

Brno 21. dubna 2022
Č.j.: 4308/2022-NÚKIB-E/210

Věc: Poskytnutí informací podle § 14 odst. 5 písm. d) zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Vážený pane 

Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost (dále jen jako „NÚKIB“) obdržel dne 10. dubna 2022 Vaši žádost podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů. V žádosti požadujete poskytnutí informací týkajících se využívání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (dále také jako „Home office“) na NÚKIB. Tímto Vám sděluji, ve struktuře otázek dle Vaší žádosti následující informace:

1) Kolik má váš úřad zaměstnanců? Kolik z nich je státních zaměstnanců podle zákona o státní službě?

Odpověď: Aktuálně je na NÚKIB v pracovním poměru 307 zaměstnanců.¹ Podle ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), se tento zákon nevztahuje na zaměstnance NÚKIB. NÚKIB tedy nemá žádné zaměstnance ve služebním poměru podle zákona o státní službě.

Situace před vypuknutím koronavirové pandemie (Covid-19):

2) Nabízeli jste svým zaměstnancům možnost pracovat z domova před příchodem Covid-19 v březnu 2020?

Odpověď: Ano, tuto možnost zaměstnanci měli již před pandemií Covid-19, a to v souladu s kolektivní smlouvou ze dne 13. prosince 2018.

3) Měli tuto možnost všichni zaměstnanci?

Odpověď: Ano.

4) Pokud ne, kteří zaměstnanci tuto možnost měli a proč?

Odpověď: Využívat Home office mohli všichni zaměstnanci.

a. Kolik zaměstnanců úřadu mohlo Home office využívat?

¹ Data jsou uváděna k 13. dubnu 2022. Data jsou uváděna vč. zaměstnanců na mateřské či rodičovské dovolené.

Odpověď: Všichni zaměstnanci.

b. Lišila se možnost využívat Home office dle odbornosti zaměstnanců?

Odpověď: Ne.

c. Které skupiny zaměstnanců mohly Home office využívat?

Odpověď: Všichni zaměstnanci.

d. Z těchto skupin byl Home office plošně nebo pouze u některých jednotlivců?

Odpověď: Všichni zaměstnanci.

5) Jaký podíl zaměstnanců (kteří mohli) možnost práce z domova skutečně využívalo?

Odpověď: Home office využívalo asi 90 % zaměstnanců NÚKIB tak, že Home office čerpali alespoň jedenkrát v měsíci.

Situace po vypuknutí koronavirové pandemie (Covid-19):

6) Jakým způsobem se využívání Home office změnilo s příchodem pandemie Covid-19 v březnu 2020?

Odpověď: S vypuknutím koronavirové pandemie došlo k rozšíření čerpání Home office.

a. Museli zaměstnanci využívat Home office povinně? Nebo jim byl Home office pouze doporučen?

Odpověď: Čerpání Home office bylo zaměstnancům doporučeno.

b. Kolik zaměstnanců úřadu mohlo Home office využívat?

Odpověď: Všichni zaměstnanci.

c. Lišila se možnost využívat Home office dle odbornosti zaměstnanců?

Odpověď: Ne.

d. Které skupiny zaměstnanců mohly Home office využívat?

Odpověď: Všichni zaměstnanci.

e. Jaký podíl zaměstnanců Home office využíval?

Odpověď: Všichni zaměstnanci.

f. Využívali Home office plně nebo pouze částečně (tedy byli doma celý týden nebo jen některé dny)?

Odpověď: Rozsah čerpání byl ponechán v gesci vedoucích pracovníků jednotlivých organizačních celků NÚKIB. Rozsah byl také však limitován povahou práce jednotlivých zaměstnanců.

Implementace Home office:

7) Měli jste vytvořenou nějakou metodiku pro implementaci a využívání Home office?

Odpověď: Metodika vytvořena nebyla.

8) Pokud ano, vytvářeli jste si ji interně?

Odpověď: Viz odpověď otázka č. 7.

9) Jaké kroky jste při zavádění Home office podnikli? Můžete mi poskytnou část vnitřního pracovního řádu upravující Home office?

Odpověď: Před vypuknutím pandemie byla dne 13. prosince 2018 uzavřena kolektivní smlouva, která možnost čerpání Home office upravovala (znění přikládáme viz níže). Po vypuknutí pandemie Covid-19, tedy po rozšíření využívání Home office, byla provedena revize pracovního řádu, kde byl vložen nový článek, který se týkal výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (znění přikládáme viz níže). Spolu s revizí pracovního řádu došlo k vytvoření dohody o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Kolektivní smlouva:

Čl. 6 Pracovní podmínky

- (1) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci práci z domova, na celý den i jeho část, alespoň jednou za kalendářní měsíc. Práce z domova podléhá schválení a kontrole nadřízeného. Za tuto práci náleží zaměstnanci plat v plné výši.
- (2) Zaměstnavatel může umožnit zaměstnanci práci z domova vždy, když teplota na pracovišti přesáhne 30 stupňů Celsia nebo klesne pod 15 stupňů Celsia. Za tuto práci náleží zaměstnanci plat v plné výši.

Pracovní řád:

Čl. 30

Dohoda o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

- (1) Úřad umožňuje svým zaměstnancům vykonávat práci v místě odlišném, než je pracoviště zaměstnavatele sjednané v pracovní smlouvě (dále jako „pracoviště“) a za tímto účelem se zaměstnanci sjednává dohoda o výkonu mimo pracoviště zaměstnavatele (Dohoda o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele – Příloha č. 3). Za tuto práci náleží zaměstnanci plat v plné výši.
- (2) Zaměstnanec je oprávněn vykonávat práci z místa odlišného jeho pracoviště pouze s předchozím souhlasem vedoucího samostatného organizačního útvaru, který rovněž rozhoduje o rozsahu možnosti výkonu práce z místa odlišného od pracoviště. Zaměstnanec je povinen si o povolení výkonu práce z místa odlišného od pracoviště vždy zažádat, a to prostřednictvím elektronického docházkového systému.
- (3) Zaměstnanec je povinen vedoucímu samostatného organizačního útvaru vždy nahlásit konkrétní místo, z něhož bude zaměstnanec v konkrétní den práci vykonávat.
- (4) Při výkonu práce z místa odlišného od pracoviště si pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec. Zaměstnanec je povinen být v době výkonu práce z místa odlišného od pracoviště dostupný na telefonu nebo emailu v základní pracovní době, tj. od 9:00 do 14:00, nebrání-li mu v tom vážné osobní důvody. Povinnost stanovená v odstavci 4 větě druhé tohoto článku se vztahuje i na zaměstnance, u kterých se v případě výkonu práce na pracovišti neuplatňuje pružné rozvržení pracovní doby.
- (5) Je výslovně vyloučeno konání prací v době od 22:00 do 6:00. Dále je vyloučeno konání prací v dny pracovního klidu. Zaměstnanci se ukládá výkon práce v maximálním

rozsahu 8 hodin denně. V ojedinělých případech si může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat výjimku.

- (6) Zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje veškeré potřebné pracovní pomůcky (notebook, telefon apod.), které zaměstnanec potřebuje pro řádný výkon práce z místa odlišného od pracoviště. Náhrada nákladů za výkon práce z místa odlišného od pracoviště není výslovně upravena.
- (7) Zaměstnanec je povinen řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem k výkonu práce z místa odlišného od pracoviště, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. V případě vzniku škody na svěřených prostředcích je zaměstnanec povinen bezodkladně hlásit zaměstnavateli.
- (8) Zaměstnanec byl před započatím výkonu práce z místa odlišného od pracoviště zaměstnavatelem proškolen v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany a bezpečnostními směrnicemi zaměstnavatele.
- (9) Dohodu o výkonu práce mimo pracoviště uzavírá za Úřad ředitel Úřadu.

10) Jakým způsobem byl Home office upraven (dohoda, dodatek k pracovní smlouvě, vnitřní předpis atd.)? Můžete mi poskytnout vzor této dohody uzavírané se zaměstnanci?

Odpověď: Home office jsou na NÚKIB upraveny pracovním řádem, kolektivní smlouvou a dohodou o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Vzor dohody o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele přikládáme přílohou tohoto dokumentu.

11) Používali zaměstnanci vlastní techniku nebo jim byla přidělena (počítač, telefon, monitor atd.)?

Odpověď: Každý zaměstnanec má přidělenou techniku, kterou využívá ke své práci, a to jak v kanceláři, tak na Home office. Zaměstnancům je standardně přidělen notebook, telefon, klávesnice, myš, monitor(y) apod.

12) Byl zaměstnancům Home office nějak finančně kompenzován?

Odpověď: Zaměstnancům na Home office nad rámec příslušného platu za výkon práce nebyly poskytovány žádné finanční kompenzace.

13) Pokud ano, jak byla výše kompenzací určena (např. paušálně, či podíl na reálně potvrzené spotřebě)?

Dopady Home office

14) Myslíte si, že Home office měl nějaký dopad na zaměstnance?

Odpověď: Ano.

a. Jaké si myslíte, že mělo využívání Home office pozitivní dopady? Uveďte konkrétně.

Odpověď: V případě nařízení karantény či izolace (v případě, že zaměstnanec byl zdravotně způsobilý k výkonu práce) zaměstnanci využívají Home office namísto dočasné pracovní neschopnosti, jakožto překážky v práci na straně zaměstnance.

b. Jaké si myslíte, že mělo využívání Home office negativní dopady? Uveďte konkrétně.

Odpověď: U zaměstnanců to byla především sociální izolace a delší proces vyřizování pracovních úkolů, které potřebovaly součinnost jiných organizačních celků, a to z důvodu nemožnosti osobního setkání, tj. komunikace na dálku.

c. Jaké dopady využívání Home office nejvíce vnímali zaměstnanci?

Odpověď: Nejprve byl Home office vnímán jako benefit, avšak poté, co trval delší dobu, tak ho již někteří vnímali jako sociální izolaci a dále pak vznikaly problémy v komunikaci na dálku.

15) Zjišťovali jste skutečné dopady Home office na zaměstnance? Pokud ano, jakou od nich máte zpětnou vazbu?

Odpověď: Od zaměstnanců nebyly zjišťovány skutečné dopady Home office.

16) Změnilo se řízení pracovníků v důsledku zavedení Home office? Jak? Změnilo se nějak zadávání úkolů, kontrola práce, komunikace atd.?

Odpověď: Ano, došlo k rozšíření elektronické komunikace, která je i nyní po návratu zaměstnanců na pracoviště stále využívána. Úkoly byly zadávány prostřednictvím komunikačních prostředků na dálku, ke změně kontroly práce však nedošlo. Došlo také z rozšíření využívání vzdálených přístupů prostřednictvím VPN, a to tak, aby byla zajištěna bezpečnost připojení zaměstnanců.

a. Pozorovali jste nějaké dopady na výkonnost jednotlivých zaměstnanců?

Odpověď: Ne.

b. Jakým způsobem Home office ovlivňuje jejich práci?

Odpověď: Ze strany NÚKIB nebylo zaznamenáno, že by Home office ovlivňoval výkon práce zaměstnanců.

17) Myslíte si, že Home office měl dopad na úřad?

Odpověď: Ano.

a. V jakém smyslu? Ušetřily se náklady, změnila se výkonnost apod.?

Odpověď: Zvýšení využívání elektronické komunikace. Nelze konstatovat, že by se ušetřily náklady NÚKIB, když byli zaměstnanci trvale na Home office – náklady byly téměř stejné.

b. Jaké si myslíte, že měl Home office pozitivní dopady na úřad? Uveďte prosím konkrétně.

Odpověď: NÚKIB je relativně nový správní úřad, který vznikl k 1. srpnu 2017, kdy prozatím stále dochází k nastavování určitých pravidel a postupů. NÚKIB se snaží přiblížit pracovním podmínkám, které nabízí soukromý sektor pracovníkům IT. Home office je v soukromé sféře často využíván, tudíž to, že Home office zaměstnancům NÚKIB poskytuje, zlepšuje pracovní podmínky zaměstnanců.

c. Jaké si myslíte, že měl Home office negativní dopady na úřad? Uveďte prosím konkrétně.

Odpověď: Zcela výjimečně docházelo k zdouhavějšímu procesu zpracování některých úkolů z důvodu nutné spolupráce a komunikace napříč NÚKIB, kdy vše muselo být řešeno komunikačními prostředky na dálku.

18) Pozorovali jste nějaké skutečné rozdíly ve výkonu úřadu? Změnila se rychlost vyřízení úkolů, počet nedodělků, jiné aspekty?

Odpověď: Ne.

a. Změnily se provozní náklady úřadu? Jakým způsobem?

Odpověď: Nelze konstatovat, že by se změnila provozní náklady NÚKIB.

b. Změnila se produktivita úřadu? Jakým způsobem?

Odpověď: Ne, nezměnila.

c. Pozorovali jste změnu ve fluktuaci či nemocnosti (tj. dny, kdy jsou zaměstnanci v dočasné pracovní neschopnosti) zaměstnanců? Jakým způsobem?

Odpověď: V době pandemie se fluktuace zaměstnanců snížila, což přisuzujeme tomu, že zaměstnanci zůstávali na svých pracovních pozicích, které jim zaručovaly jistý příjem a stabilitu. Co se týče dočasné pracovní neschopnosti, tak v případě, kdy zaměstnanec byl zdravotně způsobilý výkonu práce, ale za běžných okolností by dočasnou pracovní neschopnost čerpal (z důvodu možnosti nakažení kolegů v kanceláři) byl a stále je využívám Home office, lze tedy konstatovat, že došlo ke snížení čerpání dočasné pracovní neschopnosti.

19) Plánujete možnost Home office ponechat i nadále?

Odpověď: Ano.

a. Proč ano, proč ne?

Odpověď: Čerpání Home office se osvědčilo jako funkční a NÚKIB jej i nadále bude svým zaměstnancům poskytovat v souladu s kolektivní smlouvou.

b. Pokud ano, v jakém režimu a dle jakých pravidel?

Odpověď: NÚKIB svým zaměstnancům ponechá možnost čerpat Home office v souladu s vnitřními předpisy, přičemž možnost a rozsah čerpání je nyní stále ponechána v gesci vedoucích pracovníků jednotlivých organizačních celků NÚKIB.

S pozdravem



Mgr. Otakar Horák

vedoucí oddělení právního



Vypraveno dne:
viz časový údaj na obálce e-mailové zprávy