



Article

RIZIKÁ SPOJENÉ S VÝKONOM PRÁCE MIMO PRACOVISKA

Jozef HARANGOZÓ¹ – Ivana TUREKOVÁ²

THE RISKS OF WORKING OUTSIDE WORKPLACE



INTEGRATED SAFETY OF ENVIRONS '2022

¹ Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Katedra techniky a informačných technológií, Pedagogická fakulta, Nitra

✉ Email: jharangozo@ukf.sk



ORCID iD: 0000-0002-3594-6520

² Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Katedra techniky a informačných technológií, Pedagogická fakulta, Nitra

✉ Email: inurekova@ukf.sk



ORCID iD: 0000-0003-1419-8882

Competing interests : The author declare no competing interests.

Publisher's Note: Slovak Society for Environment stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Copyright: © 2021 by the authors.



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Review text in the conference proceeding: Contributions published in proceedings were reviewed by members of scientific committee of the conference. For text editing and linguistic contribution corresponding authors.

ABSTRAKT

Práca z domu má svoje výhody, ale tiež sa spája s určitými rizikami. Zamestnávateľ nedokáže vytvoriť také pracovné podmienky v domácom prostredí zamestnanca, ako na pracovisku. Výkon práce sa úzko spája s pracovným prostredím. V čase pandémie Covid-19 mnohí zamestnanci zostali doma a svoju prácu vykonávali v zmenených podmienkach. Článok sa venuje výkonu práce v domácom prostredí. Zaoberá sa nielen bezpečnostnými aspektmi tejto práce, ale tiež spokojnosťou s pohľadom zamestnancov.

KLÚČOVÉ SLOVÁ: práca mimo pracoviska, riziká, práca z domu

ABSTRACT

Working from home has its benefits, but it is also associated with certain risks. The employer is unable to create such working conditions in the employee's home environment as in the workplace. Work performance is closely linked to the work environment. At the time of the Covid-19 pandemic, many employees remained at home and performed their work in changing conditions. The article deals with the performance of work in the home environment. It deals not only with the safety aspects of this work, but also with the satisfaction of the employees.



KEYWORDS: *work outside the workplace, risks, work from home*

Úvod

V dôsledku pandémie sa v dnešnej dobe do popredia dostala práca z domu. Táto forma práce je dnes zaujímavá aj vo vzťahu k bezpečnosti práce. Legislatíva sa špecificky nezameriava na prácu z domu. Obzvlášť sa nevenuje ani zaisteniu podmienok práce z domu, ale iba okrajovo predstavuje prácu na počítači. Zamestnávateľia stále viac umožňujú zamestnancom pracovať z domu. Nástroje na uľahčovanie osobného a profesijného života umožňujú meniť aj spôsob práce a robotizácia má dopad na to, že človek už priamo nemusí byť účastný na výrobnom procese.

Home office a práca z domu sú vnímané dnes skôr ako zamestnanecký benefit, nie ako konkurenčná výhoda pre firmu, ktorú okrem iného má. Na Slovensku je stále viac firiem, ktoré túto možnosť ponúkajú. Stále viac je kladený dôraz na flexibilitu a na dopyt po nových spôsoboch zamestnávania. V súčasnej dobe vďaka rozvoju informačných technológií, rozširovaním mobilnej infraštruktúry a zavádzaniu inovácií do každého procesu vytvárania pridanej hodnoty, sa vytvorila ďalšia atypická forma práce na diaľku, ktorá vychádza predovšetkým z IT priemyslu.

Veľké množstvo zamestnávateľov využíva nerovnomerné potreby pracovného vyťaženia zamestnancov, a to s pomocou práce z domu, ktorá sa dá inak nazvať ako teleworking alebo homeworking. Dôležité je, aby zamestnanec mal určitú samo riadiacu schopnosť, pretože pracovný kontakt je stavaný na vzájomnej dôvere medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý vykonáva svoju prácu mimo pracoviska a dosahu obvyklej kontroly zamestnávateľa. Hlavným rysom tohto spôsobu zamestnávania je využívanie moderných informačných a komunikačných technológií.

Práca z domu čiže homeworking, je najbežnejším variantom dištančných prác. Homeworking môže byť buď čiastočný alebo úplný. V prípade úplného homeworking pracujú pracovníci výhradne z domova. Aby práca z domu bola efektívna, musí byť pracovník vysoko produktívny, schopný pracovať samostatne bez dozoru, schopný organizovať si sám prácu, schopný dodržiavať termíny, znášať sociálnu izoláciu, mať komunikačné schopnosti a samozrejme zručnosť pracovať s výpočtovou technikou. Práca z domu nie je jediným variantom dištančných prác. Termíny, ktoré sa často s homeworking či už oprávnene alebo neoprávnene stotožňujú, sú telework, homebasedtelework či telecommuting.

Do kategórie Telework spadajú iba ľudia, ktorí pracujú štyridsať a viac percent svojej pracovnej doby z domu, využívajú komunikačné technológie ako internet, mobilné aj bežné telefóny. Homework je viazaný na pôsobenie v mieste bydliska, telework vychádza zo spôsobu realizácie bez ohľadu na skutočné miesto, kde k nemu dochádza. Pracujúci, ktorí vykonávajú zároveň homework aj telework spadajú pod home-basedtelework.

Práca z domu bola pomenovaná podľa základnej pracovnej náplne programátorov, ktorí môžu vykonávať svoju prácu doma.

V kontexte s definovaním práce z domu je potrebné predstaviť tiež jej legislatívne pozadie. V prvom rade je nevyhnutné odlíšiť prácu na základe homeoffice a domácku prácu, alebo tiež teleprácu. Domácka práca a telepráca sú definované v zmysle ustanovenia § 52 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení. Ide o práce, ktoré sú vykonávané zamestnancom pre zamestnávateľa za 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 v rámci homeoffice je vymedzená ako práca vykonávaná príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa (§ 52 ods. 5 Zákonníka práce) [1,2,3,4,5].



Záver

Novela Zákonníka práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu, prípadne výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní poukazuje na ustanovenia ukotvené v zmysle § 250b Zákonníka práce. V rámci účinnosti opatrení na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrení pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom v zmysle osobitného predpisu získal zamestnávateľ právo nariadiť zamestnancovi prácu v podobe homeoffice a to za predpokladu, že to daný dohodnutý druh práce umožňuje. Taktiež zamestnanci získali právo vykonávať prácu zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa neexistujú vážne prevádzkové dôvody, ktoré by neumožňovali výkon práce z domácnosti.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- [1] NĚMEC, O., BUCMAN, P., ŠIKÝŘ, M. (2008). Personální management. - 1. vyd. Praha : VŠEM, 2008. 369 s. ISBN 978-80-86730-31-8.
- [2] DUDOVÁ, R. 2008. Nové šance a rizika : Flexibilita, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. - 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. 308 s., ISBN 978-80-7330-138-5.
- [3] Napo. *Napofilm*. – [on-line] Available on - URL: <http://www.napofilm.net/sk/the-napo-story>.
- [4] KRUMMACKEROVÁ, P. 2011. Work-LifeBalance v Německu. - HR Management, 2011, vol. 7, no. 2, p. 84-87. ISSN 1801-4690.
- [5] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov