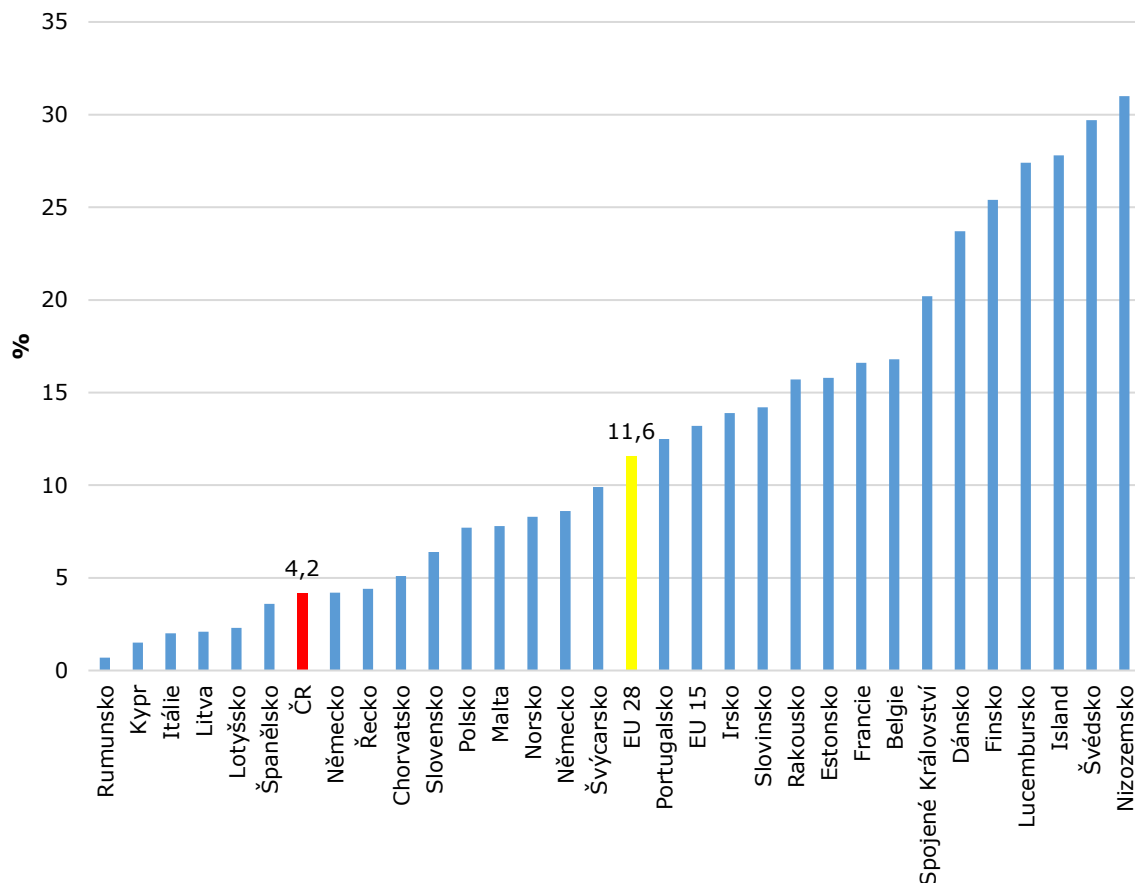
²² Tato kapitola analyzuje a porovnává data různých institucí a výzkumů. Protože tyto instituce a výzkumy definují práci mimo pracoviště zaměstnavatele různě (někdy ji pojímají jen jako práci z domova, čili homeworking či home office, někdy šířeji jako práci kdekoliv mimo pracoviště zaměstnavatele, tzn. distanční práce, mobilní práce atd.), používáme vždy pojmy použité v konkrétním výzkumu.

²³ VŠPS (ČSÚ/Eurostat), EWCS (Eurofound), Nové formy zaměstnávání 2018 (VÚPSV), Kvalita pracovního života 2018 (VÚBP).

²⁴ Sběr dat zajistila agentura STEM/MARK. Finální výzkumný soubor zahrnoval 1 401 respondentů – populace zaměstnaných v ČR ve věku 18–65 let, z toho 853 (61 %) zaměstnanců a 548 (39 %) osob samostatně výdělečně činných. Výběr respondentů byl proveden na základě kvót podle pohlaví, nejvyššího dosaženého vzdělání, regionů ČR (14 krajů) a věku (dle 3 věkových kohort). Kvóty byly stanoveny zvlášť pro populaci zaměstnanců a populaci osob samostatně výdělečně činných. Data byla sbírána kombinovanou metodou CAWI (internetové dotazování) a CAPI (osobní dotazování s notebookem) v poměru 70:30 %.

²⁵ Na realizaci šetření se podílelo Centrum pro výzkum veřejného mínění, SoÚV AV ČR, v. v. i. Data byla sbírána metodou osobního rozhovoru tazatele s respondentem. Pro dotazování byl vytvořen kvótní předpis, tzn. data jsou reprezentativní pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo ČR ve věku od 18 let podle regionu (NUTS 3), velikosti místa bydliště, pohlaví, věku a vzdělání. Počet dotázaných respondentů: 2 068.

²⁶ Zaměstnanci celkem 6,2 % (NFZ 2018), 7,2 % (KPŽ 2018), 4,0 % (LFS 2018).

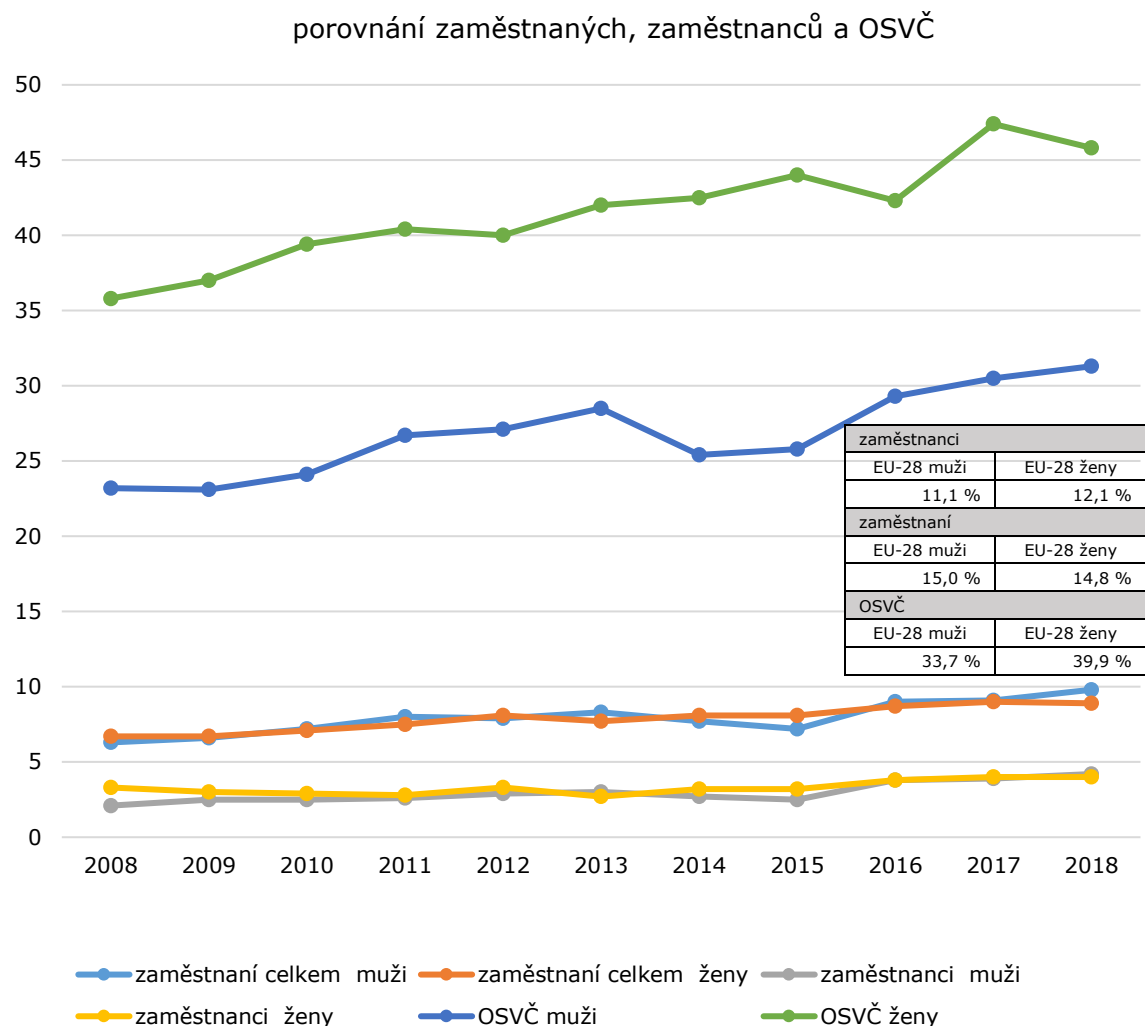
Graf č. 1 **Práce z domova (alespoň příležitostná) mezi zaměstnanci** (země EU, Norsko, Švýcarsko, Island, v %)

Zdroj: Eurostat, LFS, 2018, vlastní zpracování.

Data LFS ukazují, že práce z domova v hlavním zaměstnání v posledních 4 týdnech je v případě zaměstnanců využívána alespoň příležitostně mezi muži a ženami ve stejné míře. Velmi významně se však liší využívání práce z domova mezi sebezaměstnanými muži a ženami. Zatímco mezi samostatně výdělečně činnými muži pracuje z domova necelá jedna třetina z nich, mezi ženami je to až necelá polovina. Rozdíl mezi pohlavími, který činí v ČR 15 p. b., vysoce převyšuje průměrný genderový rozdíl za EU-28, který je pouze 6 p. b. Zahraniční studie uvádějí (Bailey and Kurland, 2002, Moore, 2006, Moos and Skaburskis, 2006), že povaha práce z domova je u žen a u mužů odlišná. Zatímco muži, pokud pracují z domova, zastávají většinou vysoko-kvalifikované pracovní pozice, ženy naopak zastávají administrativní pozice s nižším vzděláním. Tato skutečnost se pak může odrážet v souhrnných datech podle zaměstnaneckého statusu.

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

Graf č. 2 **Podíly pracujících z domova v ČR podle zaměstnaneckého statusu a pohlaví** (ve srovnání s průměrem EU-28, v %)

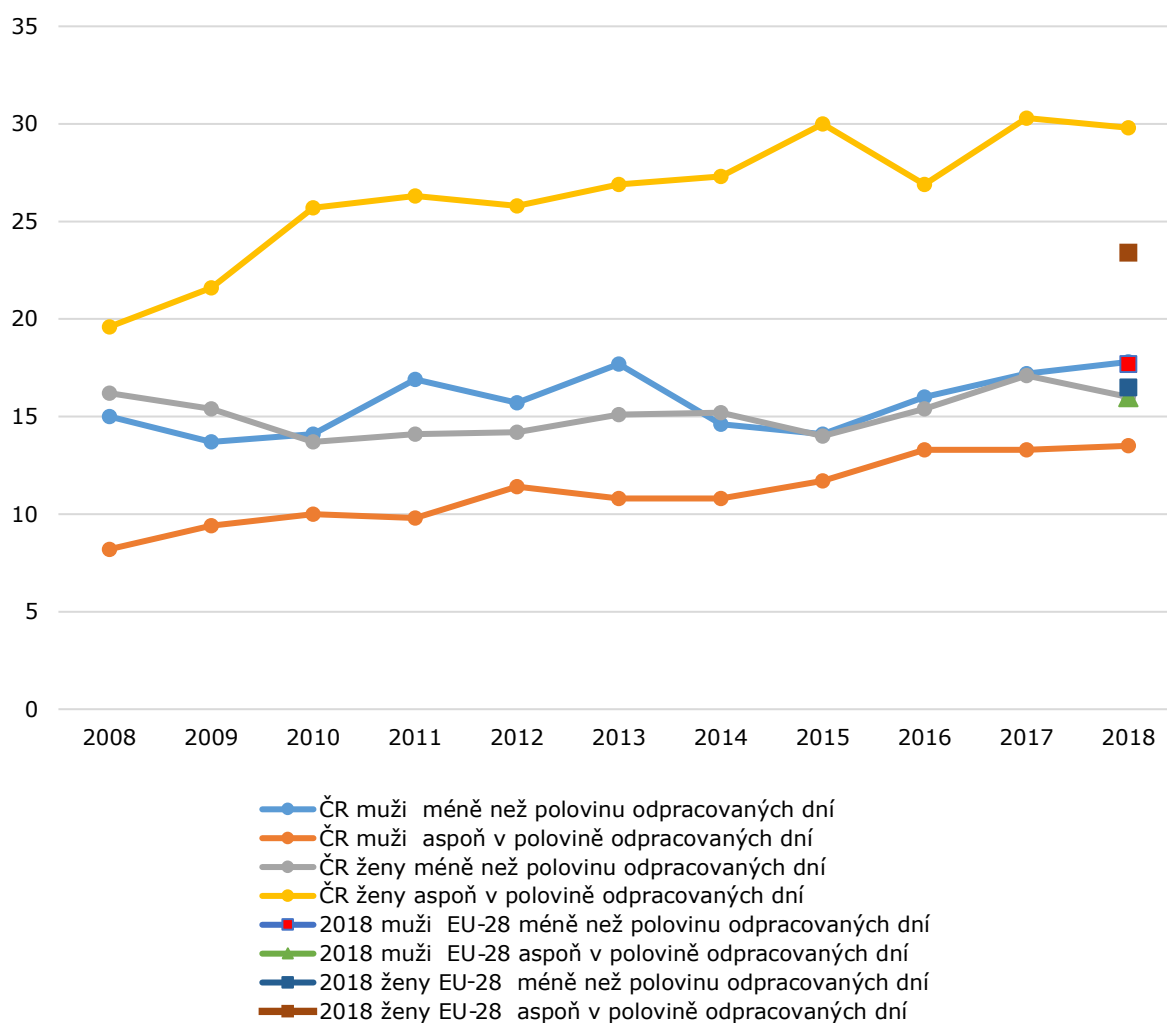


Zdroj: Eurostat, LFS, 2018, vlastní zpracování.

Zároveň z dat vyplývá, že ženy na rozdíl od mužů volí pravděpodobně záměrně takové podnikání, které by jim umožňovalo pracovat většinu času z domova (odpovídají tomu zjištění jak z dat LFS, tak z dat NFZ 2018). Jak ukazuje následující graf, téměř třetina žen podnikatelek pracuje z domova alespoň polovinu odpracovaných dnů, v případě mužů podnikatelů dosahuje jejich podíl pouze 16 %.

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

Graf č. 3 **OSVČ pracující z domova v ČR a EU (rok 2018) podle četnosti využívání a podle pohlaví (v %)**



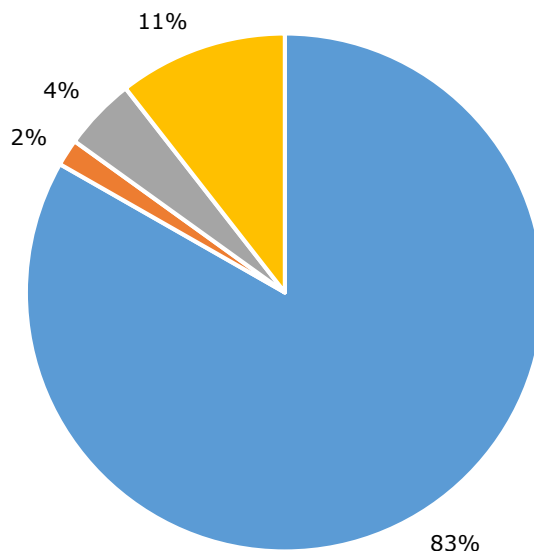
Zdroj: Eurostat, LFS, 2018, vlastní zpracování.

Dle výsledků výběrového šetření NFZ 2018²⁷ 83 % zaměstnanců vykonává práci v prostorách svého zaměstnavatele, 2 % obvykle pracují doma či na místě dle své volby, 4 % výkon práce kombinují na různých místech a u 11 % zaměstnanců je místo výkonu práce vynuceno povahou a náplní jejich práce (viz následující graf).

²⁷ Výběrové šetření NFZ 2018 koordinované Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., obsahovalo speciálně zařazený oddíl otázek zjišťujících různé aspekty týkající se práce z domova u zaměstnanců. Pokud jde o rozsah práce z domova a na dálku, respondenti měli odpovědět na otázku, který z výroků nejlépe popisuje místo výkonu jejich práce. Respondenti byli dotazováni, zda 1) obvykle pracují na jednom místě u zaměstnavatele, zda 2) pracují obvykle doma, nebo se mohou sami rozhodnout, kde budou pracovat (kavárna, cowork centrum apod.), zda 3) práci v týdnu různě kombinují (doma, u zaměstnavatele apod.) nebo zda 4) pracují sice mimo domov, ale sami si nemohou určit, kde (místo výkonu práce vyplývá z jejich pracovní náplně – např. obchodní zástupci, realitní makléři apod.).

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

Graf č. 4 **Obvyklé místo výkonu práce u zaměstnanců v ČR** (v %)



- Obvykle pracuji na jednom místě u zaměstnavatele (kancelář, provozovna, dílna apod.).
- Obvykle pracuji mimo domov, ale sám si nemohu určit kde. Místo výkonu práce vyplývá z mé pracovní náplně (např. obchodní zástupce).
- Obvykle pracuji doma, případně se sám rozhodnu, kde budu pracovat (např. kavárna, coworking centrum apod.).
- Obvykle pracuji část týdne doma nebo na místě dle svého uvážení a část týdne u zaměstnavatele (kancelář, provozovna, dílna).

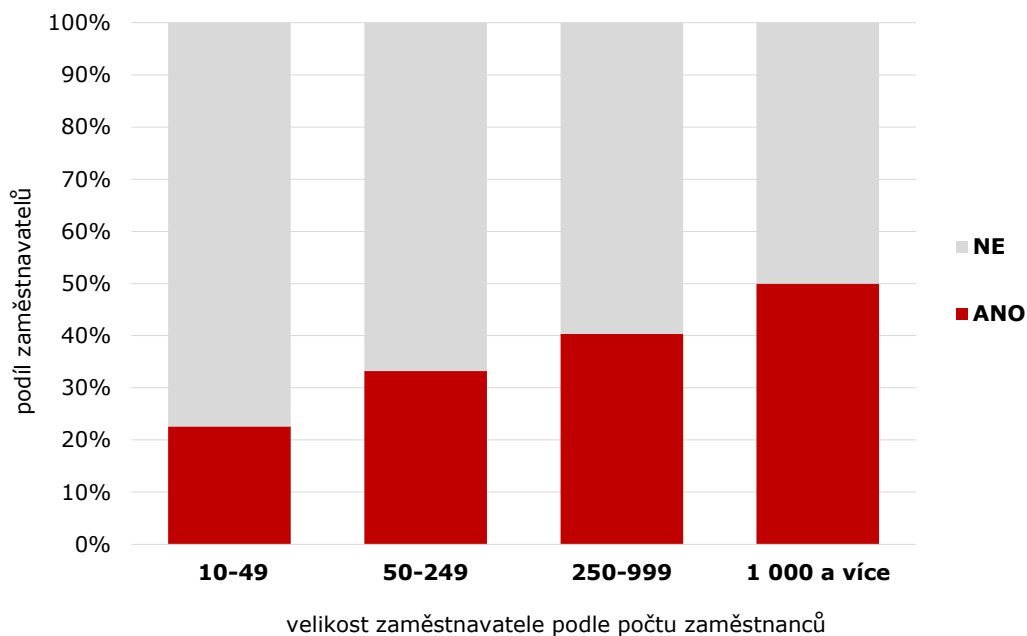
Zdroj: NFZ 2018 (N = 1 109 zaměstnanců)

Pro účely dalšího sledování byly sloučeny kategorie pracujících obvykle a alespoň částečně z domova. Organizace práce alespoň částečně z domova je tedy umožněna celkem 6,5 % zaměstnanců. Data ukazují, že mezi významné faktory ovlivňující využívání práce z domova či na dálku se řadí vzdělání a velikost firmy, ve které zaměstnanec pracuje. Muži, častěji než ženy, pak zastávají profese, kde je místo výkonu práce mimo sídlo firmy vynucené povahou práce. Rozsah využití práce z domova se ale u zaměstnanců podle pohlaví výrazněji neliší (to odpovídá zjištěním na základě dat LFS, Eurostat). Z domova a na dálku tedy pracují relativně častěji vysokoškoláci oproti zaměstnancům bez maturity a zaměstnanci mikrofirem do velikosti 10 zaměstnaných osob.

Skutečnost, že velikost firmy je důležitým faktorem, který ovlivňuje využívání práce mimo pracoviště zaměstnavatele, potvrzují i výsledky šetření Trexima (2017) (viz následující graf). Dle výsledků šetření možnost práce z domova²⁸ nabízeli nejčastěji největší zaměstnavatelé. S klesajícím počtem zaměstnanců klesal i podíl firem poskytujících tento benefit.

²⁸ Trexima, (2017) pracuje pouze s pojmem „práce z domova“.

Graf č. 5 **Podíl zaměstnavatelů umožňujících v roce 2016 práci z domova podle velikosti subjektu (mzdová sféra ČR)**



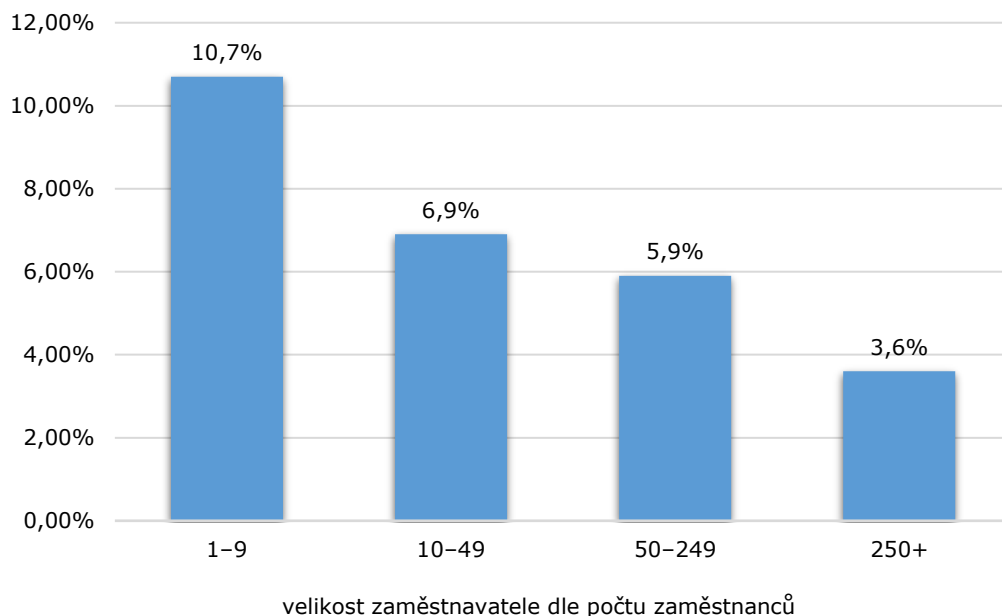
Zdroj: Trexima (2017), str. 36.

Výsledky výběrového šetření „Nové formy zaměstnávání“ (NFZ 2018)²⁹ ukazují, že nejvíc zaměstnanců, kteří mají zkušenost s homeworkingem a teleworkingem, pracuje v malých podnicích a mikropodnicích (viz následující graf). Uvedená data lze interpretovat tak, že velké firmy sice často nabízejí zaměstnanecký benefit v podobě práce z domova, ale jen malé procento zaměstnanců tento benefit nakonec využívá. Malé podniky a mikropodniky jej sice nabízejí méně, ale o to více je pak využíván.

²⁹ Nové formy zaměstnávání – výběrové šetření v rozsahu 1 401 zaměstnaných respondentů (zaměstnanci či OSVČ) koordinované Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i.

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

Graf č. 6 **Podíl zaměstnaných, kteří mají zkušenost s částečným nebo úplným teleworkingem/homeworkingem**³⁰

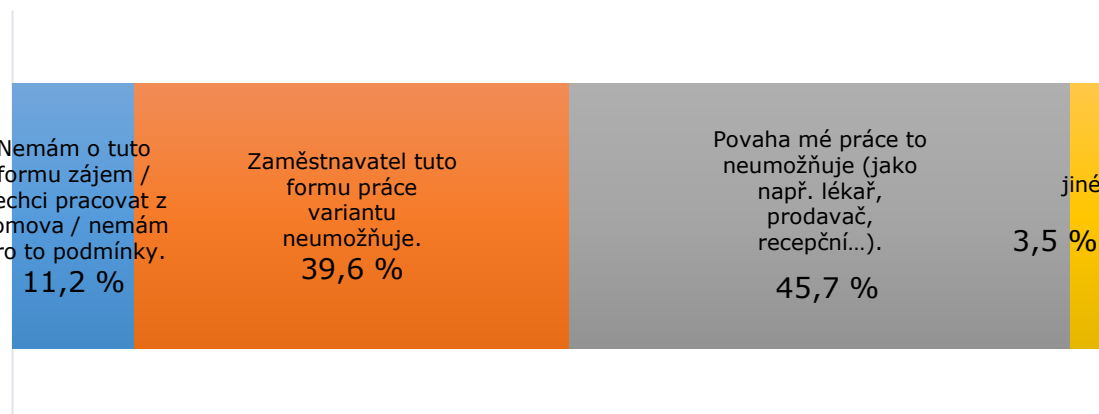


Zdroj: Výběrové šetření *Nové formy zaměstnávání, 2018*.

Hlavním důvodem, proč lidé nepracují z domova či na dálku, je povaha jejich práce, která tuto organizační variantu neumožňuje (46 % zaměstnanců). Zhruba každý desátý zaměstnanec pak nejeví o danou formu organizace práce zájem a 40 % ze zaměstnanců, kteří z domova nepracují, uvedlo, že jim tuto formu zaměstnavatel neumožňuje (NFZ 2018, viz též následující graf).

³⁰ Ve výběrovém šetření NFZ (2018) byly využity pojmy homeworking/teleworking, které zdůrazňovaly práci mimo pracoviště zaměstnavatele, jež se však neomezuje jen na práci z domova, ale je možno ji vykonávat odkudkoliv.

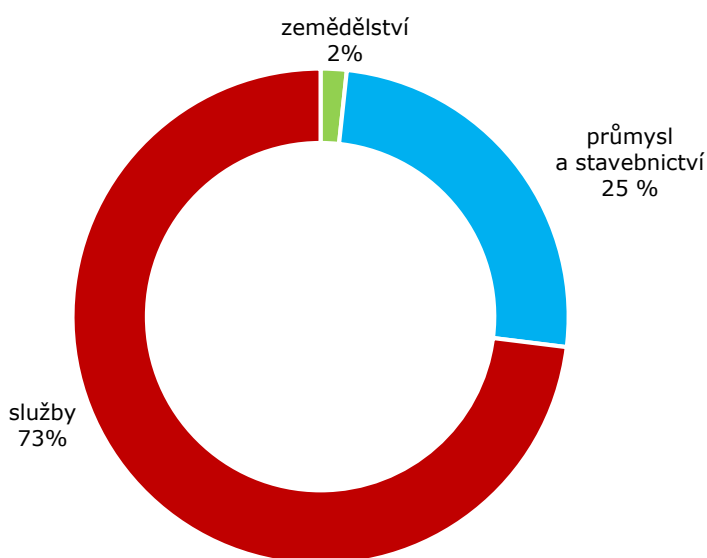
Graf č. 7 **Důvody, proč není práce z domova využívána** (% ze zaměstnanců, kteří z domova nepracují)



Zdroj: NFZ 2018 (N = 1 040 zaměstnanců), vlastní zpracování

Z pohledu odvětví národního hospodářství nelze říci, že by některé odvětví zcela vylučovalo práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Je však zřejmé, že v některých odvětvích a profesích je tato forma zaměstnávání hůře využitelná (zdravotnictví, školství, strojírenství). Jak ukazují výsledky šetření Trexima (2017) (viz též následující graf), tak také řízených rozhovorů se zaměstnavateli, práce mimo pracoviště zaměstnavatele se vyskytuje u zaměstnavatelů ve všech sektorech, byť zaměstnavatelé v některých sektorech tuto formu přirozeně využívají více (ICT sektor, věda a výzkum, vysoké školství apod.).

Graf č. 8 **Odvětvová struktura subjektů umožňujících práci z domova** (mzdová sféra ČR, 2016)

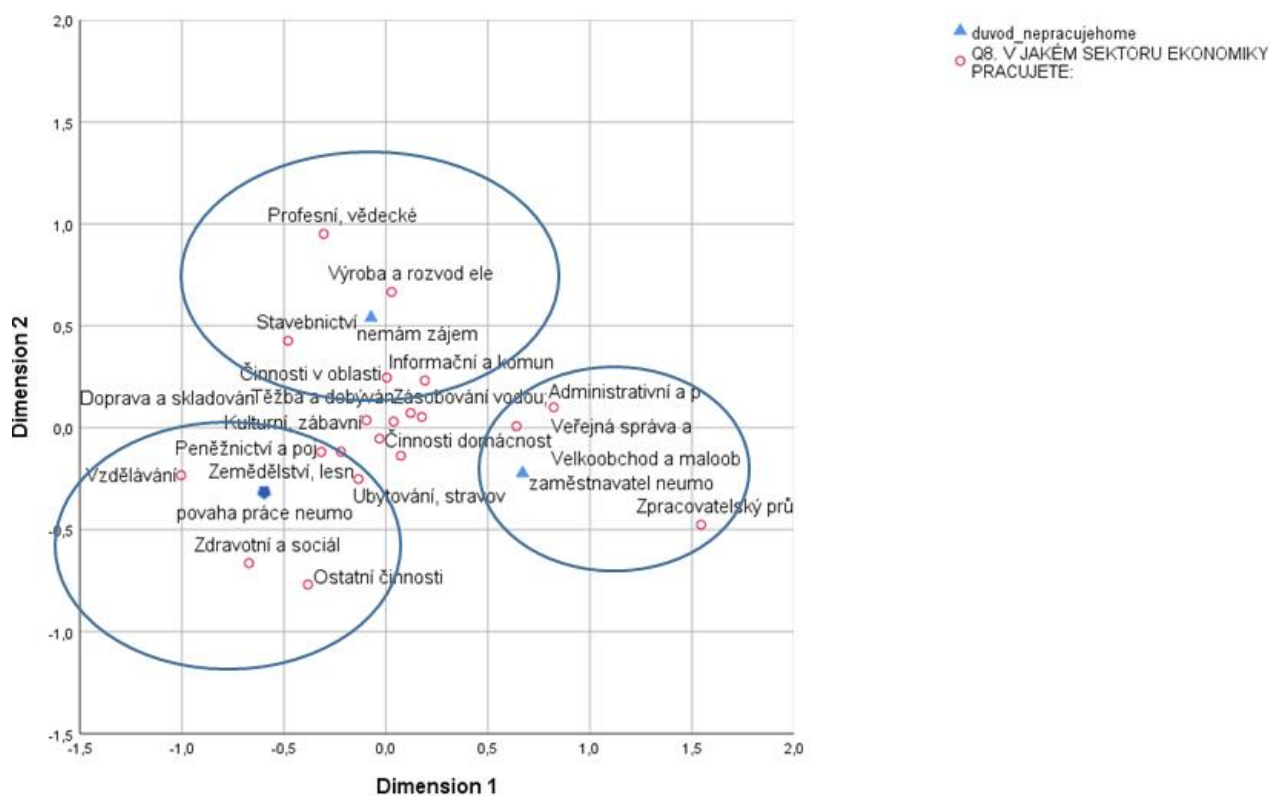


Zdroj: Trexima (2017), str. 35

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

Jak bylo uvedeno, poskytování práce z domova je závislé na povaze práce, a proto se v některých sektorech národního hospodářství vyskytuje tento typ organizace práce podprůměrně. Korespondenční mapa (viz graf níže) vzniklá na základě korespondenční analýzy dvou proměnných (sektorová příslušnost a důvod, proč respondent nevyužívá práci z domova nebo na dálku), zřetelně ukazuje, že ve školství (sektor vzdělávání) a ve zdravotnictví a v sociálních službách povaha práce omezuje využívání práce z domova. Data ale také ukazují, že sami zaměstnavatelé limitují využívání tohoto pracovního institutu ve veřejné správě, v administrativních a podpůrných činnostech, ve zpracovatelském průmyslu a v maloobchodě a velkoobchodě. Naopak, pokud sám zaměstnanec o práci z domova či na dálku nemá zájem, je to u činností, které pravděpodobně práci z domova umožňují, např. profesní a vědecké činnosti.

Graf č. 9 **Korespondenční mapa: asociace důvodů, proč zaměstnanec nevyužívá práci z domova/na dálku a příslušnosti k sektoru národní ekonomiky**

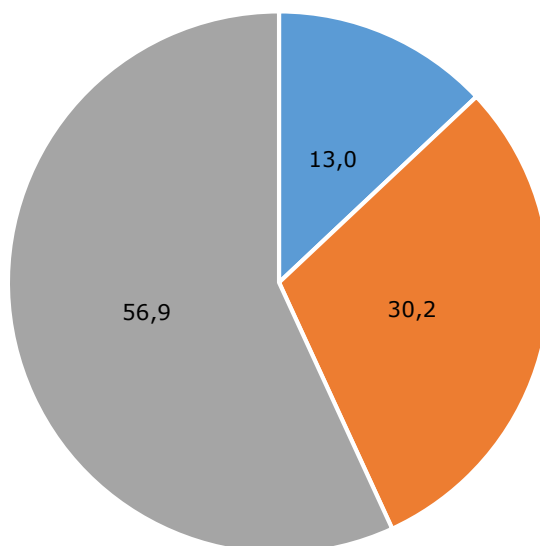


Zdroj: NFZ 2018 (N = 1 040 zaměstnanců), vlastní zpracování

V případě podrobnějšího rozboru postupu zavedení možnosti pracovat z domova lze, s ohledem na nízké četnosti jednotlivých kategorií odpovědí, spíše pouze poukázat na určité tendence. Přibližně jedna polovina zaměstnanců, kteří uvedli, že mají možnost pracovat z domova nebo na dálku, sama iniciovala tento způsob organizace práce. Necelé polovině (44 %) zaměstnanců tento způsob práce navrhl zaměstnavatel. Pouze zlomek zaměstnanců však uvádí, že tak učinil z důvodu úspory svých nákladů. Naopak, v naprosté většině zaměstnanci uvádí, že zaměstnavatelé práci z domova navrhují jako součást benefitů, případně cíleně jako konkurenční výhodu na vyčerpaném trhu práce (NFZ 2018).

Většina zaměstnanců pracujících z domova (57 %) nevykazuje pracovní dobu, respektive zaměstnavatel pracovní dobu nekontroluje, jelikož je pro něj důležité splnění pracovního úkolu.

Graf č. 10 **Zaměstnanci, kteří mají možnost pracovat z domova nebo na dálku podle způsobu vykazování pracovní doby (v %)**



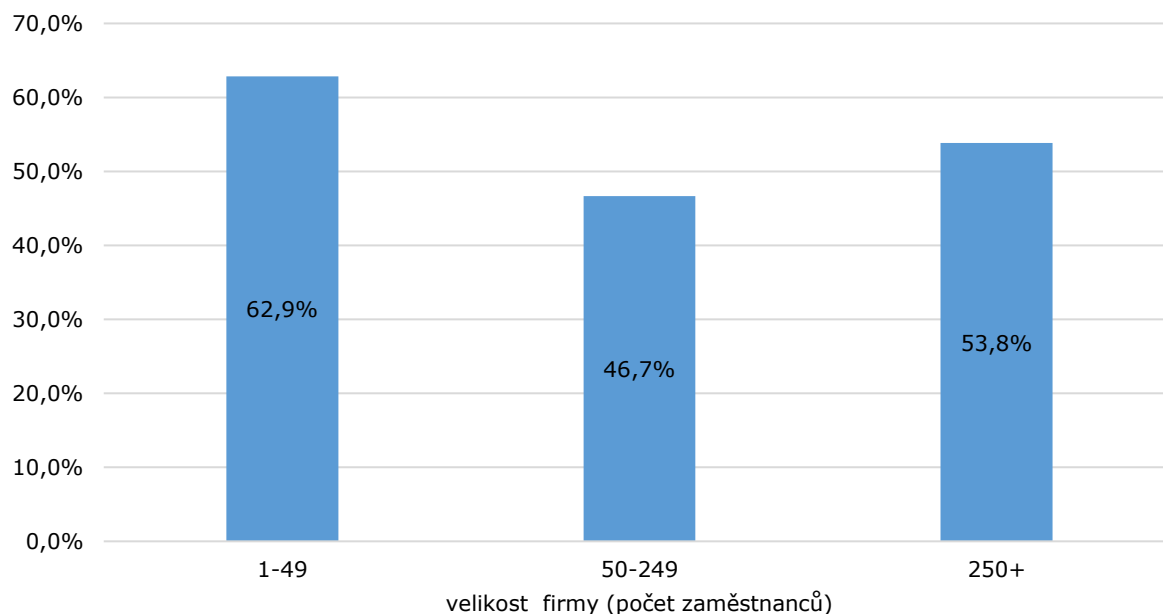
- V pracovní době musím být přihlášen přes vzdálený přístup a musím být k dispozici na mailu a telefonu.
- Pracovní dobu si zaznamenávám do výkazů (on-line, písemně).
- Zaměstnavatel pracovní dobu nekontroluje, důležité je pro něj splnění úkolu.

Zdroj: NFZ 2018 (N=63 zaměstnanců pracujících z domova), vlastní zpracování

Kontrola pracovní doby probíhá méně často v malých podnicích o velikosti do 50 zaměstnanců. Lze usuzovat, že vztahy v malých podnicích jsou více založeny na důvěře a na neformálních vztazích. Existenci standardizovaných interních směrnic tak lze předpokládat u větších podniků. Zároveň lze z dat vyvozovat, že kontrola pracovní doby u práce z domova nebo na dálku je častější ve veřejném sektoru v porovnání s privátním sektorem.

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

Graf č. 11 **Podíl firem, které nekontrolují/neevidují pracovní dobu u zaměstnanců pracujících z domova podle velikosti podniku (v %)**



Zdroj: NFZ 2018 (N=63 zaměstnanců pracujících z domova), vlastní zpracování

Z dat je patrná i souvislost mezi typem pracovní smlouvy a kontrolou evidence pracovní doby při práci z domova, respektive práci na dálku. Pokud má zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, pak jeho pracovní doba není většinou kontrolována (v 65 % případů). V případě méně standardních pracovních kontraktů, jakými jsou pracovní smlouvy na dobu určitou, DPP, DPČ a pracovní kontrakty s agenturami práce, zaměstnavatel naopak pracovní dobu u pracujících z domova kontroluje častěji. Jen 35 % zaměstnanců s nestandardním typem pracovního kontraktu uvedlo, že zaměstnavatel pracovní dobu neeviduje.

Kontrolu u zaměstnavatelů vykonává dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce Státní úřad inspekce práce (SÚIP). Při těchto kontrolách musí být mimo jiné dodrženo i ust. § 7 zákona č. 255/2012 Sb., kontrolního řádu, které hovoří o určitém omezení pro inspektory, které vychází z práva na nedotknutelnost obydlí (Listina základních práv a svobod): „Kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly oprávněn vstupovat do staveb, dopravních prostředků, na pozemky a do dalších prostor s výjimkou obydlí, jež vlastní nebo užívá kontrolovaná osoba anebo jinak přímo souvisí s výkonem a předmětem kontroly, je-li to nezbytné k výkonu kontroly. Do obydlí je kontrolující oprávněn vstoupit jen tehdy, je-li obydlí užívané k podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti nebo v případě, kdy se mají prostřednictvím kontroly odstranit pochybnosti o tom, zda je obydlí užívané k těmto účelům a nelze-li dosáhnout splnění účelu kontroly jinak. Vlastníci nebo uživatelé těchto prostor jsou povinni kontrolujícímu vstup umožnit.“

V současnosti tak pro SÚIP homeworking nastoluje otázku, zda právě tato forma práce splňuje podmínky k podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti, jak je uvedeno dle § 7 zákona č. 255/2012 Sb., kontrolního řádu.

Skutečnost, že zaměstnavatelé nabízí homeworking či práci na dálku zejména jako benefit, a nikoliv s cílem dosáhnout finančních úspor, již byla diskutována výše. Jaké jsou ale důvody zaměstnanců, kteří o práci doma/na dálku požádali a tento způsob práce sami iniciovali? Vzhledem ke skutečnosti, že z celkového počtu 69 respondentů, kteří uvedli, že pracují alespoň částečně z domova, jich zhruba polovina, tj. 38 vykonává práci z domova na vlastní žádost, je nutné posuzovat následující analýzu důvodů, proč zaměstnanci o tuto formu práce žádají s určitou rezervou, respektive vědomím nízkého počtu respondentů v daných kategoriích. Nicméně i přes tyto limity lze poukázat na určité souvislosti v datech³¹, která ukazují, že nejčastějším důvodem pro práci z domova, pokud o ní požádá sám zaměstnanec, není primárně zajištění péče o rodinné příslušníky, **ale úspora času, kdy odpadne dojíždění do práce**. Výlučně tento důvod uvedla více než třetina pracujících z domova, a to mohli respondenti provést vícečetný výběr odpovědí, tj. důvody kumulovat. Všechny tři respondentům předložené důvody najednou, kvůli kterým respondenti požádali zaměstnavatele o práci z domova (lepší soustředění na práci, absence dojíždění a potřeba sladit lépe soukromý a pracovní život), uvedlo jen 17 % z nich. Práce z domova jako hlavní důvod pro lepší sladění osobního a rodinného života byla překvapivě uvedena pouze v několika málo případech. Nebyl ani zjištěn vliv délky zaměstnání u současného zaměstnavatele na případnou práci z domova.

3.1 Vliv vybraných charakteristik na využívání práce z domova

Výběrové šetření Kvalita pracovního života 2018 realizované VÚBP, v. v. i., mimo jiné také zjišťovalo, zda respondent ve svém hlavním zaměstnání využívá práci z domova či ne. Mezi zaměstnanci, kteří na otázku odpověděli (1 760 zaměstnanců), jich 7 % práci z domova využívalo (8 % mužů a 7 % žen). Relativně rozsáhlý výběrový soubor umožnil provést binární logistickou regresi vlivu vybraných sociodemografických charakteristik respondenta a charakteristik podniku, ve kterém respondenti pracují, na reálné využití práce z domova (frekvence využívání práce z domova nebyla zjišťována). Analýza byla provedena odděleně pro zaměstnaneckou subpopulaci a subpopulaci podnikajících.

V případě modelu pro zaměstnance se analýza zaměřila na sledování vlivu sociodemografických charakteristik respondenta: věk, pohlaví, vzdělání, zda má respondent vlastní nezaopatřené děti, jeho profesi ISCO (multikolinearita se vzděláním byla z analýzy vypuštěna) a dalších charakteristik profese/podniku: typ/vlastnictví podniku (veřejná sféra/soukromý podnik, NNO), velikost podniku (počet zaměstnanců), zda se jedná o podnik podporující flexibilitu zaměstnanců jako takovou (možnost využívat další formy, jakými jsou pružná nebo volná pracovní doba), délka zaměstnání u zaměstnavatele, míra využívání elektronických zařízení a technologií v práci.

Analýzován byl soubor o velikosti 1 709 respondentů (zaměstnanců) z nichž 121 ve svém zaměstnání využívá práci z domova. Závisle proměnnou v modelu představuje „práce z domova“: nevyužívám práci z domova (proměnná nabývá hodnoty 0), využívám práci z domova (proměnná nabývá hodnoty 1). Statisticky testováno bylo několik modelů s různými typy nezávislých proměnných. Ve výsledném modelu pak byly zachovány pouze proměnné, které statisticky významně přispívají k lepší prediktabilitě modelu a které jsou logické pro koncept faktorů ovlivňujících využívání práce z domova. Pro rozhodnutí o výsledném modelu byly diskutovány relevantní statistické veličiny

³¹ Výběrové šetření NFZ 2018.

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

(regresní koeficienty Beta, -2Log likelihood (věrohodnosti), Nagelkerkeho koeficient, parametry ROC křivek, Hosmer-Lemeshow test atd.). Hodnoty vybraných statistických koeficientů obsahují následující tabulky.

Tabulka č. 1 **Model Summary**

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	583,097	0,157	0,391

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 2 **Hosmer and Lemeshow Test**

Step	Chi-square	df	Sig.
1	6,956	7	0,433

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 3 **Regresní model vlivu vybraných proměnných na skutečnost, že zaměstnanec pracuje z domova**

	proměnné v modelu binární logistické regrese							
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95 % C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
využívání elektronických zařízení a technologií v hl. zaměstnání (dummy: vůbec nebo jen velmi zřídka)			20,592	3	0,000			
méně než polovinu prac. doby	1,016	0,529	3,690	1	0,055	2,762	0,980	7,786
přibližně polovinu prac. doby	1,361	0,529	6,606	1	0,010	3,899	1,381	11,007
více než polovinu prac. doby	1,888	0,466	16,414	1	0,000	6,608	2,651	16,473
vzdělání (dummy: ZŠ, vyučen, bez maturity)			34,676	2	0,000			
SŠ s maturitou	0,565	0,346	2,666	1	0,102	1,760	0,893	3,470
VOŠ, Bc., VŠ	1,673	0,332	25,354	1	0,000	5,329	2,779	10,222
využívá pružnou pracovní dobu (dummy: ano)	-1,710	0,232	54,136	1	0,000	0,181	0,115	0,285
využívá volnou pracovní dobu (dummy: ano)	-2,048	0,275	55,519	1	0,000	0,129	0,075	0,221
constant	-2,054	0,504	16,613	1	0,000	0,128		
závislá proměnná „využívá práci z domova“ – nevyužívá (0), využívá (1). N = 1 709								

Pozn: Žlutě jsou ve sloupci „Sig.“ vyznačeny ty proměnné, které statisticky významně ($p < 0,05$) přispívají k predikci závisle proměnné.

Zdroj: zdroj dat KPŽ 2018, vlastní zpracování

Výsledky regresní analýzy ukazují, že pravděpodobnost využívání práce z domova je nejvíce ovlivněna předmětem činnosti a způsobem práce respondenta, jeho kvalifikací a profesním zařazením³². Práce z domova je výsadou hlavně zaměstnanců s vyšším

³² Proměnná „Profesní zařazení“ byla z analýzy vyjmuta kvůli vysoké kolinearitě s proměnnou „Vzdělání“.

vzděláním a zaměstnanců, kteří pro svoji práci využívají elektronická zařízení a technologie (notebooky, mobilní telefony atd.). Vysokoškoláci tak mají pětikrát vyšší šanci než zaměstnanci bez maturity, že budou pracovat z domova. Pokud zaměstnanec ke své práci potřebuje elektronická zařízení a technologie více než polovinu pracovní doby, pak je jeho vyhlídka na práci z domova téměř sedmkrát vyšší než u zaměstnance, který pracuje s těmito technologiemi jen velmi zřídka. Zároveň je práce z domova samozřejmě častější v organizacích, kde je podniková kultura celkově více nakloněna využívání flexibilních forem práce. Zaměstnanci s pružnou pracovní dobou mají pětinasobně vyšší pravděpodobnost, že budou moci pracovat z domova oproti zaměstnancům bez možnosti pružné pracovní doby. Zmíněné faktory tedy hrají zásadní roli, pokud jde o možnosti využívat práci z domova u zaměstnanců.

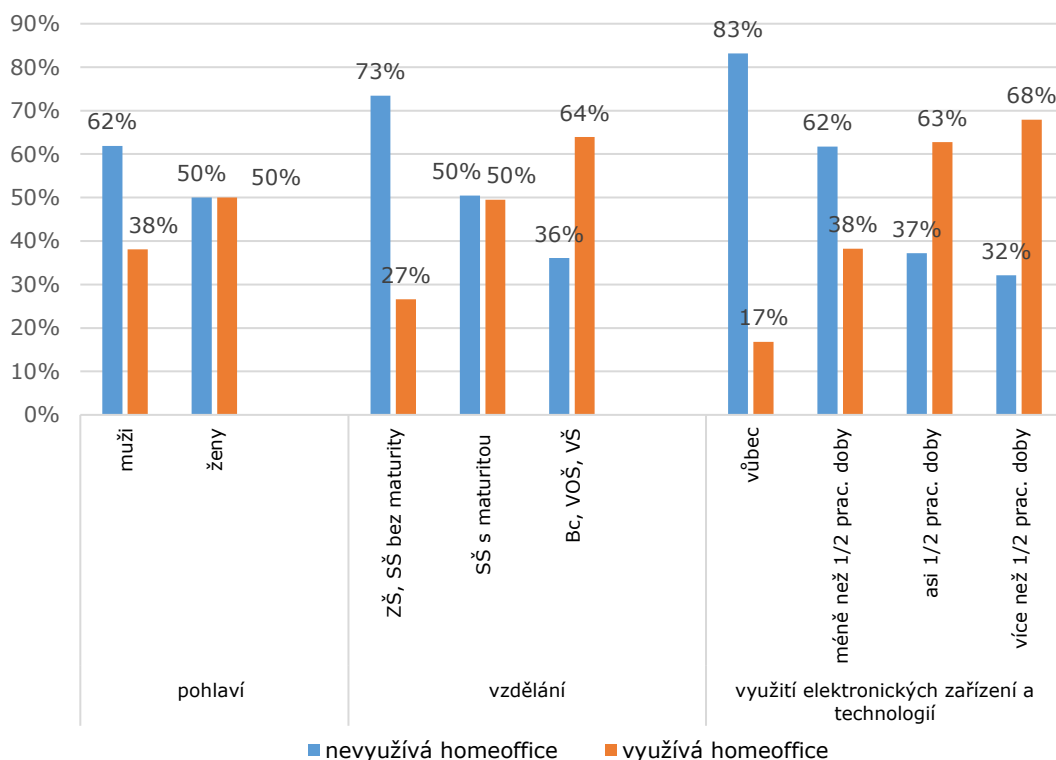
Základní sociodemografické charakteristiky, jakými jsou např. pohlaví či věk, využívání práce z domova u zaměstnanecké populace zpravidla výrazněji neovlivňují. Statisticky významný vliv na využívání práce z domova nebyl zaznamenán dokonce ani v případě, že respondent má vlastní nezaopatřené děti³³ (zde byla testována i interakce s pohlavím). Překvapivě nebyl zjištěn jako významný ani vliv typu podniku (soukromá/veřejná sféra/neziskový sektor), ale ani jeho velikost. Délka působení respondenta ve stávajícím zaměstnání byla rovněž testována, ale na využívání práce z domova neměla také statisticky významný vliv.

Dle výsledků zpracované analýzy závislosti využívání práce z domova v kontextu vybraných faktorů za pomoci logistické regrese pro skupinu OSVČ využívají tyto osoby práci z domova výrazně častěji než zaměstnanci. Podle dat KPŽ 2018 pracuje z domova alespoň někdy přibližně 43 % OSVČ. Na základě prvotní analýzy dle kontingenčních tabulek a také na základě evidence z jiných datových souborů (viz předchozí analýza dat LFS) lze očekávat, že na využívání práce z domova u OSVČ bude mít vliv zejména jejich vzdělání, pohlaví a samozřejmě i charakter práce podle míry využití elektronických zařízení a technologií (viz následující graf). Vedle těchto proměnných byl zkoumán i vliv dalších sociodemografických charakteristik, jakými jsou věk, skutečnost, zda má respondent nezaopatřené dítě a způsob podnikatelské činnosti (svobodné povolání, více smluvních klientů, práce jen pro jednoho klienta atd.).

³³ Výzkum však nezjišťoval věk dětí. Jistě by bylo vhodné při analýze rozlišit věk nezaopatřených dětí, jelikož lze předpokládat, že u rodičů dětí předškolního věku, respektive mladšího školního věku, může být možnost pracovat z domova vyhledávána častěji. Na druhou stranu předchozí analýza již prokázala, že nejčastějším důvodem práce z domova je časová úspora při eliminaci dojíždky do práce.

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

Graf č. 12 **Práce z domova podle vybraných charakteristik OSVČ**



Zdroj: KPŽ 2018, vlastní zpracování

Pomocí logistické regrese byly modelovány šance, že nastane zkoumaný jev, tedy že osoba samostatně výdělečně činná pracuje alespoň někdy z domova. Model, který nejlépe vysvětluje pravděpodobnost, že jev nastane, je shrnut v následujících tabulkách. Z výsledků je zřejmé, že faktory, které nejsilněji ovlivňují pravděpodobnost, že osoba samostatně výdělečně činná bude pracovat z domova, jsou podobné faktorům zjištěným u zaměstnanecké populace. Opět hraje největší roli míra využívání elektronických zařízení a technologií a vzdělání respondentů. U OSVČ je to dále i typ činnosti. Pokud respondent pracuje pouze u jednoho klienta (tzn., jeho činnost vykazuje prvky závislé práce), pak jsou jeho šance na práci z domova výrazně nižší než u ostatních OSVČ. Stejně jako u zaměstnanecké populace neovlivňuje využívání práce z domova věk a přítomnost nezaopatřeného dítěte. Překvapivě do modelu statisticky významně nezasahuje ani pohlaví respondenta, ačkoliv, pohlížíme-li na vztah pohlaví a využívání práce z domova u OSVČ bez kontroly ostatních proměnných, pak lze hovořit o tendenci, že ženy-podnikatelky pracují z domova častěji než muži-podnikatelé.

Tabulka č. 4 **Model Summary**

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	310,008	0,237	0,319

Zdroj: vlastní zpracování

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

Tabulka č. 5 **Hosmer and Lemeshow Test**

Step	Chi-square	df	Sig.
1	5,813	7	0,562

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 6 **Regresní model vlivu vybraných proměnných na skutečnost, že OSVČ pracuje z domova**

	proměnné v modelu binární logistické regrese							
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95 % C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
využívání elektronických zařízení a technologií v hl. zaměstnání (<i>dummy: vůbec nebo jen velmi zřídka</i>)			34,581	3	0,000			
méně než polovinu prac. doby	1,085	0,386	7,889	1	0,005	2,959	1,388	6,309
přibližně polovinu prac. doby	1,943	0,458	17,981	1	0,000	6,980	2,843	17,136
více než polovinu prac. doby	2,223	0,394	31,850	1	0,000	9,237	4,268	19,993
vzdělání (<i>dummy: ZŠ, vyučen, bez maturity</i>)			6,515	2	0,038			
SŠ s maturitou	0,552	0,328	2,827	1	0,093	1,736	0,913	3,304
VOŠ, Bc., VŠ	0,979	0,393	6,198	1	0,013	2,661	1,231	5,750
pracuje pro jednu firmu nebo klienta (<i>dummy: ano</i>)	1,202	0,359	11,187	1	0,001	3,327	1,645	6,729
constant	-2,918	0,457	40,692	1	0,000	0,054		
závislá proměnná „využívá práci z domova“ – nevyužívá (0), využívá (1). N=284								

Pozn: Žlutě jsou ve sloupci „Sig.“ vyznačeny ty proměnné, které statisticky významně ($p < 0,05$) přispívají k predikci závisle proměnné.

Zdroj: KPŽ 2018, vlastní zpracování

3.2 Dopady práce mimo pracoviště na zaměstnavatele a zaměstnance

Umožnění výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele přináší zaměstnancům a zaměstnavatelům celou řadu dopadů, a to jak pozitivních, tak také negativních. Některé z nich jsou velmi snadno měřitelné a empiricky dokázané (např. úspory na straně zaměstnavatele při využívání práce mimo pracoviště zaměstnavatele), jiné dopady jsou naopak obtížně kvantifikovatelné, vysoce individuální a odvíjejí se od vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (vzájemná důvěra či nedůvěra, loajalita zaměstnanců), osobnostního nastavení zaměstnance (sebekázeň, schopnost nastavit si denní režim atd.). Hodnocení dopadů práce mimo pracoviště zaměstnavatele na zaměstnance a zaměstnavatele se věnuje značné množství literatury. Podrobně se výhodami a nevýhodami práce mimo pracoviště zaměstnavatele zabývá např. ILO a Eurofound (2016), Eurofound, (2015a), Trexima (2017) atd., přičemž první dvě zmíněné publikace shrnují i národní výzkumy, které na toto téma byly provedeny

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

ve vyspělých zemích³⁴. ILO a Eurofound (2016b)³⁵ uvádí, že výčet dopadů je indikativní a že nezahrnuje všechny dopady, které může práce mimo pracoviště na zaměstnance a zaměstnavatele mít³⁶. Následující tabulka shrnuje nejvýznamnější a nejčastěji zmiňované dopady (výhody a nevýhody), které práce mimo pracoviště může mít na zaměstnavatele a zaměstnance.

Tabulka č. 7 **Schematický přehled dopadů práce mimo pracoviště zaměstnavatele na zaměstnavatele a zaměstnance**

	zaměstnavatel	zaměstnanec
výhody	<ul style="list-style-type: none">Úspora nákladů spojená s provozem pracoviště (energie, nájem, internetové připojení atd.).Zvýšení loajality zaměstnanců.Zaměstnanec benefit, který nevyžaduje zásadní investice a náklady.	<ul style="list-style-type: none">Finanční a časová úspora času spojená s cestováním do/ze zaměstnání.Časová flexibilita (možnost alespoň částečně si uspořádat denní režim dle svého).Lepší možnosti sladění pracovního a soukromého života.
nevýhody	<ul style="list-style-type: none">Omezená možnost kontroly zaměstnance (nutnost vzájemné důvěry).Organizační náročnost (nezkušenost řídicích pracovníků s řízením zaměstnanců, kteří pracují mimo pracoviště).Nedostatečná legislativa, zejména v oblasti BOZP.Počáteční zvýšené náklady spojené s prací mimo pracoviště (zavedení systémů umožňujících vzdálený přístup, monitorovací systémy, školení zaměstnanců atd.).	<ul style="list-style-type: none">Nutnost nastavení denního režimu ze strany zaměstnance (ne každý zvládne).Neschopnost oddělit pracovní a soukromý život (práce přesčas, práce o dovolené) a z toho plynoucí rodinné konflikty.Izolace plynoucí z nedostatku osobních kontaktů, nedostatek neformální komunikace s ostatními zaměstnanci.Přenos části nákladů na výkon práce ze zaměstnavatele na zaměstnance (energie, internetové připojení atd.) – v případě práce mimo pracoviště.

Zdroj: vlastní zpracování

Dopady práce mimo pracoviště zaměstnavatele a jejich řešení se dle Kyzlinkové, Pojera, Veverkové (2019)³⁷ **v případě zaměstnavatele** odlišují zejména podle velikosti firmy, resp. podle počtu zaměstnanců. Pro zaměstnavatele zpravidla představuje jednoznačnou výhodu úspora nákladů spojená s provozem pracoviště, přičemž tento aspekt v řízených rozhovorech výrazně častěji zmiňovaly zejména malé podniky a mikro-

³⁴ Tyto výzkumy jsou však bohužel vzájemně nekomparovatelné, neboť využívají různá data a různé metody a zahrnují jiná období.

³⁵ ILO a Eurofound, 2016, str. 15.

³⁶ Vzhledem k zaměření textu se dopadům práce mimo pracoviště zaměstnavatele nevěnujeme detailně, ale zmiňujeme jen nejdůležitější a nejčastěji uváděné výhody a nevýhody. Podrobnější informace o této problematice lze nalézt v publikacích ILO a Eurofound věnovaných této problematice, z českých publikací tuto oblast rozebírá např. Trexima (2017).

³⁷ Publikace vznikla v rámci projektu VP 2017/004/0083 „Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání.“ Studie zpracovává výsledky mezinárodního projektu, který se věnoval novým formám zaměstnávání, včetně práce mimo pracoviště zaměstnavatele. V rámci výzkumu se uskutečnily dvě diskusní skupiny (focus group, jedna se sociálními partnery, druhá se zaměstnanci pracujícími v nových formách zaměstnávání, včetně práce mimo pracoviště zaměstnavatele), 15 strukturovaných rozhovorů se zaměstnavateli, kteří zaměstnávají své pracovníky v nových formách zaměstnávání (včetně práce mimo pracoviště zaměstnavatele). V rámci projektu bylo také uskutečněno sociologické šetření ohledně tzv. nových forem zaměstnávání (včetně práce mimo pracoviště zaměstnavatele) mezi 1 400 zaměstnanými (tzn. mezi zaměstnanci a sebezaměstnanými).

podniky do 10 zaměstnanců. Pro větší a velké podniky je práce mimo pracoviště zajímavá zejména jako zaměstnanecký benefit (u firem nad 100 zaměstnanců)³⁸.

Všichni dotazovaní zaměstnavatelé bez ohledu na velikost firmy však zmiňovali, že jedním ze zásadních problémů práce mimo pracoviště je nedořešená právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pro zaměstnance je naprosto rozhodujícím motivem pro práci mimo pracoviště časová flexibilita, spojená s omezením dojíždění za prací a možností upravit si pracovní dobu (Eurofund, 2015a, Trexima, 2017). Tato flexibilita však může být výhodou i nevýhodou zároveň, jak uvádí Kyzlinková, Pojer, Veverková (2019, viz též následující kapitola). Časová flexibilita přitom není zdůrazňována jen určitými skupinami zaměstnanců, u nichž by se dal tento požadavek očekávat (typicky např. rodiče, kteří chtějí mít dostatek volného času na to, aby ho mohli trávit se svými dětmi), ale i u jiných zaměstnanců, kteří prostě jen „chtějí být pány svého času“ (Kyzlinková, Pojer, Veverková, 2019).

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele umožňuje zaměstnanci vytvořit si takový pracovní režim³⁹, který lépe umožňuje sladit pracovní a rodinný život, na druhou stranu ne každý zaměstnanec je zjevně schopen se dlouhodobě v tomto režimu pohybovat bez stresu. Jak ukázaly poznatky získané z diskusní skupiny konané v rámci řešení projektu „Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání“⁴⁰, existují jak zaměstnanci, kteří mají problém s workholismem⁴¹ a často se nemohou „odtrhnout“ od práce⁴², tak zaměstnanci, kteří mají naopak tendenci odkládat úkoly a k jejich řešení se vracet až ve chvíli, kdy mají práci odevzdat – v takové chvíli pak pracují pod stresem,

³⁸ I když to neplatí zcela, i malé firmy mohou poskytovat práci mimo pracoviště (nejčastěji z domova) jako zaměstnanecký benefit, viz vyjádření zaměstnavatele v rámci řízených rozhovorů se zaměstnavateli, kteří zaměstnávají své zaměstnance v nových formách zaměstnávání (Kyzlinková, Pojer, Veverková, 2019). Zaměstnavatel působící v IT sektoru, 6 zaměstnanců: „Snažím se jim (zaměstnancům) vyjít vstříc, pokud se týče uspořádání pracovní doby a práce a home office – chci jim tím kompenzovat fakt, že prostě nedostávají stravenky a podobné benefity, jako by dostávali někde v korporátu.“ Stejně tak Trexima (2017), str. 39, uvádí jako příklad velkou společnost působící v pojišťovnictví, kde byl „jedním z primárních důvodů zavedení možnosti práce z domova fyzický nedostatek pracovních míst (kancelářských stolů)“.

³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, § 317 uvádí, že „na pracovněprávní vztahy zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek, pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.“ Tím dává zaměstnanci poměrně velkou míru flexibility v uspořádání pracovního dne. I v případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele však platí limity délky pracovní doby (stanovená týdenní pracovní doba) a těmito limity je také zaměstnavatel omezen při přidělování množství práce (ASO ČR, 2017).

⁴⁰ Projekt VP 2017/004/0083 „Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání“ (The adaptation of industrial relations towards new forms of work). Mezinárodní projekt podpořený Evropskou komisí, realizovaný v letech 2018–2019, jehož spoluřešitelem byl také VÚPSV, v. v. i. Více informací viz <https://www.vupsv.cz/projekty/?id=330>

⁴¹ Výrok účastníka diskusní skupiny (programátor, 90 % práce vykonává z domova) v rámci projektu VP 2017/004/0083 „Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání“ (The adaptation of industrial relations towards new forms of work): „Mám problém s tím, že se od práce nedokážu odtrhnout. A ještě se mi čas od času stává, že když pracuji na nějaké té aplikaci nebo na nějakém problému, tak mě to pohltí. To znamená, že vlastně na to myslím hodně často, pořád a stane se mi i třeba, že se ve tři ráno vzbudím, něco mě napadne, tak vstanu, sednu si k počítači a dělám na tom. Protože vím, že bych stejně neusnul.“

⁴² Zde Eurofound (2015a) uvádí, že některé firmy (například v Německu), aby předcházely workholismu a přepracování, omezují pracovní dobu např. omezením dostupnosti vzdáleného připojení a on-line systémů jen po určitou dobu, pak je firma vypíná. Tím však ale firma zasahuje do časové flexibility zaměstnanců a volnosti při organizaci pracovní doby a někteří zaměstnanci uvádějí, že je toto opatření stresuje.

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

což má často dopad na jejich rodinný život⁴³. Zásadním poznatkem z diskusní skupiny je v tomto směru skutečnost, že všichni účastníci, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele, uváděli, že na začátku byli nuceni vytvořit si určitý denní režim⁴⁴, přičemž někomu se daří ho dodržovat více, někomu méně. Lze tedy usuzovat, že pro někoho může být toto uspořádání nepoužitelné⁴⁵.

Pro úplnost a možnost komparace dodáváme, že v případě OSVČ je pro využívání práce z domova, jak již bylo výše zmíněno, důležitým faktorem samotný typ činnosti a související možnost využívání elektronických zařízení a technologií. Tuto formu podnikání častěji využívají obory drobných řemeslníků, jako jsou malíři, natěrači, „hodinový manželé“, instalatéři, osoby zabývající se zprostředkováním obchodu a služeb, provozovatelé internetových obchodů apod. Vliv na využití práce z domova má rovněž počet klientů, pro které OSVČ pracuje, popřípadě incidence prvků závislé práce u klienta/klientů. Práce z domova je u OSVČ často využívána rovněž v době zahájení, respektive rozjezdu podnikatelské činnosti, kdy je možné tímto způsobem dosáhnout nižších nákladů. Naopak, pokud dochází k expanzi podnikatelské činnosti, popřípadě k častější frekvenci pracovních schůzek, dochází zpravidla ke zřízení kanceláře k podnikání mimo domácí prostory, kdy OSVČ musí zejména ekonomicky zvážit reálné náklady, délku nájemního vztahu, ev. souhlas majitele nemovitosti s umístěním sídla podnikání.

Pokud podniká OSVČ v rámci prostor svého domova, čelí obdobným negativním vlivům jako při závislé činnosti, především pak udržení výkonnosti a soustředěnosti v domácích podmínkách (viz tabulka č. 7). V případě OSVČ je navíc nutné dbát na další zákonné podmínky týkající se například dodržení účelu využívání prostor, pro které byly kolaudovány nebo umožnění vstupu kontrolním orgánům⁴⁶, které mají právo kontrolovat prostory využívané k podnikání (více též kapitola 3 Uplatnění práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR, strana 28). Vytvoření podmínek pro realizaci kontroly, umožnění zahájení a provedení kontroly a poskytnutí potřebné součinnosti kontrolním orgánům patří mezi základní povinnosti OSVČ.

⁴³ Výrok účastníka diskusní skupiny (odborný asistent na vysoké škole, částečná práce mimo pracoviště zaměstnavatele) v rámci projektu VP 2017/004/0083 „Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání“ (The adaptation of industrial relations towards new forms of work): „Já jsem přirozeně strašně líný a doma mi dělá problém k práci se dokopat. Navíc, doma není na práci klid. Takže když toho mám hodně, klidně i v neděli odejdu do kanceláře a tam pracuji. Takže je neděle pryč, místo toho, abych ji trávil s rodinou.“

⁴⁴ Výrok účastníka diskusní skupiny (business access manager, 90 % práce odvádí z domova) v rámci projektu VP 2017/004/0083 „Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání“ (The adaptation of industrial relations towards new forms of work): „Pro mě je flexibilita obecně výhodou, ale některé věci jsem se musel naučit. Stávalo se mi, že jsem byl ve tři hodiny odpoledne ještě v pyžamu, že snídám v 11 hodin dopoledne a že jsem si třeba ještě nečistil zuby. Takže jsem si vytvořit řád. Až potom se to teprve srovnalo. A mám kolegy, kteří by mohli mít home office, ale raději jsou v kanceláři.“

⁴⁵ Výrok účastnice diskusní skupiny (lektorka osobního rozvoje, práce mimo pracoviště zaměstnavatele) v rámci projektu VP 2017/004/0083 „Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání“ (The adaptation of industrial relations towards new forms of work): „Já už jsem se to naučila, řídit si ten čas. A je to proces. Několik let mi trvalo, než mi došlo, že i když jsem doma, jsem v práci. Že i napsat e-mail je práce. A vysvětlit to rodině. Možná ze svých zkušeností nakonec vytvořím i kurz.“

⁴⁶ Zejména se jedná o: SÚIP, živnostenský úřad, ČOI, ČSSZ, finanční úřad, celní úřad či krajskou hygienickou stanici.

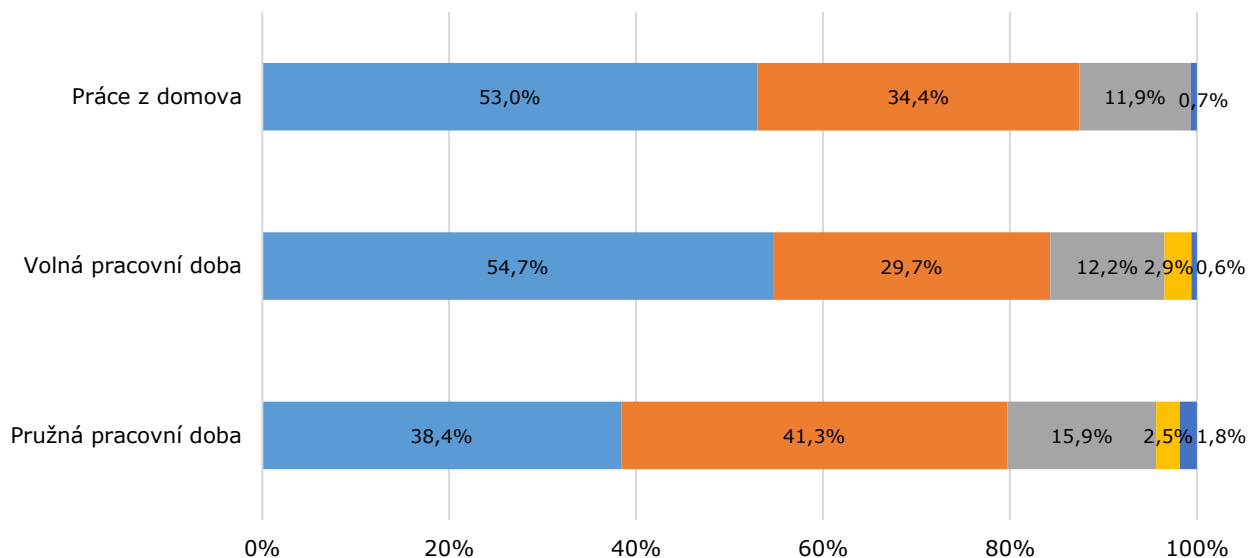
3.2.1 Souvislosti práce z domova a sladění pracovních aktivit a volného/rodinného času

Téma práce z domova je často předmětem diskusí pojednávajících o míře přispění této organizační formy práce k lepšímu skloubení rodinných a pracovních povinností. Nelze totiž tvrdit, že práce z domova přináší pro sladění pracovního a osobního života pouze pozitiva. Řada studií již ukázala, že respondentům, kteří pracují z domova, se hůře odděluje pracovní a volný čas. Navíc, nedávné analýzy (Lott, 2019) ukázaly, že ženy pracující z domova pracují v průměru déle jak ve své placené práci, tak v neplacených domácích činnostech. U mužů pracujících z domova bylo navýšení pracovních hodin v placené práci ještě výraznější. Na druhou stranu, pokud je jedinec schopen sebedisciplíny, je zřejmé, že dochází k prokazatelným časovým úsporám, a to zejména díky eliminaci dojíždění do zaměstnání. Navíc, práce z domova, alespoň v kontextu ČR, znamená většinou volné rozvrhování pracovní doby dle potřeb pracovníka, což může jednoznačně k lepšímu sladění pracovních a osobních povinností přispívat.

Dotazník ve výzkumu KPŽ 2018 obsahoval i položku, která zjišťovala, do jaké míry má daná organizační flexibilní forma práce (práce z domova, volná pracovní doba a pružná pracovní doba) vliv na možnosti respondenta sladit osobní a rodinný život. Dle výsledků šetření polovině respondentů pracujících z domova tato forma práce „velmi“ usnadňuje harmonizaci pracovního a rodinného života⁴⁷ a 34 % respondentů odpovědělo, že jim flexibilní forma práce „trochu“ usnadňuje harmonizaci pracovního a rodinného života. Znamená to tedy, že flexibilita v rozvrhování pracovní doby i místa výkonu práce, kterou možnost práce z domova nabízí, je subjektivně vnímána z pohledu přispění k vyváženějšímu rodinnému a pracovnímu životu jednoznačně pozitivně (viz následující graf).

⁴⁷ Jedná se o respondenty, kteří z domova pracují, ale zároveň mají většinou i možnost využívat jiné flexibilní formy práce. Hodnocení prospěšnosti flexibilních forem práce vzhledem k harmonizaci rodinného a pracovního života je tak u těchto respondentů často generalizováno na všechny formy, které využívají dohromady (jen 16 % respondentů pracujících z domova využívá z flexibilních forem organizace práce výlučně práci z domova).

Graf č. 13 **Vliv uvedené flexibilní formy práce na možnosti respondenta sladit pracovní a osobní život**



- Jaký vliv má uvedená flexibilní forma práce na možnosti respondenta sladit pracovní a osobní život? velmi mu to usnadňuje
- Jaký vliv má uvedená flexibilní forma práce na možnosti respondenta sladit pracovní a osobní život? trochu mu to usnadňuje
- Jaký vliv má uvedená flexibilní forma práce na možnosti respondenta sladit pracovní a osobní život? na jeho možnosti sladění nemá vliv
- Jaký vliv má uvedená flexibilní forma práce na možnosti respondenta sladit pracovní a osobní život? trochu mu to ztěžuje
- Jaký vliv má uvedená flexibilní forma práce na možnosti respondenta sladit pracovní a osobní život? velmi mu to ztěžuje

Zdroj: KPŽ 2018, vlastní zpracování

Přestože využívání flexibilních forem práce, tedy i práce z domova, umožňuje lépe sladit povinnosti pracovního a rodinného života, další podrobnější analýza ukazuje, že pracujícím z domova zasahují pracovní povinnosti do dalších sfér života výrazněji než těm, kteří z domova nepracují. Pro pracující z domova je tedy těžší oddělit soukromý a pracovní život a vymezit si pracovní dobu tak, aby se obě sféry nepřekrývaly.

Dotazník ve výzkumu KPŽ 2018 umožňuje pohlížet na daný problém vícerozměrně, tedy zkombinovat několik položek týkajících se zasahování pracovních povinností do rodinného a osobního života do jednoho ukazatele. Ke konstrukci tohoto ukazatele byla nejprve využita explorační faktorová analýza, která ukázala, že za vybranými položkami lze najít pouze jeden latentní faktor. Analýza také ukázala, že tento faktor vysvětluje více než 50 % variability zahrnutých položek. Následně byla pro tyto položky prověřena jejich reliabilita pomocí koeficientu Cronbachova alfa. Hodnota Cronbachova alfa u vybraných položek (škály byly standardizovány) dosahovala 0,724. Lze tedy využít faktorové skóre extrahovaného latentního faktoru k analýze míry zásahu pracovních povinností do rodinného života a volného/osobního času, respektive rodinných povinností respondenta.

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

Faktorová analýza byla provedena u všech zaměstnaných, tedy zaměstnanců i OSVČ. Z proměnných uvedených v následující tabulce byl extrahován pouze jeden faktor. Faktorové zátěže jednotlivých proměnných jsou rovněž uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 8 **Proměnné, kterými je sycen latentní faktor „Zásah pracovních povinností do rodinného a osobního života“ a faktorové zátěže proměnných** (tj. korelace vybraných proměnných s faktorem)

<i>U každého tvrzení označte jeho platnost pro vaše současné hlavní zaměstnání (4bodová škála – Rozhodně platí, Spíše platí, Spíše neplatí, Rozhodně neplatí)</i>	faktorové zátěže
PZ.81b: Příliš často pracujete přesčas, po pracovní době nebo o svátcích a víkendech.	0,741
PZ.81c: Pracovní problémy vás zatěžují i po skončení pracovní doby.	0,743
PZ.81d: Vaše zaměstnání vám způsobuje potíže v osobním životě.	0,784
PZ.28i: <i>Jak hodnotíte ve svém současném hlavním zaměstnání to, jak vám práce zasahuje do osobního času, tj. do času na rodinu, zájmy nebo odpočinek (11bodová škála: -5 velmi špatně; +5 velmi dobře)</i>	0,689

Zdroj: vlastní zpracování

Proměnné vstupovaly do analýzy ve standardizované podobě, tj. byly převedeny na Z-score. Výsledný faktor vysvětluje 54 % variability vstupních proměnných. KMO míra = 0,736, hodnoty Anti-image matice na diagonále jsou $>0,5$; tj. soubor je pro faktorovou analýzu vyhovující.

Přestože kvůli rozdílným škálám odpovědí nebylo dále pracováno se sumačním indexem proměnných, ale právě s extrahovanými skóry latentního faktoru „Zásah pracovních povinností do rodinného a osobního života“ (dále jen „Zásah pracovních povinností“), byla prověřena ještě vnitřní konzistence škály vzniklé na základě vybraných proměnných pomocí koeficientu Cronbachovo alfa (0,724).

Obě analýzy tak potvrzují správnost postupu využít daný faktor jako novou souhrnnou proměnnou s významem „Zásah pracovních povinností do rodinného a osobního života“, kde je škála orientována následovně: čím nižší jsou hodnoty faktorových skóru, tím více respondentovi zasahuje práce do rodinného a pracovního života a naopak. V další analýze pak bylo sledováno, zda v porovnání s ostatními zasahuje respondentům pracujícím z domova jejich práce do osobního života více, nebo méně. Tato analýza byla provedena pomocí testování shody středních hodnot faktorových skóru extrahovaného faktoru (t-test) u obou skupin pracujících. Průměry proměnné „Zásah pracovních povinností“ podle toho, zda respondenti využívají práci z domova, či nikoliv, obsahuje následující tabulka.

Tabulka č. 9 **Vybrané deskriptivní statistiky pro faktor „Zásah pracovních povinností do rodinného a osobního života“ podle využívání práce z domova**

	nevyužívá práci z domova	využívá práci z domova
aritmetický průměr	0,03306	-0,22668
standardní odchylka	0,99885	0,98896
N	1760	247

Zdroj: vlastní zpracování

3. Uplatňování práce mimo pracoviště zaměstnavatele v ČR

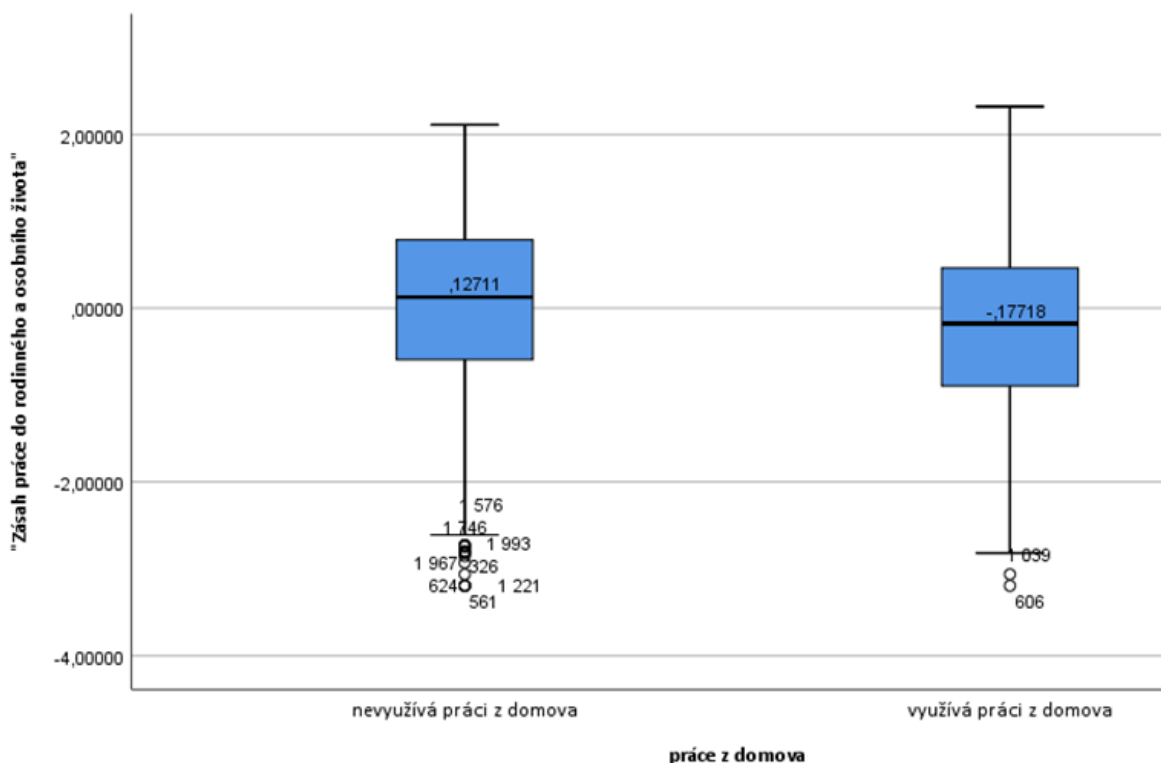
K otestování shody průměrů byl použit t-test (viz hodnota v následující tabulce u shodných rozptylů), jehož výsledky umožňují odmítnout nulovou hypotézu a stanovit závěr, že mezi respondenty, kteří pracují z domova, a respondenty, kteří práci z domova nevyužívají, existuje statisticky významný rozdíl v tom, jak jim pracovní povinnosti zasahují do dalších sfér života. Vzhledem k orientaci středních hodnot tak lze tvrdit, že respondenti, kteří využívají práci z domova, uvádějí větší intervenci pracovních povinností do rodinného a volnočasové sféry než ti respondenti, kteří z domova nepracují.

Tabulka č. 10 **Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Low	Up
zásah práce do osobního/rodinného života	Equal variances assumed	0,091	0,763	3,832	2005	0,000	0,25974	0,06779	0,12680	0,39268
	Equal variances not assumed			3,861	320,56	0,000	0,25974	0,06728	0,12738	0,39211

Zdroj: KPŽ 2018, vlastní zpracování

Graf č. 14 **Medián a mezikvartilové rozpětí faktoru „Zásah pracovních povinností“ podle využívání práce z domova**



Zdroj: KPŽ 2018, vlastní zpracování

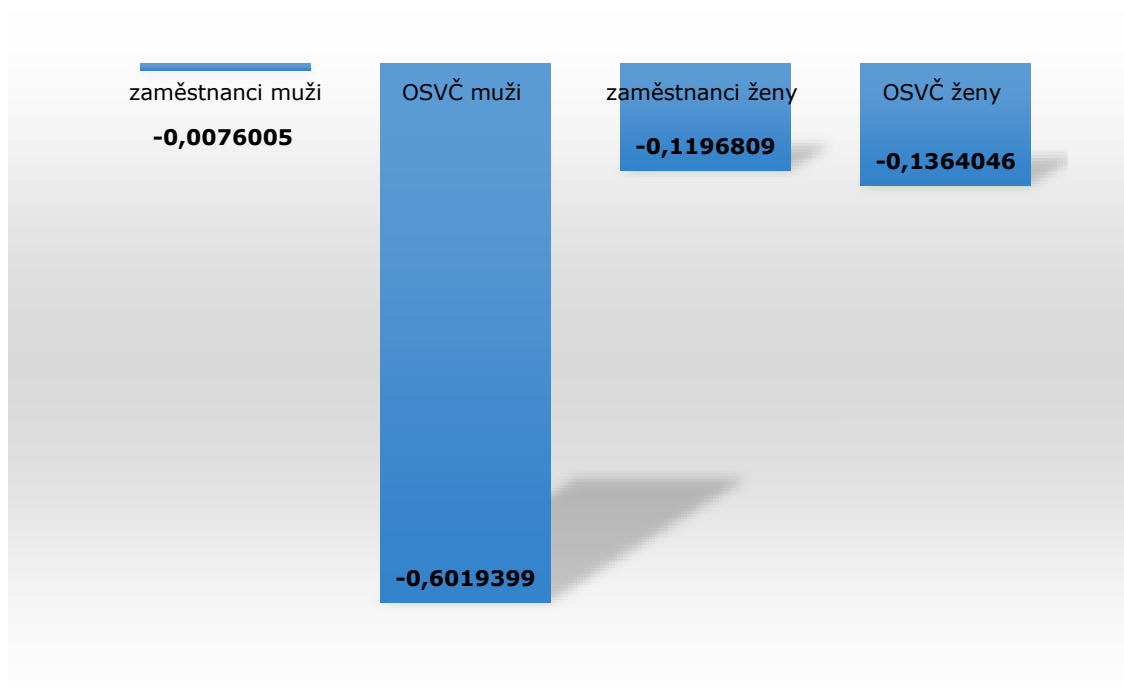
Podrobnější analýza pak v třídění podle pohlaví a statusu (zaměstnanec/OSVČ) ukazuje, že mezi těmi, kteří využívají práci z domova, se zcela nejvýrazněji projevuje zásah pracovních povinností do dalších životních sfér u mužů-podnikatelů. Rozdíly průměrů proměnné „Zásah pracovních povinností“ jsou u podnikajících mužů vzhledem k ostatním zjišťovaným kategoriím (zaměstnanci muži a ženy a podnikající ženy) statisticky významné⁴⁸ (viz následující tabulka a graf).

Tabulka č. 11 **Test shody průměrů „Zásahu pracovních povinností“ u mužů a žen ve vazbě na jejich zaměstnanecký status**

ANOVA					
zásah pracovních povinností					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14,384	3	4,795	5,150	0,002
Within Groups	226,213	243	0,931		
Total	240,596	246			

Zdroj: KPŽ 2018, vlastní zpracování

Graf č. 15 **Aritmetické průměry proměnné „Zásah pracovních povinností“ podle pohlaví a zaměstnaneckého statusu**



Pozn. Čím nižší průměr, tím větší zásah pracovních povinností do dalších sfér života.

Zdroj: KPŽ 2018, vlastní zpracování

⁴⁸ $p < 0,1$

Shrnutí

- Práci z domova s přihlédnutím k různým datovým zdrojům (reprezentativní výběrová šetření v ČR) využívá přibližně 4–8 % zaměstnanců. Mezi osobami samostatně výdělečně činnými jsou podíly pracujících z domova mnohonásobně vyšší, pohybující se okolo 40 %.
- Muži a ženy se statusem zaměstnance/zaměstnankyně využívají práci z domova v podobné míře. Mezi OSVČ však lze nalézt rozdíly podle pohlaví. Ženy-podnikatelky pracují z domova častěji než muži-podnikatelé, a to zejména v případech, kdy je práce z domova vykonávána frekventovaně po většinu trvání pracovní doby. Lze tak usuzovat, že ženy-podnikatelky volí pravděpodobně záměrně takové podnikání, které by jim umožňovalo pracovat většinu času z domova.
- Většina zaměstnanců možnost pracovat z domova nemá. Mezi zaměstnanci, kteří práci z domova, resp. na dálku, nevyužívají, jich 40 % v šetření NFZ 2018 odpovědělo, že jim to zaměstnavatel neumožňuje. Podobně je zastoupena pak skupina zaměstnanců (46 %), kterým pracovat z domova nebo z jiného místa nedovoluje jejich povaha práce.
- Dle výsledků šetření NFZ 2018 přibližně polovina zaměstnanců, kteří využívají možnost práce z domova, si o tuto formu požádala sama. Přibližně stejná část zaměstnanců pak uvedla, že práci z domova inicioval a nabídnul zaměstnavatel. Mezi zaměstnanci, kteří o práci požádali sami, jednoznačně dominoval důvod úspory času na dojížděku do práce.
- Faktory, které nejvíce ovlivňují skutečnost, že respondent bude pracovat z domova, se odvíjí od jeho pracovního zařazení, respektive jeho vzdělání a profesní kvalifikace. Nejvýrazněji však od míry využití elektronických zařízení a technologií (IT technologie, notebooky, smart phones atd.). Platí, že práce z domova je výsadou vysokoškoláků, kteří více než polovinu pracovní doby využívají IT zařízení. Ostatní charakteristiky (jako např. věk, nezaopatřené děti, ale i pohlaví) přispívají k rozlišení těch, kteří využívají a nevyužívají práci z domova pouze minimálně.
- Pro zaměstnavatele představuje hlavní výhodu spojenou s výkonem práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele zejména úspora nákladů spojených s provozem pracoviště, naopak jedním ze zásadních problémů práce mimo pracoviště zaměstnavatele je nedořešená právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Zaměstnancům přináší možnost pracovat z domova výhodu zejména v podobě časové flexibility spočívající v úspoře času vynakládaného na dojíždění za prací a možnosti upravit si pracovní dobu. Tato flexibilita však může být zároveň výhodou i nevýhodou. Ačkoliv se pracující, kteří mohou využívat flexibilní formy práce včetně práce z domova, shodují, že jim tyto formy usnadňují sladění pracovního a rodinného života, další podrobnější analýza ukázala, že pracujícím z domova zasahují pracovní povinnosti do dalších sfér života výrazněji než těm, kteří z domova nepracují.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích⁴⁹

4.1 Finsko

Homeworking je ve Finsku upraven zákonem o zaměstnanosti.⁵⁰ Zákon home-working definuje jako práci z jiného místa...“, kde je vykonáváno zaměstnání, nebo pokud nemá zaměstnanec stabilní místo výkonu práce, jsou definovány konkrétní podmínky, za kterých může zaměstnanec pracovat na různých místech.“ Úprava podmínek se zejména týká vymezení vybavení (jako počítač, telefon) a souvisejících nákladů, zařízení pracovního místa, stanovení pracovní doby a pracovních jednání v kanceláři (u zaměstnavatele). Obecně mohou být homeworkingem i například služební cesty, vykonávání práce v místě klienta atd.

Práce z domova nebo z jiného místa může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ošetřena smluvně, nebo může být domluvena i neformálně, tedy bez zanesení do pracovní smlouvy, a to za předpokladu, že se jedná o maximálně jeden den v týdnu. Legislativa vymezuje prostor jednoho dne v týdnu pro neformální uspořádání vztahu, ale obecně je toto uspořádání aplikováno pro dva dny v týdnu. I z tohoto důvodu je připravována novelizace současné právní úpravy, která bude tento stav legitimizovat. V praxi je tedy zpravidla neformálně přistupováno k práci z domova v rozsahu jednoho až dvou dnů týdně, formálně pak v případě práce z domova v rozpětí tří až pěti dnů v týdnu. Práce z domova může být vykonávána na celý i částečný úvazek.

Pokud je práce z domova vykonávána na plný úvazek, musí zaměstnavatel kompenzovat náklady spojené s takovým výkonem zaměstnání. Např. se může jednat o cestovní náklady na místo pracovního výkonu (pokud je to jiné místo než domov nebo kmenové pracoviště), náklady spojené s náhradou nákladů na dopravu, např. na jednání u zaměstnavatele, náhrady výdajů na nákup vybavení apod. Z těchto důvodů není u zaměstnavatelů práce z domova na plný úvazek příliš oblíbena a je jimi vnímána jako ekonomicky nevýhodná.

Zaměstnanci, kteří pracují z domova, nebo si pronajali jiný pracovní prostor, si mohou zažádat o daňové úlevy (odpočet za domácí kancelář). Nicméně, úleva může být přiznána pouze v případě, že zaměstnavatel neumožnil výkon práce ve svých prostorách, nebo je podstatná část práce zaměstnance vykonávána doma. Odpočet se pak řídí speciálním vzorcem, který zahrnuje náklady na nájem místa, kde je práce vykonávána, dále na vybavení nábytkem, osvětlení, elektřinu, vytápění a úklid. Náklady mohou být proplaceny ale také na základě prohlášení zaměstnance, ve kterém uvede, jaké reálné náklady mu v souvislosti s výkonem práce na jiném místě vznikly.

Na výkon práce z domova se návazně vztahují všechny klasické zaměstnanecké nároky, stejně jako je tomu v případě výkonu práce v místě zaměstnavatele, tedy i požadavky na bezpečnost na pracovišti a s tím spojený nárok na kompenzaci při pracovním úrazu v zaměstnání. Zaměstnanec má zajištěn přístup ke zdravotní péči a vztahují se na něj ustanovení zákona o pracovní neschopnosti. Běžná, nikoliv závazná, je praxe nemocenské v rozsahu 1 až 3 dnů bez lékařského potvrzení.

⁴⁹ Různé země používají pro práci mimo pracoviště různé názvy, i v této kapitole se tedy držíme těch názvů a definic, které jsou v dané zemi používány.

⁵⁰ The Employment Contract Act, 55/2001, ve znění pozdějších předpisů 204/201750.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

V případě práce z domova na plný úvazek by měl zaměstnavatel zkontrolovat pracovní podmínky a posoudit jejich vhodnost pro výkon práce z domova. Jako problematictější oblast se jeví provádění kontroly odpracované pracovní doby zaměstnance, protože samotný výkon práce z domova (či jiného místa) je obtížně kontrolovatelný. Touto otázkou se ve Finsku zabývali odborníci na pracovněprávní legislativu, kteří rozhodli, že kontrola odpracovaných hodin je v kompetenci zaměstnavatele, a to i navzdory velké nezávislosti zaměstnance při výkonu práce (Paanetoja, 2016). Finský zákon o pracovní době ukládá zaměstnavatelům zajistit kontrolu pracovní doby, praktické provádění této kontroly se může lišit. Někteří zaměstnavatelé využívají pro kontrolu pracovní doby ICT nástroje.

Legislativa týkající se práce z domova byla připravována v souladu s úmluvou ILO číslo 177 a souvisejícím doporučením ILO číslo 184. V letech 2018 až 2019 probíhala příprava nové legislativy vztahující se k úpravě pracovní doby, s předpokládanou účinností od roku 2020. Úpravy zákona o pracovní době⁵¹ směřují ke zvýšení flexibility pracovní doby i pracovního místa, a to na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Nově bude moci zaměstnanec požádat a domluvit se se zaměstnavatelem, aby alespoň polovina pracovní doby byla vykonávána flexibilně z hlediska času i místa výkonu zaměstnání. Zákon ukládá zaměstnavatelům povinnost sledovat počet odpracovaných hodin na straně zaměstnanců, ale způsob provádění se liší. Stanoveny jsou maximální limity pro práci přesčas v rozsahu 40 hodin měsíčně, které nesmějí být z důvodu bezpečnosti na pracovišti překročeny. I v tomto případě mohou existovat výjimky, které ale musí být vždy velmi dobře zdůvodněny (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2018). Nová legislativa má za cíl prohloubit flexibilitu pracovní doby a místa výkonu práce.

Práce z domova je ve Finsku využívána především odbornými pracovníky, zejména pak těmi, jejichž práce není vázána na jedno místo. Díky technologickému pokroku může být velká část práce, zejména práce související s obory založenými na znalostech a na informacích, vykonána nezávisle na místě. Nárůst využívání domácí práce lze sledovat zejména u odborných pozic. Podíl zaměstnanců pracujících z domova se za posledních pět let zvýšil z 25 % na 35 %, nicméně pouze 3 % vykonávají práci z domova denně. Zhruba 14 % zaměstnanců pracuje z domova ad hoc, tedy podle své potřeby nebo potřeby zaměstnavatele. Zaznamenán je rovněž rozdíl ve využívání práce z domova v souvislosti s kvalifikací a průmyslovým sektorem. Podíl zaměstnanců na vysoce odborných pozicích (inženýr, řídicí pracovník), kteří pracují z domova alespoň jednou týdně, je 27 %, u méně odborných pozic (práce v kanceláři, sekretářská práce) činí podíl 11 % a u dělnických pozic se tento podíl pohybuje okolo 1 %. V případě státních zaměstnanců se podíl osob, které pracují alespoň jednou týdně z domova, pohybuje na 34 %, v případě zaměstnanců místní správy a samosprávy je to 8 %, v soukromém sektoru 17 %.

Tabulka č. 12 **Podíl využívání práce z domova v období 2014–2018**

rok	denně	týdně	měsíčně	nahodile	celkem
2014	3 %	7 %	4 %	11 %	25 %
2015	3 %	7 %	5 %	11 %	26 %
2016	3 %	11 %	6 %	12 %	32 %
2017	3 %	10 %	8 %	14 %	35 %
2018	3 %	11 %	7 %	14 %	35 %

Zdroj: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019:15

⁵¹ Nový zákon o pracovní době 872/2019; <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

Práce z domova je častěji využívána u větších firem, nicméně u malých firem byl zaznamenán nárůst využívání této flexibilní formy práce. K tomuto fenoménu nebyl prozatím proveden žádný průzkum, který by zkoumal podrobnější příčiny.

Tabulka č. 13 **Podíl využívání práce z domova podle velikosti zaměstnavatele (2018)**

velikost subjektu	mikro subjekt	10 až 49 zaměstnanců	50 až 199 zaměstnanců	200 a více zaměstnanců
podíl práce z domova	13 %	12 %	15 %	19 %

Zdroj: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019:15

4.2 Francie

V současnosti je ve Francii práce z domova (homeworking) chápána jako součást teleworkingu, která může nabývat tří základních podob: práce vykonávaná z domova – chápáno doslovně, práce vykonávaná mimo prostory zaměstnavatele a práce na cestách (nomadic work), která je typická například pro obchodní zástupce firem. Text se dále věnuje prvním dvěma uvedeným variantám při použití označení práce z domova, popřípadě teleworking.

V roce 2020 Francie neměla stále podepsanou ILO konvenci č. 177 o práci doma. Nicméně, hlavní motivací pro přijetí relevantní legislativy byla Evropská rámcová dohoda o teleworkingu (z 16. července 2002), kterou transponovala Národní kolektivní smlouva (ANI)⁵² z roku 2005. Část ANI byla v roce 2012 promítnuta do zákoníku práce, konkrétně pak úprava podmínek pro práci z domova pro státní úředníky. ANI tak umožnila vyjednávat jednotlivým zaměstnavatelům podmínky práce z domova. Jedno z pěti „Makronových nařízení“ (Ordonnances Macron – předpis z 22. září 2017), zacílené na zjednodušení a zajištění přístupu k práci z domova pro všechny zaměstnance privátního sektoru, umožnilo tři hlavní změny: (1) pokud se stane jakýkoliv úraz v pracovní době v místě výkonu práce z domova, je brán jako pracovní úraz, (2) pokud zaměstnavatel odmítne žádost zaměstnance o umožnění práce z domova, musí k tomu předložit relevantní odůvodnění (což v podstatě znamená, že se z práce z domova stává právo, které lze nárokovat), (3) pracovní smlouva nemusí být upravena nebo doplněna o ustanovení, že daný zaměstnanec pracuje z domova, nicméně zaměstnavatel musí uzavřít kolektivní smlouvu se zaměstnancem nebo příslušnými odbory, která reguluje práci z domova. Pokud ovšem není možné uzavřít formální smlouvu, pak je možné se na práci z domova domluvit i neformálně (písemně i ústně). Významná role je tedy ve vztahu k práci z domova ponechána prostřednictvím Makronova nařízení sociálním partnerům, a to včetně provádění kontroly práce z domova (největším problémem v tomto ohledu je prostor domova, který podléhá právu na soukromí), stanovení pracovní doby, úpravy délky smlouvy atd.

Předpis dává možnost pracovat z domova všem zaměstnancům. Podmínkou pro výkon práce z domova je, že její charakter umožňuje výkon práce na dálku, což je díky informačním a komunikačním technologiím možné. Na druhou stranu toto diskvalifikuje celou řadu domácích prací, které stále existují, ale velmi často v neformální rovině (např. domácí šití). V případě zaměstnavatelů v soukromé sféře mohou zaměstnanci pracovat z domova (homeworking) na plný nebo zkrácený úvazek a není nutné

⁵² „Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le télétravail“, 19. červenec 2005.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

upravovat pracovní smlouvu, jednoduchá písemná úprava nebo dokonce pouze ústní domluva je zcela dostatečná. Zaměstnanci ve veřejném sektoru (státní úředníci) mohou písemně požádat o práci z domova a využívat ji lze maximálně tři dny v týdnu.

Práce z domova není ve Francii nijak výrazněji finančně podporována. Určitou výjimkou je možnost snížení příjmové daně, která je ve Francii dlouhodobě zavedena. V případě práce z domova lze snížení daně uplatňovat prostřednictvím prohlášení, že část domu je využívána k práci z domova (jedná se o dlouhodobou praxi, která byla potvrzena i francouzským Nejvyšším soudem). Tato možnost byla původně vytvořena pro svobodná povolání, jako jsou umělci a hudebníci, ale například i pro učitele, kteří si dělají přípravu pro návaznou výuku. V současnosti toto ustanovení nachází široké využití právě mezi zaměstnanci pracujícími z domova, kteří si mohou snížit daň z příjmu tím, že deklarují náklady na bydlení (např. část nájemného), náklady na vytápění apod. I tato možnost má svá omezení, zaměstnanec totiž při jejím uplatnění musí prokázat, že mu zaměstnavatel neumožnil přístup na jiné pracovní místo mimo běžné pracovní prostory zaměstnavatele (např. co-workingové centrum). Pokud navíc dochází ke kumulaci práce z vlastního domova (např. dva dny v týdnu) a práce v co-workingovém centru (např. jeden den v týdnu), průkaznost nároku na odpočet je problematická. Zaměstnavatelé v soukromém sektoru mohou poskytnout zaměstnanci počítač a hradit mu náklady na připojení, přičemž to není jeho povinnost. Ve veřejném sektoru má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci poskytnout potřebné vybavení a hradit s tím spojené náklady.

Pravidla kontroly jsou vymezena kolektivní smlouvou nebo přímo smlouvou se zaměstnancem. Pokud se jedná o dovolenou a přestávky v práci, v případě práce z domova platí stejná pravidla jako pro zaměstnance pracující v prostorách zaměstnavatele. Dále je navíc vhodné stanovit časové rozmezí, ve kterém může zaměstnavatel zaměstnance pracujícího z domova elektronicky a telefonicky kontaktovat. V případě úrazu během výkonu práce z domova nebo na místě, kde je práce z domova (homeworking) vykonávána, je tento úraz vnímán jako pracovní. Práce z domova je, s ohledem na zdravotní stav zaměstnance, vnímána i jako prostředek k návratu do běžného pracovního života. Na podzim 2018 byla vládou zřízena komise, která předala v únoru 2019 předsedovi vlády zprávu, v níž doporučila, aby ošetřující lékař mohl navrhnout možnost pokračovat ve výkonu zaměstnání prostřednictvím práce z domova. Opatření by mělo reagovat rovněž i na problém nadměrných pracovních absencí.

Obecně lze vymezit, že práci z domova využívají zejména zaměstnanci terciárního sektoru, kteří práci vykonávají prostřednictvím počítačů, bydlí daleko od místa výkonu práce zaměstnavatele a/nebo mají povinnost starat se o děti nebo jiné závislé osoby. Ve Francii tvoří hlavní skupinu zpravidla kvalifikovaní zaměstnanci s určitou řídicí odpovědností. To potvrzuje rovněž průzkum o životních podmínkách a aspiracích z roku 2017, který prováděla společnost CREDOC (Croutte at al., 2017, s. 116). Výsledky ukazují, že podíl placených pracovníků připravených přijmout práci na dálku (teleworking) je poměrně vysoký u osob s vysokoškolským vzděláním – 48 % a klesá k 21 % u osob bez vysokoškolského diplomu. Výsledky průzkumu potvrdily, že pracovníci na vysoce kvalifikovaných a na odborných pozicích, a to 47 % zaměstnanců na vedoucích pozicích a dokonce 48 % pracovníků na úrovni středního managementu, jsou dle jejich vyjádření připraveni na práci na dálku.

Mezi roky 2005 a 2016 byl uzavřen pouze malý počet kolektivních smluv, které se týkaly práce z domova, jednalo se o méně než 200 smluv. Po přijetí Makronova předpisu, respektive do 12 měsíců po jeho přijetí, bylo uzavřeno 317 kolektivních smluv o práci z domova, což ukazuje na rapidní nárůst těchto smluv. Možnost práce z domova byla ve Francii poměrně dlouho omezována. Podle srovnávací studie s názvem „Telework in the European Union“ (Welz & Wolf, 2010), kterou vypracovala v roce 2010

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

společnost Eurofound, bylo v roce 2005 umožněno pouze 5,7 % zaměstnanců využívat práci na dálku po alespoň čtvrtinu pracovní doby a pouze 1,6 % zaměstnanců na téměř celou pracovní dobu. Od roku 2016 je možné sledovat signály, které naznačují určitou změnu tohoto přístupu. Průzkum, který byl proveden na konci roku 2018 (Malakoff, Médéric Humanic, 2019), ukázal, že ve srovnání s rokem 2017 se v soukromých firmách praxe využívání práce z domova na základě formální i neformální dohody zvýšila z 25 % na 29 %. Pouze na základě formální úpravy, například speciálním ustanovením v pracovní smlouvě, došlo k nárůstu z 6 % na 9 %. Rychlé rozšíření této formy práce bylo způsobeno změnami legislativy, ale také například úpravou pracovních podmínek a změnou v organizaci podniků a v neposlední řadě i progresivní změnou veřejného mínění. V roce 2017 vyjádřilo 40 % francouzských zaměstnanců zájem o práci na dálku, zatímco v roce 2009 to bylo 30 % (Croutte, Lautié & Hoibian, 2017). Mnoho praktických záležitostí však není zcela vyřešeno a do značné míry je ponecháno na kolektivních smlouvách.

Nejaktuálnější data z oficiálních národních šetření byla zveřejněna v roce 2016 (Studie o pracovních podmínkách, výsledky z roku 2013) a vycházejí z šetření provedeného v roce 2013. Pojem, se kterým šetření pracovalo, byl teleworking, vymezený jako práce vykonávaná na dálku (mimo sídlo zaměstnavatele), v běžné pracovní době, při využití online připojení k datovému systému zaměstnavatele. Výzkum byl rozdělen na část věnovanou zaměstnancům a část věnovanou zaměstnavatelům. Část věnující se zaměstnancům byla vypracována na základě rozhovorů (34 000 rozhovorů), zaměstnavatelská část pak na sběru dat prostřednictvím dotazníku zasláného zaměstnavatelům běžnou poštou (osloveno 14 000 řídicích pracovníků). Na straně zaměstnanců byla klíčovou otázkou „Kde pracujete většinu své pracovní doby?“ Odpověď „doma“ byla deklarována pouze ve 3 % dotázaných zaměstnanců. Na straně zaměstnavatelů byla otázka širší „Jaký je přibližný počet placených zaměstnanců v režimu teleworkingu?“ Dle odpovědí využívalo teleworking 7 % zaměstnavatelů, ale podíl zaměstnanců pracujících jedině v tomto režimu dosahoval pouze 2 %. Ve veřejné správě se jednalo o 8 % zaměstnavatelů a pouze o 1 % zaměstnanců. Z výzkumu vyplývá, že teleworking je využíván častěji mezi velkými zaměstnavateli, ale intenzita samotného využívání zaměstnanci je výraznější spíše u malých zaměstnavatelů.

Tabulka č. 14 **Podíl využívání teleworkingu (2013)**

velikost podniku	% zaměstnavatelů využívajících teleworking	% zaměstnanců využívajících teleworking u těchto zaměstnavatelů	% zaměstnanců využívajících teleworking u všech zaměstnavatelů
1–19 zaměstnanců	6 %	33 %	3 %
20–49 zaměstnanců	13 %	12 %	2 %
50–249 zaměstnanců	16 %	10 %	2 %
250 a více zaměstnanců	24 %	6 %	2 %
celkem	7 %	30 %	2 %

Zdroj: T. Coutrot, 2016, (op. Cit.), snímek 12

Předběžné výsledky výzkumu (Studie o pracovních podmínkách, výsledky z roku 2016), které vychází z šetření realizovaného na základě rozhovorů s 28 000 zaměstnanci, uvádějí shodný podíl zaměstnanců pracujících prostřednictvím teleworkingu větší část pracovní doby doma (3 %) (T. Coutrot, 2016, snímek 9). Závěry výzkumu SUMER 2017 (Surveillance Médicale des Expositions aux Risques professionnels, z roku 2016 až

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

2017, oficiální uveřejnění až na podzim 2019) potvrzují 3 % placených zaměstnanců využívajících teleworking „nejméně jednou týdně“ (v roce 2017). Přitom o něco méně než je polovina z tohoto počtu využívá teleworking jeden den v týdnu, čtvrtina dva dny v týdnu a o trochu více než čtvrtina tři nebo více dnů v týdnu.

Četná šetření byla iniciována řídicími pracovníky jednotlivých zaměstnavatelů. Tato šetření využívají různé definice a různá data. Za zmínku stojí Studie MBLG Worklabs (Maestlé, 2012) z roku 2012, jediný zdroj citovaný v oficiální zprávě o teleworkingu z roku 2015, která byla předkládaná francouzskému ministrovi práce⁵³. Tato zpráva mimochodem poprvé oficiálně definovala práci z domova možnou již od jednoho dne v týdnu. Podíl zaměstnanců využívajících práci z domova, který zpráva uváděla, byl 16,7 % oproti údaji z roku 2008, kdy to bylo 8 % zaměstnanců.

Výsledky šetření Malakoff Médéric Humanis (2019) patří mezi nejaktuálnější (2018), ale současně zahrnují poměrně malý vzorek zaměstnanců (1 604) i zaměstnavatelů (401 zaměstnavatelů s nejméně 10 zaměstnanci). Zaměstnancům byl dotazník rozeslán elektronicky (předpoklad připojení zaměstnance k internetu, což je i předpoklad pro práci z domova), zaměstnavatelé byli kontaktováni prostřednictvím telefonických rozhovorů. Klíčová otázka zněla: „Využíváte možnost práce z domova, ať již příležitostně, tak pravidelně a je pro výkon nutný dodatek/úprava smlouvy?“ Srovnání s šetřením z roku 2017 potvrzuje, že využívání práce z domova se rozšiřuje. V odpovědích zaměstnanců na položenou otázku odpovědělo 71 % „ne“ (75 % v roce 2017). Zaměstnavatelé odpověděli na položenou otázku „ne“ v 70 % (74 % v roce 2017). Odpověď „ano, příležitostně, ale bez smluvního ujednání“ zvolilo 16 % zaměstnanců (15 % v roce 2017). Odpověď „ano, pravidelně, ale bez smluvního ujednání“ zvolilo 5 % zaměstnanců (4 % v roce 2017). Odpověď „ano, oficiálně a se smluvním ujednáním“ zvolilo 9 % zaměstnanců (6 % v roce 2017).

Teleworking představuje nejčastěji práci z domova v tom nejstriktnějším vymezení. 92 % zaměstnanců vykonává práci z domova v místě svého bydliště v průměru 3,3 dny v měsíci. 21 % zaměstnanců vykonává práci na třetím místě, jako jsou co-workingová centra, kyber kavárny nebo sdílené pracovní místo v průměru 1 den v měsíci a 35 % z nich vykonává práci v kanceláři, kterou jim dal k dispozici zaměstnavatel (mimo sídlo zaměstnavatele – satelitní kancelář) v průměru 2,8 dne v měsíci. Součet těchto procent jde nad hranici 100 %, což pravděpodobně indikuje to, že mnoho zaměstnanců, kteří využívají práci z domova, využívá kombinaci několika míst. Z pohledu dotazovaných zaměstnavatelů, kteří umožňují práci z domova na smluvní bázi, je průměrná délka práce z domova 7 dnů v měsíci. Na základě odpovědí zaměstnanců, kteří využívají práci z domova, činí tato doba 6–7 dnů v měsíci (Malakoff Médéric Humanis, 2019).

Index míry spokojenosti mezi zaměstnanci pracujícími na dálku na stupnici 0 až 10 ukázal, že 7 % zaměstnanců není s výkonem práce z domova příliš spokojeno (rozpětí 0 až 4), 16 % je spokojeno středně (střední rozpětí 5 až 6) a 38 % je poměrně hodně spokojeno (rozpětí 7 až 8). 39 % pak vyjádřilo vysokou spokojenost (stupně 9 až 10). Zajímavý údaj se vztahuje k zaměstnancům, kteří pracují z domova jeden den v týdnu, zde míra spokojenosti na uvedené škále dosáhla výše 8,5. Zaměstnanci spojují s možností práce z domova zejména přínosy v podobě finanční a časové úspory související s dopravou do zaměstnání, lepší propojení soukromého a profesního života, větší flexibilitu pracovní doby. Rizika práce z domova spatřují zaměstnanci v komplikaci při odlišení volného a pracovního času, v technických problémech, jako je řešení

⁵³ B. Mettling (Dir.), 2015, Transformation numérique et vie au travail Report to the French Minister of Labour, p. 13.

problémů s počítačem například v případě poruchy, s kvalitou připojení, ve vyšším pracovním zatížení, v závislosti na práci, riziku vzniku napětí s ostatními členy rodiny či případně až vyvolání pocitu viny, rizik spojených s psychikou, jako pocit izolace a ztráty (osobních) pracovních kontaktů a vazeb, tlaku vyplývajícího z neustálého připojení k internetu a sledování požadavků zaměstnavatele, riziku spojeném s fyzickým zdravím, jako je sedavý způsob života, špatné ergonomické uspořádání a případné úrazy.

Podle zástupců zaměstnavatelů je hlavním důvodem pro zavedení práce z domova umožnění sladování rodinného a pracovního života. Dalšími důvody jsou prohloubení loajality zaměstnanců, zvýšení kvality života v práci, snižování času a případného rizika spojeného s dojížděkou do práce, příležitost pro zaměstnání hendikepovaných zaměstnanců, snížení nákladů na provoz – pronájem prostor, umožnění práce s ohledem na potřeby zaměstnanců – seniorů. Mezi hlavní výhody, které zaměstnavatelé spojují se zavedením práce z domova, patří větší zapojení zaměstnanců, zvýšení efektivity/ produktivity týmů, lepší image zaměstnavatele, zavádění nových forem řízení, zlepšení sociálního dialogu, snížení absencí, lepší využití kancelářských prostor. Mezi hlavní negativa výkonu práce z domova pro zaměstnance z pohledu zaměstnavatelů patří obtíže při zvládnutí práce na dálku, možnost psychické zátěže pracovníka v důsledku izolace od kolektivu a stálého připojení k internetu, problémy spojené se sedavým způsobem zaměstnání, špatným ergonomickým uspořádáním a výskyt domácích úrazů. Pro samotné zaměstnavatele pak výkon práce z domova pracovníky představují hlavní nevýhody zejména složitost kontroly dodržení podmínek bezpečnosti práce, riziko spojené s bezpečným užíváním internetu a dodatečné náklady na počítačové vybavení a školení.

Podle šetření Malakoff Médéric Humanis (2019) nenabízí 70 % zaměstnavatelů práci z domova, a to zejména s ohledem na charakter práce nebo odvětví, ve kterém působí (93 %, 2018; 89 %, 2017). Další uváděné důvody, jako např. ztráta sociálních vazeb, riziko izolace, absence týmového ducha (13 %), problémy s řízením a kontrolou pracovníků na dálku (8 %), dodatečné náklady (osobní počítače, připojení k internetu, speciální školení, 7 %), jsou již mnohem méně významné. Další rizika, popřípadě nevýhody, identifikované v rámci šetření jsou již zcela marginální povahy a týkají se rizika úrazů a závislosti na práci (3 %), obavy z menšího pracovního nasazení (3 %).

4.3 Itálie

Homeworking je definován zákonem⁵⁴ jako placená práce vykonávaná pro zaměstnavatele doma nebo na jiném místě, přičemž prostředky nutné pro výkon takového zaměstnání může zaměstnanec využít svoje, zaměstnavatele, případně využít prostředky třetí strany. Zaměstnanec nesmí dále zaměstnávat další osoby.

Tento zákon pak zavádí i různé speciální podmínky pro výkon homeworkingu:

- homeworking je zakázán v případě, že se jedná o zvlášť nebezpečnou práci zahrnující například nebezpečné substance a hrozí tak vážné bezpečnostní ohrožení pracovníka a jeho rodiny;

⁵⁴ Zákon č. 877/1973 z 18. prosince 1973.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

- podniky nemohou zaměstnat pracovníka formou homeworkingu, pokud firma prochází restrukturalizací nebo reorganizací, která zahrnuje propouštění pracovníků či pozastavení výkonu práce, a to až do uplynutí doby jednoho roku od posledního propuštění nebo zrušení dočasného pozastavení výkonu práce;
- v případě homeworkingu není povoleno zprostředkování práce, zaměstnanci pracující z domova jsou považováni za zaměstnance daného zaměstnavatele;
- všichni zaměstnanci, kteří pracují z domova nebo jiného místa (homeworking) musí být registrováni zaměstnavatelem;
- na úrovni jednotlivých provincií jsou ustanoveny komise pro sledování homeworkingu a evidují seznam zaměstnavatelů, kteří využívají homeworking. Komise jsou složeny ze zástupců regionálního úřadu práce (regionální kancelář Ministerstva práce), zaměstnavatelů, odborů a relevantních zástupců místní správy; existuje také národní komise, která má obecné kontrolní a koordinační pravomoci v různých územních orgánech;
- nárok na odměnu zaměstnanců vykonávajících homeworking a také nárok na příspěvky (například za užívání vlastního vybavení a prostorů apod.) a bonusy (například příplatky za noční nebo víkendové směny) musí být vymezeny v dohodě; odměny za vykonanou práci prostřednictvím homeworkingu jsou standardizované a jsou založeny na úkolové sazbě.

V Itálii nepředstavuje homeworking totéž co teleworking nebo smart/agile work, ačkoliv obě varianty mohou být vykonávány z domova nebo jiného místa. Obě formy zaměstnávání mají jinou legislativní úpravu⁵⁵. Teleworking a smart work mohou být vykonávány na místech mimo domov pracovníka a obvykle zahrnují definování konkrétní pracovní doby a jejího plánování. Teleworking a smart work mohou být vykonávány pouze daným pracovníkem a není přípustná pomoc rodinných příslušníků. Homeworking je spíše založen na úkolově pojaté práci, tzn. přiřazení určitého množství práce, která má být vykonána v určitém období a odměna je založena na úkolové sazbě.

I když je homeworking poměrně jasně a rozsáhle regulován, žádná podrobnější data nebo informace o rozsahu využívání nejsou k dispozici. Komise nepublikují žádné veřejně dostupné zprávy nebo výstupy. Některé odvětvové kolektivní smlouvy nadále upravují homeworking, ale chybí údaje o jejich uplatňování. Celkově tak nejsou k dispozici žádné údaje o implementaci homeworkingu a jeho využívání, případně počtu zaměstnanců, kteří jej využívají.

4.4 Německo

Významnou roli při zavádění a samotném provádění homeworkingu hrají odbory, respektive dohody na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů, uzavřené mezi zástupci zaměstnavatele a pracovními radami. V roce 2017 byly vyjasněny požadavky na zařízení a vybavení kanceláře pro teleworking. Pracoviště jsou často vybavena síťovou podporou, která umožňuje na dálku určit, které dny a hodiny bude zaměstnanec na dálku pracovat. Do budoucna se předpokládá, že bude muset být řešena otázka psychiky a stresu, který je při hodnocení práce z domova indikován. V květnu 2019 Německá odborová federace

⁵⁵ Teleworking je regulován mezisektorovými kolektivními dohodami, které byly uzavřeny v červnu 2004 po tom, co byla přijata v roce 2002 Evropská rámcová dohoda. ICTM práce je upravena zákonem č. 81 z 22. března 2017.

představila požadavek na právní nárok na homeworking v případě, že tato forma práce nepřestavuje pro jednotlivé zaměstnavatele překážku.

Při realizaci homeworkingu zůstává stále otázkou dodržování bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a dále zásady při ochraně údajů a dat. Z tohoto důvodu mnoho německých zaměstnavatelů (zástupců řídicího stupně a pracovních výborů) uzavírá nařízení na podnikové úrovni, kterými je tato oblast upravena. Dnes je homeworking v Německu tedy velmi často upraven dohodou na podnikové úrovni. Podle výsledků z šetření Linked Personnel Panel z roku 2015 je to případ 84 % zaměstnanců, kteří pracují z domova, zbylých 16 % si tyto podmínky vyjednalo individuálně. Data se vztahují na zaměstnance privátního sektoru s 50 a více zaměstnanci.

Analýza založená na datech z německého panelového sociologicko-ekonomického šetření (2014) ukazuje, že celkem 18 % všech zaměstnanců pracuje z domova buď primárně (3,9 % denně a 4,6 % více než jednou týdně) nebo příležitostně (2,8 % každé dva až čtyři týdny) a 6,6 % zřídka, na vyžádání (Brenke, 2016).

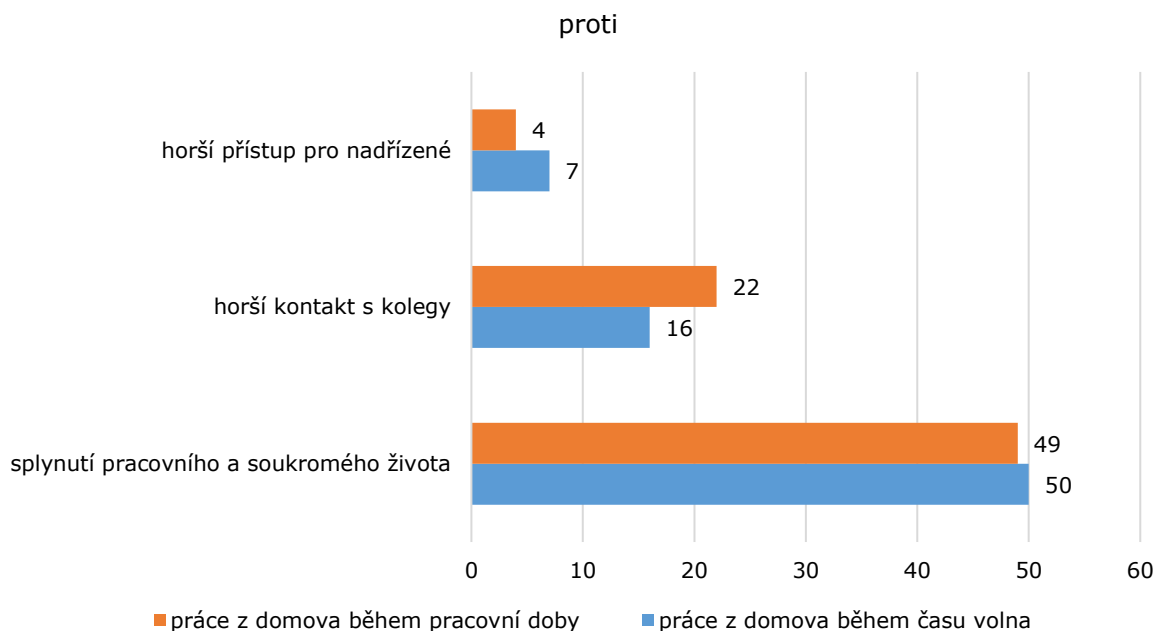
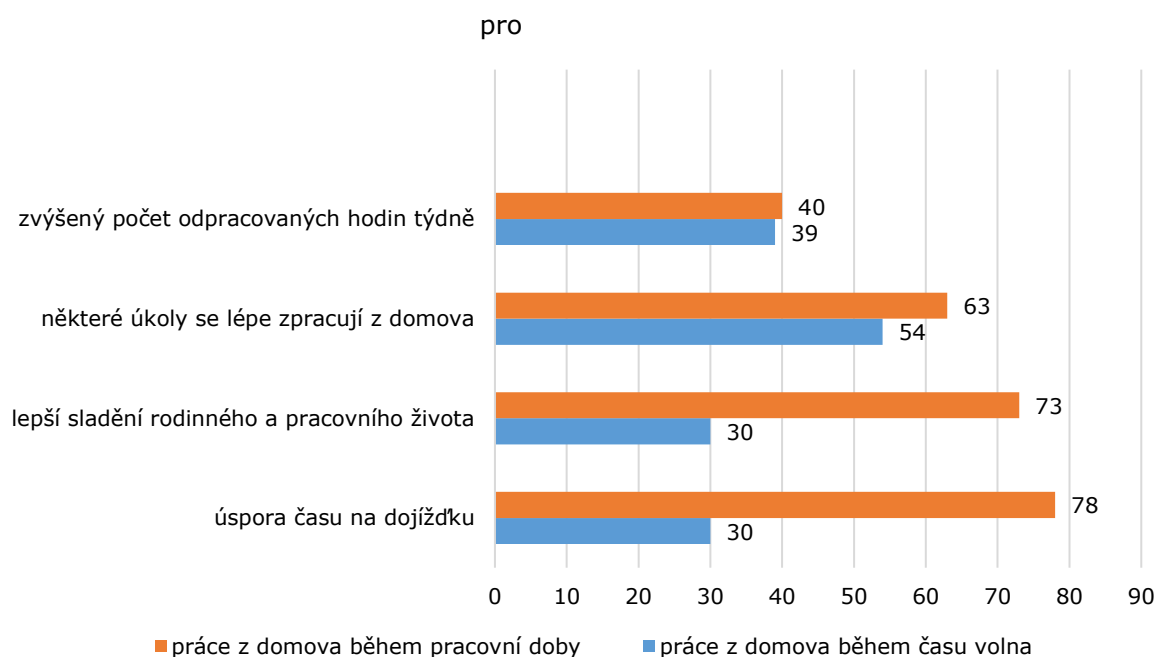
Výsledky německého panelového šetření Linked Personnel Panel z roku 2015, které se ale týkalo pouze zaměstnanců privátního sektoru a zaměstnavatelů s 50 a více zaměstnanci, ukázaly, že z domova v mnohem menší míře pracují ženy, a naopak ve větší míře muži. Výsledky analýz ukazují, že starší zaměstnanci, zaměstnanci s univerzitním vzděláním, pracující přesčas, vykonávající vedoucí pozice a s vyššími časovými nároky na pracovní dobu a multi-tasking pracují častěji z domova (Arnold et al., 2015). Dalším zjištěním bylo, že práci z domova často využívají ženy s odborným vzděláním, které pečují o dítě do 14 let a pracují nezávisle. Muži i ženy, jejichž práce je závislá na týmu, preferují méně často práci z domova, stejně je tomu u zaměstnanců z bývalého Východního Německa.

Data panelového šetření Linked Personnel Panel z roku 2015 také ukazují důvody zájmu zaměstnanců o práci z domova. Sladování rodinného a pracovního života (74 %) je zmiňováno častěji než úspora času spojeného s dojížděním do zaměstnání (64 %) a dále následuje vhodnost plnění úkolu z domova (63 %) (Arnold et al., 2015). Podle jiné studie (Brenke, 2016) je hlavním motivem časová nezávislost, a ne pouze možnost sladování pracovního a rodinného života.

Následující graf také ukazuje, že je poměrně významné to, zda zaměstnanec pracuje z domova během pracovní doby (alespoň částečně), nebo zda pracuje pouze během volného času, respektive mimo běžnou pracovní dobu. Faktory jako úspora času spojená s dojížděním, rovnováha mezi soukromým a pracovním životem, jsou mnohem častěji akcentovány zaměstnanci, kteří pracují z domova v čase, který se překrývá s běžnou pracovní dobou. Stejný poznatek, i když v menší míře, platí pro schopnost lepší koncentrace na práci. Grunau a kol. (2017) zjistili, že efektem využívání moderních informačních a komunikačních technologií je prodloužení pracovní doby přibližně o 30 minut.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

Graf č. 16 **Zkušenosti zaměstnanců s prací z domova** (v %)



Zdroj: Arnold et al. (2015) s použitím dat Linked Personnel Panel Survey 2015.

Dle výsledků dat socioekonomického panelu (Brenke, 2016) 58 % všech povolání není vhodných pro využívání homeworkingu. Z toho teoreticky 42 % homeworking naopak umožňuje. Z toho téměř 30 % zaměstnanců pracuje z domova a zhruba 70 % zaměstnanců z domova nepracuje, přičemž dva ze tří těchto zaměstnanců by z domova rádo pracovalo.

Největší podíl zaměstnání, která umožňují formu homeworkingu, se nacházejí ve finančním sektoru, sektoru služeb nebo veřejném sektoru. Podíl využívání homeworkingu je vyšší u větších zaměstnavatelů. Z pohledu kvalifikace zaměstnanců se potvrzuje, že vyšší podíl využívání homeworkingu je u zaměstnanců s univerzitním vzděláním, následují zaměstnanci s odborným vzděláním. Rovněž existují rozdíly mezi západní částí Německa a východní částí Německa z pohledu možnosti využití homeworkingu. Vyšší podíl možného využití práce z domova je u pracovních míst na plný úvazek, u pracovníků s účtem pracovní doby a pracovníků, kteří nemají formálně regulovanou pracovní dobu a práci přesčas. Zaměstnanci mají zájem častěji pracovat z domova pouze příležitostně, 61 % zaměstnanců, kteří doposud nevyužili homeworking, si nepřejí tento stav měnit a zbývajících 39 % by si přálo pracovat z domova příležitostně (31 % z uvedeného podílu) či pravidelně (8 % z uvedeného podílu, dle Arnold a kol., 2015). Ohledně hodnocení spokojenosti zaměstnanců s formou práce v režimu homeworking je velmi složité posoudit, zda je vysoká spokojenost způsobena právě skutečností, že pracují z domova nebo z jiných důvodů, které souvisejí s prací. Výsledky průzkumu socioekonomického panelu 2014 (Brenke, 2016) ukázaly, že práce v domácnosti často vede k mnohem delší pracovní době, která není vždy odpovídajícím způsobem odměňována: „Přesto je jejich pracovní spokojenost vyšší než spokojenost ostatních zaměstnanců, zejména těch, kteří by chtěli pracovat z domova, ale není jim to umožněno.“ (Brenke 2016, s. 105). Toto zjištění potvrdily i závěry práce autorů Bellmann a Hübler (2018), kteří jej rozšířili o poznatek, že využívání homeworkingu zvyšuje spokojenost s prací, ale pouze dočasně.

4.5 Norsko

V Norsku je označení práce z domova používáno bez striktního rozlišování pro teleworking, homeworking a jiný typ práce vykonávané z domova, zejména práce, která nevyužívá informační technologie. Práce z domova (teleworking popřípadě homeworking) je považována za dobrovolné flexibilní opatření zaměstnanosti, které umožňuje zaměstnancům pracovat z domova.

V současnosti neexistuje žádná obecně platná a legislativně ukotvená definice homeworkingu/teleworkingu. Homeworking/teleworking je regulován v některých kolektivních smlouvách, například v kolektivní smlouvě mezi Svazem norských podnikatelů a Uníí norských zaměstnanců. Ujednání v kolektivní smlouvě bylo schváleno ještě před zahájením vyjednávání o teleworkingu na úrovni EU a bylo definováno jako: práce vykonávaná za účelem zisku, která je prováděna na geograficky jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele (adresa zaměstnavatele), a to i v případě, kdy by v jeho prostorách odváděna být mohla. Nicméně jednotná definice akceptovaná napříč sektory nebyla definována a kolektivní smlouvy neupravují nárok zaměstnanců na práci z domova. Na pozadí rámcové dohody z roku 2002 o teleworkingu, která byla uzavřena na evropské úrovni mezi sociálními partnery, schválil největší zástupce sociálních partnerů v Norsku – Konfederace sociálních partnerů – pokyny pro teleworking, které byly publikovány v únoru 2006. Pokyny obsahují rovněž definici teleworkingu, která odpovídá definici obsažené v rámcové dohodě na úrovni EU: Teleworking je formou organizace a výkonu práce, která má následující charakteristiky: využívá informační

technologie, je odváděna na základě smlouvy/smluvního vztahu, mohla by být vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je vykonávána mimo prostory zaměstnavatele, a to na pravidelné bázi.

Rozhodující pro uchopení homeworkingu je skutečnost, zda se jedná o práci dlouhodobě odváděnou, nebo zda se jedná o příležitostné nastavení výkonu práce. Pro formu homeworkingu, která nemá nahodilý či pouze příležitostný charakter, existuje administrativní nařízení⁵⁶ o práci vykonávané v místě bydliště zaměstnance, které specifikuje, že zákon o pracovním prostředí upravuje, až na některé výjimky, podmínky práce z domova. Jedním z požadavků při využívání homeworkingu je uzavření písemné dohody, ve které jsou stanoveny podmínky výkonu této formy zaměstnání, například doba výkonu práce, tj. v jakých hodinách zaměstnanec musí být k dispozici zaměstnavateli, upřesnění nutného vybavení pro výkon práce a jeho zajištění, nastavení ochrany dat atp.

Práce z domova (homeworking) není chápána jako jiná forma zaměstnanosti, ale jako běžný pracovněprávní vztah založený na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zmíněné nařízení o práci vykonávané v místě bydliště zaměstnance blíže neupravuje možnost přístupu zaměstnanců k homeworkingu a spíše se snaží o podrobnější vymezení nastavení dohod o homeworkingu. Nezakládá však právo zaměstnanců na práci z domova, ani nezavazuje zaměstnavatele k tomu, aby za všech okolností homeworking umožňoval. Nařízení nebylo připravováno a přijato s cílem zvýšení využívání této flexibilní formy práce, ale s cílem snížení rizik, kterým se jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé v souvislosti s homeworkingem případně vystavují. Dalším z cílů pak bylo vyjasnit aplikaci zákona o pracovním prostředí.

Zaměstnavatel je odpovědný za zajištění a zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnance a musí se ujistit, že pracovní podmínky zaměstnance jsou vyhovující. Zaměstnanec je povinen spolupracovat při realizaci opatření pro zajištění bezpečnosti práce. Zaměstnavatel nemá právo na přístup do bytu či domu zaměstnance, což může být dohodou o homeworkingu upřesněno či stanoveno jinak. Právo přístupu do domácnosti zaměstnance nemá ani bezpečnostní zástupce (osoba zvolená zaměstnanci reprezentující zaměstnance v otázce BOZP), ani zástupce výboru pro pracovní prostředí (výbor pro pracovní prostředí by měl být založen v každé společnosti nad 50 zaměstnanců a jedná se o platformu, kde se setkává bezpečnostní zástupce a zaměstnavatel a diskutují zde problematiku v oblasti BOZP).

Nařízení o homeworkingu se vztahuje pouze na dlouhodobý charakter práce z domova. Další možnost představuje práce z domova na základě příležitostné dohody se zaměstnavatelem. Tato dohoda pak specifikuje pravidla pro práci z domova.

Homeworking, obecněji práce z domova jako taková, není v Norsku nijak finančně podporována (např. úhradou nákladů, prostřednictvím dotací zaměstnavatelům apod.). Z velké části je využití a zvolení práce z domova ponecháno na samotných zaměstnancích a zaměstnavatelích a na jejich vzájemné dohodě. Homeworking není zaměřen na některou z konkrétních cílových skupin. Dohodu o provádění homeworkingu může uzavřít jakýkoliv zaměstnavatel s jakýmkoliv zaměstnancem, a to za předpokladu, že dohoda je v souladu s právy a povinnostmi uloženými v zákoně o pracovním prostředí a s administrativním nařízením o práci vykonávané v místě bydliště zaměstnance (viz výše).

⁵⁶ Administrativní nařízení z 5. července 2002, č. 715, o práci vykonávané v místě bydliště zaměstnance.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

Pravidelně pracuje z domova pouze omezená část zaměstnanců, dle dat z Labour Force Survey (2017) okolo 9 % zaměstnanců. Jak ukazuje následující tabulka, více než jedna třetina všech zaměstnanců v Norsku má umožněn přístup k práci z domova.

Tabulka č. 15 **Podíl osob, které mohou v případě zájmu pracovat z domova** (Norská LFS 2017)

	podíl
ano – jako dlouhodobé opatření	9 %
ano – pokud je třeba	26 %
ne	63 %
nejsem si jist/-a	1 %

Zdroj: Nergaard et al. (2018: tabulka č. 5.6)

Homeworking není vhodnou formou pro všechny profese plošně, nejvíce je možné sledovat jeho využití hlavně u tzv. bílých límečků, tj. pozic, které lze vykonávat z kanceláře, respektive prostřednictvím počítače. K homeworkingu má tak přístup 71 % řídicích zaměstnanců a 55 % zaměstnanců akademické sféry, zatímco u oborů, jako je prodej, služby, pečovatelské služby se podíl pohybuje okolo 9 % (Nergaard, 2018).

Tabulka č. 16 **Podíl osob, které mohou v případě zájmu pracovat z domova dle profese** (Norská LFS 2017)

odvětví	ano, dlouhodobě	ano, pokud je třeba	celkem
informace a komunikace	28	54	82
věda a technické služby	25	54	79
finance	16	37	53
velkoobchod	16	37	53
veřejná správa	9	39	48
kulturní a jiné služby	11	36	47
vzdělávání	10	35	45
výroba, olejový průmysl apod.	9	31	40
obchod	12	21	33
stavebnictví apod.	7	25	32
zemědělství apod.	17	13	30
doprava, skladování	6	23	29
pohostinství apod.	3	15	18
potravinářství apod.	4	14	18
zdravotnické služby	3	13	16
sociální služba	5	10	15

Zdroj: Nergaard et al. (2018: tabulka č. 5.3)

Převážná většina lidí, kteří mají možnost pracovat z domova, tuto možnost také využívá a existuje i poměrně velká skupina zaměstnanců využívajících tuto možnost pravidelně. Okolo 50 % zaměstnanců pracuje z domova jednou týdně nebo i častěji. Jedná se zejména o zaměstnance v řídicích pozicích, profese z akademické sféry (53 %). Četnost využití homeworkingu je závislá rovněž na tom, jaká je dosažená

úroveň vzdělání zaměstnanců. Lze tvrdit, že podíl využití homeworkingu alespoň jednou týdně roste, pokud roste úroveň vzdělání. Jedná se o 44 % zaměstnanců se základním vzděláním nebo středním vzděláním a 58 % lidí s vysokoškolským vzděláním. Homeworking nejméně jednou během týdne více využívají muži (55 %) než ženy (46 %). Rodiče s dětmi mladšími 12 let potvrzují častěji než ostatní zaměstnanci, že využívají homeworking pravidelně (Nergaard, 2018). Žádný výrazný rozdíl není pozorován mezi zaměstnanci v rozdílných věkových kategoriích, zejména u kategorií zaměstnanců ve věku 30 let a starších.

Nejčastějším důvodem pro využití homeworkingu je lepší zvládnání období s vysokou pracovní zátěží (53 %) a lepší schopnost soustředit se (48 %). 4 z 10 zaměstnanců uvedlo, že homeworking jim pomáhá lépe skloubit práci a péči o děti, což pravděpodobně souvisí s odvedením a vyzvednutím dětí ze školky a dojížděním do práce (Nergaad, 2018).

4.6 Maďarsko

Homeworking je v Maďarsku vnímán poměrně široce a zahrnuje různé formy práce. Obecně homeworking představuje termín pro označení výkonu práce mimo prostory zaměstnavatele, což prakticky reprezentuje vše od outworkerů po teleworkery.

Právní úprava outworkingu je velmi flexibilní a nejdůležitější pravidla mohou být dohodnuta na základě vzájemné dohody mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. V některých případech je znění regulace ponecháno volně jako např. „není-li dohodnuto jinak“ nebo „v případě, že nedojde k dohodě o opaku.“ Flexibilní znění nařízení tak ponechává prostor pro vzájemnou dohodu v případech, kdy nejsou stanoveny striktní podmínky.

Tabulka č. 17 **Legislativní úprava outworkingu**

Outworking (článek 88, oddíl (§) 198, kapitola XV zákoníku práce)

- (1) Outworker může vykonávat zaměstnání, které lze provádět nezávisle. Úhrada je prováděna výhradně na základě předání/odvedení práce.
- (2) Smlouva musí obsahovat popis práce, místo, kde má být práce vykonávána, metodiku práce a rozsah souvisejících nákladů.
- (3) Domov zaměstnance, popřípadě jiné ve smlouvě určené místo, musí být uzpůsobeno výkonu práce.

Outworking (článek 88, oddíl (§) 199, kapitola XV zákoníku práce)

- (1) Pokud není dohodnuto jinak, zaměstnavatel má pouze omezenou možnost řídit práci, může specifikovat technologie a pracovní postupy.
- (2) Pokud není dohodnuto jinak, vykonává zaměstnanec práci na vlastní náklady.
- (3) Není-li dohodnuto jinak, pokud se jedná o kontrolu místa, kde je práce vykonávána, zaměstnavatel může určit způsob kontroly a stanovit délku lhůty mezi oznámením kontroly a jejím zahájením. Kontrola nesmí představovat pro zaměstnance ani jinou osobu, která se v místě výkonu práce nachází, nepřiměřenou zátěž.
- (4) Pokud není dohodnuto jinak, výkon práce by měl být nastaven flexibilně.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

Outworking (článek 88, oddíl (§) 200, kapitola XV zákoníku práce)

- (1) Zaměstnanci musí být proplaceny náklady, které vzniknou v důsledku výkonu práce. Pokud nemohou být náklady přesně vyčísleny, musí být proplacena fixní částka.
- (2) Úhrada za vykonanou práci a za vynaložené náklady bude odložena, pokud je práce považována za nedostatečnou a chyba je na straně zaměstnance.

V případě regulace teleworkingu se maďarské pracovní právo řídí pojmem „zaměstnanec vykonávající práci na dálku“ a podrobně jsou definována práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance související s domácí prací. Teleworking má relativně dlouhou historii. Tato forma zaměstnání je upravena zákoníkem práce od roku 2004 a pro zaměstnance provádějící domácí práci jsou vymezena speciální ustanovení, která jsou v souladu s Rámcovou dohodou (uzavřenou mezi ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP 16. července 2002). Nový zákoník práce z roku 2012, který převzal úpravu z roku 2004, jasně definuje teleworking jako pravidelnou aktivitu na jiném místě než v prostorách zaměstnavatele s využitím počítačů a dalších prostředků informačních zařízení, jejichž výsledky jsou předávány elektronicky. Smlouva by měla zohledňovat vzájemnou dohodu o provádění práce formou teleworkingu a detailně by měly být popsány vzájemné vztahy.

Tabulka č. 18 **Legislativní úprava teleworkingu**

Teleworking (článek 87, oddíl (§) 196, kapitola XV zákoníku práce)

- (1) Teleworking (práce na dálku) představuje aktivity vykonávané pravidelně na jiném místě než je pracoviště zaměstnavatele s využitím počítačů nebo jiných ICT prostředků (dále jen výpočetní technologie), kde je výsledný produkt odevzdáván elektronickou formou.
- (2) V pracovní smlouvě je stanovena dohoda o výkonu práce prostřednictvím teleworkingu.
- (3) ... povinností zaměstnavatele je poskytovat informace písemně a informovat zaměstnance:
 - o kontrolách ze strany zaměstnavatele;
 - o veškerých omezeních při využívání počítačového a elektronického vybavení;
 - ohledně oddělení, pro které je práce vykonávána.
- (4) Zaměstnavatel poskytuje veškeré informace zaměstnancům využívajícím teleworking ve stejném rozsahu, jako jsou poskytovány všem ostatním zaměstnancům.
- (5) Zaměstnavatel zajistí zaměstnanci přístup do svých prostor a umožní podmínky pro komunikaci s ostatními zaměstnanci.

Teleworking (článek 87, oddíl (§) 197, kapitola XV zákoníku práce)

- (1) Není-li dohodnuto jinak, právo zaměstnavatele je limitováno pouze na vymezení úkolů, které má zaměstnanec vykonat.
- (2) Zaměstnavatel může omezit využívání počítačového vybavení nebo elektronického vybavení, které zaměstnanci poskytuje, a to výhradně na práci, která je vykonávána pro zaměstnavatele.
- (3) Kontrola spojená s dokončením pracovního úkolu neumožňuje zaměstnavateli nahlížet do jakýchkoliv složek uložených v počítači zaměstnance, které nesouvisí s pracovním úkolem.
- (4) Není-li dohodnuto jinak, pokud se jedná o kontrolu místa, kde je práce vykonávána, zaměstnavatel může určit způsob kontroly a stanovit délku lhůty mezi oznámením kontroly a jejím zahájením. Kontrola nesmí představovat pro zaměstnance ani jinou osobu, která se v místě výkonu práce nachází, nepřiměřenou zátěž.
- (5) Pokud není dohodnuto jinak, výkon práce by měl být nastaven flexibilně.

Důkladná kontrola vykonané práce, pracovní doby, jakož i vybavení a bezpečnost pracovního místa, hardwaru a datové komunikace omezuje využívání teleworkingu. V případě outworkingu je řízení a kontrola práce rozdílná a méně přísná, přičemž je postavena na vyplacení mzdy na základě splnění úkolové práce. Velmi důkladná jsou opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ochota vykonávat práci na dálku je do značné míry ovlivněna přísnými a byrokratickým předpisy v oblasti bezpečnosti práce (Bankó, 2016). Podle zákona o bezpečnosti práce může být teleworking (na základě dohody se zaměstnavatelem) vykonáván prostřednictvím vlastního zařízení zaměstnance. Zaměstnavatel může zaměstnanci povolit používání vlastního zařízení po předchozí bezpečnostní kontrole⁵⁷. Na pracovišti, resp. doma může zaměstnanec měnit podmínky s ohledem na bezpečnost práce pouze se souhlasem zaměstnavatele. Regulace ohledně způsobu zařízení a kontroly pracovního místa doma je velmi důkladná. O dalších úpravách předpisů týkajících se odpovědnosti za nehodu při práci z domova se v současnosti diskutuje. Obecným trendem je v tomto ohledu odpovědnost ležící na zaměstnavateli. V případě outworkerů je úprava z hlediska bezpečnosti práce a odpovědnosti za nehodu podobná, ale není striktně a jasně regulována.

V Maďarsku se s teleworkingem, jako s formou práce, která může mít pozitivní dopady na zaměstnanost, dlouhodobě pracovalo. Nicméně jeho možnosti byly přeceněny. Na konci devadesátých let Ministerstvo práce ve spolupráci s menší organizací odpovědnou za zavádění informačních technologií pro teleworking iniciovalo program na podporu zaměstnanosti. Mezi hlavní cílové skupiny patřily zdravotně znevýhodněné osoby a osamělé matky. Do programu se zaregistroval velký počet lidí, ale ze strany zaměstnavatelů nebyly na využití teleworkingu téměř žádné požadavky, nevytvořila se tedy vhodná pracovní místa a program byl uzavřen. Teleworking však zůstal jako téma v agendě politiky zaměstnanosti a Ministerstvo práce založilo v roce 2003 novou instituci „Teleworkingovou radu“ s vizí podpořit strategii a rozhodovací proces spojený s teleworkingem v Maďarsku (Bankó 2016). V roce 2007 byl teleworking stále vnímán

⁵⁷ Zákon o bezpečnosti práce, oddíl 86/A, čl. 2.

jako iniciativa veřejné politiky, která míří na určité problémy zaměstnanosti, zejména prostřednictvím poskytování finanční podpory zaměstnavatelům. Teleworking byl chápán jako opatření trhu práce zavedené jako reakce na krizi, které otevírá nová podporovaná teleworkingová místa (Hárs-Neumann 2008).⁵⁸ Od roku 2010 se na teleworking přestala politika zaměstnanosti výrazněji zaměřovat.

Podíl zaměstnaných osob využívajících homeworking byl v roce 2018 nízký a činil pouze 4 %. Podíl homeworkingu na celkové zaměstnanosti byl na začátku roku 2000 poměrně vysoký a postupně klesal až do doby ekonomické krize, kdy došlo k přechodnému zvýšení. Pak se ale klesající trend vrátil a podíl je nyní nižší než před rokem 2008. V mezinárodním srovnání je v Maďarsku podíl využívání homeworkingu nízký. Podíl všech zaměstnaných osob pracujících z domova činil v průměru v roce 2010 méně než 60 % z průměru EU-15, v roce 2013 to bylo přes 70 % a pouze 36 % z průměru EU-15 v roce 2018. V kontextu zemí V4 je podíl využívání homeworkingu ve všech zemích V4 v průměru nízký, ale trend je ve všech zemích kromě Maďarska rostoucí. V protikladu k zemím EU-15 nebo k zemím V4 trend práce z domova v Maďarsku rostl relativně rychle po krizi a začal klesat od roku 2013 a stal se nejméně dynamickým mezi zeměmi V4 v roce 2018.⁵⁹

Dle údajů Eurostat za rok 2018⁶⁰ většina lidí pracujících z domova jsou zaměstnanci. Přesto je podíl domácích pracovníků mezi samostatně výdělečně činnými osobami podstatně vyšší než mezi zaměstnanci zejména v případě, že lidé pracují z domova (téměř) každý den (25 % oproti 6 %). Rozdíl je menší v případě osob pracujících z domova alespoň jednou týdně (11 % oproti 5 %) a téměř žádný rozdíl není v případech, kdy lidé pracují z domova příležitostně. Mezi zaměstnanci pracujícími z domova (téměř) každý den jsou více zastoupeni pracovníci s částečným pracovním úvazkem oproti pracovníkům s plným úvazkem (12 % oproti 8 %). Naopak, v případě zaměstnanců, kteří pracují alespoň jeden den z domova, je podíl pracujících na plný úvazek vyšší oproti zaměstnancům s částečným pracovním úvazkem (6 % oproti 2 %). Významný rozdíl pak není mezi těmi, kteří pracují z domova příležitostně. Z hlediska rozdílu mezi zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou a zaměstnanci na dobu určitou je podíl homeworkingu vyšší v případě smlouvy na dobu neurčitou.

Z pohledu věku zaměstnance pracuje alespoň jednou týdně 11 % zaměstnanců ve věku 25–54 let, 6 % zaměstnanců ve věku 55–64 let a pouze 3 % mladých lidí ve věku 16–24 let (údaje za rok 2018). Nejvýznamnější rozdíly lze sledovat z hlediska úrovně vzdělání. Zatímco lidé s nízkou kvalifikací prakticky z domova nepracují, lidé s vysokým vzděláním pracují z domova více než jakékoliv jiné skupiny zaměstnanců. Za pozornost stojí, že v případě vysoce kvalifikovaných osob není téměř žádný rozdíl mezi skupinou mladých dospělých (16–24 let) a dospělých v produktivním věku (25–54 let), kdy poměrně vysoký podíl osob v těchto skupinách pracuje z domova pravidelně a téměř čtvrtina z nich pracuje z domova nejméně jednou týdně (viz tabulka níže).

⁵⁸ <https://www.profession.hu/cikk/a-tavmunka-a-kiut-realis-eselye>

⁵⁹ založeno na Eurostat LFS datech

⁶⁰ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_iw_hem&lang=en

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

Tabulka č. 19 **Podíl osob pracujících z domova podle věku a úrovně dosaženého vzdělání** (v %, 2018)

osoby se středním vzděláním

práce z domova	věk 16–24	věk 25–54	věk 55–74
každý den nebo téměř každý den	1	4	2
nejméně jednou týdně	3	7	2

osoby s vyšším vzděláním

práce z domova	věk 16–24	věk 25–54	věk 55–74
každý den nebo téměř každý den	14	16	5
nejméně jednou týdně	22	25	9

Zdroj: Eurostat, 2018, vlastní zpracování

Homeworking využívá výrazně vyšší podíl zaměstnanců, kteří vykonávají nemauanální práci, přičemž 12 % pracuje z domova (téměř) každý den a 20 % alespoň jednou týdně. Zatímco v případě manuálně pracujících zaměstnanců dosahují podíly 2 % v případě práce z domova (téměř) každý den a 3 % práce z domova alespoň jednou týdně. Homeworking je častěji využíván v určitých odvětvích. Vysoký podíl zaměstnanců pracuje z domova v oblasti ICT, poměrně vysoký podíl zaměstnanců využívajících práci z domova je ve finančnictví a pojišťovnictví a o něco nižší podíl pak ve službách a ve veřejné správě (obrana, vzdělání, lidské zdraví nebo sociální práce). Z údajů Eurostatu rovněž vyplývá, že osoby pracující převážně z domova jsou zejména ICT zaměstnanci. 47 % ICT zaměstnanců pracuje z domova nejméně jednou týdně a 29 % téměř každý den, zatímco u jiných povolání je to 13 % vs. 7 %.

Tabulka č. 20 **Podíl osob pracujících z domova podle oborů** (v %, 2018)

odvětví	práce z domova		
	(téměř) každý den	alespoň jednou týdně	méně než jednou týdně
zemědělství, lesnictví nebo rybářství	1	4	0
těžba, dobývání, zpracovatelský průmysl	4	4	5
stavebnictví	1	5	4
velkoobchod, maloobchod, doprava, ubytování, stravování	5	2	5
informace & komunikace	32	19	32
finančnictví & pojišťovnictví	16	21	21
obchod	13	10	17
veřejná správa, obrana, vzdělávání, zdravotnictví a sociální práce	13	7	11
ostatní služby	5	3	4

Zdroj: Eurostat, 2018, vlastní zpracování

Spolehlivé šetření nebo data ohledně procenta zaměstnanců, kteří by měli zájem pracovat formou homeworkingu, není k dispozici. Existuje výzkum uskutečněný mezi 828 malými a středními podniky, v rámci nichž bylo osloveno více než 15 000 manažerů a zaměstnanců. Výzkum potvrdil, že teleworking není příliš využíván. Přestože 60 % zaměstnavatelů by mohlo teleworking zavést, využívá teleworking pouze 15 % z oslovených zaměstnavatelů, což je v porovnání s ostatními flexibilními formami zaměstnávání poměrně málo. Současně by ale také 60 % zaměstnanců teleworking vůbec nepřijalo a pouze okolo 18 % zaměstnanců by pracovalo z domova na plný úvazek (Essősy, 2018).

Zaměstnavatelé jsou většinou vůči homeworkingu nedůvěřiví, přičemž hlavním důvodem je zejména pocit nedostatečné kontroly zaměstnanců⁶¹. Obecným problémem ve vztahu k práci z domova je tak zajištění dostatečné kontroly zaměstnanců pracujících z domova.

4.7 Polsko

V Polsku zahrnuje práce na dálku široké spektrum možností od občasného homeworkingu a flexibilní pracovní doby po homeworking na plný úvazek. Tato flexibilní forma práce je částečně regulována zákoníkem práce, nicméně tato úprava v současnosti zaostává za vývojem ekonomické reality a reálného života zaměstnanců.

Podle právní úpravy vymezené zákoníkem práce je pracovní doba vymezena jako doba, po kterou je zaměstnanec povinen být zaměstnavateli k dispozici, ať na pracovišti nebo jiném místě určeném k práci. V praxi to znamená, že je možné rozšířit pracoviště zaměstnance mimo sídlo zaměstnavatele, tj. může se jednat o bydliště zaměstnance nebo o jakékoli jiné místo určené zaměstnavatelem. Práce prováděná z domova může být realizována za jiných podmínek, než jsou podmínky stanovené pro teleworking, v tomto případě je v Polsku chápána jako neteleworkingový homeworking nebo jednodušeji home office.

Možnost stabilní práce mimo sídlo zaměstnavatele bylo legislativně ukotveno v souvislosti s teleworkingem. V souladu se zněním zákoníku práce může být práce vykonávána soustavně mimo sídlo zaměstnavatele a při využití informačních a telekomunikačních technologií. Není podstatné, jak často je teleworking využíván (například každý druhý/každý třetí den), vždy je však podmíněn uzavřením příslušného dodatku k pracovní smlouvě. **Teleworking** musí splňovat následující podmínky: (a) zaměstnanec musí úkoly plnit pravidelně mimo kmenové pracoviště firmy, (b) zaměstnanec musí výsledky své práce poslat zaměstnavateli v elektronické podobě.

V některých případech však potřeby zaměstnavatele nebo zaměstnance neodpovídají definici práce na dálku vymezené v zákoníku práce. Rozhodující je, zda nastavené podmínky umožňují příležitostně – v závislosti na aktuálních potřebách zaměstnance – vykonávat práci mimo sídlo společnosti, aniž by ukládala povinnosti spojené s realizací práce na dálku na obou stranách pracovního poměru. Důležité je, aby taková práce nebyla „pravidelná“. V opačném případě by mohlo dojít k naplnění podmínek práce na dálku, což by si vyžádalo přijetí příslušných předpisů vztahujících se pro práci na dálku.

Využíván je také **home office**, který umožňuje zaměstnanci pracovat z domova či jiného místa než u zaměstnavatele, a to v čase, který je pro zaměstnance výhodný.

⁶¹ <https://audi.hu/hr/cikkek/hr-trendek/atipikus-foglalkoztatasi-forma-home-office/>

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

Na rozdíl od teleworkingu v tomto případě je to obvykle zaměstnanec, kdo se rozhoduje, zda a kdy chce vykonávat práci mimo provozovnu zaměstnavatele. Home office není nijak upraven zákoníkem práce, což činí tento nástroj velmi flexibilním.

V Polsku není tedy exaktně rozlišen teleworking a homeworking, oba dva termíny jsou chápány jako možnost práce na dálku, která je legislativně upravena (viz výše teleworking). Využívání této flexibilní formy práce musí být uvedeno přímo v pracovní smlouvě, ve které musí být zejména vymezeny:

- podmínky, za kterých bude práce vykonávána, upřesnění, kdy bude práce vykonávána (pravidelně nebo určité dny v týdnu apod.), je možné určit maximální počet dnů týdně, po které je možné homeworking využívat;
- pracovní doba (může být specifikována jak vymezením času, tak prostřednictvím úkolů);
- pravidla pro komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, což zahrnuje i způsob kontroly zaměstnance ve smyslu, zda v dané chvíli, kdy má vykonávat zaměstnání, jej opravdu vykonává;
- způsob, jak se budou předávat výsledky práce;
- jakákoliv jiná pravidla týkající se kontroly zaměstnance;
- způsob využívání pracovního vybavení a zabezpečení kontroly dat.

Výše uvedené řešení, konkrétně možnost zaměstnance zvolit si dny, kdy bude pracovat mimo sídlo zaměstnavatele, umožňuje velmi flexibilní nastavení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedinou formální podmínkou pro úpravu pracovních podmínek je zajištění dodatku k pracovní smlouvě. Není nutné nijak upravovat vnitřní předpisy nebo provádět hlášení směrem ke kontrolním orgánům, zejména k Národnímu inspektorátu práce.

Zodpovědnost zaměstnavatele za bezpečnost upravuje zákoník práce, jehož ustanovení se vztahují bez rozdílu na pracoviště zaměstnavatele i na pracovní místo mimo pracoviště zaměstnavatele, a to pokud zaměstnavatel může mít vliv na výkon práce zaměstnance na jiném místě. V případě teleworkingu je zaměstnavatel tedy zodpovědný za splnění podmínek ochrany zdraví a bezpečnosti místa, kde je práce vykonávána (například za adekvátní osvětlení, teplotu na pracovišti, vybavení, které odpovídá požadavkům práce, první pomoc v případě úrazu atd.). Některé podmínky jsou ze zákona vypuštěny, jedná se zejména o povinnost zaměstnavatele zajistit stavební a provozní úpravy budovy, zajištění adekvátních hygienických a sanitárních podmínek atp. Zajištění těchto podmínek je pro zaměstnavatele velmi obtížné, neboť nemohou například vstoupit do bytu zaměstnance za účelem kontroly bez jeho souhlasu.

V případě pracovního úrazu se následně posuzuje, jak zaměstnavatel splnil všechny podmínky, které jsou mu zákonem uloženy. Zároveň musí platit podmínka, že pracovní úraz souvisí s výkonem práce, což může být pro zaměstnance v některých případech velmi obtížné prokazatelné. Problematická je také skutečnost, že zaměstnanec musí souhlasit s prošetřením incidentu například ve svém bytě, pokud se úraz stal tam.

V současné době umožňují firmy svým zaměstnancům pracovat z domova i při mimořádných okolnostech, ale legislativa na tyto případy nepamatuje a nijak je neupravuje. Takové situace jsou vnímány ze strany zaměstnavatele jako nevýhodné, a to zejména z pohledu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. I v těchto případech totiž platí, že při pracovních úrazech je zodpovědný zaměstnavatel, a to navzdory skutečnosti, že nemá legální přístup do místa bydliště zaměstnance, kde

k úrazu došlo, a z důvodu mimořádnosti opatření nemůže předem zajistit bezpečnost podmínek výkonu práce. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je tak v této souvislosti vnímáno jako hlavní překážka pro využívání práce z domova. Navíc existuje také obava, že v případě nepravidelného výkonu práce mimo pracoviště bude firma porušovat pravidla teleworkingu. Aby této situaci zaměstnavatelé zabránili, přistupují ke specifikaci počtu hodin, které může daný zaměstnanec v daném období vykonávat formou práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Počet hodin by přitom neměl přesáhnout 50 % pracovní doby, jinak se firma vystavuje možnosti sankce za porušování pravidel teleworkingu.

V důsledku těchto omezení nejsou zaměstnavatelé příliš ochotni umožňovat svým zaměstnancům práci z domova nebo odjinud. V této souvislosti se nabízí jako vhodné řešení oddělené vymezení teleworkingu a homeworkingu, které by přineslo formální rozlišení mezi homeworkingem a teleworkingem. V souvislosti s přípravou nového zákoníku práce (v roce 2017) představila komise ustavená pro tvorbu nového zákoníku práce možnosti nastavení pravidel pro využití práce na dálku. Teleworking by byl spojován s využíváním ICT a mohl by být prováděn pouze v místě bydliště zaměstnance. Tento nástroj by mohl být využíván zejména v situacích, jako je náhlá nutnost péče o dítě, preference zajišťovat pracovní povinnosti z domova, pokud je to možné. Nová legislativa by navíc měla v případech práce z domova také zmenšit odpovědnost zaměstnavatelů za ochranu zdraví zaměstnanců při práci, což umožní širší využití homeworkingu.

Existují však také kritické názory na novou legislativu. Očekává se, že homeworking budou využívat především pracující rodiče, což ale znamená, že v případě onemocnění dítěte nebudou mít rodiče, kteří takto pracují, nárok na „sick day“, protože budou moci kombinovat práci s péčí. Teoreticky to může být dobré řešení, ale v praxi to může znamenat zhoršení situace zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé dokonce mohou homeworking v těchto situacích využít a neformálně zaměstnance „donutit“ k čerpání homeworkingu, nikoliv nemocenské na dítě.

V roce 2018 pracovalo v Polsku formou pravidelného homeworkingu pouze 4,6 % zaměstnanců, což je velmi málo oproti jiným státům. Občasně pracuje z domova 9,4 % zaměstnanců. Pravidelně na dálku pracují častěji osoby, které podnikají (17 %) než kmenoví zaměstnanci (1,4 %), v případě občasné práce na dálku je to pak 22,2 %, resp. 6,1 %.⁶² Obecně pak platí, že z jiného místa, než od zaměstnavatele častěji pracují ženy, starší osoby, osoby s vyšším vzděláním (nicméně velký je i podíl osob, které mají nižší vzdělání a pracují doma, což je dáno velkým podílem individuální zemědělské výroby v Polsku).

U profesních skupin se tři z nich výrazně odlišují. Jedná se o odborné pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství, specialisty a řídicí pracovníky. Poslední uváděná kategorie může souviset rovněž se zvláštními úpravami pracovní doby (zejména flexibilní pracovní dobou) a také s vysokým podílem samostatné výdělečné činnosti. Z pohledu odvětví vykazují, kromě zemědělství, vysoký podíl využívání homeworkingu odborné, vědecké a technické činnosti, oblast ICT, oblast vzdělávání. V případě pedagogů může být výsledek ovlivněn specifickou organizací práce na vysokých školách. V Polsku je běžnou praxí, že většina akademických pracovníků pracuje doma, a to bez pevné pracovní doby (13,5 % pedagogů terciálního vzdělávání pracuje obvykle doma a 48,9 % pracuje občasně z domova). Překvapivé ovšem je, že obdobný charakter mají výsledky u pedagogů základního vzdělávání (11,2 %, respektive 38,4 %) a pedagogů středoškolských (11,9 % a 38,8 %). Vysvětlení lze pravděpodobně nalézt v nutnosti

⁶² Vlastní výpočty.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

domácí didaktické přípravy a výkonu dalších administrativních povinností. Homeworking je častěji využíván ve veřejném než v soukromém sektoru.

Tabulka č. 21 **Využívání homeworkingu** (celková zaměstnanost, v %, 2017)

	obvykle	někdy	nikdy
celkem	4,65	9,22	86,13
pohlaví			
muži	4,52	9,08	86,40
ženy	4,82	9,40	85,79
věk			
15–19	0,60	1,56	97,84
20–29	2,46	5,53	92,00
30–39	4,01	9,78	86,21
40–49	5,23	10,72	84,06
50–59	5,82	9,16	85,02
60–64	5,59	9,32	85,09
vzdělání			
terciární	5,75	16,51	77,75
post-sekundární	3,73	5,67	90,61
obecné sekundární	2,88	6,26	90,86
základní odborné	4,54	4,89	90,57
základní	5,74	4,61	89,65
velikost sídla			
venkovská oblast	6,29	8,16	85,55
města do 20 tisíc obyvatel	2,82	5,94	91,23
města 20–100 tisíc obyvatel	2,78	7,21	90,01
města nad 100 tisíc obyvatel a více	4,32	12,96	82,72
profesní skupiny			
řídící pracovníci	4,79	18,38	76,83
specialisté	7,26	20,46	72,28
techničtí pracovníci a příbuzné profese	3,28	8,46	88,26
pracovníci administrativní podpory	0,95	2,65	96,40
pracovníci služeb a obchodu	2,58	4,49	92,93
odborní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	20,02	17,63	62,35
řemeslníci a příbuzné profese	1,47	2,60	95,93
operátoři strojů a zařízení	0,51	1,63	97,86
základní povolání	0,53	1,21	98,26
odvětví			
soukromé zemědělství	19,87	17,44	62,69
jiné zemědělství, lesnictví a rybářství	3,54	6,25	90,22
těžba a dobývání	0,26	1,26	98,48
výroba	1,60	3,17	95,23
dodávka elektřiny, plynu, páry a klimatizace	0,91	4,68	94,41
dodávka vody; kanalizace, nakládání s odpady a sanace	0,17	2,49	97,34
stavebnictví	1,15	5,94	92,91
obchod; oprava motorových vozidel	2,67	6,41	90,92
doprava a skladování	1,32	4,55	94,13

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

pokračování tabulky

	obvykle	někdy	nikdy
ubytování a stravování	3,96	4,96	91,08
informace a komunikace	11,25	26,49	62,26
finančnictví a pojišťovnictví	3,97	18,97	77,07
realitní činnost	4,36	14,43	81,22
odborné, vědecké a technické činnosti	13,29	24,87	61,84
administrativní a podpůrné činnosti	1,89	4,41	93,70
veřejné správa, obrana, sociální zabezpečení	0,86	4,63	94,52
vzdělávání	7,43	25,39	67,19
zdravotnictví a sociální práce	1,72	4,67	93,61
umění, zábavní činnost, rekreace	6,64	11,40	81,96
ostatní služby	4,55	10,47	84,98
forma zaměstnání			
OSVČ	16,99	22,15	60,86
skrytá zaměstnanost (zaměstnanci)	1,40	6,11	92,48
příspěvající člen rodiny	19,57	16,12	64,31
druh vlastnictví (pouze zaměstnanci)			
veřejné	2,57	10,24	87,19
soukromé	0,91	4,35	94,75

Zdroj: vlastní výpočty založené na datech LFS (2017).

Až 95 % zaměstnanců, kteří pracovali v nějaké režimu práce na dálku, potvrzují pozitivní zkušenosti (nebo dokonce velmi pozitivní zkušenosti) s touto formou práce. Zároveň zaměstnanci deklarovali větší míru spokojenosti se svým zaměstnáním (90 %) v porovnání se zaměstnanci, kteří neměli možnost využívat některou z forem práce na dálku (78 %).⁶³ Podle průzkumu, který vypracovala v prvním čtvrtletí 2019 personální agentura Michael Page⁶⁴, by si více než polovina respondentů (52 %) přála alespoň občas pracovat mimo kancelář a 65 % by si přálo určovat pracovní čas, během něhož plní svoje pracovní povinnosti.⁶⁵

Naproti tomu je stále hodně polských zaměstnavatelů skeptických vůči této formě zaměstnávání. Nedávný průzkum (2018)⁶⁶ ukázal, že pouze třetina zaměstnanců může využít práci z domova nebo odjinud. Zároveň většina zaměstnanců, která tuto možnost nemá, by si ji přála mít – 52 % z této většiny zaměstnanců by si přálo pracovat na dálku většinu pracovní doby a 33 % zaměstnanců deklarovalo zájem pracovat maximálně 10 dní v měsíci formou *homeworkingu*.

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ <https://www.michaelpage.com/>

⁶⁵ <https://www.michaelpage.pl/dla-medi%C3%B3w/confidence-index>.

⁶⁶ Report „Rynek pracy zdalnej a oczekiwania pracowników. Edycja polska 2018” (“Market for remote work and employees’ expectations. Polish edition 2018”) by Kantar TNS in co-operation with Remote-How, Warsaw 2018.

4.8 Slovensko

Homeworking (práce z domova) a teleworking (práce na dálku) představují instituty pracovního práva, které byly zavedeny novelou zákoníku práce⁶⁷ s účinností od 1. září 2007. Homeworking je vymezen zákoníkem práce jako pracovní poměr zaměstnance, který vykonává práci pro zaměstnavatele podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě doma nebo na jiném dohodnutém místě v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhuje, a tento pracovní poměr se řídí zákoníkem práce s taxativně uvedenými odchylkami.

Teleworking byl zaveden do pracovněprávních vztahů v návaznosti na možnost využití moderních informačních prostředků v práci a v souladu s Evropskou rámcovou dohodou o práci na dálku. Novela zákoníku práce vymežila pojem "práce na dálku" jako pracovní poměr zaměstnance, který vykonává práci pro zaměstnavatele podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě doma nebo na jiném dohodnutém místě s použitím informačních technologií v pracovním čase, který si sám rozvrhuje, a tento pracovní poměr se řídí zákoníkem práce s taxativně uvedenými odchylkami.

Z uvedeného vyplývá, že definování práce z domova (homeworking) a teleworkingu (práce na dálku) je téměř shodné, protože v obou případech jde o pracovní poměr zaměstnance, který jako každý jiný zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele. S ohledem na určitá specifika těchto pracovních poměrů se výkon práce realizuje podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě. Práci z domova (homeworking) je institut realizovaný pouze v rámci pracovního poměru. Uvedené ustanovení se nepoužije u prací konaných mimo pracovní poměr (tj. práce vykonávána na základě dohody o provedení práce), což však nevylučuje i v takovém případě sjednat s pracovníkem místo výkonu práce doma, ale v tomto případě se již nejedná o institut práce z domova (homeworking). Práce z domova (homeworking) může být vykonávána na plný, částečný úvazek, na dobu určitou i neurčitou. Výkon práce z domova je možné omezit i časově (např. 3 hodiny doma, 3 hodiny v sídle zaměstnavatele).

Místo výkonu v případě práce z domova (homeworking) a práce na dálku (teleworkingu) je podle zákoníku práce doma nebo na jiném dohodnutém místě, přičemž vymezení co znamená „doma“, zákon blíže nespecifikuje. Může to být jakékoliv místo, kde zaměstnanec bydlí (dům, byt, ubytovna). Pojem „nebo na jiném dohodnutém místě“ poskytuje široké možnosti flexibilního výkonu práce. Mělo by jít o jiné místo výkonu práce, než je domov, ale zároveň i jiné místo, než je provozovna zaměstnavatele (např. se může jednat o kavárnu, knihovnu apod.). V případě práce z domova (homeworking) a práce na dálku (teleworkingu) si pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec, neboť u takto upravených pracovních poměrů není pracovník zaměstnavateli bezprostředně k dispozici. Z uvedeného vyplývá, že tito zaměstnanci si sami určují i dobu odpočinku.

Protože i v těchto případech se jedná o pracovní poměr zaměstnance, řídí se zaměstnanci při výkonu práce z domova (homeworking) a teleworkingu (práce na dálku) jednotlivými ustanoveními zákoníku práce, který v těchto případech v § 52 odst. 1 taxativně stanoví některé odchylky od běžné úpravy.

- Na práci z domova (homeworking) a práce na dálku (teleworking) se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, nepřetržitým denním odpočinku, nepřetržitým týdenním odpočinku a přestávkách.
- Při výskytu osobních překážek v práci zaměstnanci nepatří od zaměstnavatele náhrada mzdy s výjimkou úmrtí v rodině.

⁶⁷ Novela č. 348/2007 zákoníku práce č. 311/2001. Úprava je obsažena v § 52 tohoto zákona.

- Zaměstnanci není přiznávána mzda za práci přesčas, mzdové zvýhodnění za práci ve svátek, mzdové zvýhodnění za noční práci a mzdová kompenzace za práci ve ztížených podmínkách, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

V případě rozvržení týdenní pracovní doby se tak na práci z domova (homeworking) a práce na dálku (teleworking) nevztahují ustanovení, která vymezují, kdy má zaměstnanec pracovat, tedy ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a ani ustanovení o prostojích – dočasném přerušení výkonu práce. Jedná se o úpravu zákoníku práce ohledně rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, pružné pracovní doby, začátku a konce pracovní doby, přestávek v práci. Naopak, ustanovení o maximální přípustné délce pracovní doby platí i pro zaměstnance pracující z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking), nejedná se totiž o ustanovení o rozvrhování pracovní doby.

Odlíšná úprava dále platí v případě závažných osobních překážek v práci na straně zaměstnance. Zaměstnanci vykonávajícímu práci z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking) nenáleží (dle zákoníku práce) při důležitých osobních překážkách v práci náhrada mzdy. Tomuto zaměstnanci tak není poskytována náhrada mzdy v případě jeho ošetření nebo vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani při doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření. Stejně tak mu není poskytnuta náhrada mzdy ani z titulu narození dítěte jeho manželce a jejího převozu do zdravotnického zařízení a zpět a ani při účasti na vlastní svatbě.⁶⁸ Tato odlíšná úprava reflektuje, že zaměstnanec pracující z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking) si rozvrhuje pracovní dobu sám a v případě důležitých osobních překážek v práci si může čas výkonu práce přizpůsobit. Jediná výjimka, kdy zaměstnanci pracujícímu z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking) patří náhrada mzdy, je důležitá osobní překážka v práci – úmrtí rodinného příslušníka⁶⁹. Pokud se jedná o ostatní překážky v práci na straně zaměstnance, vztahují se na zaměstnance pracujícího z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking) stejná ustanovení zákoníku práce jako na ostatní zaměstnance. Jedná se např. o překážky v práci z důvodu výkonu veřejné funkce, občanské povinnosti a jiných úkonů v obecném zájmu, plnění branné povinnosti a plnění úkolů odborné přípravy v ozbrojených silách, jakož i při zvyšování kvalifikace. V případě těchto překážek v práci patří i tomuto okruhu zaměstnanců v taxativně vymezených případech náhrada mzdy.

Vzhledem k tomu, že při práci z domova (homeworking) a práce na dálku (teleworking) si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, nemá tedy nárok na mzdu za práci přesčas, mzdové zvýhodnění za práci ve svátek, za noční práci a nenáleží mu ani mzdová kompenzace za ztížený výkon práce. Nicméně, zaměstnavatel si ale jejich poskytování může se zaměstnancem dohodnout. Zákoník práce nijak neupravuje náhradu za pracovní pohotovost v případě zaměstnance pracujícího z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking).

⁶⁸ Ostatním zaměstnancům je od 1. září 2007 zaměstnavatel povinen poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy na jeden den k účasti na vlastní svatbě a pracovní volno bez náhrady mzdy na účast na svatbě dítěte a rodiče zaměstnance.

⁶⁹ Podle ustanovení zákoníku práce (§ 141 odst. 2 písm. d) je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, tedy i v případě práce z domova (homeworking) či práce na dálku (teleworking), pracovní volno s náhradou mzdy na dva dny při úmrtí manžela nebo dítěte a na další den k účasti na jejich pohřbu. Pracovní volno s náhradou mzdy na jeden den patří zaměstnanci i k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela sourozence zaměstnance. Pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob, náleží mu pracovní volno s náhradou mzdy ještě na jeden další den. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným příbuzným, ale se zaměstnancem žila v době úmrtí v domácnosti. I v těchto případech, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb uvedených osob, náleží mu pracovní volno s náhradou mzdy na další den.

V případě pracovní neschopnosti má ale zaměstnanec pracující z domova (homeworking) či na dálku (teleworking) nárok na shodné dávky jako ostatní zaměstnanci a stejné podmínky se na něj vztahují i v případě dovolených či zabezpečení stravování. Poskytování stravného v případě práce z domova (homeworking) a práce na dálku (teleworking) se řídí běžným ustanovením zákoníku práce, tzn., že zaměstnanec má nárok na poskytnutí stravy, pokud v rámci pracovní směny vykonává práci více než 4 hodiny. Jelikož však pracuje doma a pracovní dobu si rozvrhuje sám, mohlo by být zpochybnitelné, zda v daný den pracoval 4 hodiny. Podle zákoníku práce je pracovní dobou časový úsek, v němž je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli, vykonává práci a plní povinnosti v souladu s pracovní smlouvou. To platí i pro zaměstnance pracujícího z domova (homeworking) či na dálku (teleworking). Pokud mají zaměstnanci v pracovní smlouvě stanovenou např. 40hodinovou týdenní pracovní dobu, má se za to, že jim zaměstnavatel přidělil takový pracovní úkol, jehož zpracování těchto 40 hodin naplní. Lze tak předpokládat, že denně odpracují více než 4 hodiny, a tudíž mají nárok na zabezpečení stravného. Není přitom podstatné, zda tuto podmínku splní zaměstnanec souvislou prací nebo v rámci rozdělení výkonu práce do více časových úseků. Zaměstnavatel je tak povinen poskytnout finanční příspěvek na stravování i zaměstnanci pracujícímu z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworkingu), jestliže mu nezajistí stravování přímo nebo pokud by přímé stravování bylo v rozporu s povahou vykonávané práce z domova (homeworking) nebo práce na dálku (teleworking). Přímé zajištění stravování je v zásadě možné tehdy, má-li zaměstnanec pracující z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking) možnost, s ohledem na dostupnost, stravovat se ve stravovacím zařízení, kde se stravují ostatní zaměstnanci zaměstnavatele, resp. mu může být strava zajištěna jinak.

Zaměstnanci pracující z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking) jsou účastníky pojistných vztahů sociálního pojištění a zdravotního pojištění, neboť se jedná o výkon práce na základě pracovního poměru. Tito zaměstnanci, jakož i zaměstnavatelé, jsou povinni odvádět příspěvky na sociální pojištění a povinné veřejné zdravotní pojištění za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci a jejich zaměstnavatelé.

V případě teleworkingu (práce na dálku) je zaměstnavatel povinen zajistit, nainstalovat a pravidelně udržovat technické a programové vybavení potřebné k výkonu této formy práce. Zaměstnanec může využívat ale i vlastní technické a programové vybavení. V souladu s Evropskou rámcovou dohodou o teleworkingu (práce na dálku) je zaměstnavatel odpovědný za zajištění, zejména pokud jde o software, ochranu údajů, které používá a zpracovává zaměstnanec pro profesní údaje. Zároveň je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o všech omezeních používání technického a programového vybavení (např. internetu), jakož i sankcích za porušení omezení ze strany zaměstnance.

Za podmínek dohodnutých v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhrady za používání vlastního náradí, vlastního zařízení a vlastních předmětů potřebných pro výkon práce, pokud je využívá s jeho souhlasem. V pracovní smlouvě by mělo být stanoveno, které předměty budou zaměstnancem využívány s jejich přesným vymezením a jaká náhrada mu za jejich používání patří. Tento souhlas nemusí být písemný, ale vzhledem k ustanovení v zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu na motorovém vozidle, vlastním náradí, vlastním zařízení a vlastních předmětech potřebných pro výkon práce, které použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním bez písemného souhlasu zaměstnavatele, by v zájmu zaměstnance písemný být měl.

Přesto, že zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, zůstává zaměstnavatel stále odpovědný za dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při

práci (BOZP), což se může stát problematickou oblastí. Zaměstnavatel má tedy vůči těmto zaměstnancům v oblasti BOZP stejné povinnosti jako vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovišti. Zaměstnavatel musí plnit s tím související povinnosti, zejména preventivní povinnost a zajišťovat školení. Chránit zdraví zaměstnance, i když nad ním zaměstnavatel nemá potřebný dohled a zabránit tak vzniku pracovních úrazů, může zaměstnavatel tak, že se zaměstnancem smluvně upraví dodržování pravidel BOZP, případně je zahrne do interní směrnice. Zde uvede činnosti, jejichž výkon je během pracovní doby zakázán, i povinnosti zaměstnance evidovat pracovní dobu a jakékoliv přestávky (lze zajistit např. prostřednictvím elektronické evidence). Právě dobře a podrobně rozepsaná pracovní smlouva zamezí případným pochybnostem ohledně jednotlivých práv a povinností na obou stranách.

Kromě určitých taxativně vymezených odchylek je tendence postavit zaměstnance pracujícího z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking) na úroveň ostatních zaměstnanců. Za tím účelem je zaměstnavatel povinen přijmout opatření, která předcházejí izolaci takto pracujícího zaměstnance od ostatních zaměstnanců. Zvláštní důraz klade zákoník práce na vytváření podmínek ze strany zaměstnavatele umožňujících setkávání tohoto okruhu zaměstnanců s ostatními zaměstnanci. K naplnění těchto opatření by měl tyto zaměstnance zaměstnavatel zvát na jím pořádané kulturní a sportovní akce, zajistit těmto pracovníkům stravování, pokud možno ve vlastním stravovacím zařízení a nezapomínat ani na prohlubování jejich kvalifikace.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli také povinnost zabránit znevýhodňování zaměstnance pracujícího z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking) oproti srovnatelnému zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele. Za tímto účelem musí mít takový zaměstnanec vytvořeny i srovnatelné pracovní podmínky. Pojem srovnatelný zaměstnanec vymezuje zákoník práce, podle kterého se za srovnatelného zaměstnance, pro účely pracovních vztahů, považuje zaměstnanec u téhož zaměstnavatele nebo u zaměstnavatele v případě dočasného přidělení, který vykonává nebo by vykonával stejný druh práce nebo obdobný druh práce s přihlédnutím na kvalifikaci a odbornou praxi.

V souvislosti s vymezením práce z domova (homeworking) a práce na dálku (teleworking) je třeba zmínit, že ne vždy je práce vykonávaná zaměstnancem pro zaměstnavatele doma nebo na jiném dohodnutém místě, nebo práce vykonávaná pro zaměstnavatele doma či na dohodnutém místě s použitím informačních technologií je považována za práci z domova (homeworking) nebo práci na dálku (teleworking). V těchto případech se jedná o příležitostný výkon práce realizovaný nepravidelně nebo za mimořádných okolností a musí být k němu dán souhlas zaměstnavatele, nebo se zaměstnanec a zaměstnavatel na takovém výkonu práce musí dohodnout. Předpokladem je, že zaměstnancem vykonávaný druh práce vymezený v pracovní smlouvě toto umožňuje. Vzhledem k tomu, že se v tomto případě nejedná o práci z domova (homeworking) nebo práce na dálku (teleworking), vztahují se v tomto případě na zaměstnance všechna standardní ustanovení zákoníku práce a náleží mu tak i peněžní plnění, na která zaměstnanci vykonávající práci z domova (homeworking) nebo práce na dálku (teleworking) nemají nárok. Tento příležitostný výkon práce z domova je označován jako „home office“. Tento pojem však zákoník práce nezná a ani nedefinuje. Lze ho spíše považovat za benefit poskytovaný ze strany zaměstnavatele.

Politika trhu práce ve vztahu k práci z domova (homeworking) a práce na dálku (teleworking) nevytváří na podporu těchto flexibilních forem zaměstnávání žádné speciální nástroje, jako jsou finanční podpora, daňová úleva, snížení příspěvků na sociální pojištění nebo jiné formy dotací či administrativní podpora. I pro tyto flexibilní formy práce platí stejné podmínky jako pro ostatní formy zaměstnávání ve smyslu zákoníku práce.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

Přestože možnost práce z domova (homeworking) nebo práce na dálku (teleworking) upravuje zákoník práce už od 1. září 2007, není příliš využívána a jen v některých odvětvích, zejména nevýrobního charakteru. Podle pravidelného zjišťování firmy Trexima (Informační systém o pracovních podmínkách) v roce 2018 práci z domova (homeworking) využívalo 0,18 % zaměstnanců, práce na dálku (teleworking) pak pouze 0,06 % zaměstnanců. Následující tabulky uvádí přehled podílů zaměstnanců vykonávajících práci z domova (homeworking) nebo na dálku (teleworking) v členění podle pohlaví a následně dle odvětví.

Tabulka č. 22 **Podíl zaměstnanců pracujících z domova (homeworking) a na dálku (teleworking) dle pohlaví (v %, 2018)**

pohlaví	podíl zaměstnanců pracujících z domova (homeworking)	podíl zaměstnanců pracujících na dálku (teleworking)
muži	0,1858	0,0446
ženy	0,1665	0,0683
celkem	0,1767	0,0558

Zdroj: Rezortné výberové štatistické zisťovanie o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku. Trexima, 2019.

Tabulka č. 23 **Podíl zaměstnanců pracujících z domova (homeworking) a na dálku (teleworking) dle odvětví (v %, 2018)**

odvětví	podíl zaměstnanců pracujících z domova (homeworking) (v %)	podíl zaměstnanců pracujících na dálku (teleworking) (v %)
A zemědělství, lesnictví a rybolov	0,0064	0,0000
B těžba a dobývání	0,0207	0,0000
C průmyslová výroba	0,0716	0,0199
D dodávka elektřiny, plynu, páry a studeného vzduchu	0,0132	0,0066
E dodávka vody; odvod odpad. vod, odstraň. odpadů	0,0163	0,0000
F stavebnictví	0,2180	0,0050
G velkoobchod a maloobchod; oprava motor. vozidel	0,0352	0,0068
H doprava a skladování	0,5130	0,0059
I ubytovací a stravovací služby	0,0106	0,0000
J informace a komunikace	0,2576	0,1288
K finanční a pojišťovací činnosti	0,0606	0,1071
L činnosti v oblasti nemovitostí	0,0000	0,0000
M odborné, vědecké a technické činnosti	0,4949	0,7265
N administrativní a podpůrné služby	0,1800	0,0169
O veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	0,1541	0,0000
P vzdělávání	0,1960	0,0596
Q zdravotní a sociální péče	0,5343	0,0196
R umění, zábava a rekreace	0,1531	0,0000
S ostatní činnosti	0,0233	1,5481
celkem	0,1767	0,0558

Zdroj: Rezortné výberové štatistické zisťovanie o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku. Trexima, 2019.

4.9 Slovinsko

Homeworking představuje výkon práce mimo provozovnu zaměstnavatele, z bydliště zaměstnance, nebo kdekoli jinde. Homeworking je ve Slovinsku považován za atypickou, flexibilní formu práce, která je upravena speciální formou pracovní smlouvy. Na základě této smlouvy může zaměstnanec vykonávat práci na jiném místě než v sídle zaměstnavatele.

Homeworking se poprvé objevil jako atypická forma práce na území Slovinska v roce 1961, kdy byl přijat speciální zákon o homeworkingu. Nové nastavení této formy práce bylo upraveno až v zákoně o zaměstnaneckých vztazích⁷⁰ z roku 2007, resp. nově v zákoně z roku 2013 (odstavec 68 až 72), kterým byly vyřešeny některé sporné situace (zejména případy, kdy zaměstnanec vykonával pouze část práce doma a část u zaměstnavatele). Nepříímá regulace homeworkingu se rovněž nachází v ústavě Slovinské republiky v článcích 36 až 38, které upravují nedotknutelnost obydlí a ochranu důvěrnosti korespondence a osobních dat (Arlič 2016).

Pracovní legislativa je v tomto směru rigidní, neboť reguluje homeworking jako specifikum pracovní smlouvy a ukládá všem stejné podmínky. Postavení zaměstnance vykonávajícího práci z domova se tak nemůže výrazně lišit od situace ostatních pracovníků zaměstnavatele z důvodu principu rovnosti. Všeobecně je zakotven nediskriminační přístup pro pracující z domova. Dle zákona o zaměstnaneckých vztazích má zaměstnanec vykonávající práci doma nebo v místě dle svého výběru se souhlasem zaměstnavatele stejná práva jako zaměstnanec pracující v provozovně zaměstnavatele. Zaměstnanec pracující doma tak má (1) právo účastnit se kolektivního vyjednávání, (2) právo na ochranu proti diskriminaci ze strany zaměstnavatele, (3) právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, (4) právo na stejnou mzdu, (5) právo na sociální zabezpečení a ochranu během mateřství (Kresal at al., 2016, s. 398).

Smlouva uzavřená se zaměstnancem za účelem výkonu práce formou homeworkingu může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou, plný nebo částečný úvazek (i jako doplňková práce). Zaměstnanec může vykonávat veškerou práci, která patří k registrovaným obchodním aktivitám zaměstnavatele. Práce z domova může být rovněž vykonávána pouze několikrát za týden a ostatní dny v místě zaměstnavatele dle dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Práce z domova musí být dobrovolná a podmínky a způsob vykonávání musí být dohodnuty ve smlouvě. Obsah a dílčí části smlouvy pro výkon práce z domova dále rovněž obsahují úpravu týkající se pracovní doby, místa práce, ochrany osobních dat a používání materiálů a prostředků pro práci. Zaměstnavatelé mají povinnost informovat Inspektorát práce o využívání homeworkingu (zavedeno pracovní legislativou v roce 2002). Současně je ale třeba poznamenat, že s ohledem na neexistující kontrolu ze strany inspektorátu a velkou byrokratickou zátěž

⁷⁰ Zákon o zaměstnaneckých vztazích poskytuje právní rámec pro uzavírání pracovněprávních smluv, reguluje většinu aspektů pracovněprávních vztahů a zajišťuje minimální pracovní práva zaměstnanců. Právní rámec pro výkon práce vymezuje ve Slovinsku pracovní smlouva, standardně se jedná o pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Existují ovšem rovněž nestandardní formy zaměstnanosti, které jsou přesně vymezeny v zákoně o zaměstnaneckých vztazích. Mezi ně patří zejména:

- pracovní kontrakt na dobu určitou,
- smlouva mezi zaměstnancem a subjektem, který zapůjčuje zaměstnance zaměstnavateli (agentura práce),
- pracovní smlouva na zajištění veřejných prací,
- pracovní smlouva na částečný pracovní úvazek,
- **pracovní smlouva o homeworkingu**,
- pracovní smlouva s vedoucími pracovníky.

Relevantní jsou i další typy smluv: dohoda o provedení práce, dohoda o dílo chráněné autorskými právy.

4. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve vybraných evropských zemích

pro zaměstnavatele v některých případech zaměstnance pracující z domova zaměstnavatelé nenahlašují.

V pracovní smlouvě o homeworkingu se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout, že zaměstnanec bude používat svoje vlastní pracovní vybavení. V takovém případě má zaměstnanec nárok na náhradu za používání svého vlastního pracovního vybavení. Rozsah a způsob používání, amortizace, pronájem a další provozní náklady (elektrina a topení, poštovní služby) musí být specifikovány ve smlouvě. Zaměstnavatel nemůže sám rozhodnout o výši náhrady za používání vybavení pracovníka, ale musí vzít do úvahy ustanovení kolektivních dohod, která stanoví, že výše náhrady za používání vlastního vybavení musí být alespoň rovna odpisům pracovních prostředků. Odpisové sazby nejsou vymezeny zákonem, jejich výše je různá a jejich individuální výši určuje zaměstnavatel. Lze tak předpokládat, že zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci náhradu v podobné nebo stejné výši uplatňované zaměstnavatelem u jeho vlastních pracovních prostředků.

V případě práce z domova neexistuje žádná výjimka ohledně úpravy přesčasových hodin. Pro každého zaměstnance pracujícího z domova musí zaměstnavatel rovněž zaznamenávat denní údaje o počtu hodin, celkovém počtu odpracovaných hodin a počtu přesčasových hodin. Informace o počtu odpracovaných hodin může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem získávat z denního přehledu pracovní doby a vykonávaných činností. Obě strany se například mohou dohodnout, že zaměstnanec poskytne informaci o počtu skutečně odpracovaných hodin pouze pokud se počet odpracovaných hodin liší od obvyklých 8 pracovních hodin denně.

Zaměstnanci pracující z domova mají stejné nároky na placenou dovolenou, rodičovskou dovolenou a absenci v práci v důsledku nemoci jako zaměstnanci vykonávající práci v místě zaměstnavatele. Protože zaměstnanec pracující z domova necestuje do zaměstnání, nemá nárok na příspěvek na dojížděku, má však nárok na náhradu nákladů na stravu a cestovních výdajů vzniklých v souvislosti se služební cestou.

Podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v případě homeworkingu by měly být shodné s podmínkami na pracovišti zaměstnavatele. Umístění práce ovlivňuje pouze zvláštní úpravu jednotlivých pracovněprávních institutů, což znamená, že místo výkonu práce nemá vliv na nastavení podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tj. právo pracovníka na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Prostory pro výkon práce musí být specifikovány v pracovní smlouvě. Práce může být vykonávána v místě bydliště pracovníka nebo na jiném místě dle jeho výběru. Rozhodující je, aby tyto prostory byly ve smlouvě přesně definovány. Při výběru prostorů musí zaměstnanec a zaměstnavatel věnovat pozornost dodržení bezpečnosti pracovních podmínek (což je v praxi často velmi komplikované), protože inspektor bezpečnosti práce by mohl při nedodržení stanovených podmínek homeworking zakázat. Ustanovení zákona o zdraví a bezpečnosti při práci uvádí, že zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovníkovi vykonávajícímu homeworking stejnou ochranu jako zaměstnanci pracujícímu v prostorách zaměstnavatele, při zohlednění všech zvláštních charakteristik práce. Stejný princip rovného zacházení s pracujícími z domova se vztahuje také na mnoho dalších norem, které upravují bezpečnost a ochranu zdraví při práci v různých oblastech. Dle zákona o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci je zaměstnavatel rovněž povinen vykonávat inspekci pracovního prostředí u zaměstnanců pracujících z domova. Nicméně, jelikož homeworking probíhá v místě bydliště pracovníka, toto opatření koliduje s ústavním právem na nedotknutelnost bydliště. Nezbytný je tedy souhlas zaměstnance a stejně tak i předběžné oznámení zaměstnavatele, odborů nebo úředníků, pokud chtějí provést kontrolu pracovních prostorů. Tato ustanovení pak v konečném důsledku vedou k tomu,

že dodržování podmínek ochrany zdraví a bezpečnosti při práci není v praxi kontrolováno.

Uplatňování homeworkingu zatím není ve Slovinsku příliš rozšířeno, nicméně jeho využívání narůstá. Centrální informační služba (nebo data) monitorující smluvně uzavřený homeworking není k dispozici. Oficiální a relevantní čísla týkající se procenta zaměstnanců, kteří využívají homeworking, zatím neexistují a prezentované statistické údaje představují pouze přibližné, a tudíž ne zcela spolehlivé údaje o zaměstnancích využívajících homeworking upravený pracovní smlouvou. V porovnání s jinými zeměmi se pohybuje využívání homeworkingu blízko nebo lehce nad průměrem EU, což představuje okolo 10 % zaměstnanců z aktivní populace. Dalším klíčovým zjištěním je, že ve Slovinsku za poslední léta počet pracovníků, kteří pracují z domova, vzrostl. Důvody lze hledat v souvislosti a) s dodatkem k zákonu z roku 2013, který stanovil, že za práci z domova lze rovněž považovat práci vykonávanou zaměstnancem doma pouze částečně v rámci pracovní doby, b) s rozvojem IT a c) s rostoucím tlakem na umožnění více flexibilní, (a tedy i) levnější práce. Odhady využívání homeworkingu se významně liší dle původu dat (s ohledem na použitou metodologii a vzorek pokrytí lze za nejspolehlivější považovat data EUROSTATu).

Dle údajů LFS⁷¹ (EUROSTAT) o pracujících z domova jako procentu všech zaměstnaných v roce 2018 pracovalo z domova občas 10,9 %, obvykle 6,9 % zaměstnanců. Oproti roku 2009 to představuje nárůst o 3,1 p. b., resp. 1 p. b. 82,2 % zaměstnanců pak z domova nepracovalo nikdy. Ve srovnání s rokem 2009 to znamená snížení o 5,2 p. b., což ukazuje na klesající trend v průběhu let.

Dle průzkumu o využívání ICT domácnostmi a jednotlivci a dat o práci z domova, z externího pracoviště nebo na cestách z roku 2018 (Eurostat 2019a) dosahoval podíl pracujících z domova každý den nebo skoro každý den 6 %, nejméně jednou týdně (ale ne každý den) 5 %, méně než jedenkrát týdně 4 % a 11 % pracovalo z domova alespoň jedenkrát týdně.

Údaje Inspektorátu práce ukazují, že počet oznámení o homeworkingu každoročně roste, s výjimkou roku 2016. V roce 2018 informovalo 1 386 zaměstnavatelů Inspektorát o plánované organizaci práce výlučně doma nebo kombinovaně s prací v místě zaměstnavatele, což v porovnání s rokem 2017 představuje skoro 100% nárůst. Dle výsledků analýzy ročních zpráv Inspektorátu práce (Faganel, 2016) je homeworking nejvíce využíván v oblastech jako je tlumočení, marketingové řízení, údržba zařízení, obchodní zástupce, účetnictví, administrativní práce, poradenství, obchodní inženýr, krejčovství, programování, architektura a práce v průmyslu zpracování kovů. Homeworking je široce využíván pro činnosti založené na informačních technologiích a práci na počítačích, dále jej využívají učitelé ve veřejném vzdělávacím systému, kteří vykonávají část svých pracovních povinností z domova. Při interpretaci dat Inspektorátu práce je ovšem třeba zohlednit, že údaje mohou být kvůli neexistující kontrole ze strany inspektorátu a velké byrokratické zátěži pro zaměstnavatele, kteří v některých případech jednoduše zaměstnance pracující z domova nenahlašují, nespolehlivé. To bylo ostatně konstatováno i Inspektorátem práce, který ve své zprávě uvádí, že četnost využívání homeworkingu je překvapivě nízká.

Podle zaměstnavatelů je hlavním důvodem pro omezené využívání homeworkingu přílišná administrativní zátěž a nedostatečná daňová podpora. Faganel (2016, s. 107)

⁷¹ Šetření pracovních sil (Labour Force Survey - LFS) chápe homeworking široce a definice v tomto případě zahrnuje všechny, kdo pracují doma z následujících důvodů: nestihli svoji práci v řádném pracovním čase (na pracovišti), v jejich vlastním zájmu, na základě dohody se zaměstnavatelem, pro dodatečný příjem, a to bez ohledu na to, jestli jsou zaměstnanci nějakého subjektu, podnikají nebo mají svobodné zaměstnání.

uvádí, že Asociace zaměstnavatelů Slovinska zaznamenala mezi zaměstnavateli vzrůstající zájem o homeworking. Jako důvod pro malé využívání homeworkingu vidí hlavně nadměrnou administrativní zátěž a demotivující nastavení daňové kompenzace za používání osobních/vlastních prostředků zaměstnanců pro práci. Zaměstnavatelé se proto zasazují o zrušení povinnosti zaměstnavatele informovat Inspektorát práce o zamýšlené organizaci práce formou homeworkingu a o daňově výhodnější nastavení náhrad za používání vlastních pracovních prostředků zaměstnanců.

Shrnutí

Z dosažených zjištění ve sledovaných zemích lze konstatovat:

- **Práce mimo pracoviště zaměstnavatele** je nejčastěji vymezena jako **výkon práce pro zaměstnavatele doma nebo na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele** na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to jak formální, tak i neformální.
- **Podmínky** práce z domova jsou upravovány v **pracovních smlouvách**, které mohou obsahovat konkrétní vymezení podmínek práce z domova, práv a povinností např. doby výkonu práce, tj. v jakých hodinách zaměstnanec musí být k dispozici zaměstnavateli, upřesnění nutného vybavení pro výkon práce a jeho zajištění, nastavení ochrany dat atp.
- **Zákony** upravující práci mimo pracoviště zaměstnavatele vymezují jeho podobu, příp. speciální, odlišná ustanovení související s výkonem práce z domova, ale **nestanoví nárok zaměstnance na práci mimo pracoviště zaměstnavatele**. Nezakládají tedy právo zaměstnanců na práci mimo pracoviště, ani nezavazují zaměstnavatele k tomu, aby za všech okolností tuto formu práce umožňoval. V případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele mohou být např. odlišně ustanoveny podmínky týkající se např. rozvržení pracovní doby, práce přesčas, ve svátek, cestovních náhrad, poskytování stravného apod.
- Podmínky využívání prostředků při výkonu zaměstnání z domova jsou různé, **zaměstnanci mohou využívat svoje prostředky nebo prostředky poskytnuté zaměstnavatelem**, konkrétní **podmínky** a případné náhrady mohou být **upraveny v pracovní smlouvě**. V případě, že existují finanční náhrady nákladů vzniklých v souvislosti s využíváním pracoviště mimo pracoviště zaměstnavatele, jedná se pak např. o daňové úlevy, proplácení části provozních nákladů na pracovní místo mimo pracoviště zaměstnavatele, přičemž pro možnost uplatnění nároku na proplácení nákladů jsou stanoveny závazné podmínky (např. náklady mohou být proplaceny pouze v případě, že zaměstnavatel neumožnil výkon práce jinde; náklady musí být řádně doloženy, problém však může představovat stanovení jejich výše z důvodu obtížné možnosti oddělení nákladů souvisejících s prací z domova od běžných denních provozních nákladů bytu/domu apod.). Poskytovány mohou být i náhrady za opotřebení vlastního vybavení pracovníka, stanovena pravidla a omezení využívání zařízení pro práci z domova, podmínky informační bezpečnosti a ochrany dat, a to zejména v případě využívání IT techniky při práci z domova.
- **V případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele zůstává odpovědnost za splnění podmínek ochrany zdraví a bezpečnosti místa**, kde je práce vykonávána, na **zaměstnavateli**. Zaměstnavatel tak má vůči zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci **stejně povinnosti jako vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovišti**. Zajištění bezpečných podmínek je však současně **pro zaměstnavatele velmi obtížné**,

neboť nemůže například vstoupit do bytu zaměstnance za účelem kontroly bez jeho souhlasu. Právě tato odpovědnost a současná nemožnost či **obtížnost kontroly, snižuje ochotu zaměstnavatelů umožňovat** svým zaměstnancům více využívat práci mimo pracoviště.

- Vedle omezené možnosti kontroly podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je problémem ve vztahu k práci z domova pak také **zajištění dostatečné kontroly výkonu práce zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele.**
- Práci mimo pracoviště zaměstnavatele využívají zejména zaměstnanci terciárního sektoru, kteří práci vykonávají prostřednictvím počítačů. Vysoký podíl zaměstnanců pracujících v této formě zaměstnávání tak lze nalézt zejména v oblasti ICT, dále pak např. ve finančnictví a pojišťovnictví a případně ve službách a veřejné správě.

5. Závěrečné shrnutí pro aplikaci v prostředí ČR

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele je ze strany zaměstnanců stále žádanější flexibilní formou práce. Zájem ze strany zaměstnanců je dán požadavkem na sladění osobního a pracovního života, který je podpořen rychlým rozvojem moderních technologií, digitalizace. Do budoucna lze očekávat, zejména ve spojitosti s oslabující se funkcí mezigenerační výpomocí a stárnutím populace, že tlak na využívání této formy práce bude výrazně narůstat. Už teď je zřejmé, že zájem není o výkon práce plně z jiného místa, ale o kombinaci přítomnosti pracovníka na pracovišti zaměstnavatele a mimo něj, a to dle aktuální situace, zejména na straně zaměstnance. Samozřejmě, to vše po dohodě a na základě jasně předem stanovených podmínek. Zaměstnavatelé pak, pokud si budou chtít udržet kvalitní pracovní sílu, musí na tuto skutečnost adekvátně reagovat.

Výše uvedené podporují i zjištění zveřejněná ve zprávě Gallupova ústavu State of the American Workplace, která došla k závěru, že zaměstnanci pracující na dálku jsou více zainteresovaní na své práci. Nutno dodat, že pouze za předpokladu, že prací mimo kancelář tráví jen 20 % pracovního času nebo méně.

Zaměstnavatelé napříč sledovanými zeměmi kritizují existující právní úpravu v oblasti práce mimo pracoviště zaměstnavatele, která podle nich brání většímu rozšíření této flexibilní formy práce. Zejména se dožadují eliminace existujících bariér a vyjasnění některých sporných otázek spojených s jejím uplatňováním v praxi.

V České republice, stejně tak jako ve sledovaných zahraničních zemích, je za největší, velmi **zásadní překážku** vyšší ochoty zaměstnavatelů umožnit zaměstnancům výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (zejména kombinovaný s výkonem práce na pracovišti) obecně zaměstnavateli považována **povinnost zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**.

Podle současné právní úpravy zákoníku práce (dále i „ZP“), zejména ustanovení § 2 a § 101 až 108 ZP a v souladu s čl. 5 odst. 1 směrnice rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je určena odpovědnost za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců (s ohledem na všechna hlediska týkající se práce) pouze zaměstnavateli.

Uvedená směrnice podle čl. 2 odst. 1 se vztahuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atp.) s výjimkou činností určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní obrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici. I v těchto případech ale musí být, s ohledem na cíle předmětné směrnice, zajištěna v co největší míře bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců. Směrnice byla transponována zejména do již výše uvedených § 101 až 108 části páté ZP, kde jsou rovněž podrobně stanoveny i povinnosti zaměstnance.

Druhou, neméně podstatnou **překážkou** (ZP, § 317), je nevyhovující vymezení ustanovení, které výslovně upravuje pouze variantu, kdy si **zaměstnanec rozvrhuje práci mimo pracoviště zaměstnavatele pracovní dobu sám**.

Ochota, resp. neochota zaměstnavatelů aplikovat flexibilní formu práce mimo pracoviště je podmíněna i sledováním nákladů s ní spojených. V rámci současné právní úpravy ZP (ust. § 2 odst. 2 a § 101 odst. 6 ZP) jdou náklady za vykonanou (závislou) práci vždy na vrub zaměstnavatele, a to i včetně nákladů spojených se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Třetí významnou překážkou je tak skutečnost, že **náklady na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele nesmějí být** v žádném případě **přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance**.

5.1 Povinnost zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Současná právní úprava ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce. Jen zaměstnavatel může, ve smyslu platné právní úpravy, vyhodnotit rizika výkonu práce a přijmout odpovídající konkrétní opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně opatření pro prevenci pracovních rizik, pro informování a školení, a také pro přípravu nezbytné organizace a prostředků.

V současné době nedává nastavený právní rámec zaměstnavatelům ve spojitosti s prací mimo pracoviště zaměstnavatele dostatečnou možnost zabránit vzniku pracovních úrazů. Poradenstvím v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mimo pracoviště se zabývá mnoho právníků i personalistů a existuje celá škála doporučení a postupů, jak BOZP při práci mimo pracoviště řešit (formou interních směrnic, dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem...). Žádná z těchto možností však zaměstnavateli neumožňuje plnou kontrolu nad pracovištěm mimo pracoviště zaměstnavatele z hlediska BOZP. Zaměstnavatel nemá, s ohledem na platnou legislativu chránící soukromí osob, právo vstupovat a provádět kontrolu v soukromých prostorech pracovníka bez jeho předchozího souhlasu. Pokud zaměstnavatel nemá možnost pracoviště fakticky zkontrolovat, resp. jeho možnosti jsou velmi omezené (jak z hlediska přístupu do jiného místa výkonu práce, tak s ohledem na nedostatečně vymezené parametry tohoto místa) a nemůže nijak přímo ovlivnit podobu a vybavení pracovního prostředí umístěného mimo jeho provozovnu, není legitimní po něm požadovat dodržení povinnosti zajištění stejné ochrany jako u pracovníků pracujících na pracovištích přímo u zaměstnavatele, kde je jeho možnost ovlivnit podmínky naprosto možná a kde nejsou jeho možnosti splnění povinnosti BOZP nijak omezeny.

V případě, že zaměstnavatel umožní aplikaci flexibilní kombinace výkonu práce zaměstnance „na“ i „mimo“ pracoviště zaměstnavatele na žádost samotného zaměstnance, pak pro zaměstnavatele zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci v prostorech, které jsou zaměstnanci nejčastěji využívány pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele (zejména soukromé byty v různých společenstvích vlastníků), ale které pro tento účel nebyly primárně postaveny, je velmi problematické (dále viz 5.3).

V praxi exaktní splnění požadavku zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatelem představuje mimo jiné u každého pracovníka, kterému byla umožněna kombinace výkonu práce na základě jeho požadavku z důvodu usnadnění sladění rodiny a práce, například zajistit revizi kotle, komínů, elektrického zařízení a vybavení, stavebních parametrů apod.

Je tedy zcela oprávněné a neměla by být zpochybněna legitimita, v případě, že zaměstnanec má zájem, z důvodu sladění svého pracovního a osobního, rodinného života, příležitostně pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele, aby byla určitá část odpovědnosti v souvislosti se zajištěním bezpečných podmínek na pracovišti a ochrany zdraví při práci přenesena ze zaměstnavatele na zaměstnance. **V takovém případě** by byla **přenesena částečná povinnost i na zaměstnance**, který by musel např. doložit zajištění povinné revize a bezzávadnost zařízení ve svém bytě, umožnit zaměstnavateli

přístup na domácí pracoviště z důvodu provedení kontroly, v případě vzniku pracovního úrazu i jeho prošetření v místě, kde k úrazu došlo.

Výrazně komplikovanější je pak situace, kdy zaměstnanec využívá k výkonu práce objekt třetího subjektu např. internetovou kavárnu, mobilní kancelář aj.

5.2 Rozvržení pracovní doby; podmínky výkonu práce

V současné době platná právní úprava (ZP, § 317) připouští pouze variantu, kdy si zaměstnanec rozvrhuje při práci mimo pracoviště zaměstnavatele pracovní dobu sám. Jak ale ukazuje praxe, zaměstnavatelé potřebují mít pracovníka k dispozici zejména po dobu zaměstnavatelem stanovené pracovní doby v organizaci (dle rozvrhu směn). V případě režimu institutu pružné pracovní doby v organizaci alespoň po dobu části tzv. „povinné“ pracovní doby.

Přestože se na výkon práce mimo pracoviště vztahují ustanovení pracovní legislativy, pro zpřesnění a vymezení konkrétních podmínek, za kterých může zaměstnanec vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele, je vhodné sjednat **dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**, nejlépe v písemné formě, ve které budou jasně stanoveny **konkrétní podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele**, včetně všech ustanovení, které zákoník práce neobsahuje. Ve smlouvě je pak možné např. stanovit časové rozpětí, po které bude zaměstnanec pracující z domova zaměstnavateli k dispozici, časové limity pro práci v jednotlivých dnech, vše při respektování rozvržení a rozvrhu směn pracovní doby stanovené interními předpisy v organizaci, pravidla a způsob komunikace včetně komunikačních prostředků při zabezpečení komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (s vedoucím zaměstnancem – přímým nadřízeným, s ostatními zaměstnanci popř. i dalšími osobami...), využívání technického vybavení zaměstnavatele a zejména také upravit problematiku bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci z domova apod.

5.3 Náklady

V rámci současné právní úpravy ZP (ust. § 2 odst. 2 a § 101 odst. 6 ZP) jdou **náklady za vykonanou (závislou) práci VŽDY na vrub zaměstnavatele**, a to i včetně nákladů spojených se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.

V případě, kdy zaměstnanec pracuje trvale nebo převážně mimo pracoviště zaměstnavatele a nemá u zaměstnavatele vytvořené stálé, plně vybavené pracovní místo, zaměstnavatel místo pro zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele nezajišťuje/neumožňuje, je namístě, aby zaměstnavatel refundoval zaměstnanci vynaložené náklady spojené s výkonem práce včetně zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (nejčastěji se jedná o výdaje za elektřinu, topení, vodu, internetové připojení, telefon, různé revize, dále pak i např. opotřebením vlastního zařízení, pracovních prostředků, spotřebu hygienických prostředků pro osobní hygienu, úklid). Vše, co souvisí se srovnatelnými podmínkami na pracovišti zaměstnavatele s ohledem na skutečnost, že v současné době nejsou rozlišeny podmínky místa výkonu práce na pracovišti a na jiném místě (mimo pracoviště). S ohledem na zkušenosti ve sledovaných zahraničních zemích lze uvažovat o způsobu nastavení kompenzace nákladů buď v podobě stanovení úhrady určitého podílu nákladů, popř. dle odpisové sazby opotřebením vybavení, nebo stanovit paušální částku úhrady nákladů. Jak ukazuje praxe (včetně zahraničí), transparentnější,

a asi i jednodušší, je kompenzace nákladů spojených s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele prostřednictvím paušálu vypočteného na základě předem stanovených proměnných a ošetřeného roční revizí.

Stanovením paušálu by „odpadl“ i problém s určením provozních nákladů v případě, kdy zaměstnanec pracuje v rámci práce mimo pracoviště zaměstnavatele v prostorách třetí osoby (internetové kavárny apod.).

V případě, že zaměstnanec má na pracovišti zaměstnavatele vytvořené (tj. ke stálé dispozici) pracovní místo a práci mimo pracoviště zaměstnavatele využívá pouze příležitostně, zejména z důvodu své potřeby, dle platné právní úpravy **zaměstnavateli vznikají duplicitní náklady** spojené s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Lze očekávat, že pokud zaměstnavatel ponese dvojí finanční zátěž, bude přistupovat k využití práce mimo pracoviště zaměstnavatele jen ve zcela mimořádných případech a bude tak docházet k potlačování využití tohoto nástroje jako flexibilní formy práce. Současně může být zaměstnavatel veden k zodpovědnosti za nenaplňování principů 3E, zejména při hospodaření s veřejnými prostředky.

Stejný postup by pak měl být v případě příležitostného výkonu uplatněn i v případě zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. **V takovém případě** by byla **přenesena částečná povinnost i na zaměstnance**, který by musel např. zajistit povinné revize a bezzávadnost zařízení a vybavení ve svém bytě. V této souvislosti je současně opodstatněné, aby v tomto případě zaměstnanec nesl i odpovídající relevantní náklady (např. na zabezpečení pracovního místa a nezbytných souvisejících prostor pro zajištění základních hygienických a stravovacích potřeb z hlediska BOZP), případně pak nesl odpovědnost i náklady/pokuty za nedostatky, porušení povinnosti, předpisů, vznik nehody či rizikové události. Zaměstnanec pracující „dobrovolně“ mimo pracoviště zaměstnavatele by se tak měl podílet na povinnosti, že dané pracovní místo umístěné mimo pracoviště zaměstnavatele vyhovuje standardům BOZP.

Doposud shodná praxe je zaznamenána rovněž ve sledovaných zahraničních zemích, liší se však podmínky využívání finančních prostředků poskytovaných ze strany zaměstnavatele. Konkrétní podmínky mohou být upraveny v pracovní smlouvě. V zahraničních praxích lze zaznamenat rovněž případy finančních náhrad nákladů vzniklých v souvislosti s využíváním pracoviště mimo pracoviště zaměstnavatele, jedná se pak např. o daňové úlevy, proplácení části provozních nákladů na pracovní místo mimo pracoviště zaměstnavatele. Pro uplatnění nároku na proplácení nákladů jsou stanoveny závazné podmínky.

Lze předpokládat, že do budoucna bude vhodné blíže specifikovat podmínky výkonu (závislé) práce z jiného místa (§317 ZP) tak, aby se zvýšila otevřenost zaměstnavatelů tuto formu práce aplikovat. Nezbytnost dodržení stejných podmínek při výkonu závislé práce na pracovišti i mimo něj je při zájmu o 100% naplnění podmínek, a tím zajištění plné ochrany zaměstnavatele (zejména v oblasti BOZP), tématem, na které by proto v budoucnu měla citlivěji reagovat legislativa ČR i EU.

6. Doporučení pro aplikaci v prostředí ČR

Východisky následujících doporučení jsou závěry (shrnutí) dosažených zjištění k problematice výkonu práce z jiného místa ve sledovaných zemích včetně ČR. Východiska současně reflektují vzrůstající potřebu významu a zájmu rozvoje flexibilních forem práce.

Základní důvody nedostatečnosti v rozvoji umožňování výkonu práce z jiného místa (mimo pracoviště) vychází ze stávající legislativní úpravy, která nedostatečně zohledňuje pojem „jiné“ (odlišné, rozdílné) tak, aby pro „jiné místo výkonu práce“ stanovila „jiné“ podmínky výkonu práce.

Doporučení proto směřují do oblasti upřesnění podmínek pro výkon „závislé práce“ z „jiného“ (dohodnutého) místa (odst. 2 §2 ZP; § 317 ZP) a návazně do dalších souvisejících oblastí pracovního práva včetně oblasti BOZP.

Cílem doporučení je, aby institut „jiného místa“ (výkonu práce):

- **byl vnímán jako výchozí moment pro korektní nastavení odlišných podmínek výkonu práce** bez dotčení výkladu „závislé práce“ v §2 ZP (oproti podmínkám výkonu práce na pracovišti);
- byl **reflektován ve všech navazujících legislativních opatřeních**, která s legitimitou výkonu závislé práce z „jiného místa“ souvisí;
- získal praktickou využitelnost na základě **jednoznačně definovaných a specifikovaných** právních opor bez obav zaměstnavatelů z případných sankcí;
- **se stal pro zaměstnavatele častěji využívaným motivačním prvkem** pro stabilizaci zaměstnanců, nikoliv institutem, který díky nedostatečné specifikaci podmínek je příčinou jeho nevyužívání.

DOPORUČENÍ:

- A. Identifikovat a specifikovat alespoň základní druhy práce, pro které je výkon práce z jiného místa vhodný.**
- B. Návazně (na bod A) vymezit základní okruh podmínek, které budou pro výkon práce z jiného místa stanoveny.**
- C. Identifikovat nejtypičtější „jiné“ místo, kterým je zpravidla obydlí zaměstnance (vlastní, pronajaté), tzv. výkon práce z domova (home-working).**
- D. Specifikovat (následně na body A, B a C) pracovní podmínky a pracovní prostředky s reflexí v oblasti bezpečnosti práce a příslušných technických norem:**
 - a) pracovní prostředí – podmínky pracoviště – základní nezbytné vybavení pracovního místa včetně souvisejících prostor pro základní hygienické potřeby, popř. i stravování;**
 - b) pracovní prostředky – technické, komunikační apod.**

E. Vymezit základní principy a pravidla pro finanční kompenzaci nákladů zaměstnance při výkonu práce z jiného místa ze strany zaměstnavatele, se zohledněním 2 kategorií výkonu práce z jiného místa:

- a) zaměstnanec má na pracovišti zaměstnavatele plně zabezpečeno vybavení pracoviště;**
- b) zaměstnanec nemá na pracovišti zaměstnavatele plně zabezpečeno vybavení pracoviště.**

Konkrétní návrh na doporučení (v souladu s „Komentářem k § 317“ zákoníku práce):

- 1) v § 317 doplnit nový odstavec s textem ve smyslu obsahu: „požádá-li zaměstnavatel před uzavřením písemné formy (dohody) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, anebo v průběhu jejího trvání o přístup na jiné místo výkonu práce uvedené v písemné dohodě za účelem přezkoumání vhodnosti tohoto místa z hlediska bezpečnosti práce, je zaměstnanec povinen tento požadavek zaměstnavatele splnit. V opačném případě může neumožnění přístupu zaměstnavatele na jiné (předem písemně určené) místo výkonu práce zaměstnavatele vést k neuzavření či ukončení písemné dohody o výkonu práce zaměstnance na jiném místě.“
- 2) v § 317 doplnit nový odstavec s textem ve smyslu obsahu: „úhradu režijních nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa včetně kompenzace nákladů za případné využívání osobních pracovních prostředků dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem písemnou formou (dohoda).“

Všechna výše uvedená doporučení vztahující se ke zpřesnění § 317 ZP jsou identifikována pro praxi mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uskutečňovanou na bázi oboustranné dobrovolnosti vyplývající z principu, že umožnění výkonu práce z jiného místa (mimo pracoviště) ze strany zaměstnavatele je nenárokovaným benefitem zaměstnance a zaměstnavatel nemá povinnost výkon práce z jiného místa umožnit.

Lze konstatovat, že nebude-li institut výkonu práce z jiného místa alespoň částečně více zpřesněn (viz výše uvedené návrhy pro doplnění k § 317 ZP), při plném uvědomění si všech rizik, která s umožňováním výkonu práce z jiného místa souvisejí, **přístup zaměstnavatelů se významně nezmění. Krátkodobá** (často ad-hoc, příp. i nedostatečně institucionalizovaná a písemně nezdokumentovaná) **řešení výkonu práce z jiného místa** (např. v období mimořádných opatření ať již na straně zaměstnavatele či zaměstnance) **nejsou z dlouhodobého hlediska řešeními eliminujícími obavy zaměstnavatele a zvýšenou snahu o rozšiřování této flexibilní formy práce nepodporují.**

Literatura

Asociace samostatných odborů. Práce z domova, tzv. home office v projednávání novele zákoníku práce. ASO ČR, 27. 1. 2017. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/54/prace-z-domova-tzv-homeoffice-v-projednavane-novele-zakoniku/18426>

Bailey, D.E., Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior* 23: 383–400.

Benefity (2016). Závěrečná zpráva z výsledků průzkumu pro ČMKOS, Trexia, Praha. Dostupné z: <https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/17805/6/Benefity.pdf>

BOČANOVÁ, V. Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. *E-pravo.cz*, 27. 4. 2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>

DANDOVÁ, E. BOZP a práce z domu. *BOZPProfi.cz*, 20. 8. 2019. Dostupné z: https://www.bozpprofi.cz/33/bozp-a-prace-z-domu-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiFzJTnBBDkvZAg_rzFJ8D5c/

DOUŠOVÁ, J. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. *Pravniprostor.cz*, 22. 9. 2015. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>

Eurofound (2015a). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

Eurofound (2015b). *Nové formy zaměstnávání*. Eurofound, 12. 3. 2015. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/executive-summary/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment-executive-summary>

Eurofound (2018). *Overview of new forms of employment – 2018 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN: 978-92-897-1723-6. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>

Gallup's State of the American Workplace. 70% of U.S. Workers Not Engaged at Work In: *Gallupe.com* [online]. © 2017 [vid. 2017-07-25]. Dostupné z: <http://www.gallup.com/services/178514/state-american-workplace.aspx>

HOLANOVÁ, T. Velký omyl zaměstnanců. Práce z domova není benefit, varuje odborářský šéf. Rozhovor s Josefem Středulou. *Aktuálně.cz*, 3. 5. 2016. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/velky-omyl-zamestnancu-prace-z-domova-neni-benefit-varuje-od/r~e2c8b4a0107011e682470025900fea04/>

Hospodářská komora České republiky (2016). *Novela zákoníku práce jde za rámec rozumného kompromisu a podstatně zhoršuje podmínky pro podnikání*. Hospodářská komora, 30. 3. 2016. Dostupné z: https://www.komora.cz/press_release/novela-zakoniku-prace-jde-za-ramec-rozumneho-kompromisu-a-podstatne-zhorsuje-podminky-pro-podnikani/

ILO (2016a). *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*. Geneva: ILO. ISBN 978-92-2-131247-5.

Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf

ILO (2016b). Consensus points of the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors. ILO, Ženeva 24. – 26. října 2016. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_534047.pdf

ILO a Eurofound (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN: 978-92-2-130472-2. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

JOUZA, L. Práce z domova – výhody a nevýhody. Bulletin-advokacie.cz, 11. 11. 2017. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody?browser=mobi>

KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M. VYCHOVÁ, H. Flexibilní formy práce ve vybraných zemích. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2013. ISBN 978-80-7416-131-5. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf

KYZLINKOVÁ, R., POJER, P., VEVERKOVÁ, S. Nové formy zaměstnávání v České republice. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2019. ISBN: 978-80-7416-337-1. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf

LAMOND, D., DANIELS, K., STANDEN, P. Defining Telework: What is it Exactly?. In Second International Workshop on Telework, Amsterdam, 2. 9. 1997. Dostupné z: https://www.academia.edu/20588605/Defining_Telework_What_is_it_Exactly

Lott, Y. WENIGER ARBEIT, MEHR FREIZEIT? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. REPORT Nr. 47., WSI HBS, 2019. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf

MICHALÍK, D., PALEČEK, M. Práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele: možnost flexibility a efektivity. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], roč. 4, č. 3., 2011. ISSN 1803–3687. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-03-2011/teleworking.html>

Moore, J. Homeworking and work–life balance: Does it add to quality of life? *Revue européenne de psychologie appliquée* 56: 5–13, 2006.

Moos, M., Skaburskis, A. The characteristics and location of home workers in Montreal, Toronto and Vancouver: *Urban Studies*, 2006. 44(9): 1781–1808.

MORÁVEK, Jakub (2017). O vhodnosti a nevhodnosti novelizace zákoníku práce. In: GREGOROVÁ, Zdeňka (ed.): Pracovní právo 2016. Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci. Sborník z konference. Brno: Masarykova univerzita. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/PracovniPravo2016.pdf>

NECHVÁTAL, M., SENČÍK, J., PŘESLIČKA, Z., MACHÁČOVÁ, A. Právo a správná praxe z pohledu home office. *BOZPInfo.cz*, 14. 6. 2018. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/pravo-spravna-praxe-z-pohledu-home-office>

NEKOLOVÁ, M. Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2010. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf

NILLES, Jack (1976). The Telecommunications-transportationTradeoff: Options for Tomorrow. New York: Wiley: 1976

SCHEUFLER, V. Domácká výroba v Praze. Český lid. Vol. 78, č. 1. str. 52–57

SOBOTKOVÁ, M. Co chce změnit novela zákoníku práce od roku 2017? Pohoda.cz, 31. 3. 2016. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/co-planuje-zmenit-novela-zakoniku-prace-od-roku-20/>

ŠINDELÁŘOVÁ, K. Home office ve světle koncepční novely zákoníku práce. E-pravo, 26. 10. 2016. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/home-office-ve-svetle-koncepcni-novely-zakoniku-prace-103519.html>

ŠINDLEROVÁ, I. Fenomén manuální práce z domova v České republice. Praha: Evropská kontaktní skupina v České republice. Dostupné z: http://www.ekscr.cz/sites/default/files/manualni_prace_z_domova_final_uprava_email.pdf

TREXIMA (2017). Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance. Zlín: Trexima. Dostupné z: http://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/ed47d3cd5a4545ff/uploads/Problémy_při_práci_na_dálku_stud.docx

Využité datové zdroje (primární datové soubory)

Labour Force Survey – LFS. EUROSTAT.

Nové formy zaměstnávání (NFZ 2018) – výběrové šetření v rozsahu 1 401 zaměstnaných respondentů (zaměstnanci či OSVČ), koordinoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

Kvalita pracovního života 2018 (KPŽ 2018) – výběrové šetření v rozsahu 2 068 respondentů, koordinoval Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Finsko

MAANIITTY, Päivi (2018): Joustotyö, työaikapankki ja liukumat – uusi työaikalaki lähenty käytäntöä. Lakimiesuutiset,.

PAANETOJA, Jaana (2016): Työlainsäädännön ajantasaisuus, digitaaliset työmarkkinat ja työn tekeminen aikapankin jäsenenä. In: Edilex, 2016: 4.

PEKKOLA, Juhani (2002): Etätyö Suomessa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

PYÖRIÄ; SAARI, Tiina; OJALA, Satu (2016): Kokoaikainen kotietätyö – yleisyys, työn organisointi ja työyhteisön vastavuoroisuus. In: Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning, 14: 2, 185–2013.

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ (2018): Luonnos uudesta työaikalasta lainsäädännön arviointineuvostoon. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ (2019): Työolobarometri 2018 – ennakkotiedot. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Využité datové zdroje (primární datové soubory)

EK (2008). Report on the Implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Telework. Brussels: European Commission.

Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalakiin ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. 2018. (The proposal for reforming the law on working time and some laws related to that). Hallituksen esitys HE 158/2018 vp. Dostupné z: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_158+2018.aspx

Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalakiin ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. 2018. Dostupné z <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/tyoaikalaki-hyvaksytyy.aspx>.

HE 241/1997. Hallituksen esitys Eduskunnalle 83. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän kotityötä koskevan yleissopimuksen hyväksymisestä HE 241/1997 vp Convention No. 177 concerning Home Work. Dostupné z: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiat&docid=he+165/2005>

<https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiat&docid=he+241/1997>

ILO RECOMMENDATION NO 195 Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong learning. HE 165/2005 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle 92. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän inhimillisten voimavarojen kehittämistä koskevan suosituksen johdosta. Dostupné z

Lakimiesuutiset. Työelämä 12. 12. 2018. Päivi Maaniitty. Joustotyö, työaikapankki ja liukumät – uusi työaikalaki lähentyy käytäntöä. Dostupné z: <https://lakimiesuutiset.fi/joustotyö-tyoaikapankki-ja-liukumät-uusi-tyoaikalaki-lahentyy-kaytanta/>

Luonnos uudesta työaikalain lainsäädännön arviointineuvostoon 2018. (Schedule for the new law on working time to be evaluated in the board of new laws). Dostupné z: https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/luonnos-uudesta-tyoaikalain-lainsaadannon-arviointineuvostoon.

TEM 2019. Ministry of Economy and Employment in Finland. Dostupné z: <https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM010:00/2018>

The Employment Contract Act (55/2001, amendments up to 204/2017 included). Dostupné z: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055_20170204.pdf

Turun kauppakamari 2017. Dostupné z: <https://turunkauppakamari.fi/2017/11/02/etatyo-pahkinankuossa/>

Työolobarometri 2018 Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:15. (Finnish Barometer for working conditions 2018. Dostupné z: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM_15_2019_Tyoolobarometri_2018_ennakkotiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Francie

AGUILERA, Anne; LETHIAIS, Virginie; RALLET, Alain; et al. (2016): Le télétravail, un objet sans désir? In: Revue d'Économie Régionale & Urbaine, Février: 1, 245.

AMIRA, Selma (2016): La prévention des risques professionnels: Les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés. Paris: DARES Analysis.

CADIX, Alain (2017): Industrie du futur. Du système technique 4.0 au système social. Paris: Académie des Technologies.

COUTROT, Thomas (2016): La mesure du télétravail dans les enquêtes sur le travail. 2016.

CROUTTE, Patricia; LAUTIÉ, Sophie; HOIBIAN, Sandra (2017): Baromètre du Numérique 2017. Paris: Crédoc.

MAESTLÉ, Victor (2012): Le télétravail en France. Paris: MBLG Worklabs.

MALAKOFF MÉDÉRIC HUMANIS (2019): Télétravail. Regards croisés salariés & dirigeants. 2019.

METTLING, Bruno (2015): Transformation numérique et vie au travail. Paris: Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

WELZ, Christian; WOLF, Felix (2010): Telework in the European Union. Dublin: Eurofound.

Německo

ARNOLD, Daniel; STEFFES, Susanne; WOLTER, Stefanie (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BELLMAN, Lutz; HÜBLER, Olaf (2018): Working from home, job satisfaction and work life balance – robust or heterogenous links?

BRENKE, Karl von (2014): Home Office verliert an Bedeutung. Berlin: DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

BRENKE, Karl von (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. Berlin: DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

GRUNAU, Philipp; WOLTER, Stefanie; BELLMANN, Lutz; et al. (2017): ICT and Actual Working Time in Germany. In: Management Revue, 28: 3, 359–374.

Norsko

NERGAARD, Kristine (2018): Fafo

Mad'arsko

Bankó Z. (2016) Telework in Hungary – Legislative, Jurisdiction and Labour Market Policy Experiences. Hungarian Labour Law e-Journal E-Journal 2016/2. Dostupné z: <http://www.hllj.hu>

Hárs, Á., Neumann, L. (2008) Telework in Hungary, Eiro, Eurofound. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-hungary>

Hárs, Á (2012) Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években (Atypical forms of employment in Hungary in the 1990s and the 2000s). BWP working paper 2012/7. IE CERS HAS – Corvinus Univ. Dostupné z: <http://www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1207.pdf>

Hárs, Á (2013) Az atipikus foglalkoztatás: mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában (Atypical employment: myths, opportunities, and constraints to take advantage of atypical forms of employment. Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány, Budapest. Dostupné z: http://kopintalapitvany.hu/download/Atipikus%20foglalkoztatottak%20v%C3%A1llalati%20vizsg%C3%A1lata_korr2.pdf

Hungarian Telework Association (2016) Távmunka: kiegyensúlyozottabb munkavégzés, jobb teljesítmény (Telework: more balanced work, better performance). Dostupné z: http://tavmunka.org/szm/MTMSZ_kutatas_2016.pdf

Neumann, L. (2004) New legislation regulates telework. Eiro, Eurofound. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2004/new-legislation-regulates-telework>

Tóth, I., Hajdu, M. & Makó, Á. (2018) Rugalmas foglalkoztatási formák és egyéb családbarát intézkedések a magyar vállalatok körében (Flexible employment forms and other family-friendly measures in the Hungarian enterprises. In (data refer to 2013-2014). In Munkaerőpiaci tükör 2017 (eds Fazekas K., Szabó-Morvai Á.) IE CERS HAS. Dostupné z: https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_185-189.pdf a <https://mail.google.com/mail/u/0/> - inbox

The Labour Code of Hungary (Act I of 2012) English translation. Dostupné z: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>

Využitě datové zdroje

<https://www.profession.hu/cikk/a-tavmunka-a-kiut-realis-eselye>

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_iw_hem&lang=en

<https://audi.hu/hr/cikkek/hr-trendek/atipikus-foglalkoztatasi-forma-home-office/>

Polsko

GUS (2016), Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia, Warszawa.

GUS (2018a), Pracujący w gospodarce narodowej w 2017 roku, Warszawa.

GUS (2018b), Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2018 roku, Warszawa.

Chobot A. (1997), Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji, Wyd.Prawnicze PWN, Warszawa.

Magda, I., Kiełczewska, A., Brandt, N. (2018). The "Family 500+" child allowance and female labour supply in Poland. IBS Working Paper 01/2018.

Męcina, J. (2017). Social Dialogue in Face of Changes on the Labour Market in Poland. From Crisis to Breakthrough. Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Budapest–Warsaw.

Slovensko

<http://www.epi.sk/odborny-clanok/Domacka-praca-a-telepraca.htm>

<http://www.psychologia.sav.sk/docs/prac-poriadok.pdf>

<https://ekonomika.sme.sk/c/5816979/chceli-by-ste-pracovat-z-domu-dohodnite-sa.html>

<https://karierainfo.zoznam.sk/cl/100373/447714/Domacka-praca-a-telepraca>

<https://praca-na-doma.digitalne.sk/mu>

<https://profit.sme.sk/c/20325047/teleworking-meni-obchod-i-ludi-2.html#ixzz5nED43wAo>

https://suskk.sk/_files/200004346-560a05703b/pdfjoiner.pdf

<https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/article/2007/telework-in-slovakia>

<https://www.hlavnespravy.sk/socialne-firmy-pomahaju-matkam-na-materskej-vratit-sa-do-prace/144345>

<https://www.iz.sk/download-files/sk/tele-work/telepraca-v-sr-z-pohladu-zamestnavatelov-diplomova-praca-2010.pdf>

<https://www.iz.sk/sk/projekty/telework/statne-institucie>

<https://www.iz.sk/sk/projekty/ukazovatele-za-EU/percento-pracovnikov-vacsinou-pracujucich-z-do>

<https://www.iz.sk/sk/spravy/vyskum-prace-z-domu-vystupy>

https://www.juls.savba.sk/attachments/vnutorne_predpisy/3_Pracovny_poriadok_JULS_SAV.pdf

<https://www.kros.sk/blog/home-office-dnes-nie-je-ziaden-problem-70600>

<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/009.html>

<https://www.nadaciapontis.sk/novinky/flexibilita-v-praci-nic-nejstoji-a-prinasa-lepsie-vysledky/>

<https://www.phttps://www.epravo.sk/top/clanky/home-office-ake-pravidla-platia-pre-pracu-z-domu>
<https://www.etrend.sk/podnikanie/domacky-zamestnanec-a-pracovna-zmluva.html>
<https://www.profesia.sk/kariera-v-kocke/legislativa/311-2001/52-domacka-praca-a-telepraca/>

https://www.trstena.sk/download_file_f.php?id=751143

Rezortné výberové štatistické zisťovanie o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku. Trexima, 2019.

TOMAN, Jozef (2016). Individuálne pracovné právo. Bratislava: Vydavateľstvo Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2016. 332 s. ISBN 978-80-89149-49-0

Využitie datové zdroje (primárni datové súbory)

Zákon č. 311/2001, zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Slovinsko

ARLIČ, Maja (2016): Pravna ureditev dela na domu. Maribor: Univerza v Mariboru.

CRANET (2011): Cranet Survey on Comparative Human Resource Management: International Executive Report 2011. Cranet Cranfield Network.

Eurostat Data Explorer'. 2019a. Work from Home, from an External Site or on the Move. 16 May 2019. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_iw_hem&lang=en.

FAGANEL, Tanja (2016): Delo na domu v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.

FRANCA, Valentina; ARZENŠEK, Ana; LAPORŠEK, Suzana (2018): Dostojno delo analiza stanja, institucionalnega okvirja ter pregled dobrih praks. Ljubljana: Regijski center za dostojno delo Ljubljana.

KRESAL, Barbara; MEŽNAR, Špela; SENČUR PEČEK, Darja; et al. (2016): Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem. Ljubljana: GV Založba. REICHEL, Astrid; KOHONT, Andrej (2017): Cranet Survey on Comparative Human Resource Management International Executive Report 2017. Cranfield: Cranet Cranfield Network.

Výtahy z oponentských posudků

JUDr. Jitka Hejduková, CSc.

Výstupy studie včetně doporučení jsou cenné a využitelné při uvažovaných úpravách "HO" v ČR. Vzhledem k tomu, že studie nemůže zachytit vliv COVID-19, kdy došlo k širšímu využívání této formy zaměstnání a některé státy přijaly i speciální úpravy (např. Slovensko - jednostranné přechodé nařízení výkou práce na "HO"), by bylo vhodné na předložené výstupy navázat a zaktualizovat, zda vlivem COVID-19 nedošlo k trvalejším úpravám právních podmínek výkonu "HO" a zvýšení využitelnosti.

Zpracovatel vycházel z dostupných dat, při jejich zpracování dodržoval jednotnou obsahovou strukturu vyhodnocování za jednotlivé země i v kontextu s úvodní kapitolou a závěrečnou pasáží věnovanou ČR. Limitujícím faktorem vyšší využitelnosti je "stáří" dat.

Výsledky studie jsou využitelné pro uvažované změny v české právní úpravě, a to nejenom naformulovaná doporučení v závěru, ale i konkrétní příklady jednotlivých zemí.

Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D.

Studie pracuje s různými daty, jak kvantitativními, tak kvalitativními a úroveň jejich zpracování je nadstandardní.

Studie obsahuje shrnutí obou svých částí (3. i 4.), což velmi oceňuji. Následně závěrečné shrnutí a doporučení pro situaci v ČR. Všechny závěry považuji za dostatečně odůvodněné a hlavně jasné.

Využitelnost výsledků je velmi vysoká, zejména pro praktickou politiku zaměstnanosti. Studie přináší poznatky o využívání jedné ze zatím u nás málo rozšířené formy flexibilního zaměstnání, jejíž význam ale určitě v současné epidemiologické situaci narůstá, a lze očekávat, že bude narůstat i v budoucnu. Nepochybně je velmi důležité, aby bylo upraveno legislativní ukotvení homeworkingu včetně vymezení práv a povinností jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců.