



Inštitút pre výskum
práce a rodiny

BULLETIN

NOVEMBER 2021

VOL. 2 ISSUE 11

MIROSLAVA KORDOŠOVÁ
DOMÁCKA PRÁCA, TELEPRÁCA A „HOME OFFICE“
VÝZVY A MOŽNOSTI

Domácka práca, telepráca a „home office“ Výzvy a možnosti

Miroslava Kordošová

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD. je vedecko-výskumnou pracovníčkou v Inštitúte pre výskum práce a rodiny a venuje sa výskumu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovných podmienok.

OBSAH

Úvod	2
1. Súčasný stav využívania práce z domu, telepráce a „home office“	3
2. Legislatívna úprava domáckej práce, telepráce a „home office“	5
3. Výhody a nevýhody práce z domu a telepráce	8
4. BOZP a pracovné podmienky pri domáckej práci a telepráci	10
Záver	14
Zoznam bibliografických údajov a zdrojov	15

Úvod

V súčasnom období sa do popredia dostávajú viaceré flexibilné formy zamestnávania. Práca z domu a telepráca umožňujú zamestnávateľovi aj zamestnancovi lepšie využívať pracovný čas a zosúladiť pracovný a rodinný život. Najmä v období epidemiologických opatrení proti šíreniu koronavírusu a prevencie pred ochorením COVID-19 využíva túto možnosť mnoho viac podnikateľských subjektov vo verejnej i súkromnej sfére. Príspevok prináša prehľad legislatívneho ukotvenia práce z domu a telepráce, výhody a nevýhody tohto spôsobu organizácie práce pre zamestnávateľov i zamestnancov a zabezpečenie pracovných podmienok a BOZP.

1. Súčasný stav využívania práce z domu, telepráce a „home office“

Už viac ako rok je práca z domu bežnou realitou pre veľkú časť pracujúcich. Je zrejmé, že nie všetci majú rovnakú možnosť na prácu z domu a teleprácu. Zvýhodnené sú predovšetkým „kancelárske“ pozície, kde stačí mať počítač a pripojenie na internet. Odhaduje sa, že na Slovensku je možné robiť v priemere 35 % práce z domu, v Bratislavskom regióne až 54 %. Tí, čo majú možnosť pracovať z domu vo väčšej miere, majú zvyčajne aj vyššie vzdelanie a tým aj vyššie príjmy a väčšie finančné rezervy. Ženám charakter ich práce umožňuje z domu vykonávať až 44 % práce, čo je výrazne viac ako mužom. Skúsenosti zamestnancov aj zamestnávateľov s prácou z domu sú podľa prieskumov pozitívne a je možné predpokladať, že ostane viac zaužívaná aj v časoch, keď už z epidemiologického hľadiska nebude nutná.¹

Práca na diaľku – alebo práca z domu, telepráca – bola do pracovného práva na Slovensku zavedená už v roku 2007. Využívaná však bola len v nízkej miere: podiel pracujúcich aspoň čiastočne z domu bol v roku 2009 na úrovni približne 7,5 % a toto číslo sa za desaťročie zvýšilo len na cca. 9,5 % (2019). Európsky priemer v roku 2019 dosiahol 14,5 % (EÚ27) a 30 % prekročili iba v niektoré prevažne severské krajiny, vďaka väčšiemu podielu zamestnanosti v sektoroch, ktoré vyžadujú vyššie vzdelanie a vyššiu mieru využitia informačných a komunikačných technológií.² Dôvodov pre nevyužitý potenciál práce na diaľku bolo viac. Najznámejšie sú historicky ukotvené obavy zamestnávateľov z vyhýbania sa pracovným povinnostiam počas neprítomnosti zamestnancov na pracovisku. Ale súvisí s tým aj nedostatočná technologická vybavenosť, či už prenosnými IT zariadeniami alebo zabezpečenými dátovými systémami. Približne od začiatku marca 2020, kvôli nutnosti obmedziť sociálne kontakty, získala práca z domu bezprecedentné rozmery, predovšetkým v technologicky vyspelejších častiach sveta.

Podľa údajov z celoeurópskeho online prieskumu Eurofoundu (2020) z apríla až mája 2020 v dôsledku pandémie koronavírusu a tzv. lockdownov začalo pracovať z domu približne 31 % respondentov – väčšinou zamestnancov, ktorí už mali nejaké skúsenosti s telepracou, ale približne štvrtina z nich ešte nikdy

¹

https://www.nbs.sk/_img/Documents/_komentare/AnalytickeKomentare/2021/AK99_Kto_pracuje_z_domu_na_Slovensku.pdf

² Švédsko, Holandsko, Luxemburg a Fínsko.

nepracovala z domu. Prieskumu sa zúčastnilo cca 62 000 respondentov. Slovensko sa umiestnilo na začiatku poslednej tretiny rebríčku krajín EÚ27. Prieskum Eurofoundu (2020) taktiež zaznamenal skoro 270 %-ný nárast počtu pracovníkov z domu na Slovensku. Pred pandémiou preferovalo a praktizovalo prácu z domu len 11,8 % Slovákov, čo sa pod nátlakom tejto critickej situácie zmenilo na neuveriteľných 31,3 %.

Od vypuknutia pandémie vzniklo viacero odhadov a prepočtov, tak medzinárodných inštitúcií (napr. EC, OECD, IMF), ako aj domácich štúdií (napr. Dujava a Peciar (2020), Hojdan a Vitáloš (2020)) na podiel práce, ktorú na Slovensku možno vykonávať z domu. Tieto odhady sa pohybujú zhruba medzi 25 -37 % a sú založené na údajoch VZPS, PIAAC alebo TRIXIMA.³

Podľa analytikov z Národnej banky Slovenska, ktorí vychádzali z informácií o štruktúre zamestnanosti z roku 2017, ktoré Národná banka v spolupráci so Štatistickým úradom SR zbierala v rámci projektu Zisťovania o financiách a spotrebe domácností (Household Finance and Consumption Survey, HFCS), na Slovensku je možné vykonávať 35 % práce z domu, čo reprezentuje 40,3 % celkových príjmov z práce.⁴ Ukazuje sa teda, že podobne ako v iných krajinách, dostupnosť telepráce pridáva ďalšiu dimenziu k príjmovým nerovnostiam zachytávajú hneď po zavedení dištančných opatrení.

Iný prieskum realizovala súkromná pracovná agentúra [Profesia](#) spolu s iniciatívou Open HR fórum. Do realizácie sa zapojili aj partnerské spoločnosti Adecco, Manpower Group, SWAN a The Bridge. Údaje do prieskumu sa zbierali od 16. júna do 31. augusta 2021. Celkovo sa zapojilo 3 203 respondentov na Slovensku.

Vybrané zistenia

Skúsenosť s „home officom“ má viac ako polovica Slovenska. Počas pandémie pracovalo z domu 28 % respondentov úplne a ďalších 26 percent čiastočne. Celkovo je to až 54 % Slovákov. Výsledky prieskumu ukázali, že väčšina Slovákov považuje návštevu pracoviska stále za potrebnú. „Slováci v prieskume potvrdili trendy zo zahraničia. Do popredia sa dostáva hybridná práca. To znamená mix práce na pracovisku a z domu, respektíve kdekoľvek inde,“ dodala spoluzakladateľka iniciatívy Open HR fórum Ľuba Fabryová.

³ Údaje VZPS (Výberové zisťovanie pracovných síl) využívajú medzinárodné inštitúcie a ich odhady pre potenciálny podiel práce z domu sú pod 30 %.

⁴ Analytici NBS v analýze pracovali s údajmi o zamestnaných.

Až 54 % respondentov uviedlo, že by chceli práve spojenie práce z domu a návštevy pracoviska.

Prieskum ukázal, že Slovákov trvalá práca z domu neláka. Možnosť pracovať úplne na diaľku príde atraktívna iba ôsmim percentám respondentov. Výsledky dokonca ukázali, že viac Slovákov by už radšej preferovalo každodennú návštevu pracoviska. Oproti skupine, ktorá chce trvalú prácu z domu, chce chodiť každý deň na pracovisko takmer päťnásobne viac ľudí, presne 38 percent respondentov. Preferencia hybridnej práce bola viditeľná takmer pri všetkých vekových kategóriách. Výnimkou bola iba najskúsenejšia skupina od 50 do 59 rokov. Najväčšia časť respondentov v tomto veku preferuje úplný návrat na pracovisko. Práve najvyššia veková skupina bola taktiež tou, kde prieskum zaznamenal najnižší záujem o úplnú prácu z domu. Výraznejšie vyšší záujem o trvalú prácu z domu však nemožno vidieť ani pri nižších ročníkoch. O prácu na diaľku majú najväčší záujem ľudia od 30 do 39 rokov. V porovnaní s ostatnými možnosťami však ide stále o menšinu.

Ako sa počas pandémie zmenila pracovná výkonnosť?

Respondenti hodnotili v prieskume aj svoj pracovný výkon počas pandémie a svoju výkonnosť. Najväčšia časť ľudí uviedla, že ich produktivita zostala rovnaká. Zaujímavosťou je najmä porovnanie odpovedí respondentov, ktorí pracovali z domu a tých, čo túto možnosť nemali. Lepšie hodnotenie svojho výkonu zaznamenal prieskum pri ľuďoch s „home officom“. Pri respondentoch, ktorí „home office“ nemali, boli zaznamenané horšie posudzované výsledky. Takmer štvrtina z nich potvrdila, že im produktivita počas pandémie klesla.

2. Legislatívna úprava domáckej práce, telepráce a „home office“

V rámci Európskej únie (EÚ) bola prvým kľúčovým dokumentom Rámcová dohoda o práci na diaľku - The European Framework Agreement on Telework (EFAT) z roku 2002.⁵ V kontexte Európskej stratégie zamestnanosti Európska rada vyzvala sociálnych partnerov, aby vyjednali dohody, ktoré by modernizovali organizáciu práce, vrátane flexibilných foriem práce, s cieľom zvýšiť produktivitu a konkurencieschopnosť podnikov a dosiahnuť nevyhnutnú rovnováhu medzi flexibilitou a ochranou. Podľa dohody je telework cestou pre

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

podniky a organizácie, pôsobiace vo verejných službách, k modernizácii organizácie práce, a pre pracovníkov je to cesta k zosúladieniu pracovného a rodinného života, ktorá im dáva väčšiu autonómiu pri plnení ich úloh. Rámcová dohoda tiež vymedzuje vlastnú definíciu teleworku: „Práca na diaľku je formou organizácie a/alebo výkonu práce využívajúcej informačné technológie v kontexte pracovnej zmluvy/pomeru, kedy závislá práca, ktorá by mohla byť tiež vykonávaná v priestoroch zamestnávateľa, je vykonávaná mimo týchto priestorov.“ (EFAT, 2002).

Domácka práca a telepráca podľa Zákonníka práce

Domácka práca a telepráca v súlade s § 52 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v platnom znení (ďalej „Zákonník práce“) sú práce, ktoré vykonáva zamestnanec pre zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (domácka práca), resp. práca podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (telepráca) v pracovnom čase, ktorý si zamestnanec najčastejšie sám rozvrhuje. Práca z domu, tzv. home office (slangový pojem) či domácka práca sú všetko pojmy, ktoré predstavujú špecifický druh vykonávania práce, ktorá nie je viazaná na pracovisko zamestnávateľa, ale na iné dohodnuté miesto práce, najčastejšie bydlisko (domácnosť) zamestnanca, a to po celý čas pracovnej doby.

Home office je z angličtiny prevzatý výraz pre flexibilnú formu výkonu práce, keď človek pracuje zo svojho bydliska úplne (homeworking) alebo čiastočne (home office).

Hlavným rysom práce z domu je možnosť sám si rozvrhnúť čas a určiť si pracovný čas podľa svojich individuálnych potrieb. Práca z domu je určená nielen pre tých, ktorí sa sami rozhodli podnikáť z domu (SZČO), ale je vhodným riešením aj pre zamestnancov v rekonvalescencii, po úraze či starajúcich sa o deti. Aktuálne je práca z domu častým riešením v rámci krízových opatrení súvisiacich so šírením koronavírusu.

Práca z domu – domácka práca je pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve, a to doma alebo na inom dohodnutom mieste. Domácka práca teda predstavuje prácu z domu, ktorá má pravidelný charakter a stálu povahu, t. j. ide o tzv. trvalý home office. Ako miesto výkonu tejto práce je v pracovnej zmluve uvedená vlastná domácnosť (bydlisko) zamestnanca alebo

akékoľvek iné dohodnuté miesto (tým sa má na mysli miesto iné než pracovisko.

Príležitostná práca z domu je práca z domu, ktorá, na rozdiel od domácej práce, nie je pravidelná. Zamestnanec ju vykonáva z domu iba: príležitostne (napr. dva dni do týždňa) alebo pri mimoriadnych okolnostiach (ako je teraz koronavírus), a to buď so súhlasom zamestnávateľa, alebo po dohode s ním.

Telepráca/telework je pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje.

Výkon práce z domu, telepráce, či „home office“ upravujú:

- Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
- Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.

V novele Zákonníka práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní boli prijaté ustanovenia ukotvené v § 250b Zákonníka práce. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu získal zamestnávateľ právo nariadiť zamestnancovi prácu formou „home office“ za predpokladu, že to dohodnutý druh práce umožňuje. Rovnako zamestnanci získali právo vykonávať prácu zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré by neumožňovali výkon práce z domácnosti. Počas pandémie koronavírusu platia v Zákonníku práce nové doplnené osobitné ustanovenia týkajúce sa práce z domu – osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu.

3. Výhody a nevýhody práce z domu a telepráce

Z pohľadu zamestnávateľov je to predovšetkým zvýšenie efektívnosti práce, šetrenie nákladov (energia, prenájom, ale i odvody za mzdové zvýhodnenie práce vo sviatok, za nočnú prácu a pod.), práca v domácnosti je motivujúcejšia a produktívnejšia než na pracovisku – zamestnanci môžu pracovať aj v čase, kedy by na pracovisku neboli prítomní. Pri domácom ošetrovaní nevznikajú absencie na pracovisku, vysokorýchlostný internet zabezpečuje pripojenie k podnikovej sieti, vzájomnú komunikáciu pracovníkov a zdieľanie a prenos údajov a dát.

Z pohľadu zamestnancov

Výhody:

- ľubovoľné rozvrhnutie pracovného času,
- absencia podnikovej byrokracie,
- samostatnosť a nezávislosť od iných zamestnancov,
- finančné a časové úspory pri cestovaní do práce a späť,
- lepšie zladenie zamestnania, rodiny a voľného času.

Nevýhody a ohrozenia:

Prechodom na domácku prácu a teleprácu sa otvára prístup k práci na celých 24 hodín. Telepracovníkov to môže lákať pracovať viac, ako je stanovený denný limit pracovného času. Práca nad stanovený limit môže spôsobovať napr. stres, choroby zo stresu, ale aj ochorenia podporno-pohybovej sústavy. Preto je pre efektívne vykonávanie telepráce dôležité vedieť, kedy s prácou skončiť. Treba si stanoviť tzv. úradné hodiny, začiatok a koniec pracovného času a oboznámiť s nimi kolegov a vedúceho. Ťažká kontrolovateľnosť výslednej práce, zriedkavý styk zamestnávateľa a zamestnanca predstavujú negatíva práce z domu. Chýba komunikácia s kolegami. V prvých dňoch je to pozitívum, v dlhodobjšom horizonte to má zlý vplyv na psychiku zamestnanca.

Problematické je aj možné zanedbávanie pokynov BOZP a malá možnosť kontroly zo strany nadriadeného. Podstatný vplyv môže byť zo strany rodiny, ale aj spätne na rodinu. Prehľad výhod a nevýhod telepráce je uvedený v tab. č. 1.

Tab. č. 1 Výhody a nevýhody telepráce

	Výhody telepráce	Nevýhody telepráce
Zamestnávateľ	<ul style="list-style-type: none"> • zníženie nákladov na pracovné miesto (nižšie náklady ohľadom prenájmu, energií a vybavenia) • zníženie práceneschopnosti (zamestnanec, aj keď nie je úplne fyzicky fit, môže pracovať na splnení zadanej úlohy z domu) • zvýšenie výkonu (šetrí sa čas zamestnancov na presuny z a do práce, odpadá problém s meškaním do práce) • zabezpečenie väčšej orientácie na výsledok práce (mnohým ľuďom nevyhovujú podmienky na pracovisku, ako napr. prílišný ruch, zlé osvetlenie a pod., doma si vedia vytvoriť prostredie, v ktorom sa zvyšuje ich sústredenosť a podávajú kvalitnejšie výkony) • nárast lojality zamestnancov k organizácii a zníženie fluktuácie 	<ul style="list-style-type: none"> • menu riadenia a organizácie práce a zvýšené nároky na technické požiadavky (IKT vybavenie pre zamestnancov) • riziko straty kontroly nad prácou zamestnanca • problém ochrany dát napr. šifrovaním údajov
Zamestnanec	<ul style="list-style-type: none"> • úspora času vďaka obmedzeniu dochádzania na pracovisko • flexibilita pre časové rozloženie práce podľa 	<ul style="list-style-type: none"> • pocit izolácie od ostatných kolegov • zlé rozvrhnutie pracovného času • vytvorením domácej kancelárie sa môže

	<p>potrieb zamestnanca, čo vedie k lepšiemu zosúladieniu rodinného a pracovného života a následne k zvýšeniu kvality súkromného života a teda aj k pozitívnemu vplyvu na zdravie</p> <ul style="list-style-type: none"> • kontakt s pracovným prostredím rôznym znevýhodneným skupinám, napríklad občanom so zdravotným postihnutím alebo tým, ktorí sa starajú o iných členov domácnosti, ako aj rodičom na materskej dovolenke 	<p>zvýšiť napätie medzi členmi domácností a namiesto zvyšovania súladu medzi rodinným a pracovným životom, sa tento naopak zníži</p>
--	---	--

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Šipikal a kol., 2007.

4. BOZP a pracovné podmienky pri domácej práci a telepráci

Pri výbere miesta vykonávania práce formou telepráce, práce z domu a home office je potrebné zohľadniť okrem iného aj charakter vykonávanej práce. Miesto na výkon práce musí byť vhodné alebo prispôsobené aj so zreteľom na dodržiavanie predpisov BOZP.

Povinnosti zamestnávateľa

Ak práca formou „home office“ vyžaduje, aby zamestnanec vykonával určité pracovné činnosti prostredníctvom pracovných prostriedkov, tak je zamestnávateľ povinný vykonať potrebné opatrenia, aby pracovný prostriedok poskytnutý zamestnancovi bol na príslušnú prácu vhodný alebo prispôsobený tak, aby pri jeho používaní bola zaistená bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnanca (§ 3 ods. 1 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov).

Zamestnávateľ má povinnosť prideliť zamestnancovi pracovný prostriedok, ktorý je bezpečný a má overený stav bezpečnosti. Napríklad, ak je zamestnancovi pridelené elektrické náradie alebo elektrický spotrebič, je potrebné, aby bola vykonaná kontrola resp. revízia elektrického ručného náradia alebo elektrického spotrebiča v pravidelných intervaloch súlade s § 13a a § 13b vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 508/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia. Pri vykonávaní práce prostredníctvom výpočtovej techniky je potrebné zohľadniť aj aspekt bezpečnosti v súvislosti s ochranou firemných dát a zásady ochrany osobných údajov (spôsob a ochrana pripojenia sa na internetové siete, preposielanie citlivých dokumentov, softvérové vybavenie na ochranu dát, VPN, a pod.).

Pri práci prostredníctvom výpočtovej techniky je zamestnávateľ z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci so zobrazovacími jednotkami povinný najmä:

- zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce (§ 6 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami v platnom znení „ďalej NV SR č. 276/2006 Z. z.“),
- zabezpečiť, aby používanie ktoréhokoľvek zariadenia, ktoré je súčasťou pracoviska so zobrazovacou jednotkou neohrozovalo bezpečnosť a zdravie zamestnancov (časť A. čl. I. prílohy č. 1 NV SR č. 276/2006 Z. z.),
- zabezpečiť, aby klávesnica bola od zobrazovacej jednotky oddelená a aby zodpovedala ergonomickým zásadám (výška, sklon, tvarovanie) (bod 1 časť C čl. I. prílohy č. 1 NV SR č. 276/2006 Z. z.),

Poznámka

Pri pridelení notebookov zamestnancom na prácu je potrebné prideliť aj klávesnicu a myš spĺňajúcu ergonomické požiadavky – samotná klávesnica a touchpad notebooku nespĺňajú tieto požiadavky. Obrazovka notebooku nie je vhodná na celodennú prácu zamestnanca, ak bol zamestnancovi pridelený notebook na celodennú prácu, odporúčame prideliť zamestnancovi aj monitor vhodnej veľkosti.

Zamestnávateľ nesmie opomenúť povinnosť vykonávať oboznamovanie a informovanie zamestnancov v súlade s § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Uvedené oboznamovanie je potrebné pri práci formou home office zamerať s väčším dôrazom aj na vykonávanie pracovných činností pri práci so zobrazovacími jednotkami aj vo vzťahu k ergonomickým požiadavkám na pracovné miesto, odkiaľ budú zamestnanci svoje pracovné činnosti vykonávať. Je nevyhnutné brať ohľad aj na oboznámenie zamestnancov so zásadami správneho sedenia a častého prerušovania sedavej práce pohybom a natáhovacími cvikmi. Zo strany zamestnávateľa je potrebné určiť pracovný čas, počas ktorého má byť zamestnanec zamestnávateľovi k dispozícii, teda byť online za účelom vykonávania telefonických hovorov, videohovorov, chatu a pod. Zamestnávateľ je pritom povinný brať do úvahy prestávky na odpočinok a jedenie, ako aj prestávky pri práci so zobrazovacou jednotkou. Aj keď zamestnanec pracuje z domu, zamestnávateľ má ohľadne BOZP rovnaké povinnosti, ako voči zamestnancom pracujúcim na pracovisku. To znamená, že zamestnávateľ je povinný dodržiavať BOZP aj pri domáckej práci a telepráci, teda nesie zodpovednosť za dodržiavanie týchto pravidiel. Pri dočasnej práci zamestnávateľ nie je zodpovedný za rozvrhnutie a stav pracoviska zamestnanca, teda nie je povinný zabezpečiť splnenie ergonomických požiadaviek na pracovisko, napr. zakúpením vhodných pracovných stolov, stoličiek, a pod. pre tento účel. Na zamestnanca sa pri domáckej práci a telepráci hľadí, akoby bol v práci a akýkoľvek úraz, ku ktorému dôjde pri výkone práce z domu, môže byť považovaný za pracovný úraz. V zákone o BOZP je v § 5 ustanovené, že zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom k všeobecným zásadám prevencie patrí aj vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, ako aj posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť.

Zamestnávateľ je teda povinný posudzovať riziko a na základe tohto posúdenia je oprávnený prijať a vykonať potrebné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov. Ak vyhodnotí existujúce riziko, je oprávnený prijať a vykonať potrebné opatrenia (napríklad zrušiť pracovné cesty, nariadiť lekársku prehliadku, možnosť dohodnúť sa na práci z domu). Za určitých okolností možno vyhodnotiť neumožnenie práce z domu ako prekážku na strane zamestnávateľa, avšak situáciu treba posudzovať individuálne a nedá sa zovšeobecniť.

Aké sú teda povinnosti zamestnávateľa?

Zamestnávateľ je povinný vytvoriť zamestnancovi vhodné podmienky na výkon práce, je povinný najmä:

- zabezpečiť, nainštalovať a pravidelne udržiavať technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce, okrem prípadov, keď zamestnanec, vykonávajúci teleprácu, používa svoje vlastné vybavenie,
- zabezpečiť, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,
- informovať zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení,
- prijať opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami, napriek skutočnosti, že zamestnanec vykonáva prácu mimo pracoviska zamestnávateľa,
- zamestnávateľ je zodpovedný za dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Paradoxne, práve v aktuálnej situácii zamestnávateľom slúži inštitút domáckej práce ako jedno z opatrení na ochranu života a zdravia zamestnancov pred šírením ochorenia COVID-19, avšak pravdou je, že dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa odsúva na vedľajšiu koľaj a prevažná väčšina zamestnancov vykonáva domácku prácu v absolútne nevyhovujúcich pracovných podmienkach, s potenciálnym rizikom vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania nevynímajúc. Pri zabezpečovaní pracovných podmienok domáckych zamestnancov nemožno zabúdať aj na povinnosť zamestnávateľa, podľa § 52 ods. 3 Zákonníka práce, na zabezpečenie opatrení na ochranu psychickej pohody a zdravia zamestnancov so snahou predísť ich izolácii od ostatných zamestnancov a poskytovať im možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami. Táto povinnosť zamestnávateľov je v aktuálnej situácii značne determinovaná prijímaním vyhlášok Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky, ktorými sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia, čo v konečnom dôsledku zamedzuje stretávaniu osôb a izoluje nielen zamestnancov, ale aj občanov od vzájomného stretávania sa. Zamestnanci sa tak ocitajú v niekoľkomesačných izoláciách od ostatných kolegov a jediným nástrojom komunikácie je forma využitia technologických nástrojov, ktoré však osobný kontakt nemôžu v plnom rozsahu nahradiť. Až s odstupom času budeme vedieť vyhodnotiť dôsledky domáckej práce, telepráce na psychické a fyzické zdravie zamestnancov.

Záver

Práca z domu sa bude viac využívať pravdepodobne aj po odznení pandémie. Pracovníci, podobne ako aj firmy, majú dobré skúsenosti, ich negatívne vnímanie sa zmenilo k lepšiemu. Značné investície do fyzického a ľudského kapitálu – najmä IT vybavenia, spolu s technologickými inováciami, ako sú softvéry na telekonferencie, budú naďalej k dispozícii, a podľa prieskumu, v spoločnosti ostane aj istá miera potreby sociálneho odstupu. Aj keď zamestnanci si v budúcnosti želajú pracovať z domu približne 2 dni v týždni, zamestnávateľi im plánujú umožniť v priemere 1 deň v týždni, tento pomer sa však s rastúcimi príjmami zvyšuje a v prípade zamestnancov s najvyššími príjmami by konsenzus mohol byť 2 dni v týždni.

Preto práca z domu pravdepodobne naďalej ostane využívanou najmä u zamestnancov s vyšším príjmom. Títo zvyčajne aj dlhšie cestujú za prácou a časová úspora tak v ich prípade znamená aj vyššiu produktivitu. Pre dobré fungovanie telepráce bude potrebná aj dobrá koordinácia, napr. formou spoločných tzv. home officových dní, aby sa udržali sociálne kontakty, ktoré sú veľmi dôležité pre efektívnu spoluprácu zamestnancov.

Zdá sa, že napriek veľmi náročnému obdobiu s nedozerými negatívnymi ekonomickými a sociálnymi vplyvmi, v ktorom sa svet kvôli pandémie náhle ocitol, sa nám otvárajú nové možnosti a sme svedkami trvalých zmien v klasickom vnímaní práce. Faktom je, že bez koronavírusu by sa napriek výraznému pokroku v oblasti IT za ostatné roky taký rýchly celospoločenský experiment s telepracou neuskutočnil. Skúsenosti s prácou doma sú rôzne: môže fungovať bez problémov, ale môže znamenať aj značnú výzvu, najmä v čase uzavretých škôl počas lockdownu či v dôsledku obmedzeného pracovného priestoru v domácnostiach.

Z prieskumu Eurofound uskutočneného v júni a júli 2020 však vyplýva, že na Slovensku bolo s prácou z domu nespokojných 20 % respondentov a spokojných až 61 %.

Zoznam bibliografických údajov a zdrojov

DUJAVA, D., PECIAR, V.: (2020) Trh práce v karanténe. Vplyv koronakrízy na trh práce na Slovensku. IFP Komentár 2020/10.

EUROFOUND: (2020) COVID-19: Policy responses across Europe”, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

HAMILTON, E.: (2002) Bringing work home: Advantages and challenges of telecommuting. Center for Work & Family.

KORDOŠOVÁ, M.: (2020) BOZP pri práci z domu a telepráci. Bezpečnosť práce v praxi. 11/2020, Wolters Kluwer, Bratislava, 2020

KORDOŠOVÁ, M.: (2010) Telepráca a bezpečnosť práce. Bezpečnosť práce 6/2010, Bratislava

KORDOŠOVÁ, M.: (2006) Telework in an enlarged EU. CAR, Eurofound, Dublin, 2006

KUCSEROVÁ, J.: (2020) Kto pracuje z domu na Slovensku? Analytický komentár č.99, Národná Banka Slovenska © Analytici ÚMS, Bratislava

LIPSE: (2014). Synthetic Overview of Countries Fact Sheet. Adoption, diffusion and upscaling of ICT driven innovations. 2014

Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami v platnom znení

ŠIPIKAL, M. a kol.: (2007) Zosúladovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (osvedčené príklady z praxe). [online]. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum a Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2007. 109 s. ISBN 978-80-8083-433-3.

Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (novela č.66/2020)

Zdroje

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20020.pdf>

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>

<https://firma.profesia.sk/v-praci-nie-sme-samotari-po-roku-pol-s-pandemiou-chce-pracovat-z-domu-iba-8-percent-slovakov/>

https://www.nbs.sk/_img/Documents/_komentare/AnalytickeKomentare/2021/AK99_Kto_pracuje_z_domu_na_Slovensku.pdf

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20020.pdf>

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

[\[media.sk/images/assets/BOZP_december_2020_uk%C3%A1%C5%BEkov%C3%A9%20%C4%8D%C3%ADslo_final.pdf\]\(https://www.forum-media.sk/images/assets/BOZP_december_2020_uk%C3%A1%C5%BEkov%C3%A9%20%C4%8D%C3%ADslo_final.pdf\)](https://www.forum-</p></div><div data-bbox=)

Ďalšie informácie o IVPR získate na webových stránkach
www.ivpr.gov.sk

Vydáva Inštitút pre výskum práce a rodiny,
Špitálska 25, 27, 812 41 Bratislava
ivpr@ivpr.gov.sk, www.ivpr.gov.sk
NEPREDAJNÉ