

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Přínosy a nevýhody práce na home office pro
konkrétní podnik**

**Benefits and disadvantages of home office for a
specific business**

Eliška Mertlová

Plzeň 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Přínosy a nevýhody práce na home office pro konkrétní podnik“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

Plzeň dne 23. 4. 2023

v. r. *Eliška Mertlová*

Zásady pro vypracování práce

1. Zpracujte teoretická východiska k problematice týkající se práce na home office.
2. Na základě literatury identifikujte přínosy a negativa práce na home office.
3. Analyzujte přínosy a nevýhody práce na home office z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele v konkrétním podniku.
4. Zhodnoťte výsledky šetření v konkrétním podniku a formulujte závěr.

Poděkování

Zde bych chtěla uvést své poděkování všem, kteří mi poskytli podporu při zpracování bakalářské práce. Mé díky se týkají zejména vedoucí bakalářské práce Ing. Lucii Rotenbornové za podnětné rady, její odborné vedení a celkový vřelý osobní přístup. Další poděkování patří firmě Mertl, s. r. o., která mi umožnila realizaci praktické části bakalářské práce. V další řadě děkuji všem anonymním respondentům za jejich čas a ochotu při vyplnění dotazníku. Ráda bych vyjádřila vděčnost rodině za podporu mého studia.

Obsah

Úvod.....	6
1 Vymezení a vývoj home office	7
1.1 Vymezení pojmu home office.....	7
1.2 Legislativní vymezení home office v České republice	8
1.2.1 Současná právní úprava.....	8
1.2.2 Připravovaná novela zákoníku práce	10
1.3 Vývoj home office v České republice a Evropské unii.....	11
2 Pozitiva a negativa práce na home office	16
2.1 Skloubení profesních a soukromých činností	16
2.2 Produktivita, prokrastinace, time management, motivace.....	16
2.3 Flexibilita.....	17
2.4 Náklady související s prací na home office	18
2.5 Komunikace a kontakt s kolegy, kontrola	19
2.6 Pracovní prostředí, pořádek, upravenost, rituály	20
2.7 Práce pro zdravotně a tělesně postižené, nemocnost a vliv na zdraví.....	21
2.8 Pracovní pohovory na dálku	22
2.9 Kybernetická bezpečnost.....	23
2.9.1 Možnosti ochrany pro zaměstnance	25
2.9.2 Možnosti ochrany pro zaměstnavatele	26
2.9.3 Situace v České republice.....	27
3 Analýza pro konkrétní podnik	28
3.1 Představení firmy Mertl, s. r. o.	28
3.2 Rozhovory.....	29
3.2.1 Rozhovor se zaměstnavatelkou.....	30

3.2.2	Rozhovor se zaměstnankyní	32
3.3	Dotazníkové šetření.....	33
3.3.1	Všeobecné údaje o dotazovaných	34
3.3.2	Konkrétní otázky vztahující se k home office	37
3.4	Shrnutí a porovnání rozhovorů s dotazníkovým šetřením.....	48
3.5	Doporučení pro konkrétní podnik.....	49
Závěr	52
Seznam použitých zdrojů	54
Seznam zkratk	59
Seznam tabulek	60
Seznam obrázků	61
Seznam příloh	62
Přílohy		
Abstrakt		
Abstract		

Úvod

Téma bakalářské práce je „Přínosy a nevýhody práce na home office pro konkrétní podnik.“ Téma bylo vybráno z důvodu osobního zájmu autorky a dále s ohledem na zvýšení tohoto druhu práce v jeho četnosti a potřebnosti, zejména při a po neblahých pracovních možnostech za pandemie Covid-19.

Závěrečná práce je poskládána do třech kapitol. První dvě kapitoly se týkají teoretické části a poslední kapitola se věnuje části praktické. V první kapitole je vymezen home office jak z hlediska obecného, tak legislativního, a nastíní se připravovaná novela zákoníku práce v České republice (ČR). Dále je uvedeno, jak se home office vyvíjel v ČR i Evropské unii (EU). Druhá kapitola je rozdělena na devět podkapitol, které pojednávají o pozitivích a negativích při práci z domova. Třetí kapitola charakterizuje konkrétní vybraný podnik, provedený praktický výzkum, odhalení potenciálních problémů podniku a návrh na jejich vyřešení.

Cílem této práce je na základě teoretické části nalézt přínosy a negativa práce na home office, v praktické části je identifikovat v konkrétním podniku a případně doporučit vhodná opatření.

Co se týče použité metodiky, tak teoretická část je provedena na základě literární rešerše. Je čerpáno z několika internetových zdrojů a odborné literatury. Pro praktickou část jsou zvoleny dva polostrukturované rozhovory a dotazníkové šetření.

1 Vymezení a vývoj home office

První kapitola je zaměřena na definici problematiky home office z hlediska obecného názvosloví, z hlediska legislativního rámce v ČR a porovnání situace v ČR v kontextu EU.

1.1 Vymezení pojmu home office

Tento anglický pojem by se dal do češtiny doslovně přeložit jako domácí kancelář (Lingea, 2006). Aniž by se musela znát nějaká přesná definice práce na home office, tak z pojmu lze snadno odvodit, že se bude jednat o práci z domova. V následujících odstavcích je tento pojem nadefinován od vícero autorů. Níže jsou také uvedeny hlavní rozdíly mezi prací z domova a prací na dálku.

Martoch (2012) ve své knize tyto rozdíly uvádí. Pojmy práce na dálku, teleworking, telecommuting nebo práce online vyjadřují totéž. Jedná se o způsob práce, kdy jednotliví pracovníci nejsou fyzicky přítomni na jednom místě. Když mají mezi sebou komunikovat a spolupracovat v reálném čase, využívají k tomu informační technologie. Práci mohou vykonávat v podstatě odkudkoliv na světě. Lze říci z místa, kde to povinnost vyžaduje nebo danému pracovníkovi nejlépe vyhovuje. Pojmy práce z domova, homeworking nebo home office se řadí do podmnožiny práce na dálku. Jde o nejčastěji používaná synonyma, která vyjadřují dočasnou nebo trvalou práci v domácím prostředí pracovníka. Zaměstnanec opět používá informační technologie pro komunikaci a spolupráci se svými kolegy, nadřízenými nebo podřízenými v reálném čase.

Erben (2019) ve svém článku rozlišuje 2 druhy práce z domova, a to home office a homeworking. „Home office je pouze částečná práce z domova, kterou využívá zaměstnanec jako benefit například několik dní v měsíci. Homeworking je pak model, kdy zaměstnanec pracuje pouze z domu a do práce nedochází (Erben, 2019).“

Kotíková a kol. (2020) podle Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) vymezuje výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Z tohoto pojmu vyplývá, že jde o práci, která je vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele, tzn. kdekoli (knihovna, kavárna, hromadný dopravní prostředek atd.). Pokud jde o pojem práce z domova, tak ta se sice vykonává mimo pracoviště zaměstnavatele, ale z pevně stanoveného místa, kterým je zpravidla domov zaměstnance.

Kubíčková (2014) tvrdí, že homeworking nastává, když zaměstnanec pracuje z domova převážnou část své pracovní doby. V případě home office uvádí, že je to příležitostná práce z domova.

Podle Kučírka a kol. (2017) pod práci na dálku spadá homeworking (práce doma). Jde o situaci, kdy pracovník pracuje z domova, popřípadě navštěvuje své klienty. Ve své publikaci však rozlišuje dva druhy homeworkingu. Prvním typem je zaměstnanec, který pracuje hlavně z domova, ale také může určitou část dne strávit navštěvováním zákazníků a zaměstnavatelů. Typickými pracovníky jsou např. kontrolaři nebo realitní makléři. Tito zaměstnanci pobývají doma cca 30 % pracovní doby a velkou část dne stráví na cestě ke klientům a při práci u nich. Druhým typem je zaměstnanec, který pracuje výhradně doma. Pro představu jde o činnosti jako vstup dat, tvorba textů či překlad do/z cizího jazyka. Zástupci takových profesí jsou např. ženy na mateřské dovolené nebo tělesně postižení.

V odborné literatuře existuje mnoho definic, neboť každý autor je vymezuje odlišným způsobem podle svého osobitého názoru na problematiku.

1.2 Legislativní vymezení home office v České republice

Podkapitola 1.2.1 se týká toho, jak se home office vymezuje v české legislativě. S určitými odchylkami se na zaměstnance pracujícího z domova vztahuje skoro stejná úprava jako na zaměstnance, který má práci konat na pracovišti zaměstnavatele. Tyto odchylky jsou uvedeny v ustanovení § 317 (Chudoba, 2021). Dosavadní verze zákoníku práce dosud přímo neobsahuje definici práce z domova (Macháček, 2020). Do budoucna by bylo přínosem jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, aby byla legislativa (prezentována zejména zákoníkem práce) doplněna a upřesněna.

Z níže uvedené podkapitoly 1.2.2 může na první pohled vyplývat, že mnoho expertů a odborníků vidí v novém návrhu spíše negativa než pozitiva. Z toho lze usoudit, že by se vláda měla podrobněji zabývat touto problematikou, zejména si vytyčit jasnou koncepci, která vyústí do podoby všestranně prospěšného zákona.

1.2.1 Současná právní úprava

Bělohoubek & Karas (2020) ve své publikaci uvádí: „Zákoník práce stanoví, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na

jiném dohodnutém místě.“ Z této věty je zřejmé, že zaměstnanec po domluvě se zaměstnavatelem má možnost pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel svého pracovníka k home office nemůže nutit, tudíž mu ho nesmí jednostranně přikázat. Pokud by chtěl zaměstnanec pracovat z domova, tak ze zákona nemá nárok, proto se nejdříve musí dohodnout se svým zaměstnavatelem, zda mu vyhoví.

Chudoba (2021) upozorňuje, že zákoník práce vymezuje home office v § 317 zákona č. 262/2006 Sb. Podle tohoto ustanovení zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, podle dohodnutých podmínek vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.

Chudoba (2021) dále uvádí, že pracovník na home office může pracovat:

- pokud vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhne;
- když mu pracovní dobu rozvrhne zaměstnavatel;
- v případě, kdy si zaměstnanec v některých dnech rozvrhne pracovní dobu sám a v některých dnech mu ji naopak rozvrhne zaměstnavatel.

Podle Bělohoubek & Karas (2020) zákon vytyčuje několik výjimek ze standardních pravidel pro specifickou skupinu zaměstnanců, kteří si sami rozvrhují pracovní dobu. K zaměstnancům, kteří za těchto podmínek vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele, se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Až na výjimky těmto pracovníkům nepřísluší náhrada mzdy při osobních překážkách v práci a nenáleží jim mzda ani náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy a příplatek za práci ve svátek.

Chudoba (2021) mimo jiné uvádí, že zaměstnavatel může práci z domova dále specifikovat ve vnitřním předpise nebo uzavřít písemnou dohodu o výkonu práce z domova. Potíže mohou nastat, pokud zaměstnavatel home office upraví pouze vnitřním předpisem, protože vnitřní předpis nemůže stanovit nové povinnosti zaměstnanci. Doporučuje se proto kombinace přijetí vnitřního předpisu a zároveň uzavření písemné dohody o výkonu práce z domova.

Co se týče bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova (BOZP), tak v tomto směru je to problematické hlavně pro zaměstnavatele (Bělohoubek & Karas, 2020). Zaměstnavatel např. nemá právo vstupovat zaměstnanci do obydlí bez jeho souhlasu, což může ztěžovat kontrolu zajištění BOZP (Technologická agentura České republiky, n.d.).

Zákoník práce nestanovuje žádnou výjimku pro home office. Zaměstnavatel má stále povinnost zajistit zaměstnancům bezpečné pracovní prostředí a i povinnost v souvislosti s případnými pracovními úrazy (Bělohoubek & Karas, 2020). Když se doma přihodí zaměstnanci pracovní úraz, v takovém případě je však důkazní břemeno na straně zaměstnance, nikoliv zaměstnavatele (Technologická agentura České republiky, n.d.).

1.2.2 Přípravovaná novela zákoníku práce

V roce 2022 MPSV připravilo novelu zákoníku práce, která by mimo jiné měla upravovat i home office (CzechTrade, 2022a). Následující odstavce pojednávají o 3 hlavních změnách týkajících se práce z domova.

CzechTrade (2022a) uvádí, že pokud by se navrhovaná novela odsouhlasila, zaměstnavatel by byl povinnen hradit svému pracovníkovi minimální paušální částku, která by sloužila na pokrytí nákladů spojených s prací z domova. Zaměstnavatel by přispíval na plyn, elektřinu, paliva, dálkové vytápění, vodu nebo odpad. Navrhovaná částka paušálu je nyní ve výši 2,80 koruny za každou započatou hodinu práce. MPSV by výši této částky poté každý jednotlivý rok stanovovalo ve vyhlášce. Ještě je nutné zmínit, že by se přitom částka nezahrnovala do výdělků. Česká tisková kancelář (2022) (ČTK) kromě toho dodává, že by MPSV čerpalo od Českého statistického úřadu z údajů o nákladech na dospělého člověka žijícího v průměrné domácnosti. V případě, že by celkové náklady vzrostly minimálně o 20 %, mimořádně by resort mohl částky pro výpočet minimální náhrady valorizovat. CzechTrade (2022b) uvádí, že některé firmy se domnívají, že pro práci z domova, která má mnoho podob, nelze paušálně nastavit jeden způsob náhrady nákladů pro veškeré její alternativy. Jánský (citovaný v Hovorková, 2022) tvrdí, že „zvlášť u velkých podniků půjde o vysokou částku, na kterou kvůli dopadům energetické krize a pandemických opatření momentálně nemusí mít dostatečné prostředky.“

Dle ČTK (2022) se v chystaném návrhu novely dále předpokládá, že musí vzniknout písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zahrnovat by měla informace o místě, kde se bude práce vykonávat. Určit by se měl také rozsah práce a podmínky rozvržení pracovní doby. V neposlední řadě by se měl upřesnit způsob komunikace, přidělování úkolů či náhrady nákladů. Morávek (2022) z důvodné zprávy cituje, že „způsob přidělování a kontroly práce bude do určité míry záviset na tom, zda pracovní dobu bude rozvrhovat zaměstnanci zaměstnavatel (§ 84 zákoníku práce) nebo zda si

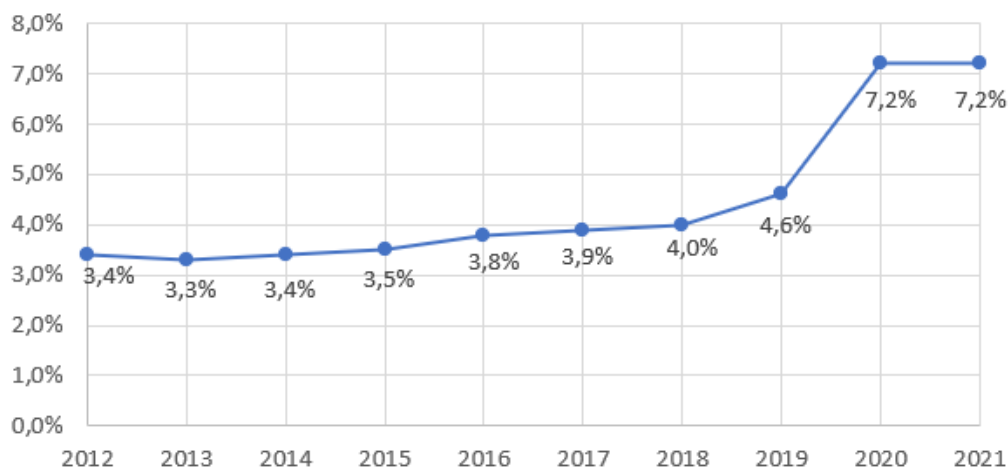
pracovní dobu bude zaměstnanec rozvrhovat sám.“ Dále Morávek (2022) mimo jiné uvádí, že pokud bychom potřebovali rozvázat dohodu, tak buď další dohodou, nebo výpovědí s 15denní výpovědní dobou. Ze zprávy hodnocení dopadů regulace (RIA) Morávek (2022) doslovně uvádí výrok takto: „ve zcela výjimečných případech se umožní zaměstnavateli písemně nařídit zaměstnanci práci na dálku, a to pouze tehdy, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle zákona na nezbytně nutnou dobu a jen v případě, že je místo, kde má být práce na dálku vykonávána, pro takovou práci způsobilé a nařízení práce z jiného místa je v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance.“ Procházka (citovaný v Hovorková, 2022) u dohody zmiňuje, že „je na ní vidět odtržení legislativců od reality pracovního práva. Covidová pandemie naučila firmy s prací na dálku dobře nakládat a našly řešení přijatelné pro své fungování i zaměstnance.“

Podle Morávka (2022) z novely Zákoníku práce rovněž vyplývá, že někteří zaměstnanci budou mít právo na home office. Pokud budou chtít pracovat z domova, zaměstnavatelé jim to musejí umožnit. Tohoto práva mohou využít těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let nebo osoba závislá na péči jiné osoby. K tomu by nově měla být zakotvena povinnost, aby zaměstnavatel případně písemně odůvodnil vážné provozní důvody, které mu brání k vyhovění žádosti zaměstnance. Cechl (2022) uvádí, že Úřad vlády chce snížit již zmíněnou věkovou hranici dětí, jejichž rodiče by mohli o home office zažádat, a to na 8 let.

1.3 Vývoj home office v České republice a Evropské unii

Obrázek 1 znázorňuje podíl zaměstnanců (muži i ženy), kteří obvykle pracovali z domova v České republice v letech 2012-2021. Zde jsou uvedené pouze zaměstnané osoby, nikoliv např. osoby samostatně výdělečně činné. Dále se zkoumala věková skupina od 15 do 64 let. Z obrázku vyplývá, že od roku 2013 do roku 2020 se podíl těchto zaměstnanců stále zvyšoval. Z roku 2019 na rok 2020 byl dosud největší nárůst o 2,6 %. Z let 2020 a 2021 lze ještě vypořádat, že se křivka zastavila na 7,2 % a zůstala tak pro oba roky konstantní.

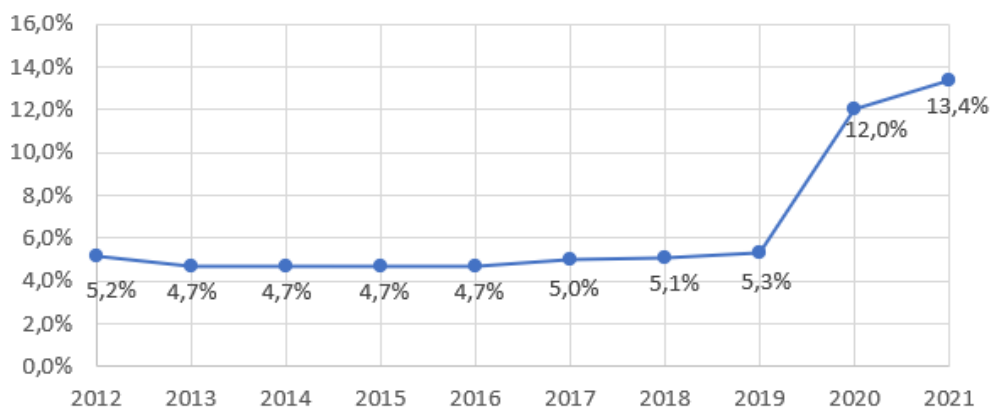
Obr. 1: Podíl zaměstnanců pracujících z domova v ČR v letech 2012-2021



Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat (2022)

Obrázek 2 ukazuje podobnou situaci jako obrázek 1 jen s tím rozdílem, že se v tomto případě jedná o EU. Důležité je zmínit, že data od roku 2012 do roku 2019 ještě zahrnují do statistik Velkou Británii, od roku 2020 se již s jejími daty nepočítá.

Obr. 2: Podíl zaměstnanců pracujících z domova v EU v letech 2012-2021



Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostat (2022)

Z obrázků 1 a 2 se dá vypožorovat, že statistické křivky jsou velmi podobné, jen s tím rozdílem, že podíl pracujících na home office v ČR nedosahuje tak vysokých hodnot jako v EU. Zlom nastal v roce 2020, kdy se podíl pracujících na home office rapidně zvýšil, jak v ČR, tak v EU. Lze předpokládat, že to způsobila pandemie Covid-19.

Ještě než vypukla pandemie Covid-19, tak umožňovalo svým zaměstnancům pracovat alespoň někdy z domova přes 54 % podniků s 10 a více zaměstnanci v ČR. Konkrétně přes 90 % velkých podniků to umožňovalo zaměstnancům, zatímco u malých firem to

byla necelá polovina, a ve středních podnicích tuto možnost nabízelo necelých 74 %. V rámci home office se najdou velké odlišnosti jeho uplatnění, a to v závislosti na odvětví převažující ekonomické činnosti. V oboru informačních technologií (IT) mohli zaměstnanci na home office pracovat nejčastěji, tomu odpovídá 97 %. Na druhém místě se umístily audiovizuální činnosti (televizní a rozhlasové vysílání, vydavatelské činnosti). Naopak nejméně nabízeli zaměstnavatelé práci na home office v oblasti stravování a pohostinství, maloobchodě, ubytování či stavebnictví (Český statistický úřad, 2022a).

V roce 2021 za doby koronaviru se zvýšil podíl firem s 10 a více zaměstnanci o necelých 6 %, kde pracovníci mohli pracovat z domova. Nejvíce umožňovaly práci na home office v této výjimečné době opět velké podniky (96 %), poté střední podniky s 84 % a 53 % malých firem. Co se týče odvětví, tak zde se pořadí nezměnilo. Dobré je zmínit třeba telekomunikační činnosti, kde skoro 90 % zaměstnanců mělo možnost v této době pracovat z domova. Stravování, maloobchod a ubytování jsou na tom podobně jako před vypuknutím pandemie (Český statistický úřad, 2022a).

„Přes online platformy komunikovala polovina firem, dvě pětiny velkých podniků začaly aplikace pro online komunikaci využívat až v souvislosti se zhoršenou epidemickou situací (Český statistický úřad, 2022b).“

Podniky svým pracovníkům poskytovaly vzdálený přístup do firemní sítě, aby se zefektivnila práce z domova (Český statistický úřad, 2022b). „Velké podniky s více než 250 zaměstnanci nabízejí vzdálený přístup téměř všechny, středně velké firmy z více než 80 %, ale u malých firem do 50 zaměstnanců jsou zatím možnosti vzdáleného přístupu pro zaměstnance mnohem méně časté (Český statistický úřad, 2022a).“ V roce 2021 nejčastěji zaměstnavatelé nabízeli přístup k pracovnímu e-mailu (Český statistický úřad, 2022b).

Obrázek 3 víceméně shrnuje předešlé 4 odstavce doplněné o další informace.

Obr. 3: Podniky s 10 a více zaměstnanci v ČR využívající možnosti práce z domova v roce 2021

	Podniky, které umožňují svým zaměstnancům alespoň někdy pracovat z domova	Podniky, které umožňovaly svým zaměstnancům pracovat z domova v období pandemie covid-19	Podniky využívající online komunikační platformy	Podniky umožňující svým zaměstnancům vzdálený přístup přes internet k:		
				pracovnímu e-mailu	firemním dokumentům či souborům	firemním aplikacím a informačním systémům
Podniky celkem (10+)	54,2	60,1	49,7	70,2	62,8	62,0
Velikost podniku						
10–49 zaměstnanců	48,1	53,2	42,4	64,8	56,3	55,7
50–249 zaměstnanců	73,9	83,5	72,6	88,5	84,5	82,4
250 a více zaměstnanců	90,9	96,3	94,5	97,6	97,4	97,0
Odvětví (ekonomická činnost)						
Zpracovatelský průmysl	53,6	61,2	51,8	72,6	65,3	62,9
Výroba a rozvod energie, plynu, tepla	64,4	71,7	47,1	77,0	62,8	65,4
Stavebnictví	44,4	52,4	27,7	61,6	58,1	48,7
Obchod a opravy motorových vozidel	60,2	67,2	58,0	78,6	75,5	73,6
Velkoobchod	73,4	80,1	64,2	84,7	76,3	80,0
Maloobchod	33,9	35,1	37,9	57,7	47,5	55,4
Doprava a skladování	45,6	50,4	39,8	57,2	46,4	47,8
Ubytování	44,0	49,9	44,6	69,6	62,1	63,2
Stravování a pohostinství	17,9	22,9	21,5	40,1	25,7	33,4
Činnosti cestovních agentur a kanceláří	82,5	87,6	81,5	91,5	77,0	89,6
Audiovizuální činnosti; vydavatelství	88,4	90,8	81,3	95,2	94,0	90,8
Telekomunikační činnosti	79,4	89,3	79,7	94,4	93,4	90,8
Činnosti v oblasti IT	97,4	96,9	98,1	98,9	98,5	96,4
Činnosti v oblasti nemovitostí	56,4	59,9	52,0	71,4	65,2	67,7
Profesní, vědecké a technické činnosti	74,7	79,6	76,4	85,1	81,5	75,4
Ostatní administrat. a podpůrné činnosti	53,2	57,5	40,3	63,8	55,6	53,2

podíl na celkovém počtu podniků s 10 a více zaměstnanci v dané velikostní a odvětvové skupině (v %)

Zdroj: Český statistický úřad (2022a)

V roce 2022 se 25 států zúčastnilo průzkumu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Průzkum ukázal, že zhruba 63 % manažerů a 74 % pracovníků se stavělo relativně pozitivně ke zkušenosti s prací na dálku během koronaviru a většina z nich by možnost pracovat na dálku uvítala i do budoucna. Podobné výsledky můžeme zaznamenat i u průzkumu Grafton Recruitment, podle kterého je s možností práce vykonávané doma spokojeno 78 % zaměstnanců a 39 % si nedokáže svou práci představit bez této alternativy (CzechTrade, 2022c).

Mezi hlavní výhodu práce z domova nejčastěji zmiňují úsporu času a peněz. Téměř 50 % respondentů se také shoduje na tom, že díky home office lépe obstarají svou domácnost. U nevýhod uvádějí, že 41 % dotázaných chybí sociální kontakt a ti také mají větší náchylnost k prokrastinaci. Zajímavý průzkum provedla česká organizace ABSL, dle které 88 % center podnikových, IT a zákaznických služeb odhalilo, že jejich pracovníci na home office jsou stejně či dokonce více motivovaní než jejich kolegové pracující v

kancelářích. 71 % center by chtělo i do budoucna nechat své zaměstnance pracovat z domova až 4 dny v týdnu, 12 % by navrhovalo klidně celý týden (CzechTrade, 2022c).

CzechTrade (2022c) mimo jiné úvodí, že studie od firmy KPMG z roku 2022 zjistila, že by 89 % firem zavedlo nebo zvažuje možnost práce na dálku kvůli zvyšujícímu se zájmu o flexibilitu. „Nejtypičtější je práce z domova, která je v ČR v současnosti asi nejrozšířenější,“ říká Malo (citovaný v CzechTrade, 2022c).

Studie ze Stanfordu z let 2016 až 2017 pod záštitou profesora ekonomie Nicholase Blooma ukázala ohromující zvýšení produktivity práce z domova. V této studii se 500 zkoumaných zaměstnanců rozdělilo do dvou skupin. První skupina pracovníků nadále chodila na klasické pracoviště zaměstnavatele. Druhá skupina zaměstnanců pracovala z domova a její podmínkou bylo např. mít doma svou soukromou místnost. Profesor očekával, že pozitiva a negativa se navzájem vykompenzují. To se ovšem nestalo a výsledky tak pro něj byly překvapující. Zaměstnanci pracující z domova podávali vyšší výkon. Ukázalo se, že zaměstnanci na home office pracují skutečně po celou pracovní dobu nebo i více oproti těm, kteří dochází do podniku a hrozí u nich pozdní příchod do kanceláře nebo brzký odchod z kanceláře. Také je pro ně snadnější se soustředit doma než na pracovišti, kde může být více rušivých elementů. Zaměstnanci, kteří pracovali z domova, se o 50 % cítili lépe, dávali si více kratších přestávek, byli méně nemocní a brali si méně volna. Z hlediska negativních dopadů se ukázalo, že pokud by lidé měli pracovat pouze z domova, tak by se cítili příliš izolovaně. Bloom tedy doporučuje udělat kombinaci home office a docházení do kanceláře (Mauz, 2018).

2 Pozitiva a negativa práce na home office

V následujících podkapitolách jsou uvedeny různé aspekty při práci z domova. Na počátku je nutno zmínit, že v mnoha případech však nejde jednoznačně určit o jejich výhodách či nevýhodách, neboť pohled z přístupu zaměstnance a zaměstnavatele se většinou různí, další odlišné názory jsou způsobeny konkrétními osobnostmi pracovníků. Z aspektů jsou uvedeny např.: produktivita, prokrastinace, flexibilita, náklady, komunikace s kolegy a kybernetická bezpečnost.

2.1 Skloubení profesních a soukromých činností

Pro ideální vyvážení úkolů pracovního i osobního života je home office naprosto vhodný. Přerušování práce využívají zejména rodiče dětí např. pro jejich odvážení a přivážení ze školy, tudíž firmě věnují čas dopoledne a opětovně se k práci vrací navečer či v nočních hodinách (Heikenwälder, 2014). V rámci celého pracovního týdne mají rodiče možnost práci flexibilně přizpůsobit požadavkům rodiny např. při onemocnění dětí, při němž třeba i celý den pracovník stráví péčí o dítě (Dandová, n.d.). Pracovníci mají rovněž možnost si vyřídit další soukromé či úřední záležitosti, aniž by si museli brát dovolenou (Heikenwälder, 2014). Dále je práce z domova vhodná zejména pro ženy na rodičovské či mateřské dovolené (Dandová a kol., 2013).

Problematika oddělení soukromé a pracovní činnosti klade důraz na zodpovědnost pracovníka. Možnost určení délky a pořadí činností při souběhu osobního a pracovního života může ovlivnit efektivitu práce, což může vést k frustraci zaměstnance (Heikenwälder, 2014). S osobním nastavením poměru mezi prací a soukromým životem člověk zápasí i při klasické docházce do práce. Při home office tento problém narůstá. Proto je nastavení pravidel osobní zodpovědností pracovníka (Martoch, 2014). Lidé, kteří pracují z domova, by si měli vymezit jasné hranice jak vůči sobě, tak vůči ostatním (Kučírek a kol., 2017; Löwer, 2022).

2.2 Produktivita, prokrastinace, time management, motivace

Vyšší produktivita je přímo spojena s eliminací rušivých podnětů, které vznikají v klasické kanceláři (např. rozhovory s kolegy, telefonáty spolupracovníků). Na home office se toto riziko snižuje, pracovník má možnost se více soustředit a je s odvedenou prací spokojenější (Heikenwälder, 2014). V domácím prostředí se zvyšuje produktivita

práce, neboť se pracovníci snaží splnit pracovní úkoly za kratší čas (Dandová a kol., 2013; Martoch 2012). Zvýšení produktivity je přínosem jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance (Heikenwälder, 2014).

Naopak nesoustředění se na práci (např. četba internetu, sledování sociálních sítí, telefonování) způsobuje nežádoucí přerušování práce. Pokud se pracovník úkolům začíná vyhýbat a místo nich se věnuje jiné činnosti, nastává skutečný problém: prokrastinace (Martoch 2014). I domácí práce (uklizení, vaření atd.) se mohou považovat za prokrastinování (Pružinová, 2017). Na home office je pro někoho těžší si rozvrhnout pracovní úkoly a plnit je na čas. Těmto zmíněným problémům lze předcházet díky dobře nastavenému time managementu (Novák, 2021). Souvisí to s větší odpovědností zaměstnance, který musí projevit samostatnost, jež by měla být podpořena důvěrou zaměstnavatele. Vzájemná spolupráce má za následek i nižší fluktuaci (Heikenwälder, 2014). „Díky možnosti samostatně odpovídat za splnění úkolů a rozhodovat o jejich realizaci mají zaměstnanci větší prostor pro vnímání i tvorbu své osobní disciplíny a samostatnosti (Heikenwälder, 2014, s. 28).“ „Pokud nejste schopni zorganizovat sami sebe, raději se do práce z domova ani nepouštějte, nebo z ní budete vyčerpanější než z každodenního dojíždění (Pružinová, 2017).“

Mezi nejčastější příčiny prokrastinace však patří ztráta motivace (Martoch 2014). Motivovat sami sebe bývá často dosti náročné a není to snadná záležitost (Pružinová, 2017). Pokud si to člověk uvědomí, je třeba nalézt způsob odstranění příčiny. Platí totiž, že práce, která baví, je i jasnou motivací (Martoch 2014). Rizikovým faktorem je ztráta motivace zejména u firem, u nichž chybí jasný cíl a směřování. Příčinou je omezení kontaktu se zaměstnavatelem. Dosažení předem stanoveného cíle je pro pracovníky jasnou motivací, což je spojeno i s odměnou za splnění těchto cílů (Armstrong, 2015). „Motivace zaměstnanců posiluje jejich pracovní nasazení, odpovědnost a iniciativu. Nespokojené zaměstnance lze motivovat jen s obtížemi a pokud se to podaří, bývá jejich motivace dražší (Urban, 2017, s. 9 a 19).“

2.3 Flexibilita

Pro zajištění vyšší flexibility u specifických firem, u nichž je nerovnoměrná poptávka služeb v průběhu dne (např. doručovací služby, odtahové služby, zákaznická centra pojišťoven), je home office ideálním řešením, neboť může pracovní směnu rozdělit na dvě denní části. V případě práce v kanceláři je časová potřeba pracovníků vyšší (delší

pracovní doba), v případě home office má pracovník v nevytížených částech dne přestávku (Heikenwälder, 2014). Flexibilita je nejen časová, ale i prostorová (možnost volby místa práce) (SJ News, 2020).

Spokojený zaměstnanec, který si může práci přizpůsobit svým požadavkům, je přínosem firmy v jeho loajalitě, přístupu k organizaci a ochotě práce nad rámec povinností (Dandová a kol., 2013).

2.4 Náklady související s prací na home office

Martoch (2012) uvádí následující finanční přínosy:

- úspora nákladů např. za kancelářské prostory organizace (nájem či správa),
- úspora nákladů za provoz pracoviště (např. elektřina, vytápění, vodné/stočné, internetové připojení),
- úspora nákladů za dopravu (např. dojíždění k zákazníkům či dodavatelům, mezi filiálkami firmy),
- úspora nákladů firemní flotily (menší počet vozidel, jejich servis apod.).

U větších firem se mohou provozní náklady vyšplhat na poměrně vysoké částky. U menších organizací hrozí, že kvůli financím se nezajistí pracovní místa či kanceláře pro všechny zaměstnance. Pokud zaměstnanci nepotřebují pracovat v kanceláři celý týden, pro zaměstnavatele se nevyplatí, aby zařizoval pro zaměstnance pracovní místo a kancelářské vybavení. Tímto způsobem zaměstnavatel může ušetřit náklady s tím spojené, tzn. náklady za prostory organizace a za provoz pracoviště (Heikenwälder, 2014). Fried & Hansson (2014) v souvislosti s náklady zmiňuje pojem utopené náklady. Tento pojem nám říká, že peníze, které se vydaly za kanceláře, už jsou pryč. Nikdo nám je již nevrátí, ať se kanceláře využívají či nikoliv.

Na dopravě lze ušetřit jak z hlediska času, tak peněz. Díky home office zaměstnanec nemusí trávit čas na cestě do a ze zaměstnání a ušetřený čas může využít jinak. Toto je velkou výhodou zejména pro spoustu pracovníků dojíždějících z větších dálek. Dále zaměstnanec vůbec nemusí trápit, zda autobus bude mít zpoždění, pokud by využíval městskou hromadnou dopravu, a s tím už se pojí další výhoda a to ta, že uspoří vlastní náklady za dopravu (kupování jízdenek atd.). Dále se přičítají náklady na pořízení a využití dopravního prostředku (nákup, servis a pojištění vozidla, parkování) (Dandová, n.d.; Heikenwälder, 2014).

Kotíková a kol. (2020) uvádí, že na začátku jsou vyšší náklady související s prací na home office (např. zavádění různých systémů - na vzdálený přístup, monitorování a školení zaměstnanců).

„Některé organizace budou ochotny bez diskusí kompenzovat zvýšené výdaje na domácnost, kdežto jiné o tom nebudou chtít ani slyšet (Martoch, 2014, s. 113).“

2.5 Komunikace a kontakt s kolegy, kontrola

CzechTrade (2021) uvádí, že pokud se přesune práce do online prostředí, tak pro mnohé lidi může vzniknout negativum v podobě ztráty kontaktu mezi kolegy, a to se pak odrazí na lidské psychice i budoucnosti samotných firem. Mrázová (citovaná v CzechTrade, 2021) uvádí: „Hovory v kuchyňce a drobné pauzy od práce nejsou ztrátou času. Přinášely kreativitu, inovace a spontánní nápady. Vedení by mělo zabránit tomu, aby online komunikace vedla k vytvoření čistě úkolově orientovaného prostředí. Šéfům doporučuji se svými lidmi pravidelně mluvit i o jiných tématech než jen o práci. Tak, jak bylo běžné v kancelářích.“

Osamělost v izolovaném prostředí se jeví jako jeden z největších problémů u pracovníků z domova (Heikenwälder, 2014; Kučírek a kol., 2017). Nejvíce tak trpí zaměstnanci, kteří zůstávají převážně doma a bydlí ve městě. Zatímco pracovníci, kteří nebydlí ve městě, s tím nemají takový problém (Kučírek a kol., 2017). Nilles (citovaný v Kučírek a kol., 2017, s. 29-30) mimo jiné uvádí: „ti, kteří pracují na samotách, často chápou tento způsob práce jako další možnost pro jakoukoliv komunikaci, a navíc pracovníci na vesnici žijí většinou mnohem intenzivnějšími vztahy ve svém bydlišti.“ Heikenwälder (2014) by snížil pocit izolace tím, že by zorganizoval např. vánoční večírek. Martoch (2014) by podporoval vzájemné vztahy při využívání informačních technologií. Kučírek a kol. (2017) píše o Krautovu internetovém paradoxu. Internetová komunikace do určité míry omezuje přirozenou lidskou komunikaci, ale internet zase rozšiřuje možnosti lidské komunikace a dělá ji paradoxně tematicky bohatší.

Další negativum při práci z domova nastává v kontrolování pracovníků, co se týče jejich pracovního výkonu (Dandová a kol., 2013). Zaměstnavatel má tedy omezenou možnost kontroly a je zde nutná vzájemná důvěra (Kotíková a kol., 2020). Lhaní naruší důvěru (Martoch, 2014). Ukázka toho, co je také špatně: „Udělám si dnes volno, aniž bych na to kohokoliv upozornil. Vždyť na to přece nemůže nikdo přijít (Martoch, 2014, s. 115).“

Problémem zaměstnanců i zaměstnavatelů je nevhodný či neúplný monitoring (Heikenwälder, 2014). Např. nadřízený bude hodně často telefonovat pracovníkovi, aby ho zkontroloval a podřízený bude říkat své pracovní postupy Heikenwälder (2014). Co se týče kontroly v zajištění BOZP, tak již se to nastínilo v kapitole 1.2.1. I zde by měla platit vzájemná důvěra.

2.6 Pracovní prostředí, pořádek, upravenost, rituály

Základem je vytvořit příjemné pracovní prostředí a oddělit prostor pro práci a odpočinek. Správně vybavené domácí pracovní místo má pozitivní vliv na každého z nás (jak psychický, tak fyzický) (Martoch, 2012; Ondřejík, 2021a; Ondřejík, 2021b). V rámci vhodného vybavení by neměla chybět pohodlná ergonomická židle, dostatečně velký a správně vysoký pracovní stůl. Určitě se vyvarovat jídelnímu stolu. V místnosti, kde je nedostatek světla se doporučuje koupit lampu s bílým světlem, která je lepší pro oči. Dále je vhodné mít dostatek čerstvého vzduchu, jinak může dojít ke snížení pracovního tempa, únavě či bolení hlavy (Novák, 2021). Právě z nevhodně uspořádaného pracovního místa a při práci s výpočetní technikou mohou vznikat ergonomická rizika (poruchy pohybového aparátu, zrakové potíže apod.) (Bezpečnost práce, 2016; Dokumentace BOZP, 2020).

Martoch (2014) podle studie University of Minnesota z roku 2013 mimo jiné uvádí, že nepořádek na stole naopak podporuje vyšší kreativitu. Ale z druhého pohledu, pokud je pracoviště uklizené, tak to pomáhá k dodržování pravidel. „Kreativní práce by měla být vykonávána v určité míře nepořádku, ovšem pravidelná rutinní činnost již v uklizeném prostředí (Martoch, 2014, s. 119).“ Novák (2021) tvrdí, že nepořádek na pracovním stole i v blízkém okolí negativně ovlivňuje náš výkon.

Efektivitu práce z domova posiluje vhodná velikost pracovního místa, tak aby bylo zajištěno umístění všech pomůcek a dokumentů nutných pro práci, aniž by s firemními dokumenty manipulovala nežádoucí osoba Martoch (2014). Dubovský & Metelka (2020) dále uvádí, že dalším z úkolů při práci z domova je znemožnit přístup k dokumentům a zařízením nepovolaným osobám, jako např. volné nahlédnutí do papírových záznamů či na monitor počítače. Tištěné písemné dokumenty s důležitými údaji je v domácnosti možné chránit např. uschováním v uzamčené skříni. Měly by se pořídit přehledné soupisy o umístění důležitých listin, zejména pokud byly přeneseny domů. Pracovníci, ať už nakládají s jednorázovými dokumenty, nebo s dokumenty do budoucna nepotřebnými, by

měli mít možnost bezpečné likvidace těchto materiálů prostřednictvím firmy (například zápujčkou skartovačky včetně likvidace odpadu).

Důležitou složkou jsou naše ranní návyky a rituály, aby se zachoval pracovní režim. Měli bychom se chovat tak, jako bychom chodili každý den normálně do práce. Doporučuje se nezůstat v pyžamu. Někomu prospívá, když se formálně obleče a upraví. Ženy se mohou nalíčit, tak jako byly zvyklé. Představme si situaci, kdy by šéf zavolal, že bychom hned měli přijet do kanceláře nebo kdybychom se museli z domova připojit na videokonferenci. Proto by pracovník měl být vhodně oblečen a upraven, aby se nestyděl (Martoch, 2014; Novák, 2021; Rankito, n.d.). Sauer (2015) má zcela opačný názor na dress code či osobní upravování, v tom naopak vidí pouze výhodu home office a Peterson (2021) se přiklání ke všem zmíněným autorům.

Co se týká problematiky hluku, tak někdo žije v hlučnější domácnosti a aby nevnímal tolik hluk, tak si vezme třeba sluchátka. Někomu naopak chybí nějaký šum, na který byl zvyklý v kanceláři, a v klidném prostředí to již nepocítí. Těmto lidem se doporučuje, aby si něco pustili, ať už nahlas nebo do sluchátek (Martoch 2014). „Je pravděpodobné, že tato potřeba po čase zmizí a božský klid na práci bude naopak vyžadovaný (Martoch 2014, s. 114).“

2.7 Práce pro zdravotně a tělesně postižené, nemocnost a vliv na zdraví

Zaměstnávání osob zdravotně postižených na dálku má pro zaměstnavatele určitou výhodu. V případě, že je pracovníkem tělesně postižená či jinak hendikepovaná osoba, je pro zaměstnavatele výhodnější její zaměstnání na home office, aniž by musel uzpůsobovat její pracoviště (vstup a pohyb po budově, parkování, sociální zařízení) (Kučírek a kol., 2017). Pro osoby s tímto znevýhodněním je každá nabídka práce velkou výzvou a často se pak stávají nejvýkonnějšími pracovníky, aby potvrdili, že danou šanci dostali právem (Heikenwälder, 2014).

Při banální nemoci (např. chřipka) je na home office snížena pracovní neschopnost, neboť si pracovník doma sám vytvoří ideální podmínky pro svoji aktuální zdravotní situaci. Zneužití pracovní neschopnosti však primárně není úkolem práce z domova, naopak tímto řešením se mimo jiné předchází dalšímu šíření nemoci (Heikenwälder, 2014).

Dochází rovněž k eliminaci pracovních úrazů při zrušení pracovních cest (Martoch, 2012).

Löwer (2022) tvrdí, že home office je účinnou prevencí proti vyhoření za předpokladu, že člověk nemusí být nepřetržitě k dispozici či pokud doma každou chvíli nezvoní mobil.

Martoch (2014) mimo jiné uvádí, že pokud se bude dlouhodobě pracovat pod stresem, může přerůst v nemoc. Např. vážné onemocnění může mít vliv na naše pracovní místo v podobě jeho ztráty. „Pro každého vzdáleného pracovníka je proto naprosto zásadní dodržovat několik klíčových pravidel, která mu umožní se podobným problémům předem vyvarovat. Základem je správně stanovená pracovní doba (Martoch, 2014, s. 111-112).“ S tím se pojí vyvarování se přehnaně dlouhé pracovní doby, respektive přehlcení úkoly (Martoch, 2014).

Kučírek a kol. (2017) uvádí, že práce na dálku má spíše záporný vliv na lidskou psychiku. Tím jsou myšleni např. workoholici, kteří mohou mít větší problém s přechodem na home office. To se může prohloubit a následně zhoršit zdravotní stav člověka. Dále práce z domova může dávat prostor pro nebezpečnost některých návyků (např. kouření, nadměrné pití kávy a alkoholu, nezdravé stravování). Někdo tyto problémy vůbec nevnímá, ale v budoucnu by to mohlo ovlivnit a narušit psychiku.

Fried & Hansson (2014) ve své publikaci uvádí, že pokud lidé dlouho dojíždějí do práce, tak floustnou, jsou vystresovaní, nevrlí a pokud dojíždějí krátce, tak jim to ukrájí z pocitu štěstí.

2.8 Pracovní pohovory na dálku

Pro podniky se zaměstnanci pracujícími v kancelářích jsou vhodné přijímací pohovory na dálku u budoucích pracovníků z daleka. Týká se to kupříkladu výběrových řízení na více kol, nebo pokud uchazeč nechce či nemůže obětovat čas náročné cestě na mnohdy krátký pohovor s nejistým výsledkem. To je obvykle případ, kdy podnik potřebuje přebírat vysoce kvalifikované pracovníky od konkurence (Martoch, 2014).

Pro firmy s dálkovým způsobem výkonu práce patří pohovor na dálku do běžné praxe. Stále však zůstává vhodnější osobní kontakt budoucího nadřízeného s budoucím uchazečem (Martoch, 2014).

Z výše uvedeného vyplývá, že mezi hlavní výhody pohovorů na dálku patří úspory financí i času na obou stranách. Někdy bývá videokonference jedinou možností k uskutečnění pohovoru, např. kdy uchazeč je v cizině. Účastníky pohovorů mohou být další nestranné osoby (psycholog atd.), které nezávisle zhodnotí kandidáta při videokonferenci či zpětně

ze záznamu (Martoch, 2014). Surý (n.d.) uvádí, že výběr uchazečů je dražší, neboť je komplexnější z hlediska dalších posuzovaných aspektů: vyhovuje kandidátovi práce individuální či v týmu, ochota práce na dálku, schopnost organizace času atd.

Způsob pohovorů na dálku je vhodný pro uchazeče bez nutnosti docházky do organizace. Využitelným řešením je konference více kandidátů, kteří ve skupině vzájemně diskutují či plní společné úkoly. Referent osobního oddělení si vytvoří náhled, jak uchazeči zvládají práci v kolektivu či navzájem komunikují na dálku (Martoch, 2014).

Druhou stranou mince jsou negativa pohovorů na dálku. Jedním z úskalí je neexistence neverbální komunikace, což je nejmarkantnější u telefonního pohovoru, u nějž nepoznáme obličejový výraz ani řeč těla, rozlišíme jen tón hlasu (Martoch, 2014).

Mezi další nevýhody náleží hrozící technické potíže, jako např. přerušování internetového připojení bez zavinění jakékoliv strany. Tuto situaci by měl iniciátor pohovoru, obvykle personalista, zvládnout profesionálně a neprojevit negativní emoce z nastalé komplikace, aby to negativně neovlivnilo průběh videokonference (Martoch, 2014).

Higgins (2014) uvádí pár tipů pro uchazeče, jak zajistit hladký průběh procesu:

- příprava odpovědí jako při osobním pohovoru,
- včasné seznámení se s technologií,
- nalezení vhodného místa (např. dobré světlo, jasné pozadí, kamera namířená správným směrem),
- volba vhodného oblečení a upravený vzhled,
- v den pohovoru kontrola technologie a záložní varianta pro případné požití s připojením,
- po pohovoru kontrola svého výkonu (např. nahrání pohovoru a jeho zpětné shlédnutí pro příští zlepšení).

2.9 Kybernetická bezpečnost

Podnikání-INFO (2021) uvádí, že zaměstnanec by měl být obeznámen s povinnostmi a pravidly při práci z domova. Používá-li pracovní pomůcky firemní – tedy počítač ve vlastnictví firmy, firemní mobil atd., je nutné nastavení těchto pomůcek na home office. Ve zvýšené míře to platí pro práci s firemními daty na soukromém počítači, jehož zajištění proti zneužití (pokud je vůbec zajištěn) je bez dohledu zaměstnavatele.

Podle ESET (2020) by měly být zajištěny tři pilíře kybernetické bezpečnosti:

- „důvěrnost - data musí být důvěrná a chráněna před neoprávněným čtením neoprávněnými osobami;
- dostupnost - aby v době, kdy je třeba, měla oprávněná osoba k informacím okamžitý přístup;
- integrita - důležitá je správnost a důvěryhodnost dat, informace je chráněna a máme jistotu, že je správně uložena.“

Z toho plynou tři rizika: riziko ohrožující důvěrnost informací, rizika ohrožující dostupnost informací a rizika ohrožující integritu informací (ESET, 2020).

U rizik, která ohrožují důvěrnost informací, se především jedná o neoprávněné prozrazení a únik informací. Tato rizika umožňují útočnickům přístup k soukromým datům bez autorizovaného přístupu. Kdyby někdo ukradl zařízení bez řádného zabezpečení, mohla by data skončit v nepovolaných rukách. Další riziko dává možnost třetím stranám zachytit odeslané i přijaté informace, pokud by se uživatel připojil k neznámým či nezabezpečeným Wi-Fi sítím (ESET, 2020).

Pod pojmem rizika, která ohrožují dostupnost informací, si můžeme představit ztrátu poslední zálohy nebo nedostupnost informačního systému. Malware na zařízeních zákazníků může ohrozit nejen uložená data, ale i neuložená data, ke kterým se počítač připojuje. Internetový přístup bez zabezpečení poskytuje útočnickům možnost k úpravě digitálních podpisů a certifikátů digitálních identit (ESET, 2020).

Mezi rizika ohrožující celistvost informací spadá systémová chyba a úmyslná či neúmyslná modifikace dat. Data uložená v zařízení se mohou šifrovat ransomwarem, což je učiní nedostupnými. V případě nestabilního internetového připojení či potíží s virtuální privátní sítí s šifrovaným kontaktem mezi dvěma sítěmi (VPN) může být připojení se vzdálenými úložišti přerušeno. Při práci na home office nejsou data chráněna podnikovou sítí a jsou tak přístupná vnějším osobám. Z tohoto důvodu se apeluje na zaměstnance ohledně zodpovědného chování v online prostředí (ESET, 2020).

Se zvýšeným výskytem práce z domova vznikají minimálně výše uvedená bezpečnostní rizika (Úřad pro ochranu osobních údajů, 2020). Z uvedených rizik lze konstatovat, že hlavním cílem je ochránit všechna data.

2.9.1 Možnosti ochrany pro zaměstnance

Je nutné dávat pozor na podvodné e-maily a podezřelé odkazy v nich, neboť hodně časté je posílání podvodných e-mailů obsahující přílohy či odkazy, které se tváří jako důležité informace. Snahou útoků je získání financí nebo přístupu do počítače. Jestliže se příloha netváří důvěryhodně nebo žádnou zprávu s takovou přílohou uživatel nečeká, neměl by ji otvírat. Vir s nežádoucím programem nemusí být aktivní v okamžiku spuštění (Úřad pro ochranu osobních údajů, 2020).

Úřad pro ochranu osobních údajů (2020) dále zmiňuje, že by se neměl zaměňovat pracovní počítač za soukromý. Internetové připojení při práci na home office není obvykle zprostředkováno připojením zaměstnavatele, tudíž dochází k menší ostražitosti při použití internetu na služebním počítači. Zaměstnanci je umožněno zhlédnout stránky s pravděpodobností vyššího výskytu škodlivých programů. Na tyto stránky by se na pracovišti se zaměstnavatelským připojením nikdy nepodíval. Důsledkem nechtěné instalace škodlivého softwaru do „čistého“ počítače je velkým rizikem pro uložené informace, ale i pro informační systém zaměstnavatele. Tatáž obezřetnost platí i pro případ využití soukromého počítače pro vzdálený přístup do firemního systému.

Na veřejnosti by se měl zaměstnanec snažit o využití bezpečnějšího přenosu skrze mobilní data či použití VPN a nevyužívat veřejné Wi-Fi sítě pro přenášení osobních údajů či jiných citlivých informací (Úřad pro ochranu osobních údajů, 2020).

Není vhodné používat totožná hesla doma a na pracovišti zaměstnavatele. Pokud by nastal úspěšný útok na domácí počítač, pomocí údajů z prohlížečů a e-mailových účtů je jednoduché získat přihlašovací údaje. Není dobré, aby se hacker přihlásil pomocí hesla např. jak do soukromého e-mailu, tak k pracovnímu (Úřad pro ochranu osobních údajů, 2020).

Úřad pro ochranu osobních údajů (2020) také doporučuje, aby počítač po zapnutí vyžadoval po zaměstnanci nějaké ověření např. zadáním hesla či pomocí biometrie. Zaměstnanec může použít i dvoufaktorové ověřování (Prokeš, 2021). Tzn., že své přihlášení dokončí díky kódu, který se odešle do druhého zařízení, většinou to bývá do mobilu (Prokeš, 2021). Tento postup sice zabere pár vteřin navíc, ale umožňuje lepší prevenci před útoky (Prokeš, 2021). Před případnou krádeží dat se dále lze chránit, pokud si zaměstnanec zapne šifrování pevného disku (Úřad pro ochranu osobních údajů, 2020).

„Šifrování výrazně snižuje riziko při ztrátě zařízení (Úřad pro ochranu osobních údajů, 2020).“

Samostatnou kapitolou je rizikovost při videohovorech, u nichž je žádoucí připojení pouze oprávněných osob a jejich průběh v chráněných prostorech. Není představitelné uskutečnit důležitý hovor o citlivých bankovních nebo firemních záležitostech např. ve frekventované restauraci s připojením na jejich veřejnou wifi (Podnikání-INFO, 2021). Pro tyto videokonference je vhodné určit opatření, jako například nahrávání videohovoru s povinností poskytnutí této informace všem zúčastněným, stanovit dobu a účel uložení záznamu apod. (Otevřel, 2020).

2.9.2 Možnosti ochrany pro zaměstnavatele

Prokeš (2021) doporučuje nasadit zabezpečený informační systém, nějaký inteligentní a robustní systém pro správu dokumentů a dat. Systémy by měly být navrženy s ohledem na zabezpečení a přístup založeném na pravidlech pro kmenové i externí zaměstnance. Dále by měly umožňovat audit a zaručit obnovitelnost (při podezřelém úkonu má systém problém vysledovat až k jeho zdroji a napravit ho).

Úřad pro ochranu osobních údajů (2020) navrhuje ochránit zálohy, když se šifruje důležité množství dat v síti. Jestliže je zálohování provedeno pomocí kopírování souborů na jiné úložiště v konstantních intervalech, existuje možnost, kdy zaměstnavatel může automatické zálohování nouzově vypnout, aniž by k tomu potřeboval správce sítě, který nemusí být pokaždé k dispozici. Případné zanesení viru do záloh může mít fatální důsledek.

Úřad pro ochranu osobních údajů (2020) dále uvádí, že pokud se virus již pustí do kódování dat, je vhodné infikovaný počítač co nejdříve vypnout a dát vědět správci sítě o probíhajícím útoku. Konkrétní pokyny může obsahovat firemní dokumentace pro postup při řešení těchto bezpečnostních konfliktů.

„Jestliže dojde k porušení zabezpečení osobních údajů, které bude vyhodnocené jako rizikové pro práva a svobody subjektů údajů, vzniká správci povinnost toto porušení ohlásit Úřadu pro ochranu osobních údajů (Úřad pro ochranu osobních údajů, 2020).“

2.9.3 Situace v České republice

Počet případů kybernetických útoků se zvyšuje, pracovníci nejsou moc opatrní a v několika situacích stále nevyhovuje kybernetické zabezpečení podniků. „Přitom vzdělávání zaměstnanců představuje 20 % investic, které přinesou 80 % ochrany firmy.“ Lidské chyby způsobí většinu kybernetických selhání. Neinformovanost zaměstnanců je příčinou nejčastějších chyb při hrozbě kyberútoků a následně terčem podvodů (Protext, 2021). Ševeček (citovaný v CzechTrade, 2021) uvádí: „Ani sebelepší systém zajištění IT bezpečnosti ve firmě nezabrání průniku v případě, že jeho uživatelé dělají hloupé chyby. Investice do vzdělávání zaměstnanců v této oblasti jsou opravdu nezbytnou součástí bezpečnostní strategie firem.“

V ČR se nejvíce používal placený cloudový e-mail a bezpečnostní software, v roce 2021 využívala každou z těchto služeb více než třetina podniků s deseti a více zaměstnanci. V ČR zaměstnavatelé nejvíce poskytují svým zaměstnancům vzdálený přístup přes internet k jejich pracovnímu e-mailu (viz výše uvedený obrázek 3 v podkapitole 1.3). Vzdálené připojení k e-mailu nabízí většina podniků v ČR: 70 % v roce 2021, 64 % v roce 2016 a 52 % před 10 lety. Skoro dvě třetiny podniků poskytují přístup z domova k datům, která mají uložena na discích ve firmě přes VPN. Do programů a informačních systémů firmy (např. intranet, účetnictví či doobjednávkový systém) umožňují podniky zaměstnancům přístup díky VPN v 62 % (Český statistický úřad, 2022a).

3 Analýza pro konkrétní podnik

V této kapitole je stručně představena vybraná firma Mertl, s. r. o., poté analýza rozhovorů a dotazníkového šetření. Z toho plynou návrhy na doporučení.

3.1 Představení firmy Mertl, s. r. o.

Počátkem 90. let pan Petr Mertl založil zámečnictví (Mertl, 2023). Firma Mertl, s. r. o. vznikla v roce 2013 jako nástupce této zámečnické dílny (Mertl, 2023; Český statistický úřad, 2023). Její sídlo je ve Zbirohu (Český statistický úřad, 2023). V současnosti u firmy pracuje přes 20 zaměstnanců (Český statistický úřad, 2023). „Cílem společnosti Mertl, s. r. o. je nabídka produktů, služeb, kvality a servisu, které jsou v maximální míře přizpůsobeny požadavkům každého jednotlivého zákazníka, to vše při zachování štihlé firmy a udržení nákladů na rozumné úrovni (Mertl, 2023).“

Ministerstvo průmyslu a obchodu (2023) uvádí, že předmětem podnikání je nejen zámečnictví a nástrojářství, ale i výroba, obchod a služby, které nejsou uvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. Do této kategorie patří obory činností a ty vymezuje obr. 4. Český statistický úřad (2023) uvádí, že hlavní ekonomickou činností dle klasifikace ekonomických činností (CZ NACE) je výroba železničních lokomotiv a vozového parku. Do ostatní ekonomické činnosti podle CZ NACE patří činnosti, které jsou popsány v obr. 4.

Obr. 4: Živnostenské obory a předmět podnikání

Obory činností podle živnostenského zákona	Ekonomické činnosti podle CZ NACE
Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků	30200 - Výroba železničních lokomotiv a vozového parku
Povrchové úpravy a svařování kovů a dalších materiálů	G - Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
Výroba strojů a zařízení	25 - Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení
Výroba drážních hnacích vozidel a drážních vozidel na dráze tramvajové, trolejbusové a lanové a železničního parku	28 - Výroba strojů a zařízení j. n.
Zprostředkování obchodu a služeb	256 - Povrchová úprava a zušlechťování kovů; obrábění
Velkoobchod a maloobchod	257 - Výroba nožířských výrobků, nástrojů a železářských výrobků
Výroba, obchod a služby jinde nezařazené	461 - Zprostředkování velkoobchodu a velkoobchod v zastoupení

Zdroj: vlastní zpracování dle Český statistický úřad (2023), Ministerstvo průmyslu a obchodu (2023)

Obr. 4 tedy shrnuje, čím se podnik zabývá, a to ze dvou hledisek: zařídění dle živnostenského zákona a obory dle CZ NACE.

„S růstem a rozvojem firmy se výrobní a obchodní program firmy koncentroval do několika hlavních oblastí (Mertl, 2023).“ Podnik se v současnosti zaměřuje na výrobu komponentů a částí kolejových vozidel, výrobu ocelových a svařovaných konstrukcí, obráběných dílů a svařenců s povrchovou úpravou. Dále nabízí komplexní řešení hlukové problematiky (např. odhlučnění technologických celků, turbín, menších agregátů či klimatizační vzduchotechnické sestavy). Rovněž se zabývá obchodem s hutním materiálem a jeho skladováním. Firma může dodávat plechy, výpalky a tyčové oceli ze skladu/výroby, zejména díky dlouholeté spolupráci s evropskými hutěmi a velkosklady hutního materiálu. Další službu, kterou umožňuje, je lepení. V této oblasti poskytuje poradenství a servis. V současné době díky firmám Sekyrka, s. r. o., Altese, s. r. o. a Teel, s. r. o. nabízí zpracovávat materiál dělením, ohýbáním, frézováním, vrtáním, obráběním, svařováním, tryskáním a lakováním (Mertl, 2023).

3.2 Rozhovory

Na začátku března 2023 ve firmě Mertl, s. r. o. byly provedeny 2 rozhovory. Rozhovory jsou zaměřené na identifikaci přínosů a nevýhod práce na home office. Rozhovory byly

polostrukturované. Byl připraven okruh otázek pro dotazované, který byl v průběhu rozhovoru operativně doplňován a usměrňován. Tento okruh otázek je obsažen v příloze A.

Dotazovaní byli seznámeni s cílem rozhovoru a bylo jim sděleno k čemu bude jejich rozhovor použit. Rozhovory byly nahrány přes aplikaci záznamník mobilního telefonu. Výsledné záznamy byly přepsány do textového souboru, který je uveden v příloze B.

3.2.1 Rozhovor se zaměstnavatelkou

První rozhovor proběhl přímo se zaměstnavatelkou. Ve firmě působí jako jednatelka od roku 2013 (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2023). Patří do věkové skupiny od 37 do 47 let. Má středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou.

Pracování na home office

V současné době je ve firmě skoro stejný počet těch, kteří mohou pracovat z domova (jednatelka je všechny zahrnuje pod kancelářské pracovníky), a dělníků, kterým home office není umožněn vzhledem k povaze jejich práce, která jim to nedovoluje. Ale ani kancelářští zaměstnanci nemohou pracovat pouze z domova. Stále existuje potřeba komunikace kancelářských a dílenských zaměstnanců, jako např. konzultace nad technickými výkresy. Dále je nutná fyzická kontrola expedice výrobků a s tím spojená rozsáhlá administrativní činnost (objednávky, výkresy, dílenská dokumentace, položkové listy, výdejní listy, fakturace atd.) Kvůli těmto okolnostem mohou kancelářští pracovníci pracovat na home office jen částečně. Proto u svých kancelářských zaměstnanců trvalý home office nedoporučuje. Zajímavé zjištění bylo, že ti, co mohou pracovat z domova, ve většině případů raději dochází standardně do práce do kanceláře. Samozřejmě, že home office někdy uvítají a rádi ho využijí.

V době pandemie koronaviru to fungovalo tak, že se všichni rozdělili do dvou skupin a následně se střídali. „Vždycky byla jedna parta v práci dva dny v týdnu, druhá parta tři dny v týdnu a točili jsme se na půlky, takže jsme se prostě několik měsíců neviděli s těma druhýma vlastně.“ Sama jednatelka v dnešní době využívá home office v průměru jednou do týdne. Také padla otázka, zda by nechtěla pracovat z domova častěji než jednou týdně. Již o tom uvažovala, ale současný stav jí takto vyhovuje.

Softwarová bezpečnost

Jednatelka se domnívá, že je ve firmě dobře nastavená softwarová bezpečnost, avšak to

nedokáže posoudit, protože není IT specialista. Na home office se ještě nesetkala s kybernetickým útokem. Jak by ho případně řešila ze své pozice odpověděla toto: „Pokud mi něco přestane fungovat, zavolám našemu externímu IT expertovi. Máme prostě nějaké antiviry v každém počítači a nestává se nám nic takového. Pokud by něco takového nastalo, tak bych mu zavolala, protože tomu nerozumím.“

Celkový pohled na home office

Ze svého pohledu home office vnímá celkově jako výhodu. Přínos je pro ni v tom, že má doma klid na práci, neboť v kanceláři pracuje hodně zaměstnanců, tím pádem je tam rušno. Jednatelka dodává, že: „jednou za čas je dobré si udělat v klidu doma nějaké věci, aby mě nikdo nevyrušoval.“ Z toho vyplývá, že na rušné prostředí už je celkem zvyklá, ale občas potřebuje být v tichém domácím prostředí.

Kontrola

Z pohledu zaměstnavatele omezenou možnost kontroly zaměstnance vnímá obecně jako nevýhodu. Všechno je o důvěře, jednatelka svým zaměstnancům zatím věří a nekontroluje je. Pokud by došlo k situaci, která by kontrolu bezpodmínečně vyžadovala, zaměstnavatelka by nějakým způsobem zasáhla. Konkrétní způsob nicméně nespecifikovala.

Komunikace a kontakt se spolupracovníky

Co se týče komunikace, tak se s ostatními spolupracovníky domlouvá pouze přes telefon a e-mail, pokud pracuje z domova. U ztráty osobního kontaktu se spolupracovníky není jasné, zda ji vnímá jako výhodu či nevýhodu. Jednatelka uvádí toto: „nepociťuji to jako ztrátu, protože když v průměru jednou v týdnu tam nejsem a hned další den tam jsem, tak je to úplně jedno.“

Produktivita u zaměstnanců

Změnu produktivity svých zaměstnanců po dobu home office nezpozorovala. O produktivitě tedy říká následující: „produktivita je určitě stejná, tak jak to máme nastavené, jinak bych jako manažer při zjištění snížení výkonu práce určitě zasáhla, aby nedošlo ke snížení zisku firmy.“

Náklady

Zvýšené náklady na domácnost svým zaměstnancům nekompenzuje. Snížení nákladů na

provoz firmy při práci zaměstnanců na home office nezaregistrovala. Pokud je někdo doma a ostatní pracují stále v kanceláři, tak to nemá vliv na úsporu nákladů za provoz. Jednatelka zmiňuje, že počet pracovníků v kancelářském prostoru nemá vliv na vytápění a větrání jakož i snížení spotřeby elektrické energie je v rámci používání výrobní technologie naprosto minimální.

Legislativa na home office

Jednatelka nemá potřebu sledovat problematiku home office v české legislativě. Na otázku, zda stanovuje home office ve vnitřním předpisu nebo má uzavřenou písemnou dohodu o výkonu práce z domova či kombinaci obojího, odpověděla: „smluvně jsme to určitě neřešili, je to vždy na vzájemné dohodě.“ Ve firmě to mají nastavené tak, aby to všem vyhovovalo.

Pracovní pohovor na dálku

Jednatelka ještě nikdy neuskutečnila náborový pracovní pohovor na dálku. Zřejmě ho ani nerealizuje, neboť klade důraz na osobní setkání v době pohovoru. Naštěstí při pandemii Covid-19 nemusela tuto situaci řešit, protože v té době nesháněla nové pracovníky.

3.2.2 Rozhovor se zaměstnankyní

Druhý rozhovor se uskutečnil se zaměstnankyní. Její pracovní pozice je obchodní referentka. Také spadá do věkové kategorie v rozmezí od 37 do 47 let. Má ukončené vysokoškolské vzdělání.

Pracování na home office

Obchodní referentka na home office pracuje dvakrát do týdne. Pracovní dobu ji zaměstnavatelka nerozvrhuje, určuje si ji sama.

Softwarová bezpečnost

Nad softwarovou bezpečností nepřemýšlela. I přesto si myslí, že by ve firmě mohla být dobře nastavená. S kybernetickým útokem se nesetkala. Co by dělala, kdyby se něco takového stalo, tak po delší rozvaze odpověděla: „Zavolala bych svému zaměstnavateli, ať si to vyřeší.“ Vzápětí dodala, že se vzniklou komplikací by byla ochotná nějak pomoci, kdyby jí bylo třeba.

Celkový pohled na home office

Home office celkově vnímá jako výhodu. Díky tomu lépe sladí soukromý a pracovní

život. Vše si časově může přizpůsobit podle svého. Hlavní roli tedy pro ni hraje čas, který ušetří např. cestou do zaměstnání. Má děti a manžela, se kterým se musejí domluvit na organizaci času. Dále uvádí, že některé věci si raději vyřeší v klidu z domova než z práce. Také může pečovat o nemocné děti. Rodina je samozřejmě ráda, když pracuje z domova, protože ji mohou kdykoli zastihnout. Z druhé strany vidí nevýhodu v tom, že nedokáže vyřešit fyzický pohyb produktů, u něž je osobní přítomnost nutná.

Komunikace a kontakt se spolupracovníky

Se zaměstnavatelkou a ostatními spolupracovníky komunikuje pomocí e-mailu, telefonu a sociálních aplikací jako je Whatsapp a Messenger. Osobní kontakt se spolupracovníky jí nechybí. Pokud s nimi potřebuje něco probrat, využije výše zmíněné komunikační prostředky.

Produktivita

Obchodní referentka nemá dojem, že by se nějak změnila její produktivita. Dotace času na práci je totožná jak při práci z domova, tak v kanceláři.

Náklady

Obchodní referentku nikdy nenapadlo se zeptat, aby jí zaměstnavatelka kompenzovala zvýšené náklady na domácnost, ale pokusí se o to.

Domácí prostředí a podmínky pro home office

Jak již bylo zmíněno, obchodní referentka žije doma s rodinou. Samozřejmě se stává, že ji rodina vyrušuje. Aby tomu předešla, pracuje občas v brzkých ranních hodinách. Firma jí poskytla notebook. Zřejmě nemá doma samostatnou místnost pro práci z domova, protože pracuje v kuchyni u stolu. Wifi připojení má k dispozici.

Pracovní pohovor na dálku

Obchodní referentka ještě nikdy nepodstoupila náborový pracovní pohovor na dálku. „Pokud jsem vůbec prošla výběrovým řízením, tak pohovor pak už byl vždycky osobně, zrovna jako v současné firmě.“

3.3 Dotazníkové šetření

Pro formulování opatření ve firmě Mertl, s. r. o. autorka provedla rozsáhlejší dotazníkové šetření, jehož cílem bylo získat srovnávací vzorek přínosů a nevýhod

práce na home office, které byly identifikovány v jiných firmách a potenciálně by mohly ovlivňovat i firmu Mertl, s. r. o. Mimo jiné i proto, aby byl vyloučen úzce specifikovaný pohled na home office z konkrétního podniku s jeho vlastními zažitými postupy.

Přes Google formulář byl vytvořen dotazník, který obsahoval celkem 26 otázek. Dotazník se skládal z 24 uzavřených otázek, u kterých byla vyžadována odpověď, u 2 otevřených otázek nebyla povinnost odpovídat. Na respondenty byly dále použity dichotomické otázky, otázky s možností zaškrtnout více odpovědí či otázky s možností vybrat jen jednu odpověď.

Před samotným zahájením dotazníkového šetření byla provedena pilotáž, která měla odhalit případné nedostatky. Např. ověřit, zda jsou položené otázky v dotazníku srozumitelné a možnosti odpovědí dostačující. Na základě pilotáže byly u dvou otázek provedeny drobné úpravy a poté byla rozeslána finální verze dotazníku. Dotazník se zaměřoval na zaměstnance, kteří pracují na home office, čemuž dopomohl i strukturovaný výběr kontaktů tazatele. Dotazníky byly rozeslány formou e-mailů a facebookových zpráv.

Průměrná doba vyplňování byla odhadnuta na cca 2 minuty, což byla určena jako optimální doba proto, aby dotazník zdárně dospěl do finále co největšího počtu dotazovaných. V termínu od 24. 3. do 2. 4. 2023 se uskutečnil sběr informací. Dotazníkové šetření zdárně ukončilo 50 respondentů. Po této době se internetový dotazník uzavřel a byl znemožněn další sběr dat z důvodu vyhodnocení získaných údajů. Data byla zpracována prostřednictvím softwaru Microsoft Excel, Microsoft Word a aplikace Google formulář. Úplné znění dotazníku je součástí přílohy C.

3.3.1 Všeobecné údaje o dotazovaných

Na závěr dotazníku byly položeny 4 citlivé otázky, které se týkaly pohlaví, věku, odvětví a nejvyššího dosaženého vzdělání. V dotazníku byly tyto otázky zařazeny ke konci, aby respondenty hned na začátku neodradily od vyplnění dotazníku. Tyto otázky byly uzavřené a pouze jednu odpověď mohli respondenti zvolit. Ve vyhodnocení odpovědí jsou však uvedeny na začátek, protože okamžitě ilustrují vzorek zúčastněných dotazovaných.

Pohlaví respondentů

Tab. 1: Pohlaví

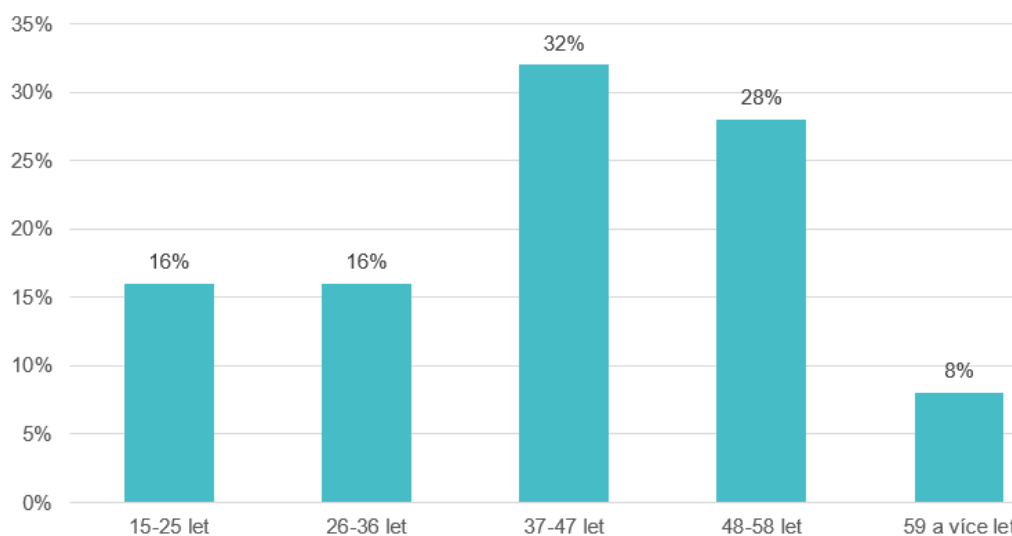
Pohlaví	Podíl	Počet odpovědí
žena	70 %	35
muž	30 %	15

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Z tabulky č. 1 zobrazující podíl žen a mužů mezi respondenty vyplývá, že odpovídalo více žen než mužů. U žen to bylo 70 % (tj. 35 zaměstnankyň) a u mužů 30 % (tj. 15 zaměstnanců).

Věk dotazovaných

Obr. 5: Věk

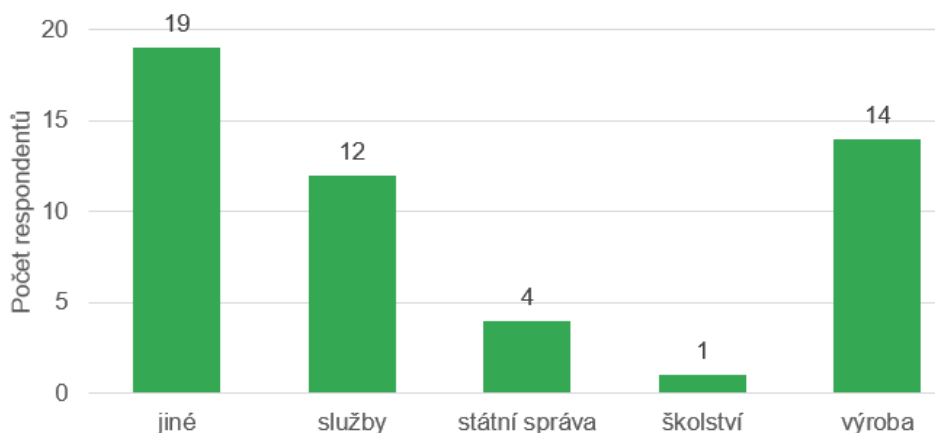


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Obrázek č. 5 popisuje relativní četnost zastoupení v různé věkové kategorii. Nejvíce respondentů odpovídalo věku 37-47 let (to činí 32 %), dále pak lidé ve věku 48-58 let (28 %), nastejno byla skupina 26-36 a 15-25 let (obě po 16 %) a nejméně zastoupená byla skupina 59 a více let (8 %).

Odvětví zaměstnanců

Obr. 6: Odvětví

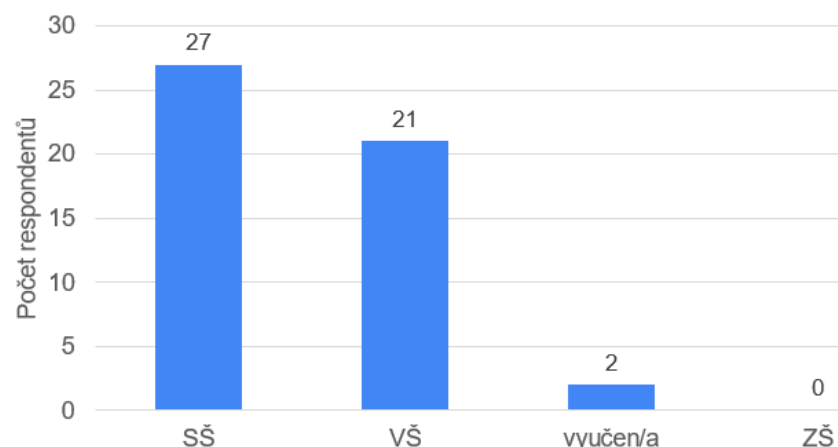


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Obrázek č. 6 ukazuje, v jakém odvětví pracovníci působí. Zde jsou znázorněny pouze absolutní četnosti. I tato otázka byla uzavřená. Proto ti, kteří se nezařadili do příslušného nabízeného oboru, označili možnost jiné, což udělalo 19 respondentů, což je nejvíce ze všech. Dalšími početněji zastoupenými obory jsou výroba (tu zvolilo 14 respondentů), službám odpovídalo 12 dotazovaných. Ve státní správě pracují 4 lidé a pouze 1 člověk uvedl školství.

Nejvyšší dosažené vzdělání pracovníků

Obr. 7: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Obrázek č. 7 uvádí nejvyšší dosažené vzdělání. Zde byly 4 možnosti: základní škola, vyučen/a, střední škola a vysoká škola. Nejvíce se v dotazníkovém šetření nachází

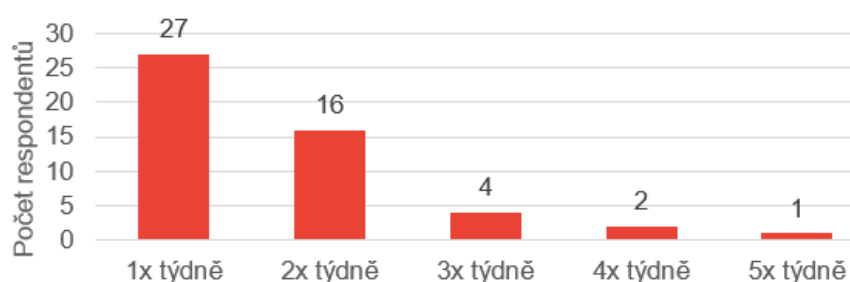
respondenti se středoškolským vzděláním, to odpovídá 54 % neboli 27 odpovědím. Vysokou školu má 42 %, což je 21 lidí. Poslední 4 % připadají vyučeným, což představuje 2 odpovědi. Nikdo z dotazovaných nevedl možnost ZŠ.

3.3.2 Konkrétní otázky vztahující se k home office

Tato část obsahuje celkem 22 otázek, které se již přímo týkají home office.

1. Jak často v průměru pracujete na home office?

Obr. 8: Jak často v průměru pracujete na home office?

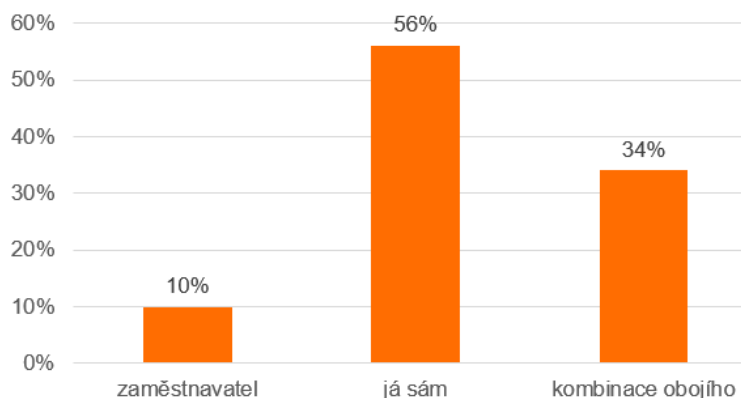


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

1. otázka (viz obr. 8) se týkala toho, jak často zaměstnanci v průměru pracují na home office. Nejvíce jich pracuje 1x do týdne (tj. 27 respondentů), naopak nejméně 5x do týdne, což uvedl 1 člověk. 2x do týdne tvrdí 16 dotazovaných. 3x do týdne představují 4 pracující a 5x do týdne 2.

2. Rozvrhuje Vám pracovní dobu zaměstnavatel nebo si ji rozvrhujete sám?

Obr. 9: Rozvrhuje Vám pracovní dobu zaměstnavatel nebo si ji rozvrhujete sám?



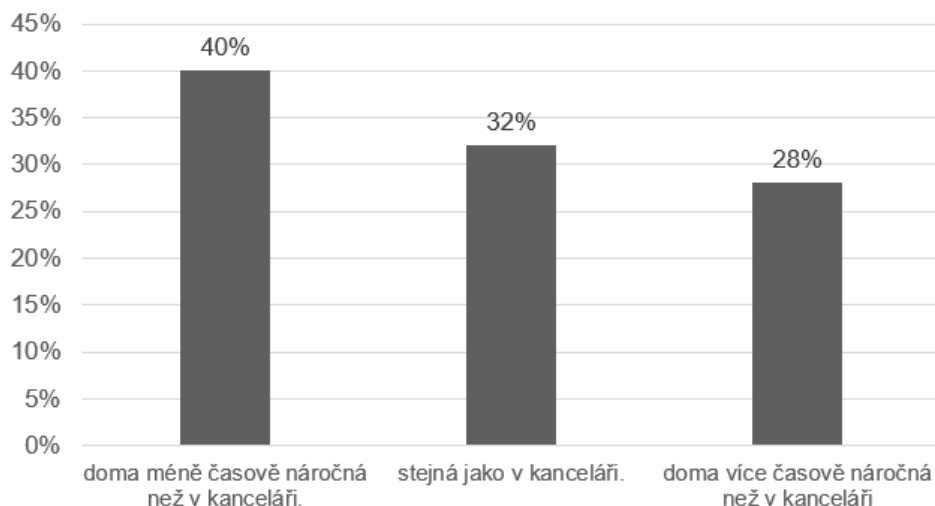
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 2 (viz obr. 9) zkoumala, kdo rozvrhuje pracovní dobu zaměstnanci. V 56 % si

ji pracovníci rozvrhují sami a v 10 % je to jen zaměstnavatel. U 34 % se ukázalo, že o tom rozhoduje jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

3. Pracovní doba na home office

Obr. 10: Máte pocit, že pracovní doba na home office je:

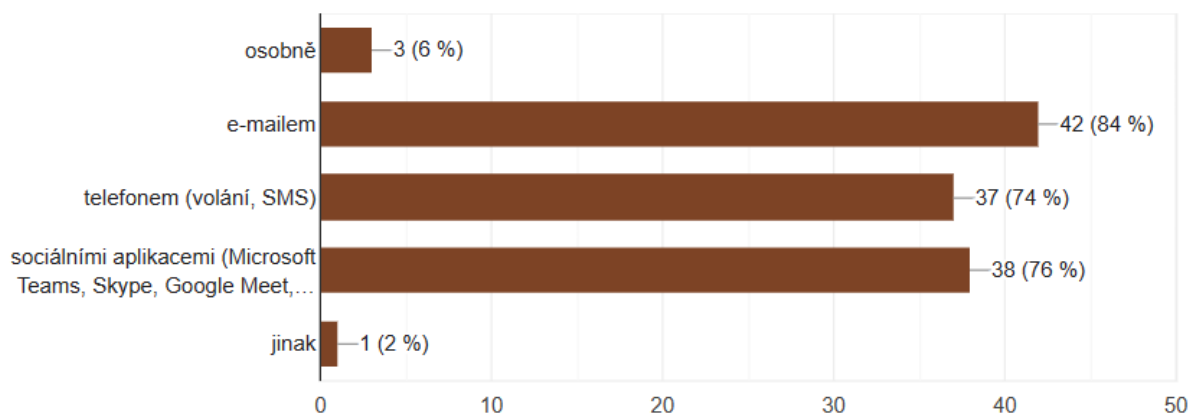


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

3. otázka (viz obr. 10) zjišťovala, jak dotazovaní vnímají pracovní dobu na home office. 40 % má pocit, že je méně časově náročná než v kanceláři. 32 % si myslí, že je stejná jako v kanceláři a 28 % se domnívá, že je více časově náročná než v kanceláři.

4. Jak komunikujete se zaměstnavatelem či spolupracovníky, když jste na home office?

Obr. 11: Jak komunikujete se zaměstnavatelem či spolupracovníky, když jste na home office?



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 4 (viz obr. 11) se zaměřovala na to, jak zaměstnanci komunikují se zaměstnavatelem či spolupracovníky, když jsou na home office. U této otázky mohli zvolit více odpovědí, tudíž procentuální součet není 100. Nejvíce se mezi sebou domlouvají přes e-mail, k tomu se přiklání 84 %. Dále využívají různé sociální aplikace, jako je např. Microsoft Teams, Skype, Google Meet, WhatsApp, Messenger a Viber, to zvolilo 76 %. Následně uvádí telefon, kterým je myšleno volání a psaní krátkých textových zpráv, to odpovídá 74 %. Jen 6 % dává přednost osobní komunikaci. Pouze jeden respondent uvedl možnost jinak, nicméně odpověď nebyla doplněna o specifikaci.

5. Máte k dispozici samostatnou místnost pro práci z domova?

Tab. 2: Máte k dispozici samostatnou místnost pro práci z domova?

Samostatná místnost	Podíl	Počet odpovědí
ano	52 %	26
ne	48 %	24

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

5. otázka (viz tab. 2) poukázala na to, zda mají pracovníci k dispozici samostatnou místnost pro práci z domova. 52 % respondentů uvedlo, že podobnou místností disponuje. 48 % nemá možnost samostatné místnosti pro práci z domova.

6. Už jste se na home office setkal/a s kybernetickým útokem?

Tab. 3: Už jste se na home office setkal/a s kybernetickým útokem?

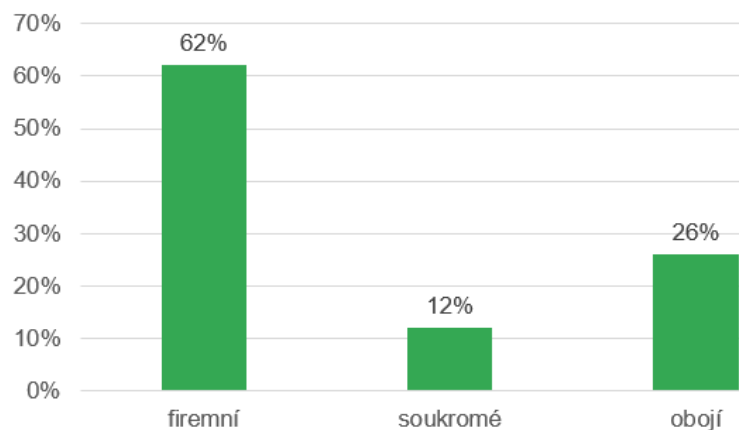
Kybernetický útok	Podíl	Počet odpovědí
ano	8 %	4
ne	92 %	46

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 6 (viz tab. 3) zmiňovala setkání se s kybernetickým útokem. Z odpovědí respondentů vyplývá, že celkem 92 % nemá s kybernetickým útokem žádné zkušenosti. 8 % se nicméně s kybernetickým útokem během práce na home office setkala.

7. Na home office používáte firemní nebo soukromé zařízení (např. notebook, mobil)?

Obr. 12: Na home office používáte firemní nebo soukromé zařízení (např. notebook, mobil)?



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

U 7. otázky (viz obr. 12) se zkoumalo, jaké zařízení používají pracovníci na home office. Mohli zvolit možnost: firemní, soukromé či obojí. 62 % uvedlo, že používá pouze firemní zařízení. 26 % využívá jen soukromé. 12 % tvrdí, jak firemní, tak soukromé.

8. Připojujete se z domova ke vzdálené síti?

Tab. 4: Připojujete se z domova ke vzdálené síti?

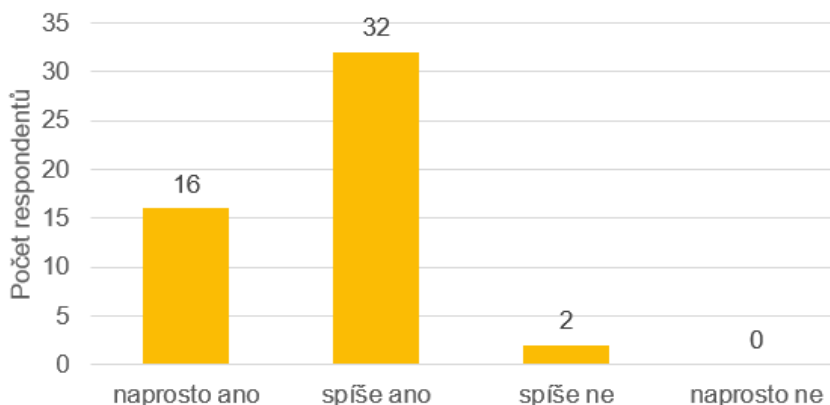
Připojování ke vzdálené síti	Podíl	Počet odpovědí
ano	90 %	45
ne	10 %	5

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 8 (viz tab. 4) měla za cíl zjistit, zda se respondenti z domova připojují ke vzdálené síti. V tomto případě uvádělo 90 % zaměstnanců, že se z domova připojují. Pouze 10 % se při práci na home office ke vzdálené síti nepřipojuje.

9. *Myslíte si, že je dobře nastavená softwarová bezpečnost ve Vaší firmě?*

Obr. 13: Myslíte si, že je dobře nastavená softwarová bezpečnost ve Vaší firmě?

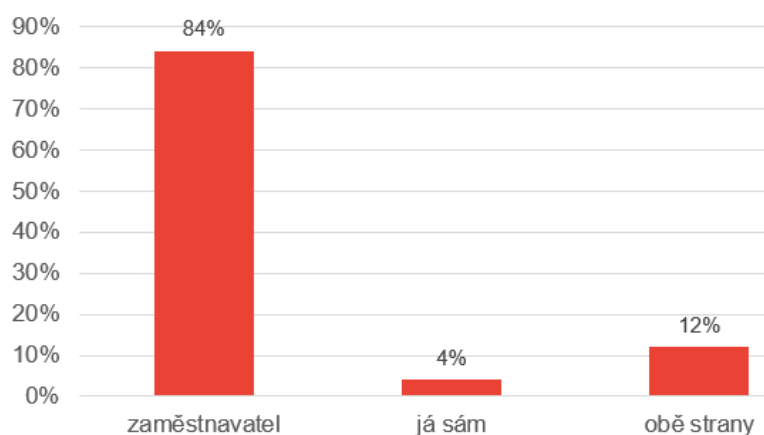


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

9. otázka (viz obr. 13) byla ve znění, zda si myslí, že je dobře nastavená softwarová bezpečnost ve firmě. 32 respondentů uvedlo, že s tím spíše souhlasí. 16 dotazovaných s tím zcela souhlasí a odpovědělo naprosto ano. 2 zaměstnanci si to nemyslí a vybrali možnost spíše ne. Nikdo z dotazovaných s tím naprosto nesouhlasí.

10. *Kdo zajišťuje softwarovou bezpečnost?*

Obr. 14: Kdo zajišťuje softwarovou bezpečnost?

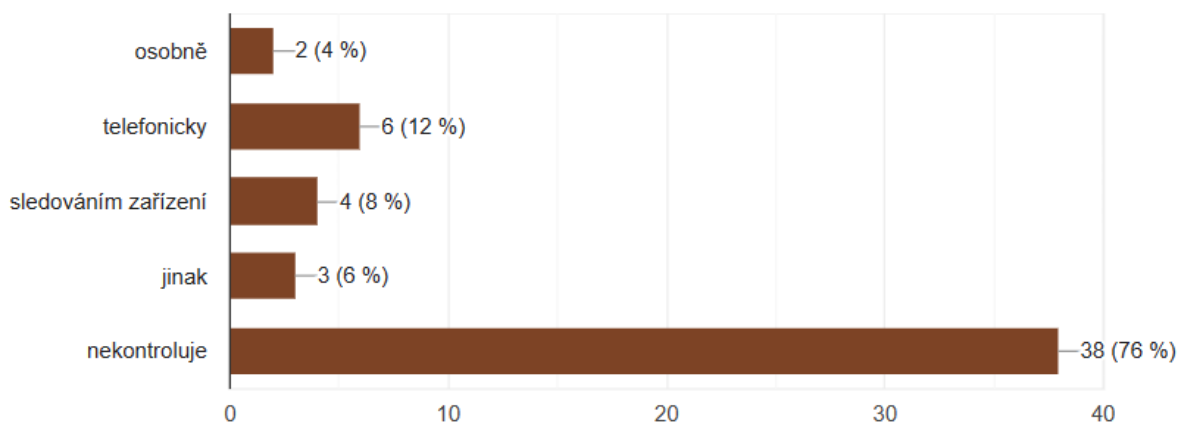


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 10 (viz obr. 14) se týkala zajištění softwarové bezpečnosti. Konkrétně bylo jejím smyslem zjistit, kdo ji ve firmě zajišťuje. Nejvíce ji zajišťuje sám zaměstnavatel a to v 84 %. Dále je to zaměstnavatel i zaměstnanec, což odpovídá 12 %. Nejméně si ji zaměstnanci zařizují sami (tj. 4 %).

11. Jak Vás kontroluje zaměstnavatel na home office?

Obr. 15: Jak Vás kontroluje zaměstnavatel na home office?

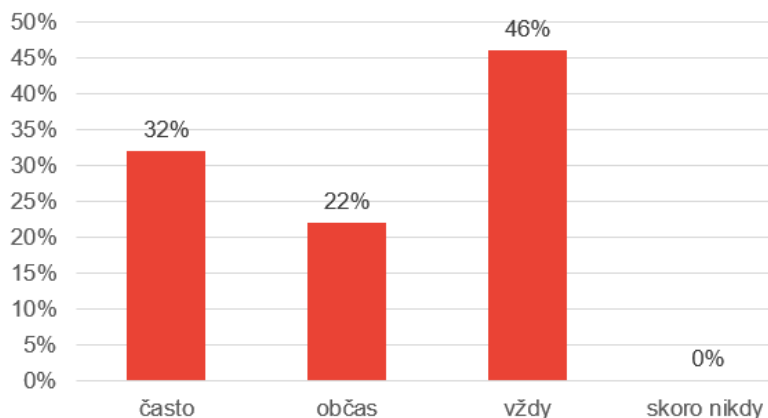


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

11. otázka (viz obr. 15) zněla, jak je kontroluje zaměstnavatel na home office. Tato otázka měla podobný charakter, jako otázka č. 4, respondenti opět mohli zaškrtnout více možných odpovědí najednou, i zde se jednalo pouze o uzavřenou otázku. U 76 % je zaměstnavatel nijak nekontroluje. Telefonicky uvedlo 12 %, sledováním zařízení pouhých 8 %. Možnost jinak se přiklání 6 %. Osobní kontrole dává přednost 4 % zaměstnavatelů.

12. Máte doma klid na práci?

Obr. 16: Máte doma klid na práci?



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Smyslem 12. otázky (viz obr. 16) bylo zjistit, zda mají zaměstnanci doma klid na práci. Na výběr měli z těchto možností: vždy, často, občas a skoro nikdy. 46 % má vždycky

doma klid na práci, 32 % často, 22 % občas a žádný z dotazovaných neuvedl možnost skoro nikdy.

13. Motivuje Vás zaměstnavatel finanční odměnou za home office?

Tab. 5: Motivuje Vás zaměstnavatel finanční odměnou za home office?

Motivování finanční odměnou	Podíl	Počet odpovědí
ano	6 %	3
ne	94 %	47

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

13. otázka (viz tab. 5) se zaměřovala na motivaci ze strany zaměstnavatele a to, zda je motivuje finanční odměnou. Výsledek byl takový, že 94 % zaměstnavatelů tímto způsobem nemotivuje, naopak 6 % ano.

14. Kompenzuje Vám zaměstnavatel zvýšené náklady na domácnost?

Tab. 6: Kompenzuje Vám zaměstnavatel zvýšené náklady na domácnost?

Kompenzace nákladů na domácnost	Podíl	Počet odpovědí
ano	14 %	7
ne	86 %	43

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 14 (viz tab. 6) zjišťovala, zda jim zaměstnavatel kompenzuje zvýšené náklady na domácnost. Pouze u 14 % pracovníků tomu tak skutečně je. Zbývajících 86 % tohoto benefitu nedosáhlo.

15. Myslíte si, že jste doma výkonnější než v práci?

Tab. 7: Myslíte si, že jste doma výkonnější než v práci?

Větší výkonnost z domova	Podíl	Počet odpovědí
ano	50 %	25
ne	50 %	25

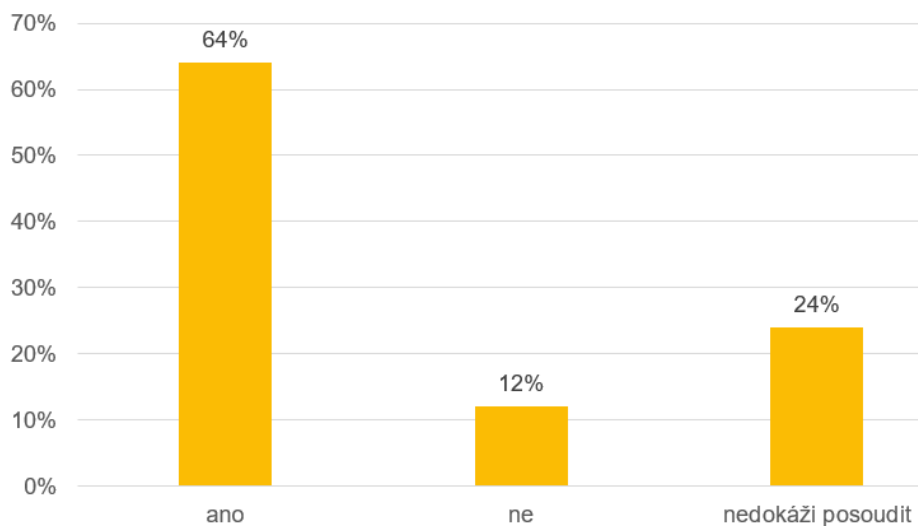
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

15. otázka (viz tab. 7) zjišťovala, zda si respondenti myslí, že jsou doma výkonnější než

v práci. Zde jsou výsledky zcela vyrovnané.

16. Je práce na home office z hlediska fungování celé domácnosti pro Vás přínosem?

Obr. 17: Je práce na home office z hlediska fungování celé domácnosti pro Vás přínosem?

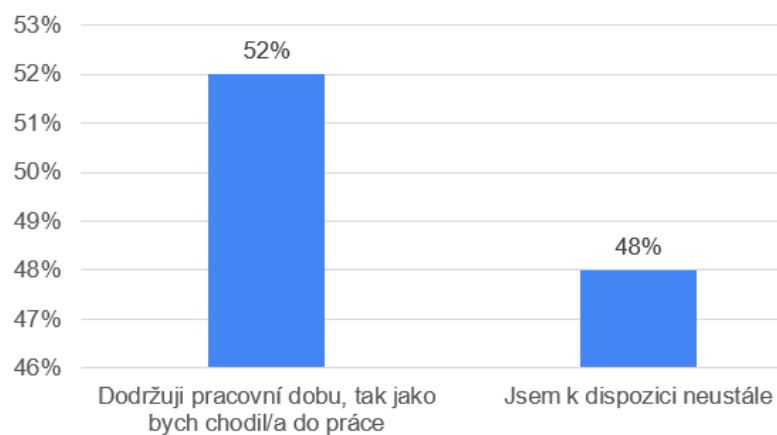


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

16. otázkou (viz obr. 17) bylo zkoumáno, zda je práce na home office z hlediska fungování celé domácnosti pro ně přínosem. 64 % uvedlo ano. Necelá čtvrtina to nedokáže posoudit. 12 % to nepovažuje za přínos.

17. Jak jste flexibilní na home office?

Obr. 18: Jak jste flexibilní na home office?



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 17 (viz obr. 18) se zabývala flexibilitou na home office. 52 % dodržuje pracovní

dobu, tak jako kdyby chodili do práce. 48 % je k dispozici neustále.

18. Odkládáte úkoly, když jste na home office?

Tab. 8: Odkládáte úkoly, když jste na home office?

Odkládání úkolů	Podíl	Počet odpovědí
Ano, prioritu úkolů si určuji sám.	54 %	27
Ne, úkoly řeším hned, tak jak přicházejí.	46 %	23

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

18. otázka (viz tab. 8) poukazovala na odkládání úkolů, když jsou na home office. Více než polovina dotazovaných (konkrétně 54 %) potvrdila odkládání úkolů s tím, že si prioritu úkolů určují sami. Zbytek odpověděl, že nikoli, a úkoly řeší hned tak, jak přicházejí.

19. Jak vnímáte následující situace?

Tab. 9: Jak vnímáte následující situace?

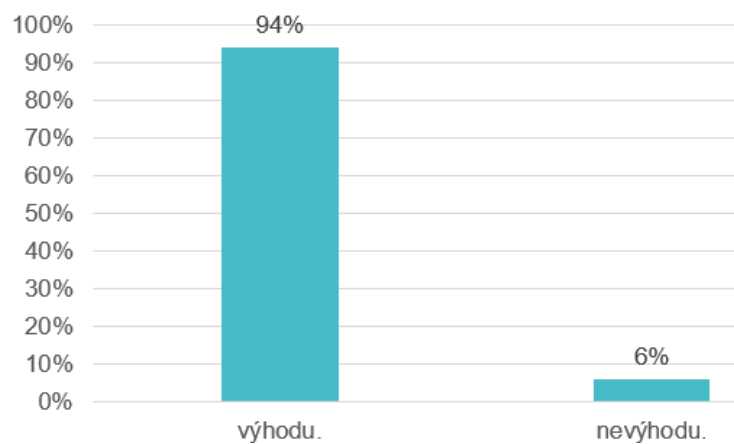
Situace	Počet respondentů	
	Výhoda	Nevýhoda
omezená možnost kontroly zaměstnance	33	17
ztráta osobního kontaktu se spolupracovníky	8	42
volnost, a tudíž větší osobní zodpovědnost	47	3

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 19 řešila situace, které jsou uvedeny v tab. 9. Z toho lze vyvozovat, že stejnou situaci každý vnímá odlišně. Buďto se přiklání k výhodě, nebo nevýhodě.

20. Celkové vnímání home office

Obr. 19: Home office vnímám celkově spíše jako:



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

20. otázka (viz obr. 19) byla pro téma této práce klíčová. Vztahovala se na celkové vnímání práce z domova. Drtivá většina (tj. 94 %) home office vnímá spíše jako výhodu a jen 6 % to vidí opačně.

21. Napadají Vás další výhody na home office?

Obr. 20: Napadají Vás další výhody na home office?

Ne
Příjemné domácí prostředí.
Největší výhodu vidím u žen, pokud potřebují zůstat doma s dětmi.
Jednou týdně se to hodí, nemusím tak brzy vstávat, vypravovat se, musím zůstat v domácím oblečení.
Kontrola nad svým časem, místo oběda si člověk může vyprat, uklidit; člověk neztrácí čas cestou do a z práce
velká úspora času a nákladů za dojíždění, větší klid na práci, lepší skloubení pracovního a soukromého života
Rozvrhnu si čas podle sebe
dobu, kterou strávím na cestě do práce a z práce, mohu věnovat náplni práce; čas od času přes den mohu zařídit nutné pochůzky (pošta, úřad) pokud potřebuji
Časová flexibilita
odpadá cestování do práce, možnost převzít poštu, balík
úspora času a nákladů na cestu do práce a z práce
Klid a nerozptylování
Úspora benzínu
úspora dovolené. např. kvůli navštěvě řemeslníka si nemusím brát dovolenou, ale mohu využít home office...
Klid na práci
volnost, domácí prostředí, tedy místo, kde se člověk cítí svobodně a může „volně“ dýchat
Úspora času spojená s dojížděním do zaměstnání, možnost rozvrhnout si individuálně pracovní den.
Naplánování si práce podle potřeb, které Vám vyhovují

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Otázka č. 21 byla otevřená a respondenti měli možnost napsat další výhody na home office, které je napadnou. U této otázky se zaznamenalo 18 odpovědí. Jak odpovídali jednotliví respondenti, ukazuje obr. 20. Do odpovědí nebylo nijak zasahováno, aby byla zachována autentičnost. Respondenti kvitují např. důvěrně známé domácí prostředí a dále úsporu času a úsporu nákladů za dojíždění.

22. Napadají Vás další nevýhody na home office?

Obr. 21: Napadají Vás další nevýhody na home office?

Ne
Je těžké skloubit práci zaměstnance s prací pro rodinu.
Naopak člověk může pracovat déle než kdyby byl v kanceláři, neví co dělají jeho podřízení a nemá o nich přehled
ztráta kontaktu se spolupracovníky
Pokud všechno nechám na poslední chvíli, pak nestíhám
na HO často lidé nemají velké monitory, pracují pouze na ntb - nižší komfort při práci; také nemívají tiskárny, skenery apod.
Problémy s připojením.
ztráta možnosti osobní konzultace. na dálku je vysvětlování těžší, než při osobním kontaktu
vyřešení problému trvá někdy déle, než když by byl člověk v kanceláři
Probrat to s kolegy, nebo kolegyněmi
složitější koordinace schůzek, kde je více lidí
Kontakt s kolegy
Odosobnění od kolegů
při této práci docela rychle přijmete o své běžné pracovní návyky; sebelepší chatovací aplikace a sebevíc mobilních telefonů Vám nemůže vynahradit běžný kontakt se zaměstnanci
doma je daleko více lákadel, které od práce mohou odlákat; dále se musí věřit kolegům, že skutečně pracují v pracovní době

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

22. otázka se podobala předchozí, pouze se zaměřovala na další možné nevýhody, které respondenti mohli uvést. Tato otázka byla opět dobrovolná. Zde odpovědělo pouze 15 lidí, což je o 3 méně než v předchozí otázce. V obr. 21 je vše zaznamenáno bez jakýchkoli úprav. Mnoho z respondentů negativně vnímá ztrátu osobního kontaktu, což v odpovědi na doplňující otázku ještě více zdůraznili (vůči otázce č. 19).

3.4 Shrnutí a porovnání rozhovorů s dotazníkovým šetřením

Ve firmě Mertl, s. r. o. byly rozhovory provedeny se ženami a internetový dotazník také vyplnilo více žen. Co se týká věku, tak nejvíce dotazníkových respondentů uvedlo rozmezí 37-47 let, totožné věkové skupině odpovídaly i účastnice interview.

Nejvíce lidé pracují na home office v průměru 1-2x týdně, což se potvrdilo i u firmy Mertl, s. r. o. Pracovní dobu si téměř všichni rozvrhují sami. Z dotazníku navíc vyplynulo, že je pro většinu méně časově náročná než v kanceláři.

Výkonnost pracovníků je dle dotazníku totožná jak při práci na home office, tak i na

pracovišti, ovšem při otázce na časovou náročnost práce na home office vůči standardnímu druhu práce byla rozdělena zhruba po třetinách: čas doma je delší/čas doma je kratší/ čas doma je stejný, čímž bylo potvrzeno i zjištění u podniku Mertl, s. r. o., kdy vliv na produktivitu práce není žádný.

Vzájemná komunikace je důležitá a využívají ji všichni pracovníci. Druhy komunikací jsou poměrem téměř vyrovnané a představují je: e-mail, telefon, sociální aplikace.

Jak jednatelka, tak obchodní referentka uvedly, že doma je vesměs větší klid na práci. Tak to mají i lidé z dotazníku.

Jak vyplynulo z rozhovorů, tak i z dotazníku, na zajištění softwarové bezpečnosti není kladen velký nárok, neboť kybernetický útok hrozil u 8 % respondentů. Většina pracovníků nemá zajištění tohoto druhu bezpečnosti tušení a pokud vůbec, spoléhá na svého zaměstnavatele zejména, co se týká firemního vybavení. Z dotazníku navíc vyplynulo, že skoro všichni se připojují ke vzdálené síti, v rozhovorech to ale nebylo zjištěno.

Z rozhovoru i dotazníku dále vyplývá, že zaměstnavatel činnost svých pracovníků na home office z větší části nekontroluje. Ve firmě Mertl, s. r. o. žádná kontrola neprobíhá díky vzájemné důvěře. Širší vzorek respondentů je kontrolován, a to buď telefonicky, sledováním zařízení, nebo osobní kontrolou. Omezená možnost kontroly zaměstnance je však vnímána jako nevýhoda.

U firmy Mertl, s. r. o. zaměstnavatelka nekompenzuje zvýšené náklady na domácnost, to se prokázalo i v dotazníku a z toho dále vzešlo, že zaměstnavatelé své pracovníky nemotivují žádnou finanční odměnou.

Home office byl všemi účastníky celkově vnímán jako výhoda.

3.5 Doporučení pro konkrétní podnik

Návrhy na zlepšení chodu firmy při využití home office spočívají zejména v investici do vzdělávání pracovníků ohledně softwarové bezpečnosti, hlavně jako prevence před případnou hrozbou kyberútoku. Vzhledem k tomu, že v uvedené firmě tento problém dosud nenastal a nemuseli jej řešit, z rozhovorů vyplynula poměrně nepřipravenost vůči této hrozbě i přes to, že dle dotazníkového šetření se s tímto rizikem setkalo pouhých 8 % zaměstnanců. Školení softwarové bezpečnosti je málokdy cíleno jen na problematiku home office, je řešeno širěji i s ochranou jednotlivých zařízení procesních postupů při

vzdálené komunikaci, zálohování a ochranou dat atd. Přesto uvedené školení ve firmě autorka důrazně doporučuje, protože z rozhovorů nabyla dojmu, že tato problematika je ve firmě poměrně podceňována. Navíc to koresponduje i se zjištěními uvedenými v teoretické části. Školení může proběhnout formou online webináře či prezenčního semináře. Autorka doporučuje časově méně náročný webinář, který se v několikahodinové formě pohybuje v cenovém rozpětí od 0 do 20 000 Kč (verze školení pro max. 20 zaměstnanců) (OKsystem, n.d.; ESET, n.d.). Např. online školení nabízené firmou ESET má následující program: „ochrana e-mailu, ochrana webu, sociální inženýrství, přehled hrozeb, zásady práce s hesly a home office (ESET, n.d.).“

Jako další doporučení autorka uvádí pořízení nového bezpečnostního softwaru, který by měl poskytnout větší antivirovou ochranu a zabezpečenou VPN. Toto opatření však musí být konzultováno s externím IT specialistou s ohledem na konkrétní počet chráněných zařízení, jejich kapacitu a instalovaný operační systém. Cenový rozptyl tohoto řešení je však velmi široký, takže je nutné i důkladné cenové posouzení vzešlé z cenových nabídek na základě konkretizovaného zadání IT experta. Např. služba Atlas VPN slouží pro připojení k internetu pomocí VPN serveru, nabízí bezpečné surfování a ověřování e-mailů, šifrování internetového provozu, blokování malware a reklam. Nejpříznivěji vychází cena na 3 roky, a to aktuálně za 39,20 Kč měsíčně (neomezený počet zařízení). Kompatibilními zařízeními jsou Windows, Android, Linux, MacOS (Atlas VPN, 2023). Dále Panda security nabízí pokročilý antivirus s VPN zdarma. Autorka doporučuje firmě balíček Panda kompletní (1 439 Kč ročně, jedna licence pro neomezené množství), který zahrnuje ochranu proti všem typům virů, kybernetickými útoky, kompletní ochranu osobních údajů a hesel, nástroje pro optimalizaci zařízení, možnost šifrování a dešifrování souborů, ochrana online plateb, e-mailová ochrana, ochrana před podvodnými stránkami, antivir pro mobil. Software je kompatibilní pro zařízení s Windows, Android, Mac, iOS (Redakce 5nej, 2023).

Další doporučení je zavedení legitimní kontroly u zaměstnanců na home office. „Speciálně při práci na dálku by vzájemnou důvěru se svým nadřízeným měl opečovávat každý zaměstnanec. Být nachytán při prohřešku může narušit dlouho budované vztahy. Dalším velkým nebezpečím ohrožujícím vzájemnou důvěru je lhaní, zkreslování výsledků nebo navyšování časové náročnosti jednotlivých prací. Nejenže tím dochází ze strany nadřízeného k erozi vnímání (ne)kvalifikace daného podřízeného, který může být vnímán jako pomalejší nebo méně spolehlivý než jeho kolegové, ale v některých

případech se jedná doslova o podvod (Martoch, 2014, s. 115).“ Dle rozhovoru je důvěra ve firmě na vynikající úrovni, ale přesto autorka doporučuje minimální namátkovou kontrolu videohovorem, s čímž by všichni zaměstnanci na home office měli souhlasit. „Vedle kontroly prostřednictvím telefonu může zaměstnavatelka využívat různé softwary, které sledují čas, jaký zaměstnanec stráví u počítače, anebo chattery, které evidují, jak dlouho je uživatel již neaktivní (Nešpůrek a kol., 2020).“ Tento způsob kontroly autorka nepovažuje za přínosný ani efektivní.

Výše zmíněná doporučení jsou souhrnně uvedena v tab. 10.

Tab. 10: Shrnutí navrhovaných doporučení

Navrhované opatření	Provedení	Náklady na opatření	Zlepšení
školení softwarové bezpečnosti	online webinář	20 000 Kč/20 osob	ochrana firmy před potenciálním rizikem kybernetického útoku
nový bezpečnostní software	služba Atlas VPN	470,40 Kč/3 roky	další stupeň ochrany firmy před viry a dalšími digitálními riziky
	Panda security	1 439 Kč/rok	
kontrola zaměstnanců	namátková kontrola videohovorem	0 Kč	posílení výkonu práce zaměstnanců

Zdroj: vlastní zpracování (2023) dle OKsystem (n.d.), Atlas VPN (2023) a Redakce 5nej (2023)

Autorka nedoporučuje motivovat zaměstnance u firmy Mertl, s. r. o. finanční odměnou, protože produktivita práce neklesá a výkon je stejný. Motivace finanční odměnou by přicházela v úvahu pouze při snížení produktivity. V opačném případě by firma nepostupovala jako správný hospodář, neboť by se jednalo o bezúčelné výdaje. Totéž se týká i kompenzace za zvýšené náklady pracovníků za práci doma (elektrická energie, rychlejší internetové připojení apod.).

Závěr

První kapitola se zabývala vymezením a vývojem práce na home office. Z této kapitoly vyplývá, že u práce z domova neexistuje jedno vymezení. Každý, kdo se touto problematikou zabýval, si vytvořil vlastní osobitý názor jak z hlediska přístupu, tak z hlediska definice, tudíž i přes značný počet definic z pramenů nepanuje jednoznačná shoda na přesném pojmenování uváděného druhu práce. Obdobná situace platí i v legislativě ČR, kdy se právní rámec home office dosud nenalezl a je ve fázi projednávání. Ukotvení v rámci českého právního řádu by bylo přínosem jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Z hlediska vývoje dochází k nárůstu home office, což mimo jiné zapříčinila i epidemiologická situace v předchozích letech. Lidé v době pandemie se k home office stavěli relativně pozitivně.

Druhá kapitola se zaměřovala na konkrétní možná pozitiva a negativa při práci z domova. Z druhé kapitoly je výstup takový, že každý člověk je jiný, proto někdo může vidět pozitivum a negativum práce na home office úplně v něčem jiném. Záleží, z jakého úhlu pohledu na to člověk pohlíží. Někdy to, co je pro zaměstnavatele výhodné, je nevýhodné pro zaměstnance a naopak. Např. jeden dokáže dobře skloubit profesní a soukromé činnosti a druhému to může dělat problém. U někoho se zvyšuje produktivita, ale jiný může bojovat s časem, prokrastinuje až je z toho demotivován atd. Samozřejmě v některých případech existují společné výhody a nevýhody v rámci home office. Mezi nevýhody by patřila zvýšená kybernetická rizika při objektivně větším objemu elektronické komunikace. Z pohledu celospolečenských dopadů by se jednalo o výhodu v podobě úspor za různé náklady (např. úspora nákladů na dopravu).

V třetí kapitole na základě rozhovorů a dotazníkového šetření byla navržena 3 možná doporučení pro firmu Mertl, s. r. o., i přes to, že dosavadní fungování firmy nezaznamenalo s prací na home office žádný zásadní problém a jejich nastavený systém jim vyhovuje, uvedený způsob práce je celkově vnímán jako výhoda. Z doporučených opatření se jedná o návrh školení softwarové bezpečnosti, pořízení nového bezpečnostního softwaru a zavedení kontroly u zaměstnanců.

Cílem této práce bylo na základě teoretické části nalézt přínosy a negativa práce na home office, v praktické části je identifikovat v konkrétním podniku a případně doporučit vhodná opatření. Jak identifikace, tak i doporučení byla zpracována, tudíž cíl byl naplněn,

i když schválení opatření je plně v kompetenci firmy Mertl, s. r. o. a k jejich realizaci zatím nedošlo.

Seznam použitých zdrojů

- Armstrong, M, & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. Grada.
- Atlas VPN (2023). *Proč zvolit službu Atlas VPN?* Dostupné 20. 4. 2023 z https://atlasvpn.com/cs/deals?offering=regular_5&utm_source=140&utm_medium=affiliate&utm_campaign=7&utm_term=&utm_content=&transaction_id=102d01d989b67734469974ad8b95f4&offer_id=7
- Bělohoubek, V., & Karas, L. (2020). *Home office nejen v době koronavirové – jak ho správně nastavit?* Právní prostor. <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-nejen-v-dobe-koronavirove-jak-ho-spravne-nastavit>
- Bezpečnost práce (2016). *Ergonomie počítačového pracoviště a zásady bezpečnosti práce na PC aneb jak předejít RSI syndromu*. <https://www.bezpecnostprace.info/pracovni-urazy/ergonomie-pocitacoveho-pracoviste-a-zasady-bezpecnosti-prace-na-pc-aneb-jak-predejit-rsi-syndromu/>
- Cechl, P. (2022). *S novými pravidly pro home office Jurečka narazil*. Novinky. <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-s-novymi-pravidly-pro-home-office-jurecka-narazil-40411823?fbclid=IwAR1sDfTDvXo4V5ljqOUX6nRTN1Kix6sost7hAyFGMvUosXMz1CdXY4-SkCI>
- CzechTrade (2022a). *Od nového roku by mohli zaměstnanci za home office žádat kompenzaci od zaměstnavatele*. BusinessInfo. https://www.businessinfo.cz/clanky/od-noveho-roku-by-mohli-zamestnanci-za-home-office-zadat-kompenzaci-od-zamestnavatele/?fbclid=IwAR2slUU0yd4HoAKVbaxS1dJPwj4_2xoqIpMyMcbqnKF1MbBuW-eBRfQGj0o
- CzechTrade (2022b). *Vláda zkomplikuje práci z domova i na dohodu, kritizuje Komora*. BusinessInfo. <https://www.businessinfo.cz/clanky/vlada-zkomplikuje-praci-z-domova-i-na-dohodu-kritizuje-komora/>
- CzechTrade (2022c). *Práce na dálku táhne. Stojí o ní téměř polovina uchazečů o práci*. BusinessInfo. <https://www.businessinfo.cz/clanky/prace-na-dalku-tahne-stoji-o-ni-temer-polovina-uchazecu-o-praci/>
- CzechTrade (2021). *Home office? Riziko pro produktivitu i pro kybernetickou bezpečnost*. BusinessInfo. <https://www.businessinfo.cz/clanky/home-office-riziko-pro-produktivitu-i-pro-kybernetickou-bezpecnost/#:~:text=Riziko%20pro%20produktivitu%20i%20pro%20kybernetickou%20bezpecnost%201,4%20Prijde%20vlna%20dezinformaci%20a%20phishingovych%20utoku%20>
- Česká tisková kancelář (2022). *Při práci z domova by měl zaměstnavatel podle návrhu platit náhradu nákladů za energie či vodu*. iRozhlas. https://www.irozhlas.cz/ekonomika/pri-praci-z-domova-mel-zamestnavatel-podle-navrhu-platit-nahradu-nakladu-za_2208270837_mpa

- Český statistický úřad (2022a). *Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru za rok 2021*. Dostupné 20. 12. 2022 z <https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521.pdf/0691a722-5531-4c5f-851c-98bc271db8f1?version=1.1>
- Český statistický úřad (2022b). *Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou*. Dostupné 20. 12. 2022 z <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznou>
- Český statistický úřad (2023). *Mertl s.r.o.* Dostupné 31. 3. 2023 z <https://apl.czso.cz/res/detail?ico=01747452>
- Dandová, E. (n.d.). *BOZP, homeworking a home office*. Aspi/Wolters Kluwer. <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/289091/1/2>
- Dandová, E., Kubalíková, P., & Sokačová, L. (2013). *Práce z domova - Praktická příručka k zavádění práce z domova jako nástroje sladování rodiny a práce*. Anzdoc. <https://adoc.pub/prakticka-piruka-k-zavadni-prace-z-domova-jako-nastroje-slao.html>
- Dokumentace BOZP (2020). *Posouzení rizik při práci z domova na home office*. <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/posouzeni-rizik-home-office/>
- Dubovský, M., & Metelka, J. (2020). *Komentář: Kybernetická rizika při práci z domova a jak se jim vyhnout*. Lidovky. https://www.lidovky.cz/byznys/komentar-kyberneticka-rizika-pri-praci-z-domova-a-jak-se-jim-vyhnout.A200523_112311_ln_byznys_pravo_ssu
- Erben, D. (2019). *Home office jako úspora času? Ano, ale není pro každého*. Faei. <https://faei.cz/home-office-jako-uspora-casu-ano-ale-neni-pro-kazdeho/>
- ESET (2020). *Příručka pro práci z domova: rizika a hrozby*. <https://www.eset.com/cz/infografika/prirucka-pro-praci-z-domova-rizika-a-hrozby/>
- ESET (n.d.). *Online školení kybernetické společnosti*. Dostupné 20. 4. 2023 z <https://www.eset.com/cz/skoleni-kyberneticke-bezpecnosti-online/?fbclid=IwAR0BWsDNTTlmzgTS4Sm2ZdtF1ZdGBtXwUyCpRwWYR2ocqPE CzXzftpJfyFU#prihlaseni>
- Eurostat (2022). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. Dostupné 17. 12. 2022 z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en
- Fried, J., & Hansson, D. (2014). *Práce na dálku – Zn.: Kancelář zbytečná*. Brno: Jan Melvil Publishing.
- Heikenwälder, J. (2014). *Metodika implementace práce na dálku*. Dostupné 10. 1. 2023 z https://www.trebiczije.cz/data_1/soubory/13.pdf
- Higgins, M. (2014). Close up on remote interviews. *Nursing Standard* (2014+), 29(7), 63. <https://doi.org/10.7748/ns.29.7.63.s47>
- Hovorková, K. (2022). *Drahý home office i pochvala za smlouvy e-mailem. Experti hodnotí nový zákoník práce*. Aktuálně. <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/promarnena-sance-tvrdi-o-novele-zakoniku-prace-experti-kriti/r~16d038603b2e11eda3c0ac1f6b220ee8/?fbclid=IwAR0ixHFp5T8VXv7ygyxDRBjGHsonrVsBQeaIavUTrWTOJ4HDTowaoGurBRoI>

- Chudoba, P. (2021). *Home office z pohledu zákona*. Právo pro všechny. <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/home-office/>
- Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., & Vychová, H. (2020). *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Vupsv. Dostupné 15. 2. 2023 z https://www.uzs.cz/soubory/VUPSV_Homeworking_studie_2021.pdf
- Kučírek, J., Medzihorský, Š., Pitra, Z., Hermochová, S., Vaňková, J., Stýblo, J., Lepeška, J., & Sládek, P. (2017). *Aplikovaná psychologie*. Grada.
- Kubíčková, A. (2014). *Přednosti a úskali práce z domova*. Epravo. <https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>
- Lingea (2006). *Anglicko-český/česko-anglický kapesní slovník (2. vyd.)*. Lingea.
- Löwer, Ch. (2022). *Homeoffice: Alle Rechte, Pflichten und Regeln*. Ingenieur. <https://www.ingenieur.de/karriere/arbeitsrecht/home-office-das-wichtigsten-vorteile-nachteile/?fbclid=IwAR2sS9kraCo8CHLGuOIFLQens71zUBg00ocKxqHue9pXbvOWlyyN7V5VtI>
- Macháček, I. (2020). *Práce z domova - home office - z hlediska pracovního a daňového práva*. Daňový a účetní lexikon. https://www.dul.du.cz/33/prace-z-domova-home-office-z-hlediska-pracovniho-a-danoveho-prava-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVU4Ese11EiNjoMQ98f_gh8JdTUZgYeTqmzIYQ/?serp=1
- Martoch, M. (2012). *Práce na dálku. Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace*. Město Třebíč.
- Martoch, M. (2014). *Řízení vzdálených pracovníků: Kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Město Třebíč.
- Mauz, S. (2018). *A 2-Year Stanford Study Shows the Astonishing Productivity Boost of Working From Home*. Inc. <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html>
- Mertl (2023). *O nás*. Dostupné 10. 2. 2023 z <https://www.mertl.cz/o-nas/>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu (2023). *Mertl s.r.o.* Dostupné 20. 4. 2023 z https://www.rzp.cz/cgi-bin/aps_cacheWEB.sh?VSS_SERV=ZVWSBJFND&PRESVYBER=0&VYPIS=2&ICO=01747452&Action=Search
- Morávek, D. (2022). *Pracovat na home office půjde nově jen na základě písemné dohody*. Podnikatel. https://www.podnikatel.cz/aktuality/pracovat-na-home-office-nove-pujde-jen-na-zaklade-pisemne-dohody/?fbclid=IwAR0lqxIsgyYYpGm0fhocKi5mzC23hmEQCmAq2IKD_59sUPuz6wsu4tZj58M
- Nešpůrek, R., Otevřel, R., & Ivančíková Soukupová, J. (2020). *Home office aneb na co si dávat pozor z pohledu zaměstnavatele*. Havel & Partners. <https://www.havelpartners.cz/home-office-aneb-na-co-si-davat-pozor-z-pohledu-zamestnavatele/>
- Novák, P. (2021). *Home office vs. Kancelář: Klady a zápory*. Wanted. <https://wanted.cz/magazin/home-office-vs-kancelar-klady-a->

- [zapory/?fbclid=IwAR2cCsSC0mR307WskI1E-lleqg29KbSOg9arrTDBEkCIZCfhEeNKI6XECcs#Vybaveni_kancelare](https://www.okskoleni.cz/dalsi-sluzby/skoleni-pravidla-it-bezpecnosti?fbclid=IwAR2cCsSC0mR307WskI1E-lleqg29KbSOg9arrTDBEkCIZCfhEeNKI6XECcs#Vybaveni_kancelare)
- OKsystem (n.d.). *Školení Pravidla IT bezpečnosti*. Dostupné 20. 4. 2023 z https://www.okskoleni.cz/dalsi-sluzby/skoleni-pravidla-it-bezpecnosti?fbclid=IwAR0bXPgphH_qLBflc3XGwfUV6CNNij2x8p9Zc3fx_aY86ksmy_i0GiMaybw
- Ondřejík, D. (2021a). *Home office – 2. část – Výhody a nevýhody*. <https://ondrejik.cz/home-office-2-cast-vyhody-a-nevyhody/?fbclid=IwAR0uZVj-kuPwOnvXLbKzRhzs-pjfGhfLQ8aGe8g410j0BPQcjXq2p5GKfec>
- Ondřejík, D. (2021b). *Home office – 3. část – Vytvoření správných podmínek*. https://ondrejik.cz/home-office-3-cast-vytvoreni-spravnych-podminek/?fbclid=IwAR1IWm3HWKQziLCpKiPF-CfxO9lrEcF1MMxUtczKdoHQMdYjnIkgxLCE_Wg
- Otevřel, P. (2020). *Jak smluvně upravit home office – 2. díl*. Portál Pohoda. <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/jak-smluvne-upravit-home-office--2-dil/>
- Peterson, A. (2021). *Práce z obývačky – aké sú výhody home office*. <https://www.alexpeterson.sk/vyhody-home-office/?fbclid=IwAR26BgXIALsvryi1aDPxLA-2vuLkNqy2GCx2je4Q82HYrzYjkSlA4IrmKPe>
- Podnikání-INFO (2021). *Na kybernetickou bezpečnost je třeba dbát i na home office*. <https://www.podnikani-info.cz/na-kybernetickou-bezpecnost-je-treba-dbat-i-na-home-office/>
- Prokeš, J. (2021). *Pět bezpečnostních postupů a doporučení pro práci se zaměstnanci na home-office*. CDB Data. <https://www.cdc.cz/cs/pet-bezpecnostnich-postupu-a-doporuceni-pro-praci-se-zamestnanci-na-home-officu/>
- Protext (2021). *Zaměstnanec jako nejsnadnější terč kybernetického útoku*. Česká tisková kancelář. <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/zamestnanec-jako-nejsnadnejsi-terc-kybernetickeho-utoku/2046378>
- Pružinová, R. (2017). *8 zásadních nevýhod jinak skvostné práce z domova*. G. https://g.cz/seat-nevyhod-prace-z-domova/?fbclid=IwAR1ub2x7HOfo0kb0bxBL7q5fz_GOmPmjzmgUG5mr_rK4DgUtkKh3HEtvJY
- Rankito (n.d.). *Home Office – Práce z domova: Čo je to, aké má výhody a aké vybavenie budete potrebovať*. https://www.rankito.sk/home-office-vyhody-nevyhody/?fbclid=IwAR0IKb_yrPuxKTN4HZI7B2P2XebSjiV7UGq-Fx1iTVw3RR4vL4F364SWwpA
- Redakce 5nej (2023). *Panda Antivirus Recenze*. <https://www.5nej.cz/panda-antivirus-recenze/>
- Sauer, J. (2015). *11 důvodů, proč je home office lepší než chození do práce*. G. <https://g.cz/budvar-11-duvodu-proc-je-homeoffice-lepsi-nez-chozeni-do-prace/#:~:text=11%20d%C5%AFvod%C5%AF%2C%20pro%C4%8D%20je%20home%20office%20lep%C5%A1%C3%AD%20ne%C5%BE,...%208%208.%20Hudebn%C3%AD%20kulisa%20...%20Dal%C5%A1%C3%AD%20polo%C5%BEky>

SJ News (2020). *Startupy a práce na dálku: Domácí kanceláře nejsou pro všechny. Jaké jsou jejich výhody a nevýhody.* <https://sj.news/startupy-a-prace-na-dalku-jake-jsou-vyhody-a-nevyhodu-domacich-kancelari/>

Surý, D. (n.d.). *Analýza přínosů/nákladů implementace práce na dálku u zaměstnavatelů.* Dostupné 10. 2. 2023 z

https://www.trebiczije.cz/data_1/soubory/15.pdf

Technologická agentura České republiky (n.d). *Práce z domova. Doporučení pro zajištění BOZP při práci z domova.* ZSBOZP. <https://zsbozp.vubp.cz/doporuceni-pro-zajisteni-bozp-pri-praci-z-domova>

Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* Grada.

Úřad pro ochranu osobních údajů (2020). *Úřad radí, jak se během práce z domova vyhnout kybernetickým hrozbám.* <https://www.uoou.cz/urad-radi-jak-se-nbsp-behem-prace-z-nbsp-domova-vyhnout-kybernetickym-hrozbam/d-41507>

Seznam zkratek

ABSL	Association of Business Service Leaders
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CZ NACE	Klasifikace ekonomických činností
ČR	Česká republika
ČTK	Česká tisková kancelář
EU	Evropská unie
IT	Informační technologie
MPSV	Ministerstva práce a sociálních věcí
RIA	Regulatory Impact Assessment (Hodnocení dopadů regulace)
VPN	Virtual private network (Virtuální privátní síť)

Seznam tabulek

Tab. 1: Pohlaví.....	35
Tab. 2: Máte k dispozici samostatnou místnost pro práci z domova?.....	39
Tab. 3: Už jste se na home office setkal/a s kybernetickým útokem?.....	39
Tab. 4: Připojujete se z domova ke vzdálené síti?.....	40
Tab. 5: Motivuje Vás zaměstnavatel finanční odměnou za home office?.....	43
Tab. 6: Kompenzuje Vám zaměstnavatel zvýšené náklady na domácnost?.....	43
Tab. 7: Myslíte si, že jste doma výkonnější než v práci?.....	43
Tab. 8: Odkládáte úkoly, když jste na home office?.....	45
Tab. 9: Jak vnímáte následující situace?.....	45
Tab. 10: Shrnutí navrhovaných doporučení.....	51

Seznam obrázků

Obr. 1: Podíl zaměstnanců pracujících z domova v ČR v letech 2012-2021.....	12
Obr. 2: Podíl zaměstnanců pracujících z domova v EU v letech 2012-2021.....	12
Obr. 3: Podniky v ČR využívající možnosti práce z domova v roce 2021.....	14
Obr. 4: Živnostenské obory a předmět podnikání.....	29
Obr. 5: Věk.....	35
Obr. 6: Odvětví.....	36
Obr. 7: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	36
Obr. 8: Jak často v průměru pracujete na home office?.....	37
Obr. 9: Rozvrhuje Vám pracovní dobu zaměstnavatel nebo si ji rozvrhujete sám?.....	37
Obr. 10: Máte pocit, že pracovní doba na home office je:.....	38
Obr. 11: Jak komunikujete se zaměstnavatelem či spolupracovníky při home office?..	38
Obr. 12: Na home office používáte firemní nebo soukromé zařízení?.....	40
Obr. 13: Myslíte si, že je dobře nastavená softwarová bezpečnost ve Vaší firmě?.....	41
Obr. 14: Kdo zajišťuje softwarovou bezpečnost?.....	41
Obr. 15: Jak Vás kontroluje zaměstnavatel na home office?.....	42
Obr. 16: Máte doma klid na práci?.....	42
Obr. 17: Je práce na home office z hlediska fungování domácnosti přínosem?.....	44
Obr. 18: Jak jste flexibilní na home office?.....	44
Obr. 19: Home office vnímám celkově spíše jako:.....	46
Obr. 20: Napadají Vás další výhody na home office?.....	47
Obr. 21: Napadají Vás další nevýhody na home office?.....	48

Seznam příloh

Příloha A: Okruh otázek pro rozhovory

Příloha B: Přepis rozhovorů

Příloha C: Dotazník - home office

Příloha A: Okruh otázek pro rozhovory

- 1) Pracování na home office:
 - Jak často pracujete na home office?
- 2) Komunikace a kontakt se spolupracovníky:
 - Jak komunikujete se spolupracovníky, když jste na home office? Např. e-mailem, po telefonu nebo různými sociálními aplikacemi?
- 3) Softwarová bezpečnost:
 - Je dobře nastavená softwarová bezpečnost ve firmě?
 - Už jste se na home office setkala s kybernetickým útokem?
- 4) Vnímání home office:
 - Vnímáte home office celkově spíše jako výhodu nebo nevýhodu?
 - Omezenou možnost kontroly zaměstnance vnímáte jako výhodu nebo nevýhodu?
 - Ztrátu osobního kontaktu se spolupracovníky vnímáte jako výhodu nebo nevýhodu?
- 5) Produktivita
- 6) Náklady
- 7) Legislativa na home office:
 - Stačí Vám, jak je home office vymezen v české legislativě?
 - Stanovujete home office ve vnitřním předpisu nebo máte uzavřenou písemnou dohodu o výkonu práce z domova nebo kombinaci obojího?
- 8) Pohovor na dálku

Příloha B: Přepis rozhovorů

Rozhovor s jednatelekou

Já: Jak často pracujete na home office?

Jednatelka: Na home office jsem tak jednou týdně v průměru.

Já: Jak komunikujete se spolupracovníky, když jste na home office? Např. e-mailem, po telefonu nebo různými sociálními aplikacemi?

Jednatelka: S ostatními spolupracovníky komunikuju po telefonu a e-mailama.

Já: Je dobře nastavená softwarová bezpečnost ve firmě?

Jednatelka: Asi ano, ale nemůžu to posoudit, protože nejsem IT specialista.

Já: Už jste se na home office setkala s kybernetickým útokem?

Jednatelka: Ne, nesetkala.

Já: Jak byste ho případně teoreticky řešila ze své pozice?

Jednatelka: Pokud mi něco přestane fungovat, zavolám našemu externímu ajťákovi. Máme prostě nějaké antiviry v každém počítači a nestává se nám nic takového, pokud by něco takového nastalo, tak bych zavolala tomu ajťákovi, protože tomu nerozumím.

Já: Vnímáte home office celkově spíše jako výhodu nebo nevýhodu?

Jednatelka: Za sebe home office vnímám jako výhodu, protože mám doma klid na práci, v kanceláři je nás tam hodně, je tam ruch, každý telefonuje, řeší se tam věci, takže jednou za čas je dobrý si udělat v klidu doma nějaký věci, aby mě nikdo nevyrušoval.

Já: Nepřemýšlela jste tedy, že byste na home office pracovala častěji, než jednou týdně?

Jednatelka: Určitě přemýšlela, ale vyhodnotila jsem si to tak, že současný stav mi naprosto vyhovuje.

Já: Omezenou možnost kontroly zaměstnance vnímáte jako výhodu nebo nevýhodu?

Jednatelka: Z pohledu zaměstnavatele jako nevýhodu, ale musí se těm lidem důvěřovat. Takže nekontroluju, zatím jim věřím. Pokud by však nastal nějaký zádrhel, tak si toho člověka ohlídám.

Já: Ztrátu osobního kontaktu se spolupracovníky vnímáte jako výhodu nebo nevýhodu?

Jednatelka: Nepocit'uju to jako ztrátu, protože když v průměru jednou v týdnu tam nejsem a hned další den tam jsem, tak je to úplně jedno.

Já: Zpozorovala jste změnu produktivity svých zaměstnanců po dobu home office?

Jednatelka: Produktivita je určitě stejná, tak jak to máme nastavený, jinak bych jako manažer při zjištění snížení výkonu práce určitě zasáhla, abych na tom nebyla tratná.

Já: Kompenzujete zaměstnancům zvýšené náklady na domácnost?

Jednatelka: Ne, nekompensuju.

Já: Zaregistrovala jste snížení nákladů na provoz firmy při práci zaměstnanců na home office?

Jednatelka: Určitě ne. Náklady jsou stále stejný, možná případně zanedbatelné snížení. Kancelář furt stejně vytápím a větrám a snížení spotřeby elektřiny u pár kancelářskejch pracovníků při jejich home office je v celkové spotřebě naprosto zanedbatelný, protože ta technologie na dílně má naprosto jiný příkony.

Já: Doporučila byste trvalý home office u svých kancelářských zaměstnanců?

Jednatelka: To určitě ne. Třeba objednávat něco, k čemu mají haldu výkresů, potřebujou komunikovat s dělníkama, co tam máme, protože většinou tam funguje úzká spolupráce s těma dělníkama. Musí se fyzicky zkouknout to zboží, nebo se tam točí fyzicky papíry hrozně moc, to jsou objednávky, výkresy, dílenské dokumentace, položkové listy atd. My nemůžeme pracovat jenom z domova nikdo.

Já: Komu všemu umožňujete home office? Jaký podíl dělníků máte ve firmě?

Jednatelka: Je to pade na pade. Už máme skoro stejný počet v kanceláři jako je na dílně. Všichni kancelářský můžou částečně pracovat z domova a všichni to mají tak, že radši pracují v kanceláři, než aby pracovali z domova. Jsou někdy doma, když potřebují udělat nějaké věci v klidu.

Já: Při covidu jste home office plošně nařídila? Nebo jste se třeba střídali?

Jednatelka: Při covidu jsme se rozdělili na dvě party a střídali jsme se. Vždycky byla jedna parta v práci dva dny v týdnu, druhá parta tři dny v týdnu a točili jsme se na půlky, takže jsme se prostě několik měsíců neviděli s těma druhýma vlastně.

Já: Stačí Vám, jak je home office vymezen v české legislativě?

Jednatelka: Abych se přiznala, tak jsem po tom ani nepátrala, prostě jsme si to nastavili, aby nám to vyhovovalo.

Já: Stanovujete home office ve vnitřním předpisu nebo máte uzavřenou písemnou dohodu o výkonu práce z domova nebo kombinaci obojího?

Jednatelka: Smluvně jsme to určitě neřešili, je to vždy na vzájemné dohodě.

Já: Uskutečnila jste někdy náborový pracovní pohovor na dálku?

Jednatelka: Zatím ne a ani při covidu, kdy byl osobní kontakt úplně omezen kvůli vládě, tak jsem v týchle době nemusela nabírat nové lidi, protože ta potřeba vůbec nebyla. Takhle bych to rozhodně nechtěla, já ty lidi musím vidět napřímo.

Rozhovor s obchodní referentkou

Já: Jak často pracujete na home office?

Obchodní referentka: 2x týdně.

Já: Rozvrhuje Vám pracovní dobu zaměstnavatel nebo si ji rozvrhujete sama?

Obchodní referentka: Rozvrhuji si jí sama.

Já: Jak komunikujete se zaměstnavatelem a spolupracovníky, když jste na home office? Např. e-mailem, po telefonu nebo různými sociálními aplikacemi?

Obchodní referentka: S nimi jsem v kontaktu přes e-mail, Whatsapp, Messenger a telefon.

Já: Myslíte si, že je dobře nastavená softwarová bezpečnost ve firmě?

Obchodní referentka: Asi ano, vůbec jsem o tom neuvažovala.

Já: Už jste se na home office setkala s kybernetickým útokem?

Obchodní referentka: Ne.

Já: Jak byste to případně řešila, co byste dělala?

Obchodní referentka: Zavolala bych svému zaměstnavateli, ať si to vyřeší. Samozřejmě bych byla nápomocná při řešení problému, abychom se toho zbavili.

Já: Vnímáte home office celkově spíše jako výhodu nebo nevýhodu?

Obchodní referentka: Určitě ho vnímám jako výhodu.

Já: Proč ho vnímáte jako výhodu?

Obchodní referentka: Protože si to můžu časově přizpůsobit, ušetřím cestu do zaměstnání, čas, protože se musím prostrídat u dětí s manželem, který pracuje střídavě ranní a odpolední a protože některý věci je lepší dělat v klidu z domova. Někdy taky můžu být doma s nemocným dítětem a pracuju od brzkých ranních hodin, než se vůbec děti probudí a zůstávám prostě s nima doma.

Já: Takže je lepší sladění pracovního a osobního života?

Obchodní referentka: Pro mě určitě.

Já: Je tedy pohodlné pro Vás pracovat z domova?

Obchodní referentka: No to jednoznačně a rodina to jednoznačně vítá, protože jsem v podstatě pořád k dispozici.

Já: Myslíte si, že se na home office nějak změnila Vaše produktivita?

Obchodní referentka: Nemyslím si. Díky dopravě sice ušetřím řadu času, který však věnuju rodině, ale čas, který mi zabere práce, je stále stejný. Takže produktivita musí být taky stejná.

Já: Myslíte si, že nějakou nevýhodu může mít home office z Vašeho pohledu?

Obchodní referentka: Že nevyřeším operativu s fyzickým pohybem zboží, produktů.

Já: Ztrátu osobního kontaktu se spolupracovníky vnímáte jako výhodu nebo nevýhodu?

Obchodní referentka: Nevnímám to jako ztrátu, jsem s nima v kontaktu, i když ne osobně, tak jsem s nima v kontaktu když potřebuju. Navíc jak jsem řekla, jsem doma 2 dny v týdnu, tak to není tak tragický.

Já: Myslíte si, že by Vám měl zaměstnavatel kompenzovat zvýšené náklady na domácnost?

Obchodní referentka: Ani mě to nenapadlo, ale zkusím to. (smích)

Já: Jaké jsou u Vás doma podmínky pro home office?

Obchodní referentka: Firemní počítač rozbalím na jídelním stole, wifi připojení doma máme. Takže si musím dávat jenom pozor na to kdy pracuju, aby mě nikdo ostatní z rodiny moc nevyrušoval.

Já: Podstoupila jste někdy náborový pracovní pohovor na dálku?

Obchodní referentka: Ne, nikdy. Pokud jsem vůbec prošla výběrovým řízením, tak pohovor pak už byl vždycky osobně, zrovna jako v současné firmě.

Příloha C: Dotazník – home office

Dotazník – home office

Vážení respondenti,

ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, který bude podkladem mé bakalářské práce. Poskytnuté informace zůstanou anonymní. Dotazník je určen pro zaměstnance, kteří někdy pracují na home office.

Děkuji, že si uděláte čas.

Eliška Mertlová

1. Jak často v průměru pracujete na home office?
 - 1x týdně
 - 2x týdně
 - 3x týdně
 - 4x týdně
 - 5x týdně
2. Rozvrhuje Vám pracovní dobu zaměstnavatel nebo si ji rozvrhujete sám?
 - zaměstnavatel
 - já sám
 - kombinace obojího
3. Máte pocit, že pracovní doba na home office je:
 - doma méně časově náročná než v kanceláři.
 - stejná jako v kanceláři.
 - doma více časově náročná než v kanceláři.
4. Jak komunikujete se zaměstnavatelem či spolupracovníky, když jste na home office?
 - osobně
 - e-mailem
 - telefonem (volání, SMS)

- sociálními aplikacemi (Microsoft Teams, Skype, Google Meet, WhatsApp, Messenger, Viber atd.)
 - jinak
5. Máte k dispozici samostatnou místnost pro práci z domova?
- ano
 - ne
6. Už jste se na home office setkal/a s kybernetickým útokem?
- ano
 - ne
7. Na home office používáte firemní nebo soukromé zařízení (např. notebook, mobil)?
- firemní
 - soukromé
 - obojí
8. Připojujete se z domova ke vzdálené síti?
- ano
 - ne
9. Myslíte si, že je dobře nastavená softwarová bezpečnost ve Vaší firmě?
- naprosto ano
 - spíše ano
 - spíše ne
 - naprosto ne
10. Kdo zajišťuje softwarovou bezpečnost?
- zaměstnavatel
 - já sám
 - obě strany
11. Jak Vás kontroluje zaměstnavatel na home office?
- osobně
 - telefonicky
 - sledováním zařízení
 - jinak
 - nekontroluje

12. Máte doma klid na práci?

- vždy
- často
- občas
- skoro nikdy

13. Motivuje Vás zaměstnavatel finanční odměnou za home office?

- ano
- ne

14. Kompenzuje Vám zaměstnavatel zvýšené náklady na domácnost?

- ano
- ne

15. Myslíte si, že jste doma výkonnější než v práci?

- ano
- ne

16. Je práce na home office z hlediska fungování celé domácnosti pro Vás přínosem?

- ano
- ne
- nedokáži posoudit

17. Jak jste flexibilní na home office?

- Dodržuji pracovní dobu, tak jako bych chodil/a do práce.
- Jsem k dispozici neustále.

18. Odkládáte úkoly, když jste na home office?

- Ne, úkoly řeším hned, tak jak přicházejí.
- Ano, prioritu úkolů si určuji sám.

19. Jak vnímáte následující situace? (výhoda, nevýhoda)

- omezená možnost kontroly zaměstnance
- ztráta osobního kontaktu se spolupracovníky
- volnost, a tudíž větší osobní zodpovědnost

20. Home office vnímám celkově spíše jako:

- výhodu.
- nevýhodu.

21. Napadají Vás další výhody na home office?

22. Napadají Vás další nevýhody na home office?

23. Pohlaví

- muž
- žena

24. Věk

- 15-25
- 26-36
- 37-47
- 48-58
- 59 a více

25. Odvětví

- služby
- školství
- výroba
- státní správa
- jiné

26. Nejvyšší dosažené vzdělání

- ZŠ
- vyučen/a
- SŠ
- VŠ

Abstrakt

Mertlová, E. (2023). *Přínosy a nevýhody práce na home office pro konkrétní podnik* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: práce z domova, komunikace, kybernetická bezpečnost, produktivita práce, zaměstnanec, zaměstnavatel

Tématem bakalářské práce jsou přínosy a nevýhody práce na home office pro konkrétní podnik. V teoretické části je definována terminologie a přes legislativní ukotvení v České republice je shrnut vývoj práce na home office. Dále jsou specifikovány výhody a nevýhody uvedeného druhu práce, to vše formou literární rešerše. V praktické části jsou pojmenované přínosy a nevýhody analyzovány v konkrétní firmě pomocí rozhovorů a doplňujícího dotazníku. Na základě zjištěných informací jsou formulována doporučení pro konkrétní firmu Mertl, s. r. o., což je hlavním výstupem bakalářské práce. Tento výstup dosud nebyl uplatněn a čeká tudíž na jeho realizaci.

Abstract

Mertlová, E. (2023). *Benefits and disadvantages of home office for a specific business* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: home office, communication, cyber security, labour productivity, employee, employer

The topic of the bachelor's thesis are the benefits and disadvantages of home office for a specific business. In the theoretical part, there is defined the terminology and also summarized the development of home office work through the legislative valid in the Czech Republic. Furthermore, the advantages and disadvantages of this type of work are specified, all in the form of a literature search. In the practical part, the named advantages and disadvantages are analysed in a specific company using interviews and a supplementary questionnaire. Based on the information found, there are formulated recommendations for the specific company Mertl, Ltd. which is the main output of the bachelor thesis. This output has not been implemented yet and is therefore awaiting an implementation.