

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická  
Katedra Veřejné správy

## **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Home office – výhody, nevýhody a úskalí práce na dálku

Autor práce: **Sára Stegmüllerová**  
Vedoucí práce: **Mgr. Helena Sequensová**

2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Sára STEGMÜLLEROVÁ**  
Osobní číslo: **R21B0156P**  
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**  
Téma práce: **Home office – výhody, nevýhody a úskalí práce na dálku**  
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

## Zásady pro vypracování

Vymezení cíle, který budu zkoumat  
Odůvodnění zvoleného tématu  
Mé východisko ke stanovenému cíli  
Přenesení vzdělávání do praxe  
Zahrnutí výzkumu  
Zhodnocení výzkumu a zdůvodnění použitých metod či vysvětlení rozdělení práce

Rozsah bakalářské práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- ALLEN, S., & WOLKOWITZ, C. (1987). Homeworking. Myths and Realities. 1st edition. Londýn, Velká Británie: MacmillanEducation.
- FRIED, J., & HANSSON, D. (2014). Práce na dálku – Zn.: Kancelář zbytečná. Brno: Jan Melvil Publishing.
- GIBSON, B., & FAUŮKNER, D. (2008). The New Home Office. AnIntroduction. 2nd edition. Sherfield on Loddon, UK: Waterside Press.
- READ, B. (2017). HomeWorkplace. A Handbook forEmployees and Managers. 1st edition. BocaRaton, USA: CRC Press.
- JOHNSON, N. (2001). Telecommuting and VirtualOffices: Issuess and Opportunities.Hershey, USA, London, UK: Idea Group Publishing.
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy. 13. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024752587
- MARTOCH, Michal, 2014. Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku. ISBN 978-80-260-6233-2.
- ŠIKÝŘ, M., 2016. Personalistika pro manažery a personalisty 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: GRAD A Publishing. ISBN 978-80-247-5870-1.
- BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. Psychologie a sociologie řízení. 3. vyd. Praha : Management Press, 2009. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

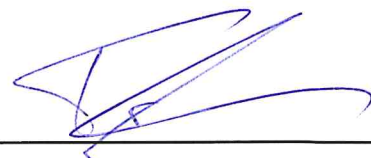
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**  
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2023**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2024**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



---

**JUDr. Tomáš Louda, CSc.**  
vedoucí katedry

## **Abstrakt**

Tématem bakalářské práce je home office, tedy práce z domova nebo na dálku. Práce se skládá z teoretické části a praktické části. V teoretické části jsou především rozebrány výhody, nevýhody a úskalí vzdálené práce. Mimo jiné je v ní popsán vývoj home office a jeho souvislost s koronavirovou pandemií, která se zapříčinila o jeho rapidní rozšíření po celém světě a také právní úprava práce na dálku v České republice. V praktické části je vyhodnocení dotazníkového šetření, ve kterém respondenti projevují své názory na home office, a jak jej vnímají v praxi, jaké výhody a nevýhody pozorují a jaká forma práce na dálku jim vyhovuje.

## **Klíčová slova**

Home office, teleworking, práce z domova, práce na dálku, demotivace, prokrastinace, izolace, výhody, nevýhody, úskalí, pandemie

## **Abstract**

The topic of the bachelor's thesis is home office, i.e. working from home or remotely. The work consists of a theoretical part and a practical part. In the theoretical part, the advantages, disadvantages and threats of remote work are discussed above all. Among other things, the development of the home office and its connection with the coronavirus pandemic, which caused its rapid spread throughout the world, as well as the legal regulation of remote work in the Czech Republic, are described. In the practical part, there is an evaluation of the questionnaire survey, in which the respondents express their opinions about the home office, and how they perceive it in practice, what advantages and disadvantages they observe and what form of remote work suits them.

## **Key Words**

Home office, teleworking, work from home, working remotely, demotivation, procrastination, isolation, advantages, disadvantages, obstacles, pandemic

## **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat především Mgr. Heleně Sequensové za její velmi vstřícný přístup, ochotu, vhodné poznatky a cenné rady během konzultací této bakalářské práce. Taktéž děkuji svojí rodině, která mne podporovala po celou dobu studia.

# Obsah

Úvod.....	- 1 -
1 Teoretická část.....	- 2 -
1.1 Teoretické vymezení základních pojmů.....	- 2 -
1.1.1 Home office.....	- 2 -
1.1.2 Hybridní model práce.....	- 3 -
1.2 Právní úprava vzdálené práce v České republice.....	- 3 -
1.2.1 Předpoklady pro zavedení home office.....	- 8 -
1.2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci na dálku.....	- 8 -
1.3 Výhody a nevýhody práce z domova ze strany zaměstnance.....	- 10 -
1.3.1 Výhody práce na dálku ze strany zaměstnance.....	- 12 -
1.3.2 Nevýhody práce na dálku ze strany zaměstnance.....	- 13 -
1.3.3 Dopady práce z domova na zaměstnance.....	- 14 -
1.4 Výhody a nevýhody práce z domova ze strany zaměstnavatele.....	- 18 -
1.4.1 Výhody ze strany zaměstnavatele.....	- 19 -
1.4.2 Nevýhody ze strany zaměstnavatele.....	- 20 -
1.5 Vývoj práce na dálku.....	- 21 -
1.6 Překážky a úskalí práce z domova.....	- 22 -
1.6.1 Nevhodné pracovní místo.....	- 25 -
1.6.2 Demotivace.....	- 26 -
1.6.3 Prokrastinace.....	- 27 -
1.7 Současné trendy.....	- 28 -
1.7.1 Přístupy zaměstnavatelů k home office.....	- 28 -
1.7.2 Virtuální komunikace.....	- 29 -
1.7.3 Bezpečnost v kyberprostoru.....	- 30 -
2 Praktická část.....	- 32 -
2.1 Úvod do praktické části.....	- 32 -
2.1.1 Metodika sběru dat.....	- 32 -
2.2 Dotazníkové šetření.....	- 33 -

2.2.1	Údaje o respondentech.....	- 33 -
2.3	Závěrečné shrnutí šetření.....	- 45 -
	Závěr .....	- 48 -
	Resumé.....	- 50 -
	Seznam použité literatury .....	- 52 -
	Internetové zdroje .....	- 53 -
	Právní předpisy a judikatura .....	- 55 -
	Seznam obrázků a grafů.....	- 56 -
	Přílohy.....	- 57 -



# Úvod

Významným fenoménem moderního pracovního prostředí se v posledních letech stal home office neboli práce na dálku či z domova, jenž je hlavním tématem této bakalářské práce. Tato forma práce nabízí jednotlivcům nejen větší míru flexibility, ale také možnosti individuálního přizpůsobení pracovního režimu dle jejich potřeb. Zároveň však sebou přináší otázky týkající se sociálních, duševních a technologických aspektů spojených s oddáleným pracovním místem od pracoviště. V rámci bakalářské práce na téma Home office – výhody, nevýhody a úskalí práce na dálku je rozebrán pohled na tuto problematiku z pohledů zaměstnanců i zaměstnavatelů, popřípadě odborníků, kteří se tématem home office zabývají.

Termín práce na dálku je relativně novým a inovativním řešením, které zažilo největší rozvoj během koronavirové pandemie, kdy většina společností byla nucena ve své organizaci přecházet na vzdálenou práci mimo místo pracoviště. Na některých místech světa byl tento způsob práce již v té době hojně využíván, ale v České republice se s ním populace začala teprve sžívat. Dodnes jsou na home office a jeho využívání odlišné názory, přestože v současné době je lidstvu tento fenomén známější.

Cílem této bakalářské práce je detailně prozkoumat výhody, nevýhody a úskalí práce na dálku, mimo jiné analyzovat aktuální trendy pracovní mobility a poskytnout ucelený pohled na dopady, které home office a jeho formy mohou mít na jednotlivce i celé organizace. Práce je zaměřena na klíčové aspekty, jako je flexibilita pracovní doby, bezpečnost dat, sociální interakce a duševní zdraví zaměstnanců s nimi spojené. V neposlední řadě poukazuje na potřebu zajištění efektivních nástrojů pro komunikaci a spolupráce.

V průběhu této bakalářské práce bude prostřednictvím výzkumu v podobě dotazníkového šetření a odborné literatury či jiných zdrojů zkoumáno, jak různé firmy úspěšně implementují home office, jak na něj zaměstnanci reagují, a jaké jsou reálné dopady takové pracovní formy na produktivitu a spokojenost konkrétních zaměstnanců. Bude rovněž zdůrazněn vliv technologických inovací na schopnost pracovat na dálku a řešit aktuální výzvy spojené s takovými formami zaměstnání.

Práce se snaží přispět k hlubšímu porozumění tomuto fenoménu, zároveň je v ní nastíněna možná budoucnost práce, která stále více směřuje k hybridnímu modelu, v takovém modelu postupně práce z domova nebo z kanceláře na pracovišti splývají.

# 1 Teoretická část

## 1.1 Teoretické vymezení základních pojmů

V první řadě je podstatné se seznámit se se základním pojmy a definicemi projednávané problematiky práce na dálku. Je třeba konkretizovat si, v čem spočívá home office, jak funguje, či co představuje pro společnost. Dalším pojmem vycházejícím z práce z domova či na dálku, který stojí za přiblížení, je takzvaný hybridní model práce, který vzniká sloučením práce na pracovišti a práce vzdálené, respektive z domova.

### 1.1.1 Home office

Termín vzdálená práce neboli práce z domova (Home office) znamená druh flexibilního výkonu práce založeného na poloze a prostředí, kdy zaměstnanci pracují nejčastěji z domova nebo eventuálně z jiné lokality kromě tradičního místa výkonu jejich práce v sídle zaměstnavatele. Práce na dálku se v poslední době stala klíčovým organizačním nástrojem, který mimo jiné ovlivnil nejen pracovním trhem, ale i každodenním životem zaměstnanců. Jedná se o jakousi alternativu práce k běžnému výkonu činnosti v místě zaměstnání. Zaručuje větší flexibilitu pracovního poměru, jelikož během práce na dálku si musejí zaměstnanci vytvořit vlastní harmonogram a rozvrhnout pracovní dobu tak, aby co nejefektivněji plnili své zadané úkoly a povinnosti v řádných časových termínech.<sup>1</sup>

Home office může být výhodný pro zaměstnance i zaměstnavatele, dotýká se těch povolání, která při svém výkonu používají nejrůznější informační a komunikační technologie. Zaměstnanci tedy ke své pracovní činnosti potřebují technologické prostředky jako jsou notebooky, stolní počítače, tablety či mobilní telefony, za těchto předpokladů mohou fungovat i mimo své obvyklé pracovní místo. Dalším předpokladem pro funkční domácí kancelář je kvalitní internetové připojení, bez kterého by nešlo pracovní činnost vykonávat plnohodnotně.

Zcela normální se v posledních letech stala existence plně vzdálené organizace zaměstnanců, která může fungovat například tak, že v pracovním týmu je člen pracující pouze vzdáleně, zatímco ostatní jeho kolegové pracuje z kanceláře. V dalším případě je možné, že celý tým či dokonce společnost je plně vzdálený, což znamená, že žádní zaměstnanci nedochází na místo pracoviště, pouze vykonávají práci vzdáleně, ať už

---

<sup>1</sup> ALLEN, Sheila a Carol WOLKOWITZ. *Homeworking Myths and Realities*. 1. Londýn: Red Globe Press London, 1987. ISBN 978-0-333-42364-6.

z domova nebo jiné lokality. Společnosti fungující pouze na bázi práce na dálku jsou například Buffer, GitLab nebo Zapier.<sup>2</sup>

### 1.1.2 Hybridní model práce

Tento pojem představuje kombinaci práce z domova a práce z kanceláře nebo jiného místa pracoviště či další vzdálené lokality, kdy zaměstnanci odpracují určité množství hodin ze vzdáleného místa a zbytek odpracují z místa svého pracoviště. Hybridní model dodává práci mnohem větší flexibilitu v tom, kdy může zaměstnanec pracovat, stejně tak jako kde a jak může plnit své pracovní povinnosti.

V každé organizaci je tento režim stanoven odlišně a upraven dle subjektivních poměrů. Hybridní model mohou využívat pouze takové organizace a jen ti zaměstnanci, kterým to dovolí charakter jimi vykonávané činnosti. V praxi si zaměstnanci, přestože se řídí pokyny zaměstnavatele, sami rozvrhují pracovní dobu, čímž si přizpůsobuje a řídí vlastní pracovní režim podle svých potřeb.<sup>3</sup>

## 1.2 Právní úprava vzdálené práce v České republice

Do podzimu 2023 nebyla v zákoníku práce zakotvena žádná výslovná úprava práce na dálku. Pouze ustanovení § 317 stanovil, že práce může být vykonávána i na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele podle dohodnutých podmínek a v pracovní době.

Díky transpoziční novele zákoníku práce (zákon č. 281/2023 Sb.) z podzimu roku 2023 přichází do našeho právního řádu určitá regulace distanční práce. Transpoziční novela vstoupila v platnost 19. září 2023 a nabyla účinnosti 1. října 2023. Novelou byla provedena transpozice několika evropských směrnic, a kromě změn týkajících se práce na dálku, přinesla i řadu výhod pro pracující rodiče, pečující osoby a v neposlední řadě pracovníky pracující na základě dohod o provedení práce či pracovní činnosti.

Pro účely této práce je z této novely klíčové zakotvení práce na dálku v našem právním řádu. Bližší úprava práce na dálku (teleworking) je nadále zakotvena v § 317 dle kterého je zaměstnavatel povinen uzavřít se zaměstnancem dohodu o práci na dálku, která

---

<sup>2</sup> [1] What is remote work? *Wrike* [online]. ©2006-2024 [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.wrike.com/remote-work-guide/what-is-remote-work/>

<sup>3</sup> SKŘEHOT, Petr A., Jakub MAREK, Slavomíra VARGOVÁ a David VENCL. *Analýza problematiky home office* [online]. 2021 [cit.2024-03-07]. Dostupné z: [https://www.spcr.cz/images/320\\_2021\\_Analyza\\_problematiky\\_HO.pdf?fbclid=IwAR0tdZLX34dvzIx943liSftMIG5rja\\_0NE13\\_CefH7CX1EitJQu3Hj49p3Q](https://www.spcr.cz/images/320_2021_Analyza_problematiky_HO.pdf?fbclid=IwAR0tdZLX34dvzIx943liSftMIG5rja_0NE13_CefH7CX1EitJQu3Hj49p3Q). Výzkumná zpráva. Znalecký ústav bezpečnosti a ochrany zdraví, z. ú.

musí být v písemném provedení. Zákon jinak specificky nevymezuje žádné podstatné náležitosti této dohody.

Dohodu o práci na dálku lze rozvázat několika způsoby. Stejně jako v případě rozvázání pracovního poměru, je možné rozvázat takovou dohodu písemnou dohodou nebo také písemnou výpovědí z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Výpovědní doba v takovém případě činí 15 dnů ode dne doručení výpovědi, pokud není sjednána v jiné délce.

Novelizované znění § 317 zákona č. 281/2023 stanoví:

(1) *Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.*

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

(3) *Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona<sup>119</sup>), a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.*

(4) *Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí, že*

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

b) *při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,*

*c) se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.<sup>4</sup>*

Další novelizovaná usnesení se týkají § 190a Zákoníku práce, který pojednává o náhradě nákladů. V případě, kdy se jedná o úhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku, zaměstnavatel má možnost postupovat dle tří variant v novele specifikovaných.

První formou řešení je tzv. paušální částka. Úhrada nákladů může být stanovena interním předpisem či na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tak, že vzniklé náklady při distanční práci budou kompenzovány v podobě určené paušální částky. Tímto způsobem ztrácí zaměstnanec možnost prokazovat své další náklady, jelikož dle § 190a odst. 6 zákoníku práce platí, že v případě, kdy je zaměstnanci poskytována paušální částka, zahrnuje kompenzaci veškerých nákladů, které mu při výkonu práce na dálku vznikly. Účelem je zjednodušit povinnost zaměstnavatele k náhradě zvýšených nákladů zaměstnavatele.

Paušální částka je poskytována za každou započatou hodinu práce, nikoliv za každou hodinu. Z tohoto důvodu se na konci období sčítají hodiny odpracované doby a za jejich celkový počet je náhrada poskytnuta. Ministerstvo práce a sociálních věcí bude upravovat či provádět změny výše paušální částky svojí vyhláškou pravidelně v termínu od 1. 1. kalendářního roku. Pro rok 2023 se jednalo o vyhlášku č. 299/2023 Sb., která stanovila paušální částku ve výši 4,60 Kč. Paušální náhrada nákladu ve výši stanovené právním předpisem nepodléhá dani z příjmu.

Jestliže zaměstnanci nebude poskytována náhrada v podobě paušální částky, zaměstnanci budou hrazeny pouze prokázané náklady spojené s výkonem práce na dálku. Nebude-li předem sjednáno vyloučení poskytování náhrady za takové náklady.

Jak bylo zmíněno v předchozím odstavci, zaměstnavatel si může se zaměstnancem předem a písemně sjednat, že mu při výkonu práce na dálku nebude příslušet úhrada nákladů nebo jejich část.

Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce či o pracovní činnosti nemá nárok na náhradu nákladů včetně těch, které by byly v případě klasického pracovního poměru poskytovány na základě prokázání. Zaměstnavatel může s takovým zaměstnancem

---

<sup>4</sup> § 317 zákona č. 281/2023 Sb., Zákoník práce

sjednat písemnou dohodu a náklady spojené s výkonem práce na dálku mu přiznat a vyplácet.

Usnesení v §190a zní:

*(1) Náhrady nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 (dále jen „práce na dálku“), tvoří*

*a) náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal, nebo*

*b) paušální částka náhrady nákladů vymezených v odstavci 3; ustanovení § 190 tím není dotčeno.*

*(2) Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou předem písemně sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší.*

*(3) Bylo-li to písemně sjednáno nebo vnitřním předpisem stanoveno, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku. Paušální částka se stanoví podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu.*

*(4) Paušální částka podle odstavce 1 písm. b) se poskytuje za započatou hodinu práce a její výši stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou na základě údaje podle odstavce 3*

*a) v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku,*

*b) v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje podle odstavce 3 nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy stanovenou vyhláškou; paušální částka se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.*

*(5) Zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3, může být poskytována paušální částka vyšší. Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo.*

*(6) Je-li zaměstnanci poskytována paušální částka, platí, že zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly.*

*(7) Zaměstnanci, který pro zaměstnavatele koná práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je možné poskytovat náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, jestliže s ním zaměstnavatel toto právo sjednal.“<sup>5</sup>*

Díky novele Zákoníku práce mají určité skupiny zaměstnanců možnost o výkon práce na dálku požádat s odkazem na § 241a Zákoníku práce. Mezi tyto skupiny se řadí těhotné ženy, osoby pečující o osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni závislosti IV a zaměstnanci pečující o dítě do dosažení věku 9 let. Zmiňované skupiny mohou svého zaměstnavatele písemně požádat o výkon práce na dálku, zaměstnavatel není povinen žádosti vyhovět. V případě, že žádost zamítne, musí zamítnutí písemně odůvodnit a obeznámit žadatele.

Znění § 241 ZP:

*(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě.*

*(2) Požádá-li*

*a) těhotná zaměstnankyně,*

*b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo*

*c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),*

*zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.*

*(3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.“<sup>6</sup>*

---

<sup>5</sup> § 190a zákona č. 281/2023 Sb., Zákoník práce

<sup>6</sup> § 241 zákona č. 281/2023 Sb., Zákoník práce

### 1.2.1 Předpoklady pro zavedení home office

Možnosti využívání práce na dálku, popřípadě z domova, závisí především na povaze a charakteru zaměstnání a činnosti, kterou zaměstnanec vykonává. V mnoha odvětvích home office absolutně nepřipadá v úvahu, na druhou stranu existuje velké množství zaměstnání, kde může takový model práce fungovat bez zásadnějších problémů.

Základní podmínkou pro výkon práce distanční formou je neopomenutelně to, že druh vykonávané práce není nijak závislý na specifickém prostředí, popřípadě výrobních zařízeních, které jsou na prostředí pracoviště nutně navázány.

Home office klade velký důraz na kázeň a zodpovědnost zaměstnance a od obou stran pracovního poměru vyžaduje vytvoření odpovídajícího stabilního systému a podmínek pro jeho fungování. Jedná se o stanovení pevně daných pravidel a časových mantinelů.

V rámci pracovní nebo jiné smlouvy si mohou účastníci pracovněprávních vztahů sjednat vše, co zákon nezakazuje, a co není v rozporu se základními ustanoveními pracovněprávních vztahů ukotvených v zákoníku práce či neodporuje obsahu zákoníku práce, dobrým mravům nebo obecnému zájmu a veřejnému pořádku.

Právní systém České republiky zcela neupravuje fenomén práce z domova, i přes pokusy práci na dálku lépe zakotvit do našeho právního řádu pomocí novelizace Zákoníku práce z podzimu 2023. Home office tedy nadále zůstává spíše v režii zaměstnavatelů a zaměstnanců, kteří si jej nastavují a regulují dle vzájemně uzavřených dohod.<sup>7</sup>

### 1.2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci na dálku

Zákoník práce v § 101 odst. 1 stanovuje: „Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.“<sup>8</sup>

Mezi základní body zajištění BOZP při práci z domova patří výběr adekvátních pracovních pozic, pro které je home office relevantní. Je třeba zohlednit charakter práce a zda-li není zaměstnanec potřebný na pracovišti. Stejně tak je třeba brát v potaz osobnostní charakteristiky zaměstnanců, jejich schopnosti sebeřízení, zodpovědnost a spolehlivost.

---

<sup>7</sup> SKŘEHOT, Petr A., Jakub MAREK, Slavomíra VARGOVÁ a David VENCL. *Analýza problematiky home office* [online]. 2021 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: [https://www.spcr.cz/images/320\\_2021\\_Analyza\\_problematiky\\_HO.pdf?fbclid=IwAR0tdZLX34dvzIx9431iSftMIG5rja\\_0NE13\\_CefH7CX1EitJQu3Hj49p3Q](https://www.spcr.cz/images/320_2021_Analyza_problematiky_HO.pdf?fbclid=IwAR0tdZLX34dvzIx9431iSftMIG5rja_0NE13_CefH7CX1EitJQu3Hj49p3Q). Výzkumná zpráva. Znalecký ústav bezpečnosti a ochrany zdraví, z. ú.

<sup>8</sup> § 101 odst. 1 zákona č. 281/2023 Sb., Zákoníku práce



Dalším nástrojem pro zajištění BOZP je analýza rizik domácího pracoviště. Analyzovat prostředí lze například pomoci předložené dokumentace, kterou může být kupříkladu návod od výrobce nebo z fotografií pracovního místa či zaměstnavatelem vytvořených kontrolních listů. Kromě dokumentace je také možné analýzu provést přímo na místě. Na základě analýzy je vyhotoven návrh na opatření pro zlepšení stavu domácího pracovního místa, realizace takového návrhu může být provedena přímo zaměstnavatelem.<sup>9</sup>

Neopomenutelné je taktéž naplnění vhodných ergonomických podmínek pracovního místa v domácím prostředí. Bližší hygienické požadavky na zobrazovací jednotky jsou uvedeny v § 50 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., které stanovuje podmínky ochrany zdraví při práci. Jeho znění:

*(1) Na obrazovce zobrazovací jednotky se nesmí vyskytovat kmitání, plavání či poskakování znaků, řádků, střídání jasů a podobně. Jas a kontrast mezi znaky a pozadím na obrazovce musí být snadno regulovatelný i vzhledem k okolním podmínkám. Obrazovka musí svou konstrukcí umožňovat posunutí, natáčení a naklánění podle potřeby zaměstnance. Musí být umístěna tak, aby na ní nevznikaly reflexy ze svítidel či z jiných zdrojů, jako jsou okenní otvory, světlé stěny, nábytek a podobně. Vzdálenost obrazovky od očí pro obvyklou kancelářskou práci nesmí být menší než 400 mm, jas obrazovky nesmí být menší než 35 cd/m<sup>2</sup>.*

*(2) Klávesnice musí být při trvalé práci oddělena od obrazovky, aby zaměstnanci umožnila zvolit nejvhodnější pracovní polohu. Volná plocha mezi předním okrajem desky stolu a spodní hranou klávesnice musí umožňovat opření rukou i zápěstí. Povrch klávesnice musí být matný, aby na něm nevznikaly reflexy. Písmena, číslice a symboly na tlačítkách musí být dobře čitelné a kontrastní proti pozadí.*

*(3) Rozměry desky stolu musí být zvoleny tak, aby bylo možné proměnlivé uspořádání obrazovky, klávesnice a dalšího zařízení. Deska pracovního stolu a dalšího zařízení musí být matná, aby na ní nevznikaly reflexy. Držák pro písennosti musí být umístěn co nejbližší k obrazovce, tak aby pohyby hlavy a očí byly omezeny na minimum. Opěrka pro dolní končetiny musí být poskytnuta každému, kdo ji vyžaduje.<sup>10</sup>*

---

<sup>9</sup> Doporučení pro zajištění BOZP při práci z domova. Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. ©2016 - 2024 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/doporučení-pro-zajištění-bozp-při-práci-z-domova>

<sup>10</sup> § 50 nařízení vlády č. 361/2007 Sb

Problém v zajišťování požadavků BOZP představuje zásada nedotknutelnosti obydlí. Zásada zakazuje jakýkoliv svévolný vstup cizí osoby do obydlí bez souhlasu osoby, která v obydlí bydlí. Na základě tohoto principu nemůže zaměstnavatel provádět kontroly dodržování pracovní doby, plnění pracovních úkolů a dodržování pravidel BOZP.

Zaměstnavatel se nemůže zprostit zodpovědnosti za BOZP u zaměstnance, který pracuje z domova. Rizika spojená s výkonem pracovní činnosti má povinnost řídit dle ustanovení v §102 Zákoníku práce.

I v případě práce z domova si mohou zaměstnanci způsobit pracovní úraz, tím se dle Zákoníku práce rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním. Pokud k něčemu takovému dojde, je dle rozsudku Nejvyššího soudu, sp. ZN 21 Cdo 2507/2000 důkazní břemeno na straně zaměstnance.<sup>11</sup>

### **1.3 Výhody a nevýhody práce z domova ze strany zaměstnance**

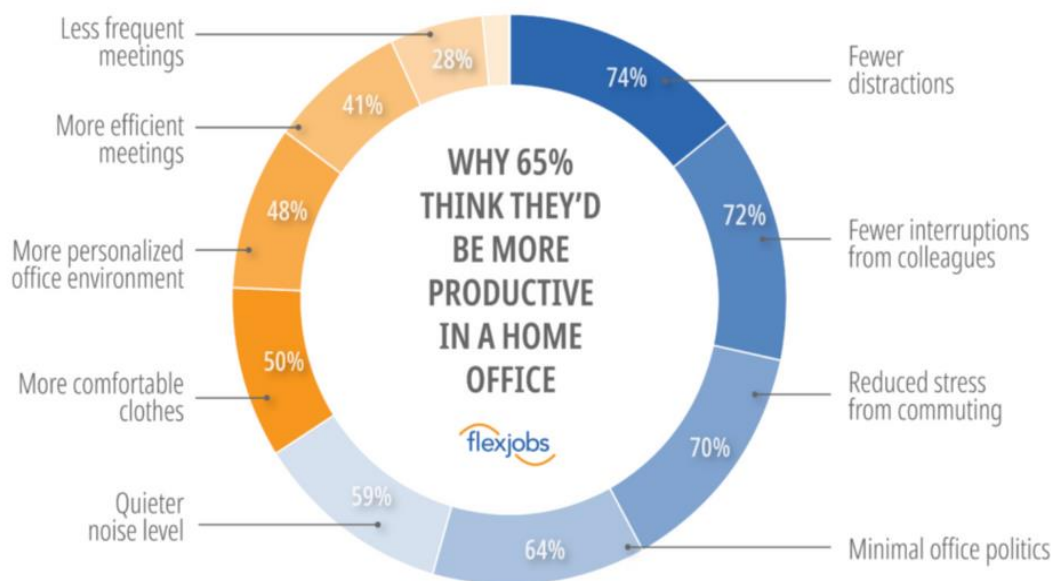
Dle zkušeností z minulých let je patrné, že flexibilní formy práce jako je hybridní model práce či home office a vzdálená práce sebou přináší řadu výhod a nevýhod pro zaměstnance. Na jednu stranu znamená pro zaměstnance záruku větší autonomie zvláště ve způsobu, jakým si zorganizují pracovní den, avšak na stranu druhou může představovat narušení pracovního režimu a jeho prolínání s životem osobním. Vše závisí na konkrétních úpravách pracovních podmínek a povaze zaměstnanců.

V roce 2018 společnost FlexJobs pořádala roční průzkum, kterého se účastnilo více než 3 000 respondentů, zajímající se o opatření zajišťující větší flexibilitu práce a hybridní modely práce. Z dotazovaných se 65 % participantů přiklonilo k názoru, že jsou při výkonu své práce na home office produktivnější než v místě zaměstnání v tradičním kancelářském prostředí. Odhaduje se, že přibližně 60 % pracovní doby stráví zaměstnanec produktivní prací. Následující graf je vypracován na základě odpovědí respondentů a zobrazuje důvody, proč si participantů myslí, že při práci z domova fungují produktivněji.

---

<sup>11</sup> Doporučení pro zajištění BOZP při práci z domova. Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. ©2016 - 2024 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/doporučení-pro-zajisteni-bozp-pri-praci-z-domova>

Obrázek 1: Důvody, proč jsou zaměstnanci při práci z domova více produktivní



Zdroj: HOWINGTON, Jessica. 2018 Annual Survey Finds Workers Are More Productive at Home. Flexjobs [online]. © 2007-2024

Z obrázku můžeme vidět, že hlavním důvodem, proč 74 % z dotazovaných zaměstnanců preferuje práci z domova je méně rozptýlení. V prostředí domova také nedochází k vyrušení ostatními kolegy, což vnímá jako důvod větší produktivity 72 % participantů. Dle 70 % respondentů jejich produktivitu zvedá i odstranění stresu v důsledku dojíždění, 64 % zaměstnanců vykonává svoji práci efektivněji, jelikož nemusí dodržovat kancelářskou politiku, která je zásadní na místě pracoviště. S menším množstvím rozrušení souvisí také klidnější a tišší prostředí, které zvyšuje produktivitu 59 % respondentům.

Méně frekventované důvody, které vnímali respondenti jako prostředek ke zvýšení pracovní morálky a produktivity jsou například více komfortní domácí oblečení (50 %) nebo personalizované prostředí a pracovní místo (48 %). 41 % z dotazovaných je toho názoru, že pracovní schůzky jsou na dálku více efektivní, 28 % zastává ten názor, že může být více produktivní, jelikož pracovní porady a schůzky se dějí méně často, a proto je dostatek prostoru na plnění pracovních úkolů.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> HOWINGTON, Jessica. 2018 Annual Survey Finds Workers Are More Productive at Home. *Flexjobs* [online]. © 2007-2024 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://www.flexjobs.com/blog/post/2018-annual-survey-finds-workers-more-productive-at-home/>

### 1.3.1 Výhody práce na dálku ze strany zaměstnance

Pro většinu lidí je jednou z největších výhod práce z domova snížení všemožných nákladů. Zaměstnanci ušetří na transportních a cestovních nákladech, jelikož nemusí utrácet za dojíždění na místo pracoviště. Některým zaměstnancům se také sníží náklady na stravování, kdy domácí jídlo vyjde levněji než obědy v průměrné kantýně.

Mimo úspory peněz je výhodou i úspora času. Dojíždění za prací není v dnešní době žádná neobvyklost. Někteří jedinci dojíždí do zaměstnání třeba i přes hodinu, což znamená 2 a více hodin ze dne strávených na cestě. V případě home office se takový ušetřený čas dá využít jinak a efektivně.

Práce v rušném prostředí s ostatními lidmi může být někdy velmi stresující a eskalovat až v napětí mezi spolupracovníky. Skutečnost, že zaměstnanec změní místo svého pracoviště, může takovým situacím zabránit. Zároveň může mít změna prostředí z kanceláře na komfort domova pozitivní vliv na psychiku zaměstnance, který se ve svém prostoru cítí více uvolněně. Možnost být o samotě pouze se svými vlastními myšlenkami je jednou z hlavních výhod práce na dálku. Pokud je jedinec sám a nemusí snášet hluk a rozruch pracoviště, může se věnovat své práci naplno a efektivně, tudíž naplnit celý svůj potenciál a dosáhnout maximální produktivity.<sup>13</sup>

Práce z domova umožňuje pracovníkům být produktivní i mimo pracoviště. Znamená určitou flexibilitu při plnění pracovních každodenních povinností, jelikož si zaměstnanci mohou rozvrhovat a organizovat pracovní dobu a svůj čas podle svých potřeb, což jim umožňuje věnovat se zároveň práci i jiným věcem. Tento způsob práce vyhovuje lidem, kteří vyžadují větší flexibilitu během svého dne. Při práci v kanceláři je den rozvržen dle stanoveného harmonogramu, tudíž je obtížné nebo komplikované vyřešit si jiné záležitosti.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>HANSSON, David Heinemeier a Jason FRIED. *Práce na dálku: Zn.: Kancelář zbytečná*. Jan Melvil Publishing, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.

<sup>14</sup>Advantages and Disadvantages of Home Office. *MILESTONE* [online]. ©2024 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://www.milestone.net/blog/home-office-advantages-disadvantages/>

### 1.3.2 Nevýhody práce na dálku ze strany zaměstnance

Je elementárním faktem, že práce z domova není vhodná pro všechny typy zaměstnanců. Nemusí vyhovovat všem jedincům, někteří mohou preferovat struktury a rutiny stanovené zaměstnavatelem a výkon činnosti v prostředí, které je na pracovišti vytvářeno. Část personálu bezpochyby upřednostňuje fyzický kontakt s ostatními kolegy a jednání tváří v tvář, což v případě práce z domova nelze realizovat. Home office sebou přináší nevýhody, které se mohou podepsat jak na mentálním zdraví člověka, tak na jeho schopnostech, pracovní činnosti, produktivitě i fyzickém zdraví.<sup>15</sup>

Mezi jednu z největších nevýhod práce na dálku může být příliš mnoho rozrušení, která narušují koncentraci zaměstnanců. Udržet soustředěnost po celou pracovní dobu je náročné i v místě pracoviště, v domácím prostředí pak může být tato úloha ještě složitější. Množství rušivých vlivů se odvíjí mimo jiné také od domácnosti zaměstnanců, mezi takové vlivy může patřit například hraní televize, děti vyžadující pozornost, domácí mazlíčci či povinnosti v domácnosti.

Obecně nejzávažnější nevýhodou, která může mít i velmi negativní dopad na psychický stav člověka, je pak nedostatek sociálního kontaktu. Práce mezi lidmi, respektive s nimi umí být velmi náročná a zpočátku se distancování v pohodlí home office může jevit jako skvělý odpočinek, ale v dlouhodobějším horizontu může dojít k vyvolání úzkostí, depresí a jiných psychických problémů z důvodu nedostatku kontaktu.

S komunikací souvisí i další nevýhoda, kterou je zpomalení předávání informací a komunikace v týmu. V dnešní době existuje velké množství komunikačních prostředků jako jsou emaily, videohovory či klasické hovory přes mobilní telefony, avšak ani jejich dosah není neomezený.

Velmi závažným problémem může být ztráta motivace, která se netýká pouze výkonu práce, ale i každodenních běžných záležitostí a starání se o sebe. Tato nevýhoda úzce souvisí s charakterem člověka. Lidé od přírody zodpovědní, organizovaní se smyslem pro disciplínu nemají s demotivací problém. Avšak existují lidé takové povahy, kteří potřebují jakýsi hnací faktor v podobě určitého režimu, aby správně fungovali. Dokazuje to třeba fakt, že v době pandemie spousta zaměstnanců na home office se neobtěžovala

---

<sup>15</sup>MUTEBI, Natasha a Abbi HOBBS. *The impact of remote and hybrid working on workers and organisations* [online]. 2022 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/POST-PB-0049/POST-PB-0049.pdf>. Výzkumná zpráva. UK Parliament POST.

převléct z pyžama. Dalším příkladem může být průzkum prováděný ve Francii, kdy Francouzky o sebe v důsledku práce z domova přestávaly pečovat, jelikož to v domácím prostředí jim to nepřišlo nutné.

Co je důležité zmínit, je také určitá rovnováha mezi pracovním a osobním životem. Pokud zaměstnanec dochází do kanceláře nebo jiného pracoviště, hranice mezi pracovním a soukromým životem je ve většině případech jasná, při odchodu z kanceláře skončí pracovní doba a v domácnosti je pak prostor na vlastní vyžití. Jestliže ale lidé pracují z domova a každý dle svého harmonogramu, je taky možné, že musí být k dispozici i v době, kdy by jinak dávno odcházeli z pracoviště. K tomuto jevu dochází spíše po dlouhodobé práci z domova, kdy pracovník na home office z důvodu fyzické separace neví, kdy má své pracovní povinnosti ukončit. V nejhorších případech může narušení této rovnováhy vést až k potencionálnímu vyhoření.

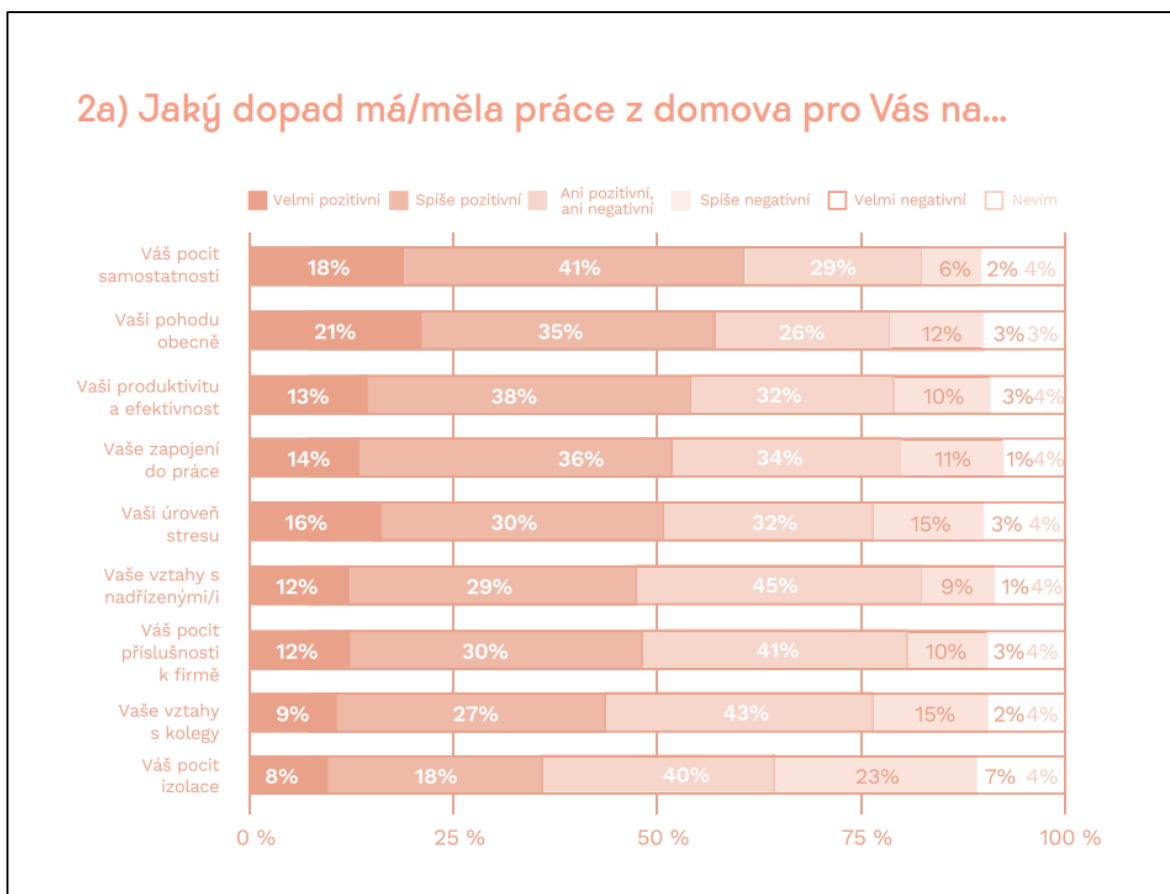
### **1.3.3 Dopady práce z domova na zaměstnance**

Z průzkumu pracovního tempa uskutečněného v Česku v roce 2021, v němž byla část zaměřena výhradně na práci z domova a její dopady na zaměstnance, vyplynulo, že různé formy práce na dálku podporují produktivitu a efektivitu zaměstnanců nebo jejich samostatnost. Nadpoloviční většina z dotazovaných uvedla, že částečná práce z domova má pozitivní vliv na duševní pohodu zaměstnanců. Výsledky zmiňovaného průzkumu, vycházející z názorů respondentů, jsou vyobrazeny na následujících obrázcích.

Z grafu vyplývá, že na většinu z průzkumu zkoumaných faktorů, dopadá vzdálená práce spíše pozitivně. Dle respondentů má home office největší přínos na jejich pocit samostatnosti (57 %). 56 % z dotazovaných vnímá pozitivní vliv práce na dálku i na obecnou duševní pohodu, s tím se spjata i úroveň stresu zaměstnanců, dopady na tento faktor hodnotilo 46 % respondentů také jako pozitivní, ale našly se i protichůdné názory, kdy 18 % z dotazovaných vnímalo dopady negativně.

Nejvíce negativních dopadů vnímali respondenti na pocit izolace (30 % respondentů) a na vztahy na pracovišti, ať už s kolegy (17 %) nebo s nadřízenými (10 %). Dle výzkumu spousta respondentů nevnímá na výše zmíněné skutečnosti dopady žádné.

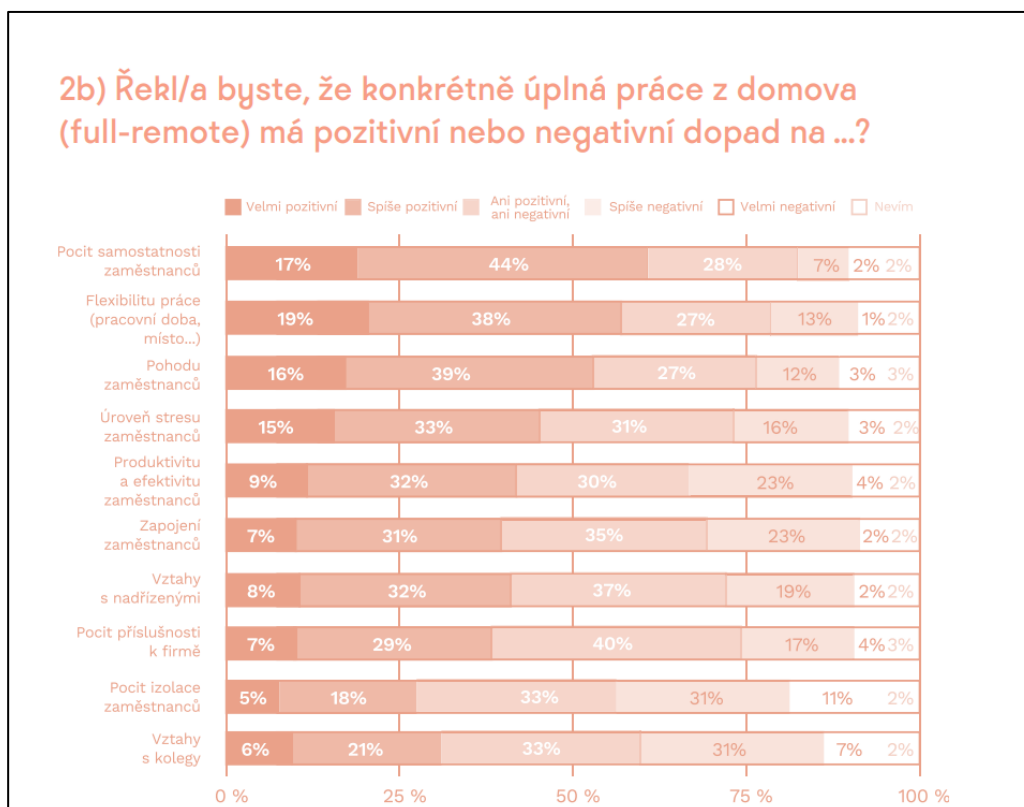
Obrázek 2: Obecné dopady práce z domova na zaměstnance



Zdroj: WELCOMETOTHEJUNGLE, IPSOS. *Průzkum pracovního tempa v Česku 2021* [online]. 2021

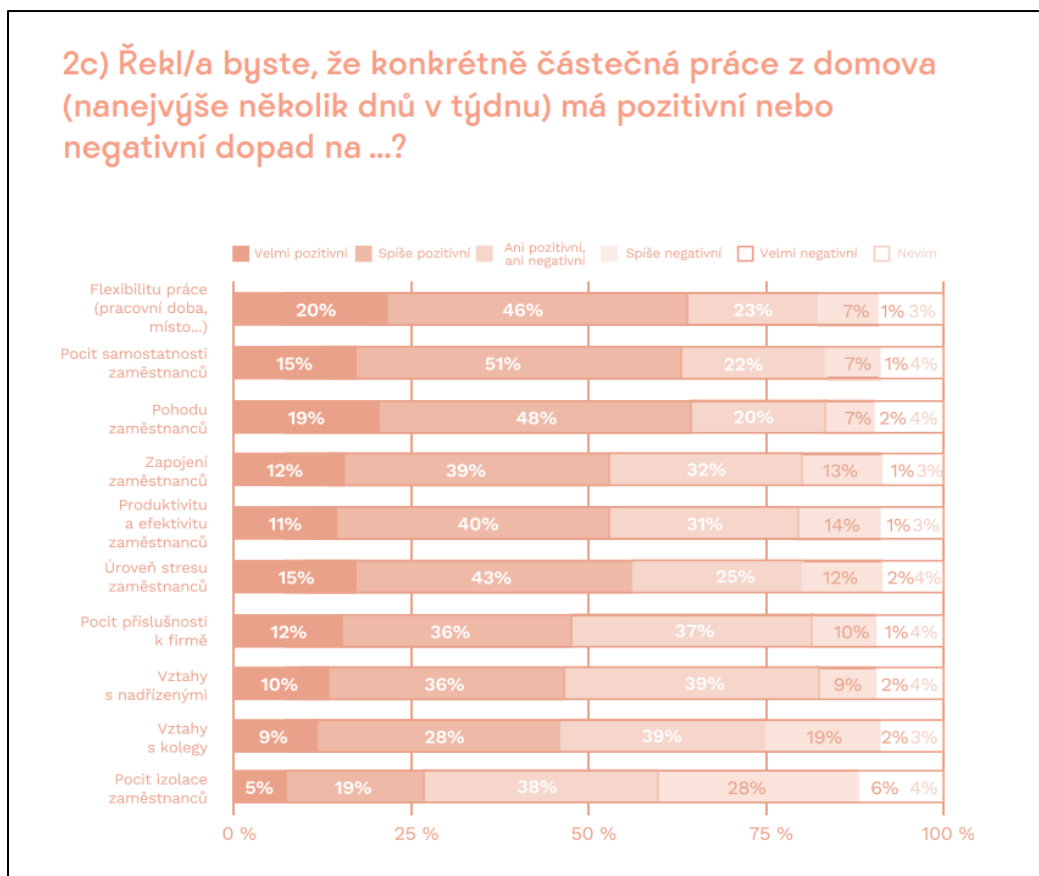
Následující dva grafy pojednávají o konkrétních dopadech úplné i modifikované práci na dálku. Na první pohled z grafů lze vyzorovat, že jsou odpovědi vcelku podobné. Nejvíce negativně jsou vnímány dopady na vztahy v zaměstnání, oproti tomu pozitivně jsou hodnoceny dopady převážně na flexibilitu práce – pracovní doba, pracovní místo atd., pocit nezávislosti a duševní pohodu zaměstnanců. Lze si všimnout, že v případě částečné práce z domova jsou dopady vnímány o něco více pozitivně, než je tomu u té úplné.

Obrázek 3: Dopady úplné práce z domova na zaměstnance



Zdroj: WELCOMETOTHEJUNGLE, IPSOS. *Průzkum pracovního tempa v Česku 2021* [online]. 2021

Obrázek 4: Dopady částečné práce z domova na zaměstnance

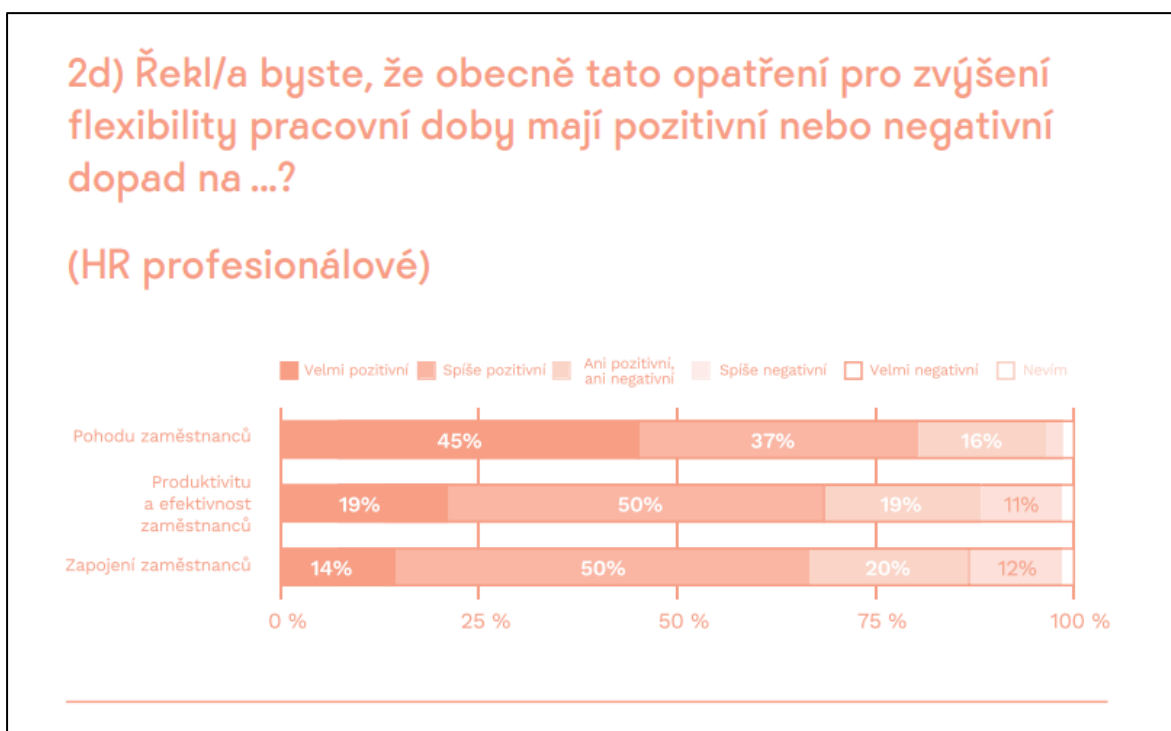


Zdroj: WELCOMETOTHEJUNGLE, IPSOS. *Průzkum pracovního tempa v Česku 2021* [online]. 2021



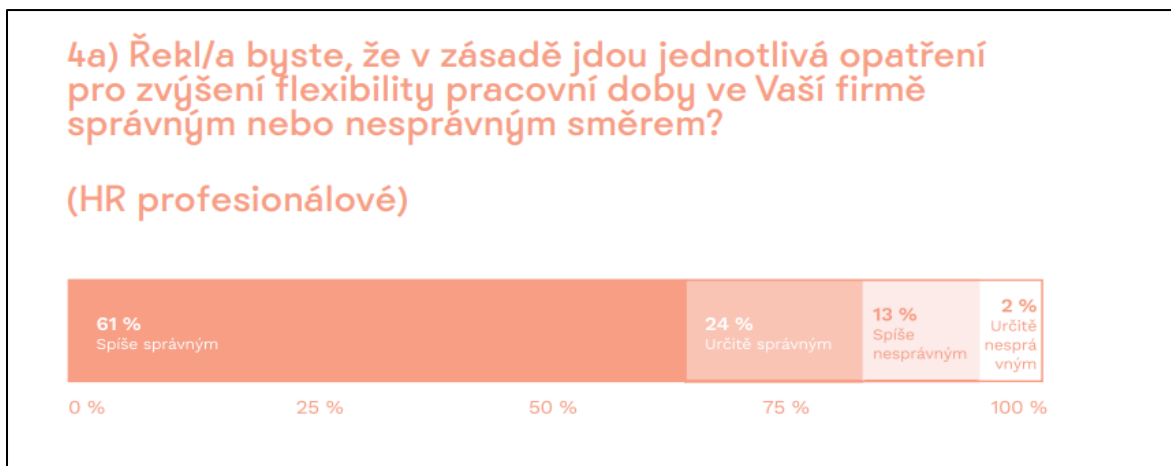
Další část průzkumu rozdělila respondenty podle jejich pracovních pozic. Jednou dotazovanou skupinou jsou HR profesionálové hodnotící dopady práce na dálku a opatření pro navýšení flexibility pracovní doby z pohledu osob, které mají v popisu práce řízení lidských zdrojů. Druhou dotazovanou skupinou jsou pak řadový zaměstnanci, na které konkrétní dopady působí a jichž se opatření pro navýšení flexibility pracovní doby týká.

Obrázek 5: Pohled HR profesionálů na zvýšení flexibility pracovní doby



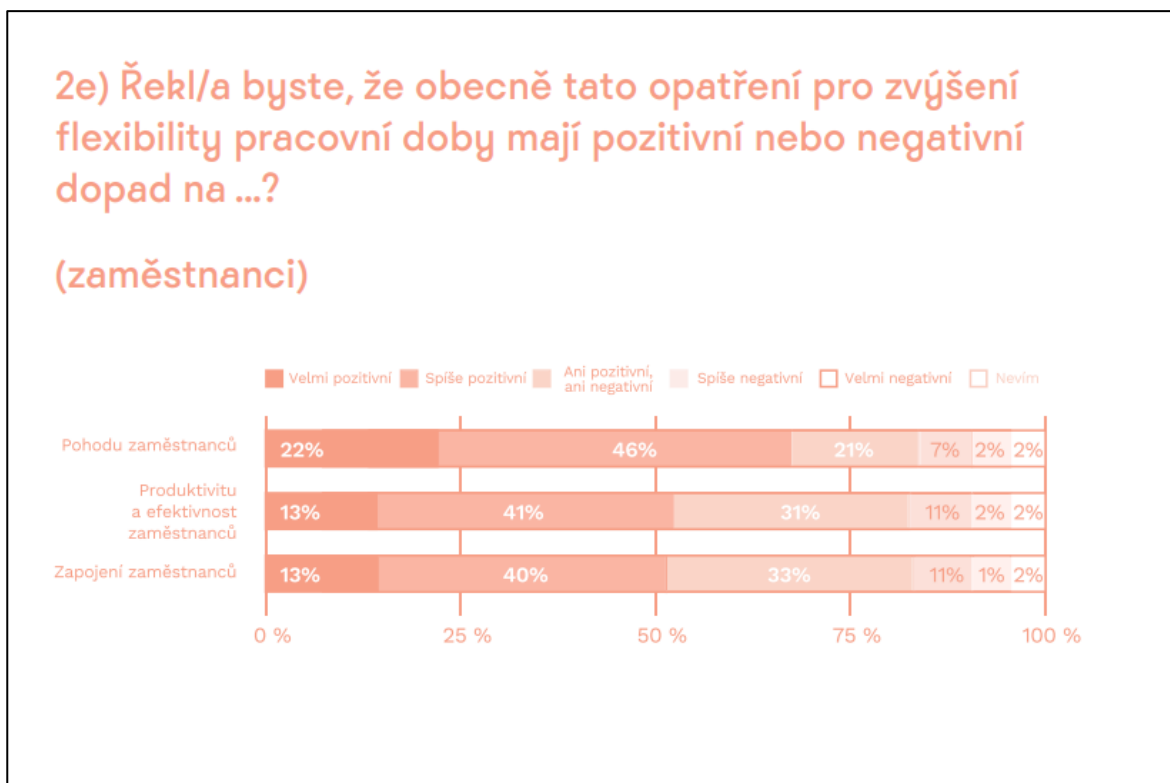
Zdroj: WELCOMETOTHEJUNGLE, IPSOS. *Průzkum pracovního tempa v Česku 2021* [online]. 2021

Obrázek 6: Hodnocení dopadů práce na dálku HR profesionály



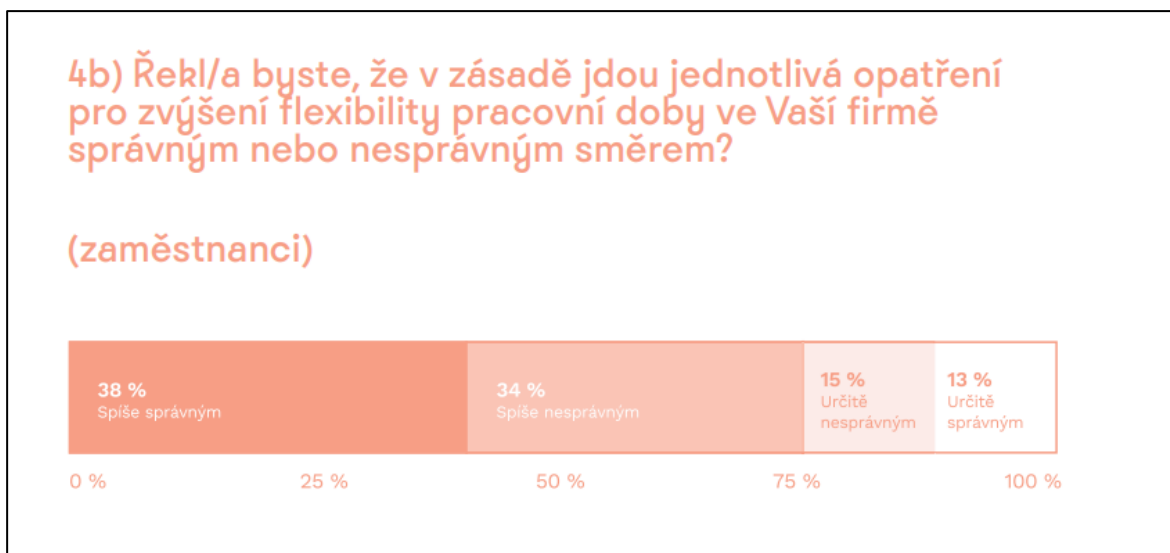
Zdroj: WELCOMETOTHEJUNGLE, IPSOS. *Průzkum pracovního tempa v Česku 2021* [online]. 2021

Obrázek 7: Hodnocení dopadů práce na dálku zaměstnanci



Zdroj: WELCOMETOTHEJUNGLE, IPSOS. *Průzkum pracovního tempa v Česku 2021* [online]. 2021

Obrázek 8: Pohled zaměstnanců na opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby



Zdroj: WELCOMETOTHEJUNGLE, IPSOS. *Průzkum pracovního tempa v Česku 2021* [online]. 2021

#### 1.4 Výhody a nevýhody práce z domova ze strany zaměstnavatele

Výzkumy dokazují, že flexibilní pracovní forma v podobě home office přináší zaměstnavatelům řadu výhod, ale současně i nevýhod. Oproti zaměstnancům se

zaměstnavatelé mohou díky vzdálené práci ocitnout v horším postavení, jelikož ztrácí dohled nad podřízenými a jsou odkázáni na důvěru k nim, že budou své povinnosti plnit dle nejlepšího svědomí a stejně plnohodnotně jako na pracovišti.

Odborníci tvrdí, že podpora vzdálené práce a hybridního modelu práce ze strany zaměstnavatele v dlouhodobém horizontu vyžaduje inkluzivnější přístup k pracování na dálku, větší informovanost zaměstnanců například formou častějších školení, podpora v rámci kybernetické bezpečnosti a v neposlední řadě zpřístupnění pokrokových digitálních technologií, aby se co nejvíce minimalizovali negativní dopady na obou stranách.<sup>16</sup>

#### 1.4.1 Výhody ze strany zaměstnavatele

Stejně jako zaměstnanci i zaměstnavatelé díky práci na dálku zredukují své náklady. Společnosti ušetří na fixních nákladech jako jsou nájemném za prostory a provozní výdaje za energie, zajišťování občerstvení pro zaměstnance a další náklady spojené s provozem kanceláří. Ušetřené prostředky může zaměstnavatel investovat do své činnosti, využít na nové vybavení nebo zajistit více benefitů pro své zaměstnance. Další výhodou z finančního hlediska pro zaměstnavatele je i úspora peněz za proplácení přesčasů, které se v případě práce z domova neproplácí. Zaměstnavatel není povinen proplácet práci přesčas, o víkendech či o svátcích.

Pokud zaměstnavatel přejde na výhradně distanční model práce, nebude při výběru zaměstnanců nijak limitován geografickým umístěním. Z toho důvodu je možné vybírat zaměstnance z větších okruhů, a tedy najít toho nejvhodnějšího kandidáta pro danou pracovní pozici. Tímto způsobem není pro zaměstnavatele obtížné rozšířit svoji činnost globálně prakticky kdekoliv i do zahraničí, inkluze zahraničních pracovníků může být pro společnosti velkým pozitivem, které zlepší jejich postavení na světovém pracovním trhu. Této problematice se věnovali i Fried a Hannson: „*Výběr zaměstnanců bez ohledu na vzdálenost nejen že drasticky rozšiřuje rybníček, v němž můžeme lovit talenty, ale zároveň vám vytvoří lepší předpoklady pro úspěch na globálním trhu.*“<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> [1]MUTEBI, Natasha a Abbi HOBBS. *The impact of remote and hybrid working on workers and organisations* [online]. 2022 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/POST-PB-0049/POST-PB-0049.pdf>. Výzkumná zpráva. UK Parliament POST.

<sup>17</sup> [9]HANSSON, David Heinemeier a Jason FRIED. *Práce na dálku: Zn.: Kancelář zbytečná*. Jan Melvil Publishing, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.

Velkým pozitivem je také nárůst spokojenosti zaměstnanců s čímž souvisí zvýšení jejich produktivity. Spokojenost zaměstnanců je klíčovým důvodem, proč využívat home office, zaměstnanci jsou vděční za ušetřený čas a další výhody, které jim distanční práce přináší, což vede k jejich větší ochotě zaměstnanci vyhovět a případně plnit úkoly i nad rámec pracovní doby a něco svému zaměstnání obětovat.

Home office je v dnešní době žádaným trendem, z čehož vyplývá, že po pracovním místě s možností práce z domova se zvyšuje poptávka. Nabízení pracovních pozic s možností home office přináší zaměstnavatelům výhody na pracovním trhu oproti konkurentům, kteří svým zaměstnancům takovou možnost neumožňují.

#### **1.4.2 Nevýhody ze strany zaměstnavatele**

Stejně tak jako může home office představovat výhodu v souvislosti se spokojeností zaměstnanců, může zároveň znamenat i nevýhodu, pokud na zaměstnance bude mít spíše negativní dopad. Odvíjí se to od skutečnosti, že ne každému člověku home office prospívá, což závisí na charakteru a poměrech konkrétních jedinců. Na některých zaměstnancích se negativní vliv může projevit až v dlouhodobějším horizontu, třebaže jim práce na dálku původně vyhovovala. Klíčovým problémem je pokles spokojenosti a negativní vliv na psychický stav zaměstnanců v důsledku izolace a nedostatku sociálního kontaktu či demotivace fungovat a plnit pracovní povinnosti, to se pak projevuje na jejich produktivitě, čímž strádá také zaměstnavatel.<sup>18</sup>

Ne každý zaměstnanec má ve svém prostředí k dispozici dostatečném vybavení pro výkon práce z domova, zodpovědnost takové vybavení obstarat má tedy zaměstnavatel. Pokud mají zaměstnanci pracovat na dálku, musí jim k tomu zaměstnavatel poskytnout vhodné prostředky to znamená, zařídit nejen vhodné vybavení v podobě nejrůznějších technologií jako jsou služební mobilní telefony, přenosné notebooky, popřípadě tablety, ale také zařídit i potřebný software, který je k výkonu práce zapotřebí nebo komunikační.

Monitorování výkonu a výsledků zaměstnanců je podstatně obtížnější. Práce na dálku zaručuje zaměstnancům určitou autonomii, z čehož vyplývá, že zaměstnavatel nemůže jejich práci kontrolovat nebo řídit ve stejném rozsahu jako na pracovišti. Z tohoto důvodu musí zaměstnavatel spoléhat na své zaměstnance a důvěřovat, že budou svoji práci

---

<sup>18</sup> MUTEBI, Natasha a Abbi HOBBS. *The impact of remote and hybrid working on workers and organisations* [online]. 2022 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/POST-PB-0049/POST-PB-0049.pdf>. Výzkumná zpráva. UK Parliament POST.

vykonávat svědomitě a minimálně alespoň tak, jak by ji vykonávali v místě zaměstnání, ne-li lépe.

S důvěrou je spojena i otázka bezpečnosti osobních a interních údajů, obchodního tajemství, firemního know-how a dalších důvěrných informací. Porušení ochrany uvedených bodů by bylo hodnoceno jako závažné porušení pracovní kázně. Je třeba, aby zaměstnavatel poučil a zaměstnance o nebezpečích v kyberprostoru a doporučil využívání pouze takových internetových sítí, které jsou zabezpečené a ze známých zdrojů. Nezabezpečené neznámé sítě sebou přinášejí velké riziko kybernetického útoku a únik utajovaných informací.

## 1.5 Vývoj práce na dálku

Počátky práce na dálku, tak jak ji známe dnes, sahají do 70. let minulého století, kdy se poprvé začal home office vyskytovat ve Spojených státech amerických. Rozvoj technologií zapříčinil, že během relativně krátké doby v podobě několika desetiletí, se různá technická zařízení dostala do domácností a každodenního života lidí. Dostupnost informačních komunikačních technologií, jako jsou laptopy, mobilní telefony nebo tablety, výrazně usnadnila práci na dálku, což vedlo k jejím až celosvětovému rozšíření. Od roku 2017 se home office stal nepostradatelným fenoménem, jehož hojnost využívání a rozsah neustále roste, avšak ještě předtím už se v zahraničí objevovalo více než 50 % nabídek pracovních pozic v oblasti administrativní činnosti, které poskytovaly kombinovanou formu práce z domova a práce z kanceláře.

Z řady zdrojů vyplývá, že v zahraničí byla tato forma práce podstatně rozšířenější již v době před začátkem pandemie. V Evropské Unii již v roce 2017 využívalo home office mezi 2 % a 40 % všech zaměstnanců. Ke státům, ve kterých byl home office nejvíce využíván ještě před začátkem pandemie, patřily Finsko, Švédsko a Nizozemsko v Evropské unii a mimo ni například Japonsko.<sup>19</sup>

Hlavním faktorem, který napomohl a podstatně urychlil rozšíření fenoménu home office v ostatních zemích, byla pandemie COVID-19 a s ní související lockdown. Zaměstnavatelé museli přecházet na práci na dálku a naučit se takovým způsobem pracovat tzn. investovat do vhodných informačních technologií a přejít na takovou formu komunikace, která bude možná odkudkoliv. Pro zaměstnance to znamenalo naučit se

---

<sup>19</sup> STÁLÉ KONFERENCE ČESKÉHO PRÁVA. *Home office (právní a společenské souvislosti)*. Praha: Stálé konference českého práva, 2023. ISBN 978-80-908724-2-4.

pracovat s novými aplikacemi, platformami a komunikovat novými způsoby. Globální velké korporace byly na takové platformy a postupy zvyklé ještě z dob před pandemií, ale pro lokální společnosti přechod na vzdálenou práci mohl být až eliminační.<sup>20</sup>

V období koronavirové pandemie umožňovalo v České republice práci na dálku až 60 % zaměstnavatelů. Možnosti využívání vzdálené práce závisely na velikosti dané firmy. Ještě větší nárůst zapříčinil nouzový stav, v jehož trvání se množství zaměstnavatelů umožňující home office zvýšilo, z velkých společností tak činilo 96 %, ze středně velkých 84 % a 53 % malých podniků.<sup>21</sup>

Někteří zaměstnanci si díky pandemii na vzdálenou práci zvykli takovým způsobem, že po jejím skončení od svých zaměstnavatelů požadovali o zavedení minimálně hybridního pracovního modelu s možností využívat home office.

## 1.6 Překážky a úskalí práce z domova

Home office znamená práci z odlišného prostředí oproti tradičnímu pracovišti. Při přechodu na vzdálenou práci si musela většina lidí zvyknout a přizpůsobit se jiným podmínkám. I přestože se může práce z domova jevit jako ideální, přináší sebou řadu ojedinelých překážek a úskalí, které mohou ovlivnit produktivitu, efektivnost i samotný výkon pracovní činnosti.

Společnost Buffer provádí pravidelné roční průzkumy na téma State Of Remote Work (v čj. stav vzdálené práce) příslušného roku. V roce 2019 se obvyklého dotazování účastnilo skoro 2 500 vzdáleně pracujících zaměstnanců. Jedním z hlavních témat průzkumu byla právě úskalí práce na dálku. K participaci na dotazníku byly osloveny společnosti, které přešly na úplnou práci z domova nebo podporují vzdálenou práci a hybridní modely práce.

Report z roku 2019 ukazuje, že za největší překážku práce na dálku považuje 22 % respondentů odpojení se od práce, 19 % pak klade důraz na samotu, kterou práce mimo kanceláře způsobuje, 17 % participantů vnímá jako další úskalí spolupráci a komunikaci s kolegy či nadřízenými. Méně pozorované překážky jsou dle 10 % z dotazovaných

---

<sup>20</sup> BUREŠOVÁ, Alena a Jan STROUHAL. Vystřízlivění z home officu. Proč nefunguje tak, jak jsme si mysleli? In: *Forbes* [online]. ©2024 [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://forbes.cz/vystrizliveni-z-home-office-proc-nefunguje-tak-jak-jsme-si-mysleli/>

<sup>21</sup> [1]ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Využívání možností práce na dálku* [online]. 2021 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521k10.pdf/a5a3793c-20c7-4ae1-aea5-a458695d528f?version=1.1>

rozrušení v prostřední domova, 8 % participantů podotýká, že komplikovat výkon práce může i ta skutečnost, že ne všichni zaměstnanci či členové týmu, pracují ve stejném časovém pásmu. Demotivaci jako překážku vnímá také 8 % respondentů. Nejméně známá úskalí jsou dle průzkumu: brání si dovolené (7 %), hledání vhodného internetového připojení (3 %) a další nespecifikované (4 %).<sup>22</sup>

Obrázek 9: Překážky a úskalí práce na dálku – 2019



Zdroj: Buffer 2019, vlastní zpracování

Stejný průzkum se stejným názvem prováděla společnost každoročně až do roku 2023. V roce 2023 se zúčastnilo 3 000 vzdáleně pracujících jedinců z celého světa, aby se podělilo o některé své poznatky a zkušenosti s home office. Zajímavým faktem je i to, že v roce 2023 činili 53 % respondentů zaměstnanci, oproti tomu pak 43 % tvořili nezávislí konzultanti a freelanceři, kdežto zbylá 4 % představovala reprezentanti podnikatelů a vlastníků firem s minimálně jedním zaměstnancem.

---

<sup>22</sup> State Of Remote Work 2019. *Buffer* [online]. 2019 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2019>

Jedním z řešených témat průzkumu bylo opět vnímání překážek při vzdálené práci. V souvislosti se změnami a vývojem společnosti, byla k otázce na toto téma přidána možnost, kterou vyhodnotilo 33 % respondentů jako nejčastější překážku – zůstávání v domácím prostředí, jelikož jedinec nemá důvod opouštět svoji domácnost. Další nejvíce vnímaným problémem byla dle 23 % participantů samota vyvolaná nedostatkem sociálního kontaktu. Stejně jako v roce 2019 vnímá 22 % z dotazovaných jako jednu z překážek nemožnost odpojení od práce. Problém s časovými zónami se taktéž promítl do loňského roku, vnímá ho dle průzkumu 19 % respondentů stejně tak 19 % vnímá i skutečnost, že z domova musejí pracovat více než v kanceláři nebo jinde na pracovišti. S demotivací mělo v roce 2023 problém 20 % participantů. Nejméně vnímaná úskalí jsou udržení soustředění (16 %), problémy s komunikací a spoluprací (15 %) a další úskalí (3 %).<sup>23</sup>

Obrázek 10: Překážky a úskalí práce na dálku – 2023



Zdroj: Buffer 2023, vlastní zpracování

Při porovnání obou grafů můžeme pozorovat vývoj nahlížení na home office a jeho úskalí. V počátcích tohoto trendu, v roce 2019, nikomu nepřišla v úvahu situace, kdy

<sup>23</sup> State Of Remote Work 2023. Buffer [online]. 2023 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>



lidstvo ztratí motivaci odcházet z místa svého bydliště, oproti tomu v roce 2023 byla tato skutečnost považována za největším úskalím při vykonávání práce z domova. Za rozmezí 4 let se lidé naučili přizpůsobit technickým problémům, proto můžeme vidět, že problémy s nekvalitním internetovým připojením v roce 2023 nikdo z účastníků průzkumu nevnímal jako zásadní překážkou při práci na dálku.

V následujících podkapitolách jsou popsány a rozebrány některé z překážek a úskalí na dálku, které jsou více řešené v této práci, přestože v globálních výzkumech jim není přikládána taková váha.

### 1.6.1 Nevhodné pracovní místo

Pracovní místo je vymezený prostor na pracovišti sloužící k vykonávání činnosti. Ve většině případech obsahuje alespoň jedno či více technických zařízení, které jsou doplněny vhodným příslušenstvím v podobě různých nástrojů, pomůcek a nábytku. Vhodné pracovní místo je sestaveno dle ergonomických pravidel, které zajišťují takové pracovní podmínky, při kterých nemá docházet k nepřiměřené zátěži svalového či kosterního aparátu, vzniku únavových projevů a diskomfortu. Ergonomická řešení představují prevenci proti zdravotní újmě na pracovním místě, jejich přínos a důležitost se projevuje převážně v dlouhodobém horizontu.<sup>24</sup>

Základním článkem vhodného pracovního místa je správná kancelářská židle. Pracovní židli by měla být výškově nastavitelná, opěradlo by mělo sloužit k opírání ramen, bederní opěrka by měla podporovat přirozené zakřivení páteře, lokty a předloktí mají být položeny po celé délce postranních opěrek, proto by opěrky měly být vyrobeny z měkkého plastu. Zásadní je i správné umístění monitoru. Horní hrana monitoru by měla v každém případě dosahovat těsně pod úroveň očí. Klávesnice by měla být ve středu stolu, v praxi lze často pozorovat, že ve spoustě institucích toto pravidlo není dodržováno a zaměstnanci mají klávesnice posunuty napravo či nalevo od středu.<sup>25</sup>

Při zařizování kanceláří, které jsou určené k výkonu práce v běžné pracovní době v rozsahu přibližně 8 hodin denně, dbají zaměstnavatelé na dodržování správné ergonomie pracovního místa. Při nákupu vybavení jako jsou kancelářské židle, stoly i elektronika, se

---

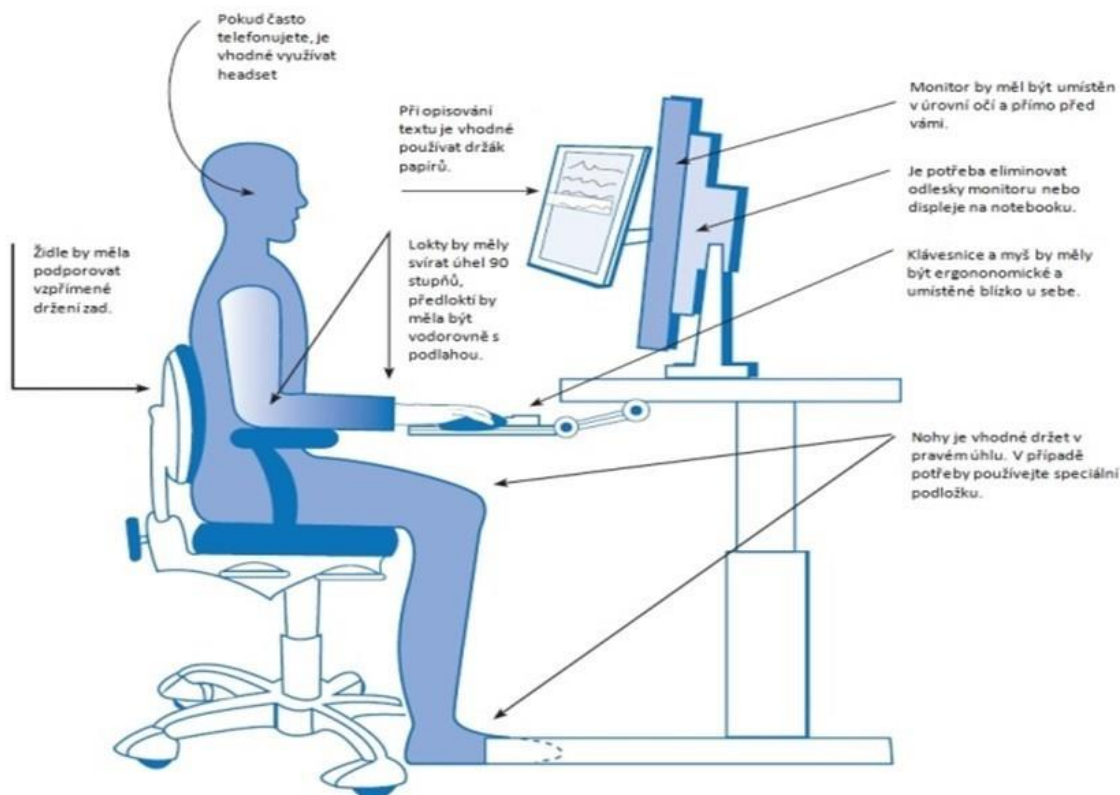
<sup>24</sup> MATOUŠEK, Oldřich a Jaroslav BAUMRUK. *Pracovní místo a zdraví: Ergonomické uspořádání a vybavení pracovního místa* [online]. 1998. Dostupné také z: <https://www.ergonomicka.cz/app/uploads/pracovni-misto.pdf>. Státní zdravotní ústav.

<sup>25</sup> Správná ergonomie pracovního místa zvyšuje výkonnost a spokojenost zaměstnanců. In: *Capexus* [online]. ©2024 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://www.capexus.cz/blog/spravna-ergonomie-pracovniho-mista-zvysuje-vykonnost-a-spokojenost-zamestnancu>

řídí ergonomickými pravidly, aby zařídili svým zaměstnancům nejen komfort, ale i vhodné pracovní podmínky.

Avšak zaměstnanci pracující na dálku ve většině případů nemají přístup k vhodnému vybavení či ve své domácí pracovně nekladou důraz na správnou ergonomii, z čehož vyplývá, že domácí kancelář málokdy splňuje podmínky pro vhodní pracovní místo. Dlouhodobá práce v nevhodném prostředí může mít negativní dopady na zaměstnance, ať už po fyzické či mentální stránce. Vhodná poloha při práci na PC je znázorněna na následujícím obrázku.

Obrázek 11: Ergonomie pracovního místa



Zdroj: NĚMCOVÁ, Andrea. Homeoffice – režim a ergonomie místa. In: *Centrum Paraple* [online]. 2020

### 1.6.2 Demotivace

Demotivace je stav, kdy jedinec ztrácí motivaci nebo nadšení pro plnění určitých činností, úkolů nebo dosahování cílů. Jedná se o proces, při kterém dochází ke snížení vnitřního pohonu a energie k dosažení určitého úspěchu nebo splnění povinností.

Demotivace může být způsobena různými faktory, včetně nedostatku zájmu, nedostatku ocenění, nízké sebedůvěry, nejistoty ohledně schopností, nedostatku

perspektivy na úspěch nebo opakovaných neúspěchů. V pracovním kontextu může demotivace ovlivnit výkon zaměstnanců, kvalitu práce a celkovou produktivitu.

V případě home office mohou faktory, jako je izolace, nedostatek komunikace se spolupracovníky, nedostatek jasné struktury nebo nízká práce a životní rovnováha, přispívat k demotivaci zaměstnanců.

Způsoby a typy, jak s demotivací bojovat:

- Pravidelné přestávky
- Stejná příprava do práce jako při výkonu práce z místa pracoviště
- Správná duševní hygiena a životospráva

### 1.6.3 Prokrastinace

Prokrastinace je forma lidského chování charakteristická sklony k odkládání plnění úkolů, činností nebo povinností na pozdější dobu. Jedná se o behaviorální vzorec, kdy lidé nedokážou začít nebo dokončit úkoly, i když jsou důležité nebo nutné a jejich neplněním dochází k negativním následkům. Vlivem prokrastinace dochází ke snižování produktivity zaměstnanců v souvislosti s tím zároveň narušuje spolupráci a součinnost mezi spolupracovníky.<sup>26</sup>

Prokrastinace může být způsobena různými faktory, jako jsou nedostatek motivace, strach ze selhání, nedostatek sebedisciplíny nebo nejasného plánu.

Tento jev může mít negativní dopady na produktivitu, osobní a pracovní život a celkový pocit vyrovnanosti. Existují různé strategie a techniky, které lidé mohou využívat k překonání prokrastinace, včetně stanovení jasných cílů, rozdělení úkolů na menší části, vytváření plánů a využívání různých metod organizace času.

Home office může být prostředím, které produkuje specifické výzvy a příležitosti pro prokrastinaci. Jakýsi protipól tomu musí vytvářet zaměstnavatelé, kteří se snaží k motivování svých zaměstnanců a budují efektivní způsoby, jak zajistit plnění pracovních cílů.<sup>27</sup>

Nejčastějšími důvody vedoucí k prokrastinaci jsou:

---

<sup>26</sup> GRUBER, David. *Time management: Prokrastinace. konflikty, porady, vyjednávání, emaily, mobility, angličtina*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Management Press, 2017. ISBN 978-80-7261-480-6.

<sup>27</sup> [1] CARRUTHERS, Ryan. *Remote Work Working from Home: 11 Ways to Stop Procrastinating*. In: *Acadium* [online]. ©2024 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://acadium.com/blog/working-from-home-11-ways-to-stop-procrastinating/>

- Nevyhovující zadání
- Nedostatek sebevědomí ke splnění úkolu
- Nesoustředěnost na zadaný úkol
- Tvůrčí krize
- Velké množství zadané práce

## 1.7 Současné trendy

V této kapitole jsou rozebrány nástroje a pohledy na téma vzdálené práce v současné době. Ať už se jedná o přístupy jednotlivých zaměstnavatelů k využívání úplné nebo částečné práce na dálku, prostředky využívané ke komunikaci mezi zaměstnanci či bezpečnost v kyberprostoru, který dokáže být velmi zákeřným a nezabezpečeným místem.

### 1.7.1 Přístupy zaměstnavatelů k home office

V dřívějších letech home office znamenal převážně zaměstnanecký benefit. Vypuknutí pandemie a její průběh výrazně ovlivnily trh práce a zapříčinily rozšíření práce na dálku do většiny podniků jako určitý standart. V postcovidové době většina společností a zaměstnavatelů po celém světě přešla na takzvaný hybridní model práce, v anglickém jazyce „hybrid work model“, který se skládá z částečné práce na pracovišti a z částečné práce na dálku.

V současnosti zaměstnavatelé upřednostňují tzv. atypické formy zaměstnání, což jsou formy zaměstnání s více flexibilní právní úpravou. Jedná se o pracovní poměry jiné než na plný úvazek nebo na dobu neurčitou, které naopak většinou chtějí uzavírat zaměstnanci. I v této souvislosti lze pozorovat jistý generační rozdíl, kdy současní absolventi středních a vysokých škol nevyhledávají pracovní poměr na plný úvazek v takovém množství jako střední a starší generace. Oproti tomu preferují flexibilní formy zaměstnání, které jim poskytují větší pracovní volnost a možnost více se soustředit na osobní život, ať už se jedná o cestování, zájmy či další vzdělávání.<sup>28</sup>

V roce 2022 oslovil portál Forbes několik společností, aby se vyjádřili na tematiku home office. Velký počet českých podnikatelů následoval vzory amerických organizací jako Apple, Google nebo Microsoft, které rušili plošné využívání práce na dálku. Dva roky od vypuknutí pandemie se začala projevovat nepříznivost úplné práce z domova, proto se

---

<sup>28</sup> STÁLÉ KONFERENCE ČESKÉHO PRÁVA. *Home office (právní a společenské souvislosti)*. Praha: Stálé konference českého práva, 2023. ISBN 978-80-908724-2-4.

z plošného využívání začalo přecházet na hybridní model, který zaměstnancům umožňuje pracovat částečně z pracoviště a zároveň částečně využívat flexibilní formy práce z na dálku. Úprava hybridního modelu práce zůstává v režii jednotlivých podniků. „Celkově jsme se naplno vrátili fyzicky do kanceláří, ale z dob covidu u nás zůstal zaveden pravidelný páteční home office, který je pro mnohé příjemným benefitem,“ tvrdí například HR ředitelka Newton Media Veronika Musilová. „Covid a lockdowny nám nedali moc na výběr, a tak jsme se celá firma silně posunuli ve vybavení pro online meetingy. Naučili jsme se spojovat a pracovat společně na dálku,“ popisuje změny Milan Polák, CEO módní skupiny Digital people.<sup>29</sup>

### 1.7.2 Virtuální komunikace

K narůstání pružnosti pracovního poměru přispívá i neustálý vývoj modernějších a kvalitnějších informačních technologií, které poskytují vzdálené práci větší možnosti. Při využívání home office dochází k eliminaci běžného osobního kontaktu a komunikace tváří v tvář, z těchto důvodů musí být zajištěny adekvátní komunikační prostředky. Předávání informací a komunikace je podstatným faktorem pro správný výkon pracovní činnosti a dosažená výsledků.

Ke komunikaci při práci na dálku dochází především elektronicky za pomoci různých zařízení jako jsou stolní počítač, notebook, tablety či mobilní telefon. Záleží na konkrétním jedinci, jaké komunikační prostředky preferuje a jaký druh komunikace je mu nejbližší. V případě výkonu pracovní činnosti jsou na technická zařízení kladeny specifické požadavky, které je třeba splňovat, aby bylo možné dosáhnout stejných výsledků jako na pracovišti.

K předávání informací elektronickou formou slouží řada komunikačních platform. Každá z nich má své vlastní specifické funkce, ale snad každá z nich umožňuje zaměstnancům komunikovat mezi sebou pomocí audio hovorů, video hovorů nebo písemné komunikace. Důležitým požadavkem na takové komunikační nástroje je možnost sdílet mezi více osobami nejrůznější dokumenty, které jsou předmětem práce.

Mezi neznámější patří pravděpodobně balík aplikací a programů od Microsoft, který mimo jiné obsahuje Microsoft Teams, což je platforma umožňující chatování, audio

---

<sup>29</sup> BUREŠOVÁ, Alena a Jan STROUHAL. Vystřízlivění z home officu. Proč nefunguje tak, jak jsme si mysleli? In: *Forbes* [online]. ©2024 [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://forbes.cz/vystrizliveni-z-home-office-proc-nefunguje-tak-jak-jsme-si-mysleli/>

hovory, videohovory a přenos médií jako jsou obrázky, videa a jiné dokumenty. Kromě Teams je další příhodnou aplikací Microsoft Outlook, který slouží k vyměňování delších e-mailových zpráv. Microsoft nabízí svůj produkt Microsoft Office, který představuje jakousi virtuální kancelář a zahrnuje několik aplikací a programů sloužících nejen ke komunikaci, ale i k vytváření vhodných dokumentů a podkladů pro práci. Díky své komplexní nabídce je Office hojně využíván nejen ve velkých korporátech, ale také ve školách, univerzitách či menších společnostech jako jsou například advokátní kanceláře. Všechny vytvořené dokumenty mohou být pak sdíleny a ukládány na úložiště zvané One Drive, které tímto způsobem usnadňuje a zrychluje předávání informací.

Podobný soubor programů nabízí i společnost Google. Velmi populárními aplikacemi sloužící především k videohovorům jsou Zoom a Skype, který ale v posledních letech již není tak hojně využíván jako v období před ostatními výše uvedenými platformami.

### **1.7.3 Bezpečnost v kyberprostoru**

Pojem kybernetická bezpečnost je definicí pro prevenci a ochranu počítačových a informačních systémů, sítí, programů a technologií před digitálními kybernetickými útoky. Takové útoky využívají pachatelé k získání přístupových údajů k určitým citlivým informacím. Hlavním cílem bezpečnosti v kyberprostoru je stanovení preventivních kroků, které mají za úkol chránit digitální systémy společností, ale i jejich zaměstnance.<sup>30</sup> Lze říct, že kybernetická bezpečnost a ochrana informační infrastruktury jsou v současnosti klíčovými otázkami. V podnikové praxi je nutno se zabývat především problematikou ochrany podnikové informační infrastruktury před napadením zvenčí včetně detekování takových útoků nebo před jejím zneužíváním třetí stranou.

Pokud jde o odpovědnost zaměstnavatele za nedostatečné zabezpečení informační infrastruktury a případné škody způsobené zaměstnancům, zákazníkům nebo jiným osobám, právní úprava ji přenáší na podniky v případě nedostatečných bezpečnostních opatření. To má představovat jakousi motivaci pro zaměstnavatele, aby zaváděli a dodržovali účinná opatření na ochranu svých informačních systémů. Avšak v současné

---

<sup>30</sup> Kybernetická bezpečnost ve firmách. Tři pilíře pro efektivní ochranu před kyberútoky. CRDR SPOL. S R.O. *Bozp.cz* [online]. 2022 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/kyberneticka-bezpecnost-ve-firmach/>

právní úpravě lze jen obtížně potrestat firmy za to, že ve vlastní síti nepoužívá dostatečná bezpečnostní opatření.<sup>31</sup>

Právní předpis, který v současné době upravuje bezpečnost v kyberprostoru je vyhláška č. 82/2018 Sb. Jedná se o vyhlášku o bezpečnostních opatřeních, kybernetických bezpečnostních incidentech, reaktivních opatřeních, náležitostech podání v oblasti kybernetické bezpečnosti a likvidaci dat neboli zjednodušeně o kybernetické bezpečnosti. Předmět úpravy této vyhlášky je stanoven v § 1 a zní následovně:

*„Tato vyhláška zpracovává příslušný předpis Evropské unie a pro informační systém kritické informační infrastruktury, komunikační systém kritické informační infrastruktury, významný informační systém, informační systém základní služby anebo informační systém nebo síť elektronických komunikací, které využívá poskytovatel digitálních služeb, (dále jen „informační a komunikační systém“) upravuje*

- a) obsah a strukturu bezpečnostní dokumentace,*
- b) obsah a rozsah bezpečnostních opatření,*
- c) typy, kategorie a hodnocení významnosti kybernetických bezpečnostních incidentů,*
- d) náležitosti a způsob hlášení kybernetického bezpečnostního incidentu,*
- e) náležitosti oznámení o provedení reaktivního opatření a jeho výsledku,*
- f) vzor oznámení kontaktních údajů a jeho formu a*
- g) způsob likvidace dat, provozních údajů, informací a jejich kopií.“<sup>32</sup>*

---

<sup>31</sup> POLČÁK, Radim. Legislativa v České republice. In: *CyberSecurity.cz Kybernetická bezpečnost a ochrana* [online]. 1.11.2017 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://cybersecurity.cz/law.html>

<sup>32</sup> § 1 vyhláška č. 82/2018 Sb., o kybernetické bezpečnosti

## 2 Praktická část

### 2.1 Úvod do praktické části

Moderní pracoviště v poslední letech procházelo mnoha změnami, především práce na dálku nabírá na popularitě. V době, kdy mnoho lidí vyhledává až upřednostňuje práci z domova, je využíván koncept home office ve vícero zaměstnáních a na mnohem frekventovanější bázi.

V praktické části práce budou prozkoumány výhody, nevýhody a úskalí práce z na dálku z pohledu konkrétních zaměstnanců, kterých se využívání home office nějakým způsobem dotýká.

Dotazníkové šetření projednává, jaký vliv má home office na pracovní život jedince. Jak moc a jakým způsobem ovlivňuje práce na dálku produktivitu pracovníka. Výzvy a překážky, které mohou nastat či, které respondenti pozorují při své práci na dálku.

Díky tomuto šetření bude více pochopitelný dopad práce na dálku na individuální jedince, fungování konceptu home office v jejich zaměstnávajících organizacích a ve společnosti jako takové.

#### 2.1.1 Metodika sběru dat

Ke sběru dat jsem zvolila dotazníkové šetření v podobě online dotazníku přiloženého v příloze. Cílem tohoto šetření bylo zjistit, jak funguje v současné době home office v různých zaměstnání a oborech z názorů jednotlivých zaměstnanců. Dále také sleduje konkrétní pohledy respondentů na home office všeobecně a jejich subjektivní zhodnocení této formy práce.

Dotazník byl vytvořen nástrojem Google Forms. Otázky v dotazníku jsou pouze uzavřené, tudíž respondenti vybírají z předem definovaných odpovědí. Zároveň jsou rozděleny na dva základní typy – otázky pouze s jednou odpovědí a otázky s možností výběru více odpovědí.

Počáteční otázky jsou zaměřeny na demografické údaje o respondentech. Rozdělují respondenty dle jejich pohlaví a věkové kategorie. Další úsek otázek je zaměřen na subjektivní názory respondentů, jaké vnímají pozitiva a negativa na práci z domova nebo jakou roli pro ně hraje home office při výběru zaměstnání, kromě subjektivních názorů, také sleduje, jak je home office upraven a využívám v zaměstnání respondentů a jejich spokojenost s tím. Několik otázek je zaměřeno na home office v souvislosti s covidovou pandemií.



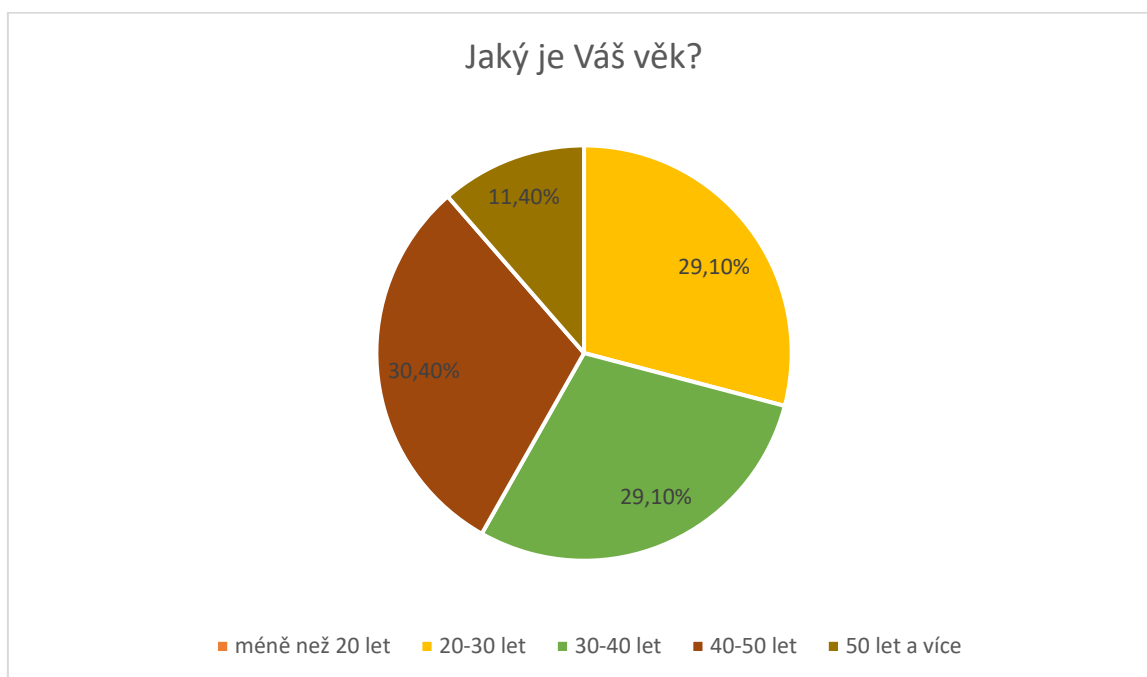
Online dotazník byl rozeslán do několika různorodě zaměřených firem o různých velikostech a s odlišnými filozofiemi. Na otázky tedy odpovídali jak zaměstnanci většího korporátu, tak zaměstnanci pracující pro menší firmy spíše rodinného charakteru či zaměstnanci advokátních kanceláří.

## 2.2 Dotazníkové šetření

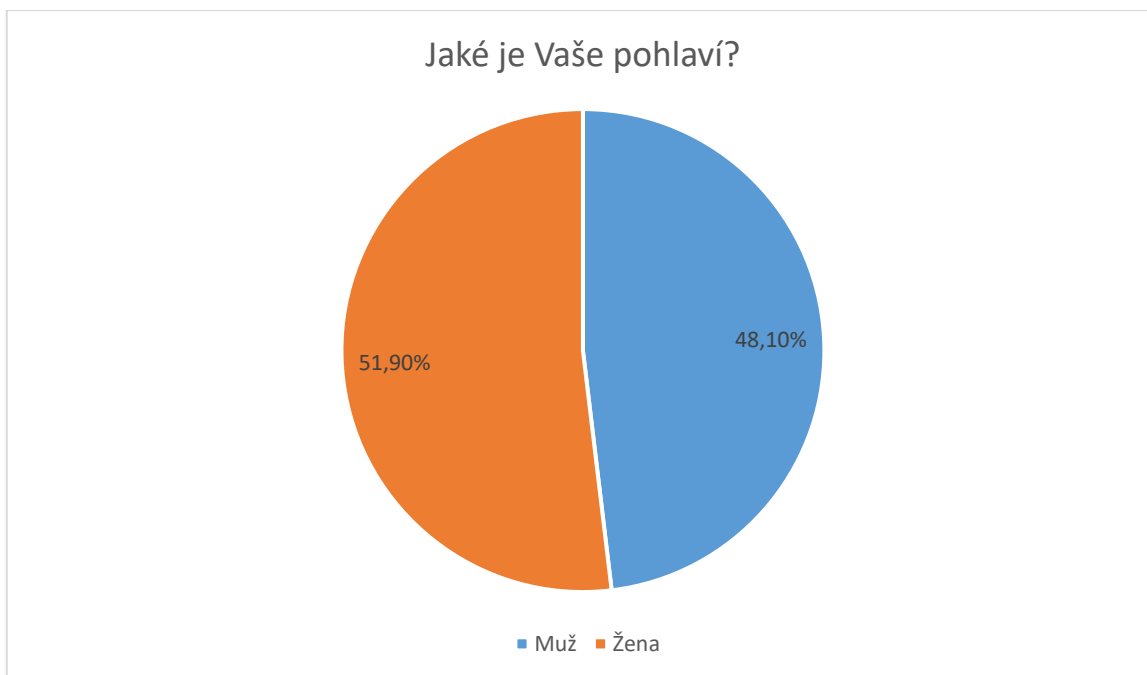
V následující podkapitole budou popsány a rozebrány odpovědi participantů, kteří se kvantitativního výzkumu účastnili. Celkem se šetření zúčastnilo 79 respondentů z různých odvětví a na různých pracovních pozicích.

### 2.2.1 Údaje o respondentech

Úvodní dvě otázky dotazníkového šetření byly zaměřeny na demografické údaje o respondentech. Otázka číslo 1 rozdělila respondenty dle jejich věku. Nejvíce zúčastněných respondentů 24 (30,4 %) patří do věkové kategorie 40-50 let, další dvě nejpočetnější věkové skupiny se stejným počtem respondentů jsou 20-30 let a 30-40 let, kdy v obou kategoriích odpovědělo 23 respondentů tj, 29,1 %. Nejméně respondentů tzn. 9 (11,4 %) je ve věku 50 let a více. Žádný respondent ve věkové kategorii pod 20 let se šetření nezúčastnil.



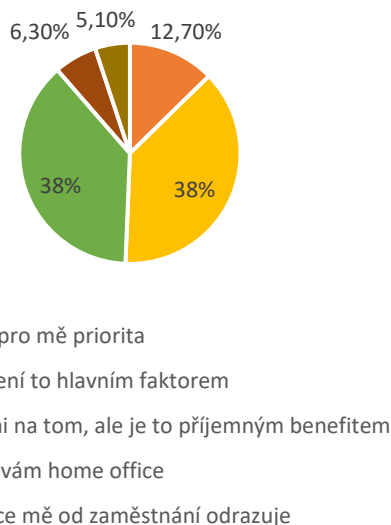
Otázka číslo 2 rozdělila respondenty do dvou kategorií dle jejich pohlaví. Z celkového počtu respondentů se šetření zúčastnilo 41 žen (51,4 %) a 38 mužů (48,1 %).



Třetí otázka je zaměřena na důležitost nabídky práce z domova při výběru zaměstnání tzn. jak moc ovlivňuje možnost home office respondenta při jeho nástupu do zaměstnání. Zda je pro potenciálního zaměstnance relevantním faktorem při rozhodování a či je vnímána spíše pozitivně či negativně.

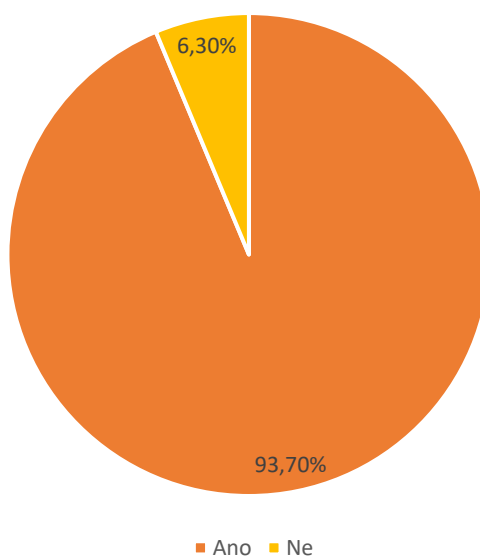
30 respondentů (38 %) vnímá home office jako příjemný benefit, avšak není to pro ně jedním ze zásadních faktorů při volbě zaměstnání, dalších 30 respondentů home office vnímá jako jeden ze stěžejních požadavků, ale není to pro ně hlavním faktorem. Oproti tomu 10 participantů (12,7 %) vnímá home office jako prioritu při výběru zaměstnání. Mezi dotazovanými se objevily i skupiny, které home office vnímají spíše negativně. Konkrétně 5 respondentů (6,3 %) home office při výběru zaměstnání nevyhledává. Někoho dokonce home office od zaměstnání odrazuje, v šetření takto odpověděli 4 participanti (5,1 %).

### Je pro Vás možnost využívat home office důležitým faktorem při výběru či změně zaměstnání?



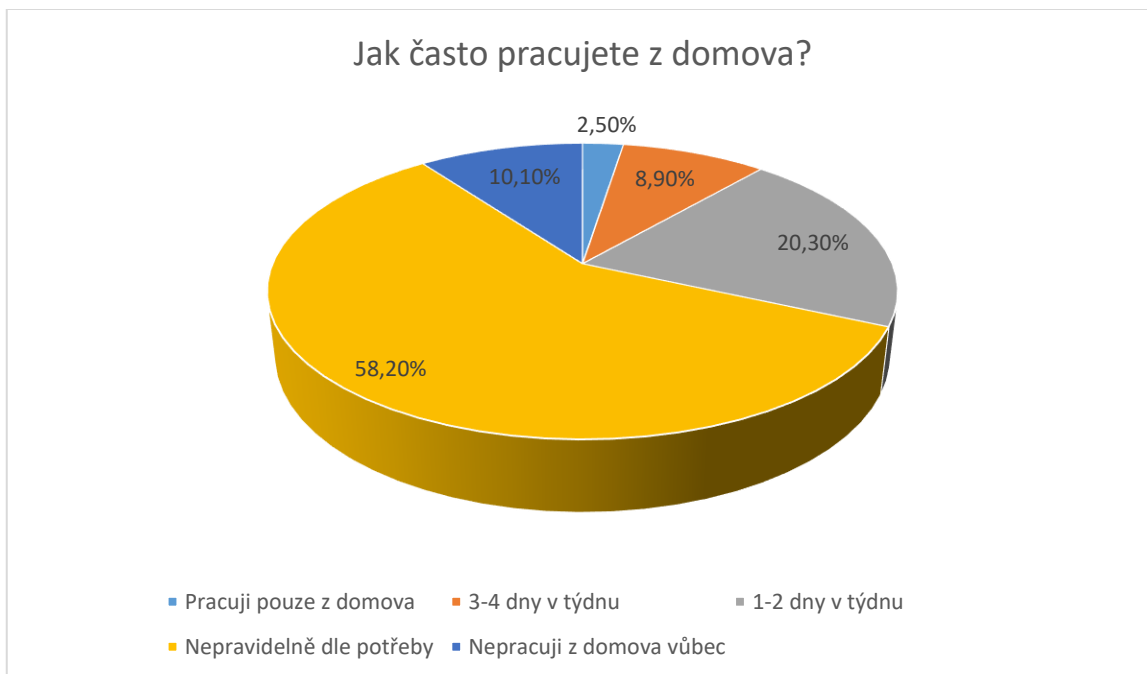
Další otázky jsou zaměřeny na konkrétní situace a pohledy respondenta ke vztahu k práci na dálku. Otázka číslo 4 zjišťuje, zda respondenti mají u svého nynějšího zaměstnavatele možnost využívat home office. Z grafu již na první pohled vyplývá, že naprostá většina – 74 respondentů (93,7 %) - má možnost ve svém zaměstnání home office využívat. Pouze 5 účastníků (6,3 %) takovou možnost nemá.

### Umožňuje Vám zaměstnavatel využívat home office



Otázka číslo 5 zjišťuje, jak často pracovníci využívají home office. Nadpoloviční většina (58,2 %) tedy 46 respondentů nevyužívá home office v pravidelných intervalech,

ale pouze nepravidelně dle potřeb. Dalších 16 participantů (20,3 %) pracuje z domova 1-2 dny v týdnu, 7 (8,9 %) pracuje z domova 3-4 dny v týdnu. Šetření se zúčastnili i respondenti, kteří z domova nepracují vůbec a to přesně 8 (10,1 %), druhý protipól jsou pak dva respondenti, kteří dle svých odpovědí pracují pouze z domova (2,5 %)

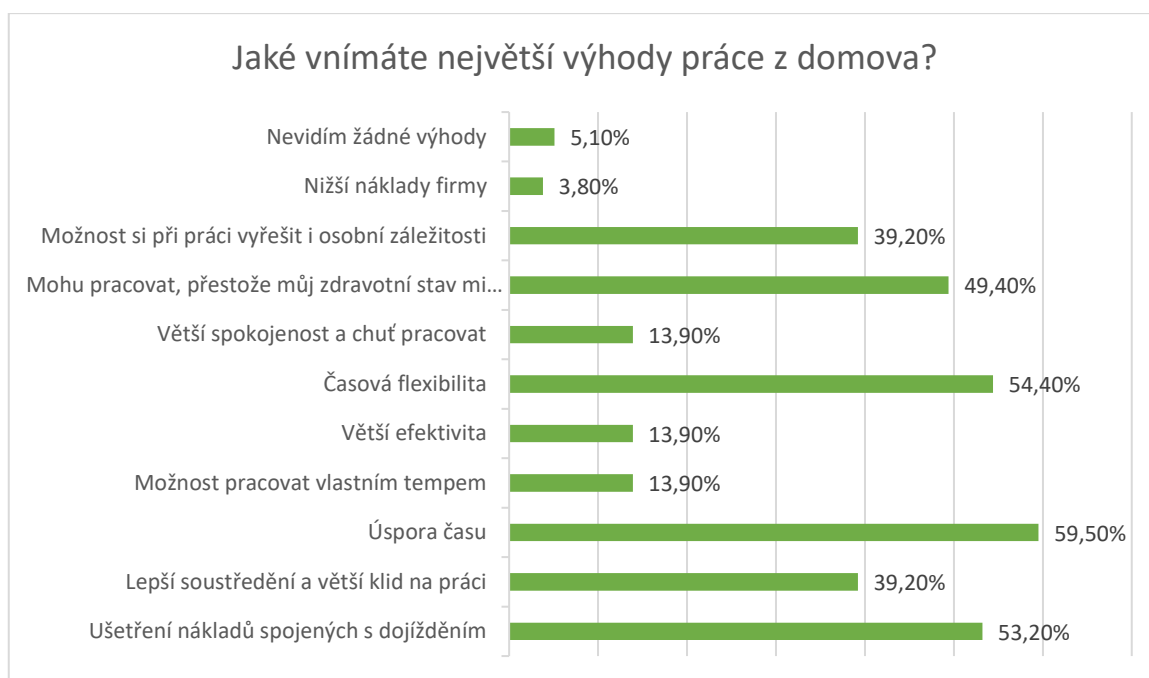


Otázka číslo 6 byla pokládána za účelem zjištění, jaké výhody participanté vnímají při pracování na dálku a z domova. Dle sesbíraných odpovědí je za největší výhodu považována úspora času, tuto výhodu vnímá 59,5 % z dotazovaných, tedy 47 respondentů. Další nejpočetněji vnímanou výhodou je dle 43 respondentů také časová flexibilita, 42 respondentů vidí jako podstatnou výhodu i ušetření nákladů spojených s dojížděním na místo pracoviště.

Početně vnímanou výhodou dle 39 respondentů (49,4 %) je také možnost pracovat, přestože zdravotní stav zaměstnance mu znemožňuje dorazit na místo pracoviště. Méně než polovina respondentů tzn. 31 (39,2 %) vnímá jako výhody lepší koncentraci, větší klid na výkon práce a možnost si při práci vyřešit i osobní záležitosti.

Mezi výhody, které vnímá menší počet respondentů se řadí možnost pracovat vlastním tempem, větší efektivita, větší spokojenost a chuť pracovat, tyto výhody zvolilo 11 respondentů (13,9 %).

Pouze 3 respondenti vnímají jako výhodu i menší náklady firmy díky využívání home office. Objevil se i takový názor, že práce z domova sebou nenese žádné výhody, k tomu názoru se přiklonili 4 respondenti.



Naopak otázka číslo 7 se zaměřuje na nevýhody, které participanti vnímají ve vztahu k práci na dálku a z domova. Největší počet respondentů – 43 (54,4 %) – vidí jako nevýhodu nedostatek sociálního kontaktu.

O něco menší počet respondentů – 36 (45,6 %) vnímá jako jednu z nevýhod zhoršení předávání informací v týmu mezi spolupracovníky. S tím je spojena i nevýhoda zhoršení komunikace se spolupracovníky, kterou vnímá dle odpovědí 27 respondentů (34,2 %).

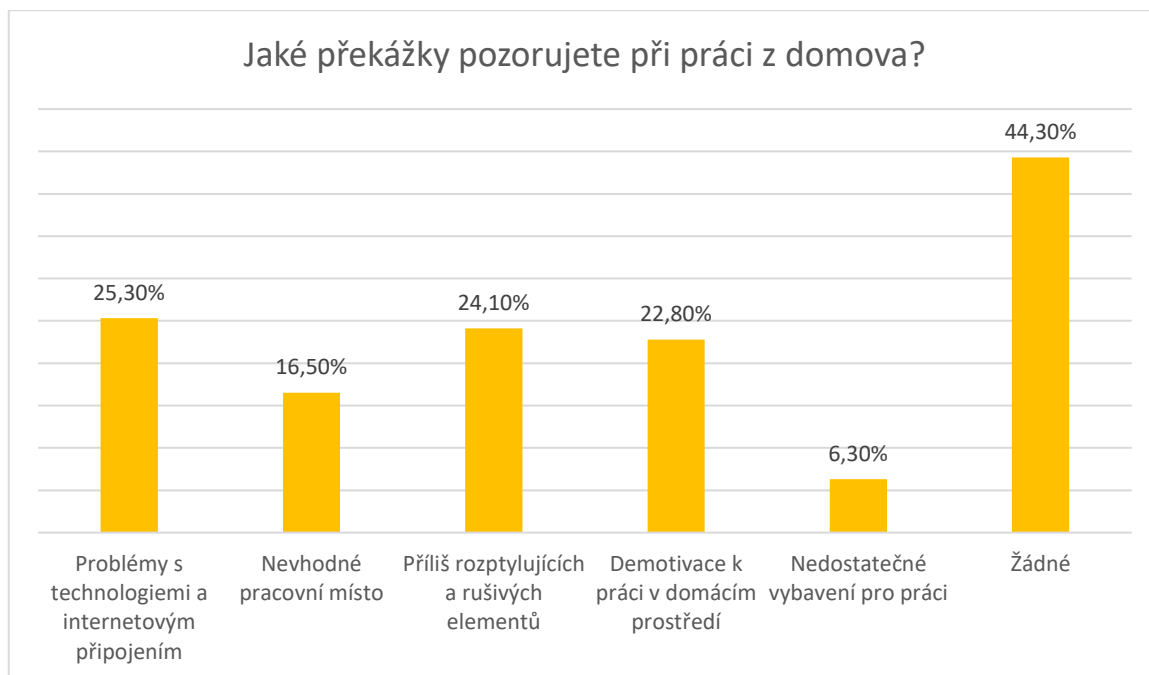
Nevýhodou, kterou sebou home office přináší dle 21 respondentů (26,6 %), je snížení pracovní kázně při práci na dálku bez dozoru nadřízeného či kolegů, 20 respondentů (25,3) vnímá jako podstatnou nevýhodu tendence k prokrastinaci, které domácí prostředí může u někoho vyvolávat.

Menší počet respondentů tj. 15 (19 %) vnímá jako nevýhodu zhoršení a nedostatek koncentrace. Nutnost zajištění potřebného vybavení vnímá jako nevýhodu pouze 9 respondentů (11,4 %). Oproti tomu 13 respondentů (16,5 %) neshledává na práci z domova žádné nevýhody.



V rámci práce je řešena problematika překážek při práci na home office, proto je otázka číslo 8 soustředěna právě na to, jaké překážky účastníci pozorují při své práci z domova. Dle odpovědi 35 respondentů na práci z domova nepozorují žádné překážky ve výkonu pracovní činnosti.

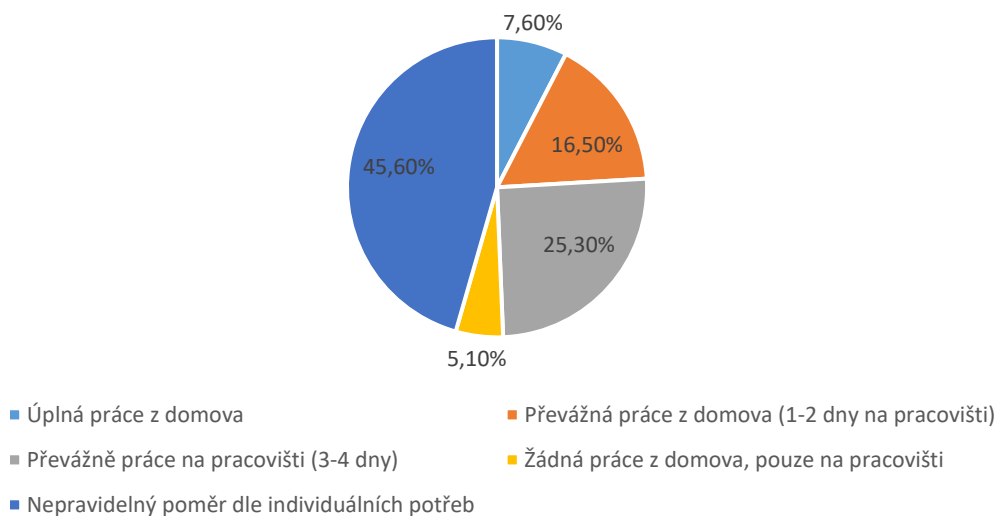
Nejvíce vnímanou překážkou podle odpovědi 20 respondentů (25,3 %) jsou problémy s technologiemi a internetovým připojením. Druhou nejvíce vnímanou překážkou, kterou pozoruje 19 respondentů (24,1 %), je příliš mnoho rozptylujících a rušivých elementů v domácím prostředí, 18 respondentů (22,8 %) vnímá jako překážku při výkonu práce demotivaci pracovat v domácím prostředí. Méně častou překážkou, kterou podle odpovědi pozoruje 13 respondentů (16,5 %), je nevhodné pracovní místo. Pouze 5 respondentů (6,3 %) vnímá jako překážku nedostatečné vybavení pro práci z domova.



Otázka číslo 9 je zaměřena na subjektivní pocity respondentů, a jak by dle jejich názoru měl vypadat ideální poměr práce na pracovišti a práce na dálku či z domova. Z pohledu na graf je patrné, že odpovědi na tuto otázku byly docela vcelku různorodé.

Nejvíce respondentům by vyhovoval nepravidelný poměr práce z domova a na pracovišti dle individuálních potřeb. Druhý nejoblíbenější poměr je dle 20 respondentů převážná práce na pracovišti, tedy 3-4 dny v týdnu a zbytek dnů home office. Oproti tomu převážnou práci z domova (1-2 dny na pracovišti) by si ideálně zvolilo jen 13 respondentů. Ještě méně úspěšná je u respondentů úplná práce z domova, kterou by si zvolilo pouze 6 z dotazovaných. Na posledním místě se u respondentů ocitla možnost pracovat pouze na pracovišti a žádný home office, taková varianta by byla ideální pro 4 respondenty.

### Jaký poměr práce z domova a práce na pracovišti by pro Vás byl ideální?

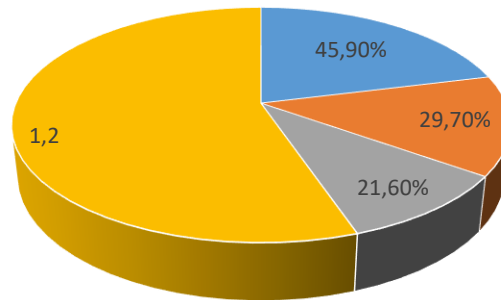


Otázka číslo 10 je zaměřena na flexibilitu práce z domova v konkrétních případech. Většina respondentů má velmi flexibilní pracovní dobu při práci z domova, 34 respondentů si může zvolit, kdy a kde budou pracovat na dálku. V dalších případech je pracovní doba nějakým způsobem regulována či určena.

Z odpovědí dalších 22 respondentů vyplývá, že v jejich zaměstnání je home office regulován předem určenými časovými úseky, kdy musí být k dispozici a vykonávat svoji pracovní činnost. V několika případech je také home office nastaven na stanovený počet hodin, které je nutné v rámci dne odpracovat, takovým způsobem je řízen home office 16 z dotazovaných. V kategorii těch, kteří nemají home office se objevili pouze 2 respondenti.



### Jaká je míra flexibility a řízení Vaší práce z domova?

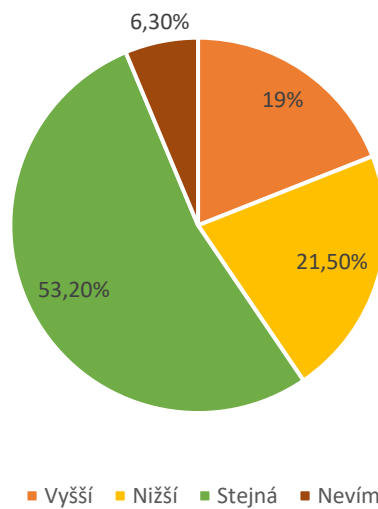


- Mohu si zvolit kdy a kde budu pracovat
- Mám určené časové úseky, kdy musím pracovat
- Mám stanovený počet hodin, které musím z domova odpracovat
- Nemám home office

V rámci otázky číslo 11 bylo zapotřebí určité sebereflexe ze strany dotazovaných, kdy měli zhodnotit svoji produktivitu při práci z domova nebo na dálku v porovnání s jejich produktivitou při práci na pracovišti. Nadpoloviční většina respondentů si myslí, že jejich produktivita se nemění a zůstává stejná bez ohledu na to, odkud svoji práci vykonávají.

Respondentů, kteří vnímají svoji produktivitu při práci na dálku nižší, je celkem 17. Oproti tomu 15 respondentů má pocit, že při práci na dálku jsou více produktivní než na pracovišti. Celkem 5 respondentů se nedokázalo samo ohodnotit, tudíž nedokázali definovat jejich produktivitu.

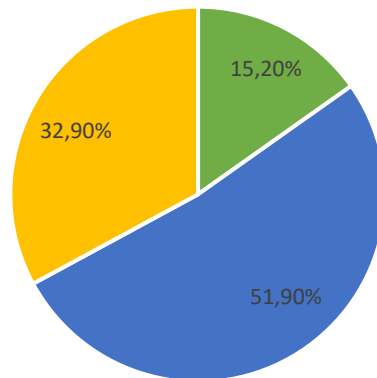
Jaká je Vaše produktivita při práci na dálku ve srovnání s produktivitou při práci na pracovišti?



Rozšíření práce z domova v posledních pár letech souviselo především s koronavirovou pandemií, proto jsou otázky číslo 12, 13 a 14 orientovány právě na tuto problematiku. Otázka číslo 12 sleduje vztah zaměstnavatelů k home office a možnosti zaměstnanců jej využívat ještě před začátkem pandemie.

Nadpoloviční většina respondentů tj. 41 (51,9 %) ve svém zaměstnání neměla možnost využívat home office před začátkem pandemie. Další část respondentů tzn. 26 (32,9 %) sice v zaměstnání měla možnost využívat home office, ale pouze v individuálních a ojedinělých případech schválených zaměstnavatelem. Těch, jenž měli možnost pracovat z domova na pravidelné bázi již před pandemií, bylo nejméně a to pouze 12 respondentů (15,2 %).

### Měl/a jste možnost pracovat z domova ještě před pandemií?



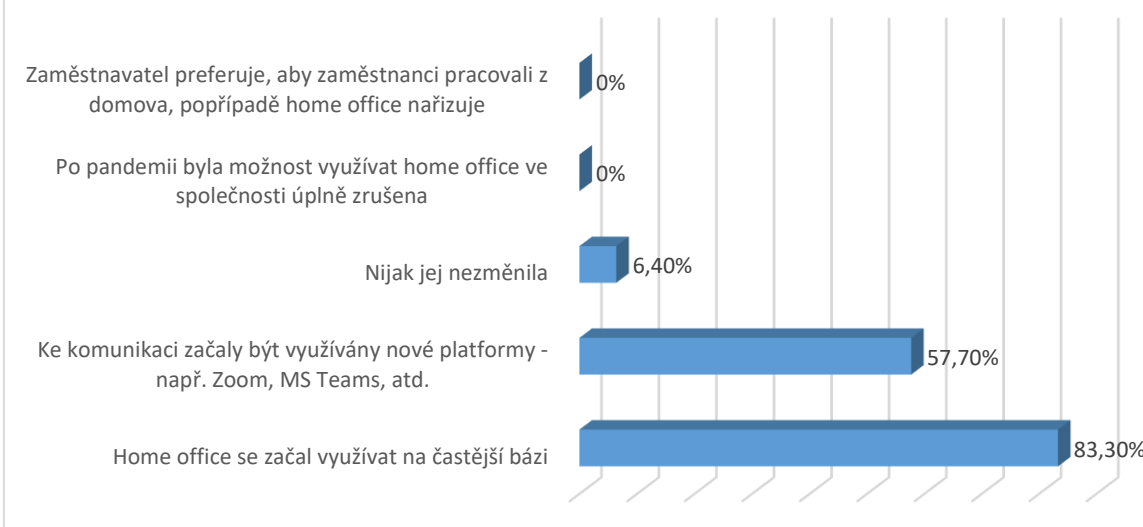
■ Ano ■ Ne ■ Práce z domova byla v mém zaměstnání využívána pouze v individuálních případech

Otázka číslo 13 se týká změn souvisejících s přístupem zaměstnavatelem k home office v souvislosti s pandemií, jakým způsobem ovlivnila využívání home office v zaměstnání či zda režim probíhající během pandemie pozůstal i po jejím skončení či nikoliv.

Ve většině případech – u 65 respondentů (83,3 %) - je home office využíván na častější bázi, než byl využíván ještě před vypuknutím pandemie. Další ze změn, které zaznamenala nadpoloviční většina se týká komunikačních prostředků. Podle 45 respondentů (57,7 %) se od koronavirové pandemie v jejich zaměstnání začaly při práci využívat nové komunikační platformy jako jsou například Microsoft Teams nebo Zoom.

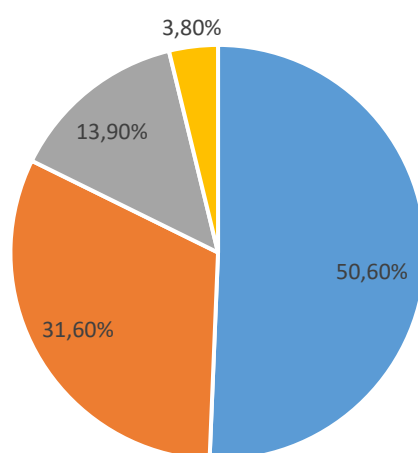
Konkrétně u 5 případů se přístup k home office v zaměstnání vlivem pandemie vůbec nezměnil. I přestože v šetření bylo zmíněno, že někteří respondenti neměli možnost před pandemií pracovat z domova, z této otázky vyplývá, že se k této praktice v žádném ze zaměstnání nevrátili, jelikož odpověď, že byla možnost využívat home office po pandemii zrušena, nikdo z respondentů nezvolil.

### Jak změnila koronavirová pandemie přístup Vašeho zaměstnavatele k využívání home office?



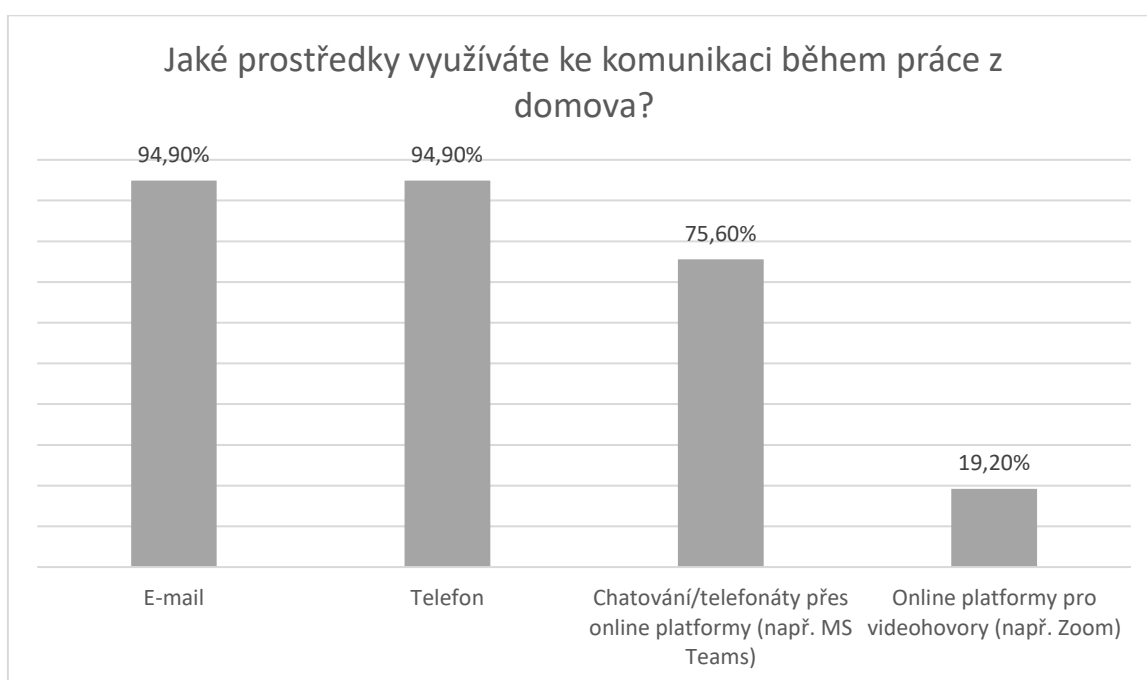
Předposlední otázka číslo 14 je zaměřena na subjektivní pohledy jedinců, zda jim pracovat z domova vyhovuje či nikoliv. To, že jim home office vyhovuje, potvrdilo s jistotou 40 účastníků šetření, o něco méně jistých si tím bylo 25 z dotazovaných, ale i oni potvrdili, že jim práce z domova vyhovuje. Záporně se vyjádřilo dohromady 14 respondentů, z toho 3 práce z domova vyloženě nevyhovuje a zbylým 11 spíše nevyhovuje.

### Vyhovuje Vám možnost pracovat z domova?



■ Rozhodně ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Nevyhovuje

Poslední otázka číslo 15 má za úkol zjistit, jaké komunikační prostředky participanti při práci z domova používají. Nejvíce využívanými prostředky jsou, jak vyplývá z grafu, e-mailová komunikace a komunikace přes telefon, tyto dvě varianty ke komunikaci během práce z domova využívá 74 respondentů, což činí 94,9 % z dotazovaných. Další hojně využívaným způsobem pro komunikaci jsou online platformy pro telefonáty a tzn. chatování, které slouží ke zrychlení komunikace, jako je například Microsoft Teams. Takovou variantu využívá při home office 59 respondentů (75,6 %). Nejméně využívaným způsobem využívaných během práce z domova jsou videohovory a tím pádem platformy, které je umožňují, například Zoom. Tento způsob komunikace používá celkem 15 z tázaných respondentů.



### 2.3 Závěrečné shrnutí šetření

Kvantitativní výzkum byl zaměřen na home office neboli práci z domova a na dálku, podrobněji se soustředil na výhody a nevýhody tohoto trendu a jak je vnímají respondenti. Dotazníkové šetření mělo stanovené dva hlavní cíle, a to konkrétně prozkoumat výhody, nevýhody a úskalí práce na dálku z pohledu zaměstnanců a analyzovat, jakým způsobem, dle jakých trendů funguje v současnosti vzdálená forma práce v praxi v konkrétních organizacích a případný vliv koronavirové pandemie Covid-19 na využívání home office. Prostřednictvím anonymního dotazníku s uzavřenými otázkami, kterého se zúčastnilo 79 respondentů pracujících u různých zaměstnavatelů, se podařilo dané cíle objasnit.

Počáteční dvě otázky sloužily k zjištění věkové kategorie a pohlaví respondentů. Věkové skupiny zúčastněné dotazníkového šetření byly celkem vyrovnány, nejvíce účastníků patřilo do věkové kategorie 40-50 let, stejný počet respondentů byl ve věkových kategoriích 30-40 let a 20-30 let, který byl pouze o necelé procento menší. Z druhé otázky lze vyzorovat, že na dotazník odpovídali zástupci obou pohlaví téměř vyrovnaně s decentní převahou žen.

Třetí otázka slouží ke zjištění, jak moc velkou roli hraje nabídka home office při výběru práce a zda je tímto faktorem respondent tak ovlivněn, aby ho například nemožnost práce na dálku od nové pracovní příležitosti odradila či zda v případě, kdy má na výběr ze dvou zaměstnání, z nichž pouze jedno nabízí hybridní model práce, ovlivní tato skutečnost jeho volbu. Dvě nejčastější odpovědi měli stejný počet respondentů. Z odpovědí vyplývá, že pro větší část z dotazovaných je práce na dálku výrazně důležitým faktorem, ale není vyloženě prioritou, pro stejně velké množství je vzdálená práce příjemným benefitem, ale při výběru zaměstnání se na tento faktor nezaměřuje a nesoustředí.

Další otázky v šetření pak byly zaměřeny přímo na home office. Našli se i tací respondenti, kteří home office momentálně nevyužívají nebo nemají možnost pracovat z domova, ale zkušenosti s ním mají například z minulosti.

Jako největší výhody práce na dálku vnímají respondenti úsporu času, časovou flexibilitu a ušetření nákladů spojených s dojížděním do zaměstnání. Oproti tomu nejméně pozorované výhody jsou nižší náklady pro zaměstnavatele, větší efektivita, možnost pracovat vlastním tempem a větší spokojenost a chuť pracovat. Několik z participantů nevidí na práci z domova žádné výhody.

Největší nevýhody dle respondentů jsou nedostatek sociálního kontaktu a zpomalení předávání informací v týmu mezi kolegy či s nadřízenými a podřízenými. Nejméně vnímané nevýhody jsou nedostatek soustředění při práci na dálku a nutnost zajištění potřebného vybavení. I v této kategorii se našlo několik respondentů, kteří nevidí na home office žádné nevýhody.

Co se týká překážek nebo úskalí při práci z domova, většina z dotazovaných žádné překážky nepozoruje. Největší úskalí představují pro respondenty problémy s technologiemi a internetovým připojením.

Při práci na home office využívají respondenti ke komunikaci převážně e-mailovou korespondenci, telefon a chatování nebo hovory přes online platformy. Využívání videohovorů a platforem určených k tomu je nejméně frekventované.

Názory na práci na dálku se u jedinců liší, ale nadpoloviční většině možnost takto pracovat mimo kancelář na pracovišti vyhovuje. Na otázku týkající se produktivity, respektive jejího rozdílu mezi prací na dálku a na pracovišti více než polovina participantů odpověděla neutrálně a to tak, že nepozoruje žádný nárůst či pokles produktivity v souvislosti se vzdálenou prací. Množství respondentů, kteří zastávají názor, že jejich produktivita z domova není tak vysoká jako z místa pracoviště je větší než těch, kteří vnímají svoji produktivitu z domova vyšší než ze sídla zaměstnání.

Na otázku, která měla za cíl zjistit, jak často v reálné skutečnosti zaměstnanci pracují z domova nebo na dálku, odpověděla nadpoloviční většina, že pracují na home office nepravidelně dle svých individuálních potřeb či potřeb zaměstnavatele. Součástí výzkumu byla i otázka týkající se ideálního poměru práce z domova a z pracoviště. Většina respondentů vnímá jako nejideálnější právě nepravidelný poměr dle individuálních potřeb jedinců, který není nijak časově vymezen ani korigován. Našlo se i malé množství těch, kteří by práci na dálku eliminovali a pracovali pouze na pracovišti. Z porovnání těchto dvou otázek vyplývá, že většině zaměstnanců jejich rozvržení práce na dálku vyhovuje v takové míře, v jaké ji v době šetření vykonávali, jelikož odpovídá jejich ideálnímu poměru.

První cíl týkající se pohledu zaměstnanců na home office jeho výhody a nevýhody a úskalí s ním spojených byl v rámci kvantitativního výzkumu splněn. Respondenti vyjádřili své názory a poznatky, popsali výhody a nevýhody, které pozorují při vlastním výkonu práce z domova a překážky i úskalí, na které během pracování mimo pracoviště narazili. Druhý cíl, kterým bylo analyzovat a ohodnotit, jakým způsobem funguje hybridní model práce v praxi, jak ho organizace realizují a jaký vliv na jeho využívání měla koronavirová pandemie. Tento cíl byl také naplněn, jelikož ve svých odpovědích respondenti popsali, jak jejich práce na dálku probíhá, jak se k tomu staví zaměstnavatel, které komunikační prostředky používají ke své činnosti a jak se změnilo využívání home office v souvislosti s pandemií.

## Závěr

Cílem bakalářské práce bylo především detailně prozkoumat výhody a nevýhody home office z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů a úskalí práce na dálku se kterými je možné se v praxi setkat. Mimo jiné bylo cílem také analyzovat aktuální trendy pracovní mobility a poskytnout pohledy na dopady, které mohou formy hybridní práce mít nejen na zaměstnance a jejich život, ale i na zaměstnavatele a celé organizace.

V teoretické části práce byly v počáteční kapitole vymezeny základní pojmy jako je home office a hybridní model práce. Za účelem získání detailních reálných informací byla provedena rešerše z nejrůznějších zdrojů od českých i zahraničních autorů. Dále byla v této části rozebrána právní úprava práce na dálku včetně finanční náhrady s ní související. Podstatným pramenem práva, který trend práce na dálku upravuje je novela zákoníku práce č. 281/2023 Sb. a to konkrétně § 317, § 241 a § 190a. Součástí kapitoly o právní úpravě jsou i podmínky pro zavedení home office a úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku.

Praktická část práce byla realizována pomocí kvantitativního výzkumu v podobě dotazníkového šetření. Dotazník byl vytvořen před portál Google Forms a rozeslán do několika různorodých a odlišně zaměřených organizací pomocí e-mailové zprávy. Mezi společnosti participující ve výzkumu patřily advokátní kancelář, pojišťovna, velká korporátní společnost technického zaměření a menší rodinná firma podnikající v odvětví transportu. Celkem se mi podařilo získat 79 respondentů, sběr dat probíhal přibližně dva týdny v prosinci roku 2023.

Cíle nastavené v praktické části byly v práci naplněny. Prvním cílem bylo zjistit, jak vnímají respondenti fenomén home office, jeho výhody a nevýhody. Zda při práci na dálku pozorují určitá úskalí a popřípadě jaká a jak moc velkou roli pro ně možnost vzdálené práce hraje. Druhým cílem praktické části bylo analyzovat a zhodnotit reálné využívání a fungování v organizacích, jaké formy práce na dálku jsou v zaměstnání respondentů využívány, jak je home office korigován, co za komunikační prostředky je používáno a jak ovlivnila pandemie Covid-19 využívání hybridního pracovního modelu v organizacích. Z prováděného šetření je patrné, že nejčastější a největší výhody, které respondenti vnímají patří úspora času a s ní spojená časová flexibilita. Lidem vyhovuje možnost práce na dálku, jelikož jim odpadá dojíždění na pracoviště, které sebou většinou nese nemalou časovou náročnost, čas také ušetří i fakt, že se jedinci nemusí věnovat své vizuální přípravě do práce takovou péčí, jelikož neopustí prostory domova. Časová



flexibilita představuje jakousi autonomii v tom, jak si individuálně pracovníci rozvrhnou svůj den a skloubí práci s osobním životem. Při práci na dálku je mnohem snazší zařadit si menší povinnosti i během pracovní doby.

Oproti tomu jako největší nevýhody dle výzkumu vnímá společnost nedostatek sociálního kontaktu. Izolace od společnosti a absence sociálního vyžití může mít v krajních případech až katastrofální dopady na duševní zdraví jedince. Při práci z domova nebo na dálku je využívána především písemná komunikace, popřípadě hovory přes různé platformy, avšak takový způsob spojení s okolním světem nemůže kompenzovat klasickou verbální i neverbální komunikaci z očí do očí. Podle odpovědí získaných v šetření si velká část respondentů neuvědomuje žádné překážky při práci na dálku, nejvíce zaznamenaným úskalí jsou dle respondentů problémy s technologiemi nebo internetovým připojením. Takové překážky lze eliminovat několika způsoby, avšak řešení nikdy nemůže být 100 %, jelikož internetová síť může mít své nedostatky a závady ze strany různých dodavatelů, z běžného života také víme, že i ty nejmodernější technologie mají svoji životnost a je třeba dbát na jejich udržování.

Co se týká využití home office v praxi, většina z respondentů nemá pravidelný harmonogram, jak tuto formu práce využívat. Nikdo z dotazovaných nemá úplný model práce na dálku tudíž všichni popisovali, jak v jejich zaměstnání funguje model hybridní. V praxi je nejběžnější nepravidelné využívání home office, kdy si zaměstnanec zažádá o práci na dálku dle svých individuálních potřeb v danou konkrétní situaci v časovém období. Takový závěr je v souladu s tím, co je dle respondentů ideálním poměrem. Lidé převážně vyhledávají takovou nepravidelnou formu vzdálené práce oproti stanoveným dnům práce z domova a z pracoviště.

## Resumé

The theme of the bachelor's thesis was primarily to examine in detail the advantages and disadvantages of home office from the point of view of employees and employers and the pitfalls of remote work that can be encountered in practice. Among other things, the goal was also to analyze the current trends in labor mobility and provide insights into the effects that forms of hybrid work can have not only on employees and their lives, but also on employers and entire organizations.

In the theoretical part of the work, basic terms such as home office and hybrid work model were defined in the initial chapter. In order to obtain detailed real information, a search was carried out from various sources from Czech and foreign authors. Furthermore, this part discussed the legal regulation of remote work, including the financial compensation related to it. An essential source of law that regulates the trend of remote work is the amendment to the Labor Code No. 281/2023 Coll. namely § 317, § 241 and § 190a. The chapter on legal regulation also includes the conditions for the introduction of home office and regulation of safety and health protection when working remotely.

The practical part of the work was implemented using quantitative research in the form of a questionnaire survey. The questionnaire was created in front of the Google Forms portal and sent to several diverse and differently focused organizations using an e-mail message. Among the companies participating in the research were a law firm, an insurance company, a large corporate company with a technical focus and a smaller family business in the transport sector. In total, I managed to get 79 respondents, data collection took place for approximately two weeks in December 2023.

The goals set in the practical part were fulfilled in the work. The first goal was to find out how respondents perceive the home office phenomenon, its advantages and disadvantages. Whether they observe certain pitfalls when working remotely and, if applicable, what and how big a role the option of remote work plays for them. The second goal of the practical part was to analyze and evaluate the real use and functioning in organizations, what forms of remote work are used in the respondents' jobs, how the home office is corrected, what means of communication are used and how the Covid-19 pandemic affected the use of the hybrid work model in organizations. It is evident from the conducted investigation that the most frequent and greatest advantages perceived by the respondents include time saving and the time flexibility associated with it. People are comfortable with the possibility of working remotely, as they do not have to commute to

the workplace, which usually takes a lot of time, and the fact that individuals do not have to pay such attention to their visual preparation for work saves time, as they do not leave the premises of their home. Time flexibility represents a kind of autonomy in how individual workers plan their day and combine work with personal life. When working remotely, it is much easier to arrange smaller responsibilities even during working hours.

In contrast, according to the research, society perceives the lack of social contact as the biggest disadvantages. Isolation from society and the absence of social enjoyment can, in extreme cases, have catastrophic effects on an individual's mental health. When working from home or remotely, written communication is mainly used, or calls via various platforms, but this way of connecting with the outside world cannot compensate for classic verbal and non-verbal face-to-face communication. According to the answers obtained in the survey, a large part of the respondents are not aware of any obstacles when working remotely, according to the respondents, the most noted pitfalls are problems with technology or internet connection. Such obstacles can be eliminated in several ways, but the solution can never be 100 %, since the internet network can have its shortcomings and defects from different suppliers, we also know from everyday life that even the most modern technologies have a lifespan and care must be taken to maintain them.

Regarding the use of home office in practice, most of the respondents do not have a regular schedule of how to use this form of work. None of the interviewees has a complete remote work model, so all of them described how the hybrid model works in their jobs. In practice, the most common irregular use of a home office is when an employee requests remote work according to their individual needs in a given specific situation and period of time. Such a conclusion is in accordance with what is, according to the respondents, an ideal ratio. People are mainly looking for such an irregular form of remote work as opposed to fixed days of work from home and from the workplace.

## Seznam použité literatury

- ALLEN, Sheila a Carol WOLKOWITZ. *Homeworking Myths and Realities*. 1. Londýn: Red Globe Press London, 1987. ISBN 978-0-333-42364-6.
- EMPLAWYERS. *Arbeiten im Home Office in Zeiten von Corona*. 2. Beck C. H., 2021. ISBN 3406770673.
- GIBSON, Bryan a David FAULKNER. *The New Home Office: An Introduction*. 2nd ed. Waterside Press, 2008. ISBN 1904380492.
- GRUBER, David. *Time management: Prokrastinace, konflikty, porady, vyjednávání, emaily, mobility, angličtina*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Management Press, 2017. ISBN 978-80-7261-480-6.
- HANSSON, David Heinemeier a Jason FRIED. *Práce na dálku: Zn.: Kancelář zbytečná*. Jan Melvil Publishing, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.
- JOHNSON, Nancy. *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities*.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3.
- Hershey, USA, London, UK: Idea Group Publishing, 2001. ISBN 9781878289797.
- READ, Brendan. *Home Workplace A Handbook for Employees and Managers*. Boca Raton: CRC Press, 2004. ISBN 9781578203109.
- REDLINE VERLAG. *Krisenhandbuch Home-Office*. Redline, 2020. ISBN 3868818235.
- STÁLÉ KONFERENCE ČESKÉHO PRÁVA. *Home office (právní a společenské souvislosti)*. Praha: Stálé konference českého práva, 2023. ISBN 978-80-908724-2-4.
- ŠTIKAR, Jiří, Jiří HOSKOVEC, Karel RIEGEL a Milan RYMEŠ. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

## Internetové zdroje

10 Challenges of Working from Home for Employers (And How to Solve Them). In: *ViewSonic* [online]. 2021 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z:

<https://www.viewsonic.com/library/business/10-challenges-of-working-from-home-for-employers-and-how-to-solve-them/>

12 Advantages and Disadvantages of People Working From Home. *Apploye Blog* [online]. ©2023 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://apploye.com/blog/pros-and-cons-of-working-from-home/>

Advantages and Disadvantages of Home Office. *MILESTONE* [online]. ©2024 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://www.milestone.net/blog/home-office-advantages-disadvantages/>

CARRUTHERS, Ryan. Remote Work Working from Home: 11 Ways to Stop Procrastinating. In: *Acadium* [online]. ©2024 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z:

<https://acadium.com/blog/working-from-home-11-ways-to-stop-procrastinating/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Využívání možností práce na dálku* [online]. 2021 [cit. 2024-03-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521k10.pdf/a5a3793c-20c7-4ae1-aea5-a458695d528f?version=1.1>

DOBBINS, Tony. *Flexible working: Remote and hybrid work* [online]. 2021 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9391/CBP-9391.pdf>. Výzkumná zpráva. House of Commons Library.

Doporučení pro zajištění BOZP při práci z domova. Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. ©2016-2024 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z:

<https://zsbozp.vubp.cz/doporuceni-pro-zajisteni-bozp-pri-praci-z-domova>

HOWINGTON, Jessica. 2018 Annual Survey Finds Workers Are More Productive at Home. *Flexjobs* [online]. ©2007-2024 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z:

<https://www.flexjobs.com/blog/post/2018-annual-survey-finds-workers-more-productive-at-home/>

Kybernetická bezpečnost ve firmách. Tři pilíře pro efektivní ochranu před kyberútoky.

CRDR SPOL. S R.O. *Bozp.cz* [online]. 2022 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z:

<https://www.bozp.cz/aktuality/kyberneticka-bezpecnost-ve-firmach/>

MATOUŠEK, Oldřich a Jaroslav BAUMRUK. *Pracovní místo a zdraví: Ergonomické uspořádání a vybavení pracovního místa* [online]. 1998. Dostupné také z: <https://www.ergonomicka.cz/app/uploads/pracovni-misto.pdf>. Státní zdravotní ústav.

MUTEBI, Natasha a Abbi HOBBS. *The impact of remote and hybrid working on workers and organisations* [online]. 2022 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/POST-PB-0049/POST-PB-0049.pdf>. Výzkumná zpráva. UK Parliament POST.

NĚMCOVÁ, Andrea. Homeoffice - režim a ergonomie místa. In: *Centrum Paraple* [online]. 2020 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://www.paraple.cz/poraneni-michy/uzitecne-tipy/homeoffice-rezim-a-ergonomie-mista/>

POLČÁK, Radim. Legislativa v České republice. In: *CyberSecurity.cz Kybernetická bezpečnost a ochrana* [online]. 1.11.2017 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://cybersecurity.cz/law.html>

PYTELA D. Home office (práce z domova): Advokátní kancelář Olomouc JUDr. David Pytela, MBA, LL. M. [online] Dostupné z: <https://akpytela.cz/home-office/>

SKŘEHOT, Petr A., Jakub MAREK, Slavomíra VARGOVÁ a David VENCL. *Analýza problematiky home office* [online]. 2021 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: [https://www.spcr.cz/images/320\\_2021\\_Analyza\\_problematiky\\_HO.pdf?fbclid=IwAR0tdZLX34dvzIx943liSftMIG5rja\\_0NE13\\_CefH7CX1EitJQu3Hj49p3Q](https://www.spcr.cz/images/320_2021_Analyza_problematiky_HO.pdf?fbclid=IwAR0tdZLX34dvzIx943liSftMIG5rja_0NE13_CefH7CX1EitJQu3Hj49p3Q). Výzkumná zpráva. Znalecký ústav bezpečnosti a ochrany zdraví, z. ú.

Správná ergonomie pracovního místa zvyšuje výkonnost a spokojenost zaměstnanců. In: *Capexus* [online]. ©2024 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://www.capexus.cz/blog/spravna-ergonomie-pracovniho-mista-zvysuje-vykonnost-a-spokojenost-zamestnancu>

State Of Remote Work 2019. *Buffer* [online]. 2019 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2019>

State Of Remote Work 2023. *Buffer* [online]. 2023 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>

WELCOMETOTHEJUNGLE, IPSOS. *Průzkum pracovního tempa v Česku 2021* [online]. 2021 [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: [https://mcusercontent.com/c157a18a2234f3adb80853e75/files/4fc80492-6347-43d6-9981-69429002a532/Pru\\_zkum\\_pracovni\\_ho\\_tempa\\_v\\_c\\_esku\\_2021.01.pdf](https://mcusercontent.com/c157a18a2234f3adb80853e75/files/4fc80492-6347-43d6-9981-69429002a532/Pru_zkum_pracovni_ho_tempa_v_c_esku_2021.01.pdf)

What is remote work? *Wrike* [online]. ©2006-2024 [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.wrike.com/remote-work-guide/what-is-remote-work/>

## **Právní předpisy a judikatura**

ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. In: *Sbírka zákonů*. 2007, číslo 361.

ČESKÁ REPUBLIKA. Vyhláška o kybernetické bezpečnosti. In: *Sbírka zákonů*. 2018, číslo 82.

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2023, číslo 281.

## Seznam obrázků a grafů

Obrázek 1: Důvody, proč jsou zaměstnanci při práci z domova více produktivní.....	- 11 -
Obrázek 2: Obecné dopady práce z domova na zaměstnance .....	- 15 -
Obrázek 3: Dopady úplné práce z domova na zaměstnance.....	- 16 -
Obrázek 4: Dopady částečné práce z domova na zaměstnance .....	- 16 -
Obrázek 5: Pohled HR profesionálů na zvýšení flexibility pracovní doby .....	- 17 -
Obrázek 6: Hodnocení dopadů práce na dálku HR profesionály.....	- 17 -
Obrázek 7: Hodnocení dopadů práce na dálku zaměstnanci .....	- 18 -
Obrázek 8: Pohled zaměstnanců na opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby .	- 18 -
Obrázek 9: Překážky a úskalí práce na dálku – 2019 .....	- 23 -
Obrázek 10: Překážky a úskalí práce na dálku – 2023 .....	- 24 -
Obrázek 11: Ergonomie pracovního místa .....	- 26 -



# Home office

Dobrý den,

jsem studentkou Právnické fakulty na Západočeské univerzitě v Plzni. Tématem mé bakalářské práce je Home office - jeho výhody, nevýhody a překážky při práci z domova. Věřím, že toto téma se do jisté míry dotýká každého z Vás nebo o něm máte minimálně nějaké povědomí, a proto prosím o trochu Vašeho času a vyplnění krátkého dotazníku, který poslouží jako jádro praktické části v mé práci.

Předem moc děkuji.

## 1. Jaký je Váš věk?

*Označte jen jednu elipsu.*

méně než 20 let

20-30 let

30-40 let

40-50 let

50 let a více

## 2. Jaké je Vaše pohlaví?

*Označte jen jednu elipsu.*

Muž

Žena

## 3. Je pro Vás možnost využívat home office důležitým faktorem při výběru či změně zaměstnání?

*Označte jen jednu elipsu.*

Ano, je to pro mě prioritou

Ano, ale není to hlavním faktorem

Nezáleží mi na tom, ale je to příjemným benefitem

Nevyhledávám home office

Home office mě od zaměstnání odrazuje

4. Umožňuje Vám zaměstnavatel využívat home office?

*Označte jen jednu elipsu.*

Ano

Ne

5. Jak často pracujete z domova?

*Označte jen jednu elipsu.*

Pracuji pouze z domova

3-4 dny v týdnu

1-2 dny v týdnu

Nepravidelně dle potřeby

Nepracuji z domova vůbec

6. Jaké vnímáte největší výhody práce z domova?

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

Ušetření nákladů spojených s dojížděním

Lepší soustředění a větší klid na práci

Úspora času

Možnost pracovat vlastním tempem

Větší efektivita

Časová flexibilita

Větší spokojenost a chuť pracovat

Mohu pracovat, přestože můj zdravotní stav mi zabraňuje dojíždět do zaměstnání

Možnost si při práci vyřešit i osobní záležitosti

Nižší náklady firmy

Nevidím žádné výhody

7. Co naopak považujete za největší nevýhody práce na dálku?

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Nedostatek sociálního kontaktu
- Snížení pracovní kázně
- Zhoršení komunikace
- Tendence k prokrastinaci
- Zpomalení předávání informací v týmu
- Nedostatek soustředění
- Nutnost zajištění potřebného vybavení
- Nevidím žádné nevýhody

8. Jaké překážky pozorujete při práci z domova?

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Problémy s technologiemi a internetovým připojením
- Nevhodné pracovní místo
- Příliš rozptylujících a rušivých elementů
- Demotivace k práci v domácím prostředí
- Nedostatečné vybavení pro práci
- Žádné

9. Jaký poměr práce z domova a práce na pracovišti by pro Vás byl ideální?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Úplná práce z domova
- Převážně práce z domova (1-2 dny na pracovišti)
- Převážně práce na pracovišti (3-4 dny)
- Žádná práce z domova, pouze na pracovišti
- Nepravidelný poměr dle individuálních potřeb

10. Jaká je míra flexibility a řízení Vašeho home officu?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Mohu si zvolit kdy a kde budu pracovat
- Mám určené časové úseky, kdy musím pracovat
- Mám stanovený počet hodin, které musím z domova odpracovat
- Nemám home office

11. Jaká je Vaše produktivita při práci na dálku ve srovnání s produktivitou při práci na pracovišti?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Vyšší
- Nižší
- Stejná
- Nevím

12. Měl/a jste možnost pracovat z domova ještě před pandemií?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano
- Ne
- Práce z domova byla v mém zaměstnání využívána pouze v individuálních případech

13. Jak změnila koronavirová pandemie přístup Vašeho zaměstnavatele k využívání home office?

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- Home office se začal využívat na častější bázi
- Ke komunikaci začaly být využívány nové platformy - např. Zoom, MS Teams, atd.
- Nijak jej nezměnila
- Po pandemii byla možnost využívat home office ve společnosti úplně zrušena
- Zaměstnavatel preferuje, aby zaměstnanci pracovali z domova, popřípadě home office nařizuje

14. Vyhovuje Vám možnost pracovat z domova?

*Označte jen jednu elipsu.*

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Nevyhovuje

15. Jaké prostředky využíváte ke komunikaci během práce z domova?

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

E-mail

Telefon

Chatování/telefonáty přes online platformy (např. MS Teams)

Online platformy pro videohovory (např. Zoom)

---

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře