

## Práce z domova

### Eva Svobodová

Pro výkon práce z domova, či přesněji práce na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele, se vžil název „home office“ nebo „práce doma“.

Práce doma není vynálezem tohoto století. Pamatuji si, že za mých mladých let s námi ve školním autobuse jezdily ženy, které vozily objemné tašky. Pracovaly doma pro podnik Botana, vozily si části bot, většinou sandálů, které doma sešily, hotové pak odvezly zpět do podniku.

Zejména s rozvojem informačních technologií a s možností práce a komunikace na dálku prostřednictvím internetu se zájem o práci z domova zvyšoval. Využívaly ji zejména IT profese, ale postupně i další. V SVK HK takto několik let pracovala šéfredaktorka knihovnického zpravodaje U nás Božena Blažková.

Bohužel právo v této oblasti za praxí pokulhává a zákoník práce (ZP) práci doma řeší jen v obecné rovině, zejména v § 317.[1] Velmi důležité je, že se zaměstnavatel se zaměstnancem na práci z domova musí navzájem dohodnout. Není to tedy jednostranný akt, kdy by mohl ředitel práci doma nařídít, nebo právo zaměstnance doma pracovat. Dále je v ZP stanoveno, že zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale za dohodnutých podmínek vykonává práci jinde, si sám rozvrhuje zadanou práci. Nevztahuje se na něj úprava rozvržení pracovní doby na pracovišti zaměstnavatele, pokud to není nějakým způsobem upraveno např. v dohodě o home office. Zdá se to výhodné, například si dopoledne může pospat a pak pracovat odpoledne a navečer. Ale zároveň mu při jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Konkrétně, pokud jde zaměstnanec pracující doma během dopoledne k lékaři, bude pracovat odpoledne a navečer tak, aby splnil objem sjednané práce. V případě, že je zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele, je mu návštěva lékaře započítána do pracovní doby a nemusí ji nahrazovat. Pokud pracuje doma, nepřísluší mu ani plat nebo náhradní volno za práci přesčas, ani příplatek a náhradní volno či plat za práci ve svátek. Naopak výhodou práce doma může být ušetření času stráveného při dopravě do zaměstnání. Je deklarován i benefit lepšího sladění rodinného a pracovního života, zejména při pečování o děti nebo jiné rodinné příslušníky. Nestandardní situace loňského a letošního roku, kdy pobývali doma děti a rodiče zároveň, tomuto sladění moc nepřála. Dokládají to zkušenosti zaměstnankyň SVK HK. Souběh práce a péče o děti zkusily, ale po několika dnech přešly pouze na péči o děti s konstatováním, že „to se fakt nedá“. Home office a péče o děti předškolního věku a školáky mající online výuku se v této době téměř vylučují, zvláště pokud se pečuje o více dětí.

K zavedení home office je nutné realizovat několik administrativních kroků. I když ZP výkon práce z domova či z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, umožňuje (viz výše), vždy je dobré mít podrobněji upraveny podmínky této práce v nějakém dokumentu (směrnici), se kterým by se měli všichni zaměstnanci seznámit a také ho dodržovat. Tato směrnice by měla popisovat mechanismus sjednávání práce z domova, což je nástroj pro vedoucí nebo ředitele, co má všechno zařídit. Dále by měla obsahovat informace o tom, jaké má mít domácí pracoviště vybavení, popsat rozsah vykonávané práce a odměnu za tuto práci a podat informaci o rozvržení pracovní doby. Směrnice by měla stanovit náhradu výdajů souvisejících s provozem domácího pracoviště, upřesnit povinnosti zaměstnance, ošetřit ochranu citlivých údajů a samozřejmě se nesmí zapomenout ani na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Jsou to v podstatě pravidla, za jakých knihovna nebo jiný zaměstnavatel práci z domova umožňuje. V dohodě o home office by mělo být uvedeno, mezi kým je sjednána a od kdy je platná, kde bude zaměstnanec pracovat (v místě trvalého či přechodného bydliště, na chalupě apod.), v jakém denním čase bude na tomto místě dosažitelný, jak bude fungovat komunikace, kdy a jak bude posílat výkazy práce a výsledky své práce. Také je třeba dohodnout, zda pro výkon práce bude zaměstnanec používat svoje vybavení (počítač nebo notebook), internetové připojení apod., nebo mu je poskytne zaměstnavatel. Od této dohody se pak odvíjí výše náhrad. Dále je v zájmu zaměstnavatele mít v dohodě ustanovení, že zaměstnanec souhlasí, že kdykoliv v průběhu výkonu práce v místě v dohodě sjednaném umožní zaměstnavateli prohlídku tohoto místa, aby zaměstnavatel mohl posoudit, zda jsou zajištěny povinnosti vyplývající mu z předpisů upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel, pokud sjedná se zaměstnancem dohodu o home office, odpovídá v daném místě výkonu práce za bezpečnost a ochranu zaměstnance při práci. Z tohoto důvodu vyplňují a podepisují všichni zaměstnanci, kteří chtějí v SVK HK pracovat na home office, „kontrolní list pro hodnocení domácího pracoviště z pohledu BOZP“ a přikládají fotografii tohoto pracoviště. Vedení knihovny zatím kontrolu na žádném domácím pracovišti neprovedlo, ale tuto možnost dle sjednaných dohod má.

V současnosti je internet doslova zaplaven informacemi, co vše musí zaměstnavatel splnit, aby se mohl se zaměstnancem dohodnout na home office, a jaké jsou jeho výhody a nevýhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Na jaře loňského roku to tak nebylo, ale velice dobře zafungovalo sdílení mezi knihovnami a dalšími paměťovými institucemi. Posílaly si navzájem návrhy textu příslušných směrnic i formuláře dohod.

Co bylo před rokem 2020 velice žádaným benefitem, na který se uchazeči o práci při přijímacích pohovorech dotazovali, se během roku 2020 stalo nutností. Od března loňského roku se práce z domova v knihovnách, jiných institucích, ale i v závodech a soukromých firmách stala doslova jedinou cestou, jak zabezpečit ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatelé sjednávali práci z domova, aby se zmenšily počty zaměstnanců na pracovištích, snížila se mobilita pracujících a zabránilo se tak šíření koronaviru. Role se obrátila, zájem o dohodu měli především zaměstnavatelé. Ovšem ne všechny práce lze realizovat doma a jinak tomu není ani v knihovnách. Například revize fondů, vyhledávání a zakládání knih ve skladech a volných výběrech, obsluha výdejového okénka nebo výdejních boxů, příjem pošty, denní evidence periodik, úklidové práce atd. se i nadále musely dělat v knihovně. Ostatní práce mohly být do režimu domácí práce převedeny. Díky tomu, že již několik let má SVK HK vzdálený přístup do elektronického katalogu knihovny, mohly katalogizátorky pracovat z domova: buď si knihy samy vozily, nebo jim je dováželo služební auto; stejně na tom byly bibliografky. Skenování digitalizovaných knih muselo probíhat na digitalizační lince v knihovně, ale další práce s tím spojená se už mohla uskutečňovat na dálku. Také výkon regionálních funkcí bylo možno realizovat z domova. V době, kdy byla knihovna pro veřejnost úplně zavřená, pracovaly kolegyně ze služeb v rámci náhradní práce na projektech, na které dříve nebyl čas. Přepisovaly lístkovou kartotéku regionálních článků do elektronického katalogu. Jiní prováděli průzkum fondu, na jehož základě se do záznamů dokumentů doplňovaly informace o dedikacích, proveniencích a exlibris.

Práce z domova rozhodně není pro zaměstnavatele levná záležitost. V SVK HK se musely dokoupit notebooky i mobilní internetová připojení. Ne všichni zaměstnanci byli doma takto vybaveni. Ostatním knihovna měsíčně vyplácela náhrady. V loňském roce necelá polovina zaměstnanců pracovala v době pandemie trvale nebo částečně přímo v knihovně, takže topit se stejně muselo, snížily se pouze náklady na elektrickou energii a vodu. Práce z domova se vyplatí tam, kde zaměstnavatel zruší pronajaté kanceláře a převede práci do obydli svých zaměstnanců. To už se v současné době děje, ale knihoven se to bohudíky netýká.

Práce z domova má i další úskalí. Ne všichni, jejichž práce home office umožňuje, jsou schopni si zorganizovat práci doma tak, aby je domácí prostředí nerozptylovalo a od práce neodvádělo. Lidem pracujícím doma chybí sociální kontakt, bezprostřední sdílení zkušeností, ztížené je např. zaučování nebo mentoring nových zaměstnanců. Ještě větší tlak pociťují vedoucí zaměstnanci. Na jejich ramenou spočívá přidělování a organizace práce, její kontrola a komunikace s podřízenými. Hodně pomáhá možnost online schůzek například prostřednictvím MS Teams, ale i jiných platform. Lehkost jejich svolání ale mnohdy svádí k nadužívání.

V době pandemie, jakou jsme prožívali a prožíváme, je home office spolu s dalšími celostátními opatřeními řešením, jak zabránit nekontrolovanému šíření nákazy. Doufejme, že se brzy domácí práce v knihovnách vrátí tam, kam patří: mezi benefity pro zaměstnance, kteří ji z nějakého důvodu potřebují.

Kontakt na autorku: [eva.svobodova@svkhk.cz](mailto:eva.svobodova@svkhk.cz)

---

[1] V současnosti se připravuje novela zákoníku práce, kde bude home office pojednán daleko šířeji:  
<https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-zavadejici-konecne-pravidla-pro-home-office-112797.html>.