

ANALÝZA INSTITUTU VÝKONU SLUŽBY/PRÁCE Z JINÉHO MÍSTA/ HOME OFFICE 2.0: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ ZKUŠENOSTÍ PŘEDSTAVENÝCH S PLOŠNÝM VYUŽÍVÁNÍM VÝKONU SLUŽBY/PRÁCE Z JINÉHO MÍSTA (TZV. HOME OFFICE) V MINISTERSTVU DOPRAVY

Čermáková Lenka Ing., Vlachová Ilona Mgr. et Bc.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Ministerstvo dopravy

Materiál byl zpracován v rámci projektu „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity Ministerstva dopravy“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289, který byl financován z Operačního programu Zaměstnanost.

OBSAH

Východiska	1
Právní úprava výkonu služby/práce z jiného místa v ČR.....	1
Institucionální zabezpečení a hlavní strategické dokumenty pro sladování osobního a pracovního života ve státní správě v ČR	7
Výkon služby/práce z jiného místa v Ministerstvu dopravy v období 2018 - 2020	9
Home office 2.0: Dotazníkové šetření zkušeností představených s plošným využíváním výkonu služby/práce z jiného místa (tzv. home office) v MD	12
Home office v souvislosti s pandemií COVID-19	12
Mezinárodní hledisko	13
Cíl, průběh a metodologie šetření	18
Výsledky šetření.....	20
Genderové hledisko – péče a flexibilní podmínky služby/práce.....	33
Klíčová zjištění MD.....	34
Klíčová zjištění MPSV	35
Fenomén home office: výhled do budoucna	36
Další trendy v oblasti home office	40
Výkon služby/práce z jiného místa v MD v roce 2021: Flexibilnější podmínky	43
Přílohy	45
Seznam použité literatury a hlavní zdroje.....	52



VÝCHODISKA

PRÁVNÍ ÚPRAVA VÝKONU SLUŽBY/PRÁCE Z JINÉHO MÍSTA V ČR

Výkon služby z jiného místa je pro státní zaměstnance/kyně ve službě upraven Zákonem č. 234/2014Sb. o státní službě. Dále se na tuto oblast právní úpravy vztahuje nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby (Část druhá, Výkon služby z jiného místa Čl. 6, 7, 8, 9, 10). Pro zaměstnance/kyně v pracovním poměru je home office upraven v rámci Zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, § 317 a dále bude zohledněn v rámci transpozice směrnice EU a o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

1) Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě

Zákon o státní službě stanoví služebním úřadům povinnost vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců a zaměstnankyň s výkonem služby. Jako příklady opatření pro sladění uvádí rozvržení služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolování kratší služební doby, sjednávání možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině.

Institut sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby není zákonem o státní službě přesně definován. Pod pojmem sladění rodinného a osobního života zaměstnance s jeho pracovním životem se nicméně rozumí stav jistého propojení, resp. skloubení, těchto rovin, tj. pracovní stránky života zaměstnance s rodinnou a osobní stránkou jeho života. Jde o stav, kdy zaměstnavatel, služební úřad, má ze strany zaměstnance, jenž využívá některý z institutů sladění, pokryt výkon působnosti svěřený tomuto státnímu zaměstnanci, a zároveň je naplněna potřeba státního zaměstnance na úpravu například služební doby či místa výkonu služby.¹

Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě

ČÁST PÁTÁ

Podmínky výkonu služby

HLAVA VIII

Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby a výkon služby z jiného místa

§ 116

Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby

(1) Služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona.

¹ Blíže viz Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2017 < <https://www.mvcr.cz/služba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>>.

(2) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolí státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

§ 117

Výkon služby z jiného místa

(1) Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán může se státním zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, ve které se sjednají podmínky výkonu služby. Za místo výkonu služby se považuje místo sjednané v dohodě o výkonu služby z jiného místa.

(2) Při výkonu služby z jiného místa se na státního zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení služební doby.

(3) Při výkonu služby z jiného místa státnímu zaměstnanci při důležitých osobních překážkách ve službě, které se řídí § 199 odst. 2 zákoníku práce a nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, nepřísluší náhrada platu, s výjimkou překážek uvedených v bodech 5, 7 a 10 přílohy k tomuto nařízení vlády, nebo jde-li o poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu služby; pro účely poskytování platu při dočasné neschopnosti k výkonu služby platí pro tohoto státního zaměstnance stanovené rozvržení služební doby do směn, které služební orgán pro tento účel stanoví služebním předpisem.

(4) Při výkonu služby z jiného místa státnímu zaměstnanci nepřísluší

a) plat nebo náhradní volno za službu přesčas,

b) náhradní volno nebo náhrada platu anebo příplatek za službu ve svátek.

Nařízení vlády č. 144/2015 Sb. ze dne 15. června 2015 o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby

Vláda nařizuje podle § 205 písm. b) a c) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě:

§ 1

Podmínkou výkonu státní služby z jiného místa je

a) přijetí opatření umožňujících ukládání služebních úkolů státnímu zaměstnanci vykonávajícímu státní službu z jiného místa, organizování, řízení a kontrolu výkonu jeho státní služby a ukládání příkazů k výkonu státní služby, zpravidla prostřednictvím sítě elektronických komunikací,

b) poskytnutí vybavení potřebného k výkonu státní služby z jiného místa, případně využití vlastního vybavení státního zaměstnance pro výkon státní služby.

§ 2

Výkon státní služby z jiného místa nelze sjednat u správních činností

a) spočívajících z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace, nebo

b) pro jejichž výkon je nezbytné užití věcí nebo informací, u kterých právní předpis nebo jejich povaha vylučuje nakládání mimo sídlo služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru.

§ 3

(1) Služební úřad umožní státnímu zaměstnanci, který je zařazen mimo výkon státní služby z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo který čerpá služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku, na jeho žádost účast na vzdělávání státních zaměstnanců.

(2) Služební úřad dále umožní státnímu zaměstnanci podle odstavce 1

a) přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci služebního úřadu,

b) přístup na místo výkonu státní služby, pokud to povaha správních činností nevyklučuje.



(3) Služební úřad může vyhradit prostory, které slouží ke krátkodobému využití a pobytu dětí státních zaměstnanců v rámci jejich služební doby.

§ 4

Účinnost: Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. července 2015.

2) Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby (Část druhá, Výkon služby z jiného místa Čl. 6, 7, 8, 9, 10).²

3) Pro zaměstnance v pracovním poměru je home office upraven v rámci Zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, § 317

Ucelenou právní úpravu práce z domova, připravovanou za vlády premiéra Bohuslava Sobotky, parlament neschválil. Zákoník práce nyní dává jen rámcovou představu o tom, co zaměstnanci na home office smejí a jaká pravidla a omezení může zaměstnavatel pro tento režim stanovit.

4) Ministerstvo práce a sociálních věcí v současnosti připravuje návrh zákona transponujícího směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

Na základě transpozice směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, jejímž klíčovým cílem jsou flexibilnější podmínky práce pro rodiče a další pečující osoby, musí evropské země zavést práci z domova do svých zákonů nejpozději do srpna 2022.

V současnosti lze předpokládat, že jedním z výsledků tohoto pandemického období bude, že zaměstnavatelé dostanou od zákonodárce praktická a reálná pravidla pro fungování home office. To by ČR nejen posunulo dále v digitální vyspělosti, ale umožnilo by to i lépe zvládat budoucí situace a výzvy.

Z ankety Aktuálně.cz provedené mezi parlamentními stranami na podzim 2020 v ČR zatím s vlastními nápady přichází jen část opozice.

Poslankyně Olga Richterová za Piráty Aktuálně.cz sdělila, že evropské země musí práci z domova do svých zákonů zavést na základě směrnice nejpozději do srpna 2022. Sama už pracuje na návrhu, který by to mohl udělat s ohledem na stávající český kontext. Kromě chybějící úpravy částečné nebo občasné práce z domova v zákoníku práce chce ukázat zejména na potřebu posílit také vymahatelnost práva zaměstnanců - rodičů dětí do osmi let - pracovat pružněji, pokud je to objektivně možné. Měli by právo dostat od zaměstnavatele písemnou odpověď, které vážné provozní důvody brání tomu, aby mohlo být jejich žádosti vyhověno. Zaměstnavatelé by pak podle ní mohli za povolení flexibilní práce dostat od státu třeba slevy na odvodech.

Poslanec Vít Kaňkovský z KDU-ČSL Aktuálně.cz sdělil, že nyní (podzim 2020) připravuje legislativní návrh, který by řešil jak otázku nároku na práci z domova, tak náhrady za dodatečné náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Bude se jednat o ucelenější legislativu, která by se zabývala situací nejen ohledně home office, ale postihovala by i flexibilní úvazky, aby se v jejich mezích dalo fungovat.

² Blíže viz Ministerstvo vnitra České republiky: Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. <<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>>.



KDU-ČSL navrhuje změnu zákoníku práce k pravidlům home office

Skupina poslanců KDU-ČSL předložila v 1. čtvrtletí 2021 Poslanecké sněmovně novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, upravující podmínky práce z domova. Účinnost novely je navržena na 1. července 2021.

Návrh poslanců KDU-ČSL vychází z širší novely zákoníku, kterou předložila už v minulém volebním období bývalá vláda ČSSD, hnutí ANO a lidovců. Sněmovna tehdy nedokončila druhé čtení předlohy kvůli volbám.

V roce 2020 se práce z domova stala jedním z nejvíce využívaných preventivních opatření v boji proti pandemii onemocnění COVID-19. Nynější právní úprava práce z domova je podle předkladatelů kusá, přičemž koronavirová krize ukázala, že takzvaný home office není jen zaměstnanecká výhoda, ale mnohdy nutnost. *"Je navíc jisté, že v nemalém rozsahu už institut home office zůstane platným nástrojem v pracovněprávních vztazích i po odeznění pandemie COVID-19"*.

Dle novely by mohla být práce z domova stanovena následujícími způsoby:

- dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o výkonu práce mimo pracoviště se 14denní výpovědní dobou (48 hodin v případě, že zaměstnanec poruší své povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo opakovaně);
- nařízením zaměstnavatele na nezbytně dlouhou dobu v případě, že z vážných provozních důvodů nebo v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů či živelní události, anebo opatření nařízených orgánem veřejné moci, nemůže být práce zaměstnanců vykonávána na pracovišti;
- a
- na žádost zaměstnance; v případě chráněných zaměstnanců (osoby se zdravotním postižením, těhotné nebo kojící zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o děti či jiné závislé osoby), je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět alespoň v rozsahu poloviny týdenní pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody nebo povaha práce.

Právní specifika práce z domova³

- V případě, že si zaměstnanec pracující z domova nebude sám rozvrhovat pracovní dobu, bude povinen vykonávat práci v době stanovené zaměstnavatelem. Zaměstnanci by dle novely měli mít tzv. právo být offline, tedy pokud to není z povahy práce nezbytné, nesměl by po nich zaměstnavatel vyžadovat výkon práce v době mezi 20. a 6. hodinou, o víkendech a státních svátcích.
- Problém zaměstnavatelů se zajištěním BOZP na domácích pracovištích v plném rozsahu stanoveném zákoníkem práce by mohla zmírnit část novely, dle které se ustanovení týkající se BOZP v případě home office užijí přiměřeně a zaměstnanec bude povinen umožnit zaměstnavateli provést šetření příčin a okolností vzniku pracovního úrazu na domácím pracovišti. Zaměstnavatel by rovněž neměl být povinen prokazovat zavinění zaměstnance v případě škody vzniklé porušením povinností zaměstnance při práci z domova.
- Regulována má být rovněž povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům pracujícím z domova elektronicky potřebné vybavení a povinnost obou stran zajišťovat ochranu dat.

³EY Česká republika, Tax Alert: COVID-19 Zaměstnanci Právo: Návrh právní úpravy práce z domova ze dne 8. 3. 2021, Dostupné z: < [Návrh právní úpravy práce z domova | EY Česká republika](#)>



- Obdobně jako v předchozím návrhu novely zákoníku práce by měli zaměstnavatelé být povinni pečovat také o sociální kontakty svých zaměstnanců pracujících z domova a umožnit jim i osobní kontakt s ostatními zaměstnanci na pracovišti.

Náhrada nákladů a daňová problematika⁴

Novela má dále přesněji upravit povinnost zaměstnavatele hradit náklady spojené s home office. Konkrétně by měl zaměstnanec hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce a které s výkonem práce bezprostředně souvisejí. Výslovně by bylo zakázáno zahrnovat tyto náklady do mzdy a naopak povoleno sjednat jejich úhradu paušální částkou.

Dle důvodové zprávy k novele je úhrada nákladů paušální částkou v této době běžnou praxí. Vzhledem k aktuálnímu znění zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a souvisejícím výkladům však takový přístup nemusí být na straně zaměstnance vždy daňově výhodný, neboť paušalizovat lze jen velmi omezené množství výdajů. Reálné vynaložení většiny z nich je však zaměstnanec povinen zaměstnavateli doložit a bez následného zdanění mu může být uhrazena pouze skutečně vynaložená a řádně doložená částka.

Dle dalších informací z Tax Alertu poradenské společnosti EY Česká republika by bylo na místě novelou vyřešit i jednu z nejvíce problematických otázek home office – tedy jak propojit navrhované umožnění paušalizace úhrady nákladů a následný daňový režim na straně zaměstnance. Vzhledem k rozšíření využívání práce z domova v posledních měsících a pokračování tohoto trendu do budoucna by si oblast úhrady nákladů práce z domova zasloužila detailní úpravu podobnou úpravě cestovních náhrad.

Tisková zpráva KDU-ČSL ze 3. 3. 2021⁵: Poslanec KDU-ČSL Vít Kaňkovský 3. 3. 2021 společně s JUDr. Eliškou Bartheleny, specialistkou na pracovní právo, představili podstatné body novely Zákoníku práce, které se týkají úpravy home office, neboli práce z domova. Cílem předkládané novely je podpořit široké skupiny zaměstnanců v oblasti flexibility práce, sladování práce a rodiny a motivovat a podpořit zaměstnavatele k tomu, aby home office byli schopni za jasných a jednoduchých pravidel poskytovat, nabízet - tj. navrhovaná úprava reflektuje komplexně zájmy obou stran. Současná doba navíc k využívání práce z domova intenzivně vybízí.

„Česká republika zatím dlouhodobě patřila mezi země, které institut home office příliš nevyužívaly. Pandemie ukázala, že tento nástroj je v některých situacích zkrátka potřeba. Jsme přesvědčeni, že tento institut by neměl být jen pro krizové situace, ale měl by se více uplatňovat na běžném trhu práce. Z tohoto důvodu jsme připravili spolu s expertním týmem právě úpravu těchto ustanovení, která nastavují pravidla práce z domova,“ uvedl Vít Kaňkovský. Novela podle něj není ani jen pro-zaměstnanecká, ani pro-zaměstnavatelská a měla by tak přinést jistotu oběma stranám.

„Navrhovaná právní úprava by měla řešit například úhradu vícenákladů spojených s prací z domu, tedy situace, kdy je zaměstnavatel povinen při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce a které s výkonem práce bezprostředně souvisejí. Tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Zaměstnavatel a zaměstnanec také mohou sjednat úhradu těchto nákladů paušální částkou,“ doplňuje Eliška Bartheleny, podle ní současná pandemická situace jasně ukázala nedostatky úpravy práce na dálku, resp. „home office“, v zákoníku práce a postavila tak zaměstnavatele před těžko řešitelné situace.

⁴ EY Česká republika, Tax Alert: COVID-19 Zaměstnanci Právo: Návrh právní úpravy práce z domova ze dne 8. 3. 2021, Dostupné z: <[Návrh právní úpravy práce z domova | EY Česká republika](#)>

⁵ KDU-ČSL, Tisková zpráva ze dne 3. 3. 2021, Dostupné z: <[KDU-ČSL - Lidovci připravili pravidla pro home office. Zákoník práce je totiž dosud neřeší](#)>



„Na jedné straně měli zaměstnavatelé povinnost v co nejširší míře práci na dálku ve svých firmách zavést, v případě odmítnutí ze strany zaměstnance ji však nemohli v žádném případě autoritativně nařídit. Tím, že se práce na dálku stala ze dne na den nutností a dnes již zavedenou praxí, která bude nepochybně i nadále využívána v mnohem větší míře než tomu bylo doposud, je navrhovaná úprava skvělou příležitostí nastavit v zákoníku práce její jasná pravidla. Současně tento návrh reaguje i na návrh směrnice EU z ledna letošního roku. Domnívám se, že navržené podmínky zohledňují stejnou mírou jak práva a potřeby zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců,“ uvedla advokátka.

Významnou oblastí práce z domova je také duševní hygiena: v rámci home office tak má být zaměstnancům umožněn nejen kontakt s ostatními členy týmu, kolegy, ale má mít také právo na "vypnutí" - tj. čas, kdy má zaměstnanec volno dle standardního rozvržení pracovní doby, a ve kterém si práci může dobrovolně rozložit, nikoliv být úkolován zaměstnavatelem. Zaměstnavatel tak nemůže vyžadovat výkon práce zaměstnance v době mezi 20 h – 6 h, o sobotách, nedělích a ve svátcích, nevyplývá-li to z povahy práce a nezbytnosti práci v této době nařizovat. *„Pevně věříme, že se nám podaří napříč politickým spektrem dohodnout, jakmile budeme mít stanovisko vlády, a že dojdeme ke schválení této zákonné úpravy tak, jak je to již ve světě běžné,“* uzavřel Vít Kaňkovský.

Dne 22. března 2021 přijala vláda k tomuto návrhu negativní stanovisko. Je pravděpodobné, že nezíská ve sněmovně potřebnou většinu. Ministerstvo práce a sociálních věcí k 31. 3. 2021 zatím úpravu zákoníku práce nechystá.



INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A HLAVNÍ STRATEGICKÉ DOKUMENTY PRO SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA VE STÁTNÍ SPRÁVĚ V ČR

1) Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020
Hlavní strategická oblast č. 4. Slaďování pracovního, soukromého a rodinného života

Identifikované problémy:

1. Nízká kapacita a kvalita, nevyjasněné kompetence v otázkách zařízení poskytujících služby v oblasti vzdělávání a péče o děti a o závislé osoby.
2. **Nedostatečná nabídka flexibilních forem práce a související nejistota zaměstnání.**
3. Nízká podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů.
4. Nejasný výklad a nedostatečné právní předpisy v oblasti slaďování pracovního, soukromého a rodinného života.
5. Nedostatečné ocenění péče a domácí práce společností.
6. Nízká účast mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost.
7. Nízká výše a vymahatelnost placení výživného na děti.

Hlavní cíle:

- Vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní slaďování pracovního, soukromého a rodinného života.
- Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni tzv. Barcelonských cílů⁶.
- Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částechných úvazků a práce z domova) na úroveň průměru v EU v r. 2012, tj. na 20 %.
- Dosažení dostatečné kapacity i kvality služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zajištění dostatečné kapacity a kvality služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku. Zařazení služeb v oblasti vzdělávání a péče o děti do gesce jednoho resortu.	Je zajištěna dostatečná kapacita služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku, která dosahuje tzv. Barcelonských cílů. Služby v oblasti vzdělávání a péče o děti jsou zařazeny v gesci jednoho resortu. Je zajištěn pravidelný monitoring a plánování dostupnosti a kvality těchto služeb.
2. Zajištění dostatečné kapacity služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování zejména rozšiřováním stávajících kapacit, posilováním terénních a odlehčovacích služeb a posílením spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi.	Je zajištěna dostatečná kapacita služeb poskytujících péči o závislé osoby a tyto služby jsou zkvalitňovány, Jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky na financování těchto služeb.
3. Podpora flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.) při zachování jistoty	Jsou podporovány, a to i legislativně, flexibilní formy práce, a to tak, aby nedocházelo ke snižování jistoty zaměstnání a

⁶ Blíže viz ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“) < <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>>.



zaměstnání, zejména sledováním počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli a sdílením příkladů dobré praxe.	zaměstnaneckých benefitů. Jsou sbírány statistické údaje o nabídce flexibilních forem práce a o jejím využívání a o počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli. Jsou sdíleny příklady dobré praxe.
4. Zvýšení podpory rodičů s malými dětmi, zejména prostřednictvím podpory ze strany státu, motivací zaměstnavatelů či zlepšením jejich finanční situace. Zavedení bonusu pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají. Podpora rodičů s malými dětmi je ze strany státu je dostatečně zajištěna, jsou podporováni zaměstnavatelé ze strany státu a je zaveden bonus pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.	Podpora rodičů s malými dětmi je ze strany státu je dostatečně zajištěna, jsou podporováni zaměstnavatelé ze strany státu a je zaveden bonus pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.
5. Zpřesnění výkladu a zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života, zejména s ohledem na zákoník práce (zvláštní provozní důvody, mateřská/rodičovská, práce z domova a na dálku), zákon o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek), školský zákon atd.	Jsou revidovány příslušné právní normy a jsou přijata legislativní opatření k zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života.
6. Otevření tématu péče a práce v domácnosti jako neplacené práce, zavádění nástrojů na její ocenění a zvýznamnění, osvěta v této oblasti.	Téma péče a práce v domácnosti jako neplacené práce je ve veřejném povědomí, jsou konány osvětové aktivity v této oblasti a jsou statisticky sledovány.
7. Otevření tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost z hlediska genderové rovnosti a spravedlnosti.	Téma tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost je ve veřejném povědomí.
8. Zlepšení vymahatelnosti placení výživného na děti a přizpůsobení výše výživného skutečným nákladům na výchovu dětí a jejich výživu.	Rodiče jsou systematicky podporováni při vymáhání svých práv na výživné na děti, výživné odpovídá skutečným nákladům na výchovu a výživu dětí, placení výživného je důsledně vymáháno.

Úřad vlády ČR - Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života je poradním orgánem Rady vlády pro rovnost žen a mužů, a to pro oblast sladování pracovního, soukromého a rodinného života.

Výbor zejména:

- předkládá Radě návrhy opatření směřujících k odstraňování překážek v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života,
- předkládá Radě návrhy opatření směřujících k vytváření podmínek pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života,
- za účelem koordinace postupů v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života spolupracuje s orgány veřejné správy (státní správy a územní samosprávy), odbornou veřejností a nestátními neziskovými organizacemi,



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Ministerstvo dopravy

- sleduje statistické údaje v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života,
- zpracovává pro Radu koncepční podklady, stanoviska a doporučení k návrhům právních předpisů v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života.

2) Výroční zpráva o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady Ministerstva vnitra

Ministerstvo vnitra pravidelně, na základě § 13 odst. 1 písm. e) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, hodnotí vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady a předkládá o tom jednou ročně zprávu vládě. **Výroční zprávu o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady** zpracovalo Ministerstvo vnitra za roky 2019, 2018, 2017, 2016 a částečně za rok 2015.

- ### 3) Kolektivní dohoda vyššího stupně
- zakotvuje právo odborové organizace požádat o zavedení pružného rozvržení služební doby pro všechny státní zaměstnance, u kterých to nebrání řádnému plnění úkolů služebnímu úřadu. Dále se proklamuje **podpora sjednávání dohod o výkonu státní služby z jiného místa, pokud to nebude bránit řádnému plnění úkolů služebnímu úřadu**. Také se stanoví, že při vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby se služební úřady zaměří zejména na potřeby státních zaměstnanců uvedených v § 116 odst. 2 zákona o státní službě a na potřeby dalších státních zaměstnanců související s péčí o osoby blízké, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, věk či jiný objektivní důvod.

VÝKON SLUŽBY/PRÁCE Z JINÉHO MÍSTA V MINISTERSTVU DOPRAVY V OBDOBÍ 2018 - 2020

Ministerstvo dopravy poskytuje jednou ročně data o výkonu služby/práce z jiného místa a dalších institutech sladování pracovního a osobního života do Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady v rámci dotazníku Ministerstva vnitra zaměřeného na oblast vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby jednotlivými služebními úřady.

Proces vyřizování žádostí o výkon služby/práce z jiného místa v MD

Proces vyřizování žádostí o výkon služby z jiného místa je v MD upraven následovně: Státní zaměstnanci MD mohou využít formulář žádosti o sjednání výkonu služby z jiného místa, který je vyvěšen na vnitřní počítačové síti ministerstva. Vyplněná žádost, včetně přílohy (vyjádření bezprostředně nadřízeného představeného), představuje ucelený podklad pro posouzení, zda výkon služby z jiného místa bude v konkrétním případě přispívat ke sladování rodinného a osobního života státního zaměstnance s výkonem služby a zda budou současně naplněny zákonné požadavky. V žádosti státní zaměstnanec uvádí např. důvod předložení žádosti, navrhovaný rozsah výkonu služby z jiného místa, předběžné naplánování výkonu služby apod. Žádost obsahuje podrobný poznámkový aparát, který státního zaměstnance navádí k jejímu pečlivému vyplnění.

Žádost je doručena Odboru personálnímu, který zpracovává dokumenty směřující k uzavření dohody o výkonu služby z jiného místa a předává jej k podpisu státnímu tajemníkovi.

Při vyřizování žádostí o výkon služby z jiného místa jsou dodržována příslušná ustanovení zákona o státní službě a nařízení vlády č. 144/2015 Sb. o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby. Žádost o výkon práce z jiného místa může být podána i zaměstnanci/kyněmi v pracovním poměru, pod základní podmínkou, že vykonávají agendu, jejíž povaha umožňuje dostatečně efektivní výkon a kontrolu i mimo prostory ministerstva.



Kolik státních zaměstnanců zařazených ve Vašem služebním úřadu mělo se služebním orgánem uzavřenou dohodu o výkonu státní služby z jiného místa?

	2018	2019
celkový počet	25	32
muži	5	10
ženy	20	22

Kolik nových návrhů na uzavření dohody o výkonu státní služby z jiného místa bylo od 1. 1. do 31. 12. podáno?

	2018	2019
celkový počet	8	19
muži	2	4
ženy	6	15

Jaký způsob výkonu státní služby z jiného místa je ve Vašem služebním úřadu možný?

	2018	2019
a) Ad hoc situace (dle potřeby státního zaměstnance).	ne	ano
b) 1 den v týdnu.	ano	ano
c) 2 – 3 dny v týdnu	ano	ano
d) Několik hodin každý den výkonu státní služby.	ano	ano
e) Několik hodin jen v určité dny výkonu státní služby.	ano	ano
f) Jiný – uveďte způsob.	ne	ne

Zdroj: *Oficiální data Ministerstva dopravy poskytovaná jednou ročně do Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady v rámci dotazníku Ministerstva vnitra zaměřeného na oblast vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby jednotlivými služebními úřady*

V letech 2018 a 2019 byla (vedle 25 resp. 32 státních zaměstnanců ve službě) uzavřena dohoda o výkonu práce z jiného místa také s jednou zaměstnankyní v pracovním poměru.

Opatření státního tajemníka v době pandemie týkající se výkonu služby/práce z jiného místa (HO)

V roce 2020 byl výkon služby/práce z jiného místa umožněn vzhledem k pandemické situaci 82 % zaměstnanců po dobu 8 měsíců. Během jarního lockdownu v roce 2020 (duben 2020) vykonávalo službu/práci z jiného místa 380 z celkových 434 zaměstnanců MD. Respektive služební orgán umožnil výkon služby/práce v souvislosti se vznikem aktuální epidemiologické situace všem zaměstnancům, někteří ho však nevyužili (např. mají samostatnou kancelář atd.). V průběhu podzimního lockdownu byla situace obdobná, v MD byl zaveden režim střídání zaměstnanců v kancelářích (na základě schválení představených) pro řádné zajištění agend všech útvarů, ostatní zaměstnanci vykonávali službu/práci z domova.



V době pandemie COVID-19 umožnil služební orgán MD výkon služby/ práce v režimu home office zaměstnancům, kteří pečují o děti do 15 let věku a u kterých byl omezen provoz základních škol podle usnesení vlády a dále zaměstnancům zvláště ohroženým dopady nemoci COVID-19 z hlediska věku a zdravotního stavu.

Opatření (výčet)

1. Výkon agend jednotlivých útvarů ministerstva je třeba zabezpečit s co možná nejnižším počtem zaměstnanců přítomných přímo na pracovišti v ministerstvu. Jestliže zaměstnanec (1) vykonává agendu, jejíž povaha umožňuje dostatečně efektivní výkon a kontrolu i mimo prostory ministerstva, (2) má potřebné vybavení pro její výkon mimo prostory ministerstva (zejm. služební notebook, připojení k internetu, mobilní telefon) a (3) jeho nepřítomnost na ministerstvu po dobu účinnosti tohoto opatření neohrozí řádné zajištění agend daného útvaru (a to jak ve vztahu k aktuálně plněným úkolům, tak ve vztahu k úkolům, které mohou napadnout), dohodne s ním jeho představený výkon služby či práce z jiného místa (home office).
2. Při splnění podmínek podle bodu 1) představený umožní výkon práce v režimu home office zaměstnancům, kteří pečují o děti do 15 let věku a u kterých byl omezen provoz základních škol podle usnesení vlády a dále zaměstnancům zvláště ohroženým dopady nemoci COVID-19 z hlediska věku a zdravotního stavu.
3. V jedné kanceláři v ministerstvu může službu či práci vykonávat pouze jeden zaměstnanec.
4. Představený pravidelně kontroluje výkon služby či práce v režimu home office.

Administrace výkonu služby či práce v režimu HO v MD

Administrace výkonu služby či práce v režimu home office probíhá následujícím postupem:

1. Příslušný představený dohodne se zaměstnanci zařazenými v jím řízeném útvaru výkon služby či práce z jiného místa. Dohody učiněné podle opatření státního tajemníka přijatých v říjnu a v listopadu 2020 nadále platí.
2. Ředitel odboru nebo vedoucí samostatného oddělení (popřípadě náměstek pro jím přímo řízené zaměstnance) oznámí ředitelce Odboru personálního prostřednictvím elektronické pošty bez zbytečného prodlení změny ve jmenném seznamu zaměstnanců vykonávajících službu nebo práci v ministerstvu, který poskytl podle předchozího opatření státního tajemníka.
3. Výkon služby či práce z jiného místa se sjednává na dobu účinnosti tohoto opatření.
4. Zaměstnanci vykonávající službu či práci v režimu home office mají povinnost (1) vyznačit tuto skutečnost pro příslušné dny v docházkovém systému a (2) se v případě potřeby na výzvu představeného dostavit k výkonu služby či práce na pracoviště.
5. Písemná podoba dohody o výkonu služby či práce z jiného místa se doplní podle možností kontaktu se zaměstnancem, nejpozději po skončení výkonu služby nebo práce z jiného místa.

Popis výkonu služby/práce z jiného místa v MD v roce 2021 je uveden v samostatné kapitole „Výkon služby z jiného místa v MD v roce 2021: Flexibilnější podmínky“.



HOME OFFICE 2.0: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ ZKUŠENOSTÍ PŘEDSTAVENÝCH S PLOŠNÝM VYUŽÍVÁNÍM VÝKONU SLUŽBY/PRÁCE Z JINÉHO MÍSTA (TZV. HOME OFFICE) V MD

HOME OFFICE V SOUVISLOSTI S PANDEMÍÍ COVID-19

Proč je důležité zmapovat a vyhodnotit možnosti plošnějšího výkonu služby/práce z jiného místa (tzv. „home office“, dále také „HO“ nebo „práce z domova“) v souvislosti s mimořádnými opatřeními COVID-19?

- 1) HO nabývá na důležitosti, od podílu lidí pracujících z domova se odráží schopnost ekonomiky čelit pandemii.
- 2) Efektivní řízení zaměstnanců na HO v době COVID-19 je klíčové pro fungování úřadu.
- 3) HO jako fenomén současnosti a budoucnosti: Pracovní trh prochází rozsáhlou transformací. HO může zvýšit produktivitu i kvalitu života zaměstnanců, má ale i svá úskalí, které je třeba včas identifikovat a řešit.

Pandemie COVID-19 mění podobu práce v Evropě a klade před organizace zcela nové výzvy. Řada evropských zemí, kde výkon služby/práce z jiného místa (home office) dříve využíval jen zlomek zaměstnanců, teď přijímá nebo připravuje zákony související s tímto institutem sladování soukromého a pracovního života.

Rok 2020 a pandemie COVID-19 s sebou přinesly zásadní změnu přístupu k práci a způsobu jejího vykonávání. Ve vztahu k home office se jedná o unikátní zkušenost, která ovlivňuje nejen současnou, ale i budoucí transformaci trhu práce. Tato zkušenost ukázala (včetně dat z průzkumů), že i řadu agend/oborů služby ve státní správě lze vykonávat částečně z domova. Je již zřejmé, že výkon služby/práce z jiného místa má potenciál zvýšit produktivitu organizací a kvalitu života zaměstnanců bez ohledu na COVID-19, na druhé straně ale přináší i výzvy, na které je třeba reagovat a nalézt efektivní řešení.

Práce z domova je klíčová pro zastavení pandemie. Vědci ve zprávě amerického Centra pro kontrolu prevencí a chorob (CDC) „Morbidity and Mortality Weekly Report“ uvádějí, že riziko onemocnění COVID-19 se zdvojnásobuje v případě, že lidé chodí pracovat do kanceláře. Zaměstnanci, kteří pracovali na dálku nebo částečný úvazek mimo místo výkonu služby/práce, například prostřednictvím videokonferencí, měli o polovinu nižší pravděpodobnost pozitivního výsledku, než ti, kteří chodili do kanceláře nebo do školy. *„Toto zjištění poskytuje důkazy o zdravotních výhodách práce z domova spojených s pandemií COVID-19. Podpora možnosti práce z domova je jednoznačně aspektem, který eliminuje riziko přenosu koronaviru,“* uvedli autoři studie s tím, že toto pravidlo je jednoduše aplikovatelné i na případné další epidemie a mělo by být zařazeno do pandemických plánů.

Home office nabyl v období COVID-19 na důležitosti. Jak dobře může společnost a ekonomika čelit epidemii COVID-19 závisí mimo jiné na tom, jaký podíl práce lze vykonávat distančně, tedy z jiného místa. Dle studie „Kolik nás může pracovat z domova?“ think-tanku IDEA při CERGE-EI, společném pracovišti Národohospodářského ústavu AV ČR a Univerzity Karlovy publikované v říjnu 2020 by přibližně třetina českých pracovníků (1,8 mil.) mohla pracovat z domova. Téměř třetina českých pracovníků skutečně přešla na práci z domova na jaře 2020 během první vlny epidemie COVID-19. V mezinárodním srovnání je však kapacita práce z domova českého trhu práce relativně nízká, hlavně s ohledem na vysoký podíl zaměstnanosti v průmyslu.

Většina vysokoškolsky vzdělaných pracovníků může pracovat z domova, to samé ovšem platí jen pro jednoho z deseti pracovníků bez maturity. V Praze, s ohledem na strukturu profesí, může pracovat z domova zhruba až polovina pracovníků, přitom ve většině ostatních krajů je to zhruba jen čtvrtina.



Dle této studie by měly veřejné politiky, legislativní a další regulatorní opatření více reagovat na možnosti, specifika a potřeby efektivního využívání práce z domova ve veřejném i soukromém sektoru. Lze očekávat, že pod tlakem okolností v období COVID-19 navíc dojde k rychlejšímu rozvoji technologií, které výkon služby/práce z jiného místa umožňují a usnadňují. Zároveň lze předpokládat další vývoj ve struktuře české ekonomiky, odvětvové i profesní, který bude k práci z domova vstřícnější.



Zdroj: Bajgar, Matěj, Janský, Petr, Šedivý, Marek: Studie IDEA anti COVID-19 # 23 / 2020. Národohospodářský ústav AV ČR

MEZINÁRODNÍ HLEDISKO

Také studie Dingela a Neimana (2020), nedávno přijatá k publikování v prestižním akademickém časopise Journal of Public Economics, pro řadu zemí odhaduje podíl pracovníků, kteří mohou svou profesi plně vykonávat z domova. Pro Česko tento podíl představuje zhruba třetinu všech pracovníků.

Ještě větší podíl zaměstnanců může podle studie pracovat z domova například v Německu (37 %), USA (42 %) a Švýcarsku (45 %). Naopak nižší je tento podíl například na Slovensku (29 %) nebo v Rumunsku (22 %). Obecně zhruba platí, že ekonomicky vyspělejší země mají podmínky umožňující práci z domova ve výrazně větší míře. Důležitý zde není jen celkový počet pracovních míst vykonatelných z domova, ale také jejich rozložení napříč odvětvími, profesemi a regiony. Možnost pracovat z domova se rovněž může lišit mezi lidmi s různou úrovní dosaženého vzdělání či zprostředkovaně podle výše výdělku. Protože je snadnější vykonávat z domova kvalifikovanější práce, koronavirová krize dopadá více na méně a středně vzdělané pracovníky s nižšími výdělky.

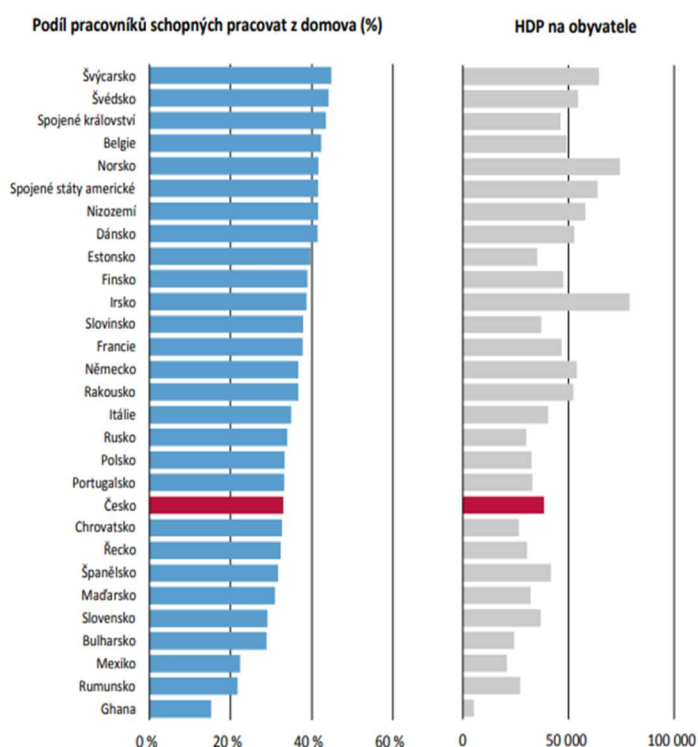


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Ministerstvo dopravy

Podíl pracovníků schopných pracovat z domova podle zemí v porovnání s HDP na obyvatele (studie Dingel a Neiman (2020))



Zdroj: Dingel a Neiman (2020)

Před pandemií pracovala na tzv. home office jen poměrně malá část Evropanů. Nejvíce (okolo 30 % zaměstnanců) jich bylo v Dánsku, Nizozemsku nebo Švédsku, jen desetina a méně pak v Česku, Řecku, Itálii nebo Polsku. Není překvapením, že země, ve kterých byl HO využíván ve větší míře již před pandemií, patří k premiantům v oblasti sladčování pracovního a osobního života a podpory rovných příležitostí žen a mužů. Švédsko a Dánsko obsadily 1. a 2. místo v tzv. Gender Equality Index 2020, Nizozemí pak 5. příčku.⁷

Dle analýzy Mezinárodní organizace práce (ILO)⁸ vzrostl během jara 2020 podíl zaměstnanců, kteří pracovali na HO v celé Evropě téměř na 25 %, nejvíce lidí zůstalo doma ve Finsku (60 %), více než polovina všech zaměstnanců v Lucembursku, Nizozemsku nebo Belgii a jen o něco méně v Irsku, Rakousku, Itálii a Španělsku, Francii a Švédsku. Tato analýza hodnotí také dopad na vývoj pracovního trhu - tento skok v číslech dle ní ukazuje, že při použití správných technologií a nástrojů - například pro komunikaci - a po reorganizaci může být z domova vykonávána práce na více místech, než se dříve předpokládalo.

Dle průzkumu evropského think-tanku Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), s názvem „Living, working and COVID-19“,⁹ provedeného na jaře 2020, více než tři čtvrtiny zaměstnanců EU v červenci chtěly alespoň občas pokračovat v práci z domova, a to i po odeznění pandemie COVID-19. Většina pracovníků v EU uvádí pozitivní zkušenost s prací na dálku

⁷ Blíže viz Gender Equality Index 2020 < <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries>>.

⁸ Blíže viz Gender Equality Index 2020 < <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries>>.

⁹ Blíže viz data ILO, Keys for effective teleworking during the COVID-19 pandemic.

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742061.pdf>, >.



během pandemie, ale jen velmi málo z nich si přeje pracovat na dálku po celou dobu, přičemž preferovanou možností je kombinace práce na dálku a přítomnosti na pracovišti. Nárůst práce na dálku během pandemie zdůraznil potřebu řešení stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem. Do budoucna bude nutné toto ošetřit, aby se zabránilo riziku dopadu na mentální zdraví a nedostavil se u nich syndrom vyhoření. **Pokud má HO pokračovat v celé EU, měla by být zahrnuta ustanovení o dobrovolné povaze práce na dálku nebo o vhodnosti konkrétních úkolů pro práci na dálku do právních rámců nebo dohod.** Zásadní bude také vyjasnění toho, zda a jak mohou zaměstnavatelé přispívat na výdaje spojené s prací z domova, jakož i záruky stejné odměny a přístupu ke vzdělávání či kariérního postupu pro ty, kteří pracují na dálku. Analýza evropského Eurofound upozorňuje, že skoro polovina pracovníků během jarní vlny pandemie od zaměstnavatelů nedostala potřebné nástroje a vybavení pro práci doma. Z této analýzy vyplývá, že většina zaměstnanců si přesto přeje pokračovat v práci z domova alespoň občas i po skončení pandemie.

Příklady dobré praxe

Pandemie COVID-19 tedy mění podobu práce v Evropě a klade před organizace zcela nové výzvy. Řada evropských zemí, kde výkon služby/práce z jiného místa (home office) dříve využíval jen zlomek zaměstnanců, teď přijímá nebo připravuje zákony související s tímto institutem sladování soukromého a pracovního života. Většina zákonů je aktuálně upravována na základě zkušeností z období pandemie, o jejich podobě se často diskutuje napříč politickými stranami.

Německo

Německo v polovině roku 2020 schválilo svoji vůbec první Vládní strategii rovnosti žen a mužů v historii Německa, která byla vytvořena a schválena napříč ministerstvy.¹⁰ Co se týče home office, ministr práce Hubertus Heil (SPD) chce dát německým zaměstnancům nárok na to pracovat nejméně 24 dní ročně z domova. V rodinách, kde oba rodiče pracují, by to mohlo být i výrazně více. Umožnit by to měl takzvaný zákon o mobilní práci, který chce jeho rezort představit v nejbližší době (informace z podzimu 2020). Zaměstnanec by nárok získal automaticky, pokud by jeho zaměstnavatel nedoložil pádné důvody, proč to nejde. Heilova sociální demokracie vládne v koalici s křesťanskými demokraty, kteří však návrh odmítají. Chtějí sice home office také usnadnit, ne ale v podobě nároku, který podle nich znamená příliš mnoho byrokracie. Heil se ale brání, že podniky po zkušenosti s pandemií chtějí zákon právě v jím navržené podobě.

Nová pravidla by měla zajistit, že se zaměstnavatelé se svými lidmi domluví na přesných časech, kdy musí být z domova dosažitelní například telefonicky. Pracovní dobu by jim pak měly povinně hlídat "elektronické hodiny". Heil tento návrh (zdroj Tagesschau, 2020) zdůvodňuje odkazem na řadu studií, podle kterých lidé doma pracují ne méně, ale naopak více, než by měli. Šéfům, kteří nebudou pracovní dobu respektovat, by podle zákona hrozila pokuta až 30 tisíc eur (přes 800 tisíc korun). Zaměstnanci by podle ministra Heila měli mít záruky, že jim jejich pobyt doma nezabrání zapojit se do firemních procesů - a nepropásnou kvůli němu například možnost školení nebo povýšení. Zákon by měl nově regulovat také odpovědnost za pracovní úrazy: léčit by si je lidé mohli u podnikového lékaře, jako kdyby se jim staly na pracovišti. Tuhle otázku zatím německé - podobně jako české - právo příliš neřeší.

Rakousko

Také Rakousko počítá s přijetím nové legislativy, která by home office zpřesnila. Podle ministryně práce Christine Aschbacherové by mělo být možné například to, aby si lidé brali během odpoledne několik hodin volno na vyzvednutí dětí ze škol a školek a práci pak dokončili večer. Uzákonit by se ale

¹⁰ Blíže viz Vládní strategie rovnosti žen a mužů Německo < <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/nemecko-zahajilo-velky-boj-za-rovnost-muzu-a-zen-vlada-plan-schvalila-111929>>.



měla také konkrétní pravidla pojištění proti úrazu, bezpečnosti dat nebo klauzule, aby home office byl vždy dobrovolný, ne povinný. Také v Rakousku diskutují o nezbytnosti jasných pravidel pro oddělení pracovní doby od volného času. Na konkrétní podobě zákona se zástupci vlády, odborů a firem mají dohodnout do března příštího roku.

Francie

Francie se umístila na 3. místě tzv. Gender Equality Index 2020.¹¹ Dle Analýzy stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU Ministerstva vnitra ČR¹² v roce 2012 přijal ministr pro reformu, decentralizaci a státní službu sociální program, mezi jehož třemi prioritami bylo právě sladění pracovního a rodinného života. Nejkomplexněji je problematika zpracována v Dohodě o rovnosti mužů a žen v profesním životě ve veřejné správě (Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique). V této oblasti poskytuje Vrchní ředitelství veřejné správy (DGAFP) velmi intenzivní podporu. Jednotlivé nástroje jsou rozpracovány do metodických materiálů, aby mohly být hladce implementovány správními úřady.

V roce 2016 vydala vláda nařízení týkající se podmínek práce z domova pro státní správu za pomoci informačních a komunikačních technologií (télétravail). Cílem je usnadnit sladění osobního a pracovního života a zároveň zvýšit efektivitu práce. Vrchní ředitelství veřejné správy (DGAFP) ve spolupráci se zaměstnavateli a odbory vypracovalo metodickou příručku „Průvodce implementací práce z domova za pomoci ICT ve státní správě (Guide télétravail Guide d'accompagnement de la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique)“, která má pomoci při implementaci tohoto nástroje ve státních institucích. Ministerské vyhlášky k implementaci by měly postupně následovat. V případě práce z domova za pomoci ICT ve státní správě ponechává nařízení vlády v kompetenci každého zaměstnavatele definici způsobu výkonu služby, metodický materiál tedy není zatím závazný.

Španělsko

Ve Španělsku byla práce z domova v letech před pandemií spíše výjimkou. Nyní bylo uzákoněno opatření, které dává zaměstnancům nárok na odškodnění za všechny dodatečné "zdroje, vybavení a nástroje", které si kvůli práci mimo kancelář budou muset obstarat. Na přesných pravidlech odškodnění se firmy dohodnou s odbory nebo jinými zástupci svých zaměstnanců, (zdroj El País, 2020). Ve Španělsku (na rozdíl např. od chystaného návrhu v Německu) - skutečný home office znamená, že člověk tráví doma víc než 30 procent času po dobu tří měsíců, tedy aspoň jeden a půl dne každý týden. O takové podobě práce se budou muset zaměstnavatelé se svými zaměstnanci dohodnout speciální smlouvou, která určí, jaké vybavení musí zaměstnanec mít, odkud bude pracovat, kdy musí být na příjmu nebo jak budou šéfové jeho práci monitorovat.

Řecko

Řeků pracovalo z domova před koronavirovou krizí ještě méně než Němců, Španělů nebo i Čechů - jen necelých pět procent. V dubnu 2020 už to byla více než čtvrtina. Řecká vláda proto teď připravuje novelu zákona, který dá lidem pracujícím z domova nárok na náhradu nákladů podobně jako ve Španělsku a zajistí jim i dodržování pracovní doby ze strany zaměstnavatele.

Firmy budou muset své pracovníky na home office evidovat v databázi ministerstva práce (zdroj deník Kathimerini). To bude na dodržování pracovní doby také dohlížet, vytvoří kvůli tomu speciální inspektorát. O podobě zákona se zástupci vlády, odborů a firem mají dohodnout v roce 2021.

¹¹ Blíže viz Gender Equality Index 2020 < <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries>>.

¹² Blíže viz Ministerstvo vnitra České republiky, Analýza stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU. < <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>>.



Podobně jako v dalších zemích i v ČR by bylo vhodné doplnit zákonnou úpravu toho, jakými pravidly by se home office měl řídit. Vláda zatím žádný nový konkrétní návrh pro pracovní trh nepřipravuje. Ministerstvo práce a sociálních věcí nicméně v současnosti připravuje návrh zákona transponujícího směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Na základě transpozice směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, jejímž klíčovým cílem jsou flexibilnější podmínky práce pro rodiče a další pečující osoby, musí evropské země zavést práci z domova do svých zákonů nejpozději do srpna 2022.

V blízké budoucnosti lze předpokládat, že jedním z výsledků pandemického období bude, že zaměstnavatelé dostanou od zákonodárce praktická a reálná pravidla pro fungování home office. To by ČR nejen posunulo dále v digitální vyspělosti, ale umožnilo by to i lépe zvládat budoucí situace a výzvy.



CÍL, PRŮBĚH A METODOLOGIE ŠETŘENÍ

Dotazníkové šetření **Home office 2.0: Dotazníkové šetření zkušeností představených s plošným využíváním výkonu služby/práce z jiného místa (tzv. home office) v MD** bylo zpracováno jako součást indikátoru projektu OP Z CZ.03.1.1.51/0.0/15_28/006289 „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity Ministerstva dopravy“. Jedná se o indikátor klíčové aktivity 1 „Analýza optimalizovaného systému institucionálního zabezpečení z hlediska podmínek pro kombinaci práce a rodiny zaměstnanců a zaměstnankyň MD v pracovním a služebním poměru).

Identifikace dokumentu: Vyhodnocení dotazníkového šetření

Vypracovaly: Ing. Lenka Čermáková, Mgr. et Bc. Ilona Vlachová, Ministerstvo dopravy, Odbor personální

Cílem šetření bylo zmapovat zkušenosti představených s plošným využíváním výkonu služby/práce z jiného místa (HO) v MD během pandemie, identifikovat výhody i limity HO a na základě vyhodnocení šetření navrhnout doporučení na případné úpravy souvisejících vnitřních předpisů a služebních předpisů.

Základní výzkumné otázky

1. Jak byla práce z domova v dotazovaných organizacích nastavena v období před vypuknutím pandemie koronaviru?
2. Jak se podmínky pro práci z domova změnily v souvislosti se zaváděním protiepidemických opatření?
3. Jak představení hodnotili fungování práce z domova? (S ohledem na rozdílnou situaci před pandemií a během ní.)
4. Jaké jsou nyní další perspektivy výkonu služby/práce z jiného místa?

Metodologie

Dotazníkové šetření zkušeností představených s plošným využíváním výkonu služby/práce z jiného místa (tzv. home office) v MD proběhlo v období 8. září až 25. září 2020.

Při sestavování dotazníku pro MD jsme vycházeli ze standardizovaného dotazníku Ministerstva práce a sociálních věcí, aby bylo možné interní výsledky MD následně porovnat s výsledky aktuálního celoplošného šetření MPSV ČR, Oddělení evaluací, Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce s názvem: „Práce z domova: Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru“¹³. Počet respondentů průzkumu MPSV byl celkem 946 vedoucích, z toho 612 žen a 334 mužů, a také 5 257 řadových zaměstnanců.

¹³ Online dotazník šetření MPSV ČR, Oddělení evaluací, Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce: „Práce z domova: Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru“, červenec 2020. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601619949362>



Dotazník byl v MD distribuován prostřednictvím elektronického online dotazníku Survio. Survio dlouhodobě zajišťuje šetření v soukromých i státních institucích, včetně MV ČR a je považováno za bezpečné vzhledem k riziku úniku dat i zachování jejich naprosté anonymity.¹⁴

Dotazníkového šetření se účastnilo 60 % představených MD (resp. 48 osob) z toho 52 % žen představených a 63 % mužů představených.

Struktura respondentů

	vedoucí	ředitel/ka	celkem
muži	25	11	36
ženy	10	2	12

	dítě do 3 let	dítě/děti 4 - 15 let	jiný člen rodiny/blízká osoba	péče násobná
muži	5	14	2	3
ženy	0	4	2	0

Ambicí šetření je předložit informace získané od respondentů o jejich zkušenostech a postojích souvisejících s výkonem služby/práce z jiného místa (tzv. home office, dále také „HO“ nebo „práce z domova“). V rámci šetření je kladen důraz na zkušenosti a postoje vedoucích pracovníků, kteří jsou za výstupy v rámci HO zodpovědní.

Stanovisko Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy

Stanovisko ze 4. schůze konané dne 23. října 2020 prostřednictvím MS Teams

Bod programu 2

Vyhodnocení dotazníkového šetření zkušeností představených s plošným využíváním home office v Ministerstvu dopravy v souvislosti s COVID – 19 - prvotní výsledky

Stanovisko: Na základě výsledků průzkumu Pracovní skupina pro rovné příležitosti žen a mužů v rezortu Ministerstva dopravy (dále také „PSG“) doporučuje služebnímu orgánu, aby v roce 2021 hledal taková řešení, která pomohou v Ministerstvu dopravy zavádět flexibilnější výkon služby z jiného místa ve větším rozsahu než 1 den v měsíci. Podle 71 % respondentů z řad představených je výkon služby z jiného místa vnímán jako efektivní prostředek sladování pracovního a osobního života, 83 % by uvítalo

¹⁴ Online dotazník Survio používá Ministerstvo vnitra, naposledy pro Dotazník sekce pro státní službu Ministerstva vnitra k řízením ve věcech státní služby ve smyslu zákona o státní službě (<https://www.survio.com/survey/d/Q4X2L3Y9O4P3K4N7T>). Survio používá i Policie ČR, MK, MMR a další (viz níže). Formu distribuce jsme konzultovali s pracovníky odpovědnými za kybernetickou bezpečnost v MD. <https://www.survio.com/survey/d/J3G9N9W8F5A7U3R2F> (Ministerstvo vnitra) <https://www.survio.com/survey/d/U3H9Y3C1E7Y2C3Y4M> (Ministerstvo kultury) <https://www-1.survio.com/survey/d/V1V6A1W9Q4S6A7D1R> (Ministerstvo pro místní rozvoj) <https://www.survio.com/survey/d/T2F2M2K5S8X9S5E3F> (Policie ČR) <https://www.mvcr.cz/sluzba/docDetail.aspx?docid=22149860&doctype=ART> (Ministerstvo vnitra, 2019)



jeho rozšíření do budoucna. Flexibilnější nastavení/podmínky výkonu služby/práce z jiného místa jsou přínosné a efektivní jak pro rodiče a další pečující osoby, tak pro všechny zaměstnance. Pracovní skupina se usnesla, že výsledky budou prezentovány prostřednictvím Odboru personálního a předsedy pracovní skupiny služebnímu orgánu, budou poskytnuty Základní odborové organizace Odborového svazu státních orgánů a Ministerstva dopravy a zveřejněny na intranetu pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně.

VÝSLEDKY ŠETŘENÍ

(Výsledky šetření včetně porovnání s výsledky průzkumu MPSV „Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru“ z července 2020)

1) Změna podmínek pro výkon služby/práce z jiného místa v souvislosti s pandemií

S nástupem pandemie z ohledu na zdraví svých zaměstnanců většina organizací přešla k výraznému rozšíření možností výkonu služby/práce z jiného místa.

Jak vyplývá z průzkumu MPSV k nejzásadnější změně došlo u orgánů státní správy, v menší míře u soukromých společností. Tuto skutečnost lze vysvětlit výchozím stavem, kdy v řadě soukromých společností byl home office poskytován ve větší míře než ve státní správě již před pandemií. Klíčovými důvody pro zavedení institutu HO bylo zdraví zaměstnanců, ale také rozsah agend, které lze vykonávat z jiného místa.

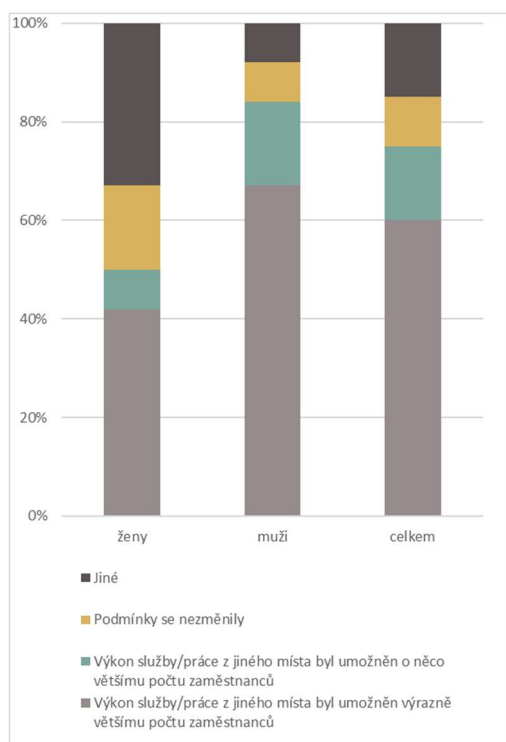
Z průzkumu MPSV je zřejmé, že v období před pandemií byly v soukromých firmách a neziskových organizacích v porovnání s veřejnou správou (města, obce) řádově vyšší objemy práce reálně vykonávané z domova stejně jako podíly zaměstnanců, jimž je tzv. home office umožňován – více než polovinu zaměstnanců v soukromém sektoru a méně než čtvrtinu zaměstnanců ve veřejném sektoru (přičemž v obcích byl podíl ještě výrazně nižší, než na ministerstvech). O něco častěji pracovali z domova muži než ženy (36 % versus 30 %), dále také např. osoby, které sdílejí domácnost s malým dítětem. Z hlediska reálného využívání převažoval před nástupem pandemie malý objem práce z domova (obvykle do třetiny úvazku), přitom v ideálním případě by si zaměstnanci přáli větší objem (většinou polovinu úvazku). Situace se významně změnila v souvislosti s pandemií COVID-19, např. během jarního lockdownu pracovaly z domova zhruba čtyři pětiny zaměstnanců v dotazovaných organizacích a v řádově vyšším objemu než před pandemií.

Dle 60 % respondentů z řad představených MD byl výkon služby/práce z jiného místa umožněn výrazně většímu počtu zaměstnanců. Skutečnost je taková, že služební orgán umožnil výkon služby/práce v souvislosti se vznikem aktuální epidemiologické situace všem zaměstnancům, někteří ho však nevyužili (např. mají samostatnou kancelář atd.). Většinu činností je možné vykonávat z domova.

Státní tajemník vydal 2. března 2020 s ohledem na zdraví zaměstnanců „Preventivní postupy a doporučení a následně řadu mimořádných opatření v souvislosti s pandemií COVID-19 v MD“. Od poloviny března začala většina státních zaměstnanců MD vykonávat službu/práci z jiného místa. Během jarního lockdownu (duben 2020) byl výkon služby/práce z jiného místa umožněn 380 z celkových 434 zaměstnanců MD.



Graf č. 1 Průzkum MD: Jak se změnily podmínky pro umožnění výkonu služby/práce z jiného místa v souvislosti se vznikem aktuální epidemiologické situace?

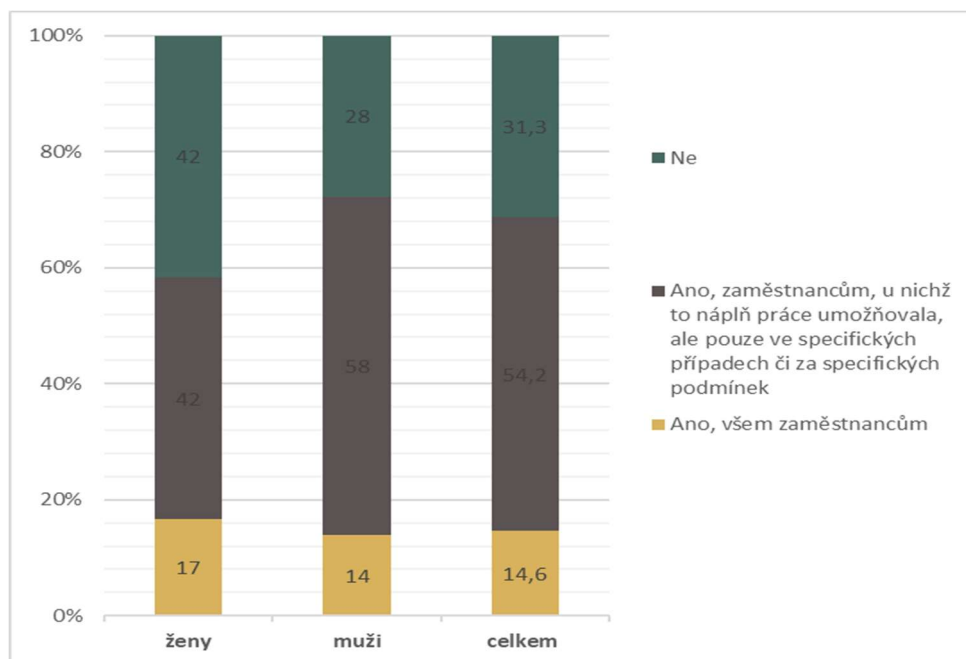


Graf č. 2 Průzkum MPSV: Změna podmínek pro umožnění HO v organizacích

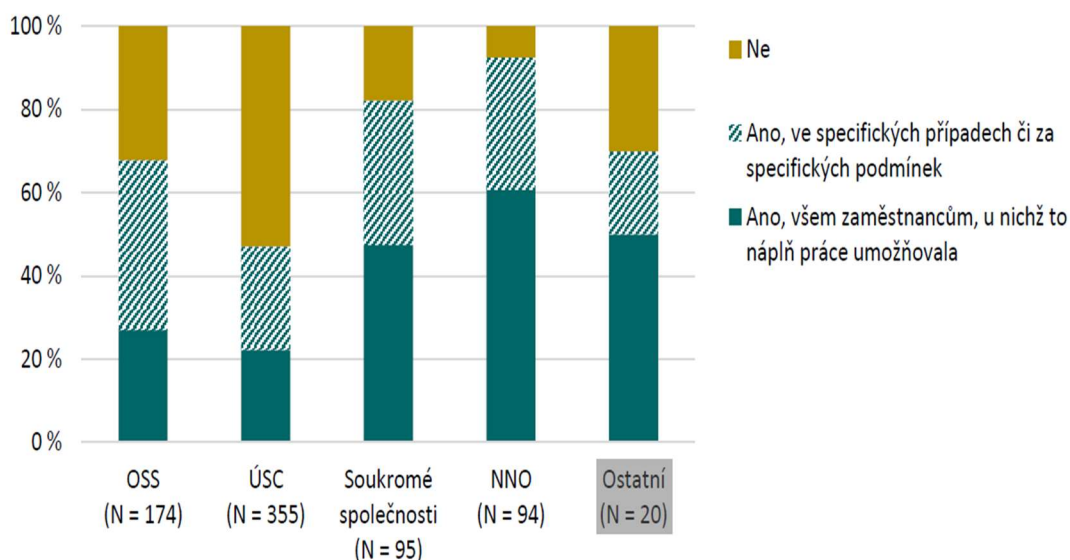


2) Základní postoje a potenciál výkonu služby/práce z jiného místa před pandemií

Graf č. 3 Průzkum MD: Umožňování HO zaměstnancům před nástupem pandemie



Graf č. 4 Průzkum MPSV: Umožňování HO zaměstnancům dle sektoru před nástupem pandemie



Dle 69 % představených MD využívalo před pandemií možnost výkonu služby/práce z jiného místa v jejich útvaru méně než 10 % zaměstnanců. Z odpovědí vedoucích pracovníků v průzkumu MPSV vyplývá, že nejběžnější byl před příchodem pandemie home office v neziskových organizacích a soukromých společnostech. Ve státní správě nebylo příliš zvykem HO ve větší či flexibilnější míře



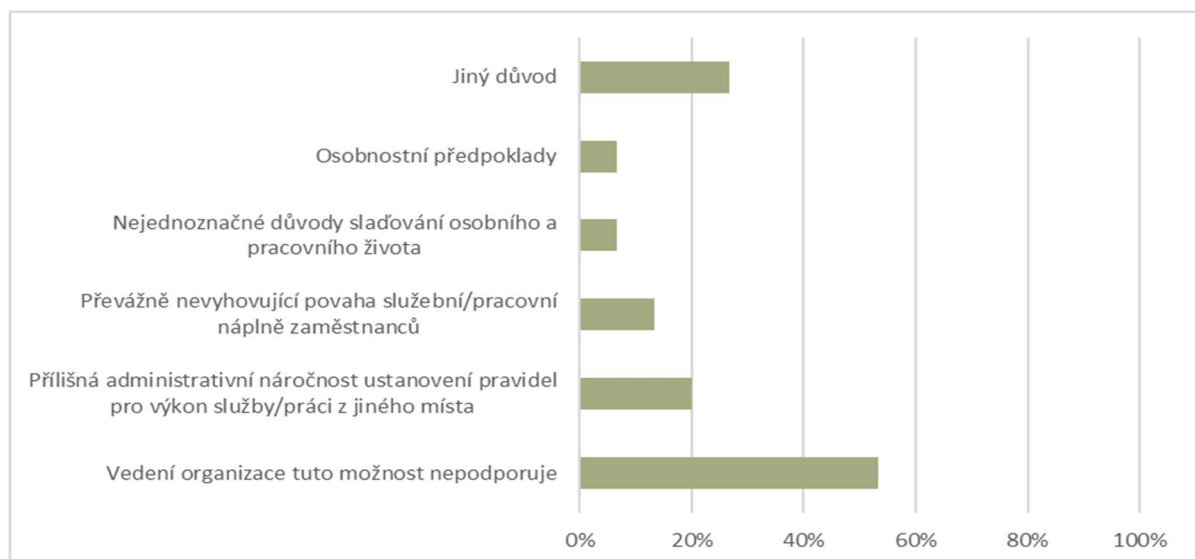
Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



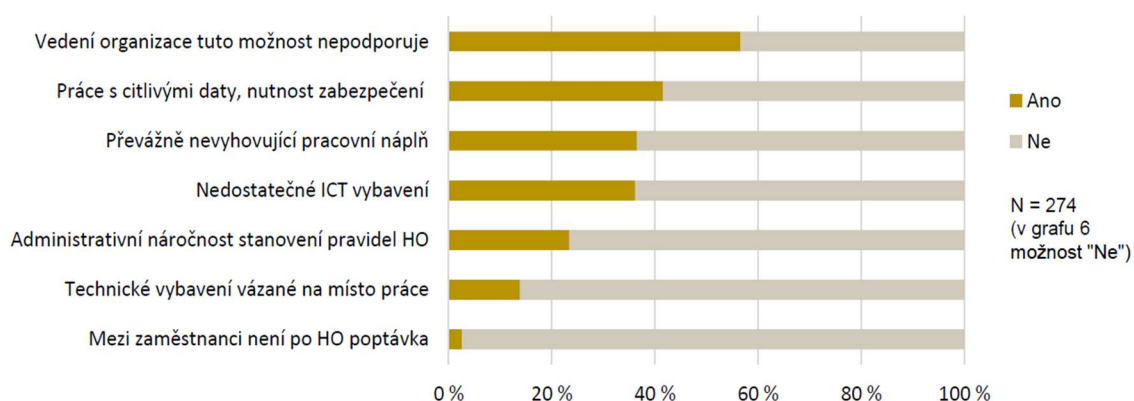
Ministerstvo dopravy

využívat. Mezi hlavní specifické případy, v nichž byl v některých organizacích umožňován HO, patřily jednoznačně péče o děti, nemoc, péče o jiné blízké osoby, komplikované dojíždění, příležitostné vyřizování osobních záležitostí, méně často pak špatné klimatické podmínky na pracovišti, období s menším objemem práce, specifická náplň práce či ostatní, tj. DPČ, studium, ojedinele dle dohody. V Ministerstvu dopravy výkon služby/práce z domova umožňován byl, ale pouze zaměstnancům, u nichž to náplň práce umožňovala, a pouze ve specifických případech či za specifických podmínek (nejčastěji sladování pracovního a rodinného života).

Graf č. 5 Průzkum MD: Důvody pro neumožnění HO zaměstnancům, kteří by hypoteticky pracovat z domova mohli



Graf č. 6 Průzkum MPSV: Důvody pro neumožnění HO zaměstnancům, kteří by hypoteticky pracovat z domova mohli

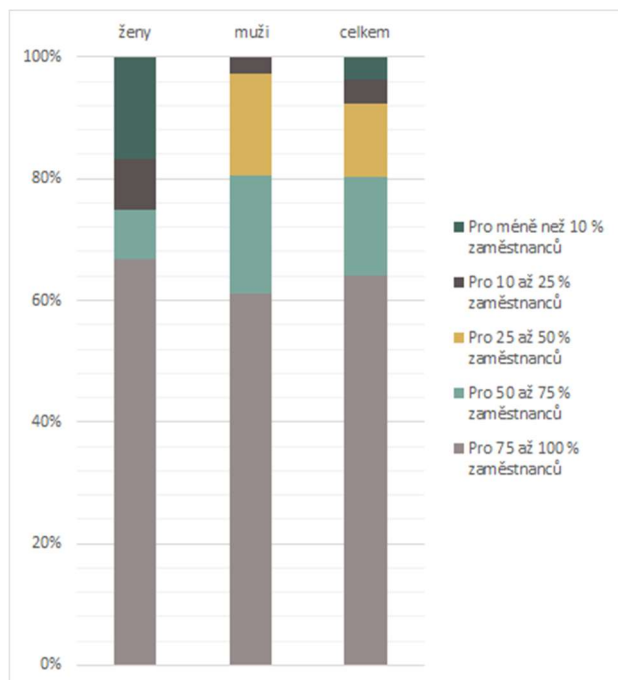


Důvody pro neumožnění HO zaměstnancům, kteří by hypoteticky pracovat z domova mohli, uváděli pouze ti respondenti, kteří odpověděli, že žadatelům/kám o výkon služby z jiného místa v jejich útvaru nebylo v období před aktuální epidemiologickou situací umožněno ho alespoň částečně vykonávat. Nejčastějším důvodem pro neumožnění výkonu služby/práce z jiného místa byla absence podpory ze strany vedení. Muži tento důvod uváděli častěji než ženy. Mezi jinými důvody zmiňovali respondenti „Žádný ze zaměstnanců v mém útvaru o výkon služby/práce z jiného místa nepožádal“ nebo „Absence

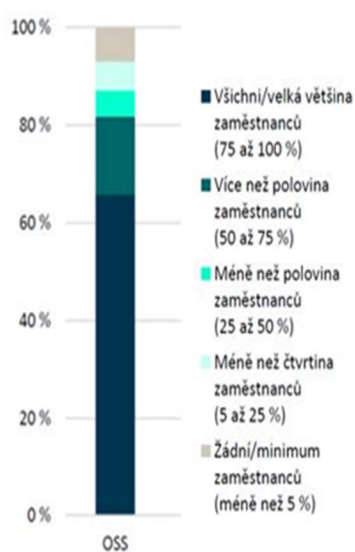
vstřícnějšího obecného přístupu MD k home office“. Také v průzkumu MPSV byl primárním důvodem pro neumožnění HO zaměstnancům, kteří by hypoteticky pracovat z domova mohli, ten, že vedení organizace tuto možnost nepodporuje.

3) Objem práce, kterou hypoteticky lze vykonávat z domova

Graf č. 7 Průzkum MD: Podíl zaměstnanců, kteří by dle vedoucích mohli (částečně) pracovat z domova



Graf č. 8 Průzkum MPSV: Podíl zaměstnanců v organizaci, kteří by dle vedoucích mohli (částečně) pracovat z domova



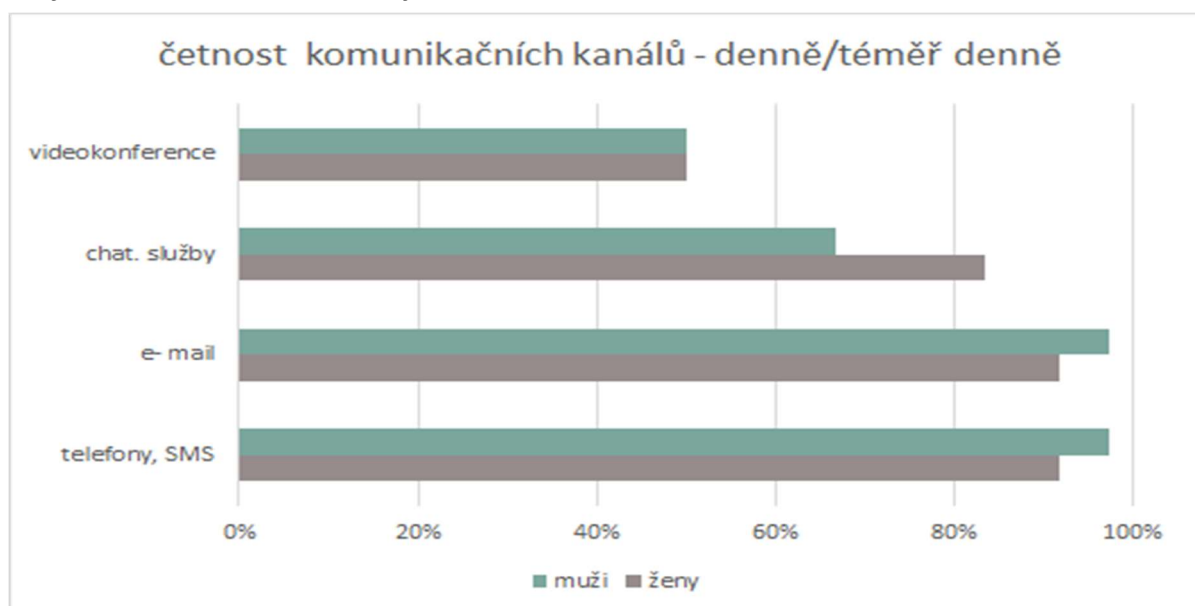
63 % respondentů z řad představených MD uvedlo, že by výkon služby/práce z jiného místa mohlo částečně vykonávat 75 – 100 % zaměstnanců. 17 % pak vidí tuto možnost jako reálnou pro 50 – 75 % zaměstnanců. Jen 4 % odpověděla, že vzhledem k povaze služební/pracovní náplně (výkon agendy a plnění úkolů) může částečně vykonávat HO v jejich útvaru méně než 10 % zaměstnanců.

Z průzkumu MPSV je zřejmé, že objem práce, kterou by vzhledem k jejímu charakteru bylo možné vykonávat z domova, se napříč sektory liší. Zatímco nejnižší je tento objem u pracovníků územních samospráv (ÚSC), v OSS (organizační složky státu) by hypoteticky bylo možné pracovat v režimu HO více, a to v podobném rozsahu jako v MD.

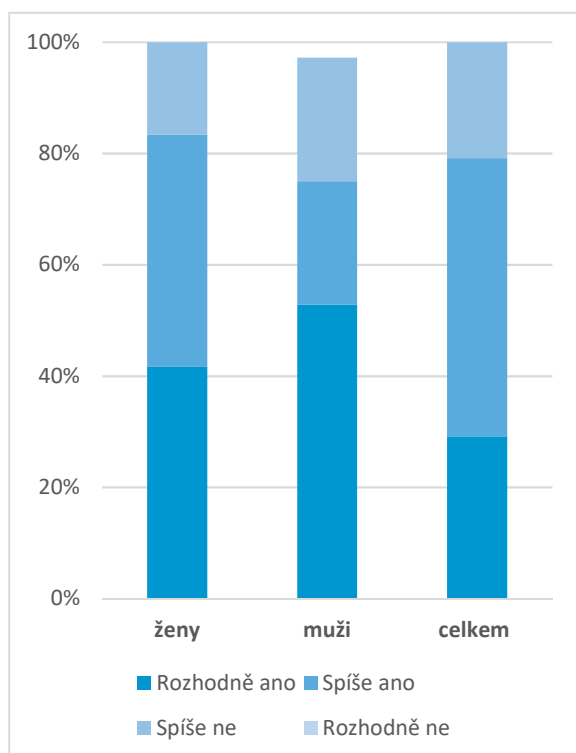
4) Podmínky pro výkon služby/práce z jiného místa

Při vyhodnocování podmínek pro výkon služby/práce z jiného místa byla zkoumána také efektivita komunikace a zjišťováno, které komunikační kanály jsou pro práci z domova nejdůležitější. 90 % respondentů z řad představených MD využívá denně e-mail a 81 % standardní telefonické hovory a SMS. 42 % MS Teams a další chatovací služby a 23 % videokonference. Respondentky ženy z řad představených využívají výrazně častěji než muži chatovací služby.

Graf č. 9 Průzkum MD: Četnost využívání komunikačních kanálů



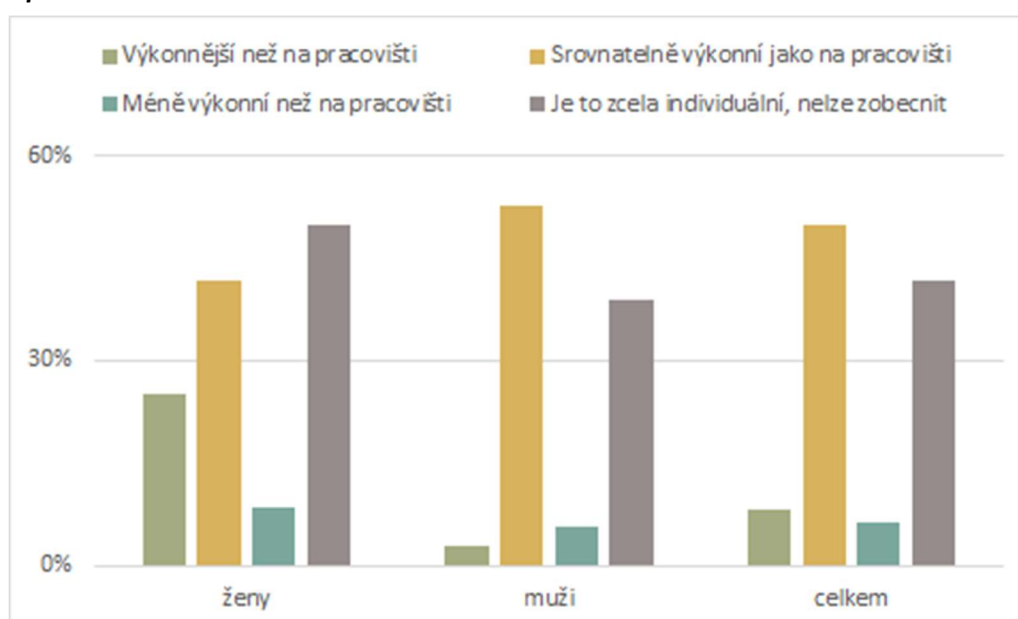
Graf č. 10 Průzkum MD: Spokojenost vedoucích s efektivitou videokonferencí



50 % respondentů z řad představených v MD považuje formát schůzek ve formě videokonference spíše za efektivní a 29 % za rozhodně efektivní. 21 % spíše není příznivcem videokonferencí. Nicméně většina respondentů nezmínila nějaký větší problém s technickým vybavením, které by jim neumožňovalo výkon služby/práce z jiného místa.

5) Efektivita práce z domova – výkonnost a komunikace

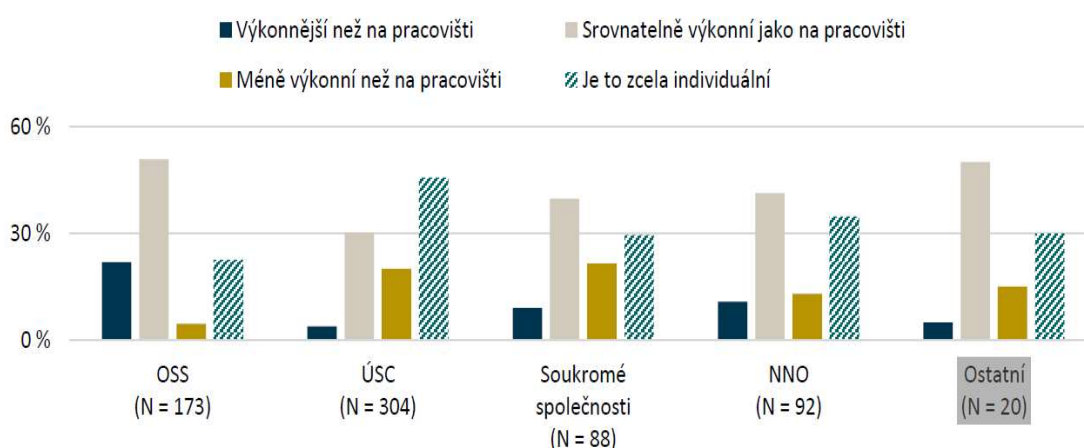
Graf č. 11 Průzkum MD: Srovnání výkonnosti zaměstnanců na pracovišti a při práci z domova z pohledu vedoucích



Nejvíce respondentů (50 %) uvedlo, že je výkonnost při práci z domova a na pracovišti srovnatelná, 35 % je přesvědčeno, že výkonnost v rámci HO je u každého zaměstnance natolik individuální, že ji nelze zobecnit pro všechny zaměstnance. Za méně výkonné považuje zaměstnance pracující v režimu HO pouze 6 % respondentů. Nejzajímavějším zjištěním je významný rozdíl mezi názory žen a mužů z řad představených v kategorii „výkonnější než na pracovišti“.

Ženy z řad představených považují zaměstnance pracující z domova za výkonnější než na pracovišti ve 25 % případů, zatímco muži pouze ve 3 %. Tento výsledek koreluje s celkovým vnímáním výkonu služby/práce z jiného místa – ženy ho považují více než muži za efektivní prostředek sladování pracovního a rodinného života a jako přirozenou součást pracovního života, což souvisí zřejmě s jejich větším zapojením do péče o rodinu i s tím, že v MD zatím více využívaly možnost výkonu služby/práce právě ženy.

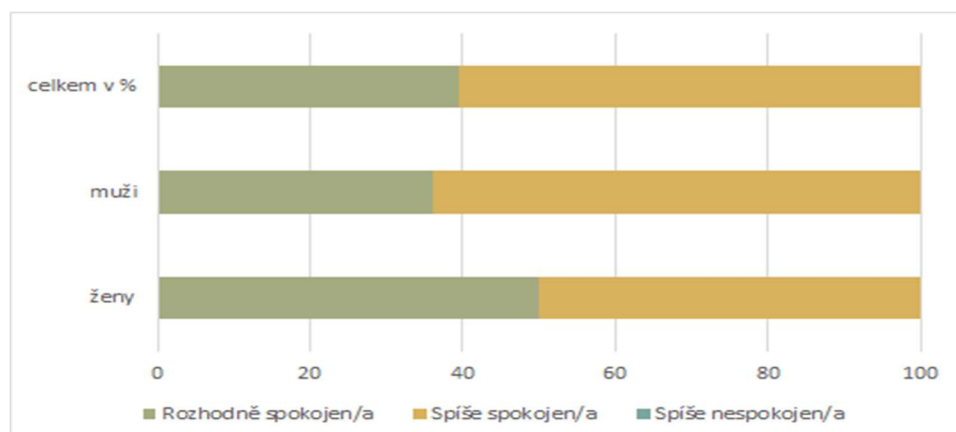
Graf č. 12 Průzkum MPSV: Srovnání výkonnosti zaměstnanců na pracovišti a při práci z domova z pohledu vedoucích



V porovnání s průzkumem MPSV panuje v případě OSS, tedy v porovnání s jinými ministerstvy, poměrně shoda, respondenti z MD pouze kladli více důraz na odpověď „Je to zcela individuální, nelze zobecnit“ (35 %), podobně jako ÚSC.

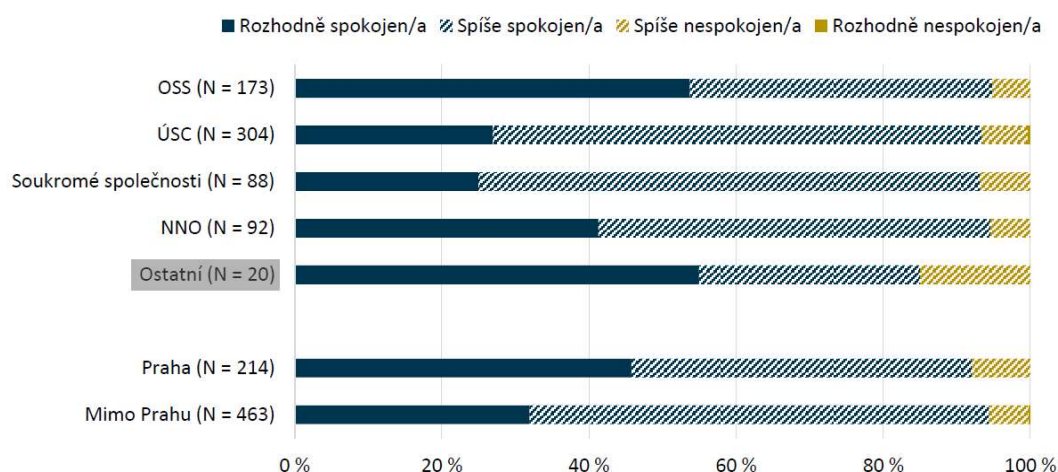


Graf č. 13 Průzkum MD: (Ne)spokojenost vedoucích s komunikací se zaměstnanci/kyněmi pracujícími z domova



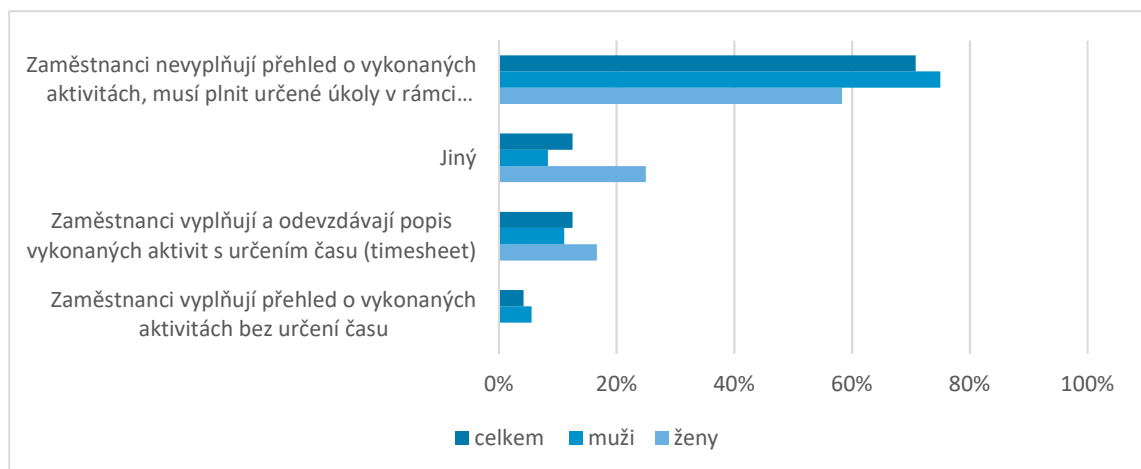
Z hlediska spokojenosti vedoucích s komunikací se zaměstnanci pracujícími v režimu home office odpovědělo nejvíce (60 %) respondentů, že jsou spíše spokojeni s prací svých podřízených. Rozhodně spokojeno bylo s komunikací se zaměstnanci svého útvaru pracujícími z domova 40 % představených. Pozitivním výsledkem je, že na rozdíl od průzkumu MPSV nikdo z představených neodpověděl, že by byl s prací svých podřízených zaměstnanců spíše nespokojen. V rámci OSS, tedy jiných ministerstev, částečná nespokojenost s výkonem služby/práce z jiného místa panovala, na druhou stranu zde ale bylo i více rozhodně spokojených představených než v MD. Z obou grafů a zjištěných dat vyplývá, že s komunikací se zaměstnanci na HO převažuje napříč sektory spokojenost.

Graf č. 14 Průzkum MPSV: (Ne)spokojenost vedoucích s komunikací se zaměstnanci/kyněmi pracujícími z domova



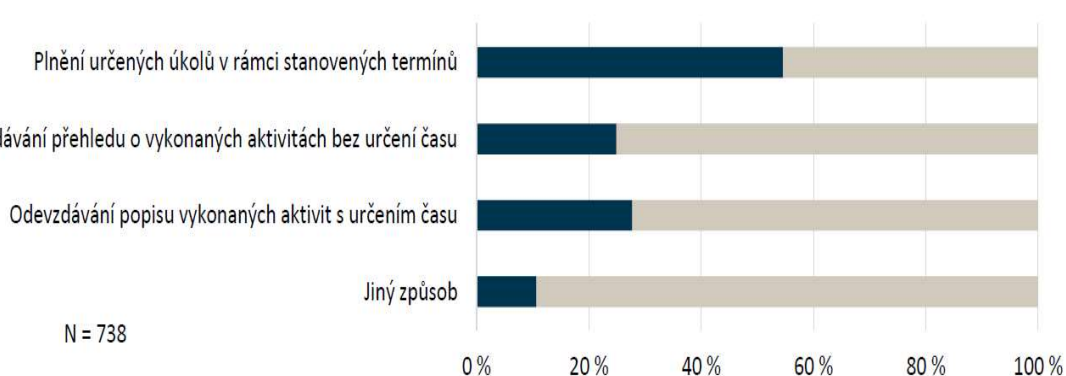
6) Způsob kontroly odvedené práce z domova vedoucími

Graf č. 15 Průzkum MD: Způsoby kontroly a evidence odvedené práce zaměstnanců/kyň při práci z domova



Co se týče způsobu kontroly a evidence odvedené práce z domova u zaměstnanců v Ministerstvu dopravy, většina vedoucích volí cestu jednoduchosti a větší důvěry v zaměstnance, a nepožaduje odevzdání přehledu o vykonaných aktivitách. Nicméně představení věří, že zaměstnanci jsou si jasně vědomi toho, že musí plnit určené úkoly na základě termínů/uzávěrek (71 % představených). U 13 % představených zaměstnanci vyplňují a odevzdávají popis vykonaných aktivit s určením času (tzv. timesheet). Ženy představené uváděly kromě výše uvedených důvodů častěji než muži jiný způsob kontroly práce na HO, např. „každodenní krátké porady, emailová komunikace“, „Jelikož se vede správně řízení, odvedená práce se kontroluje úplně stejně jako v případě, kdy jsou zaměstnanci na pracovišti.“ nebo „Práce je přímo viditelná ve spisové službě a v naší databázi, dále v korespondenci, musí probíhat kontinuálně a přesně v termínech, ty jsou klíčové.“

Graf č. 16 Průzkum MPSV: Způsoby kontroly a evidence odvedené práce zaměstnanců/kyň při práci z domova

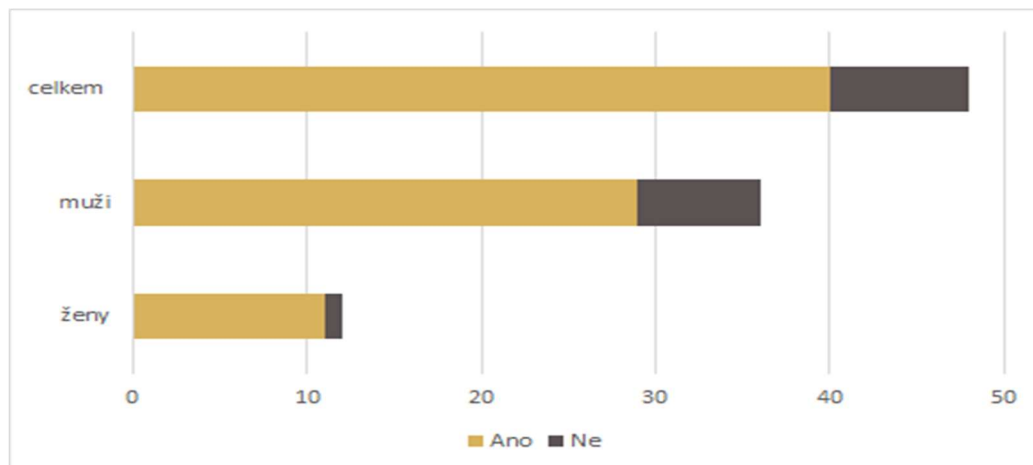


V rámci průzkumu MPSV bylo na prvním místě taktéž plnění určených úkolů v rámci stanovených termínů, mezi jinými způsoby kontroly a evidence pak zaznělo např. že kontrola probíhá formou konzultací či porad (3 % respondentů), přímou kontrolou výstupů (2 %) nebo za pomoci online kontrolních mechanismů (2 %). Zatím tedy jen malá část vedoucích pracovníků v České republice přistoupila k online sledování produktivity zaměstnanců.



7) Perspektiva práce z domova

Graf č. 17 Průzkum MD: Přání rozšíření HO v organizaci do budoucna



40 ze 48 (tedy 83 %) respondentů z řad představených by uvítalo rozšíření HO v MD oproti stavu před aktuální epidemiologickou situací. Jen 8 respondentů, z toho 7 mužů, rozšíření HO v organizaci do budoucna nepodporuje. 4 z 8 respondentů, kteří by neuvítali rozšíření HO do budoucna, uvedli navíc jako důvod převážně nevyhovující povahu služební/pracovní náplně zaměstnanců. Ze stejného důvodu by neuvítala rozšíření HO také jediná žena představená, neboť v jejím útvaru může (vzhledem k agendě) službu/práci z jiného místa vykonávat méně než 10 % zaměstnanců.

38 % respondentů z řad představených by podporovalo výrazně plošnější rozšíření, a to pro všechny zaměstnance, kterým to povaha služby/práce umožňuje. 31 % respondentů by podporovalo možnost HO v určitém rozsahu (například 1 den v týdnu či měsíci) pro všechny zaměstnance, kterým to povaha služby/práce umožňuje. 21 % by uvítalo plošnější výkon služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance 1x měsíčně a současně rozšíření dlouhodobějšího výkonu služby/práce z jiného místa pro vybrané zaměstnance, u kterých k tomu existují relevantní důvody (rodinné, zdravotní apod.).

Většina komentářů k dotazu jaký rozsah výkonu služby/práce z jiného místa by dle názoru představených byl vhodný, směřuje především k otázce větší flexibility využívání výkonu služby/práce z jiného místa. Nepanuje jednotný názor či shoda ohledně počtu hodin či dní, ale většina respondentů se shoduje, že podmínky HO by měly být flexibilnější.

Zde je výběr odpovědí:

„Nedostatečné využívání HO je demotivační v kontextu širšího využívání HO jinde (soukromý sektor)“

„max. 2 dny v týdnu“

„1x týdně“

„50 %“

„v největším rozsahu“

„Podporoval bych alespoň 5 dnů home office měsíčně, které může schválit přímý představený nebo ředitel odboru.“

„1-2 dny v týdnu za podmínky možnosti využití pro představené na všech stupních řízení.“

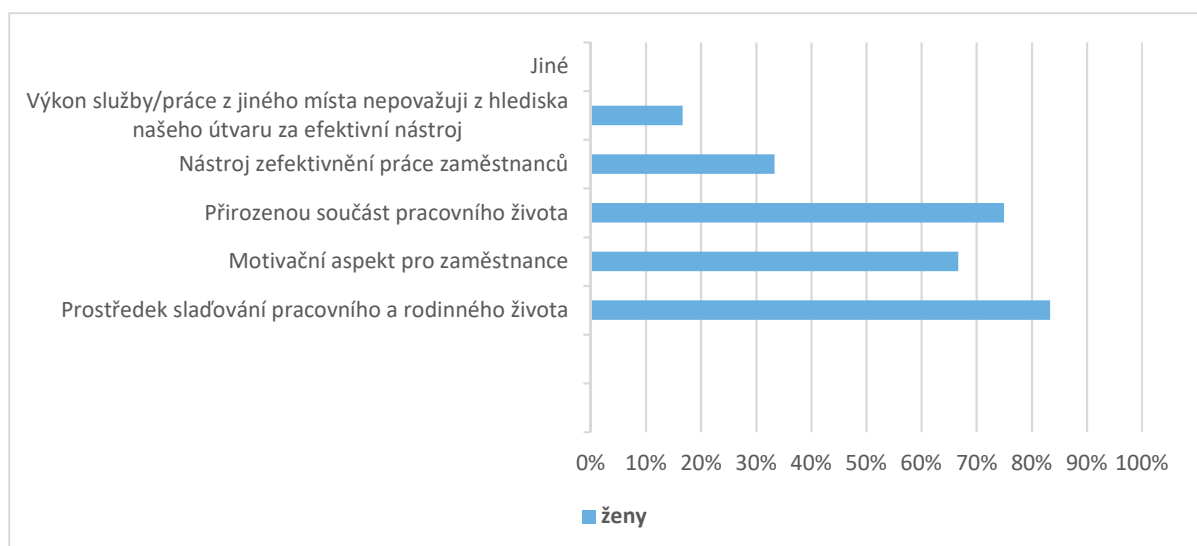
„1 – 2 dny v měsíci, flexibilně dle potřeby a ne pravidelně každý týden v určený den/dny“. „Nedá se plošně stanovit a ani to nemá smysl. Může se měnit a mělo by být odvislé od aktuálních potřeb“.



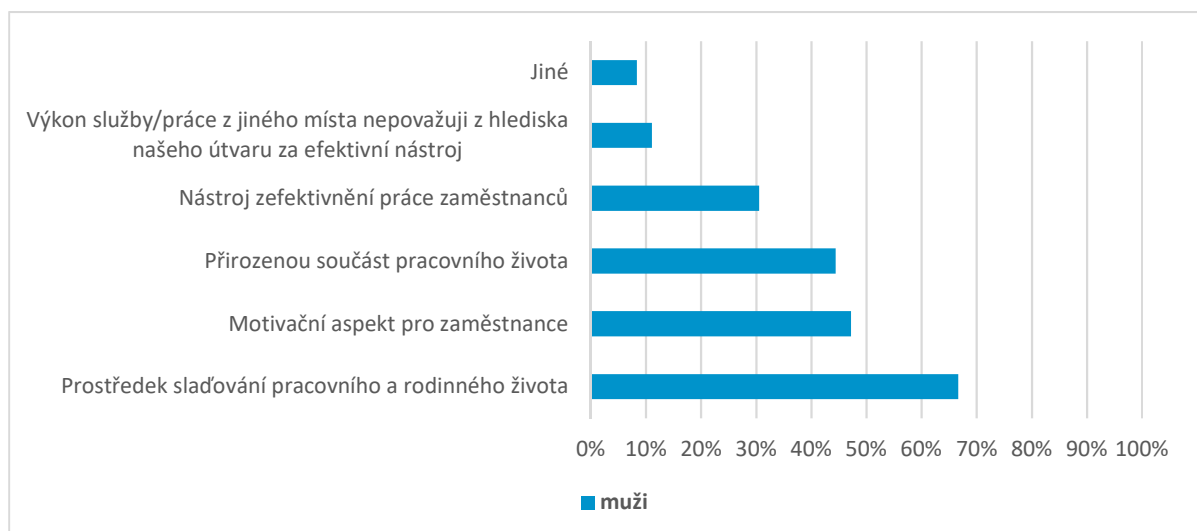
„Nechat kompletně na rozhodnutí představených, jak se dohodnou se svými lidmi. Představení jsou zodpovědní za odvedenou práci a vždy by měla být dána možnost pro představeného individuálně a flexibilně domluvit se zaměstnancem HO. Jsem proti stanovení celoministerských kvót, které stanoví plošné časy a nezohlední individuální vlastnosti a typ práce zaměstnance.“

8) Co představuje HO pro vedoucí pracovníky

Graf č. 18 Průzkum MD: Co představuje HO pro vedoucí pracovníky – představené ženy



Graf č. 19 Průzkum MD: Co představuje HO pro vedoucí pracovníky – představení muži

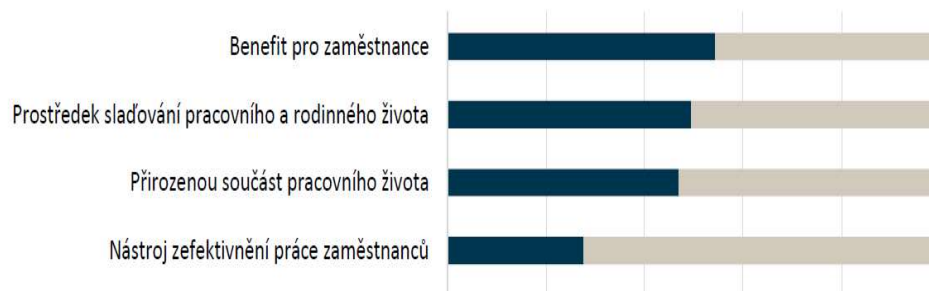


71 % představených považuje HO především za efektivní nástroj, který umožňuje sladování pracovního a osobního života. Organizační komplikace s prací z domova spojuje pouze sedm představených. Představení MD vnímají správně institut výkonu služby/práce z jiného místa především jako prostředek sladování pracovního a rodinného života, v průzkumu MPSV je home office vnímán primárně jako benefit pro zaměstnance, což doposud např. v soukromém sektoru takto vnímáno skutečně bylo. Ženy představené v MD v porovnání s muži vnímají výrazně více (o desítky procent) HO právě jako prostředek sladování a také jako přirozenou součást pracovního života. Opět lze předpokládat, že je to



i díky jejich rodičovské roli a intenzivnějšímu vnímání potřeby tzv. work-life balance a sladování práce a osobního resp. rodinného života.

Graf č. 20 Průzkum MPSV: Co představuje HO pro vedoucí pracovníky



K otázce „Výkon služby/práce z jiného místa považuji z hlediska našeho útvaru za efektivní“ vyjádřili respondenti/ky v bodu „Jiné“, také např. tyto názory: „Je nutný optimální rozsah“, „Nelze jednoznačně říci“. Pozitiva a negativa cca vyrovnané.“, či „Jeho nedostatečné využívání je demotivační v kontextu širšího využití jinde (soukromý sektor)“.

Flexibilní forma výkonu služby/práce z jiného místa je přínosná a efektivní jak pro ženy a muže s malými dětmi a další pečující osoby, tak pro všechny zaměstnance. Má potenciál zvýšit produktivitu i konkurenceschopnost státní správy na trhu práce.

V odpovědi „Jiné“ na dotaz „Co představuje HO pro vedoucí pracovníky?“ uvedli někteří představení muži ve věku 31 – 40 let „nedostatečné využívání home office je demotivační v kontextu širšího využívání jinde (soukromý sektor)“. Potvrzují tím rostoucí trend, kdy generace tzv. mileniánů preferuje flexibilnější podmínky v práci, chtějí část týdne pracovat z domova a flexibilnější možnosti považují za jedno z kritérií výběru budoucího zaměstnavatele. Pokud tedy chce být státní sektor na trhu práce konkurenceschopný i do budoucna, mělo by vedení uvažovat o plošnějších a flexibilnějších podmínkách i v případě využívání HO. Lidé ale potřebují s kolegy udržovat také živý kontakt, řešením by tak nejspíš mělo být využívání HO v rozmezí několika dní v týdnu či měsíci (např. tzv. hybridní model). Takový model je pak vítaný i u rodičů s mladými dětmi a zaměstnanců ve vyšší věkové kategorii, nabízí ale možnost lepšího sladování pracovního a osobního života nejen jim, ale všem zaměstnancům.

Jaké komplikace představuje HO pro vedoucí pracovníky

Pohled na výkon služby/práce z jiného místa jako na komplikaci je mezi vedoucími jasně menšinový. Pouze 7 respondentů uvedlo, že vidí jeden nebo více důvodů proč pro jejich útvar není výkon služby/práce z jiného místa efektivní. Nepotvrdil se ani stereotypní předpoklad, že by více komplikací s HO – ať již v organizaci práce, v komunikaci s kolegy či v kontrole plnění úkolů měli vedoucí nad 50 či nad 60 let. (Např. v průzkumu MPSV zaměstnanci ve věku nad 45 let označovali častěji za nevýhodu nižší flexibilitu při řešení pracovních otázek s kolegy). Naopak komplikaci představoval HO pro tři představené ve věku 31-40 let. Jedním z důvodů bylo ale, že „nelze HO využívat efektivně s ohledem na povahu agendy“ nebo že „efektivní je HO jen při určitém rozsahu“.



Ministerstvo práce a sociálních věcí v současnosti připravuje návrh zákona transponujícího směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

Na základě transpozice směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, jejímž klíčovým cílem jsou flexibilnější podmínky práce pro rodiče a další pečující osoby, musí evropské země zavést práci z domova do svých zákonů nejpozději do srpna 2022.

Ze strany zaměstnavatelů zaznívá především poptávka po snížení administrativy spojené s částečnými úvazky či prací z domova. Velké organizace již nyní rovnost žen a mužů a podporu diversity intenzivně řeší. Uvědomují si totiž, že vytváření podmínek pro spravedlivý kariérní růst či rychlý návrat rodičů z rodičovské zvyšuje jejich konkurenceschopnost. Pokud chce stát podpořit zavádění opatření k podpoře sladění pracovního a soukromého života, měl by hledat různá motivační nástroje a snižovat administrativní bariéry. Kromě daňového zvýhodnění takových zaměstnavatelů zaznívala poptávka také po zjednodušení sdíleného pracovního místa či nastavení jasnějších pravidel pro práci z domova.

V článku „Stručná historie vyčerpanosti“ online deníku Alarm¹⁵ autorka popsala aspekty péče, které mohou vést k vyčerpanosti. Péče nebo sladování péče a práce, jsou brány jako cosi, co k ženství zkrátka patří, a tedy není třeba to nijak oslavovat. Péče je totiž neviditelná – odehrává se v soukromí, nejsou z ní žádné tabulky úspěšnosti a sama o sobě nic nevydělává (ačkoli ženy po celém světě tráví podle zprávy Oxfam každý den dohromady 12,5 miliardy hodin péčí o své rodiny a domácnost, což je neplacená práce, která by šla vyčíslit na 10,8 bilionu dolarů ročně). Protože vyčerpanost žen bývá spojena s reproduktivní, nikoli produktivní prací, není nutné na ni upozorňovat. A reproduktivní práce je samozřejmě dlouhodobě znevažována a především minimálně – nebo rovnou nijak – ohodnocena. Přitom by si stačilo provést malý myšlenkový experiment. Jak by to asi vypadalo, kdyby ženy celého světa na jeden den odmítly vykonávat veškerou reproduktivní práci a šly se prostě dospat? Člověk nemusí mít zrovna velkou fantazii, aby mu bylo jasné, že by se chod světové ekonomiky, který spoléhá právě na tohle obří množství neplacené práce, okamžitě zadrhl.

Flexibilnější podmínky práce pro rodiče a pečující osoby mohou pomoci řešit rodičům řadu krizových situací a pozitivně tak ovlivňovat demografický vývoj stárnoucí Evropy, ale i ekonomický a hospodářský vývoj, pokud bude ohromný potenciál žen a všech rodičů správně využíván a podporován.

Co se týče struktury respondentů průzkumu Ministerstva dopravy, více než polovina respondentů z řad představených Ministerstva dopravy (52 % resp. 25) z celkového počtu respondentů nepečuje o žádného člena rodiny či blízkou osobu. 10 % (5) pečuje o dítě/děti do 3 let, 38 % (18) pečuje o dítě či děti ve věku 4-15 let a 8 % tedy 4 respondenti pečují o jiného člena rodiny/blízkou osobu.

¹⁵ Online deník Alarm, Klára Vlasáková, 24. 11. 2020, Stručná historie vyčerpanosti < <https://a2larm.cz/2020/11/strucna-historie-vycerpanosti-utok-na-nas-spanek/s>>.



Většina respondentů MD, kteří jsou taktéž rodiče nebo pečují o blízkou osobu, považuje výkon služby/práce z jiného místa za velmi efektivní prostředek sladování pracovního a rodinného života a přirozenou součást pracovního života a uvítala by plošnější a flexibilnější formu výkonu služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance 1x týdně či měsíčně a zároveň rozšíření dlouhodobějšího výkonu služby/práce z jiného místa pouze pro vybrané zaměstnance, u kterých k tomu existují relevantní důvody (rodinné, zdravotní apod.)

Pouze jeden muž pečující o dítě (v tomto případě do 15 let) nepovažuje výkon služby/práce z jiného místa z hlediska svého útvaru za efektivní nástroj, a to kvůli komplikacím v organizaci práce, v komunikaci s kolegy, v kontrole plnění úkolů a také ze zcela individuálních důvodů (např. osobnostní předpoklady zaměstnanců apod.)

Z průzkumu vyplývá, že se objevují i žádosti o výkon služby/práce z jiného místa, které byly přímými představenými zamítnuty. Byly zaznamenány případy, kdy žádost zaměstnanců/kyň z řad referentů, ale i vedoucích, jejich nadřízený nepodpořil. Zaměstnanec/kyně má možnost se obrátit přes Odbor personální přímo na státního tajemníka, aby byla jeho žádost projednána, posouzena a vyhodnocena služebním orgánem. Přesto platí, že přímý představený by měl žádost odsouhlasit, případně by s ním měla být dále diskutována. V některých případech nebylo žadatelům/kám o výkon služby z jiného místa v období před aktuální epidemiologickou situací umožněno ze strany jejich přímých představených alespoň částečně vykonávat službu/práci z jiného místa, a to kvůli nejednoznačným důvodům sladování osobního a pracovního života. Tito zaměstnanci by měli mít možnost znovu projednat žádost o sjednání výkonu služby/práce z jiného místa se služebním orgánem.

Práce z domova přináší zaměstnancům větší uspokojení z práce, a také umožňuje vyšší pracovní úvazek pro matky dětí (Arntz a kol., 2019). Dle studie „Kolik nás může pracovat z domova?“ think-tanku IDEA při CERGE-EI, společném pracovišti Národohospodářského ústavu AV ČR a Univerzity Karlovy publikované v říjnu 2020 možnost pracovat z domova může znamenat obzvláště velký přínos pro ženy, které v Česku stále mnohem častěji než muži zůstávají doma s malými dětmi, respektive jim věnují více času. V tomto kontextu je zajímavé, že ženy častěji zastávají povolání, která by šlo provozovat z domova. Zatímco tři z deseti mužů jsou schopni pracovat z domova, mezi ženami to jsou čtyři z deseti. Navíc platí, že práce na částečný úvazek, která je často dobrou možností pro rodiče malých dětí, je rovněž častěji provozovatelná z domova.

KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ MD

- Během jarního lockdownu (duben 2020) byl výkon služby/práce z jiného místa umožněn 380 z celkových 434 zaměstnanců MD. Služební orgán umožnil výkon služby/práce v souvislosti se vznikem aktuální epidemiologické situace všem zaměstnancům, někteří ho však nevyužili (např. mají samostatnou kancelář atd.).
- Dle 69 % představených přitom využívalo před pandemií možnost výkonu služby/práce z jiného místa v jejich útvaru méně než 10 % zaměstnanců.
- 71 % představených považuje HO především za efektivní nástroj, který umožňuje sladování pracovního a osobního života. Organizační komplikace s prací z domova spojuje pouze sedm představených.
- 60 % respondentů je spíše spokojeno a 40 % rozhodně spokojeno s komunikací se zaměstnanci, kteří vykonávají službu/práci z jiného místa v MD. Žádný z představených nevyjádřil nespokojenost s komunikací se svými podřízenými zaměstnanci na HO.



- 40 ze 48 respondentů z řad přestavených by uvítalo do budoucna rozšíření možnosti využívání výkonu služby/práce z jiného místa pro zaměstnance svého útvaru oproti stavu před aktuální epidemiologickou situací.
- Většina respondentů MD, kteří jsou také rodiče nebo pečují o blízkou osobu, a také většina žen respondentek, považuje výkon služby/práce z jiného místa za velmi efektivní prostředek sladování pracovního a rodinného života a přirozenou součást pracovního života a uvítala by plošnější a flexibilnější formu výkonu služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance 1x týdně či měsíčně a zároveň rozšíření dlouhodobějšího výkonu služby/práce z jiného místa pouze pro vybrané zaměstnance, u kterých k tomu existují relevantní důvody (rodinné, zdravotní apod.).

KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ MPSV

- Během jarního „lockdownu“ pracovalo na HO zhruba 4/5 zaměstnanců v dotazovaných organizacích.
- S celkovým fungováním práce z domova v organizaci i s komunikací se zaměstnanci na HO je spokojeno přes 90 % vedoucích pracovníků.
- Práce z domova je zhruba polovinou vedoucích považována za přirozenou věc a prostředek sladování pracovního a rodinného života a 1/4 vedoucích věří, že HO může celkově zefektivnit práci zaměstnanců. Organizační komplikace s prací z domova spojuje pouze každý pátý vedoucí.
- O něco častěji pracují z domova muži než ženy a pečující osoby.
- Názor, že jsou zaměstnanci na HO méně výkonní, zastává 15 % vedoucích, dalších 10 % naopak tvrdí, že jsou výkonní více.
- Téměř dvě třetiny vedoucích dále očekávají rozšíření využívání práce z domova do budoucna a zároveň většina z nich tomuto rozšíření vyjadřuje podporu.
- Z odpovědí řadových zaměstnanců v průzkumu MPSV vyplývá, že ideální rozsah HO by pro ně byl 8, 16 nebo 20 hodin týdně a v tomto rozsahu by ho velmi uvítali. Pouze 6 % respondentů z řad zaměstnanců by však chtělo být na HO permanentně.

Hodnocení práce z domova – vedoucí pracovníci – souhrn zjištění obou průzkumů

Odpovědi vedoucích pracovníků ukazují, že s celkovým fungováním práce z domova v organizaci je vedení ve většině případů spokojeno. Také s komunikací se zaměstnanci na HO panuje mezi vedoucími pracovníky napříč sektory jednoznačná spokojenost. Názor, že zaměstnanci jsou doma méně výkonní, uvedlo 15 % respondentů, zatímco dalších 10 % naopak vnímá lépe výkonnost při práci z domova než na pracovišti. Nejvíce respondentů (průzkum MD 50 %, MPSV necelých 40 %) se nicméně přiklonilo k tomu, že výkonnost zaměstnanců pracujících doma i na pracovišti je v obou případech srovnatelná. Zbývající více než třetina odpovídajících z průzkumu MPSV a 35 % respondentů z řad vedoucích MD se domnívá, že je to zcela individuální a záleží vždy na konkrétním člověku.

S tím souvisí stručné závěry týkající se nejběžnější kontroly odvedené práce z domova. Šetření ukázalo, že většině vedoucích pracovníků postačuje sledovat, zda jsou zadané úkoly splněné v rámci stanovených termínů. Nicméně představení MD věří, že zaměstnanci jsou si jasně vědomi toho, že musí plnit určené úkoly na základě termínů/uzávěrek (71 % představených). U 13 % představených MD zaměstnanci vyplňují a odevzdávají popis vykonaných aktivit s určením času (tzv. timesheet). Dle průzkumu MPSV zhruba ve čtvrtině případů vedoucí pracovníci požadují odevzdávání „timesheetů“, další čtvrtina se spokojuje s přehledem vykonaných aktivit.



Výsledky dále naznačují, že v organizacích s dlouhodobější zkušeností s využíváním práce z domova je výkonnost zaměstnanců na HO vnímána lépe. Stejně tak o něco lépe výkonnost podřízených na HO mohou vnímat vedoucí jednotlivých útvarů než respondenti odpovídající za celou organizaci (obvykle vyšší management). Výkonnosti zaměstnanců na HO hodnotí také o něco lépe vedoucí/představené ženy. Např. z průzkumu MD vyplynulo, že ženy z řad představených považují zaměstnance pracující z domova za výkonnější než na pracovišti ve 25 % případů, zatímco muži pouze ve 3 %. Tento výsledek koreluje s celkovým vnímáním výkonu služby/práce z jiného místa – ženy ho považují více než muži za efektivní prostředek sladování pracovního a rodinného života a jako přirozenou součást pracovního života, což souvisí zřejmě s jejich větším zapojením do péče o rodinu i s tím, že v MD zatím více využívaly možnost výkonu služby/práce právě ženy. Většina respondentů MD, kteří jsou taktéž rodiče nebo pečují o blízkou osobu, by uvítala plošnější a flexibilnější formu výkonu služby/práce z jiného místa.

FENOMÉN HOME OFFICE: VÝHLED DO BUDOUCNA

- Pandemie COVID-19 významně urychlila trend plošnějšího zavádění institutu výkonu služby/práce z jiného místa.
- **Budoucnost=flexibilnější využívání institutu výkonu služby/práce z jiného místa.**
- **Transformace pracovního trhu:** státní i soukromý sektor bude poskytovat HO zaměstnancům v plošnější formě i do budoucna. Lidé ale potřebují s kolegy udržovat také živý kontakt, řešením by tak nejspíš mělo být využívání HO v rozmezí několika dní v týdnu či měsíci (např. tzv. **hybridní model**). Z odpovědí řadových zaměstnanců v průzkumu MPSV vyplývá, že ideální rozsah HO by pro ně byl 8, 16 nebo 20 hodin týdně a v tomto rozsahu by ho velmi uvítali. Pouze 6 % respondentů z řad zaměstnanců by však chtělo být na HO permanentně. Tento výsledek víceméně koreluje i s výsledky zahraničních průzkumů. **Řešením je smíšený či hybridní režim v rámci týdne či měsíce.** Např. kombinace 3x2dny vede k největší spokojenosti zaměstnanců, pružnosti, šetření nákladů, ale také přináší větší nároky na představené i zaměstnance. Každý zaměstnavatel by ale měl mít možnost takového nastavení HO, které bude vyhovovat jeho potřebám a činnostem. Institut výkonu služby/práce z jiného místa by nicméně rozhodně neměl být opomíjen či nevyužíván, umožňuje-li jeho využívání povaha činnosti).
- V současnosti lze předpokládat, že jedním z výsledků pandemického období bude, že zaměstnavatelé dostanou **od zákonodárce praktická a reálná pravidla pro fungování home office**. To by ČR nejen posunulo dále v digitální vyspělosti, ale umožnilo by to i lépe zvládat budoucí situace a výzvy.
- V rámci podmínek sladování rodinného a osobního života s výkonem služby/práce je třeba, aby poptávce práce z domova šla naproti **legislativa, samotné instituce a jejich vedení a také modernizace technologií**. Roste význam dostupnosti kvalitního internetového připojení, využívání online nástrojů i digitalizace státní správy a veřejného sektoru.
- Ze strany zaměstnavatelů zaznívá poptávka po **snížení administrativy spojené s částečnými úvazky či prací z domova**. Velké organizace již nyní rovnost žen a mužů a podporu diverzity intenzivně řeší. Uvědomují si totiž, že vytváření podmínek pro spravedlivý kariérní růst či rychlý návrat rodičů z rodičovské zvyšuje jejich konkurenceschopnost. Pokud chce stát podpořit zavádění opatření k podpoře sladění pracovního a soukromého života, měl by hledat různá motivační nástroje a snižovat administrativní bariéry. Kromě daňového zvýhodnění takových zaměstnavatelů zaznívala poptávka také po zjednodušení sdíleného pracovního místa či nastavení jasnějších pravidel pro práci z domova.
- **Podpora institutu výkonu služby/práce z jiného místa jako efektivního prostředku sladování pracovního a osobního života zaměstnanců.** Většina rodičů nebo pečujících osob považuje výkon služby/práce z jiného místa za velmi efektivní prostředek sladování pracovního a



rodinného života a přirozenou součástí pracovního života a uvítala by plošnější a flexibilnější formu výkonu služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance 1x týdně či měsíčně a zároveň rozšíření dlouhodobějšího výkonu služby/práce z jiného místa pouze pro vybrané zaměstnance, u kterých k tomu existují relevantní důvody (rodinné, zdravotní apod.).

- Nedoporučuje se zavádění režimu práce z domova pouze a výhradně přijetím vnitřního předpisu zaměstnavatele, jelikož tento nemůže samostatně stanovovat nové povinnosti zaměstnanci a nemůže jím přímo docházet ke změně pracovní smlouvy, resp. jejích ujednání o obsahu pracovního poměru. **Vnitřní předpis** je však v případě home office namísto jako doplňkový předpis, který může dále rozvíjet a upřesňovat pravidla chování zaměstnance pracujícím v režimu home office, a to např. v oblastech BOZP, ochrany data a informací, doporučení ke zdravým pracovním návykům, procesních pravidel a reportingu apod.
- **Snížení fluktuace zaměstnanců/kyň.** S využitím možnosti částečně nebo plně pracovat z domova nemusí pracovníci měnit zaměstnání v případě přestěhování. Změna bydliště z důvodu stěhování může zásadním způsobem ovlivnit podmínky dojíždění a dostupnosti lokality původního pracoviště. V některých případech může být zhoršení dostupnosti natolik výrazné, že se zaměstnanec/kyně rozhodne svůj služební/pracovní poměr v dané ukončit a musí pak hledat jinou práci. Možnost pracovat na dálku mu umožní ponechat si stávající práci a například ji vykonávat jiným způsobem třeba i při přestěhování do jiného města nebo vzdálenější oblasti. Zaměstnavatel tak má možnost udržet si zaměstnance, do kterých investovala značné prostředky v rámci školení a kteří představují pro ministerstvo důležité nositele zkušeností. Případně existují lidé, kteří se nemohou nebo nechtějí z různých důvodů za prací do města přestěhovat, a přesto mohou nabídnout odbornost a ochotu podávat kvalitní pracovní výkon, který v místě bydliště žádná společnost není schopna využít. Některé organizace jsou si této situace vědomy a řeší ji, neboť podle průzkumu MPSV patřilo „komplikované **dojíždění**“ mezi hlavní specifické případy, v nichž byl v některých organizacích umožňován HO již před pandemií.
- **Práce z domova je klíčová pro zastavení pandemie.** Vědci ve zprávě amerického Centra pro kontrolu prevencí a chorob (CDC) Morbidity and Mortality Weekly Report uvádějí, že riziko onemocnění COVID-19 se zdvojnásobuje v případě, že lidé chodí pracovat do kanceláře. Zaměstnanci, kteří pracovali na dálku nebo částečný úvazek mimo místo výkonu služby/práce, například prostřednictvím videokonferencí, měli o polovinu nižší pravděpodobnost pozitivního výsledku, než ti, kteří chodili do kanceláře nebo do školy. *„Toto zjištění poskytuje důkazy o zdravotních výhodách práce z domova spojených s pandemií COVID-19. Podpora možnosti práce z domova je jednoznačně aspektem, který eliminuje riziko přenosu koronaviru,“* uvedli autoři studie s tím, že toto pravidlo je jednoduše aplikovatelné i na případné další epidemie a mělo by být zařazeno do pandemických plánů.
- Dalším aspektem je **vybavení a související náklady.** Zaměstnanci sice ušetří například na dojíždění do práce, spotřebují však doma více energie, vody apod. Podle zákoníku práce je na to třeba myslet a najít spravedlivé řešení. Firma může zaměstnanci také poskytnout pracovní prostředky, jako třeba notebook, mobilní telefon nebo i nábytek. Samozřejmě i s tím vznikají procesní a administrativní náklady a potřeba vnitřní evidence. S použitím vhodných online řešení to však nebývá problém.
- Zároveň zde existují i **rizika při zajišťování ochrany citlivých dat a informací** před nežádoucím únikem. Typicky považujeme z hlediska bezpečnosti velice riskantní připojení domácích notebooků či počítačů zaměstnanců na interní síť zaměstnavatele, jelikož zabezpečení takových počítačů bývá slabší a napadení interní sítě virem je vysoké. Dále to může být i riziko narušení soukromí zaměstnance a přístup neoprávněných osob k citlivým údajům společnosti. Těmto situacím je tak dobré předejít především tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pro práci z domova vlastní výpočetní techniku, která bude podléhat striktnímu režimu ochrany a pravidlům práce s nimi.



- Do budoucna lze očekávat, že organizace začnou více uvažovat o **flexibilním uspořádání kanceláří, například o sdílení pracovních míst** s tím, že vždy část pracovníků bude v kanceláři a část pracovat z domova. Je tedy pravděpodobné, že zkušenost z doby COVID-19 trvale změní kulturu v mnoha organizacích a zvýšená míra práce z domova přetrvá i po skončení krize spojené s pandemií, byť v omezené podobě.
- **Online monitoring produktivity zaměstnanců na HO**, který ovšem musí být odsouhlasen zaměstnancem, jinak by mohl být tzv. na hraně zákona. V tuto chvíli nelze nařídít zaměstnanci, aby měl zapnutou webkameru na počítači po celou pracovní dobu, nebo monitoring obrazovky počítače, který by zaznamenával všechnu aktivitu v reálném čase. Mohlo by jít o nepřiměřené narušení soukromí zaměstnance. Pro monitoring chování zaměstnanců na internetu musí být závažný důvod. Monitoring by měl být nahodilý a po předchozím informování zaměstnanců.
- Výsledky šetření MPSV ukázaly na rozdíly v umožňování práce z domova u různých typů zaměstnavatelů. Do jisté míry jsou tyto rozdíly dány už samotnou povahou práce a tím, do jaké míry je vůbec hypoteticky možné ji vykonávat z domova. **Reálné možnosti využití jsou nicméně do značné míry závislé na tom, zda jsou zaměstnavatelé v praxi ochotni HO svým zaměstnancům umožňovat, případně v jakém rozsahu a za jakých podmínek.**

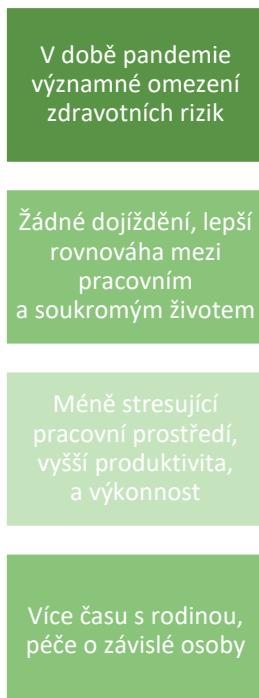
Hlavní výhody a nevýhody HO

Respondenti průzkumu „*Moving beyond remote: Workplace transformation in the wake of COVID-19*“ společnosti Slack Technologies Inc., který zjišťoval informace od 9 000 respondentů z celého světa a byl publikován v říjnu 2020, uvedli, že jednou z hlavních výhod práce z domova je absence dojížděky. Následovaly úspora peněz za jídlo v restauracích, cestovní náklady atd.. Kromě času a peněz zdůraznili také lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, méně stresující pracovní prostředí a více času s rodinou. Z řady průzkumů vyplývá, že mnoho zaměstnanců dává přednost času navíc, který pracovní den bez dojíždění poskytuje. Vyhnutí se každodenního dojíždění spojeného navíc s úsporou nákladů umožňuje také více času pro rodinu, což je další nezanedbatelná výhoda.

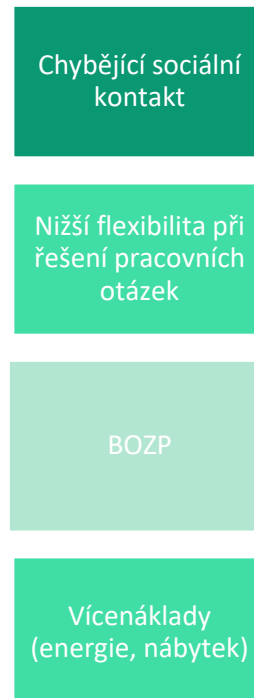


Hlavní výhody a nevýhody dlouhodobého home office pro zaměstnance dle průzkumu „Moving beyond remote: Workplace transformation in the wake of COVID-19“ společnosti Slack Technologies Inc.

Hlavní výhody HO



Hlavní nevýhody HO



Zdroj: Slack Technologies Inc.

Hlavními výhodami pro zaměstnavatele je, zejména v době pandemie, zvýšení šance udržení provozuschopné organizace, omezení rizika šíření nákazy mezi větší množství zaměstnanců a jejich následného umístění do karantény či do režimu pracovní neschopnosti, a to včetně ochrany jejich zdraví. Zároveň v situaci, kdy se režim home office ukazuje jako funkční model provozu společnosti, může výhoda spočívat i v ušetření fixních nákladů za provoz a nájem rozsáhlých prostor kanceláří. Pro zaměstnance jsou to pak flexibilnější možnosti práce, více času ušetřeného za dojížděku (což se především odrazí při denním počtu cest u rodičů s malými dětmi, kteří potřebují odvést i vyzvednout děti z předškolních a školních zařízení, kroužků apod. nebo u pečujících osob zajistit doprovod jiné závislé osoby (např. stárnoucí rodiče, děti, osoby s omezenou schopností pohybu, orientace a komunikace) k lékaři, na úřady v úředních hodinách apod.), a při správném rozvržení HO také lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem pro všechny zaměstnance.

Co se týče výzev dlouhodobého permanentního HO, spočívají především v sociální izolaci zaměstnanců, vyšších nároců na jejich osobní disciplínu a vyšších nárocích na řízení a IT vybavení ze strany zaměstnavatele. Výkon služby/práce z jiného místa tak s sebou nese nutnost zavedení jistých kontrolních, procesních ale i udržovacích mechanismů, které dovolí zaměstnanci být v kontaktu se zaměstnavatelem, a naopak a stanoví základní pravidla chování při práci z domova (školení, interní směrnice, pravidelné videohovory, follow-up konzultace, reportování apod.). Z dlouhodobého hlediska je taktéž třeba zajistit rovné příležitosti kariérního růstu zaměstnanců pracujících permanentně na HO.



DALŠÍ TRENDY V OBLASTI HOME OFFICE

Home office a udržitelný rozvoj

Téma zdravého pracoviště souvisí i s ekologií. Trendem poslední doby jsou takzvané cirkulární kanceláře, jejichž vlastníci či nájemci se snaží co nejvíce snížit spotřebu vody a energie a množství odpadu. Ekologická opatření snižují nejen dopady na životní prostředí, ale mohou snížit i náklady, což pro organizace v dnešní složité době může být významná pomoc.

Práce z domova by také mohla ulehčit životnímu prostředí a mnoho pracovníků tento důvod uvádí jako důležitou motivaci pro práci z domova. Zejména mladá generace považuje ekologický a udržitelný přístup organizací za jednu z důležitých motivací i při výběru budoucího zaměstnavatele. Např. celosvětový průzkum provedený společností OnePoll a GoTo (LogMeln)¹⁶ na jaře 2020 mezi 2 250 zaměstnanci odhalil, že 77 % lidí věří, že práce z domova je jedním z nejúčinnějších způsobů, jak pomoci životnímu prostředí. Průzkum byl zaměřen na zjištění toho, co si zaměstnanci pracující běžně v kanceláři myslí o práci z domova a jejím dopadu na životní prostředí. Do průzkumu bylo zapojeno 1 000 zaměstnanců z USA, 250 z Indie, Velké Británie, Brazílie a Německa, 125 z Austrálie a 125 z Nového Zélandu. Výsledky ukázaly, že 84 % respondentů se obává, jaký dopad má jejich chování na životní prostředí, a více než 75 % respondentů tvrdí, že právě každodenní dojíždění do práce má na životní prostředí zásadní vliv. Většina zaměstnanců uvedla, že každý den tráví téměř hodinu dojížděním do práce a z práce, tedy pět hodin týdně, které mohou ušetřit při práci z domova.

Průzkum MPSV se tématem dojížděky zabýval pouze okrajově. „Komplikované dojíždění“ nicméně patřilo mezi hlavní specifické případy, v nichž byl v některých organizacích umožňován HO již před pandemií.

Respondenti průzkumu „Moving beyond remote: Workplace transformation in the wake of COVID-19“¹⁷ společnosti Slack Technologies Inc., který zjišťoval informace od 9 000 respondentů z celého světa a byl publikován v říjnu 2020, uvedli, že jednou z hlavních výhod práce z domova je právě snížení dojížděky do zaměstnání. Vyhnout se každodennímu dojíždění spojeného navíc s úsporou nákladů za jídlo, cestovní náklady atd. umožňuje také více času stráveného s rodinou, což je další uváděná výhoda. Případný problém dojížděky je možné řešit také tzv. coworkingem¹⁸, tedy pronájemem míst v coworkingovém pracovišti blíže jejich bydlišti. Coworkingová pracoviště jsou moderním trendem, jenž výrazně formuje model budoucího pracoviště a podporuje agilní způsob práce.

Podpora alternativních forem práce, včetně home office je uvedena mj. mezi opatřeními SUMP v návrhu strategického dokumentu Ministerstva dopravy „Koncepce městské a aktivní mobility pro období 2021–2030“.

Tzv. genderový mainstreaming (resp. genderové plánování) zohledňuje v souladu s principy udržitelného rozvoje situaci 21. století a vzájemné prolínání městských zón s důrazem na dříve "neviditelnou" neplacenou práci, resp. péči, jejíž význam stoupá i díky stárnutí obyvatel a růstu počtu závislých osob (senioři, osoby s omezenou schopností pohybu, orientace a komunikace, děti). Současný trend územního plánování, který se prosazuje v mnoha evropských městech a obcích (např. Vídeň,

¹⁶ Blíže viz průzkum OnePoll a GoTo (LogMeln), Dostupné z: <https://www.goodnewsnetwork.org/48-percent-of-workers-would-take-pay-cut-to-continue-working-from-home/><https://www.goto.com/blog/posts/why-remote-work-is-good-for-the-planet-and-your-employees>, <https://wave.rozhlas.cz/pruzkum-odhalil-vysokou-spokojenost-s-praci-z-domova-lide-na-home-officu-zustali-8193753>

¹⁷ Blíže viz průzkum Slack Technologie Inc., průzkum Moving beyond remote: Workplace transformation in the wake of COVID-19 Dostupné z: <https://slack.com/intl/en-cz/blog/collaboration/workplace-transformation-in-the-wake-of-covid-19>

¹⁸ Blíže viz Forbes., Menší sídla firem a týmy rozeseťe po celém městě, pandemie mění podobu kanceláří. Dostupné z <https://forbes.cz/mensi-sidla-firem-a-tymy-rozesete-po-celem-meste-pandemie-meni-podobu-kancelari/>



Berlín, Paříž, Barcelona, Londýn i řada menších měst a obcí) z tohoto principu vychází a klade akcent na celkový design obytných zón, veřejných prostor a jejich bezbariérovost. Rozvoj města je plánován s ohledem na dostupnost služeb a rozmístění základních obslužných funkcí města (tzv. short distance city) a také na jejich propojenost (bezbariérovou) dopravou i pěší a cyklistickou infrastrukturou.

Pro zajištění kvality života obyvatel je třeba zohledňovat nároky dalšího vývoje území, požadovat jeho řešení ve všech potřebných dlouhodobých souvislostech, včetně nároků a specifických potřeb různých skupin obyvatel na veřejnou infrastrukturu a její dostupnost. Tzn. plánovat veřejný prostor na místech, kde se pohybují ve větší míře skupiny, které právě tuto podobu veřejného prostoru potřebují (ženy, děti, senioři, osoby s omezenou schopností komunikace, pohybu a orientace). V rámci měst například parky, odpočinková místa, dětská hřiště plánovat v blízkosti školských, sociálních a zdravotních zařízení a propojit je s dopravní infrastrukturou tak, aby byly dostupné pro pěší, veřejnou hromadnou dopravu i automobily. Návrh a ochranu kvalitních městských prostorů a veřejné infrastruktury je nutné řešit ve spolupráci veřejného i soukromého sektoru s veřejností.

Diverzita na pracovišti

Diverzita (nebo-li různorodost) je ve většině západních zemí brána jako hodnota, na kterou by zaměstnavatelé měli dbát a o kterou by se měli starat. Ve vztahu k pracovnímu prostředí to znamená, že jsou v týmu zastoupeni lidé z nejrůznějších skupin obyvatelstva – tedy ženy i muži, mladí i staří, „místní“ i „cizinci“, osoby s omezenou schopností pohybu, orientace a komunikace, heterosexuálové i homosexuálové, věřící i ateisté, apod. Ve většině případů se ovšem nejedná o žádné kvóty – neexistuje tedy seznam skupin, které musí být v určitém počtu v týmu zastoupeny. Jde spíše o celkový přístup k tomu, že tým je různorodý a tato různorodost je prospěšná, nikoliv škodlivá.

Například Thomas Schaefer, generální ředitel ŠKODA AUTO a.s., ve svém článku na LinkedIn¹⁹ uvádí: „Co je základním faktorem pro to, aby automobilová společnost vyšla silnější z procesu hluboké transformace v našem odvětví? Dvě věci, které by Vás mohly napadnout jako první, jsou elektromobilita a technologie. Ty jsou určitě důležité, ale není to celkový obraz. Diverzita se v posledních letech dostává do popředí a její význam se stále zvyšuje.“

V oblasti personální politiky, to znamená zejména zavádět pravidla řízení lidských zdrojů, která podpoří diverzitu s důrazem na férový nábor a výběr zaměstnanců/kyň, přístup ke vzdělávání, kariérní růst, hodnocení a odměňování, osobní a rodinnou situaci.

Základním předpokladem je překonání předsudků, alespoň v té nejobecnější rovině. Díváme-li se na západní demokratické země, vidíme, že ve veřejném prostoru se stalo nepřijatelným diskriminovat ženy jen proto, že jsou ženy, segregovat osoby se znevýhodněním apod. Situace stále není ideální, ale jde o výrazný posun oproti situaci před několika desítkami let. Důležitou součástí diverzity a rovných příležitostí žen je zohlednění péče o malé děti či jiné závislé osoby. Např. studie OP Z Diverzita a pracovní trh ve 21. století²⁰ Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR uvádí výsledky ankety uskutečněné platformou pro odpovědné podnikání v České republice Byznysem pro společnost v rámci pravidelných aktivit a konference „Matky a otcové vítány“. Za klíčové faktory hladkého návratu do práce považují respondentky z řad rodičů především flexibilní pracovní dobu a možnost pracovat alespoň částečně či zcela z domova - celkem 75 % respondentek ankety

¹⁹ Why diversity is so important to me, Thomas Schaefer, CEO ŠKODA AUTO a.s., 8. 1. 2021, Dostupné z: <[Why diversity is so important to me | LinkedIn](#)>

²⁰ Blíže viz Diverzita a pracovní trh ve 21. století, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, OP Z, „Diverzita a pracovní trh 21. století, 2018, ISBN: 978-80-907129-0-4. Dostupné z: <https://diverzita.cz/wp-content/uploads/2018/05/Diverzita_brozura_web2.pdf>.



upřednostňuje flexibilní pracovní dobu a 70 % možnost pracovat alespoň částečně či zcela z domova (využití institutu výkonu služby/práce z jiného místa).

Faktory hladkého návratu žen matek do práce

1. Flexibilní pracovní doba (75 %)
2. **Možnost vykonávat práci z domova - částečně či plně (70 %)**
3. Částečný úvazek/ DPP /DPČ (68 %)
4. Využití zařízení předškolní péče – dětská skupina zřízená zaměstnavatelem, školka (41 %)
5. Sdílené úvazky (14 %)
6. Finanční příspěvek od zaměstnavatele na péči o dítě (13 %)
7. Rekvalifikace/kurzy (6 %)

Nelze opomenout, že flexibilitu potřebují i otcové nebo muži, kteří pečují o malé děti či závislé osoby. Dalším důvodem pro to, že se stala diverzita tématem v oblasti HR, jsou celkově komplexnější vztahy mezi lidmi, globalizace a také demografické změny. Svět je propojenější, snáze se potkáme s někým z druhé strany zeměkoule a jen málo zemí je národnostně homogenních. Ve vyspělých zemích dochází k tzv. demografickému stárnutí, tedy k situaci, kdy se rodí méně dětí, lidé se dožívají vyššího věku a obecně tedy roste podíl starších lidí na celkovém obyvatelstvu. To samozřejmě má dopad na zapojení těchto starších lidí na pracovním trhu a také na práci v týmech, kde se budou spíše potkávat starší lidé s mladšími.

Kromě těchto příčin se pak o diverzitě týmu stále více diskutuje i proto, že si zaměstnavatelé uvědomili potenciál těchto různorodých týmů. Týmy sestávající z lidí různého věku, genderu, s různými zkušenostmi, původem či náhledem na svět, jsou kreativnější – členové týmu se vzájemně obohacují, opravují a stavějí na svých zkušenostech lépe než týmy homogenní, ve kterých vychází každý člen ze stejných znalostí a stejných představ. Podpora diverzity v nejobecnějším smyslu je užitečná už proto, že podporuje zapojení všech členů ve společnosti a uznává hodnotu každého jedince (to samozřejmě platí nejen na pracovním trhu).

Kancelář pro více generací

Diverzita hraje na pracovišti důležitou roli, např. nikdy v historii se na pracovišti nepotkávalo tolik generací jako nyní. I proto by organizace měly reflektovat potřeby různých věkových skupin a řešit i tzv. age management. Zatímco pro mladého člověka může být snadné navyknout si třeba na sdílení stolů, pro staršího zaměstnance, který byl celý život zvyklý mít své vlastní pracovní místo, může být tento přerod náročný. Zásadní je proto i správná komunikace plánovaných změn na pracovišti. Střetávání generací je jedním z důvodů, proč firmy stále potřebují kanceláře. Firemní kultura se buduje mimo jiné předáváním know-how a hodnot společnosti od zkušených zaměstnanců juniorům. Právě služebně mladší potřebují vidět, jak se seniorní pracovníci chovají ke klientům i kolegům, a potkávat se s nimi, aby mohli čerpat jejich zkušenosti. Mladší kolegové zase přinášejí do firmy novou energii a otevřenost novým věcem. Tzv. smíšený nebo hybridní režim (střídání práce na HO a v kanceláři) přitom představuje vhodné řešení pro zaměstnance různých generací.



VÝKON SLUŽBY/PRÁCE Z JINÉHO MÍSTA V MD V ROCE 2021: FLEXIBILNĚJŠÍ PODMÍNKY

Od 1. ledna 2021 služební orgán, na základě vyjednávání probíhajících se Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací při Ministerstvu dopravy ČR v II. polovině roku 2020, zavedl vedle dlouhodobějšího výkonu služby/práce z jiného místa pro své zaměstnance ve služebním i pracovním poměru flexibilnější výkon služby/práce z jiného místa v rozsahu 1 den v měsíci a dále po dobu nezbytně nutnou v období vysokých teplot a při jiných mimořádných okolnostech. Tyto flexibilnější formy home office začnou být uplatňovány v MD v průběhu roku 2021 v závislosti na aktuálních podmínkách spojených s epidemiologickou situací v České republice.

Dne 23. září 2020 byl přijat Dodatek č. 1 ke **Kolektivní dohodě ze dne 18. března 2019** uzavřené mezi Českou republikou – Ministerstvem dopravy a Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací při Ministerstvu dopravy ČR.

V Kolektivní dohodě se před 23. zářím 2020 v článku 4 vztahovaly k výkonu služby/práce z jiného místa již odstavce 4.4 a 4.10 v následujícím znění:

4.4 Služební úřad se zavazuje vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby podle § 116 ZSS, zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona. Požádá-li státní zaměstnanec služební úřad o výkon služby z jiného místa než je služební působišť, a nebude se jednat o činnost v oboru služby, u kterého výkon služby z jiného místa nelze sjednat, služební úřad se zavazuje této žádosti vyhovět, pokud to neohrozí řádné plnění úkolů služebního úřadu. *Zajistí: služební úřad – odbor personální ve spolupráci s odborem vnitřní správy a odborem ICT*

4.10 Služební úřad se zavazuje v případě realizace opatření pro zvýšení hospodárnosti provozu budovy MD zajistit stávající úroveň péče o státní zaměstnance jiným přiměřeným způsobem, zejména bude uzavírat dohody o výkonu služby z jiného místa podle § 117 ZSS. *Zajistí: služební úřad – odbor personální a odbor ICT*

Dle Dodatku č. 1 ke Kolektivní dohodě ze dne 18. března 2019 uzavřené mezi Českou republikou – Ministerstvem dopravy a Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací při Ministerstvu dopravy ČR se v článku 4 doplňuje odstavec 4.11 v tomto znění:

4.11 Vedle postupů uvedených v odstavci 4.4 se služební úřad zavazuje při dodržení podmínek § 117 ZSS umožnit **od 1. ledna 2021 státním zaměstnancům vykonávat službu z jiného místa** při využití rámcové dohody podle čl. 7 odst. 1 písm. c) služebního předpisu č. 3/2019 náměstka ministra vnitra pro státní službu, a to

4.11.1 **v rozsahu alespoň 1 den v kalendářním měsíci,**

4.11.2 **po dobu nezbytně nutnou v období vysokých teplot** podle čl. 5 odst. 5.6 této dohody nebo

4.11.3 **po dobu nezbytně nutnou při jiných mimořádných okolnostech.**

Dne 23. září 2020 byl dále přijat **Dodatek č. 1 ke Kolektivní smlouvě ze dne 18. března 2019** uzavřené mezi Českou republikou – Ministerstvem dopravy a Základní odborovou organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací při Ministerstvu dopravy ČR. V Kolektivní smlouvě se před 23. zářím 2020 v článku 5 vztahoval k výkonu služby/práce z jiného místa odstavec 5.6 v následujícím znění:



5.6 Zaměstnavatel období venkovních teplot dle bodu 5.5 umožní po odsouhlasení příslušným vedoucím pracovníkem, a pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, práci z domova nebo pracovní volno s náhradou platu.

V Kolektivní smlouvě se v článku 5 doplňuje odstavec 5.7 takto:

5.7 Vedle postupů uvedených v odstavci 5.6 se zaměstnavatel zavazuje v případě, že tomu nebrání závažné provozní důvody a charakter vykonávané práce to připouští, umožnit **od 1. ledna 2021 zaměstnancům vykonávat práci z domova při využití rámcové dohody o výkonu práce z domova** obdobně dle článku 4 odstavci 4.11 Kolektivní dohody ve znění tohoto Dodatku, a to

5.7.1 **v rozsahu alespoň 1 den v kalendářním měsíci,**

5.7.2 **po dobu nezbytně nutnou v období vysokých teplot** podle čl. 5 odst. 5.5 této smlouvy
nebo

5.7.3 **po dobu nezbytně nutnou při jiných mimořádných okolnostech.**

Nadále platí možnost sjednání dlouhodobějšího výkonu služby/práce z jiného místa na základě podané a schválené žádosti s uvedeným relevantním důvodem dle Odůvodnění Služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby²¹.

V období leden – březen 2021 byl v Ministerstvu dopravy vzhledem k aktuální epidemiologické situaci zaveden režim střídání zaměstnanců v kancelářích (na základě schválení představených) pro řádné zajištění agend všech útvarů, ostatní zaměstnanci vykonávali službu/práci z domova. Služební orgán MD umožnil výkon služby/ práce v režimu home office zaměstnancům/kyním, kteří pečují o děti do 15 let věku a u kterých byl omezen provoz základních škol podle usnesení vlády a dále zaměstnancům/kyním zvláště ohroženým dopady nemoci COVID-19 z hlediska věku a zdravotního stavu.

²¹ Blíže viz Ministerstvo vnitra České republiky: Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. <<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>>.



PŘÍLOHY**Příloha č. 1****Dotazník použitý v rámci dotazníkového šetření MD****Dotazníkové šetření - Výkon služby/práce z jiného místa (tzv. home office) - představení**

dotazníkové šetření zkušeností představených s plošným využíváním služby/práce z jiného místa v MD v souvislosti s COVID-19 a jeho vyhodnocení

Sekce A: OBECNÁ CHARAKTERISTIKA RESPONDENTA (PŘEDSTAVENÝ)**1. Jste:**

- Žena
- Muž

2. Kolik Vám je let? - NEPOVINNÁ OTÁZKA

- 18 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60
- 61 – více

3. Pečujete o někoho v rámci svého osobního života natolik, že Vám tato péče zabírá většinu Vašeho nepracovního času?

(VYZNAČTE JEDNU NEBO VÍCE VARIANT ODPOVĚDÍ)

- Ne, nepečuji
- Ano, pečuji o dítě/děti do 3 let
- Ano, pečuji o dítě/děti 4 - 15 let
- Ano, pečuji o jiného člena rodiny/blízkou osobu

4. Jak dlouho zastáváte funkci představené/ho?

- Méně než 1 rok
- 1 – 3 roky



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Ministerstvo dopravy

- 4 – 7 let
- 8 – 12 let
- Více než 12 let

5. Kolik podřízených zaměstnanců máte?

- 1 až 5
- 6 až 10
- 11 až 20
- 21 a více

6. Na jakém typu služebního místa/pracovní pozice působíte?

- Náměstek/náměstkyně sekce
- Ředitel/ka odboru
- Vedoucí oddělení/vedoucí samostatného oddělení

Sekce B: Podmínky pro výkon služby/práce z jiného místa v období KORONAKRIZE (resp. duben 2020)

U otázek v této sekci prosím zohledňujte stav z dubna 2020.

7. Jak se ve Vašem útvaru změnilы podmínky pro umožnění výkonu služby/práce z jiného místa v souvislosti se vznikem aktuální epidemiologické situace?

- Podmínky se nezměnily
- Výkon služby/práce z jiného místa byl umožněn o něco většímu počtu zaměstnanců
- Výkon služby/práce z jiného místa byl umožněn výrazně většímu počtu zaměstnanců
- Jinak – specifikujte prosím stručně:

8. Jaká přijatá opatření podle Vás nejvíce přispěla k tomu, aby více zaměstnanců v době koronakrize mohlo začít vykonávat službu/práci z jiného místa?

(VYZNAČTE JEDNU NEBO VÍCE VARIANT ODPOVĚDÍ)

- Částečná nebo úplná změna služební/pracovní agendy zaměstnanců
- Částečné omezení pokrývané agendy
- Vyřízení potřebné administrativy a ustanovení pravidel pro výkon služby/práce z jiného místa
- Posílení technického vybavení (pracovní notebooky, software apod.)
- Posílení zabezpečení
- Žádná – vše probíhalo v provizorním režimu



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Ministerstvo dopravy

- Jiná opatření – specifikujte prosím stručně:

9. Z jakých důvodů nevyužívalo ani během epidemiologické situace možnost vykonávat službu/práci z jiného místa více zaměstnanců Vašeho útvaru?

(VYZNAČTE JEDNU NEBO VÍCE VARIANT ODPOVĚDÍ)

- Nevyhovující povaha služební/pracovní náplně zaměstnanců
- Administrativní překážky
- Nedostatečné technické vybavení (např. pracovní notebooky, software)
- Práce s citlivými daty, nutnost zabezpečení
- Technické vybavení vázané na místo práce
- Vedení organizace rozšíření výkonu služby/práce z jiného místa nepodporuje ani za současné situace
- Jiný důvod – specifikujte prosím stručně:

Sekce C1: Základní postoje a potenciál výkonu služby/práce z jiného místa PŘED KORONAKRIZÍ

10. Pro jakou část zaměstnanců Vašeho útvaru, kteří splňují podmínky nařízení vlády č. 144/2015 Sb. a služebního předpisu náměstka ministra pro státní službu č. 3/2019, připadá vzhledem k povaze služební/pracovní náplně (výkon agendy a plnění úkolů) v úvahu, aby alespoň částečně vykonávali službu/práci z jiného místa?

- Pro méně než 10 % zaměstnanců
- Pro 10–25 % zaměstnanců
- Pro 25–50 % zaměstnanců
- Pro 50–75 % zaměstnanců
- Pro 75–100 % zaměstnanců

11. Bylo žadatelům/kám o výkon služby z jiného místa Vašeho útvaru v období před aktuální epidemiologickou situací umožněno alespoň částečně vykonávat službu/práci z jiného místa?

- Ano, všem zaměstnancům
- Ano, zaměstnancům, u nichž to náplň práce umožňovala, ale pouze ve specifických případech či za specifických podmínek (případně prosím stručně popište specifika:)
- Ne

12. Pokud jste odpověděl/a NE, odpovězte prosím na dodatečnou otázku

Z jakého důvodu? (VYZNAČTE JEDNU NEBO VÍCE VARIANT ODPOVĚDÍ)



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Ministerstvo dopravy

- Přílišná administrativní náročnost ustanovení pravidel pro výkon služby/práci z jiného místa
- Převážně nevyhovující povaha služební/pracovní náplně zaměstnanců
- Nedostatečné ICT vybavení (např. pracovní notebooky, software)
- Práce s citlivými daty, nutnost zabezpečení
- Nejasné podmínky BOZP
- Vedení organizace tuto možnost nepodporuje
- Nepřenosné technické vybavení vázané na místo práce
- Nejednoznačné důvody sladování osobního a pracovního života
- Osobnostní předpoklady
- Jiný důvod – specifikujte prosím stručně:

13. Kolik zaměstnanců ve Vašem útvaru dle Vašeho názoru nemohlo před koronakrizí vykonávat službu/práci z jiného místa?

Uveďte prosím počet a důvod:

14. Jaká část zaměstnanců Vašeho útvaru v období před aktuální epidemiologickou situací reálně využívala možnost výkonu služby/práce z jiného místa?

- Méně než 10 % zaměstnanců
- 10 až 25 % zaměstnanců
- 25 až 50 % zaměstnanců
- 50 až 75 % zaměstnanců
- 75 až 100 % zaměstnanců

15. V jakém rozsahu zaměstnanci tuto možnost nejčastěji využívali?

- 3 a více dní v týdnu (tj. 24h a více)
- 2 dny v týdnu (tj. 16h)
- V rozsahu zhruba 1 den v týdnu (tj. 8h)
- Méně než 1 den v týdnu (1-7h, specifikujte prosím stručně, zda několik hodin v rámci jednoho pracovního dne nebo v rámci více pracovních dnů)

Sekce C2: Podmínky pro výkon služby/práce z jiného místa v současnosti

16. Jak často používáte při výkonu služby/práce z jiného místa nebo pro komunikaci s osobami vykonávajícími službu/práci z jiného místa následující nástroje?

	Denně	Téměř každý den	Alespoň 1x týdně	Méně často	Nikdy
--	-------	-----------------	------------------	------------	-------



Standardní telefonické hovory, SMS					
E-mail					
Chatovací služby (MS Teams chat, Skype, ISQ, MSN, WhatsApp)					
Videokonference					

17. Považujete formát schůzek ve formě videokonference za efektivní?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

Sekce D: Spokojenost a efektivita

18. Výkon služby/práce z jiného místa považuji z hlediska našeho útvaru za efektivní, protože představuje (VYZNAČTE JEDNU NEBO VÍCE VARIANT ODPOVĚDÍ):

- A. Nástroj zefektivnění práce zaměstnanců
- B. Přírozenou součást pracovního života
- C. Motivační aspekt pro zaměstnance
- D. Prostředek sladování pracovního a rodinného života
- E. Výkon služby/práce z jiného místa nepovažuji z hlediska našeho útvaru za efektivní nástroj
- F. Jiné: (prosím doplňte)

19. Pokud jste zaškrtnli odpověď E (Výkon služby/práce z jiného místa nepovažuji z hlediska našeho útvaru za efektivní nástroj), odpovězte prosím na dodatečnou otázku:

Označte, z jakého důvodu nepovažujete z hlediska Vašeho útvaru výkon služby/práce z jiného místa za efektivní (VYZNAČTE JEDNU NEBO VÍCE VARIANT ODPOVĚDÍ):

- Komplikace v organizaci práce
- Komplikace v komunikaci s kolegy
- Komplikace v kontrole plnění úkolů
- Ani jednu z výše uvedených variant
- Jiné: (prosím doplňte)



20. Zaměstnanci vykonávající službu/práci z jiného místa jsou podle Vás ve většině případů:

- Výkonnější než na pracovišti
- Srovnatelně výkonní jako na pracovišti
- Méně výkonní než na pracovišti
- Je to zcela individuální, nelze zobecnit

21. Jak jste spokojen/a s komunikací se zaměstnanci, kteří vykonávají službu/práci z jiného místa?

- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a

22. Jakým způsobem kontrolujete odvedenou práci/výkon služby z jiného místa?

- Zaměstnanci vyplňují a odevzdávají popis vykonaných aktivit s určením času (timesheet)
- Zaměstnanci vyplňují přehled o vykonaných aktivitách bez určení času
- Zaměstnanci nevyplňují přehled o vykonaných aktivitách, musí plnit určené úkoly v rámci stanovených termínů /uzávěrek
- Jiným způsobem – můžete specifikovat:

Sekce E: Perspektiva výkonu služby/práce z jiného místa

23. Uvítali byste do budoucna rozšíření možnosti využívání výkonu služby/práce z jiného místa pro zaměstnance Vašeho útvaru oproti stavu před aktuální epidemiologickou situací?

- Ano
- Ne

24. Pokud jste v předešlé otázce zaškrtnuli odpověď ANO, odpovězte prosím na dodatečnou otázku: Vy osobně byste z pozice představeného útvaru rozšíření možnosti využívání výkonu služby/práce z jiného místa pro Vaše zaměstnance podporoval/a?

Porovnávejte prosím s běžným stavem před aktuální epidemiologickou situací.

- A. Ano, podporoval/a bych výrazné plošnější rozšíření, a to pro všechny zaměstnance, kterým to povaha služby/práce umožňuje
- B. Ano, podporoval/a bych v určitém rozsahu (například 1 den v týdnu/měsíci) pro všechny zaměstnance, kterým to povaha služby/práce umožňuje.
- C. Podporoval/a bych rozšíření, ale pouze pro vybrané zaměstnance, u kterých k tomu existují relevantní důvody



D. Možnost B i C - plošnější výkonu služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance 1x měsíčně a rozšíření dlouhodobějšího výkonu služby/práce z jiného místa pouze pro vybrané zaměstnance, u kterých k tomu existují relevantní důvody (rodinné, zdravotní apod.)

25. Pokud jste zaškrtnuli odpověď C, uveďte prosím, jaký rozsah by byl dle vašeho názoru vhodný (počet dnů, hodin).



SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A HLAVNÍ ZDROJE

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Oddělení evaluací, Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce: „Práce z domova: Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru“, červenec 2020. Dostupné z:

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%ADdotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601619949362>

Ministerstvo vnitra České republiky: Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky: Výroční zprávy o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady Ministerstva vnitra 2015-2019

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020. Dostupné z: [Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-cr-na-leta-2014-2020.pdf) (vlada.cz)

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“) <

<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>

Bajgar, Matěj, Janský, Petr, Šedivý, Marek: „Kolik nás může pracovat z domova?“ 2020. Studie IDEA anti COVID-19 # 23 / 2020. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., ISBN 978-80-7344-541-6. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23.pdf.

Ministerstvo vnitra České republiky, Analýza stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>;

ILO, Mezinárodní organizace práce, specializovaná agentura Organizace spojených národů věnující se rozvoji a propagaci norem pro vnitrostátní právní předpisy na ochranu a zlepšení pracovních podmínek a životních standardů. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang--en/index.htm

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Základní doporučení pro zaměstnavatele pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/bozp_prace_z_domova.pdf

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., (MPSV, TAČR), Certifikovaná metodika řízení práce prováděné formou home office, 2017. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf

KDÚ-ČSL, Tisková zpráva ze dne 3. 3. 2021, Dostupné z: [KDÚ-ČSL - Lidovci připravili pravidla pro home office. Zákoník práce je totiž dosud neřeší](https://www.kdu-csl.cz/aktuality/tiskova-zprava-ze-dne-3-3-2021-lidovci-pripiravili-pravidla-pro-home-office)



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Ministerstvo dopravy

Průzkum Eurofound: Working during COVID-19 Dostupné z:
<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>,
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf.

Průzkum Eurofound, Living, working and COVID-19. Dostupné z:
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf;

Proč je pro mě diverzita tak důležitá, Thomas Schaefer, CEO ŠKODA AUTO a.s., 8. 1. 2021, Dostupné z: <[Why diversity is so important to me | LinkedIn](#)>

EY Česká republika, Tax Alert: COVID-19 Zaměstnanci Právo: Návrh právní úpravy práce z domova ze dne 8. 3. 2021, Dostupné z: < [Návrh právní úpravy práce z domova | EY Česká republika](#)>

Slack Technologies, průzkum Moving beyond remote: Workplace transformation in the wake of COVID-19 Dostupné z: <https://slack.com/intl/en-cz/blog/collaboration/workplace-transformation-in-the-wake-of-covid-19>

Forbes 2020, dostupné z: <https://forbes.cz/mensi-sidla-firem-a-tymy-rozesete-po-celem-meste-pandemie-meni-podobu-kancelari/>

AAzdravi.cz, Vědci prozradili, kde se lidé nejčastěji nakazí koronavirem. Riziko je tu dvojnásobné, 2020. Dostupné z: www.aazdravi.cz/vedci-prozradili-kde-se-lide-nejcasteji-nakazi-koronavirem-riziko-je-tu-dvojnaso-bne/

Diverzita a pracovní trh ve 21. století, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, OP Z, „Diverzita a pracovní trh 21. století, 2018, ISBN: 978-80-907129-0-4. Dostupné z: https://diverzita.cz/wp-content/uploads/2018/05/Diverzita_brozura_web2.pdf

Tzb-info.cz, Home office má určitý pracovněprávní rámec, 2020, Dostupné z: <https://www.tzb-info.cz/facility-management/21488-home-office-ma-urcity-pracovnepravni-ramec>

Epravo.cz, A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí, 2020. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>

