

Homeoffice – významný fenomén dnešní doby a jeho dopad na bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnance

Alžběta Šorfová

Bakalářská práce
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení
Ústav krizového řízení

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Alžběta Šorfová
Osobní číslo: L21819
Studijní program: B1022A020002 Management rizik
Forma studia: Kombinovaná
Téma práce: Homeoffice – významný fenomén dnešní doby a jeho dopad na bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnance

Zásady pro vypracování

1. Vypracujte literární rešerši vztahující se k tématu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a práci na dálku.
2. Za pomoci vhodných metod analyzujte současný stav z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance.
3. Na základě analýzy zformulujte závěry a navrhněte opatření ke snížení zjištěných rizik.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. European Agency for Safety and Health at Work. *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. ISBN 978-92-9479-934-0.
2. KOTÍKOVÁ, Jaromíra; KYZLINKOVÁ, Renata; VÁŇOVÁ, Jana et al. *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7416-400-2.
3. NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce*. Druhé vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-107-1.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucí bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Slavomíra Vargová, Ph.D.**
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2023**

Termín odevzdání bakalářské práce: **3. května 2024**

L.S.

doc. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.
děkanka

Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D.
ředitel ústavu

V Uherském Hradišti dne 4. prosince 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

V Uherském Hradišti, dne: *3.5.2024*

Jméno a příjmení studenta: Alžběta Šorfová

.....
podpis studenta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá fenoménem práce z domova (homeoffice) a jeho důsledky pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. V teoretické části se autorka věnuje historii a vývoji práce z domova, právním aspektům a vymezení základních pojmů. Analyzuje rovněž statistické údaje, které pomáhají pochopit současné trendy a možný budoucí vývoj. Praktická část práce se zaměřuje na analýzu dat získaných z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, identifikuje klíčové aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova a vyhodnocuje potenciální příčiny problémů. Na základě zjištěných dat autorka formuluje návrhy a doporučení pro zlepšení BOZP podmínek pro homeoffice. Výsledky práce přinášejí nový pohled na problematiku homeoffice a přispívají k lepšímu pochopení rizik a možností práce z domova.

Klíčová slova: homeoffice, bezpečnost práce, ochrana zdraví, práce z domova, ergonomie pracovního prostředí, psychosociální rizika, právní rámec, analýza, dotazníkové šetření, doporučení pro praxi.

ABSTRACT

The bachelor's thesis addresses the phenomenon of working from home (homeoffice) and its consequences for employee safety and health protection. In the theoretical part, the author explores the history and development of working from home, legal aspects, and the definition of basic terms. It also analyzes statistical data that help understand current trends and potential future developments. The practical part of the work focuses on analyzing data obtained from surveys among employees and employers, identifying key aspects of safety and health protection at home, and evaluating potential causes of problems. Based on the findings, the author formulates suggestions and recommendations for improving OHS provision at homeoffice. The results of the work provide a new perspective on the issue of homeoffice and contribute to a better understanding of the risks and possibilities of working from home.

Keywords: homeoffice, work safety, health protection, work from home, workplace ergonomics, psychosocial risks, legal framework, analysis, survey, recommendations for practice

Poděkování

Za podporu, trpělivost a pomoc děkuji rodině a přátelům.

Za vedení práce, rady a trpělivost děkuji Ing. Slavomíře Vargové, PhD.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 HOMEOFFICE	11
1.1 PRÁVNÍ RÁMEC A VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	12
1.2 EVROPSKÉ NORMY	12
1.3 ČESKÉ NORMY	12
1.4 OSTATNÍ PŘEDPISY.....	13
1.4.1 Nařízení vlády a vyhlášky.....	13
1.4.2 Metodiky.....	14
1.5 ORGANIZACE A INSTITUCE	15
1.5.1 Státní úřad bezpečnosti práce	15
1.5.2 Výzkumný ústav bezpečnosti práce.....	15
1.5.3 Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci	15
1.6 ZÁKLADNÍ POJMY	16
2 IDENTIFIKACE KLÍČOVÝCH ASPEKTŮ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI NA HOMEOFFICE	18
3 ANALÝZA STATISTICKÝCH DAT	22
II PRAKTICKÁ ČÁST	26
4 CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH SUBJEKTŮ (ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ)	27
5 DOTAZNÍKY PRO ZÁSTUPCE ZAMĚSTNAVATELŮ	28
6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI	31
7 VYHODNOCENÍ A STANOVENÍ PŘÍČIN	47
7.1 ZAMĚSTNAVATELÉ	47
7.2 ZAMĚSTNANCI	49
7.3 PŘÍČINY A JEJICH HODNOCENÍ	50
8 NÁVRHOVÁ ČÁST	53
ZÁVĚR	56
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	58
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	61
SEZNAM OBRÁZKŮ	62
SEZNAM TABULEK	63
SEZNAM PŘÍLOH	64

ÚVOD

Ve světě, kde hranice mezi pracovním a soukromým životem neustále více splývají a technologie rychle postupují, se koncept práce z domova (homeoffice) stává stále více relevantním a diskutovaným tématem. Tento fenomén není nový, jeho kořeny sahají až k prvním komunitám lovců a sběračů, kteří vykonávali své denní činnosti v bezprostřední blízkosti svých domovů. Přesto se v posledních desetiletích, a zejména v důsledku technologického pokroku a nedávných globálních událostí, jako je pandemie COVID-19, dynamika práce z domova výrazně proměnila.

Historický vývoj a adaptace společnosti na práci z domova odhalují, jak se lidské chápání práce vyvíjelo. Od středověkých řemeslníků po moderní digitální nomády, od průmyslové revoluce až po informační věk, každá éra přinesla nové výzvy a příležitosti pro práci mimo tradiční kancelářské prostředí. Ropná krize v sedmdesátých letech 20. století a následný rozvoj telekomunikačních technologií urychlily zájem o flexibilnější pracovní modely, které by umožňovaly pracovat na dálku s cílem snížit spotřebu paliv a zefektivnit pracovní procesy.

V dnešní době, kdy je možné provozovat téměř každou činnost online, se práce z domova stala pro mnohé nejen výhodou, ale i nutností. Pandemie COVID-19 dramaticky zvýšila přijetí a implementaci homeoffice na celém světě, což vyvolalo otázky týkající se nejen efektivity a produktivity, ale i bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova. Tyto otázky jsou středobodem naší pozornosti, neboť odhalují složitou síť právních, technologických a sociálních výzev, které musí současná společnost řešit.

Cílem této bakalářské práce je proto prozkoumat, jak se práce z domova vyvíjela a jaké má důsledky pro bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti umístěném v domácím prostředí v dnešní době. Skrze teoretické zdroje, legislativní rámce, a analýzu aktuální situace se pokusím identifikovat klíčové aspekty, které představují jak výzvy, tak příležitosti pro zaměstnance i zaměstnavatele.

V teoretické části se zaměřím na historii a vývoj práce z domova, právní aspekty a vymezení základních pojmů, na analýzu statistických dat, která nám pomohou pochopit současné trendy a možný budoucí vývoj.

Klíčem k úspěchu v tomto novém pracovním prostředí je adaptace – jak na straně zaměstnavatelů, tak zaměstnanců. Zaměstnavatelé se musí ujistit, že poskytují nejen technologické, ale i organizační a psychologické podmínky pro efektivní a zdravou práci z

domova. Zaměstnanci se na druhé straně musí naučit efektivně spravovat svůj čas, omezit možné rozptýlení a zajistit, aby jejich pracovní prostředí bylo ergonomicky vhodné a podporovalo jejich zdraví a pohodu.

V praktické části budu zkoumat, jak se organizace a jednotlivci mohou přizpůsobit těmto výzvám, a zda využívají dostupné nástroje a strategie k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci z domova. Nakonec tato zjištění vyhodnotím a navrhnou vhodné postupy pro zajištění bezpečného a produktivního domácího pracovního prostředí.

Tato práce si tedy klade za cíl nejen poskytnout teoretický přehled o práci z domova a souvisejících aspektech bezpečnosti a ochrany zdraví, ale také nabídnout praktické rady a doporučení, které mohou být využity v reálném životě. Výzkum a analýza představované v této práci mají za cíl přispět k lepšímu pochopení současných trendů práce z domova a podpořit rozvoj efektivních strategií pro zajištění bezpečnosti a zdraví při této formě práce.

Svět práce se neustále mění a práce z domova je jedním z příkladů, jak se může pracovní prostředí adaptovat na nové výzvy a příležitosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 HOMEOFFICE

Dle dostupných zdrojů můžeme historii homeoffice dohledat až k lovcům a sběračům. Například Brie Weiler Reynolds (Reynolds) pro Flexijobs shrnuje celý vývoj od prehistorického zpracování nástrojů v blízkosti domova, přes středověké řemeslníky, umělce a americké přistěhovače, až po dnešní dobu, avšak zejména s ohledem na americkou legislativu.

Zejména ropná krize v sedmdesátých letech vyvolala řadu pobídek k využití moderních technologií, jak vyplývá z knihy *The Telecommunications-Transportation Tradeoff – Options for Tomorrow* od Jacka M. Nillese a dalších autorů, zmíněné ve výše uvedeném zdroji, a dále například z článku Francka W. Schiffa (Schiff, 1979) *Working at Home Can Save Gasoline*, který je zakončen myšlenkou, že „*stále více domácností pravděpodobně bude vybaveno stroji, které kombinují funkce televizorů, videotelefonů, počítačových terminálů, elektronických souborů a systémů pro zpracování slov a dat, které lze přímo propojit s kanceláři a dalšími domácnostmi*“.

V následujících dekádách nejen že překotně pokračoval vývoj technologií, ale také v souvislosti s finančními krizemi napříč vyspělými zeměmi se postupně měnil náhled společností na náklady na udržování fyzického pracovního místa, a v neposlední řadě i požadavky zaměstnanců, pro které možnost alespoň částečné práce z domova znamenala možnost lépe skloubit pracovní a soukromé povinnosti.

Posledním velkým iniciátorem byla pochopitelně pandemie Covid-19, která mnohdy vyhnala administrativní pracovníky z kanceláří ze dne na den, což je i má osobní zkušenost.

Pokud se zaměříme na historii homeoffice v České republice, pak v období centralizované ekonomiky byl homeoffice v dnešním pojetí výjimečnou záležitostí. Po sametové revoluci docházelo s rozvojem služeb v oblasti IT a online marketingu k postupnému rozšiřování tohoto způsobu spolupráce. V následujících dekádách se vzrůstající dostupností (nejen cenovou) moderního vybavení, tedy zejména počítačů, chytrých telefonů, a s pokrytím kvalitním signálem jak telefonních operátorů, tak wifi, docházelo k postupné akceptaci a podpoře práce z domova u mnoha administrativních profesí, mimo jiné i s přihlédnutím k rostoucím nákladům na provoz kanceláří a změnu kultury v pracovním prostředí.

1.1 Právní rámec a vymezení základních pojmů

V České republice je bezpečnost a zdraví při práci, včetně práce na dálku v soukromém sektoru, regulována zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, a zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kromě těchto základních právních předpisů existují další právní předpisy nižší úrovně a různé normy (například ČSN, ISO), které mohou poskytovat doplňující podmínky a doporučení pro konkrétní aspekty práce na dálku. Normy narozdíl od právních předpisů nejsou povinně aplikovatelné, jde například o normy týkající se ergonomie pracovního prostoru (ISO 9241) nebo systémů managementu bezpečnosti a zdraví při práci (ISO 45001).

V České republice je mimo výše uvedené dostupná navíc metodika zpracovaná v roce 2017 Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, která je oficiálně propagovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí.

1.2 Evropské normy

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je v rámci Evropy regulována celou řadou právních norem. Přehled norem v (alespoň částečném) vztahu k homeoffice, BOZP a definované skupině zaměstnanců (viz kapitola 1.6) tvoří Přílohu P I (Evropská Unie).

1.3 České normy

První normou, kterou je třeba zmínit, je **zákon 262/2006, zákoník práce v aktuálním znění**, pro tuto práci ve znění platném a účinném k 1.1.2024.

Tento zákon upravuje obecně vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ve vztahu k pojmu práce na dálku se jedná o § 317, kterým je určeno, jaké právní úkony je třeba učinit pro sjednání a ukončení práce na dálku. Dále paragraf 190a, který vymezuje náhrady náležející zaměstnanci, a paragraf 241a, který řeší možnost práce na dálku při péči o závislé osoby.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je v zákoníku práce řešena v § 37 odst. 5, §§ 101 – 108, 269, 270, 300 odst. 1, § 302 písm. c) a § 349 písm. 1 a 2. Tyto paragrafy pokrývají povinnost zaměstnance seznámit se se základní dokumentací zaměstnavatele včetně předpisů k BOZP, předcházení ohrožení života a zdraví při práci, povinnosti zaměstnavatele včetně povinností vedoucích zaměstnanců, práva a povinnosti zaměstnance, účast

zaměstnanců na řešení otázek BOZP, pracovní úrazy a nemoci z povolání, množství práce a pracovní tempo a výklad pojmů (Česko a., 2006).

Některé další paragrafy (např. § 99) řeší zajištění projednávání dané oblasti s vybraným zástupcem zaměstnavatele a odbory, jmenování zástupce a další organizační oblasti (Česko a., 2006).

Druhou zásadní normou je **zákon 309/2006, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).**

Jedná se o druhý významný zákon upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci, který, jak již z názvu vyplývá, stanovuje bližší podmínky a zároveň aplikuje požadavky evropských právních norem, ať se jedná o pracoviště, pracovní prostředí nebo organizaci práce (Česko b., 2006).

1.4 Ostatní předpisy

Samostatný právní předpis pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na úrovni evropské ani české legislativy pro práci na dálku neexistuje, tyto však postupně přijímají nejnovější zjištění odborných institucí.

Aktuálně neexistuje ani specifická mezinárodní norma ISO nebo ČSN, která by se přímo a výhradně zaměřovala na BOZP při práci z domova. Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v této oblasti jsou obvykle upraveny právě v rámci obecnějších předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a mohou být dále specifikovány nižšími právními předpisy nebo doporučeními odborných organizací.

1.4.1 Nařízení vlády a vyhlášky

Tyto předpisy dále detailně specifikují požadavky na bezpečné pracovní prostředí. V přehledu uvádím pouze výčet těch, které mohou mít vazbu na níže definovanou skupinu a prostředí.

- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí
- Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů
- Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků (Ministerstvo vnitra České republiky)

1.4.2 Metodiky

Z českých metodik bych ráda zmínila dvě, které jsou součástí doporučení Ministerstva práce a sociálních věcí.

V první řadě se jedná o Příručku pro personální agendu a odměňování zaměstnanců, která vysvětluje, že:

“Práce na dálku může být vykonávána v zásadě z jakéhokoliv způsobilého místa, které není pracovištěm zaměstnavatele, a proto bývá rozlišováno, zda je práce vykonávána:

- *z bydlíště zaměstnance, tedy z domova (tzv. homeworking);*
- *na dálku, prostřednictvím prostředků výpočetních a komunikačních technologií (tzv. teleworking).”*

A dále: *“Bude praktické, pokud v dohodě o práci na dálku budou sjednány i další podmínky výkonu práce na dálku, zejména způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, rozsah práce na dálku a způsob rozvržení pracovní doby, doba trvání výkonu práce na dálku, způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci...”* (Trexima, spol. s r.o., 2024).

Dalším dokumentem je Metodika řízení práce prováděné formou homeoffice od Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, na kterou se Ministerstvo práce a sociálních věcí odkazuje.

“Cílem metodiky je vytvořit nástroj pro potřeby zaměstnavatelů, který jim pomůže zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP) u zaměstnanců, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy na jiném dohodnutém místě, konkrétně z domova” (Senčík et al., 2017).

Její nevýhodou je již určitá zaostalost za současnou legislativou, konkrétně například nereflakuje zcela přesně změnu § 317 zákoníku práce. Stále jej však lze použít jako odrazový můstek pro posouzení rizik a vypracování vhodných mechanismů nastavení pravidel a jejich kontroly.

1.5 Organizace a instituce

Stěžejním orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, v jehož gesci je správa pracovněprávních předpisů a řízení vybraných institucí a orgánů, jako je Státní úřad inspekce práce a Výzkumný ústav bezpečnosti práce.

1.5.1 Státní úřad bezpečnosti práce

Zákon č. 251/2005 Sb. reguluje vytvoření, postavení, oblasti působnosti a pravomoci Státního úřadu inspekce práce a osmi regionálních inspektorátů práce. Tyto instituce mají za úkol především dohlížet na to, aby byly splněny povinnosti stanovené pracovními právními předpisy, což zahrnuje i normy pro bezpečnost práce. Kromě své dozorové role se tyto orgány rovněž věnují poradenství, konzultacím a vzdělávacím aktivitám v oblasti pracovního práva a bezpečnosti práce.

Dále je například garantem statistik pracovních úrazů a nemocí z povolání, v rámci těch však nerozlišuje místo vzniku (Státní úřad inspekce práce).

1.5.2 Výzkumný ústav bezpečnosti práce

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. je institucí založenou Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR podle zákona o veřejných výzkumných institucích. Jeho hlavním posláním je provádět výzkum v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. To zahrnuje vývoj a aplikaci metod pro prevenci rizik, zlepšení pracovního prostředí a kvality pracovního života, dále pak monitorování bezpečnostních trendů, správu dat a statistik. VÚBP také funguje jako analytické a poradenské centrum v této oblasti, rozvíjí informační systémy a podílí se na normalizaci, certifikaci a vzdělávání v rámci BOZP. Svoji činnost rozšiřuje o poradenství, vydavatelskou a vzdělávací činnost a další služby s cílem efektivnějšího využití svých zdrojů (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.).

1.5.3 Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zvaná též Agentura EU-OSHA, byla založena Evropskou unií podle Nařízení Rady (ES) č. 2062/94 s cílem zlepšit

pracovní podmínky v EU. Organizace slouží jako hlavní referenční bod pro bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti v EU. Zaměřuje se na zvyšování bezpečnosti, zdraví a produktivity pracovišť v Evropě zejména pomocí poskytování online nástrojů pro hodnocení rizik a pořádáním kampaní a průzkumů (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci).

1.6 Základní pojmy

Práce na dálku, práce z domova, homeoffice, homeworking, working from home, remote work, teleworking a další používané názvy pokrývají oblasti, kdy daný pracovník nepracuje na pracovišti zřízeném zaměstnavatelem. Může se tedy jednat i o práce sociálních pracovníků, řidičů, dělnických profesí a služby, stejně jako zaměstnanců v administrativní oblasti, kteří mají dále na výběr nejen pracovat dle výše uvedené definice z místa bydliště, ale také například z prostor pronajímaných jako krátkodobé kanceláře, kde by měla být oblast BOZP alespoň z technického pohledu pokryta, nebo například z kavárny či pláže, kde by bylo vhodné případné hodnocení rizik připravit před každým započítím práce samostatně.

Po prostudování mnoha materiálů, jak legislativy, tak stránek odborných organizací i vybraných zahraničních zdrojů, stále postrádám dostatečné definování pojmu homeoffice, respektive v češtině práce z domova, a především pak jednotné užívání definovaného pojmu. Definování jednotlivých pojmů se alespoň částečně snaží srovnat document Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates od Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek.

V tomto dokumentu se například uvádí, že „*Česká republika a Estonsko jsou země, ve kterých se národní zákonná definice práce na dálku nejvíce liší od definice v Rámcové dohodě EU o práci na dálku. V Česku neexistuje jasná definice. Legislativa se vztahuje na jakoukoliv formu dálkové práce, při které se práce nevykonává na pracovišti poskytnutém zaměstnavatelem*” (Vargas Llave et al., 2022, s. 25).

Pro doplnění je přehled užívaného názvosloví a obsahu lokální legislativy uveden v Příloze P II (Vargas Llave et al., 2022, s. 75-77).

Country	Term	Work arrangement and only employees covered?	Entails use of ICT?	Can include locations other than workers' home?	Only regular telework?	Mobile work (i.e. jobs that cannot be performed at the employer's premises) covered?
Austria	Home office	Yes	No	Yes (secondary residence or the residence of a close relative or partner)	Yes	No
Belgium	Telework (structural and occasional)	Yes	Yes	Yes (outside the business location)	No. Occasional telework is specifically regulated	No
Bulgaria	Remote work	Yes	Yes	Yes	No	No
Croatia	Telework	Yes	No (with and without the support of ICT)	Yes	Yes	Not specified
Czechia	Remote work	Yes	No	Yes, any form of remote work	Not specified	Not specified

Obrázek 1 – Definice homeoffice (Vargas Llave et al., 2022, s. 25-26)

“V zahraniční i v české odborné literatuře neexistuje shoda ohledně definice, která by popisovala situaci, kdy zaměstnanec vykonává svou práci částečně či zcela mimo pracoviště zaměstnavatele. V literatuře se objevuje celá řada pojmů – kromě práce z domova se používají také pojmy distanční práce, práce na dálku, mobilní práce atp. Obsah těchto pojmů se přitom v čase i místě mění, navíc různí autoři s těmito pojmy pracují různě – někteří je používají jako synonyma, jiní je důsledně rozlišují.” (Kotíková et al., 2020, s. 15).

V praktické části se budu držet mainstreamového chápání homeoffice, tedy jak vychází z doslovného překladu, práce z domova, tudíž pracoviště umístěného přímo v domácnosti daného pracovníka, bez nutnosti přesunu mimo bytovou jednotku, se zaměřením na pracovníky, kteří mají své stálé pracovní místo v prostorách zaměstnavatele, zejména administrativní funkce, IT pracovníky a zaměstnance v obchodu a marketingu, klasifikované v hygienické kategorii 1.

2 IDENTIFIKACE KLÍČOVÝCH ASPEKTŮ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI NA HOMEOFFICE

V současné době většina prací vykonávaných z domova jsou práce hygienické kategorie 1, tedy především práce administrativního charakteru, práce v oblasti IT, obchodu a marketingu, a to na úrovni řadových i vedoucích zaměstnanců. Výběr pozic, které mohou pracovat z homeoffice je základním kritériem (Senčík et al., 2017).

Při tradičním pojetí BOZP je nezbytné zaměřit se na tyto aspekty:

Technická bezpečnost elektrických zařízení: Je důležité zajištění bezpečného používání elektrických zařízení, což zahrnuje pravidelnou kontrolu kabelů a konektorů zařízení, aby se předešlo riziku úrazu elektrickým proudem nebo požáru. Dále je důležité používat zařízení podle pokynů výrobce a v případě potřeby zabezpečit proti přetížení elektrické sítě.

“Zaměstnavatel by měl věnovat pozornost všem zařízením, přístrojům a nástrojům, které budou při práci používány. Měl by zaměstnanci poskytnout návody k obsluze nebo místní provozně bezpečnostní předpisy k jednotlivým zařízením” (Neugebauer, 2016, k. 14.8).

Úklid a udržování pracovního prostoru: Udržování čistoty a pořádku v pracovním prostředí je zásadní pro prevenci úrazů, například pádů způsobených rozlitými tekutinami nebo nebezpečím zakopnutí o volně ležící předměty, například kabely. Pravidelný úklid také přispívá k udržení dobré kvality vzduchu a chrání zaměstnance před respiračními chorobami, alergiemi či kožními problémy.

Větrání a tepelný komfort: Pravidelné větrání pracovního prostoru je nezbytné pro odvádění zplodin a zajištění dostatečného přísunu čerstvého vzduchu, což je důležité pro prevenci respiračních onemocnění. Rovněž je důležité udržovat v prostoru vhodnou teplotu, a to jak z pohledu komfortu zaměstnance, tak z důvodů nepřehřívání techniky.

Ergonomie: správné ergonomické nastavení pracovního prostoru, včetně vhodné výšky stolu a židle, dostatečného prostoru pro nohy a umístění monitoru v úrovni očí jsou prevencí muskuloskeletálních problémů. V této oblasti je vhodné dbát i na kvalitu samotného vybavení. Pakliže má zaměstnanec možnost využít například ergonomickou klávesnici a myš, vhodnou kancelářskou židli a podložku pod nohy, je pravděpodobné, že snáze předejde problémům pohybového ústrojí.

“Největším nebezpečím jsou hodiny strávené před obrazovkou v kombinaci s neergonomicky uspořádaným prostředím. Zdravotní problémy jsou evidentní, ač je hůře prokazatelná

příčinná souvislost, i v případě, že zaměstnanci pracují na homeoffice pouze několik dní v týdnu, neboť tráví sezením u obrazovky delší dobu, než pokud dochází do kanceláře” (Wutschert et al., 2022, s. 12).

Pracovníci využívající k práci online platformy se setkávají s typickými riziky práce na počítači, jako jsou únava očí a muskuloskeletální obtíže, které mohou být zhoršeny časovým tlakem. Pracovat z domova s vlastním zařízením často znamená neoptimalizované pracovní podmínky. Kromě toho se mohou objevit problémy jako technostres, závislost na technologiích, informační přetížení, vyhoření, dlouhodobé vystavení elektromagnetickým polím, nesprávné držení těla či kyberšikana (Garben, 2017, s. 28)

O potencionálních problémech se zmiňuje i studie *Can working at home be a hazard? Ergonomic factors associated with musculoskeletal disorders among teleworkers during the COVID-19 pandemic: a scoping review: “Improvizované a masivní přijetí práce na dálku v kontextu COVID-19 nás nutilo přizpůsobit domovy jako pracovní prostory, což může podporovat rozvoj poruch pohybového aparátu ”* (Cruz-Ausejo et al., 2022).

Osvětlení: Adekvátní osvětlení pracovního prostoru je důležité nejen pro účinnost práce, ale také pro prevenci únavy očí. Je vhodné využívat přirozeného světla a zároveň zajišťovat, aby světlo nezpůsobovalo odlesky na obrazovce.

Hluk a akustické pohodlí: V domácím prostředí může být hluk z okolního prostředí rušivý. Tomu lze předejít použitím sluchátek s potlačením hluku nebo vytvořením tichého pracovního prostoru.

Požární bezpečnost: V domácím pracovním prostředí by mělo být standardem vybavení požárními detektory a vhodnými hasicími přístroji, které budou snadno dostupné. Všichni členové domácnosti by měli být seznámeni s jejich použitím a zároveň by měli znát možné únikové cesty v případě požáru.

Další důležité aspekty, které mohou hrát roli zejména s ohledem na aktuálně rezonující téma psychosociálních rizik:

Přestávky a fyzická aktivita: Pravidelné krátké přestávky na odpočinek a protažení jsou důležité pro prevenci přetížení a únavy.

Psychická pohoda a sociální kontakt: Izolace a nedostatek osobního kontaktu s kolegy může mít negativní dopad na psychické zdraví. Proto by součástí dohody o využívání homeoffice měl vždy být plán setkávání nejen s manažerem, ale i s širším týmem, ať již

formou pravidelných videokonferenčních porad, nebo společným setkáním v kanceláři jednou za určité období.

Již v roce 2017 na toto téma poukazuje náš přední odborník na BOZP Neugebauer (2016, k. 14.8) slovy “*Homeworking je spojen se specifickými riziky práce. Jedná se především o sociální izolaci.*”

Správná výživa a hydratace: Ztráta sociálního kontaktu může mít vliv na pravidelný příjem tekutin a jídla, například z důvodu, že zaměstnanec není schopen během určeného času připravit a sníst oběd. Přitom správná hydratace a příjem živin mají podstatný vliv na pozornost a koncentraci.

Pracovní doba a work-life balance: Stanovení jasných hranic mezi pracovním a osobním životem je prevencí vyhoření. Nastavení pracovní doby by mělo být vždy součástí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Expozice psychosociálním rizikům se zvyšuje a stále více se projevují problémy s duševním zdravím. Za posledních 25 let narostla pracovní zátěž způsobená časovým stresem, náročnými klienty, prodlouženou pracovní dobou a neefektivní komunikací (1. European Agency for Safety and Health at Work, 2023, s. 59).

Dalším aspektem je požadavek na technickou stránku budov, viz “*...použití požadavků normy ČSN 73 5305:2005 Administrativní budovy a prostory, která stanovuje zásady pro navrhování těchto budov a prostor, včetně domácích pracoven (kancelářské pracoviště jako součást bytu)*” (Neugebauer, 2016, k. 14.8).

“*Pro zřízení domácích pracoven (kancelářských pracovišť s vazbou na byt nebo pracoviště jako součást bytu) norma uvádí, že minimální světlá výška činí 260 cm, a to v případě, že plocha kanceláře nepřesáhne 50 m² a je zaručena dostatečná výměna vzduchu a osvětlení (požadavky jsou shodné jako na běžná kancelářská pracoviště)*” (Neugebauer, 2016, k. 14.8). V tomto ohledu by ve vztahu k homeoffice bylo třeba dále řešit, zda se jedná o vlastní nemovitost, společenství vlastníků nebo nájemní bytové prostory, jak naznačuje Kotíková (Kotíková et al., 2020).

Kotíková (Kotíková et al., 2020, s. 79) také upozorňuje na technickou stránku: “*V praxi exaktní splnění požadavku zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatelem představuje mimo jiné u každého pracovníka, kterému byla umožněna kombinace výkonu práce na základě jeho požadavku z důvodu usnadnění sladování rodiny a práce, například zajistit revizi kotle, komínů, elektrického zařízení a vybavení, stavebních parametrů apod.*”

Nedílnou součástí hodnocení výše uvedených aspektů je spolupráce zaměstnanců a zaměstnavatelů na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při homeoffice (Esener II, a další studie), a aby byly dodržovány všechny relevantní zákony a předpisy. Pak lze očekávat, že práce z domova bude bezpečná, produktivní a udržitelná. Tento požadavek a požadavek na hodnocení rizik opakovaně zaznívá napříč všemi studiemi a dalšími materiály.

Velmi zajímavé zhodnocení lze nalézt ve studii *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates*: „*Otázky zdraví a bezpečnosti jsou druhou nejčastější oblastí, kterou se zabývají dohody na úrovni odvětví o práci na dálku, přičemž nejčastější jsou ustanovení o hodnocení rizik a prevenci psychosociálních rizik. Zatímco ustanovení o hodnocení rizik na pracovištích pracovníků na dálku jsou mezi analyzovanými firemními dohodami poměrně běžná, ustanovení o prevenci psychosociálních rizik jsou spíše vzácná. Pokud jde o hodnocení rizik BOZP, obecně se uvádí pouze požadavek na provedení hodnocení. Na odvětvové úrovni nebyla hlášena žádná konkrétní ustanovení, s výjimkou jedné dohody českého elektronického sektoru, která klade odpovědnost za dodržování BOZP převážně na zaměstnance, což je v rozporu se stávajícím právním rámcem, který klade odpovědnost na zaměstnavatele*“ (Vargas Llave et al., 2022, s. 45).

To podporuje ukázkou z kolektivní smlouvy Elektrotechnické asociace ČR a Svazu kovodělníků z ledna 2021. „*Zaměstnanec je povinen prokázat např. pořízením fotodokumentace, že pracoviště je v souladu se zákonnými požadavky BOZP*“ (Vargas Llave et al., 2022, s. 45).

Implementace podmínek v kolektivních smlouvách jsou uvedeny v Příloze P III (Vargas Llave et al., 2022, s. 75-77).

3 ANALÝZA STATISTICKÝCH DAT

V této kapitole krátce shrnu, jaké byly doposud tvořeny statistické přehledy v oblasti homeoffice ideálně se zaměřením na oblast BOZP. Ucelená statistika v této oblasti neexistuje, lze však vycházet z mnoha zdrojů. Jedním z nich jsou statistické přehledy Eurostatu, který poskytuje přehled blíže nespecifikovaných zdravotních problémů a incidentů ve spojení s prací na dálku, respektive s prací z domova. Tento přehled však blíže nespecifikuje ani dané problémy, ani zda se jedná přísně o práci z domova v administrativní oblasti.

Dále jsou oba níže publikované přehledy uváděny za obě pohlaví (bylo možné zvolit i jednotlivá), ve věkové kategorii 15-64 let (zde bylo možné zvolit ještě variantu 15-74 let) a procentuální počet je tvořen z osob dříve nebo v současné době zaměstnaných. Dostupné údaje jsem omezila na srovnání České republiky, sousedních zemí a Evropské unie.

Persons reporting an accident at work by sex and working from home (online data code: hsw_ac14)
Source of data: Eurostat

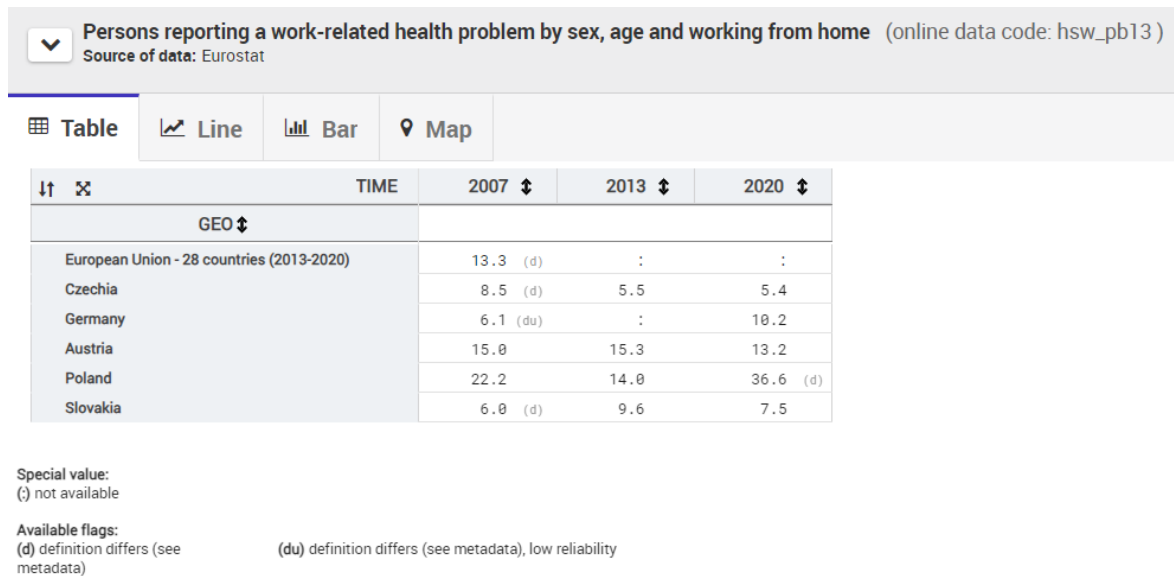
Table Line Bar Map

	TIME	2007	2013	2020
GEO				
European Union - 28 countries (2013-2020)		4.0 (d)	:	:
Czechia		3.7 (d)	2.5	2.8
Germany		3.8 (du)	:	2.5
Austria		6.5	5.4	5.0
Poland		1.5 (d)	1.1	1.5
Slovakia		2.4 (d)	4.0	2.4

Special value:
(.) not available

Available flags:
(d) definition differs (see metadata) (du) definition differs (see metadata), low reliability
(u) low reliability

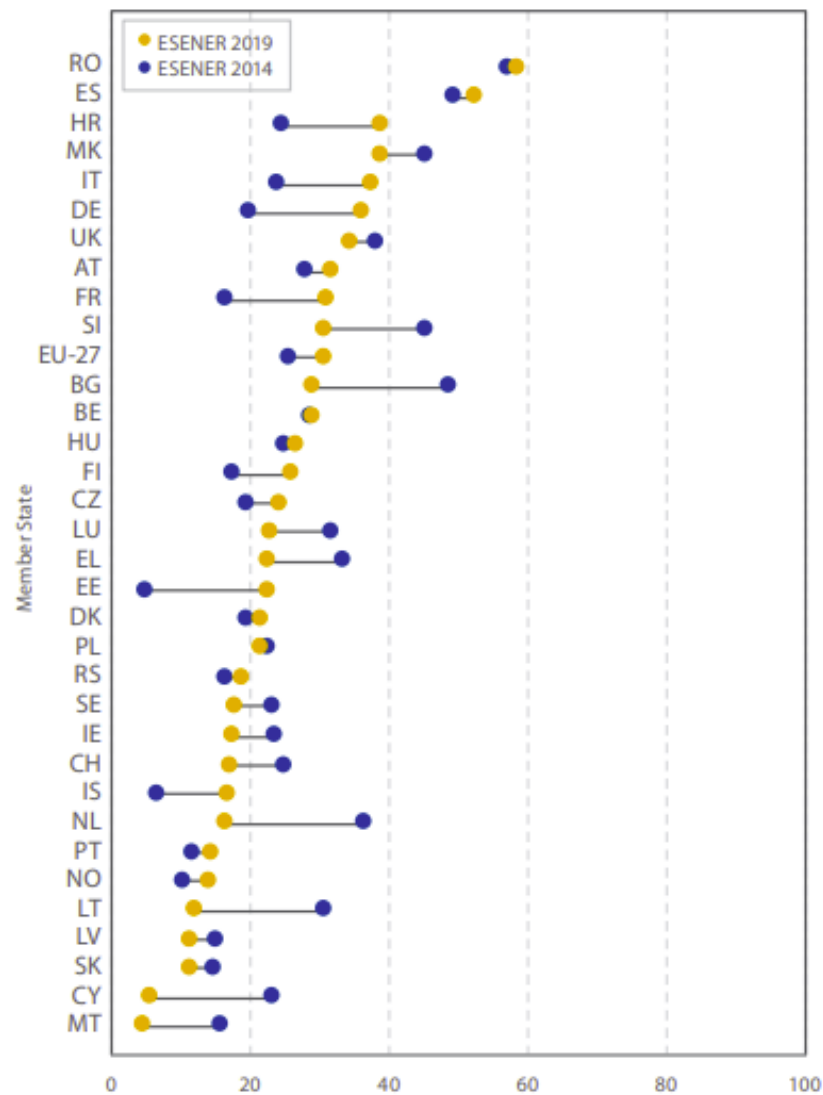
Obrázek 2 – Hlášení incidentů (EUROSTAT, 2023)



Obrázek 3 – Hlášení zdravotních problémů (EUROSTAT, 2023)

V rámci hodnocení studie Essener 2019 bylo například zjištěno, že *“zhruba čtvrtina společností neprovádí hodnocení rizik pravidelně, přičemž mnoho hodnocení rizik zcela nepokrývá všechny relevantní pracovní prostory, jako jsou domácnosti”* a *„Pro zlepšení pokrytí domácích pracovišť v pravidelných hodnoceních rizik je také důležité, aby se zaměstnanci zapojovali do implementace opatření BOZP“* (Howard et al., 2022, s. 8).

Na následujícím obrázku je zobrazeno porovnání odpovědí ze studie Esener 2014 a Esener 2019 na dotaz, zda společnosti umožňující práci z domova v rámci hodnocení rizik pokrývají i hodnocení domácího prostředí (Howard et al., 2022, s. 28). Jedná se o odpovědi v rámci členských států Evropské unie.



Obrázek 4 – Počet rizikových analýz zahrnujících homeoffice (Howard et al., 2022, s. 27)

Ve výsledku studie A Systematic Review of Working Conditions and Occupational Health in Home Office zkoumající závěry již proběhlých průzkumů se uvádí, že “Zjištění upozorňují na nedostatek ergonomických pracovních podmínek pro osoby pracující z domova. Kromě toho výsledky zdůrazňují nedostatečné povědomí organizací o směrnicích pro práci z domova, programech ergonomie a zdravotních důsledcích spojených s absencí ergonomické podpory” (Wutschert et al., 2022, s. 1).

To potvrzuje předchozí tvrzení, že na ucelené téma BOZP ve spojení s homeoffice nebyla provedena žádná samostatná studie zahrnující všechny aspekty nebo přehledně identifikující konkrétní rizika.

Nejčastěji jsou současné statistiky a průzkumy věnovány psychosociálním rizikům a rizikům vyplývajícím z nedodržování pravidel ergonomie. To jsou i dle mého názoru dvě největší rizika obecně pro výše definovanou skupinu, ať již pracuje z kanceláře nebo z domova.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH SUBJEKTŮ (ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ)

S ohledem na obecný nedostatek podobných průzkumů jsem se v bakalářské práci rozhodla zaměřit se na zaměstnance společností se sídlem v České republice, počtem zaměstnanců nad 400 a s potencionálem poskytování homeoffice. Osloveni byli zaměstnanci zejména z IT, energetického a finančního sektoru, nicméně odpovídat mohl kdokoli s přístupem k formuláři, a to v českém nebo anglickém jazyce. Data, která pro tuto práci nejsou využitelná slouží jako zdroj dat pro budoucí využití, respektive jako podklad pro rozhodnutí o potencionálním budoucím využití.

Zaměstnanci byli osloveni napřímo přes sociální sítě LinkedIn a Facebook, případně dalšími cestami, jako je přeposílání e-mailových zpráv, telefonicky nebo SMS zprávou.

Oslovení zaměstnavatelé jsou z různých odvětví, ale s potencionálem poskytovat alespoň části zaměstnanců homeoffice, jejich oslovení probíhalo především přes osobní kontakty. Dotazy byly v tomto případě zpracovány pouze v českém jazyce.

5 DOTAZNÍKY PRO ZÁSTUPCE ZAMĚSTNAVATELŮ

Zaměstnavatelé měli na výběr, zda podstoupit řízený rozhovor, nebo vyplnit odpovědi v dotazníku (byla k dispozici jak forma otázek v MS Word, tak elektronický dotazník). Zástupci zaměstnavatelů byli osloveni telefonicky a e-mailem přes osobní kontakty. Rozhodnutí využít krom řízených rozhovorů i dotazníků souvisí jednak s časovými možnostmi obou stran a také s případnou ochotou zaměstnavatelů obětovat časovou dotaci na odpovědi. Za zaměstnavatele se může jednat i o několik pozic, které danou problematiku řeší, a i z tohoto důvodu bylo v některých případech jednodušší dotazy zaslat elektronicky, aby se na odpovědi mohlo podílet více osob, především z oddělení office management, human resources a bezpečnosti práce.

Někteří zaměstnavatelé na dotazy z části nebo vůbec neodpověděli, případně je jejich interní postup pro spolupráci velmi složitý (například žádají přiložit nedopracovanou bakalářskou práci, termín na vyřízení 60 dní apod.).

Soubor 44 dotazů je rozdělen do třech hlavních částí – Obecné otázky, What If analýza a Návrhy a opatření.

Tabulka 1 – Dotazník pro zaměstnavatele (vlastní)

1. Obecné otázky:
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):
Jak často je v průměru homeoffice umožňován?
Má společnost vytvořené speciální školení pro BOZP na homeoffice?
Jakou formou školení probíhá a jak jsou ověřovány znalosti?
Má společnost podmínky BOZP na homeoffice v dohodě se zaměstnanci? Pokud můžete, uveďte v jakém rozsahu.
Provedla/provádí společnost pravidelně hodnocení rizik BOZP na homeoffice?
Jakým způsobem a v jakém rozsahu bylo/je toto hodnocení rizik prováděno?
Jak často se toto hodnocení rizik provádí (jednou, periodicky...)?
Jak jsou zpracovávány výsledky hodnocení rizik (úprava interních směrnic, úprava školení...)
Jakým způsobem probíhá hlášení skoronehod/incidentů, pracovních úrazů?
Poskytuje společnost zaměstnancům pro homeoffice vybavení (konkretizujte – např. stůl, židli, podložku pod nohy, lampu apod.)?
Splňuje toto vybavení ergonomické požadavky (ergonomická myš, židle, klávesnice apod.)?
Splňuje toto vybavení potřeby konkrétního zaměstnance (individualizované)?
Jakým způsobem a jak často společnost zajišťuje kontrolu práce vykonávané na dálku (např. společnost má obecné zásady se zakotveným právem na to nebyt připojen apod., pravidelné porady týmu nebo s nadřízeným)?
Jakým způsobem společnost pečuje o zaměstnance (v souvislosti s homeoffice) v oblasti duševního zdraví?

Jaké benefity společnost zaměstnancům poskytuje a slouží k přímému či nepřímému snížení rizik BOZP?
Jak společnost kontroluje prostředí homeoffice konkrétního zaměstnance (návštěva, přes kameru, nekontroluje...)?
Jak společnost kontroluje práci zaměstnance pracujícího z domova?
2. What If analýza
Riziková analýza a školení
Co když analýza rizik pro práci z domova není aktualizována nebo nezahrnuje všechna specifická rizika spojená s domácím pracovním prostředím?
Co když zaměstnanec pracující z domova nebyl řádně proškolen v oblasti BOZP specifické pro jeho domácí pracovní prostředí?
Co když zaměstnanec neuplatňuje znalosti z BOZP školení v praxi, což vede k výskytu pracovních úrazů nebo zdravotních problémů?
Co když zaměstnanec ignoruje nebo nesplňuje doporučení z rizikové analýzy, což vede k nebezpečným pracovním podmínkám?
Co když zaměstnanci nejsou pravidelně informováni o aktualizacích týkajících se bezpečnostních protokolů a nejlepších postupů pro práci z domova?
Co když zaměstnanec nehlásí potenciální rizika nebo incidenty zaznamenané při práci z domova?
Bezpečnost a ochrana zdraví:
Co když domácí pracovní prostředí zaměstnance nevyhovuje standardům BOZP?
Co když zaměstnanec pracující z domova utrpí pracovní úraz?
Co když zaměstnanec pracující z domova nenahlásí jiný BOZP incident nebo bezpečnostní riziko?
Co když zaměstnanec nemá v domácím prostředí dostatečný prostor pro bezpečnou práci, jak je stanoveno vyhláškou?
Co když v domácím pracovním prostoru zaměstnance chybí potřebná požární bezpečnostní opatření, včetně detektorů kouře a hasicích přístrojů?
Co když zaměstnanec není seznámen s postupy pro evakuaci a řešení nouzových situací v kontextu homeoffice?
Pracovní prostředí a ergonomie:
Co když zaměstnanec nemá doma ergonomické pracovní prostředí?
Co když zaměstnanci pracující z domova tráví příliš mnoho času sezením bez přestávky?
Co když zaměstnanec nemá dostatečné osvětlení při práci z domova?
Co když zaměstnanec trpí nadměrným hlukem při práci z domova?
Psychosociální faktory:
Co když zaměstnanec pracující z domova cítí sociální izolaci?
Co když pracovní a osobní život zaměstnance pracujícího z domova jsou neustále propojeny, což vede k vyčerpání?
Co když má zaměstnanec obtíže s udržením motivace a produktivity při práci z domova?
Co když zaměstnanec pracující z domova nemá přístup k efektivním nástrojům pro komunikaci a spolupráci s kolegy a nadřízenými?
3. Návrhy a opatření:
Jaká opatření firma plánuje zavést pro řešení identifikovaných rizik a vylepšení podmínek pro zaměstnance pracující z domova?
Jak firma podporuje zaměstnance v udržení zdravé pracovní ergonomie a v prevenci rizik spojených s dlouhodobým sezením?
Jak firma zajišťuje, že zaměstnanci mají přístup k bezpečnému a spolehlivému technologickému vybavení a IT podpoře?

Jaké strategie firma používá pro podporu duševního zdraví a prevenci sociální izolace zaměstnanců pracujících z domova?
Jak firma zajistí, že všichni zaměstnanci pracující z domova jsou pravidelně informováni o změnách v politikách a postupech týkajících se BOZP?
Jak firma monitoruje dodržování BOZP pravidel zaměstnanci pracujícími z domova a jak reaguje na porušení těchto pravidel?

Příložený obrázek zobrazuje klasifikaci zaměstnavatelů a souhrn odpovědí. Kompletní přehled je obsažen v Příloze P IV (vlastní zpracování).

	1. Obecné otázky:		
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):	Jak často je v průměru homeoffice umolňován?	Má společnost vytvořené speciální školení pro BOZP na homeoffice?	Jakou formou školení probíhá a jak jsou ověřovány znalosti?
Společnost ABC-1 (400 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl – obaly, HR specialista	1 den v týdnu tedy 1/5 pracovní doby	ano	zaškolení managemem pro bezpečnost, lékárnička domů, kontrola domácích prostor a jejich vyhovění potřebám, kontrolní test
Společnost ABC - 2 (100 zaměstnanců), odvětví služby – platební řešení, HR specialista	2 dny v týdnu	ano	e-learning

Obrázek 5 – Klasifikace a souhrn odpovědí od zaměstnavatelů (vlastní)

6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI

Zaměstnanci byli osloveni výhradně pomocí dotazníku, jak je uvedeno výše, v českém a anglickém jazyce a různými kanály. Jednalo se především o zaměstnance společností nad 400 zaměstnanců, kteří mají možnost pracovat vzdáleně, tato definice pak byla ještě ověřena v rámci první otázky a formuláře s odpovědí „ne“ nebyly do dalších výsledků promítnuty. Celkem bylo osloveno cca 450 zaměstnanců. Dotazník obsahuje 61 uzavřených a 1 otevřenou otázku, na kterou nebylo nutné odpovídat, na dvě otázky bylo možné vybrat více odpovědí zároveň.

Tabulka 2 – Dotazník pro zaměstnance (vlastní)

Číslo	Oddíl/otázka	Výběr možných odpovědí
	Základní otázky	
1	Pracujete ve společnosti s více než 400 zaměstnanci (soukromý sektor, sídlo v ČR)?	Ano/Ne
2	Je povaha práce většiny zaměstnanců administrativního charakteru (úředníci, marketéři, IT specialisté apod.)?	Ano/Ne
3	Jak často můžete využít homeoffice?	Nemohu/Neomezeně/Několikrát do měsíce (2 a vícekrát)/Několikrát do roka (max 23x)
4	Je váš homeoffice umístěný ve stejné jednotce, ve které bydlíte (opravdu doma)?	Ano/Ne
5	Zaměstnavatel pravidelně spouští dotazník, který slouží k identifikaci rizik BOZP charakteru při výkonu práce z domova	Ano/Ne
6	Mám možnost kontaktovat odpovědné osoby/oddělení, pokud potřebuji řešit nějaký problém nebo nápad na zlepšení v oblasti BOZP v souvislosti s homeoffice	Ano/Ne
7	Zaměstnavatel využil možnost zkontrolovat moje domácí pracovní prostředí alespoň pomocí kamery počítače nebo telefonu	Ano/Ne
8	Vím, koho a jak na straně zaměstnavatele informovat v případě úrazu	Ano/Ne
9	Mám v bytě místo, oddělené od zbylého prostoru, kde mohu nerušeně pracovat	Ano/Ne
10	Pokud pracuji doma, pak jsem tam	Zcela sám/S dalšími osobami/Se zvířaty, u nichž lze očekávat, že mohou vyžadovat zvýšenou péči (pes, kočka)
11	Jak je práce kontrolována? (je možné zvolit více odpovědí)	Pravidelné porady s týmem/Pravidelné porady s přímým nadřízeným/Nárazově

Číslo	Oddíl/otázka	Výběr možných odpovědí
12	Převažující barva v mém zorném poli při práci z domova	Bílá nebo světlé odstíny/Intenzivní barevné odstíny
13	Cítím se v domácím pracovním prostředí uvolněněji než v kanceláři (např barva výmalby, výzdoba, květiny, klid, sociální vazby)	Ano/Ne
14	Sám hledám možnosti, jak pracovat se stresem	Ano/Ne
15	Sám hledám možnosti, jak zlepšit domácí pracovní prostředí, a případně do nich investuji	Ano/Ne
Školení		
16	Zaměstnavatel pravidelně provádí školení na téma BOZP při práci z domova	Ano/Ne
17	Zaměstnavatel mi poskytl školení na ergonomii	Ano/Ne
18	Zaměstnavatel nabízí průběžná školení v oblasti ergonomie	Ano/Ne
19	Zaměstnavatel nabízí/zajišťuje školení na téma wellbeing, stressmanagement, komunikační dovednosti nebo jiné podobné	Ano/Ne
Vybavení		
20	Zaměstnavatel mi poskytl monitor, klávesnici, myš, židli	Ano/Ne
21	Zaměstnavatel mi poskytl jakékoli další vybavení (stůl, podložku pod nohy, filtr na monitor...), které přispívá k vhodné ergonomii	Ano/Ne
22	Musel jsem si veškeré vybavení kromě notebooku pořídit sám	Ano/Ne
23	Zaměstnavatel poskytuje benefity (rozpočet na nákup vybavení, brýlí, volnočasových aktivit, příspěvek na dovolenou apod.), které lze využít na zlepšení domácího pracovního prostředí nebo mé pracovní činnosti	Ano/Ne
24	Pokud se mi nějaké vybavení rozbije (nefunkční monitor, židle)	Dané zařízení nebo vybavení vyměním/Opravím to
Minimálně jednou měsíčně pracuji z domova		
25	Mimo stanovenou pracovní dobu (brzo ráno, večer)	Ano/Ne
26	O víkendu	Ano/Ne

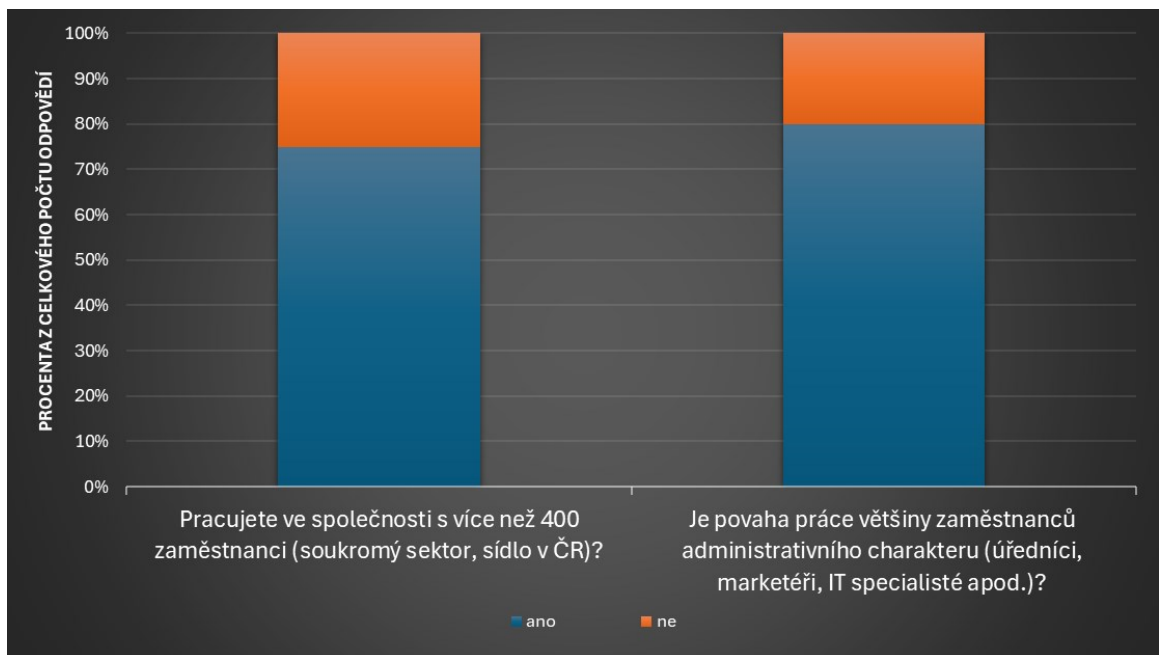
Číslo	Oddíl/otázka	Výběr možných odpovědí
27	Pokud je odpověď na jednu z předchozích otázek ano, pak vyberte jeden nebo více důvodů	Nestíhám zadanou práci v rámci dohodnuté pracovní doby – je jí moc/Nárazově jsou termíny nastavené velmi tvrdě/Jsem workoholik/chci být lepší než ostatní/práce je pro mě vše/Chci se vyhnout přímé komunikaci s kolegy
Zdraví		
28	Chodím na pravidelné prohlídky k praktickému lékaři	Ano/Ne
29	Chodím na pravidelné prohlídky k očnímu lékaři	Ano/Ne
30	Pravidelně ventiluji nahromaděný stres (alespoň dvakrát týdně) - cvičení, posezení s přáteli apod.	Ano/Ne
31	Z domova pracuji i v případě, že jsem reálně nemocný (ve smyslu, že mám teplotu, velké bolesti atd., a tedy je reálně omezená moje výkonnost, ne zlomenou nohu nebo rýmu, kdy výkonnost ovlivněna není a	Protože musím – šéf mě nesnáší, obávám se postihu, nechci být za padavku apod./Protože chci – beze mne to nejde, dokud neležím v nemocnici, tak nejsem nemocný apod./V takovém případě nepracuji
Otázky na tělo		
32	Pracuji výhradně s notebookem bez připojené klávesnice a monitoru	Ano/Ne
33	Mám ergonomickou židli	Ano/Ne
34	Mám samostatný monitor	Ano/Ne
35	Mám samostatnou klávesnici	Ano/Ne
36	Mám ergonomickou myš	Ano/Ne
37	Mám správně nastavenou polohu židle, stolu, klávesnice i monitoru	Ano/Ne
38	Používám podložku pod nohy	Ano/Ne
39	Mám filtr na monitoru	Ano/Ne
40	Používám brýle se speciálním filtrem	Ano/Ne
41	Při hledění do monitoru mhouřím oči	Ano/Ne
42	Dodržuji pitný režim	Ano/Ne
43	Dodržuji pravidelné přestávky	Ano/Ne
44	Provádím alespoň jednou v průběhu pracovní doby některé doporučené cvičení na oči nebo pohybový aparát	Ano/Ne
45	Doma jsem vystaven pravidelnému hluku, kterému nemohu zamezit (blízká stavba, zahradní práce v okolí, škola nebo restaurace...)	Ano/Ne

Číslo	Oddíl/otázka	Výběr možných odpovědí
46	Doma jsem vystaven nevhodnému osvětlení nebo si to alespoň myslím (krom monitoru), např pracuji v šeru, okno je umístěné za monitorem, lampička v nevhodném úhlu	Ano/Ne
47	Pravidelně větrám	Ano/Ne
48	Používám doma vhodnou obuv, abych se vyhnul uklouznutí	Ano/Ne
49	Domácí pracovní prostor pravidelně uklízím (nejméně 2x týdně bez ohledu na čas, který na daném místě strávím)	Ano/Ne
50	Teplota v domácím pracovním prostředí je vyhovující (22- 24C)	Ano/Ne
51	Při práci z domova používám vonné svíčky nebo jiné typy osvěžovačů vzduchu	Ano/Ne
52	Kouřím v bytě	Ano/Ne
53	Při práci z domova používám návykové látky (alkohol, drogy, jiné látky, které ovlivňují rozpoznávací schopnosti, pokud bych šel do kanceláře, tak bych je nepoužil)	Ano/Ne
54	Jsem pravidelně vystaven zápachu, který nemohu vlastním přičiněním omezit (restaurace v blízkém okolí, špatně fungující stoupačky apod.)	Ano/Ne
	Bezpečnost	
55	Kabely od všech zařízení jsou vhodně umístěné, aby nepřekážely	Ano/Ne
56	Provádím/mám zajištěné pravidelné revize elektroinstalace, elektrických spotřebičů	Ano/Ne
57	Mám funkční protikouřový nebo protipožární systém	Ano/Ne
58	Vím, jak se z místa, kde obvykle práci vykonávám, dostanu v případě havárie ven	Ano/Ne
59	Vím, kde mám uzávěr elektřiny, vody a plynu	Ano/Ne
60	Pamatuji si čísla záchranných složek	Ano/Ne
61	Jsem v bytové jednotce zamčený	Ano/Ne
62	Zde můžete vložit komentář	Volná odpověď, pokud měl respondent zájem

Anglická verze dotazníku je Přílohou P V (vlastní zpracování).

Následující grafy zobrazují procentuální vyjádření odpovědí zaměstnanců. Většina grafů je koncipována tak, že na horizontální ose jsou umístěny dotazy a na ose vertikální pak barevně

odlišené procentuální vyjádření poměru kladných nebo záporných odpovědí, tak jako na obrázku 6.

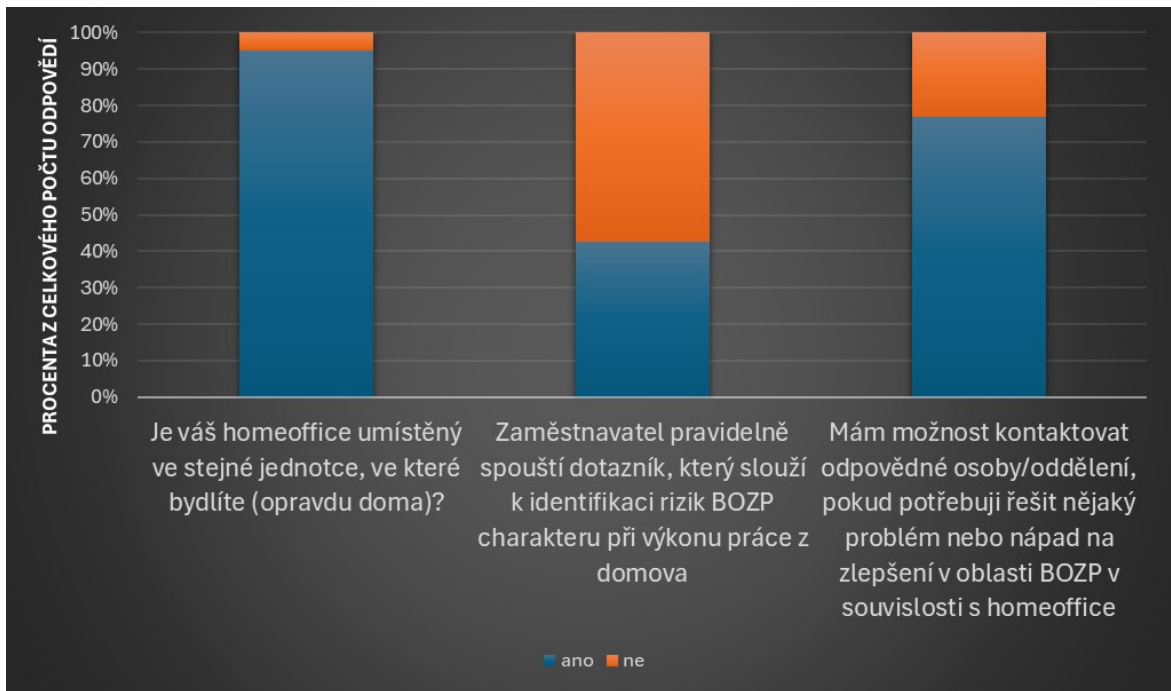


Obrázek 6 – Otázky 1, 2 (vlastní)

Následující typ grafu se také opakuje, a to u otázek s odpověďmi jinými než „ano“ nebo „ne“. Vertikální osa vyjadřuje procentuální poměr a horizontální osa jednotlivé odpovědi. Součet barevných sloupců odpovídá 100% odpovědí na danou otázku.



Obrázek 7 – Otázka 3 (vlastní)

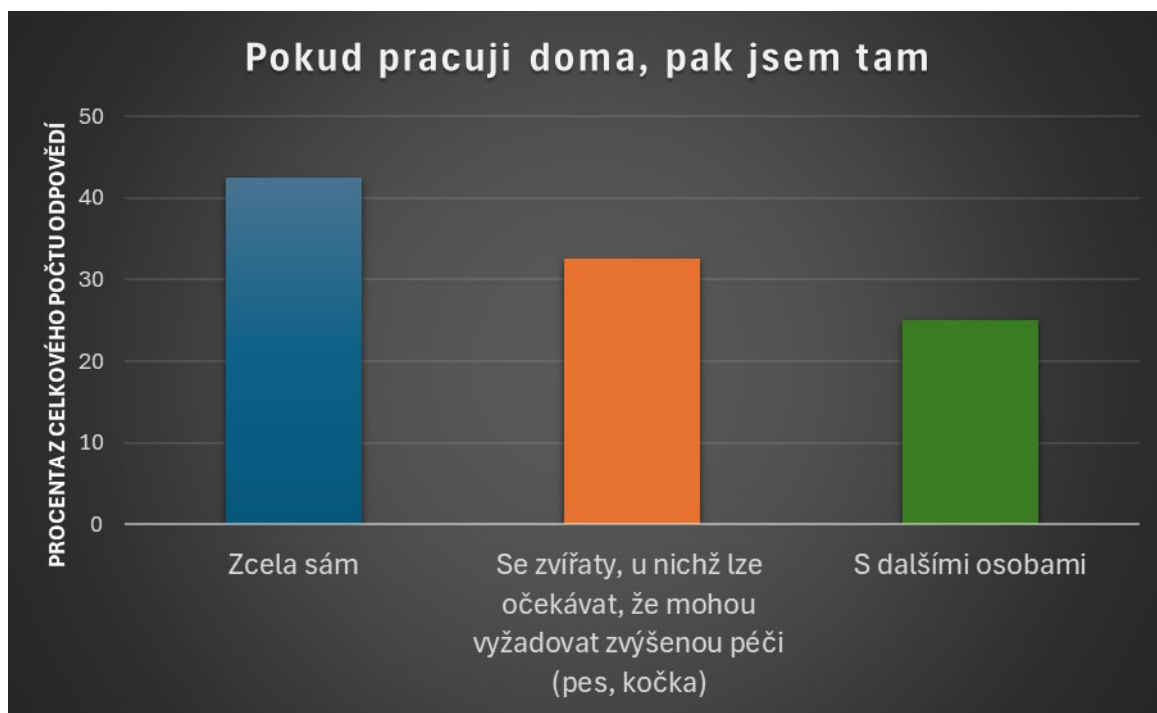


Obrázek 8 – Otázky 4, 5, 6 (vlastní)



Obrázek 9 – Otázky 7, 8, 9 (vlastní)

Tak jako několik dalších, i následující otázka byla inspirována vlastní zkušeností.

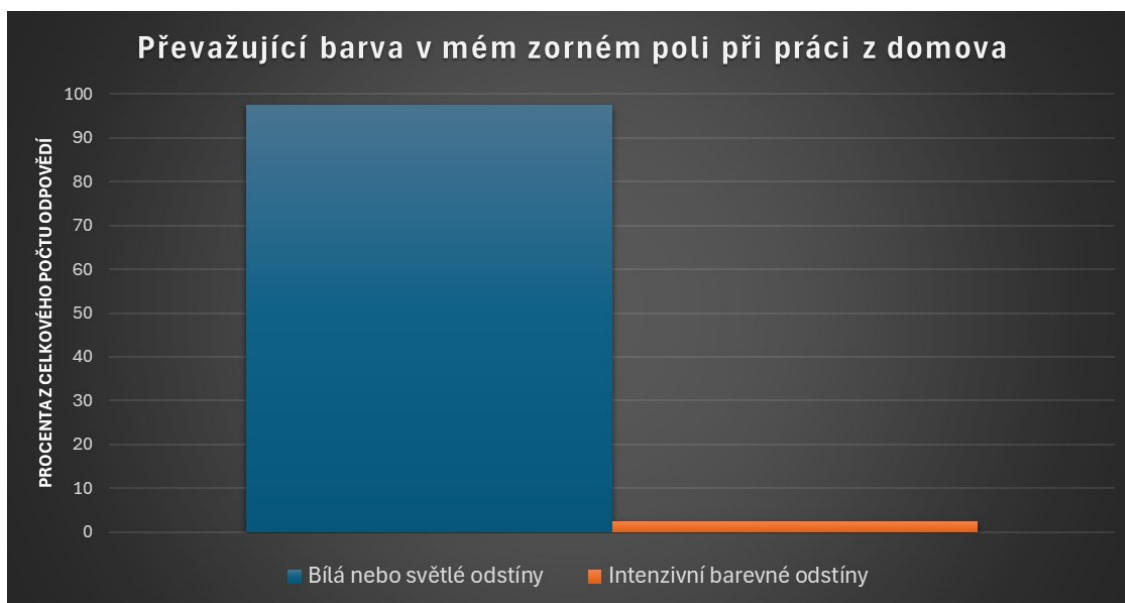


Obrázek 10 – Otázka 10 (vlastní)

U další otázky bylo možné vybrat kombinaci několika způsobů kontroly práce. Vzhledem k tomu, že více než 20% respondentů odpovědělo, že práce je kontrolována pouze nárazově, bylo by vhodné dále rozpracovat příčiny a důsledky na úrovni jednotlivých společností a prozkoumat, zda tento způsob spojení se společnostmi vnímají zaměstnanci pozitivně nebo negativně. V oblasti BOZP může být důsledkem jistá míra stresu nikoliv však nutně v negativním smyslu.



Obrázek 11 – Otázka 11 (vlastní)

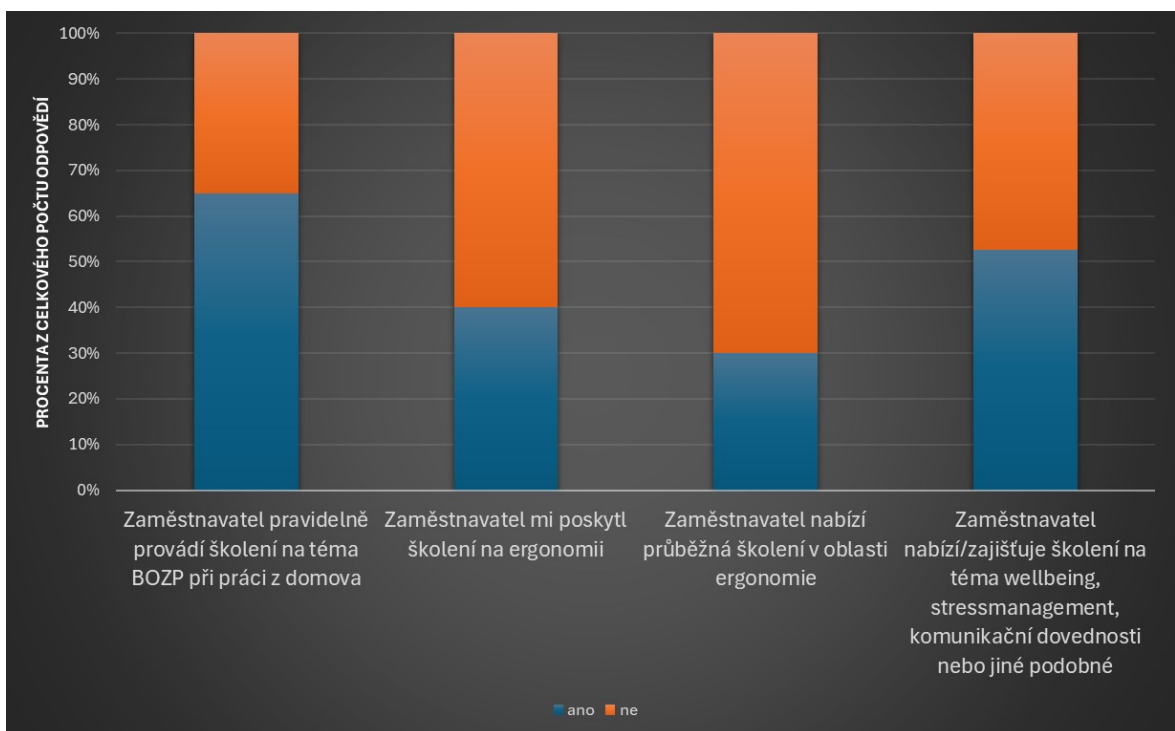


Obrázek 12 – Otázka 12 (vlastní)



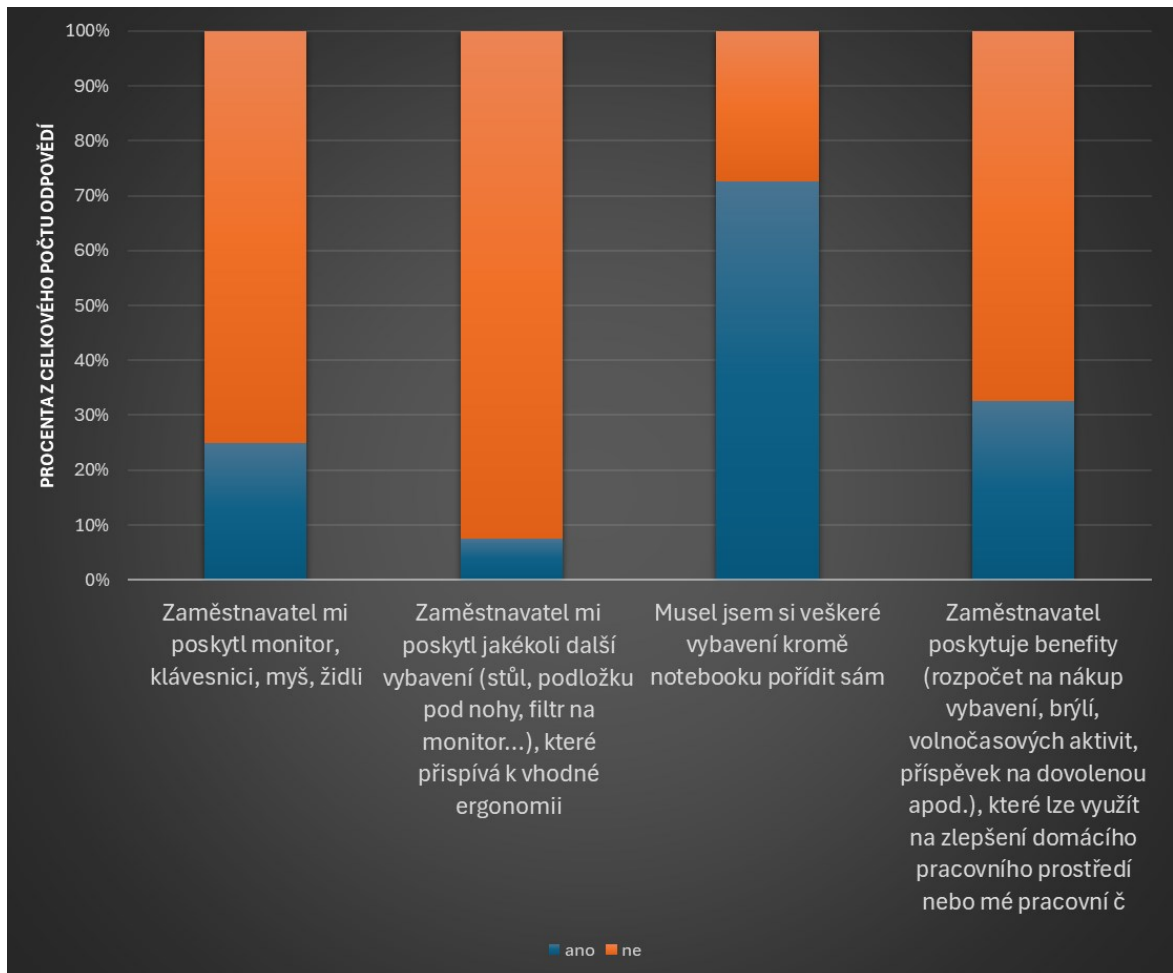
Obrázek 13 – Otázky 13, 14, 15 (vlastní)

Následují otázky na téma školení.



Obrázek 14 – Otázky 16, 17, 18, 19 (vlastní)

A otázky na vybavení. Je zjevné, že zaměstnavatelé krom notebooku jen zřídka poskytují další vybavení a pokud poskytují benefity, pak jen částečně tyto benefity mohou být využity na pořízení (ergonomického) vybavení.



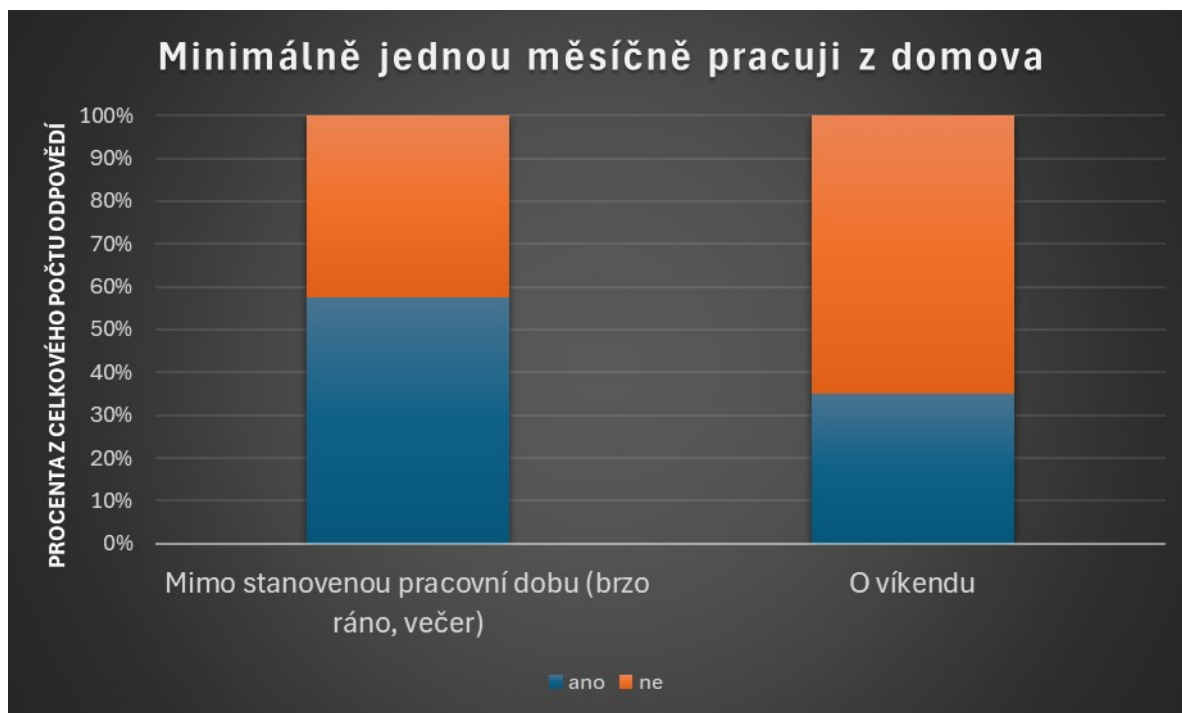
Obrázek 15 – Otázky 20, 21, 22, 23 (vlastní)

Otázka 24 cílí na možnost, že zaměstnanci doma provádějí opravy vybavení, ačkoli na to nejsou technicky nebo znalostně vybavení, a tedy si mohou způsobit úraz. Až hlubší průzkum tohoto tématu by ukázal, v jaké míře je tato myšlenka relevantní (například zda bylo opravované zařízení poskytnuto zaměstnavatelem a jaká je v takovém případě jeho povinnost či odpovědnost apod.).



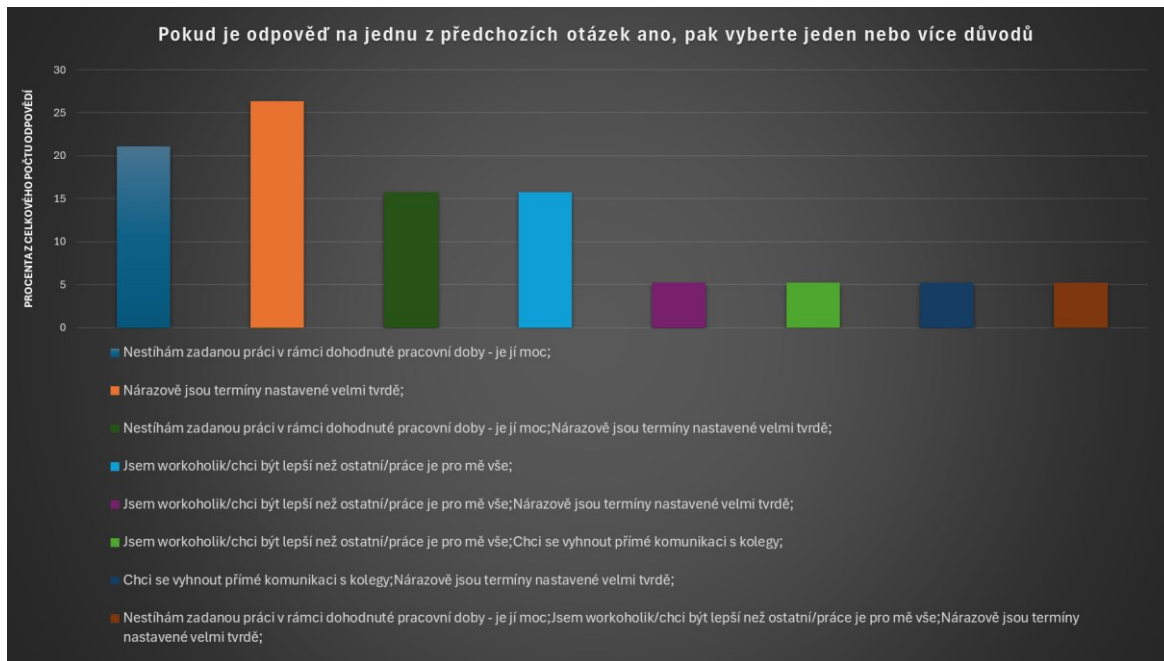
Obrázek 16 – Otázka 24 (vlastní)

V další části se věnuji otázkám využití pracovní doby, resp. práva na to nebýt k zastižení.



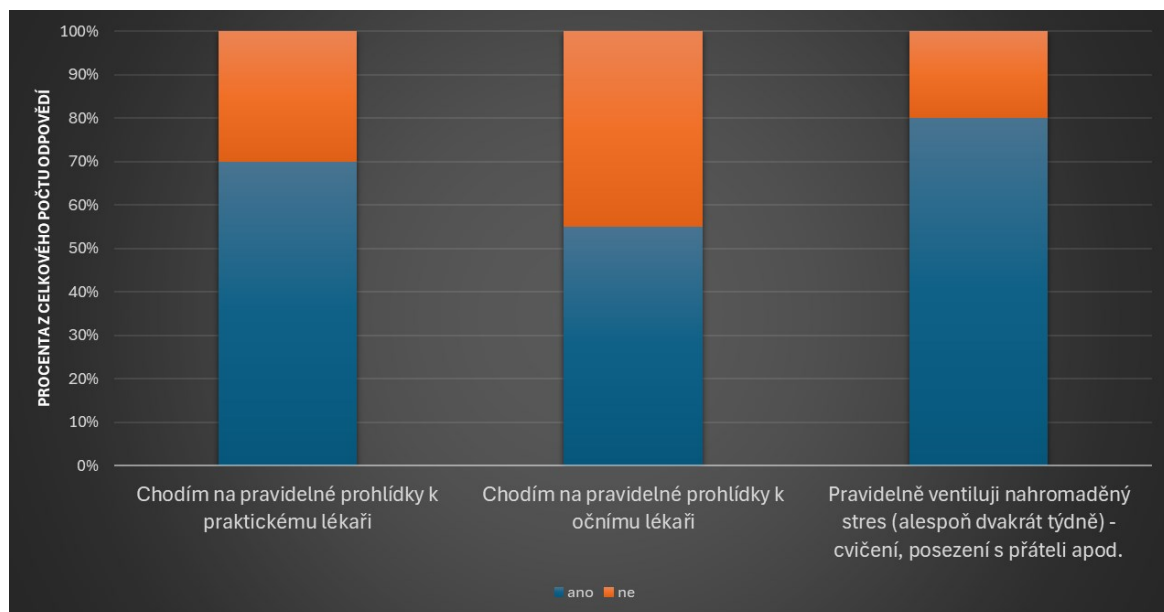
Obrázek 17 – Otázka 25 (vlastní)

Zde je alespoň nástin několika důvodů, proč zaměstnanci pracují na homeoffice i mimo stanovenou pracovní dobu. Bylo možné vybrat více odpovědí najednou, jedná se však o mnou definované možné důvody, proto zcela určitě nejsou pokryty všechny varianty.

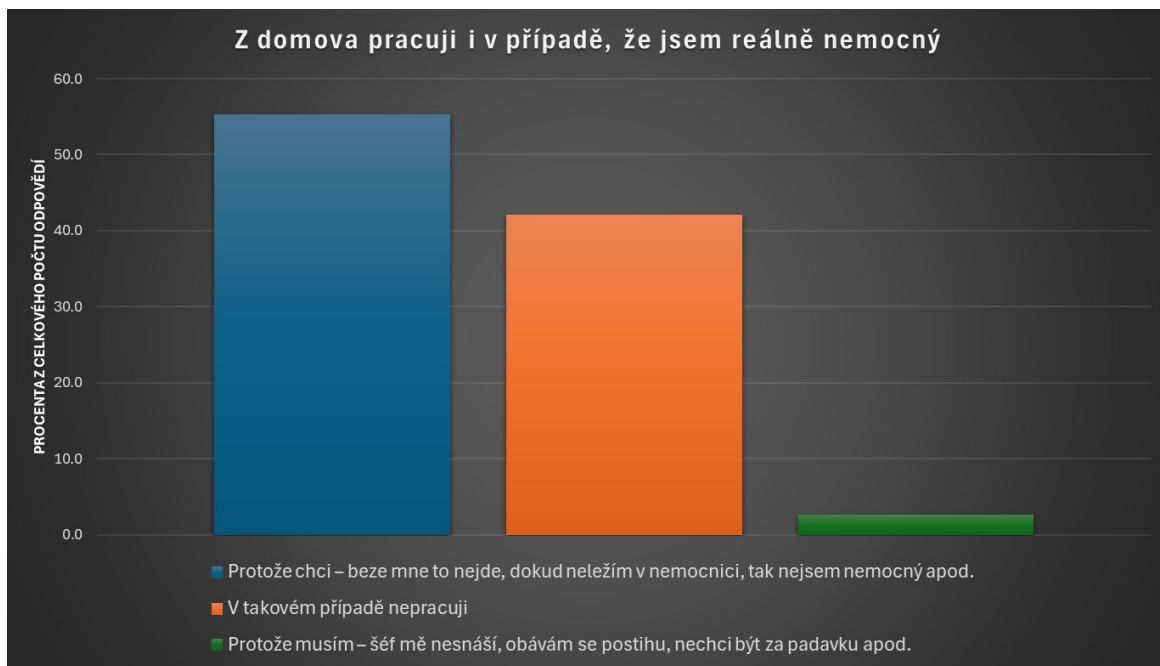


Obrázek 18 – Otázka 27 (vlastní)

Dále jsem respondentům položila základní otázky ohledně péče o zdraví.



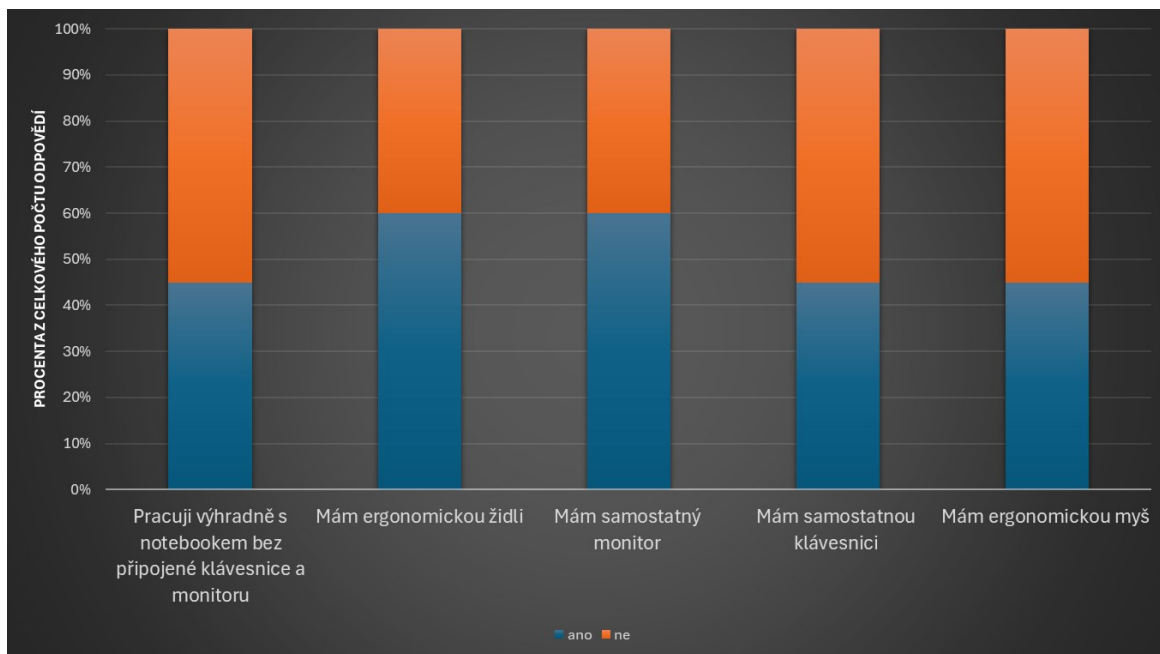
Obrázek 19 – Otázky 28, 29, 30 (vlastní)



Obrázek 20 – Otázka 31 (vlastní)

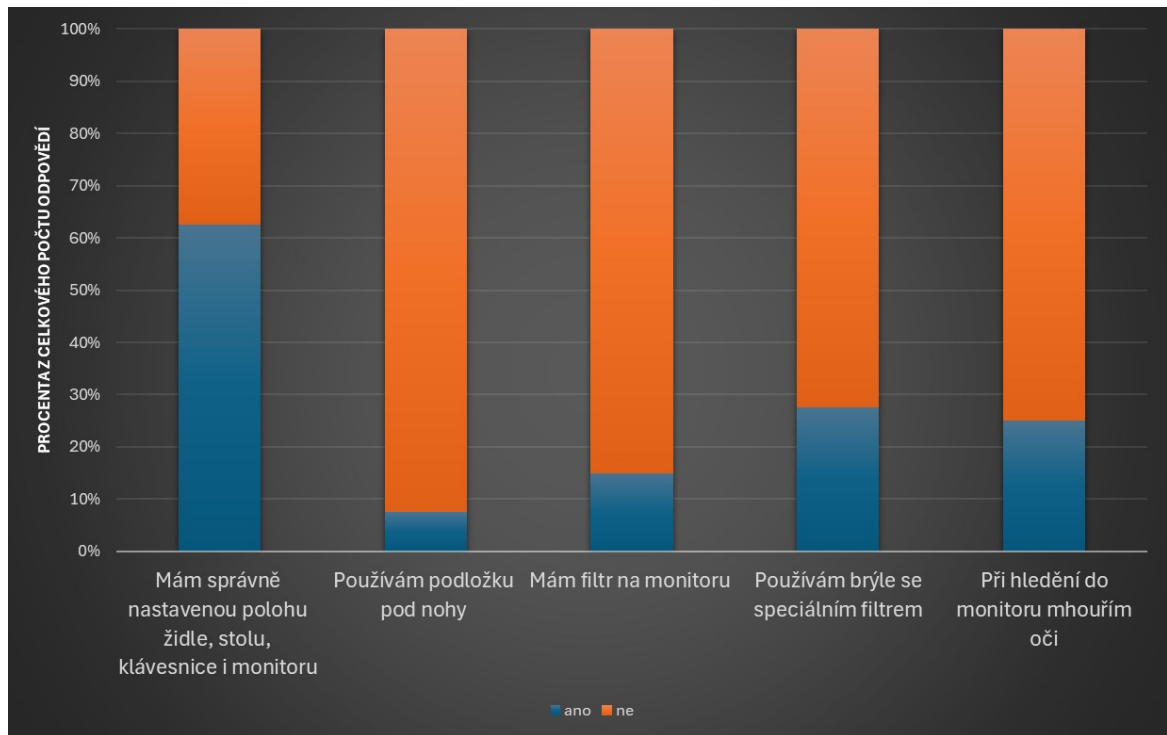
Následující otázky měly za cíl reflektovat vlastní postoj respondenta k BOZP na homeoffice.

Zde je například vidět, že cca polovina respondentů nemá nebo nepoužívá (ergonomické) vybavení, ačkoli jinde uvádějí, že do vybavení jsou ochotni investovat nebo tak činí.



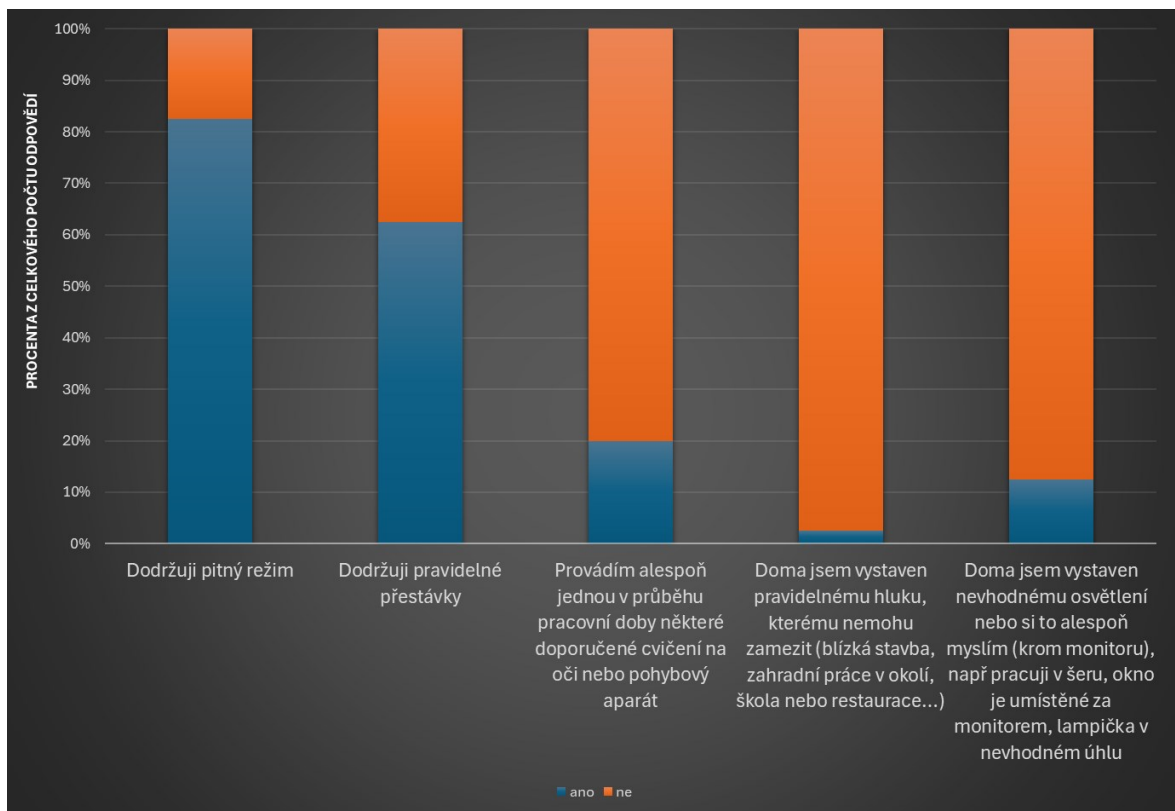
Obrázek 21 – Otázky 32, 33, 34, 35, 36 (vlastní)

Dále, že preventivní opatření pro ochranu očí téměř nevyužívají.



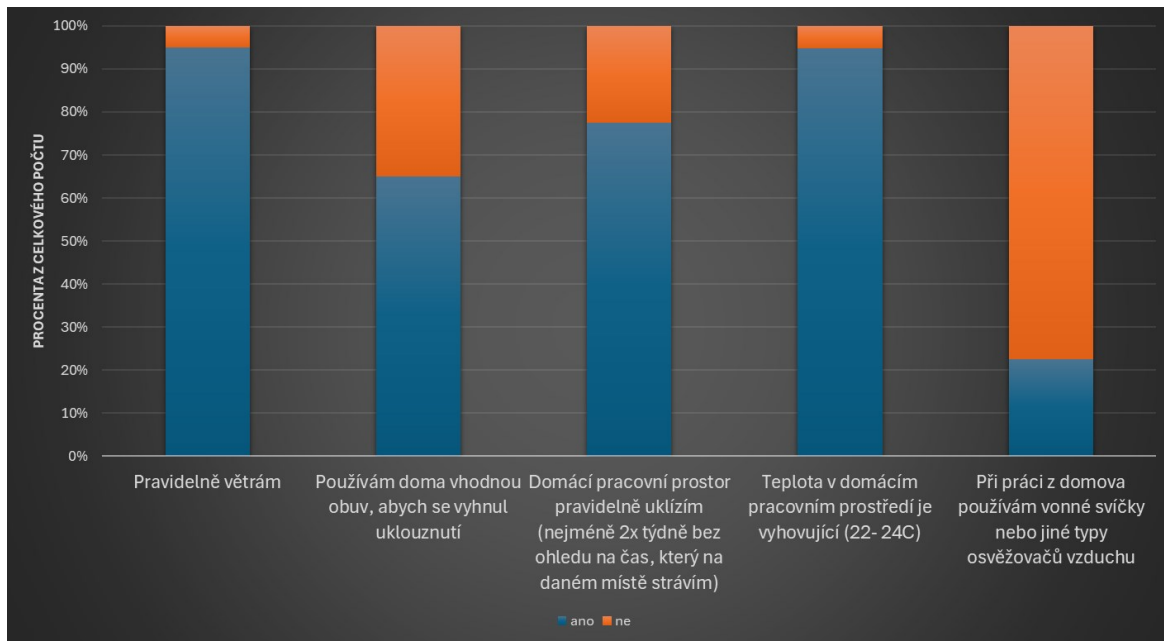
Obrázek 22 – Otázky 37, 38, 39, 40, 41 (vlastní)

A zanedbávají prevenci problémů pohybového aparátu.



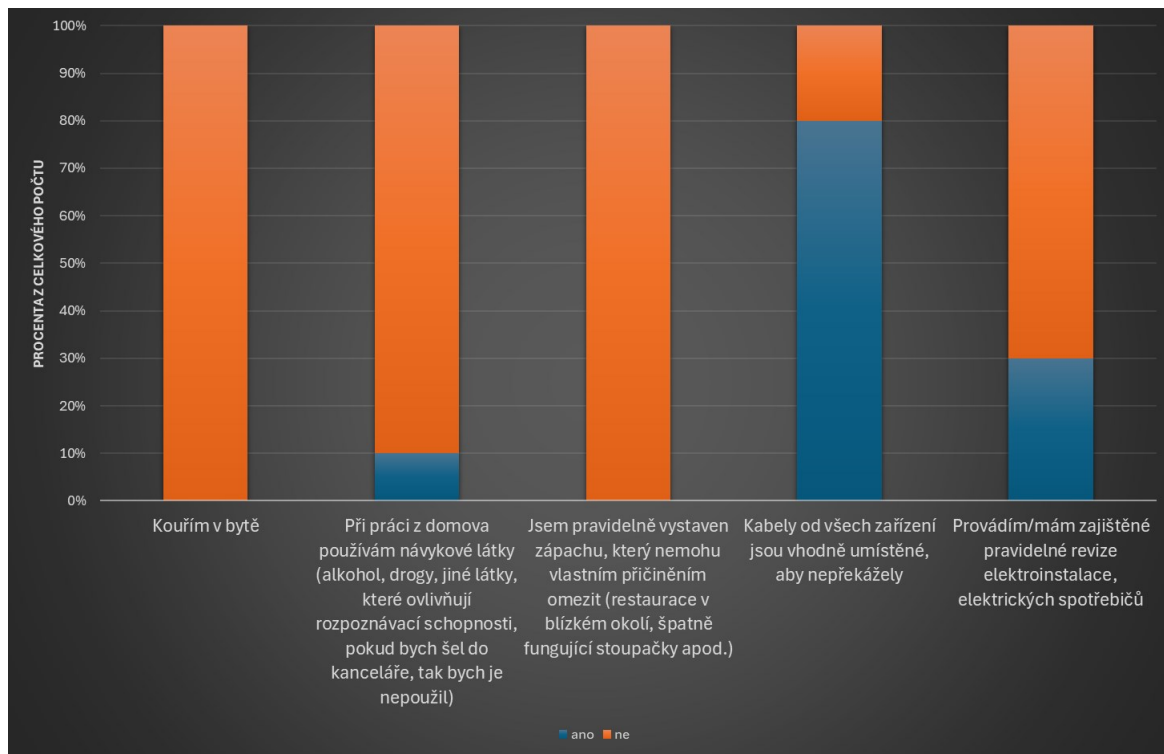
Obrázek 23 – Otázky 42, 43, 44, 45, 46 (vlastní)

Ráda bych upozornila také na kladné výsledky, kdy respondenti vesměs udržují své domácí pracovní místo v čistotě, větrají, nejsou vystaveni hluku nebo zápachu a zachovávají dostatečný tepelný komfort.



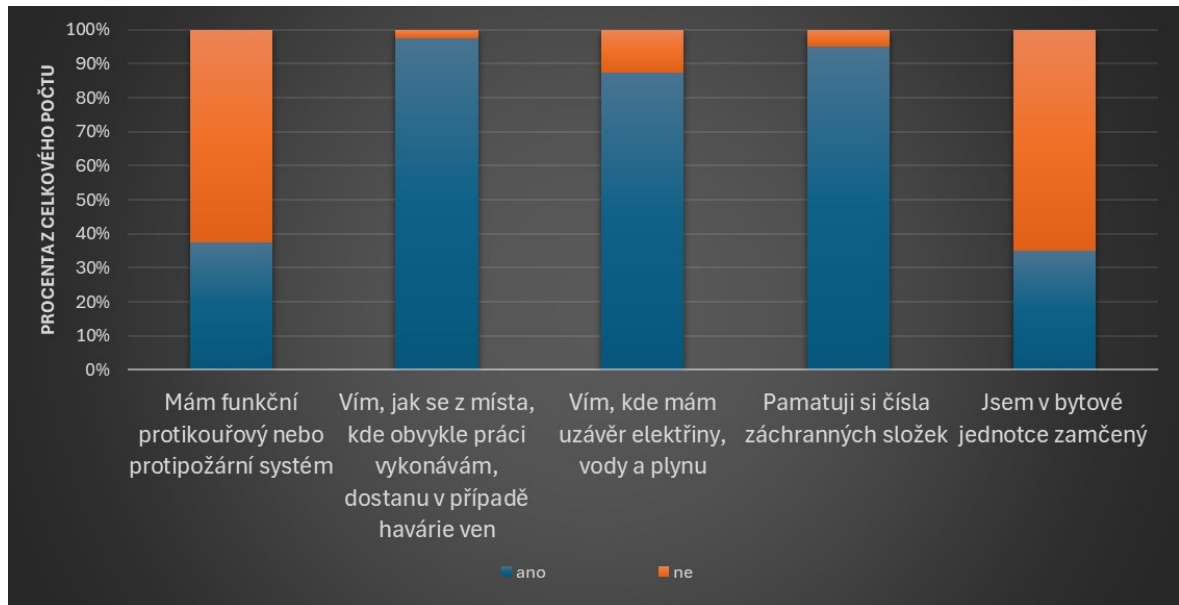
Obrázek 24 – Otázky 47, 48, 49, 50, 51 (vlastní)

Velmi potěšující je, že žádný z respondentů v místě výkonu práce nekouří, méně potěšující je zjištění, že 10% respondentů používá návykové látky.



Obrázek 25 – Otázky 52, 53, 54, 55, 56 (vlastní)

Poslední sada otázek reflektuje přístup zaměstnanců k vlastní bezpečnosti. Překvapující je odpověď na otázku 56 (předchozí graf) a 57, kdy respondenti dle mého názoru nevěnují dostatečnou pozornost prevenci možných vážných problémů způsobených elektřinou, jakožto nezbytným prostředkem pro práci na homeoffice.



Obrázek 26 – Otázky 57, 58, 59, 60, 61 (vlastní)

7 VYHODNOCENÍ A STANOVENÍ PŘÍČIN

Na vyhodnocení lze pohlížet ze tří úhlů – porovnáním odpovědí zaměstnavatelů mezi sebou, porovnáním odpovědí zaměstnanců a porovnání jednotlivých skupin otázek za zaměstnavatele a zaměstnance dohromady.

Z odpovědí zaměstnavatelů bylo patrné, že pokud je společnost zaměřená na poskytování služeb, pak její přístup k identifikaci rizik BOZP při využívání homeoffice je volnější než u zaměstnavatelů, jejichž hlavním zaměřením je výrobní průmysl. Hlavní příčinou je zde to, že ve výrobním průmyslu jsou v obecné rovině zaměstnavatelé více nuceni rizika spojená s BOZP řešit, a proto aplikují obdobný přístup i k rizikům spojeným s homeoffice. Je to dáno jejich zkušenostmi s jinými kategoriemi práce než jen s hygienickou kategorií 1, kde již samotné faktory určující kategorii práce napovídají, že rizika jsou na nízké úrovni.

7.1 Zaměstnavatelé

U zaměstnavatelů lze pozorovat, že přístup přijetí určité úrovně rizika převažuje nad vydáváním zdrojů pro zlepšení stávajícího nastavení, neboť k dalšímu snížení rizika by došlo jen minimálně. Můžeme uvažovat o vedlejších přínosech, zejména ve zlepšování kreditu společnosti vůči zaměstnancům.

Tabulka 3 - Zjednodušené hodnocení rizika (vlastní)

Důsledek	Pravděpodobnost	Výsledné riziko
Pokuta za nedodržování platných právních předpisů	nízká	nízké
Ztráta dobrého jména v souvislosti se stávající úrovní přístupu k BOZP na homeoffice	nízká	nízké
Ostatní finanční rizika (náklady spojené s pracovním úrazem apod.)	nízká	nízké

Hodnocení úrovně pravděpodobnosti zde vychází z uváděného počtu dosud zaznamenaných důsledků u jednotlivých zaměstnavatelů.

Z poskytnutých informací lze vyvodit několik klíčových závěrů:

Frekvence homeoffice: Frekvence umožnění práce z domova se mezi společnostmi liší, některé ji nabízejí jako možnost jednou týdně, jiné častěji. To ukazuje na flexibilní přístup k politice homeoffice napříč různými sektory.

BOZP rizika: Pravidelné hodnocení rizik BOZP na homeoffice je součástí bezpečnostních protokolů jen některých společností, přičemž metody sahají od kontrolních seznamů po individuální hodnocení. Frekvence a důkladnost těchto hodnocení se liší, následně slouží k aktualizaci interních směrnic a postupů. Některé společnosti přiznávají, že rizika specificky pro BOZP na homeoffice neřeší a odpovědnost v plném rozsahu přesouvají na zaměstnance, nicméně všechna případná zjištění by se promítla do interní dokumentace a do změny rozsahu poskytovaného homeoffice.

Školení: Některé společnosti zavedly speciální školení pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z domova, což ukazuje na povědomí o jedinečných výzvách, které představuje homeoffice. Metody školení zahrnují e-learningové platformy i osobní setkání.

Poskytování vybavení: Společnosti mají různé politiky poskytování ergonomického vybavení pro domácí kanceláře. Některé poskytují standardní vybavení, zatímco jiné nabízí příspěvek nebo vyžadují, aby zaměstnanec byl zodpovědný za vlastní vybavení. To naznačuje různé úrovně investic do domácích pracovních prostorů zaměstnanců nehledě na ergonomii.

Psychosociální faktory: Zaměstnavatelé uznávají důležitost podpory duševního zdraví a prevence izolace u zaměstnanců pracujících z domova, a předcházejí těmto rizikům aktivitami od týmových setkání až po nabízení psychologických služeb a benefitů, které nepřímo snižují rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Monitorování a dodržování: Přístupy k monitorování vzdálené práce se příliš neliší, od pravidelných týmových setkání po důvěru v sebehodnocení zaměstnanců. To odráží potřebu důvěry založenou na povaze vzdálené práce, stejně jako praktické výzvy spojené s monitorováním pracovních prostředí na dálku.

Hlášení incidentů: Postupy pro hlášení skoronehod, incidentů nebo pracovních úrazů probíhají především formou informování přímého nadřízeného, doplnkově některé společnosti využívají speciální aplikace nebo komunikační kanály pro tyto účely.

What-If scénáře: Zdá se, že společnosti mají alespoň neformalizovaná opatření pro hypotetické situace, kdy rizika nejsou řádně hodnocena nebo aktualizována, nebo pokud zaměstnanci neaplikují znalosti ze školení. Odpovědi na takové situace mohou zahrnovat opakované školení, revize politiky homeoffice nebo v některých případech až zrušení možnosti práce z domova.

Plánování do budoucna: I plánovaná zlepšení a strategie pro zlepšení podmínek homeoffice jsou spíše neformalizovaná, nicméně existují, což ukazuje na trvalé odhodlání přizpůsobit se a vylepšit zkušenosti zaměstnanců s prací z domova.

Každá společnost má jedinečný přístup k těmto aspektům, což odráží různorodost odvětví a individuálních firemních kultur.

7.2 Zaměstnanci

U zaměstnanců jsem se soustředila na sběr informací z pohledu přístupu jejich zaměstnavatelů, dále z pohledu rizik, která by reálně mohla ohrozit jejich zdraví a obecného přístupu jednotlivců k BOZP na homeoffice.

Frekvence homeoffice: Většina zaměstnanců má možnost využívat homeoffice několikrát do měsíce, přičemž někteří mají možnost pracovat z domova neomezeně. To naznačuje, že společnosti jsou ochotné poskytovat flexibilní pracovní uspořádání.

BOZP rizika: Některé společnosti pravidelně spouští dotazníky k identifikaci rizik BOZP, což značí snahu o systematické zjišťování a řešení rizik souvisejících s prací z domova.

Školení: Školení na téma BOZP na homeoffice a ergonomie je nabízeno, ale ne vždy je pravidelné nebo dostupné pro všechny zaměstnance. Školení na téma wellbeing je nabízeno, ale ne všemi společnostmi.

Umístění homeoffice: Většina respondentů má homeoffice umístěný ve stejné jednotce, ve které bydlí, což naznačuje, že pracují opravdu z domova. Většina zaměstnanců má doma vyhrazené místo pro práci, což naznačuje snahu o oddělení pracovního a osobního života.

Pracovní prostředí: Vybavení a technickou bezpečnost homeoffice často řeší zaměstnanci ve vlastní režii a na základě svých znalostí.

Většina respondentů cítí, že jsou v domácím prostředí uvolněnější, což může přispívat k lepšímu pracovnímu výkonu a celkové pohodě.

Zaměstnanci si jsou vědomi důležitosti dodržování pitného režimu a pravidelných přestávek, což je důležité pro prevenci dlouhodobých zdravotních komplikací spojených se sedavým zaměstnáním. Zde bych však podotkla, že tuto otázku je třeba dále rozpracovat, neboť pozorováním (nejedná se tedy o závěr na základě dotazníku) docházím k závěru, že zde může být značný rozdíl v přístupu dle věku a postavení zaměstnanců.

Zaměstnanci 40+ a zaměstnanci nižších pozic mají stále problém v komunikaci se zaměstnavatelem, jsou spíše méně aktivní, mají nižší sebevědomí, nestaví své potřeby nad potřeby zaměstnavatele, více se obávají ztráty zaměstnání, sami nepřikládají problematice BOZP dostatečnou váhu apod., proto často nevyužívají dostupné možnosti, které zaměstnavatel nabízí.

Přístup k opravě nebo výměně poškozeného zařízení se liší, někteří zaměstnanci si musí zařídit opravy sami.

Kontrola práce a komunikace: Práce je nejčastěji kontrolována prostřednictvím pravidelných porad s týmem nebo přímým nadřízeným. To ukazuje na důležitost komunikace a pravidelné zpětné vazby.

Psychosociální aspekty: Respondenti sami hledají způsoby, jak zlepšit své pracovní prostředí a pracovat se stresem, což naznačuje význam individuální iniciativy a sebeřízení. Zaměstnavatelé se snaží podporovat wellbeing, ale úroveň této podpory se liší, a často je závislá na individuální iniciativě zaměstnanců.

Zdravotní aspekty: Většina respondentů je zvyklá na pravidelné zdravotní kontroly a aktivní odstraňování stresu, což je důležité pro dlouhodobé zdraví a udržitelnost práce z domova.

7.3 Příčiny a jejich hodnocení

Příčiny a hodnocení rizik z nich vyplývajících je rozděleno pro každou skupinu zvlášť. Je třeba mít na paměti, že hodnoty v tabulkách jsou pouze ilustrativní a vyplývají z průzkumu napříč širokým spektrem, ve skutečnosti by měly být stanoveny na základě detailního průzkumu a analýzy v dané organizaci a tím i pro danou skupinu zaměstnanců.

Tabulka 4 – Hodnocení rizika: zaměstnavatelé (vlastní)

Příčina	Pravděpodobnost (P)	Důsledek (D)	Riziko (R)
Nedostatečná legislativa týkající se home office	Vysoká (3)	Středně vážný (2)	6
Omezené rozpočty pro BOZP	Vysoká (3)	Vážný (3)	9
Přenesení odpovědnosti na zaměstnance	Střední (2)	Středně vážný (2)	4
Nedostatek informací o BOZP rizicích	Střední (2)	Malý (1)	2
Laxní přístup k ergonomii	Nízká (1)	Vážný (3)	3
Podceňování duševního zdraví	Nízká (1)	Vážný (3)	3
Nedostatečné technické a bezpečnostní vybavení	Střední (2)	Vážný (3)	6

Nejasná politika o návykových látkách během práce	Střední (2)	Vážný (3)	6
Nedostatečné školení o domácích pracovištích	Střední (2)	Vážný (3)	6

Tabulka 5 – Hodnocení rizika – zaměstnanci (vlastní)

Příčina	Pravděpodobnost (P)	Důsledek (D)	Riziko (R)
Nedostatek školení o BOZP (v souvislosti s homeoffice)	Vysoká (3)	Vážný (3)	9
Neochota hlásit problémy	Vysoká (3)	Středně vážný (2)	6
Neznalost BOZP standardů	Střední (2)	Vážný (3)	6
Řešení ergonomie na vlastní náklady	Střední (2)	Středně vážný (2)	4
Sociální izolace	Střední (2)	Vážný (3)	6
Generační rozdíly v přístupu k BOZP	Střední (2)	Středně vážný (2)	4
Nebezpečí zastaralé elektrické instalace	Střední (2)	Vážný (3)	6
Používání návykových látek při práci z domova	Nízká (1)	Vážný (3)	3
Nevhodné osobní nastavení pracovního místa	Střední (2)	Vážný (3)	6

Legenda k použitým stupnicím:

P: Pravděpodobnost

- Vysoká (3): může nastat velmi často, téměř jistě dojde k incidentu za daných podmínek.
- Střední (2): může nastat občas, existuje průměrná šance na výskyt incidentu.
- Nízká (1): může nastat zřídka, je malá šance na výskyt incidentu.

D: Důsledek

- Vážný (3): důsledky budou vážné, mohou zahrnovat trvalé zranění, významné finanční ztráty, nebo dokonce smrt.
- Středně vážný (2): důsledky budou středně vážné, mohou zahrnovat dočasné zranění nebo zdravotní obtíže, střední finanční ztráty.
- Malý (1): důsledky budou mírné, mohou zahrnovat drobná zranění nebo minimální finanční ztráty.

R: Riziko

- Vysoké (výsledek 7-9): kombinace vysoké pravděpodobnosti a vážných důsledků, vyžaduje okamžité řešení.
- Střední (výsledek 4-6): kombinace střední pravděpodobnosti a středně vážných důsledků, vyžaduje monitorování a možné řešení.
- Nízké (výsledek 1-3): kombinace nízké pravděpodobnosti a malých důsledků, obvykle nevyžaduje okamžité řešení, ale doporučuji situaci sledovat.

8 NÁVRHOVÁ ČÁST

V současné době, kdy se pracovní modely neustále vyvíjejí a směřují k vyšší flexibilitě a rozšíření možností práce z domova, společnosti čelí výzvě adaptovat a pečlivě formulovat politiky a pravidla, která reflektují tyto změny. Zásadním aspektem je důsledné uzavírání písemných dohod se zaměstnanci, které pokrývají všechny nuance práce mimo tradiční pracovní prostředí, včetně jasného vymezení odpovědností týkajících se technického vybavení, jeho údržby a postupů při vzniku technických či bezpečnostních incidentů. Tyto dohody by měly obsahovat detailní popis požadovaného vybavení, očekávané bezpečnostní procedury a předpisy, což napomáhá snížení možných rizik a zároveň poskytuje zaměstnancům jasný rámec pro homeoffice, čímž se zvyšuje celková transparentnost a zlepšuje vzájemná důvěra.

Dalším klíčovým pilířem je vytvoření efektivního systému řízení rizik, která homeoffice přináší. Zaměstnavatelé by měli vypracovat komplexní checklisty pro identifikaci a hodnocení rizik jako nezbytnou součást proaktivního přístupu k minimalizaci potenciálních hrozeb. Implementace pravidelných aktualizací těchto checklistů by měla být natolik automatizovaná, aby dané aktualizace odrážely nejnovější změny v právních předpisech, technologický vývoj a tzv. best practices. Důležité je také stanovit frekvenci periodických revizí samotných rizik a definovat konkrétní postupy pro jejich mitigaci. Implementace programů pro pravidelné hodnocení pracovního prostředí zaměstnanců, ať už prostřednictvím virtuálních návštěv nebo fotodokumentace by zaměstnavatelům pomohla ujistit se, že pracovní prostředí splňuje všechny požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na homeoffice.

Zajištění adekvátního školení pro zaměstnance využívající homeoffice je rovněž fundamentální. Vzhledem k tomu, že práce z domova může přinášet specifické výzvy, je nezbytné, aby organizace poskytovaly pravidelná a obsahově cílená školení, především zaměřená na ergonomii pracovního prostoru, kybernetickou bezpečnost a psychosociální rizika. Školení by měla zahrnovat i moduly věnované prevenci a řešení specifických rizik, jako je požární ochrana nebo první pomoc nad rámec běžných školení pro plnění legislativních požadavků právě s ohledem na rozdílnost prostředí homeoffice proti kanceláři (například doma standardně nemáme defibrilátor, naopak mnohem pravděpodobněji než v kanceláři může nastat situace, že si potřebuji ošetřit řeznou ránu nebo popáleninu). Důraz by měl být kladen na to, aby školení nebyla jen teoretická, ale aby zahrnovala i praktické scénáře a simulace, které zaměstnancům ukážou, jak správně reagovat v případě vzniku

nečekaných situací. Tato školení by měla být doplněna pravidelnými testy a hodnocením znalostí, aby bylo zajištěno, že všechny informace jsou dobře pochopeny a že zaměstnanci jsou plně připraveni na různé typy situací (unikátních pro jejich konkrétní prostředí), které mohou nastat při práci z domova.

Podpora duševního zdraví zaměstnanců pracujících z domova je dalším zásadním aspektem, který vyžaduje pozornost a systematický přístup. Využití benchmarkingu pro srovnání a implementaci nejlepších praxí v oblasti duševního zdraví umožňuje organizacím navrhovat efektivní programy pro řízení stresu, zlepšení work-life balance a prevenci vyhoření. Je důležité, aby tyto programy byly inkluzivní a přístupné všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich geografickou polohu nebo typ pracovního úvazku. Zaměstnavatelé by měli rovněž organizovat pravidelné virtuální aktivity a setkání, které podporují sociální interakci a týmového ducha, což je nezbytné pro udržení motivace a spokojenosti zaměstnanců v izolovaném prostředí homeoffice.

Nakonec je důležité, aby organizace nastavily přiměřená pravidla pro sledování a hodnocení pracovního výkonu zaměstnanců. Tyto metriky by měly respektovat osobní soukromí zaměstnanců a potřebu času na odpočinek (právo nebýt připojen), čímž se předchází nadměrnému zatížení zaměstnanců. Transparentní a spravedlivé metody hodnocení jsou klíčem k tomu, aby byly reflektovány specifika práce z domova, a zároveň byly zachovány základní práva a pohodlí zaměstnanců.

Tento rozšířený přístup nejenže chrání organizaci a její zaměstnance, ale také podporuje kulturu důvěry a zodpovědnosti, což je esenciální pro úspěch v dnešním rychle se měnícím pracovním prostředí. Kultivace této kultury a pravidelná revize a aktualizace politik a procedur jsou základem pro vybudování odolného a adaptabilního pracovního prostředí, které může efektivně čelit výzvám současného i budoucího pracovního trhu.

Dalším klíčovým prvkem je komunikace politik a pravidel zaměstnancům. Transparentní a otevřená komunikace zvyšuje povědomí zaměstnanců o existujících postupech a podporuje jejich dodržování. Společnosti by měly zvážit použití různých komunikačních kanálů, aby zajistily, že informace jsou dostupné všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich preferovaný způsob komunikace. Toto může zahrnovat e-maily, intranetové stránky, online školení a pravidelné virtuální schůzky.

V neposlední řadě je zásadní i zapojení zaměstnanců do procesu tvorby a revize politik a pravidel. Poskytnutím platformy pro zpětnou vazbu a možnost aktivně se podílet na jejich

formování, zaměstnavatelé nejenže zvyšují angažovanost zaměstnanců, ale také získávají cenné náhledy, které mohou pomoci identifikovat skrytá rizika a oblasti potřebující zlepšení. Aktivní zapojení zaměstnanců může vést k vytvoření pracovního prostředí, které splňuje všechny normy a požadavky a je vnímáno jako podporující a motivující.

Celkově, zavádění a udržování efektivních politik a pravidel pro homeoffice vyžaduje komplexní a multidisciplinární přístup, který zahrnuje strategické plánování, pečlivou implementaci, pravidelnou komunikaci a zapojení zaměstnanců. Tyto kroky jsou klíčové pro zajištění, že práce z domova je pro organizaci a její zaměstnance bezpečná, produktivní a uspokojivá, což v konečném důsledku přispívá k dlouhodobé udržitelnosti a úspěchu organizace v moderním pracovním prostředí.

ZÁVĚR

V bakalářské práci jsem se zabývala komplexním fenoménem homeoffice, který se v posledních letech stal nejen významným trendem v pracovním prostředí, ale také výzvou pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Přejít k homeoffice, který byl v mnoha případech urychlen nedávnou pandemií COVID-19, přinesl řadu příležitostí pro flexibilní pracovní aranžmá, ale zároveň odhalil potenciální rizika spojená s pracovním prostředím mimo tradiční kancelářské prostory.

Zaměřila jsem se na to, jak mohou organizace reagovat na tyto změny tím, že adaptují své strategie pro zdraví a bezpečnost, aby odrážely nové pracovní podmínky. Analýza zahrnovala jak revizi stávajících právních a regulačních rámců, tak průzkum mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, aby bylo možné lépe pochopit běžné praxe a postoje k bezpečnosti a ochraně zdraví při homeoffice.

Je zřejmé, že efektivní implementace politik homeoffice vyžaduje aktivní zapojení všech zainteresovaných stran – od legislativců a regulátorů až po samotné zaměstnavatele a zaměstnance. Tato práce potvrdila, že kritickými oblastmi, na které se musí organizace zaměřit, jsou analýza rizik, ergonomie pracovního místa, psychosociální rizika a technická bezpečnost. Nezbytné je, aby zaměstnavatelé poskytovali dostatečné školení a zdroje pro správné nastavení domácího pracovního prostředí, stejně jako pravidelné hodnocení rizik a efektivní komunikaci s zaměstnanci.

Kromě toho, zaměstnanci, kteří pracují z domova, čelí specifickým výzvám, jako je sociální izolace a rozostření hranic mezi pracovním a osobním životem.

V neposlední řadě, vývoj v oblasti technologií a digitalizace nabízí nové nástroje a platformy, které mohou podporovat efektivní práci z domova, zároveň však vyžadují neustálou pozornost v oblasti kybernetické bezpečnosti a ochrany osobních údajů, které však specificky tato práce nepokrývá.

Tato bakalářská práce umožňuje nejen hlubší porozumění historickému vývoji a současným výzvám, ale také poskytuje návrhy a doporučení pro vytváření zdravého a produktivního domácího pracovního prostředí a zdůrazňuje, že úspěch při implementaci práce z domova závisí na proaktivním přístupu zaměstnavatelů k adaptaci pracovních procesů a na ochotě zaměstnanců adaptovat se na nové způsoby práce. Tyto poznatky vycházejí ze zkoumaného právního rámce, statistik a analýz a vlastního průzkumu i zkušeností. Závěrem, práce z domova přináší mnohé výhody a je zde velký potenciál pro její další rozvoj, což vyžaduje

důkladné zvažení všech aspektů bezpečnosti a ochrany zdraví. Výzkumy a praxe ukazují, že se jedná o dynamický proces, který bude i nadále vyžadovat pružné reakce na technologický pokrok a změny v pracovních návycích.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

CRUZ-AUSEJO, Liliana; COPEZ-LONZOY, Anthony; VILELA-ESTRADA, Ana Lucía; VALVERDE, Juan José; BOHÓRQUEZ, Melissa et al., 2023. Can working at home be a hazard? Ergonomic factors associated with musculoskeletal disorders among teleworkers during the COVID-19 pandemic: a scoping review. Online. *International Journal of occupational safety and ergonomics*. Roč. 29, č. 4, s. 1335-1344. ISSN 1080-3548. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2127246>. [cit. 2024-03-12].

Česko a. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce, 2006. Online. In: *Sbírka zákonů*, částka 84/2006. Dostupné z: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2006/262?zalozka=text>. [cit. 2024-03-07].

Česko b. Zákon č. 309/2006 Sb., Zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), 2006. Online. In: *Sbírka zákonů*, částka 96/2006. Dostupné z: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2006/309?zalozka=dalsiInformace>. [cit. 2024-03-07]

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2023. *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-9479-934-0.

EUROSTAT, 2023. *Persons reporting an accident at work by sex and working from home*, [2024]. Online. In: EUROSTAT. Eurostat: Home. 14/09/2023. Dostupné z: https://doi.org/10.2908/HSW_AC14. [cit. 2024-03-07].

EUROSTAT, 2023. *Persons reporting a work-related health problem by sex, age and working from home*, [2024]. Online. In: EUROSTAT. Eurostat: Home. 14/09/2023. Dostupné z: https://doi.org/10.2908/HSW_PB13 [cit. 2024-03-07].

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, © 2024. *About EU OSHA*. Online. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/about-eu-osha>. [cit. 2024-03-06]

EVROPSKÁ UNIE. *EUR-LEX*. Online. EUR-Lex: přístup k právu Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=cs>. [cit. 2024-03-02].

GARBEN, Sacha, 2017. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU: European Risk Observatory Discussion paper*. Online. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-9496-642-1. Dostupné z: <https://doi.org/10.2802/918187>. [cit. 2024-03-02].

HOWARD, Andrew; ANTCZAK, Radoslaw a ALBERTSEN, Karen, 2022. *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-9479-675-2.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra; KYZLINKOVÁ, Renata; VÁŇOVÁ, Jana; VEVERKOVÁ, Soňa a VYCHOVÁ, Helena, 2020. *Flexibilní formy práce - homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-400-2.

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Elektronická Sbirka zákonů a mezinárodních smluv*. Online. Dostupné z: <https://www.e-sbirka.cz/>. [cit. 2024-03-02].

NEUGEBAUER, Tomáš, 2016. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce: neboli o čem je současná BOZP*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-107-1.

REYNOLDS, Brie Weiler, © 2007-2024. *The Complete history of working from home*. Online. In: Flexjobs: find a better way to work. Dostupné z: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home>. [cit. 2024-03-07].

SENČÍK, Josef; NECHVÁTAL, Marek; TILHON, Jiří; MALÝ, Stanislav a MICHALÍK, David, 2017. *Metodika řízení práce prováděné formou home office*. Online. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1. [cit. 2024-03-07].

SCHIFF, Frank W., 1979. *Working at Home Can save gasoline: Working at Home Can Reduce Gasoline Use*. Online. In: THE WASHINGTON POST. ISSN 2641-9599. Dostupné z: <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>. [cit. 2024-03-07]

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Údaje o SUIP*. Online. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/udaje-o-suip>. [cit. 2024-03-07].

TREXIMA, spol. s r.o., 2024. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců: Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele*. Online. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/IV4Vykonpracemimopracovistezames>. [cit. 2024-03-07].

VARGAS LLAVE, Oscar; RODRÍGUEZ CONTRERAS, Ricardo; SANZ DE MIGUEL, Pablo; VOSS, Eckhard a BENNING, Christina, 2022. *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-897-2271-1.

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, v.v.i. *Profil VÚBP, v. v. i*. Online. Dostupné z: <https://vubp.cz/o-nas/profil/>. [cit. 2024-03-06].

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, v.v.i., c2016 – 2024. *Práce z domova: Doporučení pro zajištění BOZP při práci z domova*. Online. In: VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, v.v.i. Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/doporuceni-pro-zajisteni-bozppri-praci-z-domova>. [cit. 2024-03-06].

WÜTSCHERT, Milena Sina; ROMANO-PEREIRA, Diana; SUTERC, Livia; SCHULZE, Hartmut a ELFERING, Achim, 2022. *A systematic review of working conditions and occupational health in home office*. Online. IOS Press. *Work*. Roč. 72, č. 3, s. 839-852. ISSN 1051-9815. Dostupné z: <https://doi.org/10.3233/WOR-205239>. [cit. 2024-03-06].

Ostatní zdroje:

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *OHS WIKI*. Online. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. OHS WIKI. Dostupné z: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *ILO*. Online. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILO. Dostupné z: <https://www.ilo.org/>.

LARI, Maryam. *A longitudinal study on the impact of occupational health and safety practices on employee productivity*. Online. In: ScienceDirect. ISSN 0925-7535. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106374>.

VICTORIAN TRADES HALL COUNCIL'S (VTHC) OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY UNIT. *We are union OHS reps*. Online. VICTORIAN TRADES HALL COUNCIL'S (VTHC) OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY UNIT. We are union OHS reps. Dostupné z: <https://www.ohsrep.org.au/>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
VÚBP	VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, v.v.i.
EU	Evropská unie

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Definice homeoffice (Vargas Llave et al., 2022, s. 25-26)	17
Obrázek 2 – Hlášení incidentů (EUROSTAT, 2023)	22
Obrázek 3 – Hlášení zdravotních problémů (EUROSTAT, 2023).....	23
Obrázek 4 – Počet rizikových analýz zahrnujících homeoffice (Howard et al., 2022, s. 27)	24
Obrázek 5 – Klasifikace a souhrn odpovědí od zaměstnavatelů (vlastní)	30
Obrázek 6 – Otázky 1, 2 (vlastní)	35
Obrázek 7 – Otázka 3 (vlastní)	35
Obrázek 8 – Otázky 4, 5, 6 (vlastní)	36
Obrázek 9 – Otázky 7, 8, 9 (vlastní).....	36
Obrázek 10 – Otázka 10 (vlastní)	37
Obrázek 11 – Otázka 11 (vlastní)	38
Obrázek 12 – Otázka 12 (vlastní)	38
Obrázek 13 – Otázky 13, 14, 15 (vlastní).....	39
Obrázek 14 – Otázky 16, 17, 18, 19 (vlastní).....	39
Obrázek 15 – Otázky 20, 21, 22, 23 (vlastní).....	40
Obrázek 16 – Otázka 24 (vlastní)	41
Obrázek 17 – Otázka 25 (vlastní)	41
Obrázek 18 – Otázka 27 (vlastní)	42
Obrázek 19 – Otázky 28, 29, 30 (vlastní).....	42
Obrázek 20 – Otázka 31 (vlastní)	43
Obrázek 21 – Otázky 32, 33, 34, 35, 36 (vlastní).....	43
Obrázek 22 – Otázky 37, 38, 39, 40, 41 (vlastní).....	44
Obrázek 23 – Otázky 42, 43, 44, 45, 46 (vlastní).....	44
Obrázek 24 – Otázky 47, 48, 49, 50, 51 (vlastní).....	45
Obrázek 25 – Otázky 52, 53, 54, 55, 56 (vlastní).....	45
Obrázek 26 – Otázky 57, 58, 59, 60, 61 (vlastní).....	46

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Dotazník pro zaměstnavatele (vlastní).....	28
Tabulka 2 – Dotazník pro zaměstnance (vlastní).....	31
Tabulka 3 - Zjednodušené hodnocení rizika (vlastní)	47
Tabulka 4 – Hodnocení rizika: zaměstnavatelé (vlastní).....	50
Tabulka 5 – Hodnocení rizika – zaměstnanci (vlastní).....	51

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Evropská legislativa

Příloha P II: Přehled obsahu lokální legislativy

Příloha P III: Podmínky v kolektivních smlouvách

Příloha P IV: Odpovědi zaměstnavatelů

Příloha P V: Anglický dotazník pro zaměstnance

PŘÍLOHA P I: EVROPSKÁ LEGISLATIVA

Název
Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1338/2008 ze dne 16. prosince 2008 o statistice Společenství v oblasti veřejného zdraví a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/126 ze dne 16. ledna 2019 o zřízení Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 2062/94.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci (druhá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/44/ES ze dne 25. června 2002 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) (šestnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/35/EU ze dne 26. června 2013 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (elektromagnetickými poli) (dvacátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) a o zrušení směrnice 2004/40/ES.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/148/ES ze dne 30. listopadu 2009 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí azbestu při práci (kodifikované znění) (Text s významem pro EHP).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/10/ES ze dne 6. února 2003 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (hlukem) (sedmnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/25/ES ze dne 5. dubna 2006 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (optickým zářením z umělých zdrojů) (devatenáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES ze dne 18. září 2000 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (sedmá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/92/ES ze dne 16. prosince 1999 o minimálních požadavcích na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců vystavených riziku výbušných prostředí (patnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Název
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/37/ES ze dne 29. dubna 2004 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci (šestá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice Rady 89/391/EHS).
Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/522 ze dne 24. března 2021, kterým se zavádí program činnosti Unie v oblasti zdraví (program EU pro zdraví) („EU4Health“) na období 2021–2027 a zrušuje nařízení (EU) č. 282/2014.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1149 ze dne 20. června 2019, kterým se zřizuje Evropský orgán pro pracovní záležitosti, mění nařízení (ES) č. 883/2004, (EU) č. 492/2011 a (EU) 2016/589 a zrušuje rozhodnutí (EU) 2016/344 (Text s významem pro EHP a Švýcarsko).
Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS (Text s významem pro EHP).
Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/35/EU ze dne 26. června 2013 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (elektromagnetickými poli) (dvacátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) a o zrušení směrnice 2004/40/ES.
Směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (první samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Rady 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (pátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Název
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES ze dne 16. září 2009 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci (druhá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice 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.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2001/45/ES ze dne 27. června 2001, kterou se mění směrnice Rady 89/655/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci (druhá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Rady 92/58/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na bezpečnostní nebo zdravotní značky na pracovišti (devátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Rady 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991 kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/44/ES ze dne 25. června 2002 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) (šestnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Member State	Telework regime	Gender and work-life balance	Flexible working time (legislation establishes that teleworkers can organise their working time themselves)	Workload management (specific legal provisions)	Specific provision for recording working time	Right to disconnect or other connection/disconnection clauses	Risk assessment (a pre-condition for being allowed to telework)	Psychosocial risks (specifically isolation)	Provision of equipment and costs coverage	Limitations to monitoring, surveillance and data protection	Collective rights
Poland											
Portugal											
Romania											
Slovakia											
Slovenia											
Spain											
Sweden								Non-legally binding			

PŘÍLOHA P III: PODMÍNKY V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH

Mapování klíčových ustanovení v národních kolektivních smlouvách

Provisions	Belgium	France	Italy	Luxembourg	Estonia (non-binding)
Telework regime					
Voluntary	X	X	X	X	X
Right to request	X	X			
Right to return	X	X	X	X	X
Mutual agreement	X	X	X	X	X
Information to be provided on OSH, contact, expenses, adaptation, privacy, training, etc.	X	X	X	X	X
Organisation of work					
Same duration of working time as at employers' premises	X	X	X	X	X
Workload		X			
Flexibility				X	X
Monitoring (proportional and information provided)	X	X	X	X	
Broad coverage of organisation of work		X			
Work-life balance directly or indirectly covered (more in newer agreements)	X		X	X	
Right to disconnect plus provisions on availability and dysconnectivity	X	X			
OSH					
Risk assessment (prior notification and consent required)	X	X	X		
Request for risk assessment	X	X	X	X	
MSD information	X	X		X	X
Prevention of psychosocial risks (isolation prevention)	X	X	X	X	X
Compensation					
Equal pay	X			X	X
Coverage of expenses related to telework implementation at employees' home	X	X	X	X	X
Others					
Home and co-working spaces covered	X	X	X	X	X
Geographical location		X			
Equal conditions to those at employers' premises	X	X	X	X	X
Gender equality		X			
Integration of workers with chronic disease or disability		X			
Training in ICT and/or working remotely	X	X	X	X	
Equal access to training	X	X	X	X	X
Career development		X			
Surveillance	X	X	X		X
Collective rights	X	X	X	X	X
Specific measure on collective rights	X	X			
Information on changing telework conditions	X	X	X	X	X

PŘÍLOHA P IV: ODPOVĚDI ZAMĚSTNAVATELŮ

1. Obecné otázky:							
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):	Jak často je v průměru homeoffice umožňován?	Má společnost vytvořené speciální školení pro BOZP na homeoffice?	Jakou formou školení probíhá a jak jsou ověřovány znalosti?	Má společnost podmínky BOZP na homeoffice v dohodě se zaměstnanci? Pokud můžete, uveďte v jakém rozsahu.	Provedla/provádí společnost pravidelně hodnocení rizik BOZP na homeoffice?	Jakým způsobem a v jakém rozsahu bylo/je toto hodnocení rizik prováděno?	Jak často se toto hodnocení rizik provádí (jednou, periodicky...)?
Společnost ABC-1 (400 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - obaly, HR specialista	1 den v týdnu tedy 1/5 pracovní doby	ano	zaškolení manažerem pro bezpečnost, lékárnička domů, kontrola domácích prostor a jejich vyhovění potřebám, kontrolní test	příspěvek na elektrickou energii a na stravování	ano	Návštěvou kolegy zodpovědného za BOZP detailní kontrola elektřina osvětlení pracovní prostředí	1 x ročně
Společnost ABC - 2 (100 zaměstnanců), odvětví služby - platební řešení, HR specialista	2 dny v týdnu	ano	e-learning	ano, plně pokryté	ne	není	ne
Společnost ABC - 3 (500 zaměstnanců), odvětví komerční silniční dopravy, - mobilní služby, HR specialista	2x v týdnu	ano	elektronicky, test, výsledky jsou uloženy v systému	pouze obecně	formálně	používáme checklist	provedlo se jednou v minulosti
Společnost ABC - 4 (1500 zaměstnanců), odvětví služby - IT a administrativa, HR a BOZP specialista	2x týdně	ne, vše je zahrnuto v běžném školení	online, test	ano, v rozsahu dle legislativy	ne	n/a	n/a
Společnost ABC - 5 (1000 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - strojírenství, HR ředitel	1x týdně, nelze kumulovat	ne, jedno školení na BOZP	osobně, online, průběžné ověřování a test	ano, včetně odpovědnosti zaměstnance v rozsahu zákona, obsahuje i instrukce pro případ úrazu	ne	--	--

1. Obecné otázky:							
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):	Jak jsou zpracovávány výsledky hodnocení rizik (úprava interních směrnic, úprava školení...)	Jakým způsobem probíhá hlášení skoronehod/incidentů, pracovních úrazů?	Poskytuje společnost zaměstnancům pro homeoffice vybavení (konkretizujte – např. stůl, židli, podložku pod nohy, lampu apod.?)	Splňuje toto vybavení ergonomické požadavky (ergonomická myš, židle, klávesnice apod.)?	Splňuje toto vybavení potřeby konkrétního zaměstnance (individuizované)?	Jakým způsobem a jak často společnost zajišťuje kontrolu práce vykonávané na dálku (např. společnost má obecné zásady se zakotveným právem na to nebýt připojen apod., pravidelné porady týmu nebo s nadřízeným)?	Jakým způsobem společnost pečuje o zaměstnance (v souvislosti s homeoffice) v oblastí duševního zdraví?
Společnost ABC-1 (400 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - obaly, HR specialista	školení, pracovní procedura, bezpečnostní pokyny, vyhodnocení	skrze aplikaci Jobka	ne	ne	ne	nekontroluje	pravidelná školení a komunikace s nadřízeným
Společnost ABC - 2 (100 zaměstnanců), odvětví služby - platební řešení, HR specialista	ne	na HR	paušální příspěvek dle zákona	je to na zaměstnanci, firma věci na HO nehradí	je to na zaměstnanci, firma věci na HO nehradí	je to v kompetenci manažera	je to v kompetenci manažera
Společnost ABC - 3 (500 zaměstnanců), odvětví komerční silniční dopravy, - mobilní služby, HR specialista	máme školení, směrnice	e-mailem, telefonicky nebo osobně nadřízenému	ano, standardně monitor, ale v individuálních případech lze i další menší položky, záleží na rozpočtu daného oddělení	ne	ne obecně, ale v případě zájmu jsme připraveni vyhovět	pravidelné porady s týmem nebo nadřízeným	školení
Společnost ABC - 4 (1500 zaměstnanců), odvětví služby - IT a administrativa, HR a BOZP specialista	případné výsledky by byly zapracovány do školení i do směrnic	Máme několik kanálů, jak případné incidenty hlásit	ne, pouze počítač	ne	ne, ale může to být teoreticky pokryto rozpočtem daného oddělení	na denní bázi, pravidelné porady	tyto aktivity nejsou výhradně určené pro zaměstnance na HO - školení, mimopracovní aktivity
Společnost ABC - 5 (1000 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - strojírenství, HR ředitel	provádíme pravidelnou aktualizaci relevantních dokumentů	zaměstnanci jsou proškoleni na způsob hlášení všech uvedených událostí, obecně přes manažera, přes speciální kanály	ne	ne	--	různé formy porad, timesheet, u vybraných pozic také pomocí sledování systémů, namátkové kontroly, vše podle interních směrnic	dostupnost firemního psychologa, dny zdraví, aktivity manažera

	1. Obecné otázky:		
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):	Jaké benefity společnost zaměstnancům poskytuje a slouží k přímému či nepřímému snížení rizik BOZP?	Jak společnost kontroluje prostředí homeoffice konkrétního zaměstnance (návštěva, přes kameru, nekontroluje...)?	Jak společnost kontroluje práci zaměstnance pracujícího z domova?
Společnost ABC-1 (400 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - obaly, HR specialista	vlastní lékárnička	návštěva	nekontroluje
Společnost ABC - 2 (100 zaměstnanců), odvětví služby - platební řešení, HR specialista	potkávání se. chceme, aby lidé nebyli atomizováni na hO, ale chodili do kanceláří a vytváříme podmínky pro to, aby jim tam bylo dobře	je to v kompetenci a na zvažení manažera	je to v kompetenci manažera
Společnost ABC - 3 (500 zaměstnanců), odvětví komerční silniční dopravy, - mobilní služby, HR specialista	finanční benefity, slevy u partnerů, služby psychologa, možnost odkupu nepotřebného kancelářského vybavení	nekontroluje	nastavením cílů, pravidelnou komunikací, politikou otevřených dveří managementu
Společnost ABC - 4 (1500 zaměstnanců), odvětví služby - IT a administrativa, HR a BOZP specialista	benefitní rozpočet, dárky (ergonomická židle, ergonomický batoh, kvalitní sluchátka apod.) k různým příležitostem	nekontroluje	nastavená KPI
Společnost ABC - 5 (1000 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - strojírenství, HR ředitel	měsíční rozpočet, který lze využít na nákup v lékárně apod., firemní psycholog, vitamíny, v rámci dnů zdraví například fyzioterapeut atd.	nekontroluje ve smyslu BOZP, v dohodě se zaměstnanec zavazuje kvalitu prostředí řešit na vlastní náklady	plnění zadaných úkolů provádí manažer nebo vedoucí projektu

	2. What If analýza					
	Riziková analýza a školení					
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):	Co když analýza rizik pro práci z domova není aktualizována nebo nezahrnuje všechna specifická rizika spojená s domácím pracovním prostředím?	Co když zaměstnanec pracující z domova nebyl řádně proškolen v oblasti BOZP specifické pro jeho domácí pracovní prostředí?	Co když zaměstnanec neuplatňuje znalosti z BOZP školení v praxi, což vede k výskytu pracovních úrazů nebo zdravotních problémů?	Co když zaměstnanec ignoruje nebo nesplňuje doporučení z rizikové analýzy, což vede k nebezpečným pracovním podmínkám?	Co když zaměstnanci nejsou pravidelně informováni o aktualizacích týkajících se bezpečnostních protokolů a nejlepších postupů pro práci z domova?	Co když zaměstnanec nehlásí potenciální rizika nebo incidenty zaznamenané při práci z domova?
Společnost ABC-1 (400 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - obaly, HR specialista	to se u nás nemůže stát	to se u nás nemůže stát	A3 projekt a nápravné opatření	musí dodržovat jinak mu není HO umožněn	jsou informováni	pracuje z kanceláře
Společnost ABC - 2 (100 zaměstnanců), odvětví služby - platební řešení, HR specialista	neřešíme	neřešíme	nestalo se	nemáme podchyceno	pravidelně e-mailem	nezaznamenali jsme
Společnost ABC - 3 (500 zaměstnanců), odvětví komerční silniční dopravy, - mobilní služby, HR specialista	Analýza rizik není pravidelně aktualizována	školení se pravidelně opakuje a eviduje. Pokud by například školení opakovaně neplnil, nejspíš by manažer rozhodl o tom, že daný zaměstnanec nebude homeoffice využívat	Žádný úraz zatím nebyl v souvislosti s homeoffice hlášen, nevím	Nesledujeme	jsou informováni v případě potřeby e-mailem, jinak přes školení	neověřujeme to, asi by přestal pracovat z HO
Společnost ABC - 4 (1500 zaměstnanců), odvětví služby - IT a administrativa, HR a BOZP specialista	n/a	školení musí podstoupit, jeho splnění se kontroluje	nezaznamenali jsme	máme podchyceno v dohodě o HO a fyzicky nekontrolujeme, byť si vyhrazujeme právo kontrolou udělat	Máme distribuční listy, podle kterých jsou zaměstnanci informováni o důležitých věcech, také sdílíme informace přes firemní komunikační kanál	
Společnost ABC - 5 (1000 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - strojírenství, HR ředitel	--	bez řádného školení by zaměstnanec nemohl pracovat na HO	úraz nebo zdravotní problémy zatím nebyly doloženy	Za pracovní podmínky na HO odpovídá zaměstnanec	jsou informováni - průběžná aktualizace dohod se zaměstnanci dle legislativy a hierarchické seznamování s relevantní dokumentací	prozatím nemáme žádná hlášení

2. What If analýza						
Bezpečnost a ochrana zdraví:						
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):	Co když domácí pracovní prostředí zaměstnance nevyhovuje standardům BOZP?	Co když zaměstnanec pracující z domova utrpí pracovní úraz?	Co když zaměstnanec pracující z domova nenahlásí jiný BOZP incident nebo bezpečnostní riziko?	Co když zaměstnanec nemá v domácím prostředí dostatečný prostor pro bezpečnou práci, jak je stanoveno vyhláškou?	Co když v domácím pracovním prostoru zaměstnance chybí potřebná požární bezpečnostní opatření, včetně detektorů kouře a hasicích přístrojů?	Co když zaměstnanec není seznámen s postupy pro evakuaci a řešení nouzových situací v kontextu homeoffice?
Společnost ABC-1 (400 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - obaly, HR specialista	musí vyhovovat		prověří se	musí mít vyhovující podmínky	musí splňovat	musí být seznámen
Společnost ABC - 2 (100 zaměstnanců), odvětví služby - platební řešení, HR specialista	máme podcyhceno v dohodě o HO a fyzicky nekontrolujeme, byť si vyhrazujem eprávo kontrolu udělat		nestalo se.	neřešíme	zaměstnanec prohlašuje, že jeho domácí pracovníště splňuje podmínky	neřešili jsme
Společnost ABC - 3 (500 zaměstnanců), odvětví komerční silniční dopravy, - mobilní služby, HR specialista	Máme možnost zkontrolovat HO, ale neděláme to	v takovém případě mají hlásit úraz nadřiznému	neověřujeme to, asi by přestal pracovat z HO	ošetřeno v dohodě se zaměstnancem, ale nekontrolujeme to	ošetřeno v dohodě se zaměstnancem, ale nekontrolujeme to	Nesledujeme
Společnost ABC - 4 (1500 zaměstnanců), odvětví služby - IT a administrativa, HR a BOZP specialista	tuto problematiku pokrývá dohoda se zaměstnancem, dále nekontrolujeme	ze školení BOZP zná správný postup	Incident by byl prověřen bez ohledu na to, zda nastal doma nebo v kanceláři	tuto problematiku pokrývá dohoda se zaměstnancem, dále nekontrolujeme	tuto problematiku pokrývá dohoda se zaměstnancem, dále nekontrolujeme	tuto problematiku pokrývá dohoda se zaměstnancem, dále nekontrolujeme
Společnost ABC - 5 (1000 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - strojírenství, HR ředitel	řešeno v rámci dohody se zaměstnancem, při nevyhovujícím stavu by nadále nemohl pracovat na homeoffice	prozatím nemáme hlášen žádný pracovní úraz	nemohl by dále pracovat z domova	nekontrolujeme, je v gesci zaměstnance - viz prohlášení a dohoda se zaměstnavatelem	nekontrolujeme, je v gesci zaměstnance - viz prohlášení a dohoda se zaměstnavatelem	nekontrolujeme, je v gesci zaměstnance - viz prohlášení a dohoda se zaměstnavatelem

	2. What If analýza			
	Pracovní prostředí a ergonomie:			
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):	Co když zaměstnanec nemá doma ergonomické pracovní prostředí?	Co když zaměstnanci pracující z domova tráví příliš mnoho času sezením bez přestávky?	Co když zaměstnanec nemá dostatečné osvětlení při práci z domova?	Co když zaměstnanec trpí nadměrným hlukem při práci z domova?
Společnost ABC-1 (400 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - obaly, HR specialista	na jeho uvážení co do vybavení	jejich odpovědnost jsou poučení	neprošlo by vstupní kontrolou pro práci z ho	neprošlo by kontrolou při návštěvě tehcnika
Společnost ABC - 2 (100 zaměstnanců), odvětví služby - platební řešení, HR specialista	je to věc zaměstnance.	je to věc zaměstnance.	je to věc zaměstnance.	
Společnost ABC - 3 (500 zaměstnanců), odvětví komerční silniční dopravy, - mobilní služby, HR specialista	podporujeme zaměstnance ve znalostech ergonomie a má dostatek možností, jak si toto vybavení zajistit s naší podporou	V rámci školení a kurzů je zaměstnanec informován a pak je to již na něm	nekontrolujeme, ale může kdykoli přijít do kanceláře	nekontrolujeme, ale může kdykoli přijít do kanceláře
Společnost ABC - 4 (1500 zaměstnanců), odvětví služby - IT a administrativa, HR a BOZP specialista	může využít benefiční rozpočet	poučení o přestávkách je součástí školení	může využít kancelář	může využít kancelář
Společnost ABC - 5 (1000 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - strojírenství, HR ředitel	nekontrolujeme, je v gesci zaměstnance	nekontrolujeme, je v gesci zaměstnance	nekontrolujeme, je v gesci zaměstnance	nekontrolujeme, je v gesci zaměstnance

2. What If analýza				
Psychosociální faktory:				
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):	Co když zaměstnanec pracující z domova cítí sociální izolaci?	Co když pracovní a osobní život zaměstnance pracujícího z domova jsou neustále propojeny, což vede k vyčerpání?	Co když má zaměstnanec obtíže s udržení motivace a produktivity při práci z domova?	Co když zaměstnanec pracující z domova nemá přístup k efektivním nástrojům pro komunikaci a spolupráci s kolegy a nadřízenými?
Společnost ABC-1 (400 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - obaly, HR specialista	může do kanceláře	vezme si dovolenou	pracuje z kanceláře	jde do kanceláře
Společnost ABC - 2 (100 zaměstnanců), odvětví služby - platební řešení, HR specialista	odpovědnost manažera, pro zaměstnance pořádáme pravidelné neformální setkávání	je to odpovědnost manažera.	je to odpovědnost manažera.	je to odpovědnost manažera.
Společnost ABC - 3 (500 zaměstnanců), odvětví komerční silniční doprava, - mobilní služby, HR specialista	může přijít do kanceláře, nebo se poradit s psychologem	nadřízený by měl umět tyto signály zachytit, zvýšit kontrolu daného zaměstnance a případně zastavit užívání HO	toto by mělo být řešeno na úrovni jednotlivých manažerů, ideláně průběžně v rámci pravidelných schůzek nebo nejpozději při ročním hodnocení	Nestává se to, měl by v takovém případě přijít do kanceláře
Společnost ABC - 4 (1500 zaměstnanců), odvětví služby - IT a administrativa, HR a BOZP specialista	firemní kultura podporuje manažery i zaměstnance v otevřené komunikaci, proto by měl manažer včas zaznamenat, zda podobná situace hrozí a včas zakročit například omezením práce z domova	firemní kultura podporuje manažery i zaměstnance v otevřené komunikaci, proto by měl manažer včas zaznamenat, zda podobná situace hrozí, každý případ je řešen individuálně	řešeno na úrovni přímého nadřízeného	to by nemohl pracovat z domova
Společnost ABC - 5 (1000 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - strojírenství, HR ředitel	preventivním opatřením je omezení využití HO a dále může využít firemního psychologa	preventivním opatřením je omezení využití HO	motivace zaměstnanců je prací daného manažera, většina pozic je kooperativních, produktivitu sledujeme pomocí timesheetů a dalších výše uvedených nástrojů	HO by nebyl umožněn

3. Návrhy a opatření:						
Název firmy, odvětví, osoba podávající informace (s možností pseudonymizace):	Jaká opatření firma plánuje zavést pro řešení identifikovaných rizik a vylepšení podmínek pro zaměstnance pracující z domova?	Jak firma podporuje zaměstnance v udržení zdravé pracovní ergonomie a v prevenci rizik spojených s dlouhodobým sezením?	Jak firma zajišťuje, že zaměstnanci mají přístup k bezpečnému a spolehlivému technologickému vybavení a IT podpoře?	Jaké strategie firma používá pro podporu duševního zdraví a prevenci sociální izolace zaměstnanců pracujících z domova?	Jak firma zajistí, že všichni zaměstnanci pracující z domova jsou pravidelně informováni o změnách v politikách a postupech týkajících se BOZP?	Jak firma monitoruje dodržování BOZP pravidel zaměstnanci pracujícími z domova a jak reaguje na porušení těchto pravidel?
Společnost ABC-1 (400 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - obaly, HR specialista	neplánuje	v kanceláři ergonomická sezení odpočinková místnosti možnost změny polohy polohovoatelné stoly atd.	přes portal 24/7	žádné	nepracují více než jeden den v týdnu tedy zbylé 4 dny mají plný přístup k informacím a každý rok probíhá proškolení	zrušením možnosti práce z domova
Společnost ABC - 2 (100 zaměstnanců), odvětví služby - platební řešení, HR specialista	HO sledujeme, vyskytne-li se problém, budeme řešit následně	worshopy a e-learningem ohledně HO	Je to u nás systémově podchyceno a všichni zaměstnanci mají přístup k odpovídajícím IT technice	nemáme zaměstnance pracující ryze z HO	nemáme zaměstnance pracující ryze z HO, zaměstnanci jsou o novinkách informováni prostřednictvím interní porad a mailu	neřešili jsme
Společnost ABC - 3 (500 zaměstnanců), odvětví komerční silniční doprava, - mobilní služby, HR specialista	v současnosti neplánuje	poskytujeme různé formy benefitů od školení po finance a podporujeme dobrovolné fyzické aktivity vedené našimi zaměstnanci ve volném čase	vybavení je poskytováno a obměňováno dle interní směrnice, podpora funguje jak pasivní (portál), tak aktivní (telefon, chat)	Pravidelná školení, benefity ve formě financí nebo služeb, pravidelná setkávání jak fyzicky, tak online napříč společnostmi	e-mailem, školení	nemonitoruje pravidelně, ale v případě potřeby je nastaveno několik úrovní pro řešení případného porušení jakýchkoli pravidel
Společnost ABC - 4 (1500 zaměstnanců), odvětví služby - IT a administrativa, HR a BOZP specialista	nyní neplánuje	instrukcemi v rámci školení, dárky, benefity, sportovní aktivity	pravidelná obměna vybavení, podpora IT specialistů je dostupná online	různé formy setkávání, podpora a pořádání sportovních a kulturních aktivit	společnost využívá různé kanály, jak zaměstnance informovat, proběhla by úprava školení, je možné využít obrazovky počítačů nebo obrazovky umístěné v rámci budovy	v případě zjištěného porušení by bylo postupováno v souladu s interními směrnici
Společnost ABC - 5 (1000 zaměstnanců), odvětví výrobní průmysl - strojírenství, HR ředitel	prozatím negenerujeme žádná známá rizika	zejména v rámci dnů zdraví, kde jsou k dispozici různí specialisté	poskytováním IT techniky, funkční podporou 24/7	HO jen jednou týdně, firemní psycholog, dny zdraví, kiosky pro anonymní hlášení zlepšení v oblasti BOZP	messenger, hromadné informování pomocí různých prostředků a hierarchizace seznamování s dokumentací	nemonitoruje, zaměstnanci se k dodržování zavazují dohodou a jinak máme obecné směrnice a postupy a metodiky na řešení porušení BOZP pravidel

PŘÍLOHA P V: DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE V ANGLIČTINĚ

Number	Section/question	Answers selection
	Basic questions	
1	Do you work in a company with more than 400 employees (private sector, registered office in CZ)?	Yes/No
2	Is the nature of work for most employees of an administrative character (clerks, marketers, IT specialists, etc.)?	Yes/No
3	How often are you allowed to use home office?	I cannot; Unlimited; Several times a month (2 or more times); Several times a year (max. 23 times)
4	Is your home office located in the same unit where you live (really at home)?	Yes/No
5	The employer regularly launches a questionnaire that serves to identify OSH risks when working from home.	Yes/No
6	I have the possibility to contact responsible persons/departments if I need to solve a problem or have an idea for improvement in the area of OSH in connection with home office.	Yes/No
7	The employer took the opportunity to check my home work environment at least using a computer or phone camera.	Yes/No
8	I know whom to inform on the employer's side in the event of an accident and how	Yes/No
9	I have an extra space in the apartment separated from the rest of the apartment where I can work undisturbed.	Yes/No
10	If I work from home, then I am there:	Completely alone; With other people; With animals that can be expected to require increased care (dog, cat).
11	How is work controlled? (multiple choice possible)	Regular meetings with the team; Regular meetings with the direct superior; Occasionally.
12	The predominant color in my field of vision when working from home:	White or light shades; Intense color shades.
13	I feel more relaxed in the home office environment than in the office	Yes/No

Number	Section/question	Answers selection
	(e.g., color of the paint, decoration, flowers, peace, social connections).	
14	I look for ways to work with stress on my own.	Yes/No
15	I look for ways to improve the home working environment on my own and possibly invest in them.	Yes/No
	Training	
16	The employer regularly conducts training on OSH (Occupational Safety and Health) for homeoffice.	Yes/No
17	The employer provided the training on ergonomics.	Yes/No
18	The employer offers ongoing ergonomics training.	Yes/No
19	The employer offers/provides training on wellbeing, stress management, communication skills, or other similar topics.	Yes/No
	Equipment	
20	The employer provided me with a monitor, keyboard, mouse, chair	Yes/No
21	The employer provided me with any other equipment (desk, foot mat, monitor filter...) that contributes to proper ergonomics.	Yes/No
22	I had to purchase all the equipment myself except for the laptop.	Yes/No
23	The employer provides benefits (budget for purchasing equipment, glasses, leisure activities, holiday contribution, etc.) that can be used to improve the home working environment or my work or persona	Yes/No
24	If any equipment breaks down (non-functional monitor, chair), I will:	Replace the device or equipment; I will fix it myself.
	At least once a month I work from home	
25	Outside the set working hours (early in the morning, evening).	Yes/No
26	On weekends.	Yes/No
27	If the answer to one of the previous questions is yes, then select (one or more) reasons	I can't finish the assigned work within the agreed working hours - there's too much of it; Occasionally, the deadlines are set very tight; I'm a workaholic/want to be better than

Number	Section/question	Answers selection
		others/work is everything to me; I want to avoid direct communication with colleagues.
	Health	
28	I go for regular check-ups with a practitioner.	Yes/No
29	I go for regular check-ups with an ophthalmologist.	Yes/No
30	I regularly ventilate accumulated stress (at least twice a week) - physical exercise, going out with friends, etc.	Yes/No
31	I work from home even if I am sick (in the sense that I have a fever, severe pain, etc., and thus my performance is realistically limited, not a broken leg or a cold when performance is not affected o	Because I have to - my boss dislikes me, I fear of punishment, I don't want to be seen as a slacker, etc.; Because I want to - everything falls apart without me, as long as I'm not in the hospital, I'm not sick, etc.; In such a case, I do not work.
	Personal questions	
32	I work exclusively with a laptop without a connected keyboard and monitor.	Yes/No
33	I have an ergonomic chair.	Yes/No
34	I have a separate monitor.	Yes/No
35	I have a separate keyboard.	Yes/No
36	I have an ergonomic mouse.	Yes/No
37	I have the chair, desk, keyboard, and monitor correctly positioned.	Yes/No
38	I use a foot mat.	Yes/No
39	I have a monitor filter.	Yes/No
40	I use glasses with a special filter.	Yes/No
41	I squint when looking at the monitor.	Yes/No
42	I adhere to a drinking regime.	Yes/No
43	I adhere to regular breaks.	Yes/No
44	I perform at least once during the working hours some of the recommended exercises for the eyes or musculoskeletal system.	Yes/No

Number	Section/question	Answers selection
45	I am regularly exposed to noise at home that I cannot prevent (nearby construction, garden work in the vicinity, school, or restaurant...).	Yes/No
46	I am exposed to inappropriate lighting at home or at least I think so (besides the monitor), for example, I work in dim light, the window is positioned behind the monitor, the lamp is at an unsuitable	Yes/No
47	I regularly ventilate.	Yes/No
48	I use suitable footwear at home to avoid slipping.	Yes/No
49	I regularly clean the home office space (at least twice a week, regardless of the time spent there).	Yes/No
50	The temperature in the home office environment is satisfactory (22-24°C).	Yes/No
51	When working from home, I use scented candles or other types of air fresheners.	Yes/No
52	I smoke in the apartment.	Yes/No
53	When working from home, I use addictive substances (alcohol, drugs, other substances that affect cognitive abilities - I would not use them if I were going to the office).	Yes/No
54	I am regularly exposed to odors that I cannot reduce by my own actions (restaurants in the vicinity, poorly functioning plumbing, etc.).	Yes/No
	Safety	
55	Cables from all devices are appropriately placed so as not to cause obstruction.	Yes/No
56	I conduct/have ensured regular inspections of the electrical installation and electrical appliances.	Yes/No
57	I have a functioning smoke or fire alarm system.	Yes/No
58	I know how to exit the place where I usually work in case of an emergency.	Yes/No

Number	Section/question	Answers selection
59	I know where the electrical, water, and gas shut-offs are.	Yes/No
60	I remember the numbers of emergency services.	Yes/No
61	I am locked in the residential unit.	Yes/No
62	Here you can add a comment	Voluntary to answer