

Výzkumníci vymysleli „kuchařku“ pro firmy k využívání práce z domova

Praha 6. 5. 2019

Specialisté z Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i. vytvořili novou metodiku pro tzv. home office. Ta má podpořit české firmy a organizace, aby více vyžily možnosti práce z domova u svých zaměstnanců.

Naučit české zaměstnavatele ve větší míře a efektivně využívat výhod práce z domova, tzv. home office, u svých zaměstnanců má nová metodika, kterou na základě výzkumu vytvořili odborníci z Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i. Metodický soubor nástrojů, reagujících na moderní trendy pracovního trhu, vznikl se státní podporou Technologické agentury ČR (TA ČR). Projekt byl řešen v rámci Programu OMEGA a byl podpořen částkou ve výši téměř 900 000 korun. Metodiku již certifikovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí.

„Ve světě se práce z domova využívá v mnohem větší míře, například i na úřadech, což je u nás spíše ojedinělé. Velká část českých zaměstnavatelů stále ještě trpí vůči práci z domova předsudky, jelikož je právě nedostatečně ošetřena. Navíc s touto formou neumějí zacházet ani v rámci systému své organizace, a tak ji raději neumožňují, přestože v principu by se jí nebránili“, říká předseda TA ČR Petr Konvalinka. Čeští zaměstnavatelé oprávněně poptávají nástroje, které by jim umožnily plnit požadavky právních předpisů a zároveň jednoduše aplikovat práci formou home office. *„Člověk pracující z domova může při efektivním systému vykázat stejnou, a v některých případech i vyšší produktivitu práce, třeba už jen tím, že není rozptylován a unavován hodinami strávenými v dopravních prostředcích. Dobře řízené využívání home office může zvýšit konkurenceschopnost subjektů, do které se promítají i zaměstnanecké benefity, kam možnost práce z domova spadá“,* upozornil Petr Konvalinka.

Výzkumníci se při tvorbě metodiky zaměřili na hodnocení pracovního prostředí, psychosociálních dopadů forem této práce, pracovního tempa a na hodnocení zaměstnanci odvedených výsledků. *„Námi vytvořený průvodce prací z domova pomáhá zaměstnavateli při výběru pracovních pozic i jednotlivých zaměstnanců, kterým je vhodné umožnit home office, i s nastavením fungování pracovních procesů. Umožňuje také řídit u těchto pracovníků bezpečnost a ochranu zdraví při práci, tedy takzvané BOZP“,* vysvětluje cíle metodiky vedoucí autorského týmu Josef Senčík z Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i. Dokument prošel testováním v praxi a stanovuje celou řadu zásad a doporučení, které by zaměstnavatel při řízení práce z domova u svých zaměstnanců měl brát v potaz. *„Součástí pracovní smlouvy anebo jejího dodatku by pak měly být zejména podrobnosti řešící místo výkonu práce, zásady pro rozvržení pracovní doby, způsob předávání výsledků práce, způsob evidence pracovní doby, ochrana osobních a citlivých dat a další potřebné záležitosti. Pro zaměstnavatele je důležité, že dohodu o práci z domova může kdykoliv vypovědět bez důvodu, pokud není s výsledky pracovníka spokojen“,* uvádí příklady řešení v metodice Josef Senčík.

Materiál mohou zájemci dohledat na stránkách MPSV, v sekci „Metodiky certifikované MPSV (<https://www.mpsv.cz/cs/16331>). „Projekt mimo jiné napomáhá České republice naplnit Rámcovou dohodu o práci na dálku, kterou členské státy Evropské unie uzavřely v červenci 2002“, připomněl předseda TA ČR Petr Konvalinka a dodal: „Současný trend prohlubování flexibility pracovněprávních



vztahů si jistě ještě vyžádá změny v českém právním řádu. Je potřeba řešit odpovědnost za pracovní úrazy při home office, Ústavou ČR zaručenou nedotknutelnost obydlí versus právo zaměstnavatele na kontrolu dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či dodržování pracovní doby a podobně.“

Kontakt:

Ing. Ivana Drábková (tisková mluvčí TA ČR) T: + 420 777 016 525, E: drabkova@tacr.cz
Mgr. et Mgr. Josef Senčík (řešitel projektu Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.), E: sencikj@vubp-praha.cz

Příloha č. 1:

Závěry sběru terénních dat z roku 2017 v rámci přípravy tvorby metodiky:

Ke sběru dat bylo využito internetového dotazníku. Ten byl pomocí kanálů distribuován mezi zaměstnance i zaměstnavatele. Jedním z kanálů rozesílání dotazníku byla Českomoravská konfederace odborových svazů. V rámci sběru dat byly získány údaje od celkem 150 zaměstnavatelů a od 560 zaměstnanců.

- ✓ V cca 60 % případů již poskytují zaměstnavatelé možnost pracovat z domova. Na druhou stranu je cca 40 % zaměstnavatelů, kteří tuto formu práce neumožňují. V této kategorii zaměstnavatelů však o tuto formu práce nestojí cca 50 % zaměstnanců.
- ✓ V případě, kdy už zaměstnanci pracují z domova, tak v cca 20 % případů se jedná o zaměstnance, kteří pracují zcela samostatně a bez řízení zaměstnavatelem. Pokud už zaměstnanci řízení zaměstnavatelem jsou, tak je to nejčastěji po telefonu, a to v cca 70 % případů.
- ✓ Zcela alarmující je údaj týkající se problematiky BOZP. BOZP při práci z domova není řešena u cca 70 % zaměstnanců, resp. cca 40 % zaměstnavatelů jí nevěnuje žádnou pozornost. Dokonce 50 % zaměstnavatelů vůbec neřeší, kde jejich zaměstnanec vykonává svou práci. Na 90 % zaměstnavatelů vůbec neřeší zásady, které by mělo domácí pracoviště plnit. Domácí pracoviště dokonce nekontroluje téměř žádný z dotazovaných zaměstnavatelů.
- ✓ Zaměstnavatelé mají stejné nároky na zaměstnance pracující z domova, popřípadě na jejich pracovišti. Tomu odpovídá i systém odměňování zaměstnanců.
- ✓ Co se týká konkrétních požadavků zákoníku práce na úseku BOZP, tak zde se o to zaměstnavatelé příliš nezajímají a povětšinou své povinnosti zcela ignorují.
- ✓ Problémem zaměstnanců, kteří pracují z domova je také to, že nedokáží zcela oddělit svůj osobní a pracovní život. To se týká cca 10 % zaměstnanců. Zaměstnavatel pak ignoruje právo na nedostupnost v cca 20 % případů.