



# Home OFFICE

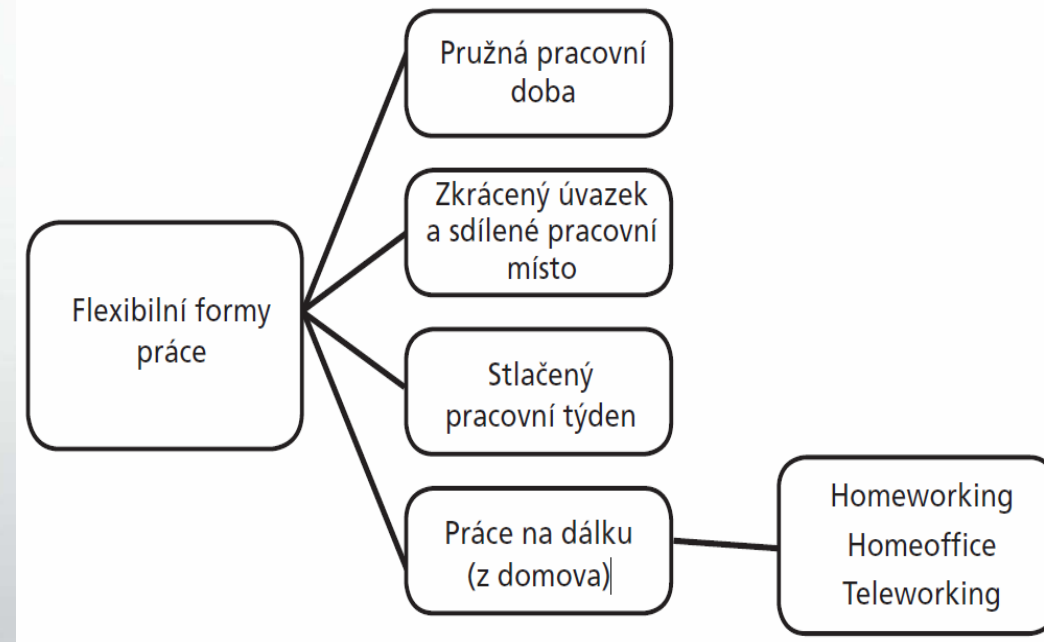
Mgr. et Mgr. J. Senčík, Ing. M. Nechvátal

VÚBP, v. v. i.

Praha, 12. 10. 2015

# Flexibilní formy práce

- Flexibilními formami práce souhrnně nazýváme takové způsoby organizace práce, kdy je zaměstnanci umožněno jiné časové uspořádání práce, případně také jiné místo výkonu práce, než je tradiční plný pracovní úvazek (zpravidla 40 hodin týdně) a práce na pracovišti zaměstnavatele.



# Práce na dálku (z domova)

- § 317 ZÁKONÍKU PRÁCE s účinností od 1. 1. 2007 upravil obecně výkon zaměstnance, který nepracuje na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje („práci zvláštní povahy“). Zaměstnanec může konat práci kdekoli mimo pracoviště zaměstnavatele, kde to vyhovuje povaze sjednané práce a bude to se zaměstnavatelem dohodnuto, tedy nejen z domova.
- **HOME OFFICE** - pojmenování zaměstnaneckého benefitu, kdy zaměstnanec může část pracovní doby pracovat z domova (zaměnitelné s Teleworkingem).
- **HOMEWORKING** - výraz pro trvalou práci z domova.
- **TELEWORKING** - práce pro zaměstnavatele na dálku (obecně) za pomoci vnitřních IT systémů ve společnosti (poštovní server, podnikové informační systémy ve firmě). Teleworking se však nemusí nutně odehrávat z domova daného zaměstnance. Homeworking je tak de facto speciálním případem teleworkingu zaměstnanců.

# Legislativa

- Termín HOME OFFICE (práce z domova, homeworking apod.) český právní řád nezná.
- „Závislá práce musí být vykonávána ... na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“ (§ 2, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. - zákoník práce). Práci mimo pracoviště zaměstnavatele se v zákoníku práce věnuje ještě § 317, avšak jeho ustanovení neřeší tyto práce z hlediska BOZP.
- Pracoviště zaměstnavatele, ale i jiné dohodnuté místo si jsou z pohledu BOZP rovny a platí pro ně stejné podmínky. Hlavně zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který je v podmínkách mimo pracoviště zaměstnavatele obtížně aplikovatelný.

# Legislativa

- **Zákoník práce upravuje**
  - zkrácený pracovní úvazek
  - pružnou pracovní dobu
  - práci konanou mimo pracoviště zaměstnavatele
- **Zákon o zaměstnanosti ošetřuje**
  - diskriminaci při výběru zaměstnanců
  - zakazuje sledování věku, rodinného stavu, počtu dětí...
  - sankce za porušení těchto pravidel

# Legislativa

- V platné legislativě se termín domácí práce nevyskytuje, ale ve vládním nařízení, jímž se provádí zákon o sociálním zabezpečení osob povolanych k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků č. 131/1950 Sb. se vyskytuje termín domácí dělník.
- V zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, se uvádí, že domácím zaměstnancem jsou zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.
- Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel má vůči zaměstnancům pracujícím doma stejné povinnosti jako vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovišti:
  - poskytování závodní preventivní péče
  - školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP
  - OOPP
  - pracovní oděv a obuv
  - mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a pod

# Legislativa

- Dohodnutým místem nemusí být domov/bydliště zaměstnance, ale jakékoliv prostory, které zaměstnanec může pro výkon práce užívat.
- Místo výkonu práce lze v průběhu trvání pracovního poměru dohodou měnit.
- Dohodu, že zaměstnanec práci vykonává doma, může zaměstnavatel změnit a nařídit, aby práci vykonával jinde (na pracovišti zaměstnavatele). Nelze ale zaměstnanci nařídit, aby vykonával práci doma (vychází z Rámcové dohody o práci na dálku).

# Legislativa

- Obtížnost aplikovatelnosti zákona č. 309/2006 Sb. spočívá hlavně v tom, že zaměstnavatel nemůže s jistotou před započítáním práce formou HOME OFFICE vědět, v jakých pracovních podmínkách a na jakém pracovním zařízení bude zaměstnanec svou práci vykonávat.
- Pozornost je tak nutné věnovat veškerému nářadí, strojům a přístrojům, se kterým dotyční zaměstnanci pracují a především pak věcem, které zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel. Spolu s těmito věcmi, které poskytuje zaměstnavatel má zaměstnanec obdržet také místní provozně bezpečnostní předpis (viz § 4 nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí), ve kterém stanoví požadavky na bezpečné užívání těchto zařízení. Toto je vždy vhodné předávat písemně.
- Zaměstnavatel nemá možnost zjistit, v jakých podmínkách zaměstnanec práci koná a jakými riziky prostředím je ohrožen, pokud pracuje doma. Tuto možnost má jen tehdy, když s tím zaměstnanec souhlasí. V opačném případě je, s ohledem na ústavní ochranu nedotknutelnosti obydlí, takové zjištění obtížné.

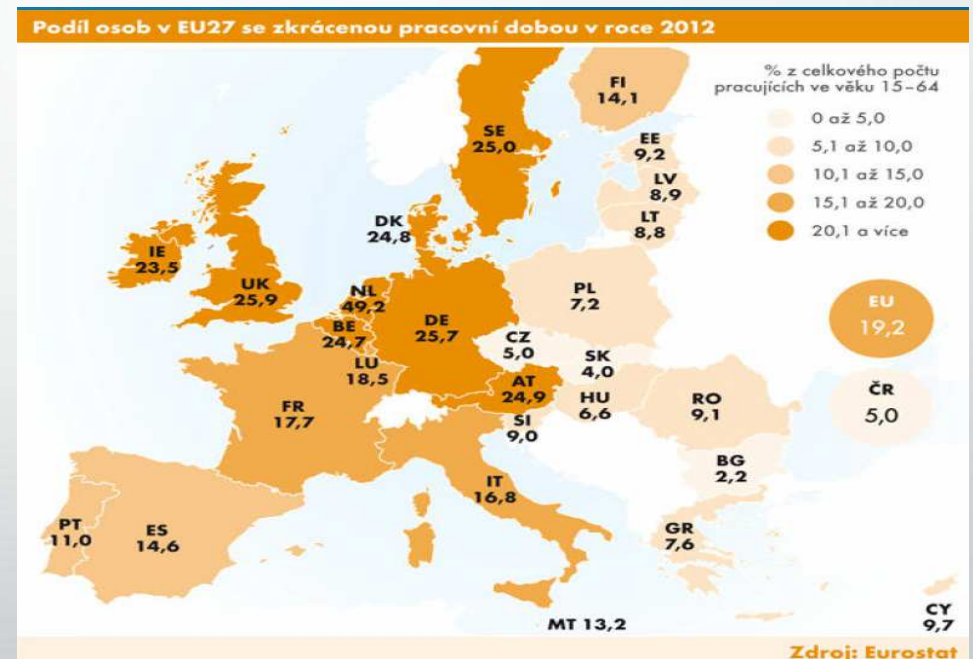


# Problematika BOZP

- **Pracovní úrazy** - úrazy typu pád na rovině, zakopnutí apod. jsou poměrně důkazně problematické, aby se prokázalo, že k úrazu došlo skutečně v uvedenou hodinu, kdy zaměstnanec vykonával práci a že je zde zachována přímá příčinná souvislost s plnění pracovních úkolů (§367, 380 zákoníku práce). Zmíněné úrazy navíc patří k nejčastějším zraněním nejen v souvislosti s prací. Tomuto problému lze zčásti předejít písemným ujednáním o rozvržení pracovní doby zaměstnancem, které bude dopředu oznámeno zaměstnavateli a především bezodkladným nahlášením vzniklého úrazu zaměstnavateli spolu s popisem souběhu událostí a vyjádřením lékaře.
- **Řádném a pravidelné proškolení** - mělo by obsahovat též závěry vyplývající z hodnocení rizik pro místo výkonu práce z domova.
- **Hodnocení** - může vycházet ze zjištění provedených zaměstnavatelem, případně z popisu místa, které poskytne zaměstnanec.

# Problematika BOZP

- V délce pracovní doby patříme mezi rekordmany.
- Podíl úvazků na zkrácenou pracovní dobu je u nás jeden z nejmenších v Evropské unii.
- Průměr za EU27 19,2 %, ČR jen 5%.



# Problematika BOZP

- V pracovní smlouvě je vhodné specifikovat rozvržení pracovní doby HOME OFFICE i přesto, že si pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec.
- Pracovní smlouva pak může obsahovat také povinnost zaměstnance udržovat pracovní místo v odpovídajícím stavu.
- Smluvně ošetřit možnost vstupu zaměstnavatele do bytu zaměstnance, a to především za účelem spojeným se zajištěním BOZP.

# Problematika BOZP

- Zdravotní rizika při práci HOME OFFICE:
  - spojená s duševní prací
  - spojená s manuální prací
  - Psychosociální (stres, izolace, interpersonální vztahy, ...)

# Problematika BOZP

- Ergonomie pracoviště při HOME OFFICE :
  - osvětlení
  - pracovní stůl, židle, nábytek
  - monitor, klávesnice, myš
  - teplota
  - větrání
  - hluk
  - hygienické vybavení – voda, toalety



# Problematika BOZP

- Samostatným problémem z pohledu BOZP je práce z domova v nočních hodinách.
- Výhody práce v noci - klid, koncentrace na výkon, minimum vedlejších povinností (malé děti, rodina, zvířata, sousedé atd.).
- Nevýhody práce v noci - komunikace s dalšími pracovníky, absence přirozeného světla, zdravotní problémy
- Je třeba vyjasnit, jestli dotyčný bude pracovat v noci a jak často, aby zaměstnavatel mohl zařídit např. pravidelnou lékařskou preventivní prohlídku zaměstnance.



# Řízení a kontrola

- **Výběr vhodných kandidátů** - Práce z domova není vhodná pro každého. Ideální kandidát je zodpovědný, samostatný, komunikativní a asertivní. Nemělo by mu činit potíže ptát se nebo požádat o radu nadřízené či kolegy.
- **Podpora talentu a silných stránek** - Ideální je využít nějaký srozumitelný nástroj nebo metodu. Na jejím základě pak mohou jednotliví zaměstnanci i vedení hledat cesty, jak se maximálně doplňovat a to k prospěchu všech stran.
- **Motivace, nastavení správných očekávání** - Každý potřebuje vědět, co se od něj očekává. Obzvláště důležité jsou termíny a standardizované postupy pro sdílení pracovních informací.

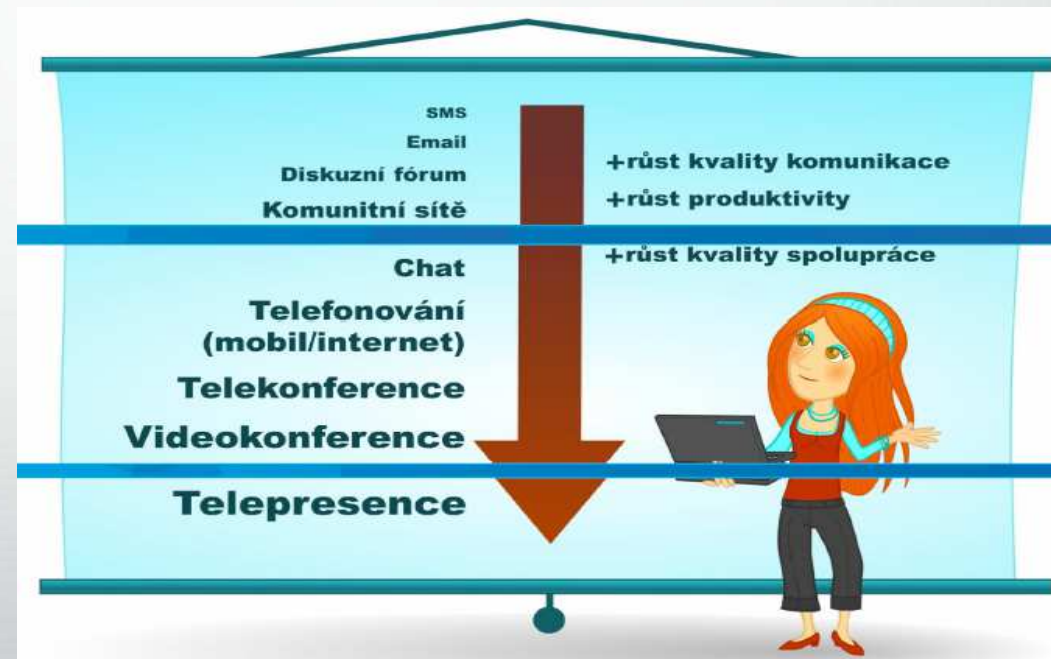
## Základní vhodné profese pro PND

- Pět typických profesí

The infographic displays five professions in a grid format. At the top, a blue banner contains the title 'Základní vhodné profese pro PND'. Below it, a sub-header reads 'Pět typických profesí'. The grid consists of five cells, each with an illustration and a label: 1. 'OBCHODNÍK' (Merchant) with an illustration of two men in business attire talking near a construction site. 2. 'MANAŽER' (Manager) with an illustration of a person at a laptop connected to a network of people icons. 3. 'ADMIN. PRACOVNÍK' (Admin. Employee) with an illustration of a woman at a laptop with a 'ÚKOL' (Task) label. 4. 'ŘEMESLNÍK' (Craftsman) with an illustration of a chef in a kitchen. 5. 'IT SPECIALISTA' (IT Specialist) with an illustration of a person at a desk with multiple computer monitors.

# Řízení a kontrola

- **Efektivní komunikace** - produktivní využití e-mailu, chatu, videokonference, sdílení plochy, komunitní sítě.
- **Důvěra a kontrola** - kontrola důležitých kroků v daných termínech.
- **Kvalitní systém odměňování** - stejná kritéria odměňování výkonnosti a možnosti rozvoje kariéry pro všechny zaměstnance, včetně home office.
- **Firemní kultura** - prevence izolace lidí, kteří pracují na dálku. Porady, mítinky, firemní akce, konference, veletrhy aj.
- **Maximální využití dostupného softwaru a hardwaru** - telefonování přes internet, chat, videokonference, sdílení pracovní plochy a vzdálený přístup, vytváření a sdílení online dokumentů nebo dat, e-learning, webináře, vnitrofiremní komunitní sítě ad.





# Firemní kultura

- Zaměstnanci v režimu HOME OFFICE by měli mít rovné příležitosti jako ostatní:
  - stejnou odměnu
  - stejné benefity
  - stejný kariérní růst
  - stejný přístup ke vzdělávání
  - stejnou možnost vyjádřit svůj názor

# Specifika

- Při práci z domova k dochází propojení pracovního a soukromého prostředí, což klade vyšší nároky na odpovědnost, kterou musí zaměstnanec přijímat z hlediska strukturování času pro práci a pro soukromý život. Pokud to zaměstnanec dokáže, lze předpokládat, že je zaměstnanec v menším stresu a tedy méně ohrožen z pohledu BOZP. Pokud to však nedokáže, přinese mu to dříve či později problémy, jak z hlediska plnění pracovních úkolů, tak i po stránce vlastního osobního života, resp. vztahů s rodinou.
- S prací z domova je spojena také jistá míra sociální izolace, kdy je zaměstnanec vytržen z dění ve své firmě, a to nejen z hlediska pracovních vztahů, ale také z hlediska vztahů kolegiálních. Výše uvedené může vést ke vzniku psychických, př. zdravotních komplikací.
- Dle výzkumu vedou příliš silné kontrolní mechanismy k vyšší zátěži, stresu a demotivaci zaměstnanců pracujících z domova. Při mírnější kontrole jsou naopak teleworkeri soustředěnější, spokojenější a efektivnější než když pracují v kanceláři.

# Závěr

- V současnosti je právní úprava týkající se domácích zaměstnanců v České republice pouze velmi kusá. Zaměstnavatel však může vycházet z platných právních předpisů BOZP vztahujících se na všechny zaměstnance. Je tedy jen na něm, jak je použije. Řídící proces a kontrolní činnost by na tuto rychle se rozvíjející problematiku měl navázat tak, aby docházelo k naplnění správných zásad BOZP i pro zaměstnané v home office.

# Literatura

- Biron, M., & Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*.
- Dandová, E. (2007). Práce doma z pohledu BOZP [online]. Dostupný z WWW: <[http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema\\_tydne/pracedoma07.html](http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/pracedoma07.html)>.
- Dandová, E., Kubálková, P., Sokačová, L. (2013). Práce z domova: Praktická příručka k zavádění práce z domova jako nástroje sladování rodiny a práce. Čelákovice: Routa, rodinné centrum, 54 s.
- Jakubka, J. (2009). Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů. Grada Publishing a. s.
- Khanna, S., & New, J. R. (2008). Revolutionizing the workplace: A case study of the future of work program at capital one. *Human Resource Management*, 47, 795–808.
- Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63, 3–19.
- Kučina, P. (2012). Školení BOZP při práci doma [online]. Dostupný z WWW: <[http://bozpinfo.cz/rady/otazky\\_odpovedi/skoleni/skoleni\\_domai21130.htm](http://bozpinfo.cz/rady/otazky_odpovedi/skoleni/skoleni_domai21130.htm)>.
- Martoch, M. (2012). Práce na dálku: Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace. Koordinační centrum práce na dálku.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. De Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*, 2nd ed. (pp. 5–33). Hove (UK): Psychology Press/Erlbaum.
- Michalík, D., Paleček, M (2011). Práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele: možnost flexibility a efektivity. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], roč. 4, č. 3. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-03-2011/teleworking.html>>.
- Michalík, D., Paleček, M, Kučina, P. (2011). Problematika práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele. Závěrečná zpráva VÚBP, v. v. i. Praha
- Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích a nebezpečím pádu z výšky nebo hloubky, ve znění pozdějších předpisů. Zdroj: ASPI.
- Rámcová dohoda o práci na dálku (2002). Autonomní dohoda implementovaná procedurami a praxí specifickou pro zaměstnavatele a zaměstnance členských států Evropské unie.
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator in work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26–37.
- WorldatWork (2006). Telework trendlines for 2006. Retrieved January 28, 2016, from [http://www.workingfromanywhere.org/news/Trendlines\\_2006.pdf](http://www.workingfromanywhere.org/news/Trendlines_2006.pdf)

Děkujeme za pozornost a těšíme se na další setkání s Vámi!

- Mgr. et Mgr. J. Senčík, VÚBP, v. v. i., [sencikj@vubp-praha.cz](mailto:sencikj@vubp-praha.cz)
- Ing. M. Nechvátal, VÚBP, v. v. i., [nechvatal@vubp-praha.cz](mailto:nechvatal@vubp-praha.cz)