



**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE**

**FAKULTA DOPRAVNÍ**

Bc. Michaela Vindušková

**Možnosti práce z domova ve velkých  
společnostech a jejich dopady na dopravu**

Diplomová práce

**2023**



**K617..... Ústav logistiky a managementu dopravy**

## **ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE** (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení studenta (včetně titulů):

**Bc. Michaela Vindušková**

Studijní program (obor/specializace) studenta:

**navazující magisterský – LA – Logistika a řízení dopravních procesů**

Název tématu (česky): **Možnosti práce z domova ve velkých společnostech a jejich dopady na dopravu**

Název tématu (anglicky): Home working in large companies and its impact on transportation

### **Zásady pro vypracování**

Při zpracování diplomové práce se řiďte následujícími pokyny:

- Úvod do problematiky práce z domova
- Možnosti práce z domova ve velkých společnostech
- Analýza dat o vstupech do kanceláří vybrané velké společnosti
- Preference způsobu práce zaměstnanců ve vybrané velké společnosti
- Dopady práce z domova na dopravu ve městě
- Možnosti zefektivnění práce z domova



- Rozsah grafických prací: dle doporučení vedoucího diplomové práce
- Rozsah průvodní zprávy: minimálně 55 stran textu (včetně obrázků, grafů a tabulek, které jsou součástí průvodní zprávy)
- Seznam odborné literatury: STANIER, J., TULTON, A. O. Effective remote work: for yourself, your team, and your company. The Pragmatic Bookshelf, 2022.  
SCHMEIDLER, K. Mobilita, transport a dostupnost ve městě. Vyd. 1. vyd. Brno: Novpress, 2010.  
Zákon č. 262/2006 Sb. a jiná legislativa

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Mgr. Václav Baroch, Ph.D.**

Datum zadání diplomové práce: **30. června 2022**  
(datum prvního zadání této práce, které musí být nejpozději 10 měsíců před datem prvního předpokládaného odevzdání této práce vyplývajícího ze standardní doby studia)

Datum odevzdání diplomové práce: **15. května 2023**  
a) datum prvního předpokládaného odevzdání práce vyplývající ze standardní doby studia a z doporučeného časového plánu studia  
b) v případě odkladu odevzdání práce následující datum odevzdání práce vyplývající z doporučeného časového plánu studia

doc. Ing. Tomáš Horák, Ph.D.

vedoucí

Ústavu logistiky a managementu dopravy



prof. Ing. Ondřej Příbyl, Ph.D.

děkan fakulty

Potvrzuji převzetí zadání diplomové práce.

Bc. Michaela Vindušková

jméno a podpis studenta

V Praze dne ..... 30. června 2022

## Poděkování

Touto formou bych ráda poděkovala svému vedoucímu Ing. Mgr. Václavu Barochovi, Ph.D. za cenné rady a konzultace v průběhu tvorby této diplomové práce. Také bych ráda poděkovala společnosti, která mi poskytla data k analýze a všem zaměstnancům této společnosti, kteří mi pro účely této práce poskytli rozhovor a nebáli se touto formou sdílet své názory. Dále bych chtěla poděkovat rodině a přátelům, kteří mě v průběhu tvorby této práce vždy podporovali a tím celý proces usnadnili.

## Prohlášení

Předkládám tímto k posouzení a obhajobě diplomovou práci, zpracovanou na závěr studia na ČVUT v Praze Fakultě dopravní.

Nemám závažný důvod proti užívání tohoto školního díla ve smyslu § 60 Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon).

Prohlašuji, že jsem předloženou práci vypracovala samostatně, a že jsem uvedla veškeré použité informační zdroje v souladu s Metodickým pokynem o dodržování etických principů při přípravě vysokoškolských závěrečných prací.

V Praze dne 13.5.2023



---

Bc. Michaela Vindušková

ČESKÉ VYSOKÉ ÚČENÍ TECHNICKÉ

Fakulta dopravní

Možnosti práce z domova ve velkých  
společnostech a jejich dopady na dopravu

Diplomová práce

Květen 2023

Bc. Michaela Vindušková

## **Abstrakt**

Tato diplomová práce se zaměřuje na problematiku práce z domova a detailně rozebírá její dopad na dopravu. Protože se práce z domova kvůli pandemii Covidu-19 stala pro velké množství společností hojně diskutovaným tématem, jsou v této práci analyzovány momentální postoje společností k problematice práce z domova na trhu práce. Dále na konkrétních datech od vybrané velké společnosti ukazuje skutečné chování zaměstnanců a poskytuje vstupní podmínky pro diskusi nad změnami v dopravě.

## **Klíčová slova**

Práce z domova, velké společnosti, dojíždění do práce, home office

CZECH TECHNICAL UNIVERSITY IN PRAGUE

Faculty of Transportation Sciences

Home working in large companies and its impact on transportation

Master's Thesis

May 2023

Bc. Michaela Vindušková

## **Abstract**

This thesis focuses on the topic of working from home and discusses in detail its impact on transportation. Mainly due to the Covid-19 pandemic, the question of working from home has been widely discussed by many companies, and so this thesis analyses the current attitudes of selected companies that they display in their job offer descriptions. It also uses specific data obtained from one large, selected company to demonstrate actual employee behavior, and it provides a starting point for a discussion of changes in transportation.

## **Keywords**

Working from home, large companies, daily commuting, home office

# Obsah

Obsah.....	5
Seznam použitých zkratek .....	8
Úvod .....	9
1. Úvod do problematiky práce z domova .....	10
1.1. Práce z domova jako pojem.....	10
1.2. Vývoj práce z domova .....	13
1.3. Uzákonění práce z domova .....	14
1.3.1. Návrh změny Zákoníku práce.....	16
2. Možnosti práce z domova ve velkých společnostech .....	18
2.1. Vliv pandemie Covidu-19 na práci z domova .....	18
2.2. Průzkum aktuálního pracovního trhu velkých společností.....	21
2.2.1. Škoda Auto .....	21
2.2.2. AGROFERT .....	22
2.2.3. Skupina ČEZ.....	23
2.2.4. Česká spořitelna .....	24
2.2.5. ČSOB.....	25
2.2.6. Komerční banka .....	25
2.2.7. Závěry z průzkumu pracovního trhu .....	26
3. Analýza dat o vstupech do kanceláři vybrané velké společnosti .....	28
3.1. Představení vybrané velké společnosti .....	28
3.1.1. Aktuální nastavení práce z domova ve vybrané společnosti.....	28
3.2. Data o vjezdech do garáží vybrané společnosti .....	29
3.2.1. Způsob získávání dat a jejich rozsah.....	29
3.2.2. Závěry ze získaných dat o vjezdech do garáží .....	30
3.3. Data o vstupech zaměstnanců do budov .....	38
3.3.1. Způsob získání dat a jejich rozsah .....	38
3.3.2. Způsob zpracování dat pomocí SQL .....	40
3.3.3. Závěry ze získaných dat o vstupech do budovy .....	42

3.3.4.	Závěry ze získaných dat z koláren .....	49
3.4.	Závěry analýzy dat.....	51
4.	Preference způsobu práce zaměstnanců .....	53
4.1.	Rozhovory se zaměstnanci ve vybrané velké společnosti.....	53
4.1.1.	Zaměstnankyně A .....	54
4.1.2.	Zaměstnanec B.....	55
4.1.3.	Zaměstnankyně C .....	58
4.1.4.	Zaměstnanec D.....	60
4.1.5.	Zaměstnankyně E .....	62
4.1.6.	Zaměstnanec F .....	64
4.1.7.	Závěr z rozhovorů se zaměstnanci.....	65
4.2.	Názor právníka společnosti na problematiku práce z domova .....	67
5.	Dopady práce z domova na dopravu ve městech .....	69
5.1.	MHD v místě sídel vybrané velké společnosti .....	69
5.1.1.	MHD v okolí pražského sídla společnosti .....	69
5.1.2.	MHD v okolí královehradeckého sídla společnosti.....	71
5.1.3.	Provázanost MHD se získanými daty .....	74
5.2.	IAD v místě sídel vybrané velké společnosti .....	76
5.2.1.	IAD v Praze.....	76
5.2.2.	IAD v Hradci Králové .....	78
5.2.3.	Provázanost IAD se získanými daty .....	79
5.3.	Závěry z popisu dopravní situace .....	80
6.	Možnosti zefektivnění práce z domova .....	82
6.1.	Pojem hybridní HO .....	82
6.1.1.	Zamyšlení nad dopady hybridního HO na dopravu.....	82
6.1.2.	Možné metody zatraktivnění hybridního HO.....	84
6.2.	Zlepšení monitorovacího systému práce z domova ve vybrané velké společnosti .	85
6.3.	Spolupráce zaměstnavatelů se společnostmi pro sdílené způsoby přepravy .....	86
7.	Závěr .....	88



8. Použité zdroje .....	91
9. Seznam obrázků .....	95
10. Seznam tabulek .....	96
11. Seznam grafů .....	97

## Seznam použitých zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSOB	Československá obchodní banka
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HO	Home office (práce z domova)
HR	Human resources (lidské zdroje)
IAD	Individuální automobilová doprava
IT	Informační technologie
KB	Komerční banka
MHD	Městská hromadná doprava
VHD	Veřejná hromadná doprava

# Úvod

Tato diplomová práce se zabývá tématem práce z domova a její dopady na dopravu. Téma práce z domova se poměrně násilným způsobem dostalo do povědomí většiny pracujícího obyvatelstva během pandemie Covidu-19. Tehdy kvůli omezení sdružování osob za účelem snížení šíření viru mezi obyvatelstvem byla práce z domova v jednu chvíli dokonce nařízena pro všechny pracovníky, jimž to povaha práce umožňovala. Kvůli této zkušenosti se myšlenka práce z domova rozšířila a stále je mezi zaměstnanci populární.

Pandemie Covidu-19 a s tím spojená práce z domova měly ve společnosti spoustu dopadů na její běžný chod. Jednou z těchto oblastí, na které využívání HO dopadá, je právě i doprava. Jedním z cílů práce je tedy vyjasnění trendu práce z domova, jestli se jedná o dlouhodobou změnu pracovního prostředí nebo naopak velké společnosti preferují návrat zaměstnanců do kanceláří. S tím souvisí také samotná definice pojmu a připravenost české legislativy na tento přesun zaměstnanců z kanceláří domů. K této práci také poskytl data o vstupech zaměstnanců do kanceláří, vjezdů a výjezdů z garáží jeden z velkých zaměstnavatelů v České republice. Dalším cílem této práce je tato data analyzovat a vyvodit z nich závěry. Tyto závěry lze dále porovnat s dopravní situací a hledat souvislosti mezi chováním zaměstnanců a dopravní situací.

Kromě dopadů na dopravu je cílem této práce zaměřit se i na názory samotných zaměstnanců, aby bylo možné lépe odhadnout trend práce z domova do budoucna. Názory zaměstnanců mohou poskytnout nový vhled do problematiky, který může nejen poskytnout nové myšlenky v případě dopadů na dopravu, ale také dokreslí celkovou problematiku tohoto tématu. Cílem také je tyto nové myšlenky zanalyzovat a vybrat z nich takové, které by mohly mít potenciál zefektivnění práce z domova, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Téma jsem si zvolila proto, že se jedná o poměrně nový problém – jak doprava zareaguje na tuto změnu pracovního prostředí. Je to také téma, které ovlivňuje velké množství lidí a možnost (případně nemožnost) práce z domova může mít velký vliv na osobní životy zaměstnanců. Dále mi přijde zajímavá provázanost mezi prací z domova a dopravní situací. Přinese tato změna, která je ve společnosti posledních pár let velmi populární, změny i do dopravy? Jaký tento dopad bude mít pro hromadnou nebo naopak osobní dopravu? Je možné vymyslet řešení, které by bylo lepší pro jednotlivé zúčastněné strany jako jsou provozovatelé VHD, zaměstnavatelé, cestující osobními automobily, cyklisté nebo samotní zaměstnanci jezdící do práce MHD? Na tyto aktuální otázky bych na základě průzkumu pracovního trhu, analýzy získaných dat od vybrané společnosti a průzkumu dopravní situace ve městech (MHD a IAD) ráda našla odpověď.

# 1. Úvod do problematiky práce z domova

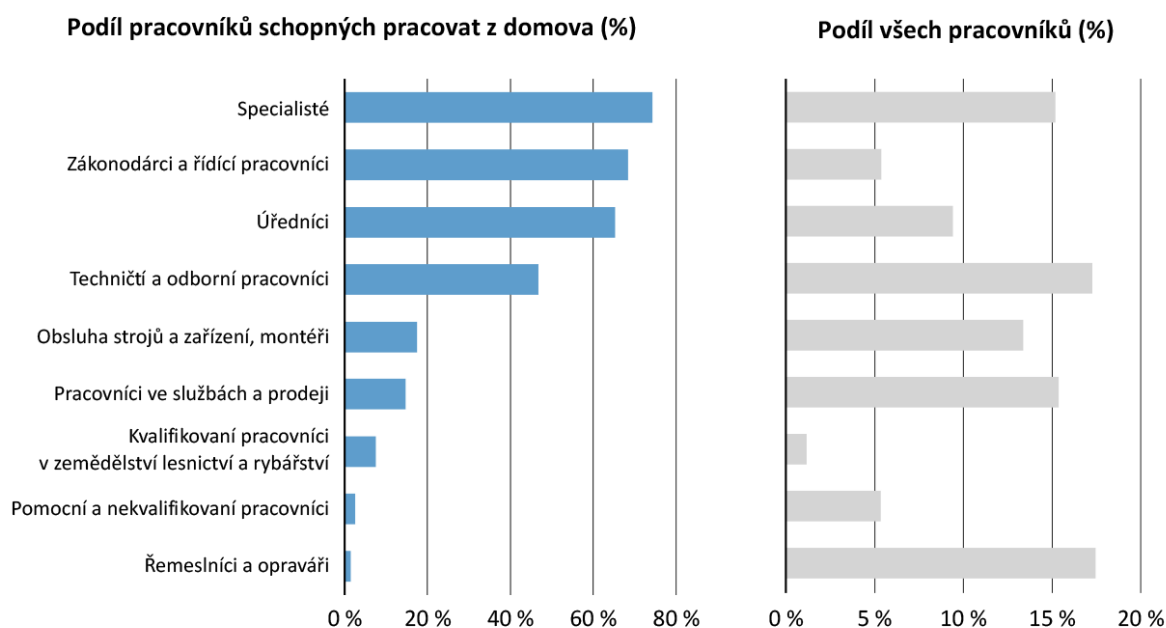
## 1.1. Práce z domova jako pojem

Pojmy práce z domova, home office, práce na dálku a pojmy podobné se během posledních několika let staly předmětem řady diskusí, ať už na úrovni profesionálních výzkumů, managementu malých, středních i velkých firem, tak i na úrovni řadových zaměstnanců. Přestože je zřejmé, co se za těmito pojmy skrývá, oficiální definice, která by tento pojem zastřešovala, v současnosti v českém právu neexistuje (více na toto téma v kapitole 1.3.).

Obecně lze definovat, že na práci na dálku se nahlíží jako na výkon práce, který zaměstnanec provozuje mimo pracoviště zaměstnavatele. Pod tímto širším pojmem se poté skrývá pojem práce z domova (home office), kdy se přímo definuje místo, odkud zaměstnanec práci vykonává jako místo jeho pobytu. Toto místo pobytu nemusí nutně znamenat trvalé bydliště, ale mělo by se jednat o místo, kde zaměstnanec skutečně bydlí nebo pravidelně pobývá. Pro zaměstnance přináší možnosti práce v místě pobytu řadu výhod, jako je eliminace dojíždění do práce a s tím spojené snížení nákladů na dojíždění ať už finančních nebo časových. Vzniká zde spousta nezodpovězených otázek o výhodách a nevýhodách práce z domova, které budou v této diplomové práci detailněji diskutovány.

Samozřejmě je potřeba si uvědomovat, že ne všechna zaměstnání jsou vhodná pro práci z domova. Stále existuje velké množství pracovních pozic, jejichž náplň práce nelze vykonávat jinde než přímo na pracovišti. Jedná se především o pozice s nutností vykonávání manuální práce, které jsou běžné v průmyslu a zemědělství. Dalšími obory, které nejsou vhodné pro práci z domova, jsou například zaměstnání ve zdravotnictví a v obchodu. Naopak, pracovní pozice vhodné pro práci z domova jsou především pozice kancelářské, jejichž pracovní náplň je především práce na počítači. Nahrazení stolního počítače přenosným počítačem (notebookem) tak otevírá možnosti mobilního pracovního místa, tedy i práce z domova.

Podle studie (Zdroj [1]) je schopno v České republice vykonávat 34 % pracujících svou práci plně z domova. Mezi ně patří především specialisté, řídicí pracovníci a pracovníci v administrativních rolích. Naopak menší procento zaměstnanců, kteří mohou pracovat z domova, se vyskytuje v profesích řemeslných a opravářských (viz Graf 1).

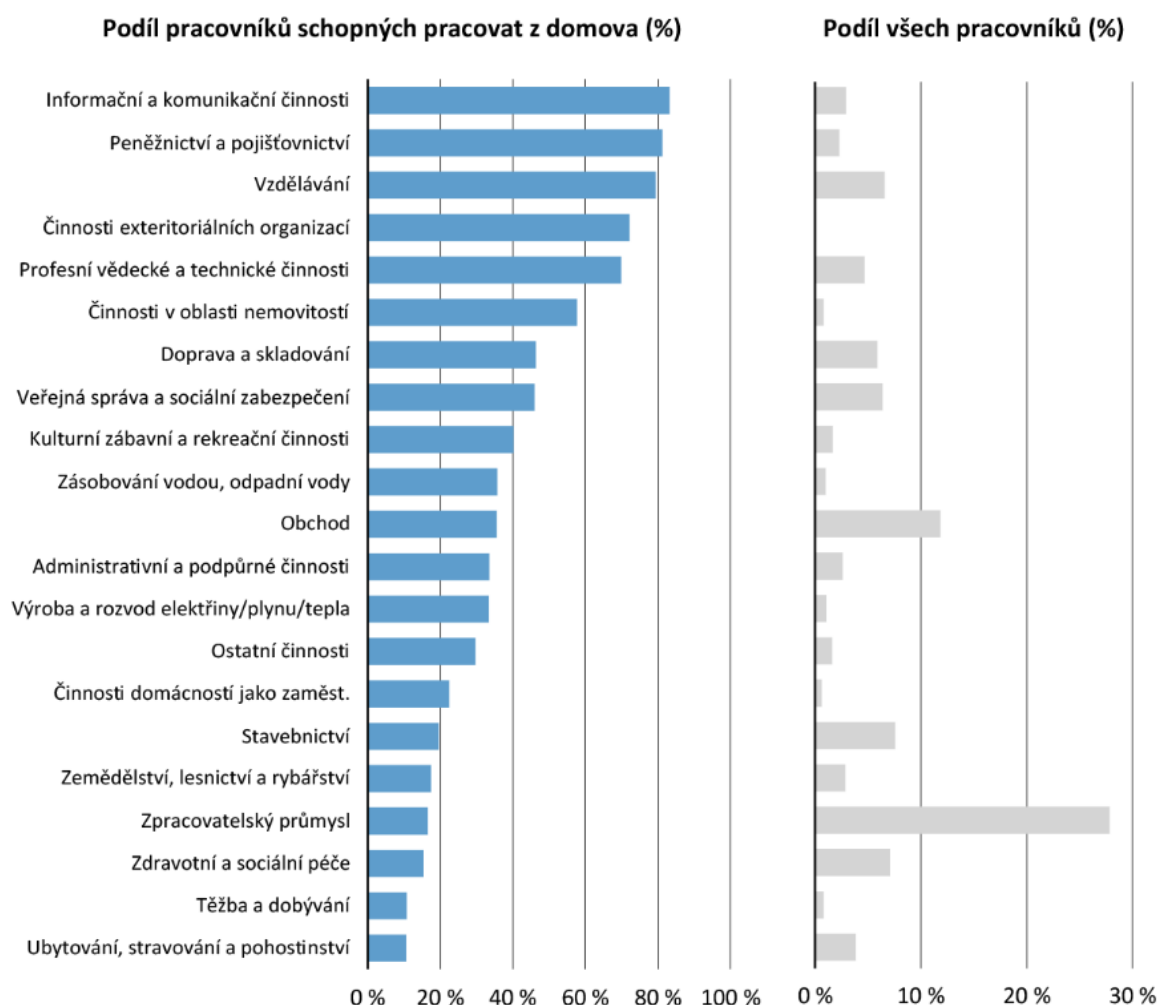


Graf 1 – Podíl pracovníků schopných pracovat z domova dle profese. Zdroj [1]

Graf 1 také ukazuje, že největší podíl zaměstnanců pracuje na pozici řemeslníci a opraváři, což je profese, při které není možné pracovat z domova téměř vůbec. U druhé nejpočetnější skupiny pracovníků – techničtí a odborní pracovníci – lze z grafu (Graf 1) vyčíst, že necelých 50 % je schopno vykonávat svou práci z domova. Profese, ve které je nejvyšší množství pracovníků schopno pracovat z domova, jsou specialisté. Skoro 80 % specialistů je schopno pracovat z domova, a také mají silné zastoupení v podílu všech pracovníků na pracovním trhu. Lze tedy očekávat, že právě u této profese bude zastoupení poměru práce z domova největší. [1]

V grafu (Graf 2), který vychází z téže studie (Zdroj [1]), jsou přehledně seřazena jednotlivá pracovní odvětví podle podílu pracovníků v daném odvětví, kteří mohou vykonávat svou práci z domova. Z grafu vyplývá, že odvětví s nejvyšším potenciálem na práci z domova je odvětví informačních a telekomunikačních technologií, což je poměrně logický důsledek povahy práce z domova, která většinou probíhá na počítačích. Na druhém místě se nachází odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, ve kterém se dnes z velké části také pracuje převážně na počítačích. Překvapivým výsledkem je, že se na třetím místě umístilo odvětví vzdělávání. Všechny tyto tři odvětví umožňují práci z domova až 80 % pracovníkům v daném oboru. Naopak na posledních třech místech se umístily obory zdravotní a sociální péče, těžba a dobývání, a ubytování, stravování a pohostinství, což jsou obory, u kterých je tento výsledek očekávatelný. Z grafu také vyplývá, že největší podíl pracovníků (téměř 30 %) pracuje ve zpracovatelském průmyslu. Kvůli typu práce, která je vykonávána v tomto odvětví, není

práce z domova vhodná, což také znázorňuje graf (Graf 2), který ukazuje, že v tomto odvětví by byla práce z domova možná pouze u necelých 20 % pracovníků. [1]



Graf 2 – Podíl pracovníků schopných pracovat z domova podle odvětví. Zdroj: [1]

Pokud se na tento problém budeme dívat geograficky, tak největší podíl pracovníků, kteří mohou svou práci vykonávat z domova, pracuje na území hlavního města Prahy – téměř 60 %. To je očekávatelné, vzhledem k poměru kancelářských prací k průmyslovým zónám, kterých je v Praze méně. Dalším zajímavým poznatkem je porovnání podílů pracovníků schopných pracovat z domova s jejich nejvyšším dosaženým vzděláním. Zde je vidět jasná korelace mezi úrovní vzdělání a podílem pracovníků schopných pracovat z domova. U pracovníků s ukončeným doktorským studiem je tento podíl lehce přesahující 80 %. Tento podíl s nižším vzděláním klesá. Procento vysokoškolsky vzdělaných pracovníků, kteří mají možnost pracovat z domova je mezi 60-70 %. Mezi pracovníky s vyšším odborným vzděláním nebo vzděláním zakončeným maturitou je procento práce z domova necelých 40 %. U pracovníků bez maturity a pracovníků s nižším vzděláním se tato hranice drží pod 20 %. Toto zjištění odpovídá

rozdělení pracovních pozic, které jsou pro práci z domova vhodné, protože to jsou pozice, které běžně obsazují lidé s vyšším dosaženým vzděláním. [1]

## 1.2. Vývoj práce z domova

Možnosti pracovat vzdáleně (teleworking) se objevily poprvé s rozvojem telekomunikačních technologií, které dovolily narušit do té doby zavedené pravidlo jedné dlouhé pracovní doby strávené na pracovišti zaměstnavatele. S dalším rozvojem informačních a telekomunikačních technologií v průběhu 21. století se tak možnosti práce mimo pracoviště postupně staly často nabízeným benefitem pro zaměstnance, a to především na pozice v odvětví IT, jejichž povaha práce dovozovala tento benefit využívat. Programátoři a vývojáři patřili mezi první povolání, kterým byla práce z domova nabízena jako benefit, a to i díky dlouhodobému nedostatku pracovníků, kteří by tyto pozice mohli obsadit. V té době byla práce z domova považována spíše za ne příliš častý benefit, který by u široké veřejnosti nenašel uplatnění. [2]

To se však změnilo v roce 2020, kdy nastala pandemie Covidu-19, která přinesla velkou revoluci pro většinu oblastí fungování společnosti. Jednou z těchto ovlivněných oblastí byla právě pracovní sféra. Práce z domova byla nuceně zavedena u těch pozic, které to dovozovaly, aby bylo zamezeno setkávání se více lidí a další šíření viru. Díky protipandemickým opatřením je nyní po pandemii na možnost práce mimo pracoviště zaměstnanec pohlíženo jako na běžnou záležitost. Pracovní pozice, které tento benefit nenabízí, jsou naopak pro zaměstnance velmi neatraktivní. [3]

Toto téma dopadu pandemie Covidu-19 na práci z domova je více rozebráno v kapitole 2.2. Vliv pandemie Covidu-19 na práci z domova.

Práce z domova přináší pro různé beneficienty různé výhody a nevýhody. Pro zaměstnavatele jsou výhodami práce z domova především vyšší motivace zaměstnanců (práce z domova je převážně vnímána jako benefit), nižší náklady na provoz kanceláří (s možností snížení pracovních míst na pracovišti) a možnost najímání zaměstnanců bydlících ve větší vzdálenosti od místa pracoviště, pro které by denní dojíždění do práce bylo neúnosné. Nevýhodou však může být nižší efektivita práce zaměstnanců (někteří zaměstnanci mohou být při práci z domova méně efektivní), horší komunikace se zaměstnanci, a tak vznik menšího množství inovací plynoucích z intenzivnější spolupráce zaměstnanců. Pro zaměstnance je hlavními výhodami práce z domova především úspora času a financí vynaložených na dojíždění do práce, dále pak lepší soustředění v domácím prostředí oproti rušné kanceláři. Toto je ale silně individuální. Nevýhody pro zaměstnance pracující z domova je splývání pracovního života s životem soukromým a jejich vzájemné překrývání nebo i možné negativní ovlivňování. Někteřím zaměstnancům nemusí práce z domova vyhovovat z důvodu pocitu izolovanosti.

Práce z domova často přináší výhody rodičům, kteří mohou lépe skloubit rodičovství se zaměstnáním. Dalším beneficentem práce z domova je životní prostředí, na které má snížené množství dopravy a menší počet vykonaných cest pozitivní vliv. Další výhodou je možnost nabírání kvalifikovaných zaměstnanců žijících v odlehlých oblastech, zmírnění nárůstu cen nemovitostí ve velkých městech a příliv lidí s vyššími příjmy a vysokoškolským vzděláním do menších měst.

### **1.3. Uzákonění práce z domova**

Práce z domova nebo také práce na dálku je stejně jako ostatní pracovněprávní vztahy upravena v Zákoníku práce (*Zákon č. 262/2006 Sb.*). K březnu 2023 je účinné znění z 1.1.2023, jehož chystaná novela je však v současnosti předmětem jednání v poslanecké sněmovně. Jednou z připravovaných změn je i detailnější vymezení pravidel pro práci na dálku. V současném znění zákona se vyskytuje práce z domova pouze v § 317, který upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele. [4]

Paragraf § 317 písm. a určuje, že na takového zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, ale že takový zaměstnanec si za sjednaných podmínek se zaměstnavatelem rozvrhuje pracovní dobu sám. Dále §317 písm. b určuje, že takovému zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu při osobních překážkách v práci. Výjimky z § 317 písm. b určuje § 199 odst. 2 a § 192, který definuje náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě). Tyto paragrafy tedy upravují, že i zaměstnanec pracující na dálku má nárok na náhradu mzdy nebo platu v případě nemocenské stejně jako zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele. Paragraf § 317 písm. c upravuje, že zaměstnanci, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. [4]

V komentáři k zákoníku práce (*262/2006 Sb. Zákoník práce: Komentář*) ohledně § 317 je vyzdvihována často v praxi aplikovaná zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. V komentáři je také řečeno, že paragraf je využíván při některých nových formách organizace práce mimo pracoviště zaměstnance, a to nejčastěji práce na dálku (teleworking) nebo práce z domova (homeworking, homeoffice). Komentář předpokládá, že záležitosti pracovněprávního vztahu, které zákon neupravuje, si účastníci dohodnou sami, vlastními ujednáními. Tato ujednání samozřejmě nesmějí být v rozporu se základními principy pracovněprávních vztahů uvedených v Zákoníku práce (*Zákon č. 262/2006 Sb.*) § 1. V komentáři jsou také uvedeny příklady, kdy zaměstnanec nemá právo na náhradu mzdy, platu nebo náhradního volna při



osobních překážkách v práci. Komentář upozorňuje na to, že pokud zaměstnanec pracuje jen některé dny na pracovišti zaměstnavatele a zbývající dny doma, tak při práci na pracovišti musí dodržovat rozvržení pracovní doby dané zaměstnavatelem. Komentář dále připomíná, že i u zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele se v plném rozsahu uplatňuje úprava zodpovědnosti za škodu, a to včetně odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu, který zaměstnanec utrpěl doma při výkonu práce. [5]

Praktický komentář (262/2006 Sb. *Zákoník práce: Praktický komentář*) k § 317 v Zákoníku práce vymezuje detailněji zaměstnance, na kterého se tento paragraf vztahuje. Praktický komentář vyzdvihuje především fakt, že aby daný zaměstnanec splňoval podmínky uvedené v § 317 musí vykonávat práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Tento paragraf se tedy nevztahuje na zaměstnance, který pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele, ale nerozvrhuje si pracovní dobu sám. Praktický komentář dále uvádí seznam oblastí, na které je potřeba pamatovat při smluvní úpravě výkonu práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele. Mezi tyto oblasti patří definování vhodných pracovních postupů, aby bylo mezi smluvními stranami jasné, co se např. považuje za odpracovanou hodinu. Další oblastí je způsob kontroly plnění pracovních povinností zaměstnavatele a způsob předávání výsledku práce zaměstnavateli. Dále je potřeba ve smluvní úpravě definovat zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně zpřístupnění místa práce při pracovním úrazu. Praktický komentář vyzdvihuje, že aby tyto upravené pracovní podmínky fungovaly, je potřeba vysoké míry loajality zaměstnance k zaměstnavateli. Dále doporučuje, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal konkrétní místo výkonu práce a režim práce, který určí, kde zaměstnanec práci vykonává. Praktický komentář poukazuje i na problém, který může vzniknout, když si zaměstnanec rozvrhuje práci sám. Tímto problémem je daňová uznatelnost příspěvku na stravování, protože finanční úřady mohou akceptovat daňovou uznatelnost pouze v případě, že zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu zaměstnanci. [6]

Další komentář (262/2006 Sb. *Zákoník práce: Komentář*) se zabývá skutečností, že § 317 se může jevit jako obdoba tzv. domácího zaměstnání podle § 267 odst. 2 zákoníku práce 1965. Upozorňuje i na praktické uplatnění zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje“ právě v případě nových forem organizace práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Další skutečností je, že tato zvláštní povaha výkonu práce některých zaměstnanců se vztahuje jak na pracovní poměr, tak na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Komentář se dále věnuje již dříve popsáním výjimkám z náhrady mzdy nebo platu o osobních překážkách v práci a o práci ve svátek. [7]

### 1.3.1. Návrh změny Zákoníku práce

V březnu 2023 byla vládou projednávána novela Zákoníku práce, a to: *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*. Tento návrh zákona upravuje hned několik oblastí současného platného znění zákoníku práce. Změny níže popsané vychází z dosud neschváleného návrhu projednávaného vládou v březnu 2023.

První významnou změnou v § 21, která se týká práce mimo pracoviště zaměstnavatele, je možnost uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti i dohody o provedení práce prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. V takovém případě je zaměstnavatel povinen zaslat smlouvu na elektronickou adresu zaměstnance. Zaměstnanec má právo od takto uzavřené smlouvy odstoupit do 7 dnů od doručení dokumentů na elektronickou adresu zaměstnance. [8]

Dále se v § 77 objevuje poprvé pojem „práce na dálku“. Tento pojem je v návrhu zákona definován jako: práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele. V návrhu dále vznikl nový paragraf, a to § 190a, který specifikuje náhrady při výkonu práce na dálku. Paragraf specifikuje, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku, které zaměstnanci vzniknou při výkonu práce. Dále je také specifikováno, že náhrady těchto nákladů nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. Jakožto náhrady nákladů spojených s výkonem práce jsou v § 190a definovány náhrady již definované v platném znění Zákoníku práce v § 190 odst. 3, který se soustředí na náhradu za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů. Nově se zde objevují paušální částky náhrady nákladů ve výši úhrnu průměrných nákladů na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla (dálkové vytápění), a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu, za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu, a to podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem. [8]

V tomto návrhu je tato paušální částka uvedena na 2,80 Kč za započatou hodinu práce. Projednávaná novela zákona v § 190a také uvádí, že tato paušální částka se bude měnit pravidelně podle dat z ČSÚ k 1.lednu kalendářního roku, nebo případně dříve v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty o více než 20 % z předchozí platné paušální hodnoty. Tuto náhradu nákladů je zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci nejpozději v kalendářním měsíci po kalendářním měsíci, kdy na tuto náhradu vzniklo zaměstnanci právo. [8]

Další významnou navrhovanou změnou, která se týká práce na dálku, je změna v § 241a. V tomto paragrafu se definuje speciální právo pro zaměstnance, kteří pečují o dítě do 9 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. Tímto novým právem je možnost požádat zaměstnavatele písemnou formou o výkon práce na dálku. Zaměstnavatel má právo této žádosti nevyhovět, ale je povinen písemně zdůvodnit, proč tak učinil. [8]

Nejpodstatnější navrženou změnou je úprava § 317 Práce na dálku. Původní aktuálně účinné znění je zcela vyškrtáno a nahrazeno novým zněním. V novém znění § 317 je definováno, že práce na dálku je možná pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nově by také mohl zaměstnavatel zaměstnanci práci na dálku nařídit, ale pouze v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci, a pokud to dovoluje povaha vykonávané práce. Úprava také pamatuje na podmínku z předchozího platného znění, že pokud zaměstnanec splňuje zároveň i podmínku samostatného určování pracovní doby, tak navrhovaná změna přebírá tři odstavce ze současného platného znění § 317 detailněji popsaného v předchozí kapitole Uzákonění práce z domova. [8]

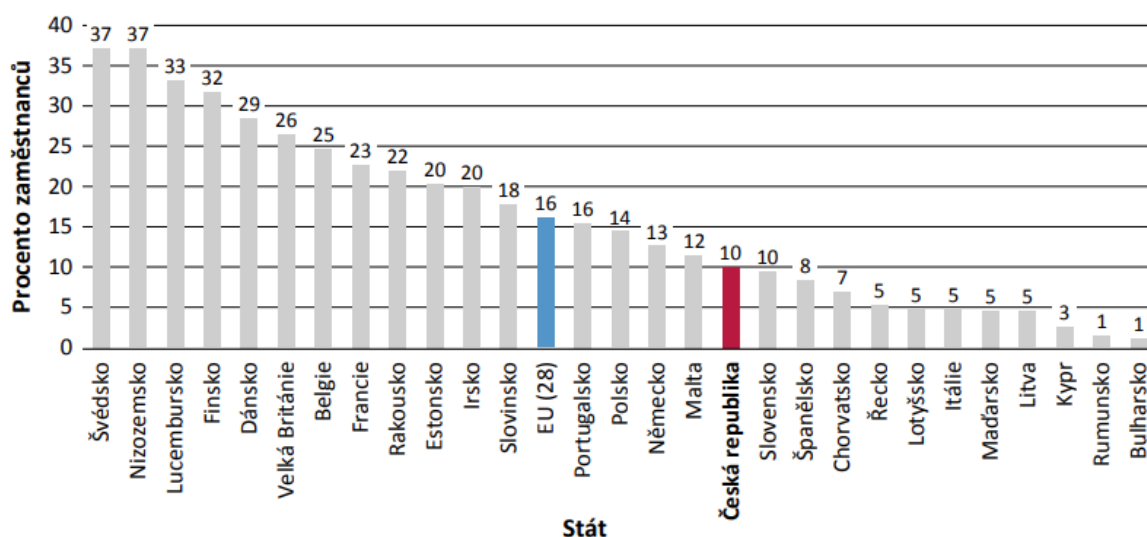
## 2. Možnosti práce z domova ve velkých společnostech

### 2.1. Vliv pandemie Covidu-19 na práci z domova

Pandemie Covidu-19 propukla v evropských zemích v březnu roku 2020. Omezení vydaná ve snaze zabránit šíření nákazy a úmrtím nakažených ovlivnila fungování společnosti jak během roku 2020, tak i během roku 2021 s přesahem do roku 2022. Nejzásadnější z těchto omezení byl tzv. *social distancing* neboli zabránění sociálním kontaktům s lidmi mimo nejbližší rodinu, případně spolubydlící. Toto omezení mělo za následek nutnost práce z domova i pro pozice, pro které to před pandemií bylo nepředstavitelné. [9]

Před pandemií Covidu-19 pracovalo v České republice alespoň občas z domova pouze 10 % zaměstnanců, jak vyplývá z grafu (Graf 3). Z grafu dále vyplývá, že před pandemií byla možnost alespoň částečné práce z domova nejobvyklejší v severských zemích, jako je Švédsko, Finsko a Dánsko. I zde se však pohybovalo procento zaměstnanců s možností využívání alespoň částečné práce z domova pouze na hranici 30 %. Průměr Evropské unie dosahoval 16 %. [9]

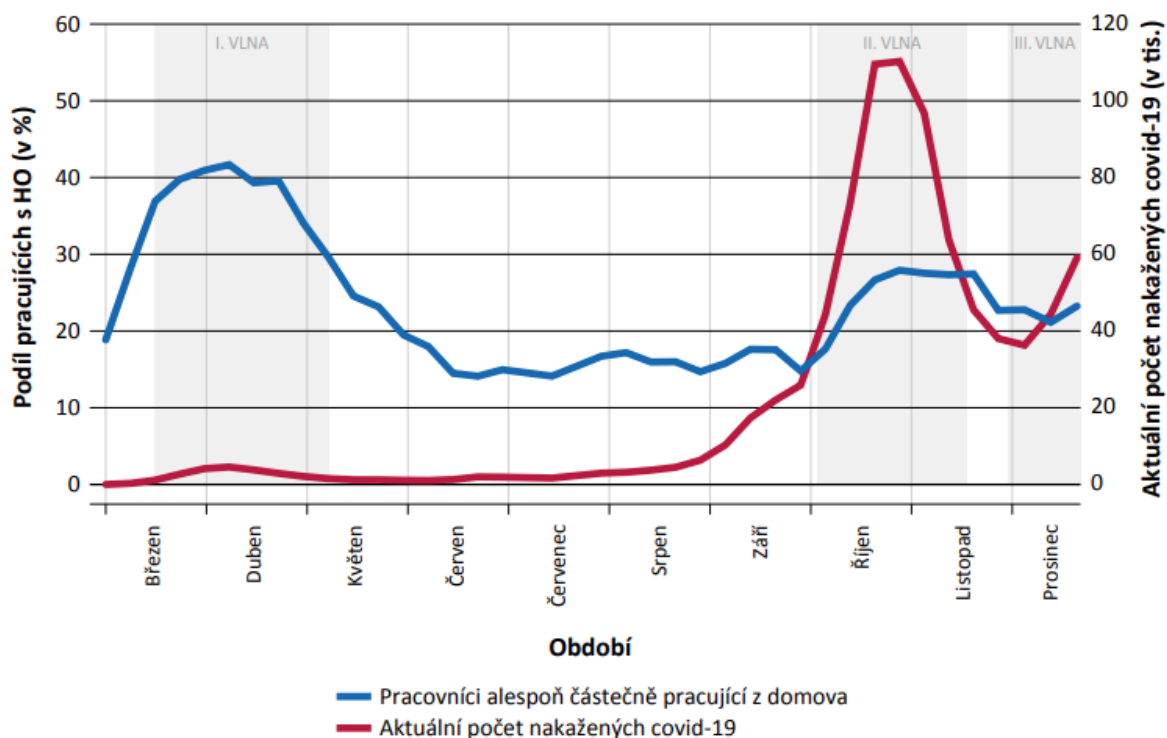
Podíl zaměstnanců využívajících alespoň občas práci z domova v roce 2019



**Poznámky:** Procento lidí, kteří v šetření uvedli, že z domova pracují alespoň občas.

Graf 3 – Využívání práce z domova před pandemií Covidu-19. Zdroj: [9]

Podíl pracujících alespoň částečně z domova a počty nakažených covid-19

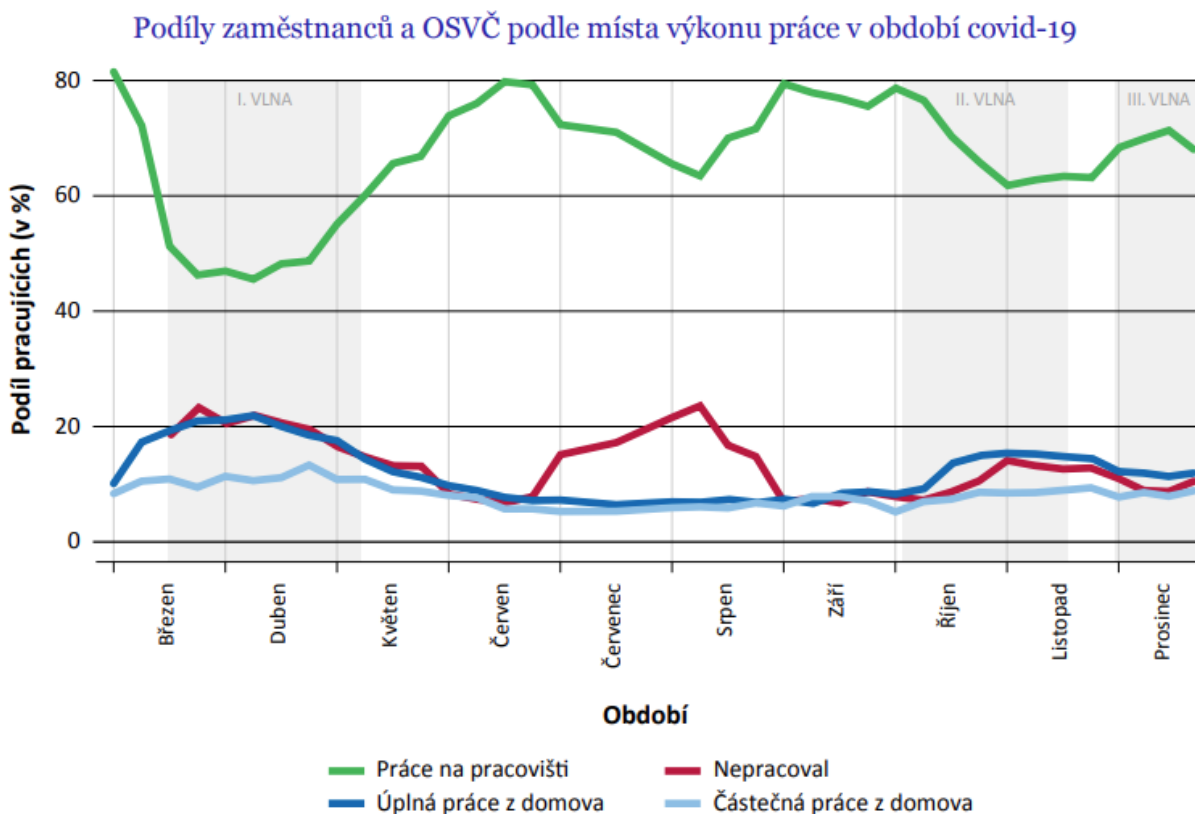


Graf 4 – Podíl pracujících alespoň částečně z domova a počty nakažených Covidem-19 v průběhu roku 2020. Zdroj: [9]

S příchodem pandemie podíl pracujících z domova výrazně narostl. Jak se v čase měnila vládní opatření i intenzita nákazy koronavirem, měnilo se v čase i procento pracovníků pracujících z domova. Za celé období roku 2020 dosahoval nejvyšší podíl alespoň částečně pracujících z domova lehce nad 40 %, jak vychází z grafu (Graf 4). Tento bod nastal hned na začátku pandemie, a to v dubnu 2020, kdy čísla nakažených v první vlně byla výrazně menší, než čísla nakažených v druhé a třetí vlně pandemie. Z grafu je také vidět, že v průběhu druhé vlny již podíl pracovníků pracujících z domova nebyl tak vysoký jako v první vlně. Nedosáhl tak ani hranice 30 %. Je to sice vyšší podíl, než který byl běžný během léta (fluktuační kolem 15 %), kdy byly projevy pandemie silně oslabeny, ale na původní hodnotu z první vlny se již tento podíl nevrátil. [9]

V dalším grafu (Graf 5), který znázorňuje podíly pracujících z domova podle výkonu práce v období roku 2020, je tento trend také přehledně vidět. Prvním závěrem je, že nejčastějším typem práce během roku 2020 byla práce na pracovišti zaměstnavatele. V grafu (Graf 4) je přehledně zobrazeno, jak na začátku března před začátkem pandemie přesahoval podíl pracovníků na pracovišti zaměstnavatele i hladinu 80 %. Během první vlny klesl podíl pracovníků pracujících na pracovišti zaměstnavatele nejvíce za celé období. V této době byl také nejvyšší podíl pracovníků, kteří pracovali výhradně z domova, tj. celou svou pracovní

dobu strávili mimo pracoviště zaměstnavatele. V tomto období (mimo měsíce červenec a srpen, které jsou typické vysokými počty dovolených kvůli pravidelným letním prázdninám dětí školního věku) bylo nejvyšší procento nepracujících v celém sledovaném období. Když tedy budeme ignorovat výkyv během letních prázdnin, dá se říct, že během května se situace postupně vracela téměř na úroveň před pandemií, a že v období červen–září probíhala na této úrovni stagnace. Během října se s nástupem druhé vlny pandemie se podíl pracujících na pracovišti zaměstnavatele opět snížil, nyní však výrazně méně než v první vlně. Tomu odpovídá i menší nárůst pracujících, kteří pracovali pouze z domova. Zajímavým trendem vycházejícím z tohoto grafu je poměrně malý výkyv u podílu pracovníků pracujících z domova pouze částečně. Lze tedy předpokládat, že velká část lidí spíše střídala práci na pracovišti s prací doma podle vládních opatření. Podíl zaměstnanců, kteří pracovali doma částečně, se pohyboval v celém sledovaném období v roce 2020 kolem hranice 10 % a žádná z pandemických vln na tento podíl neměla významný vliv. [9]



**Poznámky:** Do výpočtů jsou zahrnuti pouze zaměstnanci a OSVČ. V prvních dvou týdnech nebylo zjišťováno, zda dotyčný nepracoval.

Graf 5 - Podíly pracujících podle místa výkonu práce v období pandemie Covidu-19 v roce 2020. Zdroj: [9]

Tato studie (Zdroj [9]) se v závěru zabývá i výhodami a nevýhodami práce z domova a její možnou budoucností v příštích letech. Jedním ze zajímavých poznatků je skutečnost, že

výhody, které zaměstnancům plynou z práce z domova, závisí na věku respondentů. Zaměstnanci ve věkové kategorii 18–34 let si výrazně více cení časové flexibility, než jejich starší kolegové (45+ let věku). Tito starší kolegové naopak výrazně více oceňovali lepší soustředění na práci v domácím prostředí než kolegové spadající do mladší kategorie. Také není překvapením, že nejpozitivněji hodnocenou výhodou práce z domova byla mezi všemi věkovými kategoriemi právě eliminace dojíždění do práce. Kromě finančních nákladů může práce z domova představovat i časové úspory. Tyto úspory mohou na cestu do zaměstnání a zpět dosahovat i výrazně více než dvě hodiny denně. [9]

Dalším zajímavým závěrem této studie (Zdroj [9]), je posouzení produktivity zaměstnanců pracujících z domova oproti zaměstnancům pracujícím na pracovišti zaměstnavatele. Je důležité pochopit, že dále zmíněná data vychází z odpovědí zaměstnanců, nikoliv z objektivně měřitelných dat. Podle zaměstnanců je jejich produktivita při práci z domova v průměru stejná jako při práci na pracovišti. Je zde ovšem rozdíl mezi muži, kteří uvedli, že doma jsou produktivní pouze 94 % oproti práci na pracovišti, a ženami, které uvedly, že jsou produktivní na úrovni 109 % oproti práci na pracovišti. [9]

Pracovníci by do budoucna chtěli vykonávat přibližně polovinu svého úvazku prací z domova. Nejvyšší očekávání mají pracující s nejvyšším ukončeným vzděláním zakončeným maturitou nebo vzděláním vysokoškolským, nejnižší naopak pracovníci bez maturity. Z odvětví mají nejvyšší očekávání podílu práce z domova pracující v oblasti IT a financí, a to dokonce přes 60 % odpracovaných hodin. Je možné vyvodit závěr, že práce z domova v blízké budoucnosti zůstane ve výrazně větším zastoupení než v době před pandemií Covidu-19 s dlouhodobým trendem rozšiřující se práce z domova mezi více a více pracujících napříč odvětvími. [9]

## **2.2. Průzkum aktuálního pracovního trhu velkých společností**

V následující kapitole jsou popsány aktuální pracovní nabídky zveřejněné největšími zaměstnavateli na území České republiky především na vlastních webových stránkách v průběhu března 2023. Ze seznamu zkoumaných velkých společností byly vyřazeny společnosti, které jsou k práci z domova nevhodné z povahy činnosti společnosti. Mezi takové společnosti, u kterých nebyly volné nabízené pozice zkoumány jsou: Česká pošta, České dráhy, Správa železnic, Dopravní podnik hl. m. Prahy, Kaufland, Tesco a Albert.

### **2.2.1. Škoda Auto**

Automobilka Škoda v roce 2022 zaměstnávala přes 35 tisíc zaměstnanců a stala se tak největším zaměstnavatelem na území České republiky. Většina pracovních pozic

v automobilce je spojena s průmyslovou výrobou převážně osobních automobilů na výrobní lince. U takovýchto pozic není z principu povahy práce možné pracovat z domova. [10]

Škoda má pro potřeby HR vlastní webové stránky skoda-kariera.cz. [11] Na tomto webu zveřejňuje především současné volné pozice, ale mimo jiné i popis zaměstnaneckých benefitů a firemní kultury. Mezi benefity, které společnost na svých stránkách nabízí, patří například výhodný pronájem vozu, roční bonus, dotované stravování, pět týdnů dovolené, příspěvek na penzijní spoření a jiné. Společnost Škoda se na svých stránkách ke své politice práce z domova nikde nevyjadřuje. [11]

U nabídky konkrétních pozic je jasné, že velká část nabízených pozic nebude pro práci z domova vhodná. Dělnické pozice typu nástrojař, mechanik a autoelektrikář z povahy své práce není možné vykonávat z domova. U konkrétního popisu jiných pozic se však mezi nabízenými benefity možnost práce z domova občas objevuje. Například u popisu pozice Specialista implementace a kvality se mezi benefity vyskytuje možnost částečné práce z domova (home office) a flexibilní pracovní doby. Stejný popis se objevuje i u pozice IT Business analytik. U pozice IT specialista se již možnost práce z domova mezi benefity neobjevuje. Místo toho je zde zmínka, že pokud zaměstnanec musí do práce dojíždět, může si výhodně pronajmout vůz Škoda. Dá se tedy předpokládat, že na této pozici možný home office není. Stejný popis má například pozice SAP specialista nebo doménový architekt. Pouze u pozice IT analytik connected car je mezi benefity uveden popis: Práce z domova je samozřejmostí. [10]

Na základě výše uvedených informací lze říct, že společnost Škoda má k problematice práce z domova spíše konzervativní přístup. Samozřejmě u velkého množství pozic je práce z domova nereálná, ale na webových stránkách společnosti se vyskytují i pozice, u kterých by práce z domova neměla být překážkou ve výkonu práce, a přesto je zaměstnancům místo toho nabídnut levnější pronájem osobního automobilu (například IT specialista, SAP specialista či Doménový architekt). U některých pozic (převážně v IT) je poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích tak velká, že bez možnosti benefitu práce z domova by nabídka práce nebyla konkurenceschopná, a tak práci z domova jako benefit nabízejí.

### **2.2.2. AGROFERT**

Koncern AGROFERT je s necelými 31 tisíci zaměstnanci v České republice na druhé příčce v počtu zaměstnanců. Koncern AGROFERT se skládá z více než 200 společností z nejrůznějších oblastí. Nabídka pozic na webových stránkách AGROFERTu je tak poměrně široká. Mezi tyto společnosti patří například společnosti Lovochemie, Precheza a další v oblasti chemie, společnosti NAVOS, OSEVA, ZNN Pelhřimov a další v oblasti zemědělství,



Kostelecké uzeniny, OLMA, Vodňanská drůbež, Penam a další v oblasti potravinářství, Uniles a Wotan Forest v oblasti lesnictví, PREOL a Ethanol Energy vyrábějící paliva, v oblasti techniky a dopravy jsou to společnosti AGRI CS, FARMATIC, Logistics Solution a mnoho dalších. V oblasti médií se jedná o mediální skupinu MAFRA. [12]

Vzhledem k širokému zaměření koncernu AGROFERT jsou i nabízené pozice velmi rozdílné, což se přeneso i do nabídky benefitů. Každá ze společností koncernu AGROFERT má vlastní pravidla v oblasti benefitů. Vytvořit tak ucelený pohled na možnosti práce z domova v koncernu AGROFERT je téměř nemožné. AGROFERT ovšem na svých webových stránkách [agrofert.cz/kariera](http://agrofert.cz/kariera) [13] nabízí volné pozice na jednom místě. Opět se zde samozřejmě nachází i pozice, u kterých je možnost práce z domova nereálná (například pozice Obsluha a seřizování výrobní linky ve společnosti Olma). U jiných pozic, u kterých by z povahy práce mohlo být možné je vykonávat z domova, je však benefit práce z domova opomíjen. Místo toho je tak například u pozic Interní auditor nebo Specialista ESG reportingu jako výhoda uvedeno: místo výkonu práce Praha (v blízkosti metra Chodov). Uvádění místa výkonu práce jako výhodu je minimálně velmi neobvyklá strategie zaujetí uchazečů o zaměstnání, o jejíž výhodnosti by se dalo polemizovat. U dalších pozic, kde by alespoň částečný home office byl určitě možný (pozice Právník a Finanční analytik), se místo benefitu práce z domova objevuje benefit příspěvek na dojíždění. Ač je tento benefit znak dobré vůle ze strany zaměstnavatele, svědčí o tom, že přístup koncernu AGROFERT a jeho sdružených společností k práci z domova je spíše konzervativní a obecně není ve společnosti příliš podporován. [13]

Celkově se dá říct, že koncern AGROFERT nemá žádnou ucelenou politiku ve vztahu k práci z domova, což je dáno především faktem, že koncern se skládá z téměř 200 společností, kde má každá společnost jiná vnitřní pravidla fungování. Ovšem na oficiálním webu koncernu AGROFERT, který zastřešuje nabídky práce ze svých podřízených společností, se nevyskytuje mezi benefity u žádných pozic nabízených v březnu 2023 možnost práce z domova. Ač skutečná situace v daných společnostech může být v současnosti jiná, lze z popisu nabízených pozic vyvodit, že práce z domova není něco, co by společnosti v koncernu AGROFERT chtěly dlouhodobě prezentovat jako benefit pro své zaměstnance.

### **2.2.3. Skupina ČEZ**

Skupina ČEZ zaměstnává na území České republiky více než 27 tisíc zaměstnanců a řadí se tak na třetí místo velkých společností podle počtu zaměstnanců. [14] Volné pracovní pozice Skupiny ČEZ jsou zveřejněny jejich na webových stránkách [kdejinde.jobs.cz](http://kdejinde.jobs.cz). [15]

Na těchto webových stránkách je zřejmý výrazně pozitivnější přístup zaměstnavatele k práci z domova. U pozic, u kterých je práce z domova z povahy výkonu práce možná, je uvedena

mezi nabízenými benefity Flexibilní pracovní doba. Po rozkliknutí tohoto benefitu se zobrazí ještě podrobnější vysvětlení obecného postavení Skupiny ČEZ k flexibilní pracovní době a možnosti práce z domova. Podle tohoto vyjádření Skupina ČEZ nabízí různé formy flexibilní pracovní doby všude, kde je to možné. Mezi tuto flexibilitu spadá jak pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky, stlačený pracovní týden, tak právě práce z domova. Je zde zdůrazňováno, že vždy záleží na dohodě s vedoucím. Pozic, u kterých se tento benefit objevuje, je celá řada. Patří mezi ně například: Odborný účetní, Specialista informačních systémů, Technik provozu ICT systémů, Business analytik, Architekt IT řešení, Aplikační správce SAP, Specialista marketingu B2B, Právník a mnoho dalších. U pozic, u kterých není mezi benefity uvedena flexibilní pracovní doba, kam spadá i možnost práce z domova, je vždy jasně zřejmý důvod, proč tento benefit není nabízen. Nejčastěji se jedná o práci ve směnném provozu nebo výkonu fyzické práce. Mezi takové pozice patří například: Strojník energetických zařízení sekundárního okruhu, Konstruktor – projektant, Provozní elektromontér, Stavbyvedoucí a spoustu dalších. [15]

Obecně lze tedy říct, že Skupina ČEZ se jako zaměstnavatel staví k problematice práce spíše pokrokově a na svých stránkách jasně označuje, u kterých pozic je práce z domova možným benefitem. Lze tedy předpokládat, že Skupina ČEZ je připravena nabízet benefit práce z domova i ve výhledově delším horizontu.

#### **2.2.4. Česká spořitelna**

Česká spořitelna je největší zaměstnavatel v bankovním sektoru na území České republiky s více než 10 tisíci zaměstnanci. [16] Stejně jako ostatní velcí zaměstnavatelé má Česká spořitelna vlastní webové stránky, kde zveřejňuje nabízené volné pracovní pozice. [17]

Na těchto stránkách jsou zveřejněny kromě volných pozic i nabízené benefity. Je zde opět zřejmé, že v případě zaměstnanců v pobočkové síti není možné z povahy práce pracovat z domova. U pozic nabízených především v oblasti IT a s místem výkonu práce na pražské centrále společnosti se v sekci Nejčastěji kladené otázky objevuje pravidelná otázka o režimu home office ve společnosti. Nejčastější odpovědí v této sekci je, že ve společnosti je home office čerpán pravidelně a je nejčastěji nastaven na dva dny v týdnu v kanceláři a tři dny v týdnu s možností čerpání práce z domova. U některých vybraných pozic se zde nachází i dodatek, že po domluvě s šéfem je možné domluvit si práci z domova třeba i na tři měsíce v kuse například po zakoupení štěněte. Naopak u některých pozic, u kterých by práce z domova byla možná, se nikde v popisu nabízené pozice o takové možnosti nemluví, jako je tomu například u pozice Team Leader. [17]

Obecně lze říci, že politika práce z domova v České spořitelně je nastavena pro zaměstnance poměrně příznivě – u většiny pozic, kde práce z domova dává smysl, je nejčastější rozložení dva dny v kanceláři a tři dny doma. Také je hodně zdůrazňováno, že možnosti home office jsou vždy předmětem dohody mezi zaměstnancem a jeho nadřízeným. Společnost tak propaguje, že po domluvě je možno pracovat z domova i dlouhodobě v řádu měsíců bez jediné návštěvy kanceláře. Tyto skutečnosti svědčí o pokrokovém přístupu společnosti k práci z domova a lze předpokládat, že v dlouhodobém měřítku zůstane nabídka práce z domova ve společnosti nastavena dále pro zaměstnance příznivě.

### **2.2.5. ČSOB**

Československá obchodní banka (ČSOB) je na území České republiky druhým největším zaměstnavatelem v bankovním sektoru s více než 8 tisíci zaměstnanci. [18] ČSOB má vlastní webové stránky, kde nabízí volná pracovní místa, a kde také popisuje firemní kulturu ve společnosti. V popisu firemní kultury se objevuje pojem flexibilita práce, kde je také zmiňována právě práce z domova. [19]

Na webových stránkách, kde jsou zveřejňovány volné pracovní pozice nabízené ČSOB, je u vybraných pozic mezi benefity zmíněn právě home office. Například u pozice Integrovaný IT analytik je uveden pouze obecný benefit: Pružná pracovní doba a home office. U jiné nabízené pozice IT analytik je zmiňovaný benefit již konkrétnější: Pružná pracovní doba a možnost práce z domova 2-3 dny v týdnu. U pozic nabízených v rámci pobočkové sítě, jako například Bankéř, se mezi benefity možnost práce z domova neobjevuje, což je opět očekávané vzhledem k povaze nabízené pracovní pozice. [20]

Obecně lze říct, že ČSOB na svých stránkách zdůrazňuje nastavenou firemní politiku, která je směrem k zaměstnancům pokroková a vstřícná. Jedním z aspektů této firemní politiky je výše zmiňovaná flexibilita, do které spadá jak pružná pracovní doba, tak právě možnost práce z domova. Lze tedy očekávat, že nastavení práce z domova ve společnosti zůstane benefitem i v delším časovém horizontu.

### **2.2.6. Komerční banka**

Komerční banka je se 7,5 tisíci zaměstnanci třetí největší zaměstnavatel v bankovním sektoru na trhu v České republice. [21] Na webových stránkách, kde společnost zveřejňuje volné pracovní pozice, je dostupný i přehled benefitů pro zaměstnance. I zde se nachází zmínka o práci z domova, a to v kategorii Smart office a wellbeing. Společnost popisuje tento benefit jako možnost flexibilního rozložení pracovní doby a využití home office ke sladění pracovního a osobního života. Toto platí ale pouze za podmínky, že to pracovní náplň umožňuje. [22]

V detailním popisu nabízených pozic se mezi benefity objevuje zmínka o možnosti práce z domova jen u některých pozic – většinou formulováno jako možnost kombinace práce v kanceláři s prací z domova na základě domluvy. Taková to formulace se objevuje u pozic jako Test Engineer, Reporting & Vizualization Leader, Data Specialist, IT Application Architect a podobné pozice – nejčastěji v oblasti IT. Naopak u některých pozic, kde by alespoň občasný HO byl možný z povahy práce se jeho nabídka mezi benefity neobjevuje. Mezi tyto pozice patří například: Business konzultant, Asistent manažera, Specialista zpracování transakcí a jiné. [23]

Obecně lze tedy říct, že pohled společnosti na práci z domova je také spíše pokrokový oproti konzervativnímu zákazu práce z domova. Opět se mezi pozicemi, u kterých je možnost práce z domova zdůrazňována, objevily především pracovní pozice v oblasti IT. Lze tedy předpokládat, že i v dlouhodobém měřítku zůstanou v KB možnosti HO stále nabízeny jako benefity.

### **2.2.7. Závěry z průzkumu pracovního trhu**

V této kapitole byly prozkoumány současné možnosti práce z domova na pracovním trhu velkých společností, u kterých dává smysl umožnit zaměstnancům pracovat z domova. Tři z těchto šesti vybraných velkých společností se pohybují v bankovním sektoru a mají velmi podobně nastavené možnosti práce z domova pro své zaměstnance. Česká spořitelna, ČSOB i Komerční banka nabízejí svým zaměstnancům částečnou práci z domova – většinou v horizontu dvou až tří dnů v týdnu. Z těchto tří bankovních společností nabízí nejvolnější nastavení práce z domova Česká spořitelna, která propaguje na několika místech na svých webových stránkách, že nejčastější nastavení práce z domova jsou dva dny v kanceláři a tři práce z domova. Také jako jediná na svých stránkách veřejně uvádí možnost i několika měsíční práce pouze z domova po domluvě s nadřízeným. ČSOB i KB naopak mají ve své firemní politice nějakým způsobem možnost práce zafixovanou jako dlouhodobý benefit pro zaměstnance, ale více konkrétních informací veřejně neposkytují. U těchto tří společností byla možnost HO nejčastěji zmíněna na pozicích v oblasti IT. U ostatních pozic nebyla často zmíněna možnost práce z domova, ač by tomu povaha práce nezaprážovala. To ovšem neznamená, že ve skutečnosti zaměstnanci na těchto pozicích možnosti práce z domova nemají – pouze je zaměstnavatel veřejně nenabízí v inzerátech nabídek práce. Závěrem lze tedy říci, že tři největší banky na území České republiky mají podobný pokrokový názor na práci z domova, a lze očekávat, že i v dlouhodobém výhledu to tak zůstane.

U zbylých třech největších zaměstnavatelů na území České republiky je názor na práci z domova odlišný. Z těchto tří je nejvstřícnější ke svým zaměstnancům rozhodně Skupina ČEZ,

kteřá na svých stránkách jasně označuje pozice, u kterých je možnost pracovat z domova. Tento benefit se opravdu zobrazuje u všech pracovních pozic, kde je práce z domova alespoň částečně možná. Je zde ale zdůrazněno, že práce z domova je vždy možná až po dohodě s nadřizeným. U dalších dvou zmiňovaných lze spíše tvrdit, že jejich pohled na práci z domova je konzervativní a není zde jisté, že v budoucnu budou tento benefit nabízet. Automobilka Škoda sice u některých pozic tuto možnost uváděla, ale daleko častější byly benefity typu dotované dojíždění do práce nebo výhodný pronájem automobilu, a to i u pozic, u kterých by práce z domova byla možná. Nakonec u koncernu AGROFERT se neobjevuje nikde zmínka o možnosti práce z domova. Realita samozřejmě může být jiná, i vzhledem k tomu, že koncern se skládá ze spousty různých společností, které mohou na problematiku HO mít odlišné názory. Ovšem fakt, že u žádných zveřejněných volných pracovních pozic nebyla možnost práce z domova zmíněna, svědčí spíše o konzervativnímu přístupu. Lze tedy očekávat, že do budoucna se v automobilce Škoda a koncernu AGROFERT budou možnosti práce z domova spíše omezovat než dále rozvíjet.

## **3. Analýza dat o vstupech do kanceláři vybrané velké společnosti**

### **3.1. Představení vybrané velké společnosti**

Pro účely této diplomové práce byla oslovena jedna z velkých společností na území České republiky s žádostí o data, která by byla vhodná ke zpracování tématu práce z domova a její dopady na dopravu. Společnost, která mé žádosti vyhověla, patří do skupiny velkých společností na trhu v České republice a zaměstnává řádově tisíce zaměstnanců.

Tato společnost byla ochotna mi poskytnout požadovaná data v plném rozsahu, který byl pro tuto práci potřebný. Podmínkou pro možnost zpracování těchto dat v této práci ovšem byla anonymita této společnosti, vzhledem k citlivé povaze sdílených dat. Pro potřeby této práce tak společnost i její zaměstnanci zůstávají v anonymitě, aby bylo sníženo bezpečnostní riziko především pro zaměstnance dané společnosti.

V praktické části této diplomové práce budou předmětem získaná data o vstupech a odchodech zaměstnanců a vjezdech a výjezdech automobilů do dvou centrál této společnosti. První z těchto centrál se nachází v Praze a druhá v Hradci Králové. Z obou centrál mi byly společností poskytnuta data, která budou předmětem detailního rozboru v této kapitole. Velká část zaměstnanců pracujících v těchto centrálech vykonává svou práci na přenosných počítačích (noteboocích), a je pro ně tedy relativně jednoduché vykonávat svou práci z domova bez větších překážek.

#### **3.1.1. Aktuální nastavení práce z domova ve vybrané společnosti**

Společnost v současné době nabízí možnost práce z domova jako benefit pro své zaměstnance. Stejně jako většina velkých společností v době pandemie Covidu-19 zavedla společnost možnosti HO pro většinu svých zaměstnanců, kde to bylo možné. V současné době se firemní politika zaměřuje na možnost flexibilní pracovní doby. Je zde dohoda, že zaměstnanec má pracovat mezi 9 a 15 hodinou. Zbylé dvě hodiny do osmihodinového pracovního dne si zaměstnanec může rozvrhnout sám ve zbytku dne. Lze tedy pracovat například již od 7 a skončit v již v 15, nebo naopak začít až v 9, skončit v 15 a poté večer ještě třeba od 19 do 21 pracovat zbylé dvě hodiny. Možnosti práce z domova jsou zde k dispozici pro všechny zaměstnance, u kterých to dovoluje povaha pracovní náplně. Obecně je v současnosti zavedeno pravidlo, že alespoň 50 % pracovní doby by měl zaměstnanec být na pracovišti. V budoucnu plánuje společnost zvýšit tuto hladinu na 60 % a tím tedy zavést

alespoň tři dny v týdnu přítomnost zaměstnance na pracovišti a dva dny v týdnu možnosti práce z domova.

## **3.2. Data o vjezdech do garáží vybrané společnosti**

### **3.2.1. Způsob získávání dat a jejich rozsah**

Společnost poskytuje zaměstnancům možnost parkování na parkovišti přímo v budově centrály. Způsobů, jakým může zaměstnanec získat povolení vjezdu do garáží, je více. Data, která budou dále v této práci detailně rozebrána, jsou data o zaměstnancích, kteří mají dlouhodobé povolení k vjezdu do garáží. Vzhledem k tomu, že se v této práci dále budu zabývat pravidelným dojížděním zaměstnanců do práce, tak jsou tato data dostačující, protože většina zaměstnanců, co opravdu autem do práce dojíždí pravidelně, má toto dlouhodobé povolení. Dalším způsobem, jak si zarezervovat místo na parkování v garáži centrály, je pomocí jednorázové rezervace. Tyto rezervace v poskytnutých datech nejsou k dispozici. V datech tedy nejsou obsaženy všechny vjezdy zaměstnanců do budov, ale pouze vjezdy zaměstnanců s dlouhodobým povolením neboli zaměstnanců, kteří pravidelně toto povolení využívají. Pokud totiž zaměstnanec má dlouhodobé povolení k vjezdu do garáží a nevyužívá ho, je mu pro zvýšení kapacity parkoviště odebráno. Data o vjezdech a výjezdech z garáží se tak týkají opravdu pouze zaměstnanců, kteří dojíždějí do práce osobním automobilem pravidelně. Z dat byla také vyřazena data o vjezdech a výjezdech jiných osob než zaměstnanců do garáží. Jde například o návštěvy, dodavatele, zákazníky a vjezdy služebních automobilů. Tito návštěvníci centrály mají jiné vlastní povolení vjezdu, takže se v zpracovávaných datech neobjevují.

Data o vjezdech a výjezdech z garáží centrály jsem obdržela od společnosti ve třech souborech ve formátu MS Excel. Každý soubor představuje data o vjezdech a výjezdech v jednom konkrétním vjezdu do parkoviště. Centrála v Praze má dvě parkoviště, které má každé vlastní vjezd, a tím pádem má každé vlastní soubor s daty. Třetí soubor s daty se týká vjezdů a výjezdů do centrály v Hradci Králové, která má pouze jeden vjezd a výjezd. Tento způsob zapsání dat mi tak dále v práci umožnil rozdělení zaměstnanců v obou městech a jejich vzájemné porovnání.

Vzhledem k povaze systému zaznamenávající vjezdy a výjezdy z garáží bylo možné získat i data relativně stará. Nejstarší získaná data jsou z roku 2019, což umožňuje udělat v další kapitole porovnání v době před, během a po pandemii Covidu-19. Vjezdy do první budovy parkoviště centrály v Praze tak obsahují 97 176 záznamů o vjezdu a výjezdu z garáže datující se od roku 2019 do roku 2023. Vjezdy do druhé budovy parkoviště centrály v Praze obsahují

60 795 záznamů datující se také z roku 2019 až do roku 2023. Centrála ve městě Hradec Králové je novější, takže se v ní datují záznamy za období 2021–2023 a celkem obsahuje 30 785 záznamů. U každého záznamů byl uveden přesný datum a čas vjezdu, přesný datum a čas výjezdu a číslo dlouhodobého povolení vjezdu daného zaměstnance. Příklad obdržených dat od společnosti se nachází v tabulce (Tabulka 1).

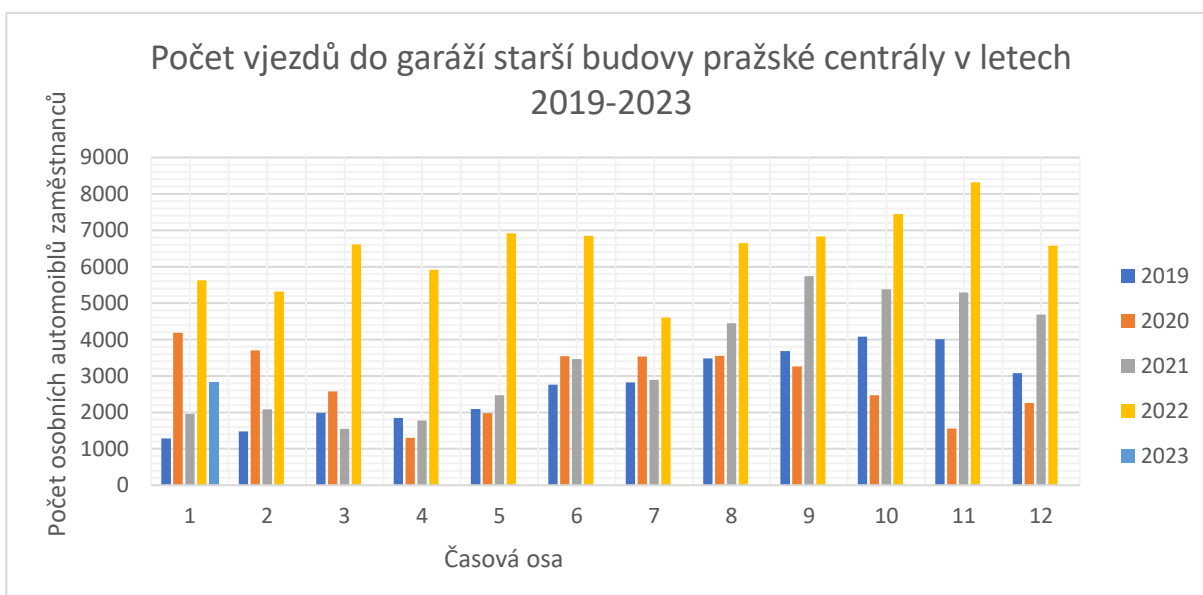
*Tabulka 1 – Příklad obdržených dat o vjezdech a výjezdech z garáží v surovém stavu, Zdroj: Autor*

Vjezd	Pruh	Výjezd	Pruh	Číslo povolení
10.01.2023 12:54:45	Vjezd	10.01.2023 16:07:57	Výjezd	139641
10.01.2023 12:33:54	Vjezd	10.01.2023 16:12:46	Výjezd	166266
10.01.2023 12:16:05	Vjezd	10.01.2023 13:01:27	Výjezd	124550
10.01.2023 11:44:43	Vjezd	10.01.2023 14:26:48	Výjezd	122306

Z takto zapsaných dat je možné jednoduše spočítat, jak dlouho byl daný zaměstnanec v kanceláři – respektive jak dlouho bylo jeho osobní auto zaparkováno v centrále budovy. Zde je potřeba zdůraznit, že se nejedná o celou délku pracovní doby zaměstnance, ale že vzhledem k nabízené flexibilitě popsané v kapitole 3.1.1 může zaměstnanec odpracovat zbytek své pracovní doby připojen vzdáleně.

### 3.2.2. Závěry ze získaných dat o vjezdech do garáží

Jak je popsáno detailněji v kapitole 3.2.1, data o vjezdech do garáží jsou z různých míst dostupná různě dlouhou dobu. Na pražské centrále, která zaznamenává data o vjezdech

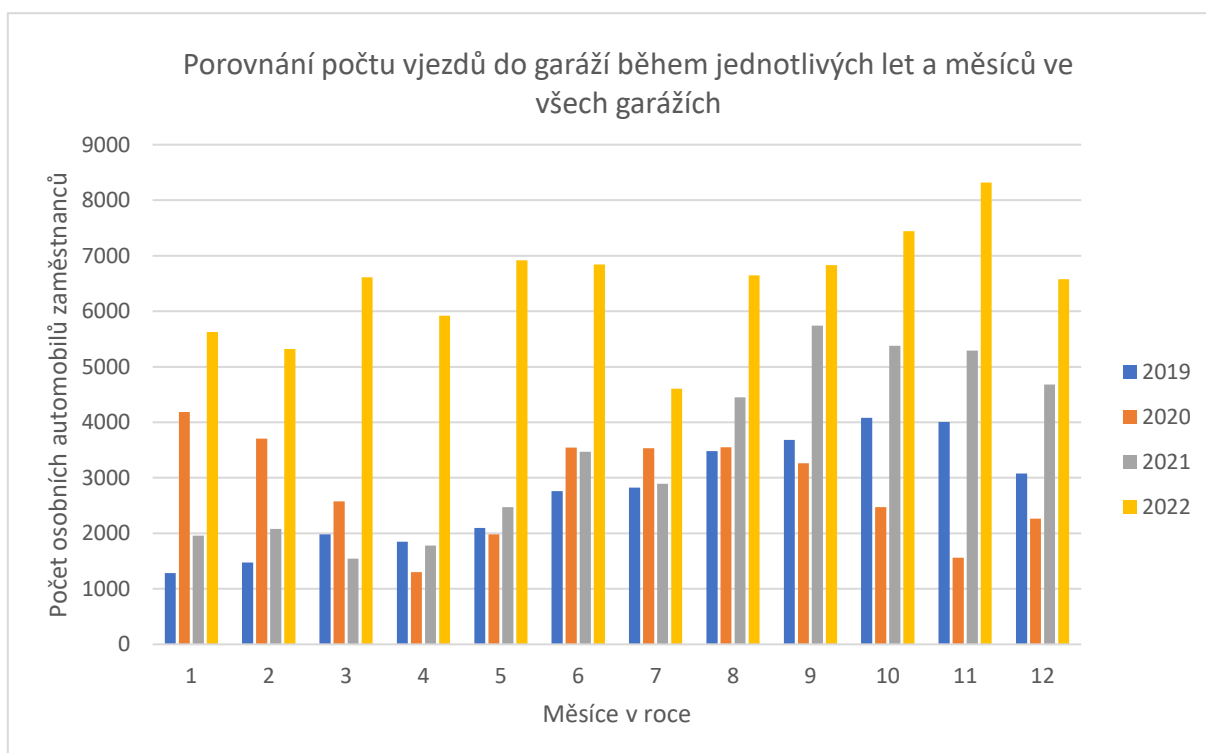


*Graf 6 - Počet vjezdů do garáží starší budovy pražské centrály v letech 2019-2023, Zdroj: Autor*



a výjezdech z garáží od roku 2019, jsou k dispozici data od ledna 2019 až do ledna 2023. V grafu (Graf 6) lze tedy přehledně ukázat, jaký dopad měla pandemie Covidu-19 na počet osobních automobilů zaměstnanců přijíždějící do práce.

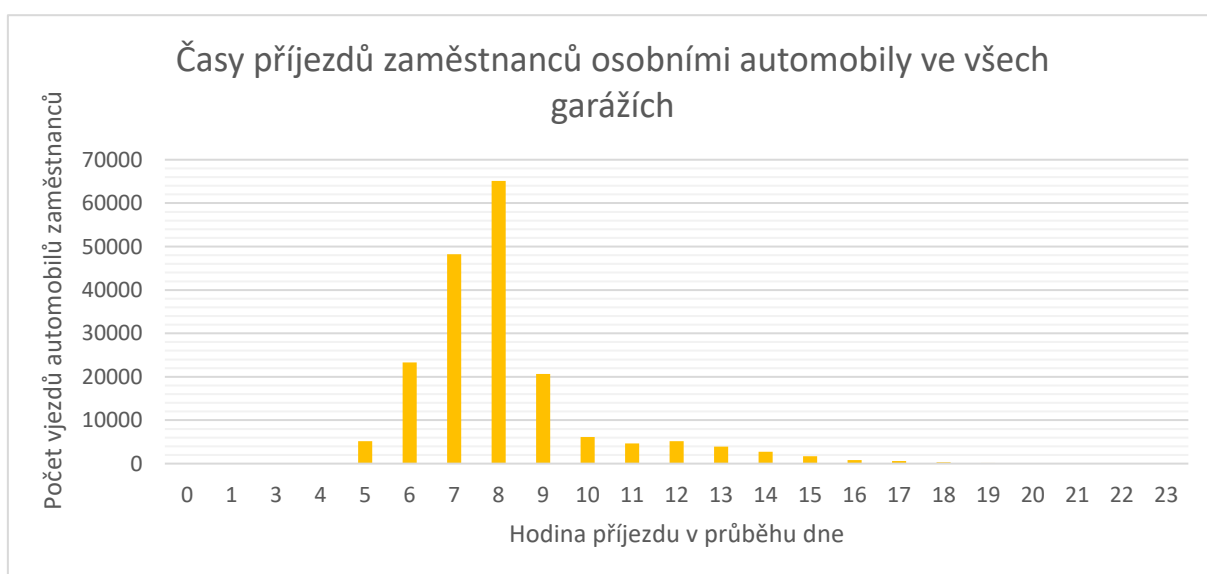
Graf 6 ukazuje, že během roku 2019 byl počet individuálních vjezdů osobních automobilů zaměstnanců zaparkovaných v garážích ve starší ze dvou budov pražské centrály společnosti sice kolísavý, ale výkyvy odpovídali trendu během roku (k tomu více podrobně v Graf 7). V roce 2020 je poté jasně vidět propad počtu osobních automobilů už v měsíci březnu, kdy zhruba v polovině vypukla na území České republiky pandemie Covidu-19, tak především v dubnu 2020, kdy je hodnota z celého sledovaného období rozhodně nejnižší, a to konkrétně 714 individuálních vjezdů na dlouhodobé povolení pro parkování v garážích pro zaměstnance. Dále je zřejmé, že během léta v roce 2020 se hodnoty výrazně zvýšily, avšak nedosahovaly úrovně z roku 2019. Útlum vlivem pandemie tak byl stále zřejmý. Na konci roku 2020 a začátku roku 2021, kdy propukla největší covidová vlna je v grafu (Graf 6) opět viditelný útlum počtu vjezdů do centrály zaměstnanci. Nejnižší naměřená hodnota v tomto období je 832 vjezdů za měsíc březen v roce 2021. Toto období útlumu kopíruje vývoj pandemie. S příchodem května, kdy obvykle teploty již bývají vyšší, se začínají počty osobních automobilů zaměstnanců opět zvedat, až během září 2021 dosáhnou na úroveň, která byla v tomto období běžná před pandemií. Od konce roku 2021 není již vliv pandemie Covidu-19 v grafu zřejmý a hodnoty stále rostou až v listopadu 2022 dosáhly nového maxima, a to konkrétně 3 394 vjezdů osobními



Graf 7 - Porovnání počtu vjezdů do garáží během jednotlivých let a měsíců ve všech garážích, Zdroj: Autor

automobily zaměstnanců do budovy. Ač by se mohlo zdát, že v lednu 2023 je opět zřejmý úpadek v datech, není tomu tak. Nízký počet zaznamenaných osobních automobilů v tomto měsíci je dán skutečností, že získaná data byla pouze do data 10.1.2023, kdy společnost exportovala tato data pro potřeby mé práce.

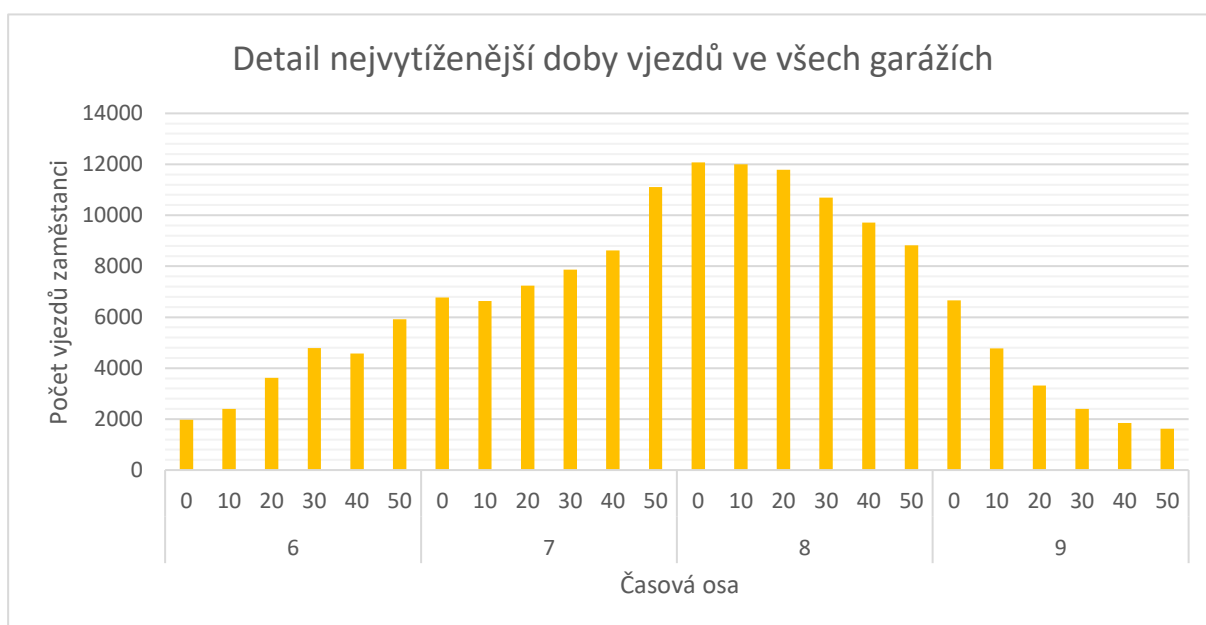
V grafu (Graf 7) je možné kromě trendu po jednotlivých letech sledovat i vývoj počtu osobních automobilů zaměstnanců s dlouhodobým povolením během jednotlivých měsíců, a tím získat trend během roku. V tomto grafu jsou obsaženy počty vjezdů ze všech centrál dané společnosti. Obsahuje tedy informace z nové i staré budovy v Praze, kdy nová budova obsahuje data od ledna 2019 a stará budova obsahuje data od června 2019. Budova v Hradci Králové obsahuje data od srpna 2021. Na tuto skutečnost, je tedy třeba myslet při interpretaci dat, protože může data lehce zkreslovat tak, že během let došlo k většímu nárůstu aut, než se ve skutečnosti stalo. Vypovídají o tom například hned data z roku 2019, kdy v první polovině roku byly hodnoty relativně nižší než hodnoty naměřené v druhé polovině roku, kdy se do statistik začaly započítávat i vjezdy do nové budovy pražské centrály. Stejný skok je zřejmý i v roce 2021, kdy v srpnu byla otevřena centrála v Hradci Králové, a počty dat se také zvýšily neúměrně běžnému trendu. Vzhledem k tomu, že data z roku 2020 jsou postižena pandemií Covidu-19 (detailněji popsáno v Graf 6) a roky 2019 a 2021 jsou postiženy otevíráním nových budov, je pro sledování trendu v průběhu roku a sezónním výkyvům nejužitečnější rok 2022. Z dat z roku 2022 lze vyčíst, že trend v průběhu roku je poměrně rovnoměrný. Výjimky tvoří především měsíc červenec, kdy počet osobních automobilů zaměstnanců zaznamenaný ve všech třech budovách centrál je nejnižší, a to 4 603 vjezdů. Lze předpokládat, že tento výkyv je způsoben především letními prázdninami, kdy si velká část rodičů bere dovolenou, aby mohli trávit čas se svými dětmi. V listopadu došlo k výkyvu na opačnou stranu, kde



Graf 8 – Časy příjezdů zaměstnanců osobními automobily ve všech garážích, Zdroj: Autor

na všech třech budovách centrál bylo napočítáno 8 316 osobních automobilů zaměstnanců. Opět lze předpokládat, že nejvytíženějším měsícem je právě listopad, protože v listopadu se prakticky nevyskytují dovolené. Další možnou příčinou může být to, že v listopadu je oproti ostatním měsícům méně příznivé počasí pro cestu pěšky, na kole nebo v MHD, a právě proto volí větší množství zaměstnanců cestu autem do práce.

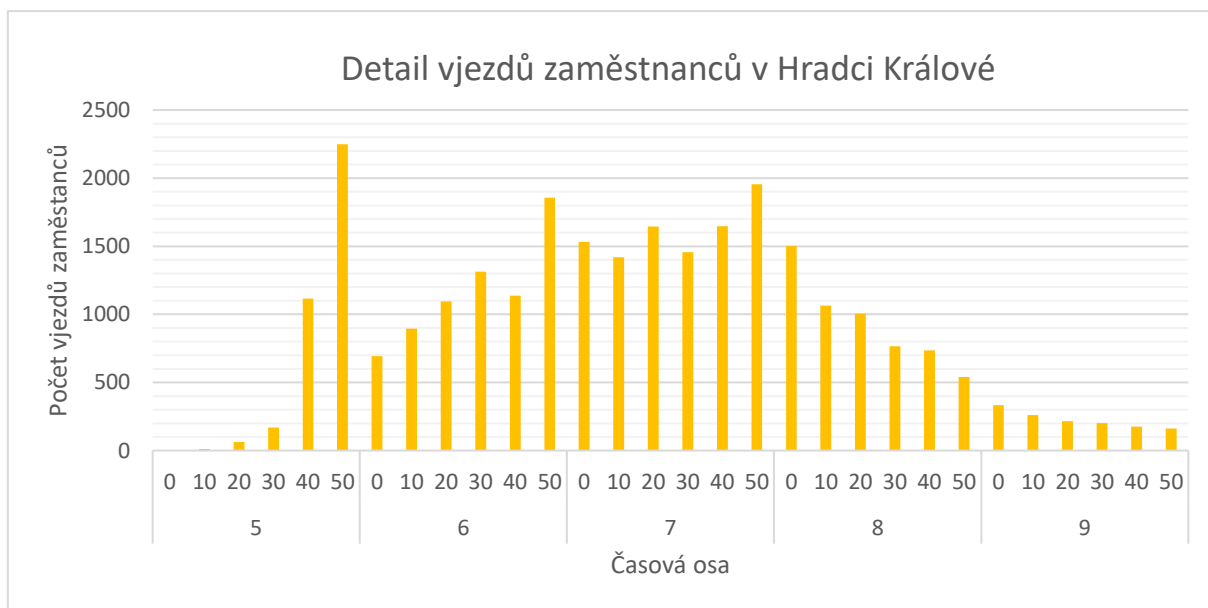
Pro rozšíření kontextu je vhodné uvést konkrétní sumy porovnávaných dat. Jak již bylo uvedeno výše (v kapitole 3.2.1), ve starší budově pražské centrál bylo za celé období naměřeno 97 176 vjezdů, v novější 60 795 vjezdů a v centrále v Hradci Králové 30 785 vjezdů. Je potřeba připomenout, že ke každému vjezdu je zaznamenán i výjezd daného vozidla, tudíž byl zaznamenán i stejný počet výjezdů. Celkově za všechny tři budovy centrál to činí 188 756 záznamů. V roce 2019, kdy byly polovinu času dostupné pouze záznamy ze starší budovy, je to dohromady 32 594 záznamů. V roce 2020 se navzdory pandemii Covidu-19 toto číslo zvedlo na 33 933 záznamů, což kvůli přidání dat z novější budovy pražské centrál až v průběhu roku 2019 reprezentuje stále spíše utlumení dojíždění zaměstnanců do práce osobním automobilem v tomto roce. V průběhu roku 2021 se otevřela i centrála v Hradci Králové, a tak na všech třech budovách bylo za tento rok naměřeno 41 732 záznamů. Zde se jedná již o větší rozdíl, což může být způsobeno jak započítáním dat z nové centrál, tak mírným rozvolněním opatření během pandemie. V roce 2022 se dá již hovořit o opravdu velkém rozdílu, kdy pandemie Covidu-19 byla na ústupu a celkově na rok bylo naměřeno 77 654 záznamů. Vzhledem ke krátkému měřenému období během roku 2023, a to konkrétně 1.1.2023 - 10.1.2023, je počet naměřených záznamů za tento rok pouze 2 843.



Graf 9 – Detail nejvytíženější doby vjezdů ve všech garážích, Zdroj: Autor

Pro potřeby této diplomové práce je také potřeba podívat se na tato data z hlediska časů příjezdů a odjezdů jednotlivých zaměstnanců do kanceláře a z kanceláře. Data jsou vizualizována v grafu (Graf 8), který obsahuje všechna data nasbíraná ve všech třech budovách centrály v průběhu let 2019-2023. Dle očekávání během brzkých ranních hodin (od půlnoci do čtvrté hodiny ráno) se počet příjíždějících zaměstnanců pohybuje v řádu jednotek, které v tomto měřítku nejsou v grafu (Graf 8) viditelné. Mezi 5. a 6. hodinou ráno začíná příjíždět do práce více zaměstnanců. Dle očekávání je největší počet příjíždějících zaměstnanců mezi 6. hodinou a 10. hodinou – neboli před začátkem běžné pracovní doby. Největší počet z tohoto období je mezi 8. a 9. hodinou, a to více než 65 tisíc vjezdů. Menší, ale stále velký počet zaměstnanců doráží na 8. hodinu ráno – tudíž mezi 7. a 8. Celkem to je více než 48 tisíc vjezdů zaměstnanců do budov. Po deváté hodině se počty vjezdů za hodinu snižují, což je pravděpodobně způsobeno pravidly společnosti popsané v kapitole 3.1.1, kde je řečeno, že zaměstnanci mají povinně pracovat mezi 9. a 15. hodinou. Z grafu je tedy zřejmé, že detail rozdělení pouze podle hodiny je nedostatečný, a je třeba zvláště v oblasti mezi 6. a 10. hodinou zvolit menší časové úseky.

Tento detail je přehledně viditelný v grafu (Graf 9), kde je zvolen detail soustředěný právě na nejvytíženější dobu vjezdu vozidel zaměstnanců do centrály, a to konkrétně mezi 6. a 10. hodinou ráno. V tomto detailu je viditelná skutečnost vyplývající i z předchozího grafu (Graf 8), že nejvíce zaměstnanců přijíždí do práce mezi 8. a 9. ráno. V tomto detailu je ale vidět zajímavý fakt, že většina lidí přijde během prvních dvaceti minut po 8. hodině – nelze tvrdit, že dojíždějí do práce na 9. hodinu, spíše to z tohoto grafu (Graf 9) vypovídá, že většina zaměstnanců dojíždí do práce na 8:30. Po 8:30 už počet vjezdů do garáží spíše klesá. Lze

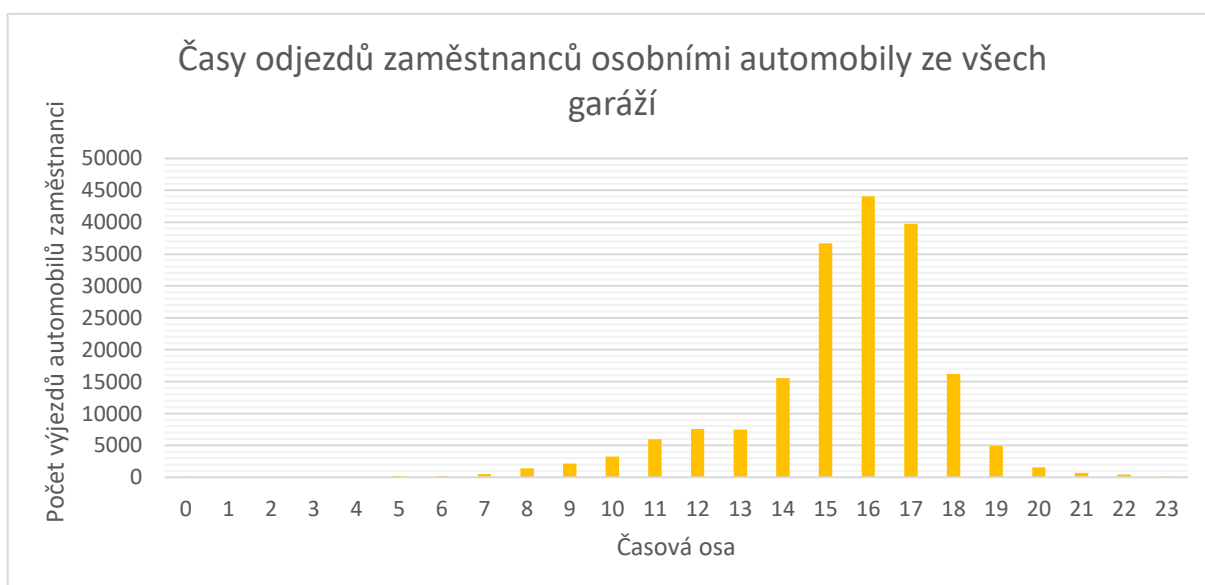


Graf 10 - Detail vjezdů zaměstnanců v Hradci Králové, Zdroj: Autor

předpokládat, že mnoho zaměstnanců odváží děti do školy na 8:00 a pak jedou do práce. Přijedou tak podle toho, jak daleko je škola jejich děti od pracoviště zaměstnance.

Zajímavý je také velký nárůst v datech těsně před 8. hodinou ranní, který dosahuje téměř stejné hodnoty, jako hodnoty hned po osmé hodině. Je možné, že tomuto fenoménu také přispívá fakt, že automobilem jezdí do práce často rodiče, kteří po cestě vezou své děti do školy, která nejčastěji začíná právě v 8 hodin. Pokud tedy před osmou rodiče zavezou dítě do školy, a poté pojedou rovnou do práce, pravděpodobně tak spadají do této nejpočetnější kategorie vjezdů. Nejvytíženější časové období pro vjezdy do garáží tak lze definovat mezi 7:50 a 8:30.

Zajímavým porovnáním, které vyplývá ze zpracovaných dat, je rozdíl mezi centrální budovou kanceláří v Praze a centrální budovou kanceláří v Hradci Králové. Vzhledem k převážnému zastoupení počtu záznamů právě záznamy z Prahy, vypadá graf času příjezdů pouze v Praze velmi podobně jako grafy obsahující všechny tři budovy (Graf 8 a Graf 9). V Hradci Králové přijíždí největší počet zaměstnanců do kanceláří mezi 7. a 8. hodinou. Překvapivá je i druhá pomyslná příčka – oproti záznamům z Prahy se nejedná o hodinu mezi 8. a 9. ranní, ale naopak 6. a 7. hodinou ráno. Po rozpadu nejvytíženějších hodin vjezdu na desetiminutové intervaly, je v datech zřejmá ještě jedna překvapující informace. Nejvytíženějších 10 minut vjezdy automobily zaměstnanců z celého dne je mezi 5:50 a 6:00 ráno. V grafu (Graf 10) je také dobře vidět, že zaměstnanci dorážejí nejčastěji vždy posledních 10 minut před celou hodinou, ať už je to šestá, sedmá, nebo osmá. Dá se tedy vyvodit závěr, že zaměstnanci pracující v Hradci Králové dojíždějí nejčastěji právě na celou hodinu do práce, a to nejčastěji přímo na šestou hodinu ráno, což je velmi zajímavý rozdíl oproti zaměstnancům v Praze. Toto

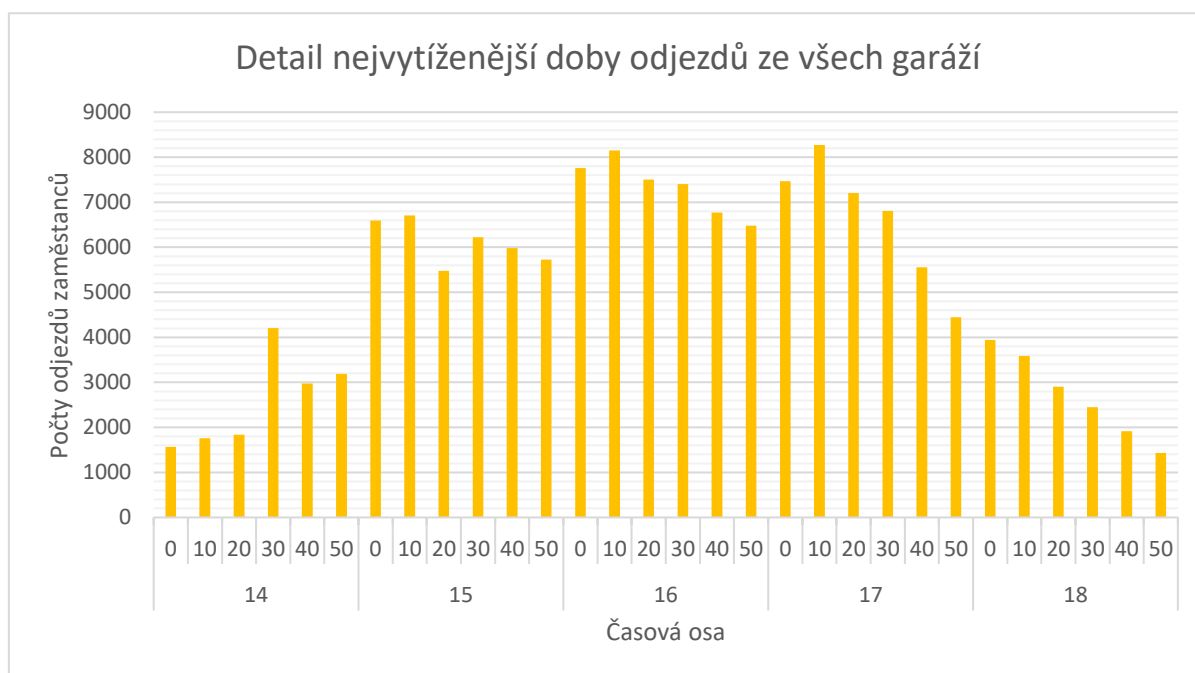


Graf 11 – Časy odjezdů zaměstnanců osobními automobily ze všech garáží, Zdroj: Autor

může být způsobeno i umístěním klientského centra v Hradci Králové, kde není možno pro zaměstnance nastavit tak volné podmínky flexibility.

Z dat vyplývá fakt, že během pracovního týdne přijíždí zaměstnanci do práce osobním automobilem zhruba stejně ve všechny dny. Z dat je patrný mírný pokles pouze v pátek, ale pouze z informací z garáží není možné určit, jestli je tento pokles způsoben tím, že zaměstnanci pracují v pátky spíše z domova, nebo dojíždějí do práce hromadnou dopravou. Informace, který z těchto dvou důvodů je ten hlavní, bude k dispozici z dat o vstupech zaměstnanců do budov, a to v kapitole 3.3.3.

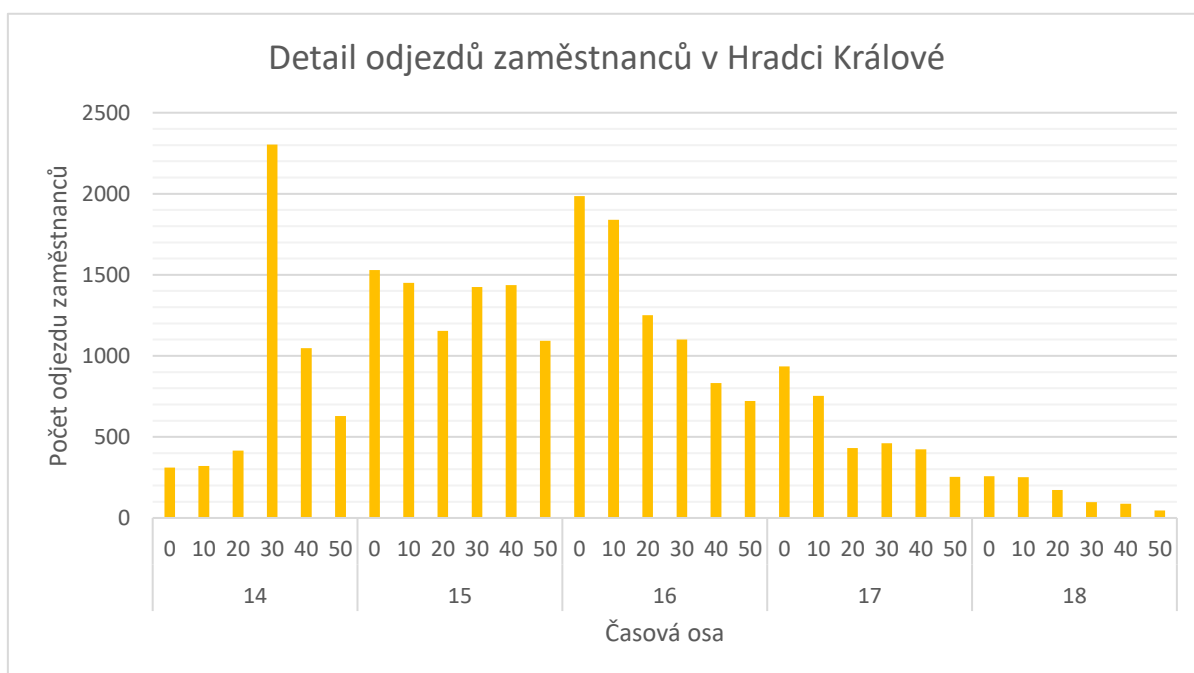
Kromě časů vjezdů osobních automobilů zaměstnanců s dlouhodobým povolením do garáží centrály společnosti byly poskytnuty i časy výjezdů těchto zaměstnanců z garáží. Souhrnný graf (Graf 11) ze všech tří budov za celé dostupné období ukazuje, že nejvíce zaměstnanců odjíždělo z garáží mezi 16. a 17. hodinou. Na druhém místě s těsným rozdílem je čas mezi 17. a 18. hodinou. Tento výsledek je očekávatelný vzhledem k běžné pracovní době kancelářských pracovníků. V grafu (Graf 11) je vidět, že také hodně zaměstnanců odjíždí osobními automobily z garáží kanceláří mezi 15. a 16. hodinou. Tento fakt může být způsoben tím, že v datech na základě, kterých je graf vytvořen, jsou obsažena data jak z centrály v Praze, tak z centrály v Hradci Králové. V Hradci Králové, jak je zřejmé z předchozího grafu (Graf 10), vjíždějí zaměstnanci do garáží kanceláře dříve než v Praze. Lze tedy předpokládat, že na základě jednotné délky pracovní doby budou také odjíždět dříve.



Graf 12 - Detail nejvytíženější doby odjezdů ze všech garáží, Zdroj: Autor

Z grafu (Graf 11) vyplývá, že nejvytíženější hodiny pro odjezd zaměstnanců z garáží, je časové období mezi 14. a 19. hodinou. V detailu této nejvytíženější doby v grafu (Graf 12) rozdělené do časových intervalů po deseti minutách, je patrné, že vždy největší počet zaměstnanců v danou hodinu odjíždí vždy těsně po celé hodině. Největší počet zaměstnanců tak odjíždí buď chvíli po 15., 16. nebo po 17. hodině, kde v období 17:10 – 17:20 je zaznamenán nejvyšší počet vyjíždějících automobilů z garáží, a to konkrétně 8 273.

Již z dat v tomto grafu (Graf 12), ve kterém jsou obsažena data ze všech třech budov, se objevuje anomálie v datech z Hradce Králové, která se neobjevuje v datech v Praze. Jedná se o zvýšený počet odjezdů mezi 14:30 a 14:40. Data o odjezdech z pražské centrály ukazují, že v tomto období odjelo z budovy stejné množství zaměstnanců, jako je běžné pro celou hodinu mezi 14. a 15. hodinou. Žádný neočekávaně vysoký počet se v této době v datech nasbíraných z pražské centrály neobjevuje. Kromě rozdílu v datech ve zmiňovaném období, je graf obsahující data pouze z pražské pobočky velmi podobný grafu, který obsahuje data ze všech třech budov centrály. Data pouze z Hradce Králové, jsou od dat ze všech třech centrály poměrně odlišná a jsou ukázána v následujícím grafu (Graf 13).



Graf 13 – Detail odjezdů zaměstnanců v Hradci Králové, Zdroj: Autor

Tento graf (Graf 13) ukazuje, že nejvíc zaměstnanců zaměstnaných v Hradci Králové odjíždí během deseti minut mezi 14:30 a 14:40. Toto pravděpodobně navazuje na skutečnost, která vyplývá z grafu uvedeného výše (Graf 10), a to konkrétně, že největší počet zaměstnanců přijíždí do kanceláře v Hradci Králové během deseti minut mezi 5:50 a 6:00. Počet těchto zaměstnanců za celé měřené období je podobný a pohybuje se okolo 23 tisíc záznamů jak pro

vjezdy tak pro výjezdy. Lze tedy předpokládat, že velká skupina zaměstnanců v Hradci Králové pravidelně pracuje v období mezi 6:00 a 14:30, což je délka běžné pracovní doby neboli osm hodin s půl hodinovou přestávkou na oběd. Ostatní grafy (Graf 8, Graf 9 a Graf 11) ukazují, že v Praze se nevyskytuje dostatečně velká skupina zaměstnanců, která by dodržovala takto přesně tuto konkrétní pracovní dobu, aby to bylo zřejmé z celkových dat. Je nyní možno vyvodit pouze z dat příjezdů a dojezdů zaměstnanců, že charakter práce a s tím spojená možnost flexibility je na pražském a hradeckém pracovišti alespoň částečně rozdílný.

### **3.3. Data o vstupech zaměstnanců do budov**

#### **3.3.1. Způsob získání dat a jejich rozsah**

Ve společnosti v současné době musí zaměstnanec při vstupu do centrály (ať už v Praze nebo v Hradci Králové) prokázat svou totožnost vlastní vstupovou kartičkou, aby mohl projít turniketem. Průchody těmito turnikety jsou zaznamenávány v systému. Data z tohoto systému budou předmětem zpracování v dalších kapitolách této diplomové práce.

Vzhledem k velkému množství těchto průchodů a také povaze systému, který uchovává tyto data, lze získat pouze data za loňský rok 2022. Data za celý rok by ovšem pořád byla příliš rozsáhlá pro jednoduchý export ze systému, takže bylo vybráno 12 týdnů z celého roku (každý měsíc jeden týden), které reprezentují běžný pracovní týden. Byly vybrány týdny, ve kterých se nevyskytuje žádný státní svátek, ani běžné prázdniny ve školách (mimo dlouhých letních prázdnin v měsících červenci a srpnu). Tento způsob vybrání dat umožňuje porovnat vstupy a výstupy z budov centrály jak během týdne, tak porovnat jednotlivé týdny během roku mezi sebou. Bohužel vzhledem k povaze systému nebylo možné získat data v době během pandemie Covidu-19 ani v době před pandemií. Toto zajímavé porovnání je tak možné pouze u vjezdů do garáží v předchozí kapitole 3.2.2.

Vybraných 12 týdnů v roce 2022 je následujících:

- 17.1. – 21.1.2022
- 14.2. – 18.2.2022
- 21.3. – 25.3.2022
- 25.4. – 29.4.2022
- 16.5. – 20.5.2022
- 13.6. – 17.6.2022



- 18.7. – 22.7.2022
- 15.8. – 19.8.2022
- 19.9. – 23.9.2022
- 17.10. – 21.10.2022
- 21.11. – 25.11.2022
- 12.12. – 16.12.2022

Všechna tato data byla obsažena v jednom listu Excelu, který obsahoval 617 675 záznamů. V jednom záznamu byl obsažen datum a čas, dále stav průchodu (jestli byl odmítnut nebo puštěn), popis turniketu, na kterém byl záznam zaznamenán, číslo budovy a číslo karty.

Příklad obdržných dat je dispozici v následující tabulce (Tabulka 2).

*Tabulka 2 – Příklad obdržných dat o vstupech a výstupech do budov centrál v surovém stavu, Zdroj: Autor*

Datum a čas	Stav	Turniket	Budova	Číslo karty
17.01.2022 6:48	Platná karta	B1 Turniket 7 příchod	B1	26913
17.01.2022 6:48	Platná karta	B1 Turniket 3 příchod	B1	40832
17.01.2022 6:48	Platná karta	B2 Turniket 4 příchod	B2	32696
17.01.2022 6:49	Platná karta	B1 Turniket 3 odchod	B1	5657
17.01.2022 6:49	Platná karta	B3 Turniket V4 příchod	B3	46182

Stejně jako u dat o vjezdech a výjezdech z garáží je zde potřeba zdůraznit, že doby pobytu zaměstnanců v centrálách společnosti neodpovídá celé délce pracovní doby zaměstnanců. Části pracovní doby zaměstnanci mohou odpracovat v rámci politiky flexibility, která je ve společnosti nastavená, mimo pracoviště, a právě například na home office. Zde je ale výpočet doby zaměstnance v centrále těžší, protože jeden záznam obsahuje buď pouze informaci o vstupu nebo odchodu z budovy na rozdíl od dat z garáží, kde jeden záznam obsahuje jak příjezd, tak odjezd daného automobilu. Dále byla v těchto datech o vstupech do budovy obsažena i informace o turniketu. V případech, že vstup byl zaznamenán v místo vstupu do budovy jako vstup do kolárny, objevila se tato informace v popisu daného turniketu. Tento fakt umožnil dále zpracovávat kromě vstupů do budovy pro pěší, kteří přišli pěšky, parkovali jinde nebo přijeli MHD, tak cyklisty, kteří před vstupem do budovy vstoupili do kolárny.

### 3.3.2. Způsob zpracování dat pomocí SQL

Jak je popsáno výše, data byla velkého rozsahu zaznamenána v jednom souboru Excel ve stavu, který nebyl vhodný k detailnějšímu zpracování a vyvození poznatků ze získaných dat. Data tak bylo potřeba z důvodu tvorby reportů a grafů upravit tak, aby se z nich daly získat potřebné informace. Tato úprava dat proběhla s využitím systému Microsoft SQL Server a jeho klientského nástroje Management Studio. Prvním krokem bylo přiřazení jasného identifikátoru každému záznamu pro jednodušší práci s daty v systému. Dále bylo nutné rozdělit data na skupinu příchodů a odchodů pomocí informace obsažené ve v textu sloupce Turniket. Také v tomto kroku byly vyfiltrovány všechny záznamy, které obsahovaly informaci, že pocházejí z kolárny a byly uloženy stranou pro další použití.

Po tomto rozdělení na skupinu příchodů a odchodů došlo k výběru pouze nejdřívějšího příchodu a nejpozdějšího odchodu z každého čísla karty v každý den. Tímto krokem byly vymazány veškeré záznamy, které nepředstavovaly první příchod a poslední odchod zaměstnance do kanceláře. Může se stát, že zaměstnanec během dne odejde z budovy například na schůzku mimo kancelář nebo si zakouřit před budovu. Jelikož se tyto odchody a příchody nepočítají jako dojížděka do práce a z práce, jsou pro tuto práci irelevantní, a proto v analýze dále nejsou zpracovávány.

Poté byly jednotlivé záznamy spárovány tak, aby ke každému číslu karty v každý den, pro který je pro danou kartu zaznamenán příchod i odchod, existovala právě jedna dvojice času příchodu a času odchodu. V tomto okamžiku byla data o vstupech do budovy pěšími zaměstnanci v podobném stavu, jako data, která byla obdržena od přímo od společnosti o vjezdech a výjezdech z garáží.

Z této skupiny dvojic příchodů a odchodů pro jednotlivá čísla karty pro jednotlivé dny byly dále eliminovány záznamy, u kterých byl čas příchodu časově později než čas odchodu. Teoreticky je možné, že by tato situace doopravdy nastala v případě, že zaměstnanec pracoval v bance přes noc, nebo se může jednat o erární karty dávané návštěvám, které někdo zapomněl v oblasti za turnikety přes noc nebo i více nocí. Ať byly důvody k těmto výskytům jakékoliv, z této datové analýzy byly tyto záznamy eliminovány, protože nepředstavují klasickou situaci běžného zaměstnance, která je předmětem zkoumání.

Takto upravená data byla opět exportována do souboru ve formátu MS Excel. Výsledkem byl soubor obsahující 244 535 záznamů o příchodu i odchodu konkrétního zaměstnance v konkrétní den, které představovaly běžné chování zaměstnanců dané společnosti ve vybraném časovém období v roce 2022 popsaném výše v kapitole 3.3.1. Struktura těchto

získaných dat poskytla možnost jejich detailního zpracování a přehledně viditelná spolu s příkladem získaných záznamů v následující tabulce (Tabulka 3).

*Tabulka 3 - Příklad zpracovaných dat o vstupech a odchodech zaměstnanců, Zdroj: Autor*

DATE	ENTRY	EXIT	PLACE	CARD
14.06.2022	6:57:00	15:28:00	B1	39496
15.12.2022	8:40:00	14:54:00	B2	52768
23.09.2022	8:42:00	16:25:00	B2	55060
28.04.2022	15:38:00	19:48:00	B1	29312
13.06.2022	8:44:00	15:59:00	B3	63898

Je zde znovu nutno uvést, že doba mezi časy příchodů a odchodů zaměstnanců do budovy nereprezentuje celou délku pracovní doby zaměstnanců. Jak je popsáno výše v kapitole 3.1.1, v rámci programu flexibility umožňuje společnost svým zaměstnancům odpracovat část své pracovní doby vzdáleně, například právě prací z domova. Doba pobytů zaměstnanců v kancelářských budovách tak nemá žádnou vypovídající hodnotu o rozvržení pracovní doby ve společnosti.

Zpracování dat o vstupech a odchodech z koláren, které se nachází jak v budově centrále Prahy, tak v Hradci, probíhalo po úvodním vyfiltrování těchto dat z původního celku dále separátně od dat o vstupech. Těchto záznamů bylo vyfiltrováno a zpracováno pro další použití celkem 5 822 za vybrané období (viz. Kapitola 3.3.1.).

Vzhledem k povaze fungování systému označování příchodu a odchodu do koláren není bohužel možné provést přesné detailní rozdělení a dále spárování dvojic odchodů a příchodu jednoho zaměstnance v jeden den. Čtečky karet v kolárnách totiž nejsou označeny na čtečky na příchodu do kolárny a odchodu z kolárny. Struktura získaných dat z prostoru koláren tak neumožňuje kvalitně rozpoznat příchod od odchodu v jednotlivé dny.

Jelikož předmětem zkoumání využívání kol pro denní dojížděku zaměstnanců do práce jsou především změny v průběhu roku a sledování sezónních výkyvů, tento chybějící detail v datech týkajících se příchodů do kolárny není natolik podstatný. To je i vzhledem k tomu, že i po vstupu do kolárny musí zaměstnanec projít turnikety, takže zkoumání přesných časů vstupů do budovy je prováděno na sadě dat z turniketů u vstupu do budovy, nikoliv u turniketů z koláren.

Struktura získaných dat z koláren společně s příkladem získaných dat je přehledně viditelná v následující tabulce (Tabulka 4).

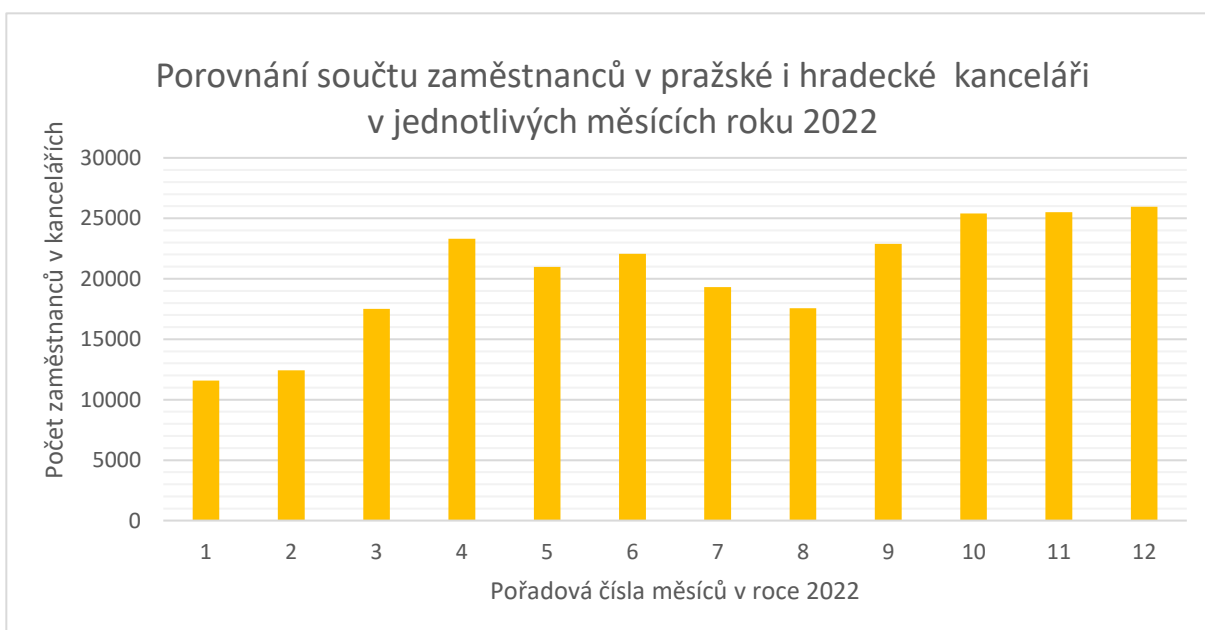
Tabulka 4 – Příklad zpracovaných dat z koláren, Zdroj: Autor

DATE	TIME	CARD	PLACE
19.01.2022	12:43:00	45484	B1
19.01.2022	15:47:00	5268	B3
19.01.2022	16:12:00	48216	B1
19.01.2022	16:47:00	61256	B3
19.01.2022	16:49:00	67261	B3

### 3.3.3. Závěry ze získaných dat o vstupech do budovy

Data získaná způsobem popsaným výše v kapitole 3.3.2 bylo možné jednoduše vizualizovat v programu Microsoft Excel. Protože data byla pouze za rok 2022 a z toho vždy pouze vybraný týden v měsíci, není možné sledovat detailní vývoj roční změny. Pokud ale budeme považovat vybrané týdny jako vhodné reprezentanty ostatních týdnů příslušného měsíce, lze provést alespoň zběžné porovnání mezi jednotlivými měsíci v daném roce. Tyto závěry jsou přehledně zobrazeny na následujícím grafu (Graf 14).

V tomto grafu (Graf 14) je k dispozici porovnání počtu zaměstnanců, kteří během vybraných týdnů, ve kterých se nevyskytovaly žádné státní svátky, vstoupili do jedné ze tří kancelářských budov, ať už do budovy centrály v Praze nebo do budovy centrály v Hradci Králové. Pro vysvětlení nízkých dat na začátku roku je potřeba pochopení kontextu dobíhající pandemie Covidu-19. V této době se tak počet vstupů zaměstnanců po dobu jednoho týdne ve všech třech budovách centrály pohyboval okolo 12 tisíc.

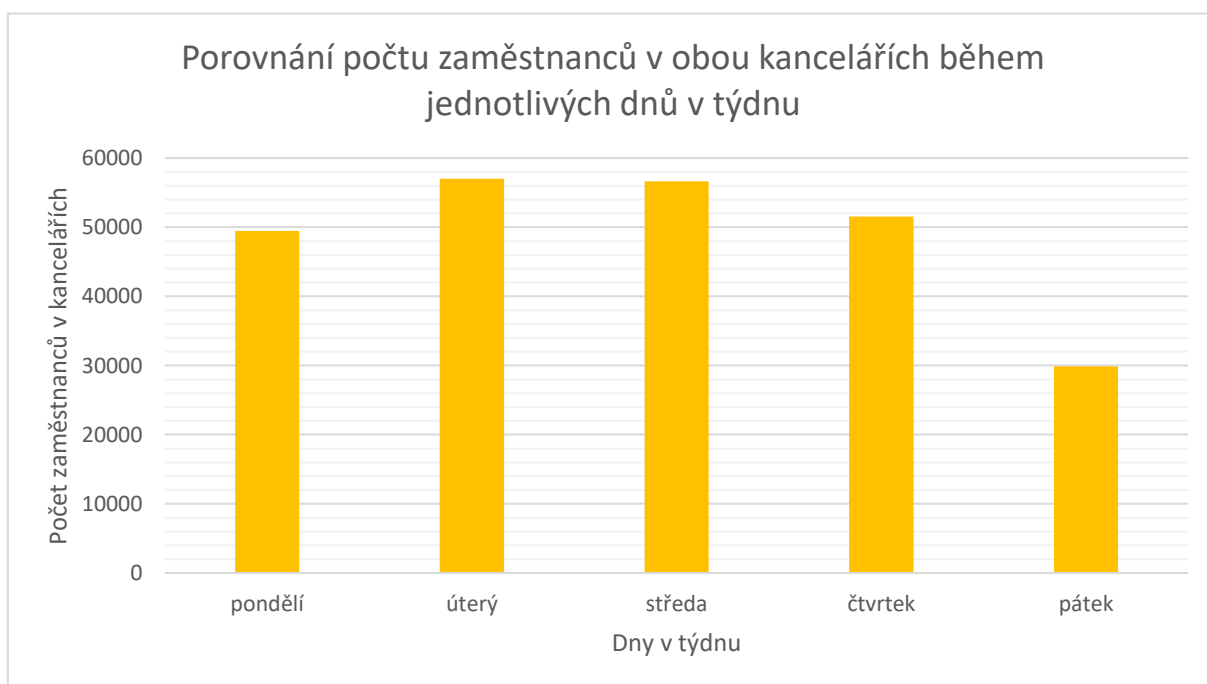


Graf 14 - Porovnání součtu zaměstnanců v pražské i hradecké kanceláři v jednotlivých měsících roku 2022, Zdroj: Autor

Dále je v grafu (Graf 14) vidět rozvolnění v období jara, kdy dopady pandemie nebyly již pro společnost tak velké a zaměstnanci se začali vracet do kanceláří. O tomto svědčí počet zaměstnanců, kteří navštívili kancelář během jednoho vybraného týdne v dubnu, a to více než 23 tisíc. Jedná se tak téměř o dvojnásobek vstupů do budov zaměstnanci, než kolik bylo zaznamenáno pouze o dva měsíce dříve v únoru.

Dále je z grafu viditelný klasický pokles počtu zaměstnanců v kancelářích v měsících červenci a srpnu, kdy jsou časté dovolené především kvůli letním prázdninám dětí navštěvující základní a střední školy. Září je také častým měsícem pro dovolené, a to především pro zaměstnance, kteří jsou bezdětní a chtějí jet na dovolenou v dobu, kdy je ještě letní počasí, ale již není sezóna. Tento úbytek zaměstnanců pracujících z kanceláře je tak způsoben právě větším počtem dovolených a nikoliv tím, že by zaměstnanci začali více preferovat práci z domova. Důvod pro výskyt nižších čísel je tak jiný oproti měsícům na začátku roku, jako je leden a únor, kdy důvodem pro nižší počet zaměstnanců v kancelářích byla doznívající pandemie.

Velmi podobné hodnoty v posledních třech měsících v roce 2022 se již dají považovat za standartní stav. Z grafu (Graf 14) je patrné, že počet zaměstnanců, kteří pracovali tyto tři měsíce z kanceláře se ustálil a dosahuje přibližně necelých 26 tisíc zaměstnanců za týden. Je nutné zdůraznit, že toto číslo reprezentuje zaměstnance z centrály jak v Praze, tak v Hradci Králové. Pokud bychom chtěli tyto místa rozlišit, reprezentují ze zmíněných 26 tisíc zaměstnanci v Hradci Králové přibližně 6 tisíc vstupů zaměstnanců. Zbýlých 20 tisíc



Graf 15 - Porovnání počtu zaměstnanců v obou kancelářích během jednotlivých dnů v týdnu, Zdroj: Autor

zaměstnanců jsou zaměstnanci pracující v budově pražské centrály. Vzhledem k tomu, že se od konce roku 2022 k dubnu 2023 politika společnosti ohledně práce z domova nezměnila, lze považovat tyto dvě hodnoty za hodnoty reprezentující standartní využívání budov i v posledních několika měsících a lze na nich postavit odhady v blízké budoucnosti.

Tyto hodnoty, konkrétně 20 tisíc vstupů zaměstnanců v Praze a 6 tisíc vstupů zaměstnanců v Hradci Králové, lze využívat v dalších výpočtech. Je ovšem potřeba připomenout, že z povahy systému, který data sbírá a průběhu zpracování daných dat, nejsou v těchto datech obsaženy všechny osoby, které do budov centrál vstoupily. Procento osob, které ale nejsou v těchto datech zaznamenány, je malé, a proto je toto číslo zanedbatelné. Je tomu tak vzhledem k povaze této diplomové práce, která se zajímá o pravidelnou dojížďku zaměstnanců. Relevantní data o pravidelné dojížďce zaměstnanců jsou v této práci řádně zpracována.

Následující graf (Graf 15) reprezentuje celkový součet zaměstnanců ze všech třech budov centrály za celé období vybraných týdnů z roku 2022 popsanych v kapitole 3.3.1. Jelikož se jedná o data z celého období roku 2022, jsou sezónní výkyvy v průběhu roku v tomto grafu, který zobrazuje pouze rozdělení do jednotlivých pracovních dnů, irelevantní. Z tohoto grafu (Graf 15) je také dále zřejmé, že nejvytíženějšími dny v týdnu jsou úterý a středa. Za vybraných dvanáct týdnů z roku 2022 bylo v budovách centrál v úterý a ve středu celkem necelých 57 tisíc vstupů zaměstnanců oba tyto dny celkem ve 12 vybraných týdnech.

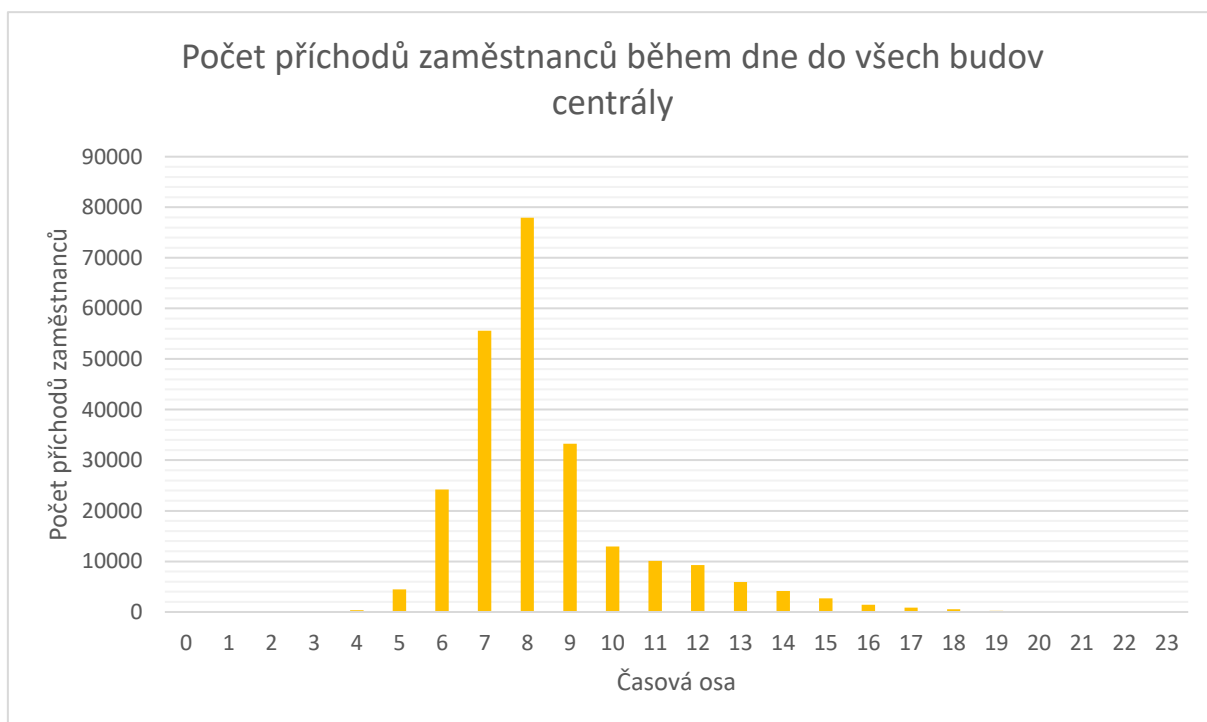
Naopak nejméně vytíženým dnem v týdnu bývá tradičně pátek. Počet zaměstnanců, kteří byli v budově kanceláří ve vybraných dvanáct pátků za rok 2022 byl tak téměř poloviční oproti počtu zaměstnanců za úterý nebo středu, a to pouze necelých 30 tisíc zaměstnanců. Lze tedy vyvodit závěr, že v pátky je pravidelně v kancelářích výrazně méně zaměstnanců, a protože v daných datech se nenacházel žádný datum, který by v daném roce připadl na státní svátek, lze vyvodit i závěr, že výrazná část zaměstnanců pracuje pravidelně v pátky z domova.

Zbylé dva dny v týdnu, pondělí a čtvrtek, se pohybují na hranici 50 tisíc zaměstnanců za celkem 12 vybraných příslušných dní v roce 2022. Rozdíl oproti nejvytíženějšímu úterý je tak přibližně 6 tisíc zaměstnanců, což není zanedbatelné číslo, ale není natolik výrazné, aby se z něj daly vyvodit závěry. Lze pouze předpokládat, že v pondělí a ve čtvrtek zůstává pracovat z domova o něco více zaměstnanců než v úterý a ve středu.

Tento graf (Graf 15) také znázorňuje data ze všech tří budov centrály. Pro jednotlivé centrály zůstává poměr mezi jednotlivými dny v týdnu stejný, co se týče počtu zaměstnanců, kteří daný den v týdnu pracovali z budovy kanceláře. V Hradci Králové jsou také nejvytíženější dny v kanceláři úterý a středa. Nejméně zaměstnanců je i v hradecké kanceláři v pátek. Rozdíl zde není ale tak významný. Nejvytíženější den, úterý, přišlo za 12 vybraných úterků do práce v Hradci Králové celkem 11 369 zaměstnanců, kdežto v pátek pouze 7 459. Rozdíl mezi těmito čísly tak není téměř dvojnásobný, ale v pátek je v kanceláři pouze okolo 65 % počtu zaměstnanců oproti počtu v úterý.

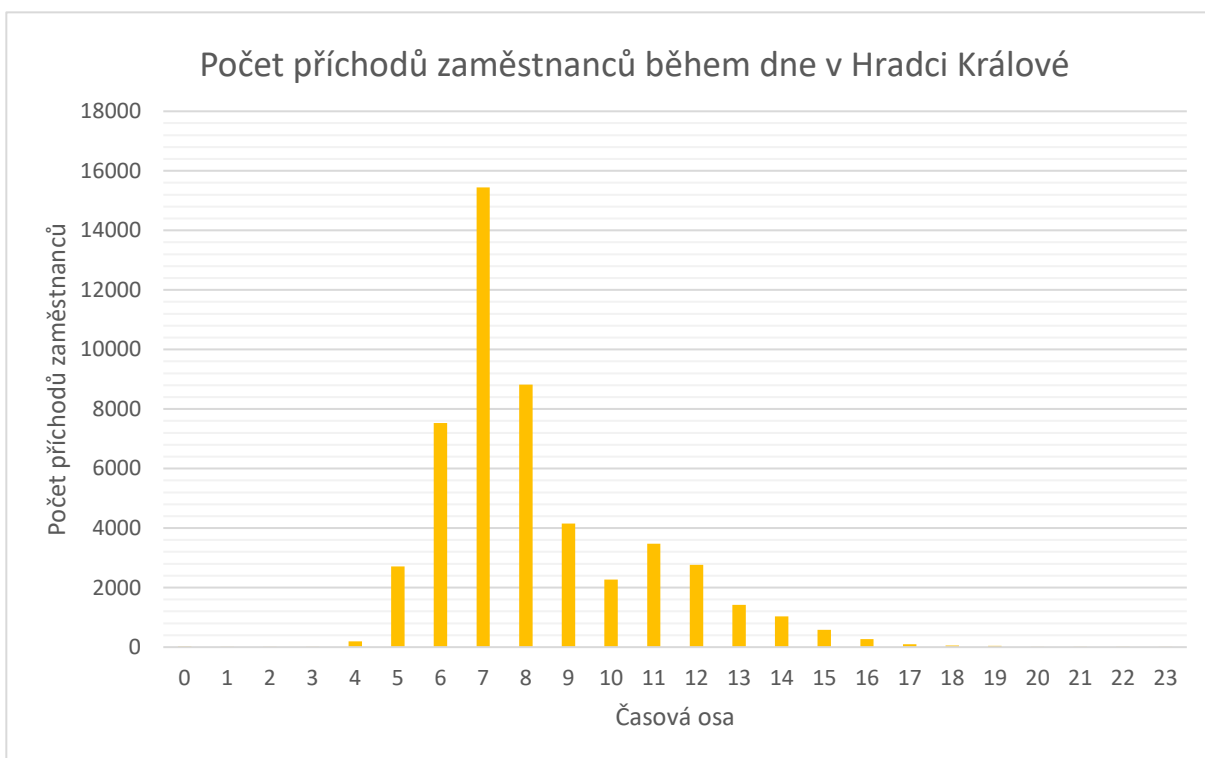
V kancelářích v Praze jsou nejvytíženější dny také úterý a středa, a to konkrétně celkem více než 57 tisíc zaměstnanců ve vybraných dvanácti příslušných dnech v týdnu během roku 2022. Oproti tomu za dvanáct různých pátků v tomto roce bylo v pražských kancelářích pouze 27,5 tisíce zaměstnanců, což představuje okolo 50 % celkového počtu zaměstnanců přítomných v budovách kanceláří v úterý a ve středu.

Graf 16 zobrazuje porovnání počtu příchodů zaměstnanců ve všech třech budovách centrály za vybraných dvanáct týdnů v roce 2022 v rozmezí jednoho dne. Z grafu jasně vyplývá, že většina zaměstnanců dorazila do práce mezi 8. a 9. hodinou. Druhá nejvytíženější hodina je mezi 7. a 8. hodinou, třetí je mezi 9. a 10. hodinou. Po této době již počty příchodu pouze klesají a nenabývají významných hodnot. Čtvrtá nejvytíženější hodina v celém dni je hodina mezi 6. a 7. ráno.



Graf 16 - Počet příchodů zaměstnanců během dne do všech budov centrály, Zdroj: Autor

Toto zjištění odpovídá i datům naměřených z garáží zobrazených v předchozím grafu v kapitole 3.2.2 (Graf 8). Stejně jako tomu bylo u dat z garáží, data z Prahy jsou více méně podobně rozložena ve rámci dne jako graf obsahující data ze všech tří budov na obou místech (Graf 16). Zajímavý je opět graf (Graf 17) z Hradce Králové, kde je stejně jako u dat z garáží zřejmý posun. Nejvytíženější hodina v Hradci Králové je tak opět hodina mezi 7. a 8. hodinou, a to s významným rozdílem. Další zajímavostí na tomto grafu (Graf 17) je úbytek zaměstnanců mezi 10. a 11. hodinou oproti hodinám před a po této hodině. Příčina tohoto výkyvu je nejasná.



Graf 17 - Počet příchodů zaměstnanců během dne v Hradci Králové, Zdroj: Autor

Vzhledem k příliš velké koncentraci příchodů pouze do pár hodin, je třeba se na tyto nejvytíženější hodiny podívat detailněji. Tento detail je k dispozici v grafu (Graf 18). Čím se odlišuje centrála v Hradci Králové od centrály v Praze, je to, že velká část zaměstnanců přichází do práce těsně před šestou hodinou ráno, což potvrzují také data z garáží. Rozhodně se ale nejedná o nejvytíženějších deset minut za celý den.

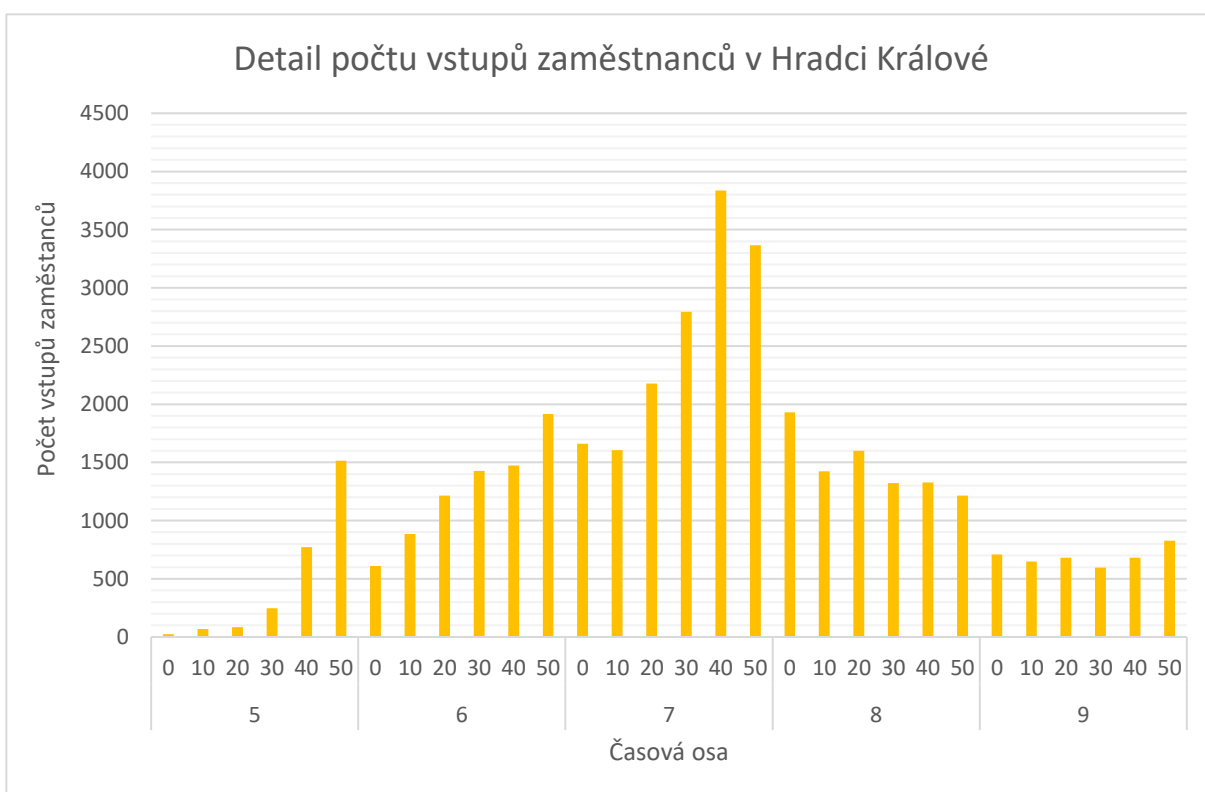
Lze tedy vyvodit závěr, že velká část zaměstnanců dojíždějící na šestou hodinu ráno jezdí spíše osobním automobilem než MHD nebo než by docházeli pěšky. V další kapitole bude porovnáno, jestli je tato skutečnost způsobena horší nabídkou MHD v tomto čase nebo menším počtem kongescí pro osobní automobily.



Z grafu je také zřejmé, že během jednotlivých hodin je vždy nejvíce příchozích zaměstnanců v posledních deseti minutách před celou hodinou, a lze tedy předpokládat, že tito zaměstnanci docházejí do práce vždy na celou hodinu. Nejvyšší počet zaměstnanců ale přichází během dvaceti minut před osmou hodinou, což se shoduje s daty z garáží a je pravděpodobně způsobeno dojížděním do práce na osmou hodinu.

Souhrnný graf (Graf 19) znázorňující počet odchodů ze všech třech budov centrály, jak v Praze, tak v Hradci Králové, ukazuje, že nejvyšší počet zaměstnanců odchází z kanceláře mezi 16. a 17. hodinou. Zhruba na stejné úrovni je počet zaměstnanců chodící z práce mezi 15. a 16. hodinou společně se zaměstnanci chodící z práce mezi 17. a 18. hodinou.

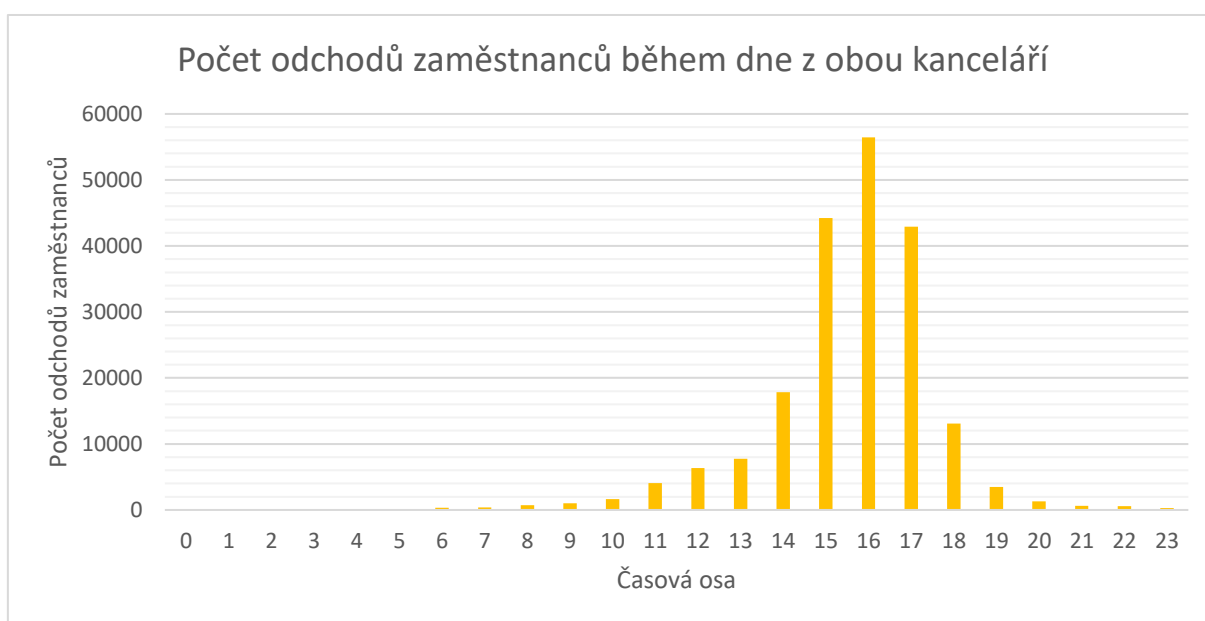
Opět zde platí, že pokud by tato data byla rozdělena mezi budovu centrály v Hradci Králové a v Praze, tak v Hradci Králové zaměstnanci odchází z práce průměrně dříve než jejich pražští kolegové. Toto souvisí se skutečností, která vyplývá i z předchozích grafů (Graf 16 a Graf 17), kde je zřetelný rozdíl i v době příchodů zaměstnanců do práce. Při dodržení stejné pracovní doby, tak je jasné, že zaměstnanci musí průměrně i dříve odjíždět. Většina zaměstnanců v Hradci Králové tak odchází ze zaměstnání v průběhu dvou hodin mezi 15. a 17. hodinou. Dokonce mezi 14. a 15. hodinou odchází více zaměstnanců v Hradci Králové než mezi



Graf 18 - Detail počtu vstupů zaměstnanců v Hradci Králové, Zdroj: Autor

17. a 18. hodinou, což je v případě kanceláří v Praze druhá nejvytíženější hodina pro odchod zaměstnanců.

Vzhledem k výskytu velkého množství záznamů pouze v několika hodinách z celého dne, je potřeba pro lepší pochopení dat zvolit v této části dne kratší časovou jednotku, do kterých budou záznamy řazeny. Pro tento účel slouží data v následujícím grafu (Graf 20), který obsahuje data jak z budov centrál v Praze, tak z budovy centrály v Hradci Králové, a který se soustředí na odchody uskutečněné zaměstnanci společnosti v časovém období mezi 14. a 19. hodinou.

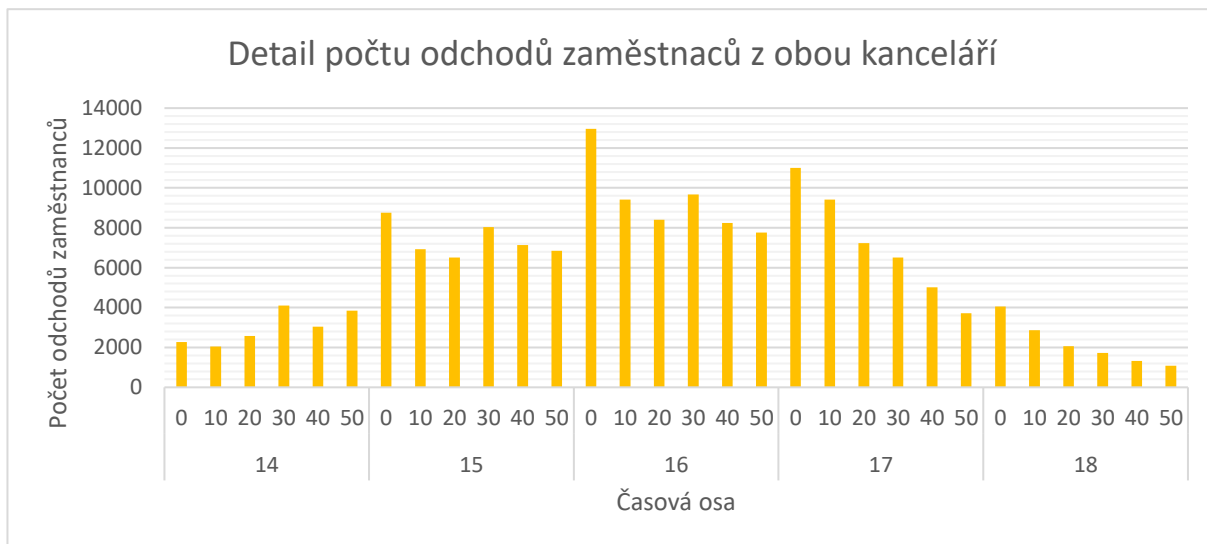


*Graf 19 - Počet odchodů zaměstnanců během dne z obou kanceláří, Zdroj: Autor*

Z tohoto grafu (Graf 20) lze vyčíst, že z každé celé hodiny je nejvytíženějších prvních deset minut. Jak z grafu vyplývá, jedná se především o intervaly 15:00 až 15:10, 16:00 až 16:10 a 17:00 až 17:10. V menším měřítku toto platí i pro časový interval 18:00 až 18:10. Dá se předpokládat, že zaměstnanci, kteří odcházejí v tyto intervaly, končí pracovní dobu odbitím právě zmiňované celé hodiny a poté odchází domů. Výjimku tvoří hodina mezi 14. a 15. hodinou, kdy je nejvytíženějším časovým intervalem 14:30 až 14:40. Stejný nárůst dat v tuto dobu je možné pozorovat také v jednom z předchozích grafů (Graf 13), který obsahuje data z garáží v Hradci Králové. Tento nárůst i v počtu odchodů zaměstnanců lze vysvětlit stejně, jako je tomu u odjezdů z garáží neboli, že v tuto dobu končí pracovní doba velkému počtu zaměstnanců, kteří v Hradci Králové přichází do práce na 6. hodinu ráno.

Oproti tomu v centrálních budovách v Praze je počet odcházejících zaměstnanců v tomto období spíše rovnoměrný. Samozřejmě některé hodiny (především mezi 16. a 18. hodinou) jsou vytiženější než ostatní hodiny v časovém období viditelném v grafu (Graf 20), ale jinak

zaměstnanci v pražské pobočce centrály odcházejí spíše rovnoměrně. Všechny výkyvy se do grafu (Graf 20) přenesly právě z dat z Hradce Králové, kde jsou tyto rozdíly mezi výše zmiňovanými intervaly a ostatními časovými obdobími velmi velké. V součtovém grafu se poté rovnoměrnější rozdělení odchodů zaměstnanců v Praze sečte s více extrémním rozdělením odchodů zaměstnanců v Hradci Králové a tyto výkyvy, které jsou v královehradeckých datech velmi velké, jsou v datech obsahující data z obou centrál výrazně menší.



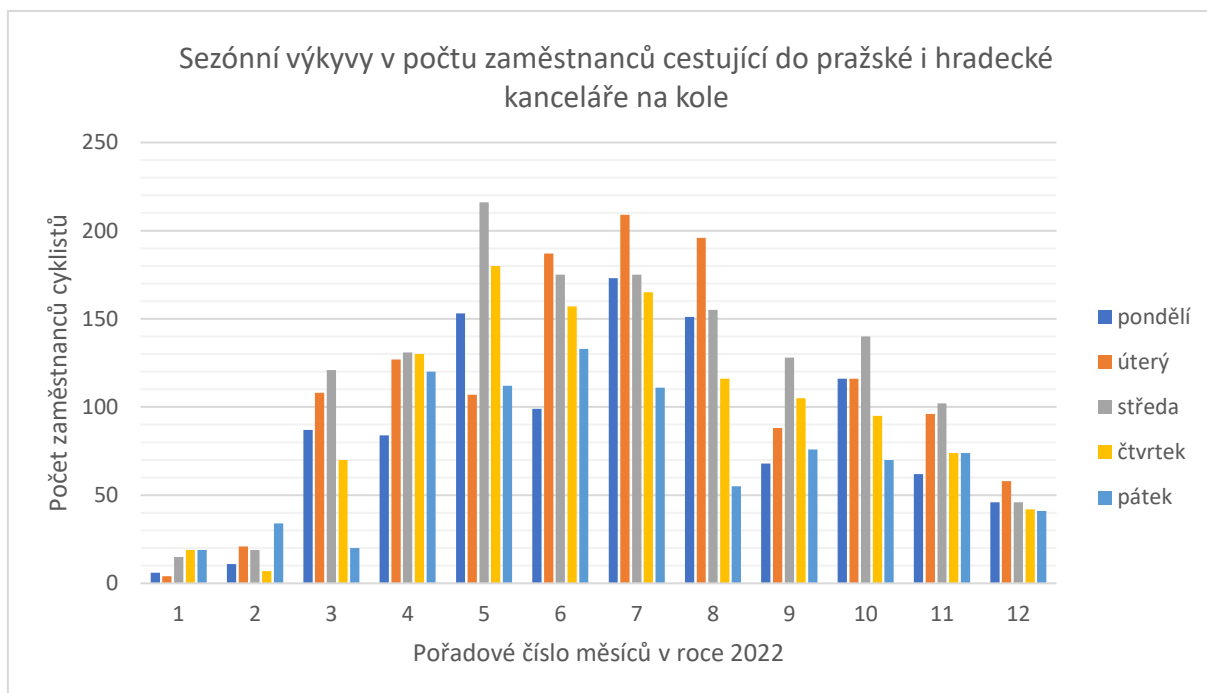
Graf 20 - Detail počtu odchodů zaměstnanců z obou kanceláří, Zdroj: Autor

### 3.3.4. Závěry ze získaných dat z koláren

Data z koláren byla původně obsažena mezi daty o vstupech do budov, jejich struktura tedy zůstává stejná a jedná se o data ze stejných dvanácti týdnů v průběhu roku 2022 definovaných v kapitole 3.3.1. Data z koláren také nelze rozdělit na příchody a odchody. Dopady této skutečnosti a detail struktury dat je popsán v předchozí kapitole 3.3.2.

Počty zaměstnanců jedoucích do práce na kole je silně ovlivněn především počasím v daný den. Z tohoto důvodu je první graf z oblasti koláren (Graf 21) zaměřen na změny ve využívání koláren jak v průběhu roku, tak v průběhů jednotlivých dnů v týdnu. Graf 21 tedy obsahuje počty zaměstnanců, kteří přijeli do práce na kole v jednotlivé měsíce společně s rozložením dat do jednoho týdne vybraného jako reprezentativního z daného měsíce. Z toho grafu (Graf 21) vyplývá, že v zimních měsících (leden, únor, prosinec) je počet zaměstnanců cestujících do práce na kole výrazně nižší než v měsících letních. Mezi nejvytíženější měsíce tak naopak patří květen, červen a červenec. Co se týče oblíbenosti jednotlivých dní pro jízdy na kole, neexistuje zde žádná společná charakteristika. Lze tak vyvodit, že dny v týdnu neměly

s počtem cyklistů nic společného, ale pravděpodobně zde mělo větší vliv právě vhodné počasí pro cyklistiku.



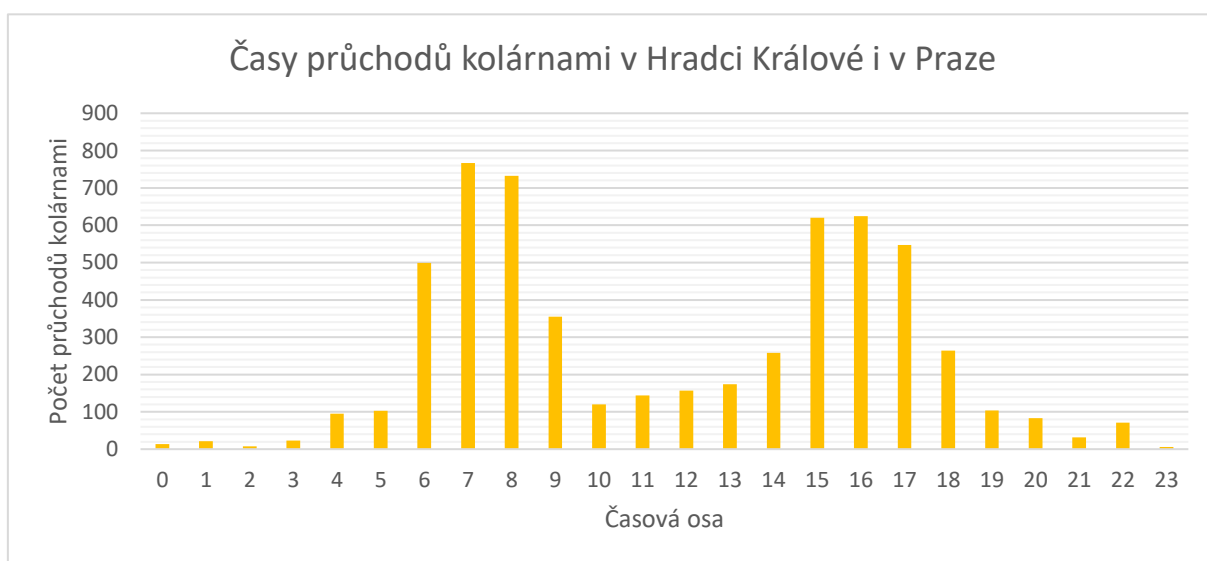
Graf 21 - Sezónní výkyvy v počtu zaměstnanců cestující do pražské i hradecké kanceláře na kole, Zdroj: Autor

Graf 21 obsahuje data z Prahy i z Hradce Králové. Pokud by byl vytvořen stejný graf, který by ale obsahoval pouze data z koláren v budovách centrály v Praze, tak by vypadal velmi podobně, co se poměrů týče. Jediným rozdílem by byl větší pokles počtu cyklistů v období zimních měsíců. Jinými slovy graf znázorňoval větší sezónní výkyvy.

Co je ale zajímavým faktem a porovnáním mezi těmito dvěma místy je fakt, že za celé sledované období (vybraných dvanáct týdnů v roce 2022) bylo v kolárnách pražské centrály zaznamenáno 2 045 cyklistů. Oproti tomu v Hradci Králové bylo za stejné období zaznamenáno 3 776 cyklistů. Vzhledem ke kontextu všech ostatních nasbíraných dat, kdy v pražské pobočce centrály pracuje výrazně více zaměstnanců (porovnejme například výše zmiňovaných 20 tisíc vstupů za den v Praze a pouze 6 tisíc vstupů za den v Hradci Králové) je tento rozdíl mezi cyklisty v Praze a cyklisty v Hradci Králové velmi významný. Lze tedy vyvodit jednoznačný závěr, že v Hradci Králové dojíždí do zaměstnání výrazně větší procento zaměstnanců, než tomu je v Praze. Toto je způsobeno především velikostí města a možnosti dojíždění na kole spojené s terénem ve městě. Praha je poměrně kopcovitá a rozsáhlá, což nejsou tak příznivé podmínky pro cyklistiku jako v Hradci Králové, který není tak veliký a jeho terén je velmi rovinný. V datech z Hradce Králové je také jasný výrazně menší rozdíl mezi letními a zimními měsíci. Sezónní výkyvy v Hradci Králové nejsou tak velké jako je tomu

v Praze, což vypovídá o faktu, že velká část zaměstnanců dojíždí do práce na kole i v zimních měsících, čemuž opět přispívá rovinatý terén města Hradec Králové, který je pro cyklisty vhodnější než kopcovitý terén v Praze. Dále se projevují velmi mírné zimy prakticky bez sněhu, které jízdu na kole v průběhu celého roku umožňují.

Dalším zajímavým grafem (Graf 22), který je výstupem dat z koláren, je graf znázorňující časy průchodů zaměstnanců koláren. Jak bylo popsáno výše v kapitole 3.3.2, data z koláren nebyla označena na příchody a odchody. Při zpracovávání průchodu koláreni během dne tak nelze rozlišit, jestli daný průchod znamenal příchod nebo odchod zaměstnance z práce. Vzhledem k danému grafu (Graf 22) lze ale poměrně jasně pouhým pohledem rozlišit období příchodů do práce (mezi 6. a 9. hodinou) a období odchodů z práce (mezi 15. a 18. hodinou).



Graf 22 - Časy průchodů koláreni v Hradci Králové i v Praze, Zdroj: Autor

Tento graf (Graf 22) obsahuj data jak z budovy centrály v Praze, tak z budovy centrály v Hradci Králové. Jako u ostatních grafů i zde platí pravidlo, že v Hradci Králové chodí zaměstnanci do práce dříve než zaměstnanci v Praze. V Hradci Králové tak nejvytíženější hodina příchodu pro cyklisty je mezi 6. a 7., dále hodina mezi 7. a 8. s pouze malým rozdílem. Zaměstnanci v Hradci Králové v průměru odcházejí z práce dřív než zaměstnanci v Praze a není tomu jinak ani u cyklistů. Nejvytíženější hodinou pro odchody cyklistů z práce v Hradci Králové je mezi 15. a 16. hodinou. Oproti tomu v Praze je nejvytíženější hodina pro příchod cyklistů do práce mezi 8. a 9. hodinou a pro odchod je to později, a to až mezi 17. a 18. hodinou.

### 3.4. Závěry analýzy dat

Závěrem lze stručně říci, že většina zaměstnanců v Praze přichází do práce mezi 7. a 9. hodinou a odcházejí mezi 16. a 18. V Hradci Králové je pracovní doba posunuta, a nejvíce

zaměstnanců přichází do kanceláře mezi 6. a 8. hodinou, a naopak odchází již mezi 15. a 17. hodinou.

Dalším závěrem je, že nejvíce zaměstnanců si bere dovolené v měsících červenci a v srpnu a nejčastější den pro práci z domova je pátek, a to poměrně s výrazným rozdílem v počtu zaměstnanců oproti ostatním dnům v týdnu. Dále v období pandemie Covidu-19 parkovalo v garážích prokazatelně méně osobních automobilů zaměstnanců, než tomu bylo v období před i po pandemií. Z toho vyplývá, že opravdu velké množství zaměstnanců pracovalo v tomto období z domova. Dále lze říci, že výrazně větší procento zaměstnanců z Hradce Králové jezdí do práce na kole oproti svým kolegům z Prahy.

Toto jsou jen vybrané body z celé této kapitoly (3. Analýza dat o vstupech do kanceláří vybrané velké společnosti). Tyto závěry z analýzy dat budou dále porovnány s dopravní situací v místech kanceláří vybrané společnosti, a to jak v Praze, tak v Hradci Králové, v kapitole 5.

## 4. Preference způsobu práce zaměstnanců

### 4.1. Rozhovory se zaměstnanci ve vybrané velké společnosti

V následující kapitole budou popsány rozhovory, které jsem na téma práci z domova a dojíždění vedla s vybranými zaměstnanci dané velké společnosti. V rozhovorech bylo položeno jak několik dopředu připravených otázek, tak byl zaměstnancům dán prostor vyjádřit se k této problematice samostatně, abych jim dala možnost vyjádřit individuální odlišnosti, které by dotazníková forma předpřipravených odpovědí nebyla schopna zachytit.

První otázkou v připravené struktuře rozhovoru bylo, jestli by mi zaměstnanec nesdělil nějaké základní informace o sobě, které mu nevadí uveřejnit. Zde jsem se zaměřovala především na rodinné podmínky zaměstnance, které by mohly ovlivnit jeho postoj k práci z domova, stejně tak jako obor, ve kterém pracuje, a úroveň zkušeností daného zaměstnance. Další položenou otázkou v rozhovoru je, jak v současné chvíli mají zaměstnanci nastavenou práci z domova. Tato otázka mi pomohla lépe pochopit, v jaké situaci se daný zaměstnanec nyní nachází a již zde bylo většinou zřejmé, jestli má zaměstnanec k práci z domova spíše negativní nebo spíše pozitivní postoj.

Dále jsem se zaměstnance zeptala, jestli by mi sdělil nějaké výhody a nevýhody práce z domova, které jsou pro něj nejdůležitější, případně nejpřínosnější nebo naopak ho nejvíce obtěžují. Abych získala větší přehled o konkrétní náplni práce daného zaměstnance, tak jsem se dále ptala, jestli se jejich práce skládá spíše z kontaktu s lidmi (kolegy, zákazníky) nebo se jedná spíše o samostatnou práci, a jak práce z domova ovlivňuje tyto aspekty jejich práce. Dále se ptám, jak zaměstnanci využívali práci z domova před pandemií Covidu-19, jestli to pro ně bylo běžné už před pandemií, a také jaký režim práce měli nastavený v době pandemie. Další připravenou otázkou je, jak podle nich vypadá ideální poměr práce z domova ku práci v kanceláři. Dále se zaměřuji v rozhovorech na aspekt dojíždění dotazovaného zaměstnance do práce, a to konkrétně jeho jak finanční, tak časové náklady na cestu – případně jestli třeba už po cestě zaměstnanec pracuje (např. vyřizuje emaily).

V další otázce navazuji na zjištěné informace o rodinných poměrech daného zaměstnance ze začátku rozhovoru – jestli například má děti a jak jeho postoj k práci z domova ovlivňuje nutnost hlídání, případně vyzvedávání dětí, u rodičů malých dětí v předškolním věku zjišťuji, jestli se mohou na práci doma soustředit atd. Tato otázka je vždy přizpůsobena rodinným podmínkám, které mi byl zaměstnanec ochotný sdělit. Poslední připravenou otázkou, je dotaz na názor dotazovaného na novou chystanou novelu Zákoníku práce, kde se upravuje uzákonění práce na dálku. Zaměřuji se především na novou podmínku proplácení

zaměstnanci paušální částku za hodiny odpracované doma zaměstnavatelem. Ve finále nechávám prostor dotazovanému zaměstnanci, aby mi sdělil svůj další názor na toto téma, nebo zdůraznil něco pro něj důležitého týkající se tématu práce z domova a dojíždění do práce.

Dále je potřeba zdůraznit fakt, že těchto šest vybraných zaměstnanců nemůže kvůli svému malému počtu sloužit jako reprezentativní názor zaměstnanců společnosti, ale pouze přináší osobní zkušenosti daných zaměstnanců a poukazuje na to, jak práce z domova může ovlivňovat životy individuálních zaměstnanců i jejich okolí, a to napříč různými pracovními pozicemi ve společnosti.

#### **4.1.1. Zaměstnankyně A**

Zaměstnankyně A je žena, která pracuje již 28 let v oblasti IT. Bydlí v Plzni, pracuje v Praze a má dvě děti, z nichž je jedno ve školním věku (13 let). Zaměstnankyně A pracuje, když může, zásadně na HO. Nyní je zaměstnavatelem nucena dojíždět do kanceláře dvakrát týdně, takže tak činí, ale radši by pracovala více z domova. Jako výhody práce z domova vidí zaměstnankyně A především v úspoře času a energie eliminací dlouhé a vysilující cesty do práce, což vede k tomu, že Zaměstnankyně A při práci z domova může pracovat výrazně déle, než je její pracovní doba, což podle svých slov pravidelně dělá. Další výhodou je pro Zaměstnankyni A možnost lepšího soustředění při práci z domova. Běžná práce Zaměstnankyně A se skládá zhruba z poloviny ze samostatné práce a zhruba z poloviny z komunikace s kolegy. Při komunikaci s kolegy pro ni práce z domova není překážkou a je podle ní stejně tak efektivní jako osobní komunikace.

Před pandemií Covidu-19 pracovala Zaměstnankyně A výhradně z domova. Sama říká, že v IT to bylo obvyklé vždy. Dojížděla pouze, pokud byla nutná její přítomnost na schůzkách s dodavateli nebo se zákazníky. Jinak byla zvyklá dojíždět do kanceláře pouze zhruba jednou za měsíc. Během pandemie Covidu-19 pracovala Zaměstnankyně A výhradně na HO. Podle jejích slov byla schopna pracovat stejně efektivně, jako před pandemií. Sama Zaměstnankyně A dodává, že po dvou letech, kdy pracovala pouze z domova ji začínal chybět osobní kontakt. Do té doby si vystačila s kontaktem online, i když se sama označuje za extroverta, byl pro ni kontakt se světem pouze přes počítač dostačující.

Náklady na dojíždění do kanceláře má Zaměstnankyně A poměrně vysoké. Jízdenka z Plzně do Prahy jí většinou stojí přibližně 100 Kč. K tomu jede na zastávku v Plzni zhruba 10 minut autem, a ještě si v Praze kupuje jízdenku na MHD, která jí stojí 500 Kč na měsíc. Cena její cesty do kanceláře je tak poměrně vysoká. Dalším aspektem cesty do kanceláře je doba cesty. Zaměstnankyně A uvádí, že vyjíždí z domu v 6 hodin ráno a do kanceláře většinou dorazí kolem 8:30. Cesta tak trvá 2,5 hodiny. Cesta z kanceláře je na tom podobně.



Zaměstnankyně A odjíždí z kanceláře přibližně v 17:30 a domů dorazí nejdříve ve 20:00. I vzhledem k této dlouhé době dojíždění, preferuje Zaměstnankyně A pracovat v kanceláři pouze zhruba dvakrát nebo třikrát měsíčně a zbytek pracovní doby strávit prací z domova. Dodává také, že lze vše udělat online, že to tak vždy dělala a současné omezování práce z domova nechápe.

Jak Zaměstnankyně A uvedla na začátku rozhovoru, v současnosti žije s jedním dítětem školního věku. K tomu Zaměstnankyně A uvádí, že se dá i doma pracovat s dítětem, ale musí být od mala přísně vycované, aby nerušilo. Také vzhledem k tomu, že když Zaměstnankyně A jede do kanceláře, je mimo domov 14 hodin, tak v tyto dny je její dítě schopno plně fungovat samostatně. Pokud Zaměstnankyně A zůstává pracovat na HO, tak je schopná po škole syna například odvést na trénink a podobně.

Názor Zaměstnankyně A na chystanou novelu Zákoníku práce je takový, že je dobře, aby zaměstnavatelé přispívali zaměstnancům na elektřinu a vytápění během práce z domova. Dodává ale, že si myslí, že tuto paušální částku nebudou chtít zaměstnavatelé platit, a budou hledat různé klíčky, jak se placení vyhnout.

Na závěr, když byla vyzvána, jestli by k rozhovoru ráda ještě něco dodala, zopakovala Zaměstnankyně A, že nechápe, proč se nyní problematika práce z domova vůbec řeší, protože ona tak pracovala celý život a nikdy to nebyl problém. Také dodává, že v práci skoro nepracuje, protože se nedokáže mezi kolegy soustředit, a radši si s nimi povídá o nepracovních záležitostech. Doma prý Zaměstnankyně A pracuje výrazně více, protože ji přes den v práci nic neruší.

#### **4.1.2. Zaměstnanec B**

Zaměstnanec B je 29 let a již od svých 19 let se pohybuje v oblasti IT. Má tak téměř 10 let zkušeností s touto prací. Pochází sice také z Plzně jako Zaměstnankyně A, ale v současnosti bydlí v Praze. Zaměstnanec B v současné chvíli pracuje převážně z kanceláře, i když by byl radši, kdyby mohl více pracovat z domova. Práce z domova podle něj není v současnosti možná kvůli povaze projektu, na kterém pracuje, a také po apelování od nadřízených raději dochází do práce téměř každý den.

Jako hlavní výhodu práce z domova vidí Zaměstnanec B v tom, že ušetří čas dojížděním do práce. Za pozitivní také považuje, že při práci z domova nemusí po cestě do práce zmoknout, zmrznout nebo řešit, jaké bude mít autobus zrovna zpoždění. Také samozřejmě Zaměstnanec B vyzdvihuje výhodu úspory času, který může využít efektivněji, ať už prací nebo jinými aktivitami. Jako další výhodu práce z domova vidí Zaměstnanec B fakt, že doma může obědovat přímo u počítače, a tak nepřestává pracovat ani během obědové pauzy. Neztrácí tak

čas obědváním v kanceláři v k tomuto účelu vyhrazeným prostorách, kde často stojí fronty, které ho jen zdržují od práce. Při práci i u oběda si tak doma může přiblížit konec pracovní doby právě o čas, který ušetřil tím, že při obědě mohl pracovat.

Za hlavní nevýhodu práce z domova považuje Zaměstnanec B nedostatek osobního kontaktu. Zaměstnanec B si uvědomuje, že při spolupráci je jednodušší si věci vyříkat osobně, případně nakreslit problém na papíře. Také podle něj je komunikace a ní i řešení problémů intenzivnější a rychlejší na osobní schůzce než na schůzce online při práci z domova. Jako další nevýhoda práce z domova byla v posledních měsících pro Zaměstnance B i domácí rušivá atmosféra. Jednalo se především o jeho sousedy, kteří každý den po dobu několika měsíců vrtali přímo do stěny, která oddělovala pracovní prostor Zaměstnance B od sousedního bytu. V tomto konkrétním případě nebyla možná ani domluva se sousedy, a tak domácí pracovní prostředí pro Zaměstnance B bylo pro práci spíše nevhodné. Za další problém práce z domova označil Zaměstnanec B problémy s internetem, se kterými se pravidelně potýká. Poslední nevýhodou práce z domova, kterou Zaměstnanec B uvedl, je rušivý element při práci z domova v podobě jeho přítelkyně.

Běžné rozložení práce Zaměstnance B je dle jeho vlastního názoru rozděleno zhruba na polovinu času stráveného samostatnou prací a druhou polovinu strávenou komunikací s lidmi. Sám uvádí, že někdy jsou dny, kdy je sám intenzivně zanořen do práce a nekomunikuje s nikým, a poté jsou dny, kdy má celý den zabraný schůzkami a na nic jiného nemá čas. Zaměstnanec B dále uvedl, že mu vyhovuje spíše samostatná práce, kterou může vykonávat nerušen, a to se mu nejlépe dělá právě z prostředí domova.

Před pandemií Covidu-19 pracoval Zaměstnanec B převážně v kancelářích. Dle jeho slov pracoval z domova sporadicky, přibližně jednou za měsíc. Během pandemie Covidu-19 poté i dle nařízení vlády pracoval celou dobu pouze z domova a v kanceláři nebyl i několik měsíců v kuse. Dále Zaměstnanec B uvedl, že si již zvyknul na komfort ve stylu „full remote“, kdy pracuje pouze z domova a do kanceláře nedochází. Zdůrazňuje, že i vývojem komunikátorů, jako je aplikace Microsoft Teams, je práce z domova jednodušší než kdy předtím. Také se mu doma lépe pracuje, jelikož má skvělý výhled ze svého domácího pracovního místa na okolí, a díky vysoko položenému bytu má rozhled na téměř celou Prahu.

Za ideální nastavení poměru práce z domova oproti práci v kanceláři považuje Zaměstnanec B zachování individuálního přístupu jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnanec B si uvědomuje, že pro extroverty je práce v kanceláři dost možná zajímavější variantou oproti práci z domova. Co se týče samotného Zaměstnance B, tak by preferoval práci z domova v maximální možné míře. Ovšem s přihlédnutím k větší efektivnosti schůzek, které se konají

osobně, Zaměstnanec B uznává, že pro takové příležitosti by udělal výjimku a přijel by do kanceláře.

Zaměstnanec B dále uvedl, že do práce se dostavuje pravidelně třemi způsoby. Prvním případem, jak se Zaměstnanec B dopravuje do práce je MHD. Dle vlastních slov využívá Zaměstnanec B tento způsob dojížděky zhruba v 70 % případů. Cesta v MHD trvá 56 minut a měsíční lítačka po Praze vyjde Zaměstnance B na 500 Kč Zvýhodněnou roční lítačku, která by Zaměstnanci B ušetřila několik tisíc korun, si Zaměstnanec B nechce kupovat. Dalším způsobem dojíždění do zaměstnání je pro Zaměstnance B motorka. Na motorce jezdí do práce dle vlastních slov kdykoliv, kdy je dostatečně hezky. Během roku to Zaměstnanec B odhaduje zhruba na 20 % případů cesty do práce. Cesta na motorce trvá Zaměstnanci B pouze 25 minut, což je méně než polovina doby, kterou trvá cesta MHD. Zaměstnanec B také uvádí, že při jízdě na motorce mu nevádí ani kolony, protože se se svou malou motorkou vejde mezi auta. Toto překračování dopravních předpisů při jízdě na motorce Zaměstnanci nevádí. Motorku prý tankuje jednou za dva týdny a palivo na tuto dobu ho stojí také zhruba 500 Kč. Poslední způsob dopravy do práce, který mi Zaměstnanec B sdělil, je cesta osobním automobilem. Tento způsob dojížděky Zaměstnanec B moc nepreferuje a využívá ho pouze když potřebuje někam zajet autem přímo po práci, a to například nakoupit. Zaměstnanec B to označil zhruba za 10 % případů dojíždění do práce. Jeho osobní automobil má prý vyšší spotřebu a palivo ho stojí přibližně 500 Kč na týden. Osobním automobilem nedojíždí do práce rád, protože je to drahé a také nerad řeší parkování.

Názor na chystanou novelu Zákoníku práce má Zaměstnanec B takový, že proplácení 3 Kč na hodinu při práci z domova není dostatečná částka, zvláště vzhledem k jejímu zdanění. Zaměstnanec B navrhuje, že kdyby tato částka byla alespoň 10 Kč, tak by to bylo výrazně zajímavější. Jinak k této změně nemá Zaměstnanec B žádný pozitivní ani negativní postoj.

Využívání hybridního systému práce z domova Zaměstnanec B neprovozuje. Dle jeho vlastních slov tato situace může nastat pouze v případě, že by pracoval z domova, a poté byl nucen vnějšími okolnostmi vyrazit do práce například na schůzku. Jinak je Zaměstnanec B buďto celý den v práci nebo celý den pracuje z domova. Zaměstnanci B se myšlenka, že by část pracovní doby odpracoval kanceláře a část z domova příliš nelíbí.

Závěrem Zaměstnanec B zdůrazňuje, že za něj je ideální stav práce z domova pro všechny ve stylu „full remote“. Zdůrazňuje, že lidé by nemuseli jezdit tak často, a stále by byli schopni splňovat své pracovní povinnosti. Dodává, že kdyby lidé nemuseli tak často cestovat, tak by se ulehčilo planetě díky poklesu skleníkových plynů díky snížení počtu vozidel IAD i MHD. Zaměstnanec B zakončil rozhovor myšlenkou, že „full remote“ je budoucností pracovního života.

### 4.1.3. Zaměstnankyně C

Zaměstnankyně C je 44letá matka dvou dětí. Jedno z těchto dětí dochází do základní školy, druhé do školy mateřské. Zaměstnankyně C působí ve společnosti jako manažerka, která řídí tým přibližně 45 lidí. Také má dlouhodobou zkušenost s řízením velkého množství lidí v rámci projektů s velkými rozpočty.

V současné chvíli pracuje Zaměstnankyně C téměř vždy z kanceláře. Práci z domova provozuje pouze v případě, že jsou třeba děti nemocné, a dále vtipně dodává, že tak dvakrát do roka je doma uvězněná, když čeká na balíček České pošty. Dále Zaměstnankyně C odůvodňuje svoje rozhodnutí být neustále přítomná v kanceláři tím, že se snaží potkávat kolegy naživo.

Jako největší nevýhodou pro práci z domova vidí Zaměstnankyně C především zhoršení čtení emocí kolegů, které je v případě osobního kontaktu jednodušší. Dodává, že tak mohou vznikat různé spory, které by v případě osobního jednání nevznikly. Další velkou nevýhodou práce z domova je pro Zaměstnankyni C důvod, že jí doma nikdo neuvaří. HO je tak pro ni spíše za trest, protože má hlad. Sama dodává, že i když se jí ráno nechce do práce jezdit a přemýšlí o možnosti práce z domova, tak poté, co si vzpomene, že v práci bude oběd a doma by musela vařit, tak raději vyrazí do kanceláře.

Naopak za největší výhodu práce z domova považuje Zaměstnankyně C především flexibilitu, kterou práce z domova přináší. Dodává, že z práce odchází o hodinu dřív, aby stihla vyzvednout děti ze školy a školky, a zbylou hodinu si napracuje večer z domova. Toto nastavení práce Zaměstnankyni C vyhovuje i vzhledem k tomu, že jako manažer má přes den spíše schůzky a večer doma má čas na samostatnou práci. Dle jejích slov obsahuje samostatná práce zhruba 10 % jejích pracovních povinností, takže pouze omezený čas večer práce doma je pro tuto samostatnou práci ideální.

Před pandemií i během pandemie Covidu-19 pracovala Zaměstnankyně C na mezinárodním projektu, takže práce v online prostředí byla samozřejmostí i vzhledem k povaze setkávání se s lidmi ze vzdálenějších zemí. Jediný rozdíl při přechodu do stavu pandemie zaznamenala Zaměstnankyně C v tom, že najednou i český tým byl připojen online, a že v některých okamžicích, kdy byly zavřené školy, bylo obtížnější pracovat, když celý den byly doma zároveň i děti. Zaměstnankyně dále dodává, že během pandemie Covidu-19 často provozovala schůzky například z hřiště před domem, kde si hrály její děti. Tehdy to prý bylo běžné a nikdo se nad tím dvakrát nepozastavil. Nyní se toto pochopení pro pracující maminky s dětmi prý trochu vytrácí, ale stále je to výrazně lepší než v době před pandemií Covidu-19, kdy si Zaměstnankyně C dle vlastních slov často vyslechla nesouhlasné názory, které se často nesly

v duchu toho, že je špatná matka. Dodává, že je tak ráda, že jedním z dopadů pandemie Covidu-19 je to, že je běžnější. Paradoxní je pro Zaměstnankyni C i to, že v době před pandemií Covidu-19 chodila do kanceláře pouze tři dny v týdnu a zbylé dva pracovní dny pracovala z domova. Nyní, po pandemii Covidu-19, je tak v práci každý den, což je nejvíce, co kdy za pár posledních let chodila pracovat do kanceláře.

Pro samotnou Zaměstnankyni C je nejlepší rozvržení práce to, které v současnosti má, a to neustále v kanceláři s možností práce z domova večer, když vyzvedne děti ze školy a školky. Ze své manažerské pozice požaduje Zaměstnankyně C rozvržení práce z domova v maximální míře 50 %. Dodává ale, že je důležité, aby lidé, kteří spolu spolupracují, byli v kanceláři přítomni ve stejné dny a viděli se zde. Uznává, že pokud je člověk v kanceláři sám, tak to pro něj nemá žádnou výhodu při spolupráci, proto požaduje synchronizaci s kolegy a podporuje například projektové dny, kde se setkají kolegové pracující na jednom projektu osobně.

Co se týče dojíždění Zaměstnankyně C do kanceláře, jezdí vždy autem. Cesta autem do práce trvá Zaměstnankyni C 12 minut. Stejná cesta MHD trvá 48 minut, což je pro Zaměstnankyni dostatečně velký rozdíl pro silnou preferenci jízdy osobním automobilem. Zaměstnankyně C také jako matka dvou dětí často odváží děti do školy a do školky. I zde Zaměstnankyně C přesně ví o kolik je cesta MHD delší než cesta osobním automobilem. S odvezením dětí do školy a školky trvá cesta do práce 32 minut. Stejná cesta pomocí MHD trvá ale 1h 37min, což je o tolik delší, že Zaměstnankyně C vždy jede raději osobním automobilem. Cenové náklady Zaměstnankyně C na cestu do kanceláře vychází především z ceny paliva, a to přibližně na 1 300 Kč měsíčně. Amortizaci osobního automobilu Zaměstnankyně C neřeší.

Zaměstnankyně C považuje možnost práce z domova za benefit, takže si nemyslí, že by zaměstnavatel měl zaměstnancům za práci z domova proplácet paušální částku. Zaměstnankyně C zdůrazňuje, že by zaměstnavatel neměl platit za to, že svým zaměstnancům umožňuje čerpat benefit. Uvádí příklad, že pokud je zaměstnanec nemocný, nebo má nemocné děti, má správně být v pracovní neschopnosti nebo mít volno z důvodu ošetřování člena rodiny. Obě tyto pracovní neschopnosti znamenají pro zaměstnance zkrácení mzdy, což pokud zaměstnanec nechce, tak nyní může zůstat doma a pracovat odtamtud. Zaměstnankyně C závěrem opakuje, že je zásadně proti tomuto návrhu a myslí si, že by to tak nemělo být.

K otázce hybridního HO Zaměstnankyně C opakuje, že ho využívá tak, jak je popsáno již výše, že pracuje hodinu večer, když už je s dětmi, z domova. Do kanceláře ale stále přijíždí na začátek běžné pracovní doby a odjíždí mezi 15. a 16. hodinou. K otázce hybridního HO u svých podřízených dodává, že nemá problém, i pokud přejíždějí mezi 9. a 15. hodinou, i když

by to tak podle pravidel nastavených ve společnosti nemělo být. Rychle ovšem dodává, že to nesmí být u pracovníků směnného provozu a zaměstnanec by měl být během přesunu dostupný, a to v urgentních případech minimálně na telefonu. Zaměstnankyně C dodává, že ona sama se snaží být dostupná téměř neustále a zavírá pracovní počítač pravidelně až kolem deváté hodiny večer.

Zaměstnankyně C na své manažerské pozici často řeší zaměstnance, kteří bydlí daleko a nechtějí dojíždět často do kanceláře. Zaměstnankyně C je v tomto neúprosná a vyžaduje po všech svých podřízených minimum dvou dnů v týdnu v kanceláři. Dodává, že jí vadí, když se lidé na dnech, kdy budou v kanceláři nedomlouvají, aby se mohli potkávat a zlepšila se jejich komunikace. Podle Zaměstnankyně C je nutné alespoň jednou týdně vidět své kolegy osobně. Na závěr rozhovoru ale říká, že primárně svým podřízeným věří a pouze v případě, že je nějaký problém, tak teprve začne tyto problémy ze své manažerské pozice řešit.

#### **4.1.4. Zaměstnanec D**

Zaměstnanec D je čtyřicetiletý muž, který se teprve nedávno oženil, a má dvě děti. Bydlí v Benešově u Prahy, kde musí vyzvedávat dítě z první třídy. Zaměstnanec D pracuje celý život jako programátor. Zaměstnanec D v současné době chodí pravidelně do kanceláře v pondělí a čtvrtek, což v současnosti jeho nadřízeným stačí. Bojí se ale, jestli nebudou ve společnosti tlaky ze strany vedení pro zavedení vyššího poměru práce v kanceláři.

Když Zaměstnanec D nepracuje z kanceláře společnosti, nedá se ovšem říci, že by pracoval z domova. Zaměstnanec D si pronajímá vlastní kancelář mimo domov, kam chodí pracovat z domova. Dle vlastních slov v této kanceláři udělá nejvíce práce. Jeho práce je totiž převážně samostatná práce a ve své vlastní kanceláři není ničím rušen a má na práci klid.

Jako hlavní výhodu práce z domova, respektive v případě Zaměstnance D práce z vlastní kanceláře blízko domova, je to, že cestou do Prahy neztratí tolik energie, takže jí může více věnovat práci. Zároveň je ale Zaměstnanec D rád, že chodí v pondělí a čtvrtek do kanceláře, protože tam nasbírá informace, probere osobně to, co je potřeba probrat a zbylé dny nerušeně pracuje z domova, respektive z jeho vlastní pronajaté kanceláře. Také považuje za pozitivní, že při práci z domova je více platný jeho rodině právě tím, že třeba stihne vyzvednout své dítě ze školy. Také má více volného času, který může s rodinou trávit. Zaměstnanec D také sděluje, že je muzikant a se svou kapelou hrají na plesech. V takových případech je také rád, že může pracovat z domova, protože poté ty plesy v pátek lépe stíhá. Jako další výhodu práce z domova považuje možnost zajít si na oběd do lokálních restaurací přímo v Benešově, a tak podporuje lokální restaurace, což je pro něj dle jeho slov velmi důležité. Líbí se mu, že může podporovat podniky ve svém okolí, a ne pouze podniky pražské.

Zaměstnanec D si možnosti pracovat z domova velmi váží, ale přijde mu, že to nyní spoustu zaměstnanců považuje za samozřejmost a této možnosti si neváží. Vysvětluje to tak, že lidé nemají kázeň z domova pracovat a nechají se rozptylovat. K tomu uvádí příklad, že jeho děti vědí, že když pracuje na počítači musí se zeptat, jestli je zrovna doma nebo v práci a v případě, že zrovna vykonává pracovní povinnosti to děti respektují a dávají mu na práci prostor. Toto porovnává s prací v kanceláři, kde především v systému pracovních míst „open space“, kde žádný zaměstnanec nemá vlastní místo a pracovní místa od sebe nejsou oddělena, je často větší ruch, který mu neumožňuje se tak dobře soustředit na práci. Dodává, že do kanceláře se tak chodí spíše společensky pobavit a efektivní práci dělá doma.

Zaměstnanec D si myslí, že pozice programátora je vhodná pro práci z domova, protože výstupy jeho práce jsou snadno měřitelné. Dodává ale, že některé pozice se na práci z domova nehodí, jako jsou například začátečníci, kteří se potřebují něco naučit od zkušenějších kolegů, nebo pokud například skupina kolegů rozjíždí projekt, tak je to určitě lepší dělat osobně. Při práci ve stylu „full remote“ by mu určitě chyběl osobní kontakt.

Své zkušenosti s pracovním poměrem před pandemií Covidu-19 rozděluje Zaměstnanec D na dvě skupiny. První z nich je pracovní trh přímo v Benešově, kde možnosti práce z domova nebyly tehdy vůbec nabízeny. Dodává, že mimo Prahu je stále nastavena mentalita, že pokud zaměstnanec pracuje z domova, tak nepracuje. V jeho práci před pandemií Covidu-19 v Praze mohli pracovat z domova pouze vybraní jedinci, pokud splňovali podmínky, že museli do práce dlouho dojíždět a byli v zaměstnání déle než šest měsíců, aby prokázali, že jsou zodpovědní. V období pandemie Covidu-19 se situace změnila a najednou pracoval Zaměstnanec D pouze z domova. Sám říká, že to s sebou přineslo různé nevýhody, ale celkově to nebylo tak špatné. I věci, které čekal, že bude těžší provést na dálku, se nakonec ukázaly jako naprosto bezproblémové, možná v některých případech ještě lepší, než na živo.

Pro Zaměstnance D je ideální poměr práce z domova dvakrát týdně, jak to v současnosti také provozuje. Po zamyšlení Zaměstnanec D upřesňuje, že by možná stačil pouze jeden den týdně v kanceláři. Ovšem chození do práce dvakrát týdně považuje za ideál, protože má vyzkoušené, že v takovémto rozložení pracovního týdne nevzniká sociální bariéra. Dále Zaměstnanec D dodává, že mu při práci z domova pomáhají schůzky ráno již od devíti, protože ho nutí připojit se k počítači a rozvrhnout si pracovní den.

Zaměstnanec D dojíždí do práce zhruba 1,5 hodiny, a to jako kombinace cesty vlakem a poté MHD v Praze. Na MHD v Praze si Zaměstnanec D platí roční kupón a na jízdenky do vlaku má koupenou kartu, která mu za poplatek 3 000 Kč ročně umožňuje uplatňovat na jízdenky 50% slevy. Ve vlacích také Zaměstnanec D jezdí první třídou, což dodává, že dělá z bezpečnostních důvodů. Prý má Zaměstnanec D spočítáno, že při cestách vlakem první

třídou ho vychází náklady na měsíční dojíždění do Prahy pouze o 100 Kč více, než kdyby jezdil celou dobu druhou třídou. Za cesty vlakem zaplatí Zaměstnanec D měsíčně přibližně 1 200 Kč. Ve vlaku po cestě do práce nebo z práce z pravidla nepracuje. Naopak si užívá pohodlí a klid první třídy a vnímá tento čas strávený ve vlaku na cestě jako čas pro osobní zábavu a nejčastěji si čte knížky. Zaměstnanec D si také spočítal, že dojíždění do práce osobním automobilem by ho měsíčně stálo 4 až 5 tisíc korun, a proto do práce osobním automobilem nejedí.

Názor Zaměstnance D na chystanou novelu a proplácení paušálu za každou odpracovanou hodinu na HO, je ten, že je to celé k smíchu. Dodává ale, že to povede k tomu, že zaměstnavatelé začnou práci z domova spíše více omezovat, protože nebudou chtít tento paušál platit. Už takto musejí platit za prostory kanceláří a náklady na kancelářské budovy se jim zavedením tohoto paušálu nezmenší. Ve velkých společnostech mu to přijde jako nešťastný nápad a bojí se jeho praktických dopadů. Rozumné mu to přijde pouze u zaměstnanců, kteří pracují ve stylu „full remote“ a nemají v kanceláři možnost mít pracovní místo.

Názor Zaměstnance D na hybridní HO je takový, že s tím problémem nemá, ale sám osobně se tomu snaží vyhnout. Dodává ale, že někdy je to nutné a dovede si představit takový příklad. Uvádí, že dopoledne může být v kanceláři produktivní a poté po obědě, kdy na něj klasicky přijde únava, bylo by vhodné si po cestě domů odpočinout a poté odpoledne pracovat z domova. Dále Zaměstnanec D uvádí, že výhodou tohoto řešení je i skutečnost, že v těchto méně frekventovaných hodinách nejsou tak plné vlaky, což má raději. Závěrem Zaměstnanec D uvádí, že i v současnosti raději jezdí vlakem do práce později a jede i domů později, právě aby se vyhnul dopravní špičce a s ní spojenými přeplněnými vlaky.

#### **4.1.5. Zaměstnankyně E**

Zaměstnankyně E je čtyřiceti čtyřletá žena, která ve společnosti pracuje osm let. Pět let z toho pracovala na pozici asistentky a nyní již tři roky pracuje na administrativní pozici v „back office“, neboli zajišťuje podpůrné úkoly pro fungování společnosti, které nevyžadují kontakt s klientem.

Zaměstnankyně E uvádí, že v současné chvíli nepracuje z domova vůbec. Za poslední čtyři měsíce pracovala z domova pouze jednou. Jako hlavní nevýhodu práce z domova uvádí Zaměstnankyně E zhoršení komunikace s kolegy. Zaměstnankyně E dále vysvětluje, že na její pracovní pozici je práce v týmu důležitá a osobní zorganizování úkolů je vždy rychlejší a přehlednější než při komunikaci online. Jako další nevýhodu práce z domova Zaměstnankyně E vnímá nedostatečný pracovní prostor v domácím prostředí. Vysvětluje, že v práci je ráda obklopena papírky a potřebuje pro svou práci velký monitor. Doma prý nemá dostatek prostoru na přehledné rozložení dokumentů, nemá velký monitor a také jí při práci



ruší především pes. Když ale byla nucena pracovat během pandemie Covidu-19 z domova, tak v práci z domova viděla Zaměstnankyně E i jisté benefity, například možnosti si o polední pauze zacvičit jógu, nebo zajít na procházku se psem. Rychle ale dodává, že tyto benefity nepřevažují negativa práce z domova, a proto vždy pracuje radši z kanceláře.

Pracovní režim Zaměstnankyně E se také skládá z termínů, které musí být vykonány do určité hodiny během dne, například nutnost každý den odevzdat část práce do poledne a podobně. Toto nastavení práce tak Zaměstnankyni E neumožňuje takovou volnost při rozvržení pracovní doby. Samostatné úkoly, na kterých by Zaměstnankyně E mohla delší dobu pracovat sama, nejsou při její povaze práce příliš běžné. Spíše tak komunikuje s kolegy o časově méně náročných úkolech a společně organizují jejich splnění.

Před pandemií Covidu-19 nebyla práce z domova na pozici Zaměstnankyně E vůbec možná. Vzhledem k přístupu zaměstnanců pracujících na „back office“ k systémům obsahující citlivé informace, byla práce z domova těchto zaměstnanců vyhodnocena jako bezpečnostní riziko a bylo nepředstavitelné, že by se toto někdy změnilo. Během pandemie Covidu-19 vzhledem k povaze své pracovní pozice dostali na výběr, jestli chtějí pracovat z domova nebo z kanceláře. Zaměstnankyně E si vždy zvolila možnost práce z kanceláře, pokud jí nebyl a práce z domova nakázána například kvůli kolegovi, který byl pozitivně testován na Covid-19. Zaměstnankyně E velmi oceňuje, že jí společnost dovolila i v tuto dobu chodit pracovat do kanceláře, pokud to bylo aspoň trochu možné. Vysvětluje, že by nedokázala být doma tak dlouhou dobu. Dodává, že během pandemie musela jednou pracovat z domova tři týdny v kuse a byl to pro ni velmi nepříjemný zážitek. Po pandemii Covidu-19 začala Zaměstnankyně E zase chodit do kanceláře každý pracovní den.

Zaměstnankyně E uvádí, že chápe, že práce z domova může být pro některé pozice vhodná a přinášet ostatním zaměstnancům výhody. Ona osobně podle vlastních slov potřebuje spíše externí řád a při práci z domova často nedokázala přestat pracovat po konci pracovní doby, nebo zapomínala obědovat. Vzhledem k umístění pracovního místa v ložnici, dodává, že byly i dny, kdy se ráno pouze přesunula z postele k počítači a večer zpátky do postele, což pro ni nebylo udržitelné. Také se jí nelíbí, že práce z domova je využívána jako možnost, jak pracovat při nemoci. Myslí si, že když jsou lidé nemocní, mají ležet a vyléčit se, a nikoliv celý den pracovat.

Zaměstnankyně E dojíždí do kanceláře z domu přibližně 25 minut a vždy využívá MHD. Každý rok si tak kupuje roční kupón na MHD a další náklady na dojíždění do zaměstnání neřeší. Vysvětluje tedy, že aspekt samotné cesty do práce pro ni není problém, ale že i kdyby cesta trvala déle, stále by pravděpodobně jezdila do kanceláře velmi často. Uvádí, že při práci

z domova ale nějaké náklady ušetřila, a to za obědy a kávu v práci, které si pravidelně každý den kupuje. Při práci z domova, jak je popsáno výše, často neobědvala.

Zaměstnankyně E nemá na chystanou novelu, a především proplácení paušální částky za hodinu odpracovanou z domova, žádný názor. Dodává ale, že kolegové toto často rozebírají, ale ona se do debat nekládá, protože na problematiku názor nemá. Dovede si ale představit, že to spousta lidí ocení, a tak to nepovažuje za zbytečnost. Po hlubším zamyšlení ale vysvětluje, že vzhledem k výši příspěvku se jedná spíše o zbytečnou administrativu pro zaměstnavatele. Stejný názor má Zaměstnankyně E i na možnost hybridní práce z domova. Sama to určitě provozovat nechce a nebude, ale dovede si představit, že pro kolegy, kteří třeba mají malé děti, to může být velká výhoda.

#### **4.1.6. Zaměstnanec F**

Zaměstnanec F je muž, který se dle vlastních slov pohybuje v oblasti IT od malička. V současné době také pracuje na pozici v IT. Má dvě děti, obě docházejí na první stupeň základní školy. Zaměstnanec F v současné době pracuje třikrát týdně v kanceláři a dvakrát týdně doma. Své dva dny práce z domova vysvětluje tak, že jeden má kvůli tomu, že musí vyzvedávat a převážet děti, a druhý den je tradičně pátek, kdy býval v kanceláři vždy sám, takže nakonec také raději zůstává doma.

Jako největší výhodu práce z domova vidí Zaměstnanec F především ušetřený čas na cestě do práce. Jak největší nevýhodu je to domácí rušivé prostředí v podobě rodinných příslušníků, a to především dětí. Zaměstnanec F dále vysvětluje, že jeho pracovní doba je rozdělena zhruba na polovinu samostatné práce a druhou polovinu komunikace s kolegy. Schůzky s kolegy tak vždy plánuje na čas, kdy bude v kanceláři, a při práci z domova si nechává prostor spíše na samostatnou práci.

Zaměstnanec F pracoval před pandemií Covidu-19 vždy pouze z kanceláře. Jednou výjimkou byly situace, kdy měl Zaměstnanec F schůzku mimo svou kancelář. Z domova ale nepracoval nikdy. Co je ale méně překvapivé zjištění, je že při pandemii Covidu-19 také pracoval pouze z kanceláře. Pracoval v jiné společnosti jako představitel managementu, takže rozhodnutí o práci z domova bylo na něm. Dodává, že společně se skupinou zhruba deseti lidí chodili na kanceláře vždy, když to bylo možné. Vysvětluje, že v té době míval osobní schůzky například v pekárně, kdy oba účastníci měli roušky i ochranné štíty. Také vysvětluje, že v této době zaškoloval nově příchozí kolegy, a potřeboval s nimi být osobně.

Za ideální nastavení politiky práce z domova Zaměstnanec F považuje mít možnost naplánovat si práci z domova, kdykoliv se to zaměstnanci hodí, například mít možnost odjet dříve kvůli opraváři. V případech, kdy zaměstnanec nemá žádný důvod zůstat doma,

si Zaměstnanec F myslí, že by bylo vhodné pro takového zaměstnance, aby přijel pracovat do kanceláře. Tento systém v současnosti praktikuje i Zaměstnanec F, který zůstává doma pouze pokud to pro něj má nějakou výhodu, jinak chodí do kanceláře. Jako příklad uvádí, že například následující pracovní den zůstává doma, protože potřebuje odvést psa do kadeřnictví.

Zaměstnanec F dojíždí do kanceláře z domova zhruba 40 minut. Jezdí vždy MHD, a to konkrétně autobusem, poté přestupuje na metro a poté na jinou linku metra. Zaměstnanec F má zakoupený roční kupón na pražské MHD a jiné náklady na dojíždění do zaměstnání nemá.

Do preference práce z domova Zaměstnance F vstupuje i fakt, že má v domácnosti dvě děti školního věku. Vysvětluje, že při práci z domova ho děti občas ruší. Překvapivým faktem ale je, že i děti ze začátku nebyly vůbec šťastné, když se vrátily ze školy a rodiče již byli doma a pracovali. Říká tedy, že jeho děti preferují, když Zaměstnanec F pracuje z kanceláře, i když dle jeho slov si na tento nový standart již začínají zvykat i děti.

Názor Zaměstnanec F na chystanou novelu Zákoníku práce a s ní spojené proplácení paušální částky za práci z domova je, že vzhledem k tomu, že když zaměstnanec pracuje z domova, tak společnosti ušetří za energii a potřebuje méně místa v kancelářích, tak je to poměrně férové řešení. Vysvětluje, že kdyby se okamžitě měli všichni vrátit k práci pouze z kanceláře, nebude na všechny zaměstnance dostatek místa. Chápe ale také postoj zaměstnavatele, který nechce platit za prázdnou budovu, která s sebou přináší i prázdná jistě náklady, a ještě platit zaměstnancům, kteří jsou doma.

Způsob hybridní práce z domova Zaměstnanec F neprotikuje. Vysvětluje to tak, že v tom nevidí žádný přínos. Největší výhoda práce z domova pro něj představuje ušetřený čas dojížděním, což v případě hybridního HO neplatí. Dodává, že raději pojedou do kanceláře na celý den.

Závěrem Zaměstnanec F opakuje, že by práce z domova měla být dobrovolná, ale apeluje, aby lidé využívali tuto možnost pouze pokud k tomu mají důvod. Osobní setkání je podle Zaměstnance F důležité pro spolupráci, takže by rád své kolegy v kanceláři občas viděl. Nakonec rozhovoru dodává, že chápe kolegy, kteří mají výrazně větší ať už finanční nebo časové náklady na dojíždění, což může být pro časté návštěvy kanceláře problém.

#### **4.1.7. Závěr z rozhovorů se zaměstnanci**

Závěrem rozhovorů s šesti vybranými zaměstnanci společnosti lze říci, že názory na různé oblasti problematiky práce z domova se u různých zaměstnanců velmi liší. I v tomto malém

vzorku zaměstnanců se našli kolegové se zcela protichůdnými názory i na obecnou myšlenku práce z domova. Zaměstnanec B například uvedl svůj názor, že práce ve stylu „full remote“ je budoucností, kdežto Zaměstnankyně E uvedla, že pracovat z domova nikdy nechce, a když byla nucena během pandemie Covidu-19, byl to pro ni velmi nepříjemný zážitek. Také zaměstnanci uvedli velké kontrasty s tím, jak se vypořádali s výzvami, které do jejich pracovního života přinesla právě pandemie Covidu-19. Někteří zaměstnanci pracovali „full remote“, jiní naopak chodili každý den do kanceláře. Dalšími rozdílnými názory byla problematika soustředění při práci z domova. Někteří zaměstnanci uvedli, že se v práci nedokážou soustředit, kdežto jiní se zase vůbec nedokážou soustředit doma, často kvůli přítomnosti ostatních členů domácnosti.

Obecně se ale zaměstnanci, kteří rádi využívají práci z domova, shodují, že se doma dokážou soustředit více než v práci. Většina zaměstnanců se ale také shodla na skutečnosti, že je dobré své kolegy alespoň někdy vidět, takže pravidelné docházení do kanceláře má svůj význam a neočekáváme, že by v blízké budoucnosti ze společnosti vymizel. Většina zaměstnanců také souhlasila s názorem, že možnost pracovat z domova by měla být nechána na zaměstnancích a oni sami by vyhodnotili, jaká úroveň práce z domova je pro jejich práci a jejich pozici vhodná.

Rozdílné názory padaly i na ožehavé téma novely Zákoníku práce, a to především na její část týkající se proplácení paušální částky za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem z domova. Zde se někteří zaměstnanci shodli, že nápad je to dobrý, ale že částka je příliš nízká na to, aby to pro ně bylo zajímavé. Další zaměstnanci naopak zastávali názor, že je to zbytečnost, která povede pouze ke zvýšené administrativě. Jeden dotazovaný dokonce sdělil obavu, jestli tato nová povinnost zaměstnavatelů nepovede k omezení práce z domova, protože zaměstnavatelé nebudou chtít tyto částky zaměstnancům proplácet.

Při otázce možnosti práce hybridního systému práce z domova se již více zaměstnanců shodovalo. Velká část uznala, že pro ně samotné to v současné chvíli nepřináší velké benefity, ale že proti této myšlence nic nemají, a pokud by to pro ně bylo výhodné, tak by se využití hybridního HO nebránili. Zvláště rodiče malých dětí uvedli, že pro ně je to výhodné vzhledem k nutnosti vyzvedávání dětí z mateřských škol dříve, než končí standardní pracovní doba.

Závěrem lze tedy říci, že problematika práce z domova je pro zaměstnance velmi silné a osobní téma, které jejich životy hodně ovlivňuje. Zdá se tedy, že pravidlo, které by platilo pro všechny dotazované, nelze v těchto rozhovorech najít. Pro větší množství zaměstnanců tak určitě nebude možné nastavit pravidla práce z domova, která by vyhovovala všem. Je to tedy problematika, která vyžaduje individuální přístup, protože každý zaměstnanec a jeho pracovní podmínky jsou odlišné.

## 4.2. Názor právníka společnosti na problematiku práce z domova

V rámci hlubšího pochopení celé problematiky práce z domova byl uskutečněn rozhovorem i s právníkem, který ve společnosti pracuje, a má tak do této problematiky vzhled z právního hlediska. S právníkem tak byly probrány různé aspekty obecně platné v pracovním právu České republiky, ale i konkrétní rozložení politiky ve společnosti a možné dopady na chystané změny.

Dotazovaný právník sděluje, že rozložení pracovní doby není zákonem nijak upraveno. Flexibilita pracovní doby tedy záleží na nastavení jednotlivých společností. Ve zmiňované společnosti je rozvržení takové, že zaměstnanci mají mít pevných 6 pracovních hodin mezi 9. a 15. hodinou. Toto rozhodnutí teoreticky lze změnit – je to pouze na společnosti samotné. Dále dodává, že společnost umožňuje zbylé dvě hodiny do plné osmihodinové pracovní doby odpracovat buďto hned nebo po této době, ale také dovoluje vložení přestávky do pracovní doby. Při dotazu, zdali by bylo možné toto zkombinovat s myšlenkou hybridního HO, právník vysvětluje, že po domluvě s nadřízeným je možné, aby si zaměstnanec přizpůsobil pracovní dobu i mimo tato pravidla společnosti. Schválení ale záleží na jednotlivých manažerech a není nárokové. Problém ale vidí v tom, pokud by se toto mělo zavést plošně na úrovni celé společnosti. Zdůrazňuje, že ne všechny pozice mohou mít stejnou úroveň flexibility, a proto je lepší, když se tyto situace řeší individuálně.

Když zůstaneme u myšlenky hybridního HO, vzniká otázka právního zařazení cesty z domova do kanceláře, nebo opačným směrem, během pracovní doby. Právník ujišťuje, že i když se jedná o cestu během standardních hodin pracovní doby, tak se nejedná o pracovní cestu. Tento přesun se totiž nezapočítává do pracovní doby ani v případě, že zaměstnanec třeba sedí ve vlaku a vyřizuje online korespondenci. Z právního hlediska člověk pracuje až ve chvíli, kdy je plně připojen a připraven vykonávat všechny své pracovní povinnosti. Dodává ale, že praxe ve společnosti je spíše taková, že místo měření přesně pracovní doby zaměstnancům se měří kvalita vykonané práce oproti kvantitě.

Dále řešíme s právníkem společnosti povinnost zaměstnanců nahlašovat zaměstnavateli přesně které hodiny odpracovali z kanceláře a které z domova. Zdůrazňuje, že je to opravdu povinnost zaměstnanců, ale že je běžné, že tyto záznamy zaměstnanci nevyplňují příliš přesně, což může vést k poměrně závažným následkům pro daného zaměstnance.

Na toto téma dále navazuje i problematika novely Zákoníku práce o proplácení paušální částky za hodiny, které zaměstnanec odpracuje z domova. Právník představuje systém, podle kterého se budou zaměstnancům počítat hodiny odpracované z domova jako ty, které si už nyní před platností této novely jsou zaměstnanci povinni zaznamenávat do systému docházky

ve společnosti. Tento systém již nyní umí zaznamenání všech forem práce z domova, včetně hybridního systému, takže na tuto změnu je společnost připravena.

Dále právník společnosti dodává, že se ve společnosti momentálně řeší tato novela na úrovni právního oddělení a HR. Při dotazu, jestli si on osobně myslí, že povinnost zaměstnavatele proplácet tuto paušální částku povede ve společnosti k omezování práce z domova, odpovídá, že to může být problém, ale že on i kolegové doufají, že to problém nebude. Dále dodává, že společnost se v současnosti snaží nastavit nějakou minimální únosnou hranici práce z domova, protože se bojí o produktivitu zaměstnanců mimo kancelář.

K současnému znění Zákoníku práce, který práci z domova žádným způsobem neupravuje. Zaměstnavatel si tedy teoreticky u zaměstnance doma pronajímá stůl, monitor, židli a další náležitosti zaměstnancova pracovního místa. Sám to ale považuje za velmi extrémistický výklad toho zákona. Vysvětluje ale, že zaměstnanec má právo nárokovat si proplacení spotřebované elektřiny k výkonu práce. Protože to ale nelze spolehlivě měřit a prokázat, přijde mu paušální částka jako vhodné řešení.

Kromě proplacení tohoto paušálu právník odhaduje, že ostatní změny v novele Zákoníku práce nebude mít pro společnost žádné další dopady. Vysvětluje, že novela obsahuje ještě úpravu práv zaměstnanců s dětmi do 9 let věku požádat o práci z domova. Při odmítnutí takového zaměstnance musí zaměstnavatel dostatečně obhájit své důvody. Aktuální nastavení politiky práce z domova ve společnosti toto ale již dávno umožňuje a společnost obecně rodičům s malými dětmi více vychází vstříc i v jiných záležitostech. Závěrem k tématu novely zákona zmiňuje, že BOZP stále není zákonem upravena, tudíž při tom nejextrémnějším výkladu by zaměstnavatel měl stále kontrolovat bezpečnost pracoviště zaměstnance, a to i při práci z domova. Osobně to považuje za zapomenutý problém. Vzhledem k tomu, že zákon takto v praxi nikdo nevykládá, tak se tyto aspekty práce z domova spíše běžně řeší dodatkem v pracovní smlouvě.

Posledním tématem rozhovoru bylo sledování zaměstnance při práci z domova. Vysvětluje, že Zákoník práce upravuje monitoring zaměstnanců a omezuje ho na úroveň hlídání, jestli zaměstnanci nezneužívají pracovní techniku pro osobní účely. Jakýkoliv jiný excesivní zásah do soukromí musí být odůvodněn a jako příklad uvádí nahrávání telefonátů u zaměstnanců call center.

## 5. Dopady práce z domova na dopravu ve městech

### 5.1. MHD v místě sídel vybrané velké společnosti

Vzhledem k bezpečnostnímu riziku, které přináší citlivá povaha dat poskytnutá danou společností, nelze přesně popsat lokalitu, kde se tato sídla nacházejí. Detailněji je důvod anonymity společnosti popsán v kapitole 3.1. I přes toto omezení, je ale možné popsat linky, které jsou v dané oblasti pro zaměstnance dostupné, a zaměřit se na zkoumání intervalů spojů nabízených na těchto linkách.

#### 5.1.1. MHD v okolí pražského sídla společnosti

Z bezpečnostních důvodů nelze přímo říci, kterou zastávku mají zaměstnanci dané společnosti z kanceláře v Praze nejbližší. Po dohodě se společností je ale možné sdělit, jaké linky MHD jsou pro dojíždění do práce MHD zaměstnancům k dispozici. Pražské sídlo společnosti se nachází v dostupnosti linky B pražského metra a také tramvajové linky číslo 7.


<b>B</b>		pId		PRAŽSKÁ INTEGROVANÁ DOPRAVA (PID) - Městská doprava Praha		Platnost: od 13.02.2023	
		Dopravce: Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha 9 Informace o provozu PID na tel.: 296 191 817; na internetu: www.dpp.cz					
Tarifní pásmo P	PRACOVNÍ DEN (☒)	SOBOTA (⊗)	NEDĚLE (†)				
směr: ČERNÝ MOST	4 50	50	50	4			
• ZLIČÍN	5 00 10 20 28 34 39 44 52 57	00 10 20 30 40 50	00 10 20 30 40 50	5			
2 Stodůlky	6 01 05 09 13 16 20 23 26 30 32 35 37 40 42 44 47 49 51 54 56 58	00 10 20 30 40 48 55	00 10 20 30 40 50	6			
5 Luka	7 01 03 05 08 10 12 15 17 19 22 24 26 29 31 33 36 38 40 43 45 47 50 52 54 57 59	03 10 18 25 33 40 48 55	00 10 20 30 40 50	7			
7 Lužiny	8 01 04 06 08 11 13 15 18 20 22 25 27 29 32 34 37 39 42 45 48 51 54 57	03 10 18 25 33 40 48 55	00 10 20 30 40 50	8			
9 Hůrka	9 00 03 07 10 14 18 22 26 30 34 39 43 48 53 58	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	00 10 20 30 39 48 55	9			
11 Nové Butovice	10 03 08 13 18 23 28 33 38 43 48 53 58	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	03 10 18 25 33 40 48 55	10			
13 Jinoňovice	11 03 08 13 18 23 28 33 38 43 48 53 58	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	03 10 18 25 33 40 48 55	11			
15 Radlická	12 03 08 13 18 23 28 33 38 43 47 52 56	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	03 10 18 25 33 40 48 55	12			
18 Smíchovské nádraží	13 01 05 10 14 19 23 28 32 37 41 48 52 59	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	03 10 18 25 33 40 48 55	13			
20 Anděl	14 02 06 09 13 16 19 22 25 28 31 34 37 40 43 46 49 52 55 58	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	14			
22 Karlovo náměstí	15 01 04 07 10 13 16 19 22 24 27 29 32 34 37 39 42 44 47 49 52 54 57 59	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	15			
23 Národní třída	16 02 04 07 09 12 14 17 19 22 24 27 29 32 34 37 39 42 44 47 49 52 54 57 59	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	16			
24 Můstek	17 02 04 07 10 12 15 18 21 24 27 30 33 36 40 43 47 50 54 57	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	17			
26 Náměstí Republiky	18 01 04 08 11 15 18 22 26 30 34 38 43 48 53 59	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	18			
27 Florenc	19 04 10 15 21 26 32 37 43 48 54	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	01 07 13 19 25 31 37 43 49 55	19			
29 Křižíkova	20 00 06 12 18 25 33 40 50	03 10 18 25 33 40 50	03 10 18 25 33 40 50	20			
31 Invaldovna	21 00 10 20 30 40 50	00 10 20 30 40 50	00 10 20 30 40 50	21			
32 Palmovka	22 00 10 20 30 40 50	00 10 20 30 40 50	00 10 20 30 40 50	22			
34 Českomoravská	23 00 10 20 30 40	00 10 20 30 40	00 10 20 30 40	23			
36 Vysočanská	0			0			
38 Kolbenova	1			1			
40 Hloubětín	2			2			
42 Rajska zahrada	3			3			
44 ČERNÝ MOST							

Obrázek 1 – Jízdní řád linky B pražského metra, Zdroj: [24]

Na obrázku (Obrázek 1) je vidět zastávkový řád linky B pražského metra platný od data 13.2.2023 po dobu realizace výzkumu. Tento zastávkový jízdní řád je pro zastávku Zličín. Tato zastávka je ale vybrána pouze z důvodu, že se jedná o konečnou dané linky, a nevypovídá tak o přesné lokalitě kanceláří dané společnosti. Obrázek 1 tak slouží pouze k ilustraci počtu spojů v jednotlivé hodiny během dne na této lince metra. Také vzhledem k tomu, že se jedná

o dojíždění zaměstnanců do práce, je relevantní k tématu této práce pouze sloupec Pracovní den a intervaly mezi jednotlivými spoji metra v tomto sloupci.

Ze sloupce Pracovní den na obrázku (Obrázek 1) lze vyčíst, že nejvíce spojů během celého dne se na této lince vyskytuje mezi 7. a 8. hodinou ráno. Jedná se tedy o ranní špičku, kdy během hodiny jede na lince metra B celkem 26 spojů. Do období ranní špičky lze dle tohoto jízdního řádu započítat celé období mezi 6. a 9. hodinou, kdy jsou intervaly v rozmezí 2-3 minut. Po ranní špičce nastává tradiční sedlo, kdy počet spojů na lince mezi 10. a 13. hodinou je 12, což je méně než polovina počtu spojů, které jezdí na této lince v době ranní špičky. Intervaly v tuto dobu jsou tak 5 minut. V době odpolední špičky, která podle tohoto jízdního řádu je mezi 14. a 18. hodinou jsou intervaly opět v rozmezí 2-3 minut. V nejvytíženější odpolední hodinu, což je mezi 16. a 17. hodinou, je počet spojů na lince metra B celkem 24, což je o dva spoje méně než v nejvytíženější hodině ranní špičky. Odpolední špička je také o hodinu delší než ranní špička a spoje jsou také více rovnoměrně rozděleny

7		pid 		PRAŽSKÁ INTEGROVANÁ DOPRAVA (PID) - Městská doprava Praha Dopravce: Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha 9 Informace o provozu PID na tel.: 296 191 817; na internetu: www.dpp.cz		Platnost: od 15.4.2023	
orientační doba jízdy (min)		Tarifní pásmo P		PRACOVNÍ DEN (☾)	SOBOTA (⊕)	NEDELE (†)	
• <b>RADLICKÁ</b> ▾		4	50	50	50	50	4
0	Škola Radlice	5	10 30 48	10 30 50	10 30 50	10 30 50	5
1	Laurová	6	02 12 23 34 42 50 58	10 30 50	10 30 50	10 30 50	6
2	Braunova	7	06 14 22 30 38 46 54	10 30 48	10 30 50	10 30 50	7
3	Křížová	8	02 10 18 26 34 42 50 58	03 18 33 48	10 30 50	10 30 50	8
8	Anděl ▾	9	06 14 24 34 44 54	03 18 33 48	10 30 48	10 30 48	9
9	Zborovská	10	04 14 24 34 44 54	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	10
11	Palackého náměstí ▾	11	04 14 24 34 44 54	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	11
12	Výtoň	12	04 14 24 34 44 54	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	12
13	Albertov	13	04 14 24 34 44 54	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	13
15	Ostrčilovo náměstí	14	04 14 24 34 42 50 58	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	14
16	Svatoplukova	15	06 14 22 30 38 46 54	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	15
17	Divadlo Na Fidlovačce	16	02 10 18 26 34 42 50 58	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	16
19	Otakarova	17	06 14 22 30 38 46 54	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	17
21	Nádraží Vršovice	18	04 14 24 34 44 54	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	18
23	Bohemians	19	04 14 24 34 44 54	03 18 33 48	03 18 33 48	03 18 33 48	19
25	Koh-i-noor	20	04 18 33 50	03 18 33 50	03 18 33 50	03 18 33 50	20
26	Slavia - Nádraží Eden	21	10 30 50	10 30 50	10 30 50	10 30 50	21
27	Kubánské náměstí	22	10 30 50	10 30 50	10 30 50	10 30 50	22
29	Průběžná	23	10 30 50	10 30 50	10 30 50	10 30 50	23
31	Strašnická ▾	0					0
32	Vozovna Strašnice	1					1
33	Vinice	2					2
34	Solidarita	3					3
35	Zborov - Strašnické divadlo						
36	Limuzská						
37	Nové Strašnice						
40	DEPO HOSTIVAŘ ▾						

☾ - Zvýrazněné spoje zajišťuje nízkopodlažní vozidlo.  
A - jede až do zastávky Ústřední dílny DP

Platí Smluvní přepravní podmínky PID a Tarif PID.  
Jízda s předem zakoupeným jízdním dokladem.  
Území hl. m. Prahy se počítá jako 4 tarifní pásma.

O svátcích jede jako v neděli (†); 5.7.2023 jede jako v sobotu (⊕).  
Soft. CHAPS spol. s r.o. A

Obrázek 2 – Jízdní řád pražské tramvajové linky číslo 7, Zdroj. [25]



mezi jednotlivé hodiny. Ve večerních hodinách poté počet spojů za hodinu klesá, až po 21. hodině je interval 10 minut.

Na obrázku (Obrázek 2) je vidět zastávkový jízdní řád pražské tramvajové linky číslo 7 platný od data 15.4.2023 po dobu realizace výzkumu. Tento zastávkový jízdní řád je pro zastávku Radlická. Tato zastávka je ale vybrána pouze z důvodu, že se jedná o konečnou dané linky, a nevypovídá tak o přesné lokalitě kanceláří dané společnosti. Obrázek 2 tak stejně jako Obrázek 1 slouží pouze k ilustraci počtu spojů v jednotlivé hodiny během dne na této tramvajové lince. Stejně jako u linky B pražského metra je i pro tramvajové linky, že relevantní sloupec pro dojíždění zaměstnanců do práce je v této práci pouze sloupec Pracovní den.

Již na první pohled při porovnání obrázků (Obrázek 1 a Obrázek 2) je vidět, že rozdíly v počtu spojů v jednotlivých hodinách během špičky a během sedla jsou u tramvajové linky číslo 7 a linky B pražského metra velké. Zatímco u linky metra byly rozdíly mezi hodinami ve špičce a hodinami v sedle v počtu spojů za hodinu více než dvojnásobné, v případě této tramvajové linky je největší rozdíl v počtu spojů během většiny dne (od 6. hodiny ráno do 20. hodiny večer) jsou pouze dva spoje. V době ranní špičky (mezi 6. a 9.) hodinou tak vychází interval této linky na 8 minut, což je přibližně 7 spojů za hodinu. V období sedla se tento interval prodlužuje na 10 minut, což vychází na 6 spojů za hodinu. Mezi 14. a 15. hodinou odpoledne se tento interval opět zkrátí na hodnotu 8 minut. Na této hranici zůstává interval mezi spoji na tramvajové lince číslo 7 po celou dobu odpolední špičky, kdy po 18. hodině je interval opět prodloužen na 10 minut. Po dvacáté hodině je interval prodlužován, až v nočních hodinách nabývá doby 20 minut.

### **5.1.2. MHD v okolí královehradeckého sídla společnosti**

Na území Hradce Králové se sídlo společnosti nachází v blízkosti autobusových linek 11, 15 a 16. V této oblasti se nachází i jiné linky MHD. V této práci však nebudou zahrnuty, protože jezdí málo a nepravidelně. Také jejich vzdálenost k sídle společnosti v Hradci Králové je delší než vzdálenost k vybraným linkám. Také pro účely této práce byly jako ukázka vybrány zastávkové jízdní řády ze zastávky Hlavní nádraží, a to z důvodu výhodné pozice této zastávky a její důležitosti pro MHD v Hradci Králové. Téměř každá linka má tuto zastávku ve svém jízdním řádu, a proto je tato zastávka dobrá pro jejich porovnání.

Na první pohled je z obrázku (Obrázek 3) zřejmé, že MHD v Hradci Králové má výrazně delší intervaly mezi jednotlivými spoji než MHD v Praze popsané v předchozí kapitole 5.1.1. V jízdním řádu autobusové linky číslo 11 je zřejmé, že během většiny pracovního dne má linka hodinový interval. Pouze v ranní špičce, která je v tomto případě mezi 5. a 7. hodinou ráno,

je interval přibližně půl hodiny. Odpolední špička na lince 11 je od 13. do 17. hodiny, kdy je opět interval snížen z běžné hodiny na půl hodinu.

MĚSTSKÁ HROMADNÁ DOPRAVA v HRADCI KRÁLOVÉ		DP DOPRAVNÍ PODNIK MĚSTA HRADCE KRÁLOVÉ		adresa dopravce: Pouchovská 153, Hradec Králové 3. informace dispečink: 495 546 095 www.dpmhk.cz e-mail: info@dpmhk.cz	
11		Pracovní den	Pracovní den omezení dopravy MHD	Sobota	Neděle, svátky
hod.		hod.		hod.	
00		00		00	
01		01		01	
02		02		02	
03		03		03	
04		04		04	
05	24 52 <sup>p</sup>	05	24 52 <sup>p</sup>	05	25
06	24 <sup>p</sup> 58 <sup>p</sup>	06	24 <sup>p</sup> 58 <sup>p</sup>	06	25 <sup>N1</sup>
07	25	07	25	07	25
08	25	08	25	08	25
09	25	09	25	09	25
10	25	10	25	10	25
11	25	11	25	11	25
12	25	12	25	12	25
13	25 55 <sup>p</sup>	13	25 55 <sup>p</sup>	13	25
14	25 <sup>p</sup> 55 <sup>p</sup>	14	25 <sup>p</sup> 55 <sup>p</sup>	14	25
15	25 55	15	25 55	15	25
16	25 55	16	25 55	16	25
17	46	17	46	17	25
18	25	18	25	18	25
19	25	19	25	19	25 <sup>N3</sup>
20	25	20	25	20	25 <sup>N3</sup>
21	25	21	25	21	25 <sup>N3</sup>
22		22		22	
23		23		23	

**zastávky a jízdní doba**

TERMINÁL HD	2
HLAVNÍ NÁDRAŽÍ	0
OD TESCO a ATRIUM	2
Centrál	3
Muzeum	5
Kongresové centrum Aldis	7
Šimkovy sady	9
Tesla	11
Orlice park	13
Poliklinika 2	14
Stoletá	15
Silnice	18
TERNO	19
Ostravská	20
PARLAMENT	21
Podhůří	23
Podhůří	25
Křižovatka Běleč	25
SVINARY	28
Hájovna	30
Stříbrný rybník	31
Malšova Lhota škola	33
Malšova Lhota náves	34
Malšova Lhota	35
Malšovice - zahrádky	36
MALŠOVICE - U ČECHŮ	37
Úprkova	39
Koupaliště Flošna	40
Stará nemocnice	41
Magistrát města	42
Adalbertinum	43
Ulrichovo náměstí	45
Gočárova třída	47
HLAVNÍ NÁDRAŽÍ	49
TERMINÁL HD	51

**Poznámky:**

- P - spoj zajíždí na zastávku Podhůří
- N1 - nejede 1.1.
- N2 - nejede 24.12.
- N3 - nejede 31.12.
- X - zastávka na znamení
- b - zastávka je bezbariérově přístupná

Omezení MHD platí v pracovní dny: 27.12. až 30.12.2022, 13.2. až 17.2.2023, 1.7. až 1.9.2023, 27.12. až 29.12.2023, 19.2. až 23.2.2024, 1.7. až 31.8.2024, 23.12. až 31.12.2024

Nástup předními dveřmi v pracovní den od 19 do 4 hod. V SO a NE (svátek) a v dopravně přípojních obcích celý den. Provoz 24. a 31.12. končí v 19 h. a dále provoz l. c. 2, 3, 7, 22, 24, 27 dle zvláštního jízdního řádu. Zahájení provozu 1.1. na linkách c. 1, 3, 7, 9, 14, 24 v 6 hodin a na ostatních linkách v 8 hodin.

Platnost jízdního řádu od 11.12.2022

Obrázek 3 – Jízdní řád autobusové linky číslo 11 v MHD v Hradci Králové, Zdroj: [26]

Pravidelné intervaly linek MHD nejsou v Hradci Králové běžným standardem jako je tomu u MHD v Praze. Toto je viditelné i z následujících dvou obrázků (Obrázek 4 a Obrázek 5), které zobrazující jízdní řády autobusových linek MHD v Hradci Králové. Stejně jako předchozí jízdní řád linky 11 (Obrázek 3) je zvolený zobrazený jízdní řád v této práci jako zastávkový jízdní řád pro danou linku na zastávce Hlavní nádraží platný od data 11.12.2022 po dobu realizace výzkumu.

Z následujícího obrázku (Obrázek 4), který zobrazuje zastávkový jízdní řád linky 15 královehradeckého MHD, je možné vyčíst, že doba ranní špičky na této lince je od 6. do 9. hodin, kdy jedou každou hodinu tři spoje linky číslo 15. Před šestou hodinou a po deváté hodině jsou to dva spoje za hodinu. Mezi 11. a 14. hodinou nastává sedlo, a spoje na lince číslo 15 jezdí pouze jednou za hodinu. Odpolední špička nastává v době mezi 14. a 18. hodinou, kdy jedou během hodiny opět tři spoje, jako tomu je během ranní špičky. Pouze mezi 17. a 18. hodinou jedou dokonce čtyři spoje. Po 18. hodině je počet spojů opět snížen na 1 až 2 za hodinu, jako je tomu během sedla. Rozlišení pravidelných intervalů u linky číslo 15 není v době špičky možné. Pravidelný interval není z jízdního řádu zřejmý ani během

večerních hodin. Pouze během dopoledního sedla se objevuje pravidelný hodinový interval mezi 11. a 14. hodinou. Je nutné podotknout, že z tohoto důvodu je tento jízdní řád pro cestující spíše nepřehledný, ale tento problém není předmětem této práce.

MĚSTSKÁ HROMADNÁ DOPRAVA V HRADCI KRÁLOVÉ		DP DOPRAVNÍ PODNIK MĚSTA HRADCE KRÁLOVÉ		adresa dopravce: Pouchovská 153, Hradec Králové 3. informace dispečink: 495 546 095 www.dpmhk.cz e-mail: info@dpmhk.cz	
hod.	Pracovní den *	hod.	Pracovní den omezení dopravy MHD	hod.	Sobota
00		00		00	
01		01		01	
02		02		02	
03		03		03	
04		04		04	
05	27E 59	05	27E 59	05	54E
06	14 25E 43	06	13 25E 43	06	
07	11 25 52	07	20 52E	07	00
08	09 28E 46	08	09 28 47	08	00
09	12 37	09	16 37	09	00
10	09 25E	10	10 24E	10	00E
11	09	11	09	11	00
12	09	12	09	12	00E
13	09E	13	09E	13	00
14	09E 41 57	14	09E 41 57	14	00E
15	18E 38 56	15	21E 54	15	00
16	12E 37 57	16	10E 38	16	00E
17	10 28 46 56E	17	09 34 56E	17	00
18	26 49	18	33	18	00E 50
19	38	19	38	19	
20	27	20	27	20	21
21	10 59	21	10 59	21	10 59
22	39	22	39	22	39
23	15	23	15	23	15

**zastávky a jízdní doba** min.

- XLochenice Konzum
- XLochenice zastávka
- XPředměřice U Mikšů
- XPředměřice pošta
- \* (Předměřice PANELÁRNA
- XPředměřice Na Staré
- XPředměřice Cukrovár
- XPlotiště U Židků
- XPlotiště U Doležalů
- Plotiště kostel
- Plotiště U Brandů
- Plotiště pošta
- Plotiště škola
- XNadějezd
- XNa Okrouhliku
- TERMINÁL HD
- HLAVNÍ NÁDRAŽÍ** 0
- Gočárova třída 2
- Ulrichovo náměstí 4
- Adalbertinum 7
- Kongresové centrum Aldis 9
- akademika Bedrny 11
- XJana Čermého 12
- Spořilovská 13
- Věkoše 15
- XU Letců 16
- Letiště 17
- X\* (Správcice) 19
- X\* (Obalovna) 20
- V\* (Předměřice PANELÁRNA) 22

**Poznámky:**

- E - končí na zastávce PANELÁRNA
- X - zastávka na znamení
- ♿ - zastávka je bezbariérově přístupná

**Omezení MHD platí v pracovní dny:** 1.7 až 1.9.2023,  
27.12 až 29.12.2023, 19.2 až 23.2.2024,  
1.7 až 31.8.2024, 23.12 až 31.12.2024

Nástup předními dveřmi v prac.den od 19 do 4 hod., V SO a NE (svátek) a v dopravně přípojených obcích celý den.  
Provoz 24 a 31.12. končí v 19 h a dále provoz l. č. 2, 3, 7, 22, 24, 27 dle zvláštního jízdního řádu.  
Zahájení provozu 1.1. na linkách č. 1, 3, 7, 9, 14, 24 v 6 hodin a na ostatních linkách v 8 hodin.

**Výlukový jízdní řád**  
Výstavba kanalizace  
a oprava vozovky  
v Lochenicích  
od 20.3.2023 do 30.11.2023.

**Platnost jízdního řádu**  
od 20.3.2023

Obrázek 4 – Jízdní řád autobusové linky číslo 15 v MHD v Hradci Králové, Zdroj: [27]

Na dalším obrázku (Obrázek 5) je zobrazen zastávkový jízdní řád linky číslo 16 v MHD v Hradci Králové, a to pro zastávku Hlavní nádraží platný od data 20.3.2023 po dobu realizace výzkumu. Z obrázku je zřejmé, že ranní špička pro tento spoj, je mezi 6. a 8. hodinou, kdy na této lince jede každou hodinu celkem čtyři spoje. Hodina mezi 5. a 6. hodinou nabízí tři spoje, takže se toto časové období dá považovat za začátek ranní špičky. Po 8. hodině ráno nastává sedlo, kdy se počet spojů omezuje na dva spoje za hodinu. Výjimkou je hodina mezi 11. hodinou a polednem, kdy jede pouze jeden spoj. Po 13. hodině opět roste počet spojů na tři za hodinu, a lze tento čas označit za začátek odpolední špičky. Mezi 14. a 15. hodinou jede nejvíce spojů za celý den, a to celkem pět. Poté mezi 15. a 19. hodinou jezdí 3 až 4 spoje za hodinu. Po 19. hodině končí odpolední špička a počet spojů za hodinu je opět pouze dva, jako je tomu během dopoledního sedla.

Opět je z jízdního řádu zřejmá absence pravidelných intervalů na této lince. Co je o to víc matoucí pro cestujícího je fakt, že intervaly na lince číslo 16 jsou v některých částech dne

MĚSTSKÁ HROMADNÁ DOPRAVA v HRADCI KRÁLOVÉ		DP DOPRAVNÍ PODNIK MĚSTA HRADCE KRÁLOVÉ		adresa dopravce: Pouchovská 153, Hradec Králové 3. informace dispečink: 495 546 095 www.dpmhk.cz e-mail: info@dpmhk.cz	
16		Pracovní den	Pracovní den omezení dopravy MHD	Sobota	Neděle, svátky
hod	Pracovní den	hod	Pracovní den omezení dopravy MHD	hod	hod
00		00		00	00
01		01		01	01
02		02		02	02
03		03		03	03
04	53	04	54	04	04
05	17 36 47	05	19 47	05	16 53
06	06 21 42 53	06	20 52	06	56 <sub>N1</sub>
07	07 <sub>T1</sub> 27 42 <sub>T1</sub> 54 <sub>T1</sub>	07	27 53 <sub>T1</sub>	07	53 <sub>T1</sub>
08	19 36 <sub>T1</sub>	08	18 36 <sub>T1</sub>	08	24 50 <sub>T1</sub>
09	03 37	09	03 37	09	20 50
10	02 37	10	02 37	10	27
11	29	11	29	11	03 <sub>T1</sub> 24 51 <sub>T1</sub>
12	09 46	12	09 46	12	20 50 <sub>T1</sub>
13	09 30 52	13	09 28 55	13	20 45 <sub>T1</sub>
14	04 19 35 45 53	14	22 52	14	20 50
15	17 31 47 59 <sub>T1</sub>	15	16 42	15	20 45 <sub>T1</sub>
16	11 25 <sub>T1</sub> 40 58	16	13 45	16	20 50 <sub>T1</sub>
17	14 29 <sub>T1</sub> 47	17	11 34 <sub>T1</sub> 47	17	20 51 <sub>T1</sub>
18	03 <sub>T1</sub> 23 <sub>T1</sub> 33 54 <sub>T1</sub>	18	15 <sub>T1</sub> 33 49 <sub>T1</sub>	18	24 50 <sub>T1</sub>
19	02 42	19	02 42	19	22 <sub>N3</sub> 50 <sub>T1N3</sub>
20	07 45	20	07 45	20	07 <sub>N3</sub> 45 <sub>N3</sub>
21	12 <sub>T1</sub> 42	21	12 <sub>T1</sub> 42	21	12 <sub>T1N3</sub> 42 <sub>N3</sub>
22	08 35	22	08 35	22	08 <sub>N3</sub> 35 <sub>N3</sub>
23	28	23	28	23	28 <sub>N2</sub>

**zastávky a jízdní doba**

STĚŽERY

- XStěžery kostel
- XStěžery zastávka
- X\* (Stěžery CIS)
- \* (STĚŽIRKY)
- X\* (Charbuzice)
- XCharbuzice křižovatka
- XChaloupky U křížku
- XChaloupky
- XKračin
- \* (KOZLOVKA)
- X\* (Svobodné Dvory Spojovac
- Svobodné Dvory škola
- Dělnický dům
- Dvorská
- Svobodné Dvory
- Zelenina
- XKavák
- Žižkov
- ZVU

**HLAVNÍ NÁDRAŽÍ**

- 0 ěOD TESCO a ATRIUM
- 2 Centrá
- 3 Muzeum
- 5 Adalbertinum
- 6
- 8 Zimní stadion
- 11 Fakultní nemocnice B
- 13 U Dvora
- 14 Příčná
- 15 Třebeš školka
- 17 PODZÁMČÍ
- 18 Nové Podzámčí
- 19 XZámeček
- 20 XPark Golf
- 21 XRoudnička U rybníka
- 22 ROUDNIČKA

**Platnost jízdního řádu od 16.12.2022**

**Poznámky:**

- T1** - končí na zastávce PODZÁMČÍ
- N1** - nejede 1.1.
- N2** - nejede 24.12.
- N3** - nejede 31.12.
- X** - zastávka na znamení
- ě** - zastávka je bezbariérově přístupná

**Omezení MHD platí v pracovní dny:** 27.12. až 30.12.2022, 13.2. až 17.2.2023, 1.7. až 1.9.2023, 27.12. až 29.12.2023, 19.2. až 23.2.2024, 1.7. až 31.8.2024, 23.12. až 31.12.2024

**Nástup předními dveřmi v prac. den od 19 do 4 hod. V SO a NE (svátek) a v dopravně připojených obcích celý den. Provoz 24. a 31.12. končí v 19 h. a dále provoz: 1. 2, 3, 7, 22, 24, 27 dle zvláštního jízdního řádu. Zahájení provozu 1.1. na linkách č. 1, 3, 7, 9, 14, 24 v 6 hodin a na ostatních linkách v 8 hodin.**

Obrázek 5 - Jízdní řád autobusové linky číslo 16 v MHD v Hradci Králové, Zdroj: [28]

téměř pravidelné. Dalším překvapivým faktem je nejkratší interval mezi spoji během dne, který je mezi spoji jedoucí v 18:54 a 19:02. Jedná se tak pouze o 8 minut, což je výrazně kratší interval než ostatní intervaly během dne, které se pohybují spíše okolo 15 až 20 minut.

### 5.1.3. Provázanost MHD se získanými daty

Při hledání souvislostí mezi daty o vstupech zaměstnanců do budov sídel společnosti a frekvencí MHD linek, které se v oblasti sídel společnosti nacházejí, bylo možné najít jisté souvislosti v různých časových fázích dne. Toto porovnání se lépe hledalo u MHD v Praze, kde jsou linky přehlednější, protože mezi jednotlivými spoji jsou většinou pravidelné intervaly. Lze tak přímo porovnat počet spojů v dané hodině k délce intervalu mezi spoji. Tyto dvě hodnoty lze pak porovnat s daty o vstupů zaměstnanců do sídel společnosti a vyvozovat závěry. U dat z MHD v Hradci Králové je hledání těchto souvislostí těžší, protože některé linky (v této práci jsou to konkrétně linky 15 a 16) nemají mezi svými spoji pravidelný interval. Z počtu spojů za hodinu se tak nedá vypočítat délka intervalu mezi spoji, což při hledání souvislostí s daty o vstupech a odchodech zaměstnanců ze sídla společnosti v Hradci Králové ztěžuje práci.

V Praze lze tak jasně vidět souvislost mezi intervaly linky metra B a tramvajové linky číslo 7 s daty o vstupech zaměstnanců do budovy. Během ranní špičky, kdy zaměstnanci tradičně přijíždějí do práce, byly intervaly obou těchto linek nejkratší. V této době bylo také zaznamenáno nejvíce příchodů zaměstnanců do práce. Jedná se o dobu mezi 6. a 9. hodinou ráno.

V době odpolední špičky lze opět vidět nejkratší interval jak na lince metra B, tak na tramvajové lince číslo 7. Jedná se tak především o dvě hodiny od 15. do 17. hodin, kdy je odpolední špička nejsilnější. Období špičky lze ale podle jízdních řádů pražské MHD na těchto dvou linkách rozšířit na časové rozmezí mezi 14. a 18. hodinou. Toto odpovídá datům o odchodech zaměstnanců ze kanceláří, kdy největší počet zaměstnanců odchází mezi 16. a 17. hodinou. Rozšířené období špičky odchodů zaměstnanců z kanceláří je mezi 15. a 18. hodinou, což také odpovídá i dopravní špičce MHD v Praze.

Jak je zmíněno výše, porovnání těchto dat v Hradci Králové je obtížnější. Nejvytíženějším časovým obdobím během dne pro příchod zaměstnanců do práce je doba mezi 6. a 8. hodinou ráno. Jak bylo zjištěno z dat v kapitole 3, zaměstnanci v Hradci Králové přicházejí do kanceláří dříve než jejich pražští kolegové. To samé platí pro odchody zaměstnanců z práce, kdy zaměstnanci v Hradci Králové odcházejí nejvíce mezi 14. a 16. hodinou. Přestože určit ranní špičku, která by byla shodná pro všechny tři vybrané linky v královehradecké MHD, lze určit, že posunutí ranní špičky je navzdory nepřehlednosti jízdních řádů zřejmé. Nejvíce spojů v hradecké MHD je na vybraných linkách mezi 5. a 8. hodinou. Toto odpovídá datům získaných ze sídla společnosti v Hradci Králové, kdy bylo nejvíce vstupů zaměstnanců do budovy uskutečněno mezi 5. a 8. hodinou ráno. Posun oproti datům z pražského sídla společnosti i pražského MHD je tedy zřejmý.

Určení přesné odpolední špičky je z dostupných jízdních řádů z MHD v Hradci Králové téměř nemožné. Jediné pravidlo, které spojuje všechny tři jízdní řády je, že odpolední špička je v době mezi 14. a 19. hodinou. Zvýšený počet spojů v době mezi 14. a 16. hodinou ale opět koresponduje s daty o odchodech zaměstnanců z kanceláře společnosti v Hradci Králové.

V tomto rozboru dopravní situace MHD v místě kanceláří společnosti byly vybrány pouze některé spoje, které se zaměstnancům k cestě do zaměstnání nabízejí. I z důvodu anonymity společnosti nebylo možné vypsání všech dostupných linek, které se v blízkosti kanceláří nacházejí. V této práci jsou tak popsány pouze linky, které jsou daným kancelářím velmi blízko a zároveň nabízejí relativně hodně spojů během dne tak, že je možné sledovat změny intenzity spojů na těchto linkách. Při hledání závěru je ale nutné vzít v potaz i právě tyto linky, které v úrovni detailu této práce nemá smysl analyzovat. Hlavním cílem analýzy těchto dat je jejich

následné porovnání s daty od společnosti. Trend jednotlivých spojů MHD je tak z vybraných linek zřejmý a pro tuto práci dostačující.

Závěrem se dá říct, že je prokazatelná souvislost mezi počty spojů MHD za hodinu a počtem zaměstnanců, kteří v této době buďto dorazili do práce, nebo naopak odešli z kanceláře. Určení, která veličina je závislá na které, je pouze na základě těchto dat nereálné. Při uplatnění znalostí o tvorbě jízdních řádů i mimo tato data, je zřejmé, že linky MHD a jejich intervaly se určují podle poptávky cestujících. Zde vzniká prostor k zamyšlení, zda v případě, že by se změnilo časy, kdy velká část zaměstnanců pracujících v kancelářích přijížděla a odjížděla z práce, tak by se změnilo i intervaly v jednotlivých obdobích dne v MHD. Tato myšlenka bude dále rozvinuta v kapitole 6.

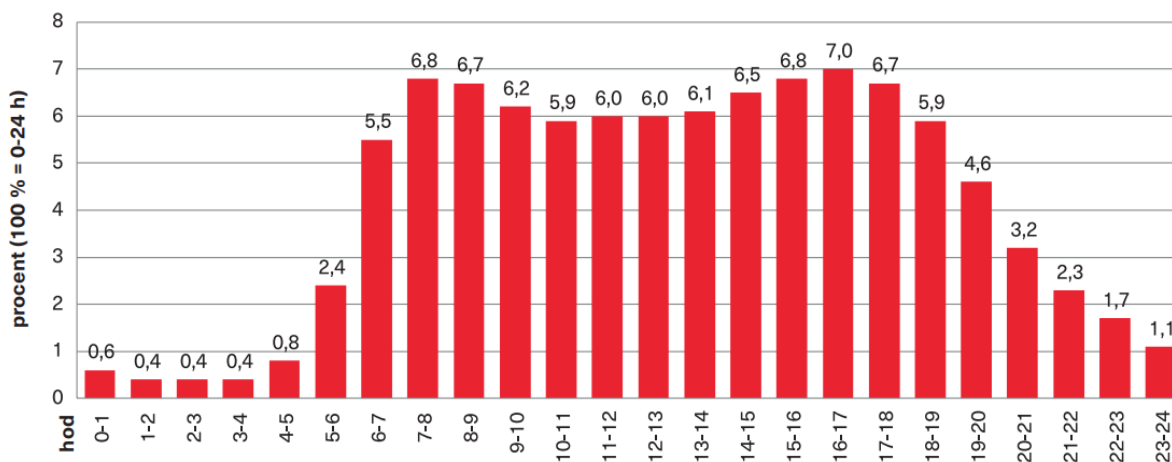
## 5.2. IAD v místě sídel vybrané velké společnosti

Bez možnosti přesného popisu lokality, kde se v daných městech sídla společnosti nacházejí, je velmi obtížné popsání detailní dopravní situace pro individuální automobilovou dopravu. Popis dopravní situace pro IAD tak je v této práci limitován pouze na úroveň celých měst – Prahy a Hradce Králové. Dále popsaná data byla sbírána z pouze veřejně dostupných zdrojů, takže nelze určit všechny informace, které by byly pro detailnější porovnání vhodné. Jedná se například o stáří dat, jejich struktura, účel získávání a také metody jejich zpracování.

### 5.2.1. IAD v Praze

Při popisu individuální automobilové dopravy v Praze bylo čerpáno především z Ročenky dopravy 2021 sepsané Technickou správou komunikací hl. m. Prahy, a.s. [29] Na prvním

**DENNÍ VARIACE AUTOMOBILOVÉ DOPRAVY CELKEM (rok 2021, Praha, celá síť, pracovní den)**

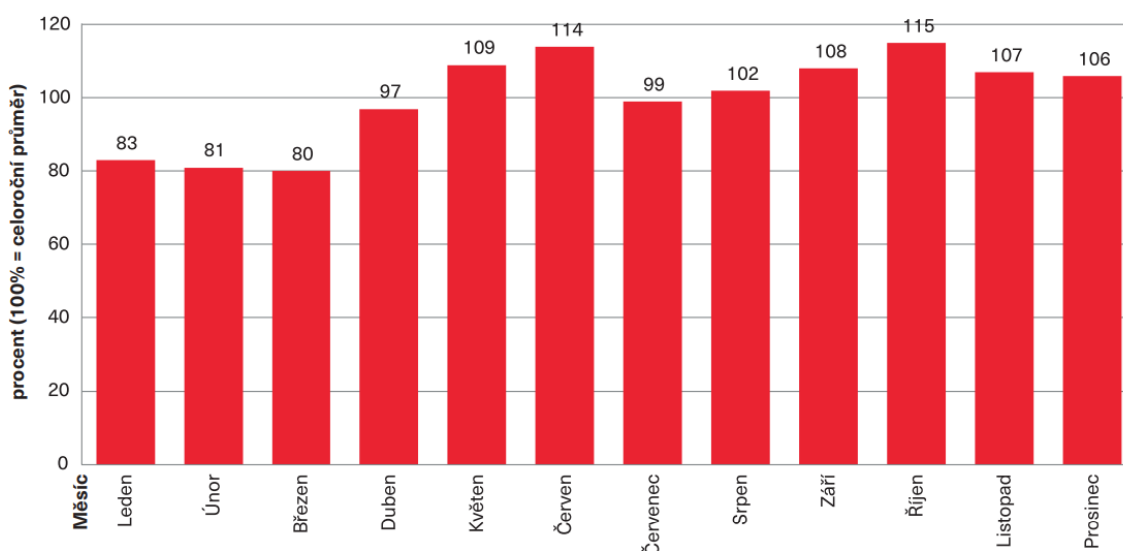


Graf 23 - Denní variace automobilové dopravy celkem, Zdroj: [29]

grafu, který byl relevantní k tématu této práce (Graf 24), je viditelná denní variace automobilové dopravy na celé síti v Praze za rok 2021. Data v tomto grafu obsahují informace týkající se pracovního dne, takže z něho můžeme vyčíst i informace o dojíždění zaměstnanců do práce.

Z tohoto grafu (Graf 23) lze vyčíst, že nejvyšší intenzita automobilové dopravy je rozdělena mezi ranní a odpolední špičku. Data v grafu (Graf 23) jsou rozdělena na jednotlivé hodiny během dne a každé hodině je přiřazeno procento, které odpovídá poměru cest osobními automobily ze součtu všech cest vykonaných v daném dni. Ranní špička se tak podle tohoto grafu pohybuje v rozmezí od 7. hodiny do 9. hodiny ráno. Odpolední špička poté dle grafu odpovídá časovému období mezi 15. a 18. hodinou. Je potřeba ale mít na paměti, že data v tomto grafu obsahují všechny cesty osobními automobily a nediferencují mezi cestami do zaměstnání a cestami s jiným důvodem.

**ROČNÍ VARIACE 2021 (Praha, celá síť, vozidla celkem)**



*Graf 24 - Roční variace silničních vozidel v roce 2021, Zdroj: [29]*

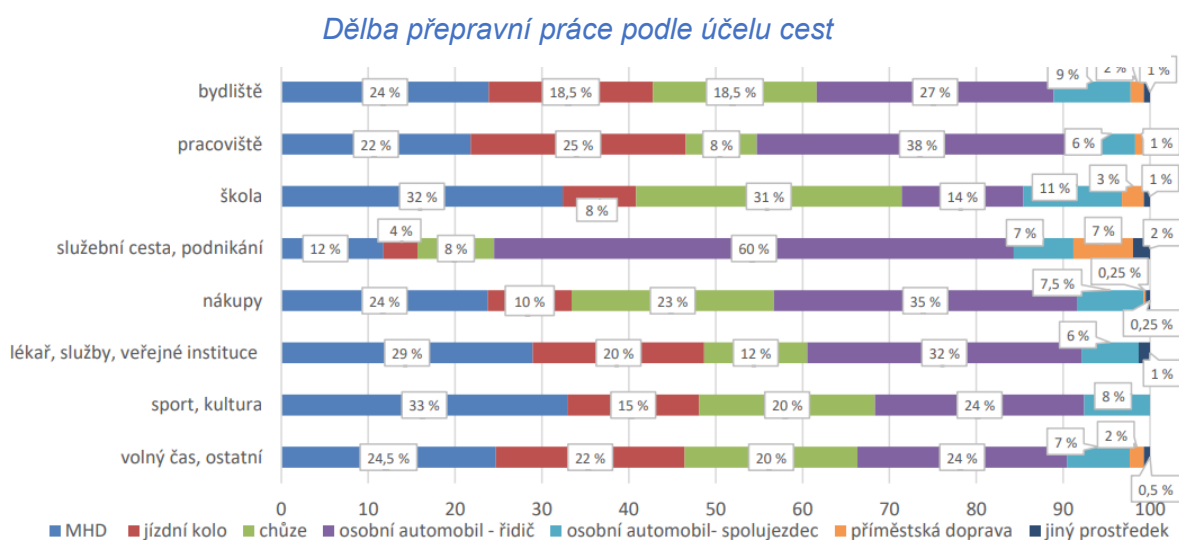
Další graf, který byl z této Ročenky [29] vybrán, je graf zobrazující roční variaci silničních vozidel v průběhu roku 2021 (Graf 24). Tento graf (Graf 24) zobrazuje pro jednotlivé měsíce v roce 2021 poměr z celoročního průměru intenzity silničních vozidel v tomto roce. Tento graf byl vybrán, protože může poskytnout zajímavá porovnání s daty získanými o vjezdech do garáží vybrané společnosti z předchozích kapitol. Začátek roku 2021 byl totiž postižen pandemií Covidu-19, což se odráží v datech z prvních třech měsíců roku znázorněných v grafu (Graf 24).



## 5.2.2. IAD v Hradci Králové

Pro popis dopravní situace pro osobní automobilovou dopravu a případně další témata týkající se této problematiky bylo pro účely této práce čerpáno především z analytické části městského plánu mobility, která je součástí projektu mobility města Hradce Králové s názvem Hradec jede a který byl vypracováván společností AFRY CZ [30] v roce 2022.

Data, která bylo možné zpracovat z veřejně dostupných zdrojů, jsou pro obě města (Hradec Králové i Prahu) poměrně odlišná. Oproti datům, které bylo možné získat z Ročenky dopravy [29] o silniční dopravě v Praze, jsou data z plánu mobility v Hradci Králové poměrně jiného zaměření. Data z Hradce Králové tak neobsahují denní ani roční variaci dopravy, ale naopak poskytují jinou zajímavou oblast k porovnání, která se vztahuje k tématu této práce. Zajímavým faktem z tohoto plánu mobility je, že průměrná cestovní doba do zaměstnání je na území Hradce Králové celkem 21 minut. [30]



*Graf 25 - Dělna přepravní práce podle účelu cest v Hradci Králové, Zdroj: [30]*

V grafu (Graf 25) je zobrazena dělna přepravní práce podle účelu cest. Účelů cest je v tomto grafu zobrazeno poměrně hodně, ovšem pro účely této práce je relevantní cesta na pracoviště. Na území Hradce Králové je tak nejpůlárnějším dopravním prostředkem na místo pracoviště osobní automobil s 38 %, kdy je zaměstnanec řidičem onoho osobního automobilu. Pokud by byli do této statistiky započítáni i cestující na místě spolujezdce, pak by podíl cestujících, kteří jezdí na pracoviště osobním automobilem stoupl na 44 %. Je překvapivé, že se na druhém místě umístilo jízdní kolo s celkem čtvrtinou všech cest na pracoviště. Toto zjištění odpovídá datům z koláren v kapitole 3.3.4, kde bylo zřejmé, že v Hradci Králové jsou jízdní kola využívána výrazně více než v Praze. Na třetím místě je umístěno MHD s 22 % ze všech cest na pracoviště.



### 5.2.3. Provázanost IAD se získanými daty

Vzhledem k různé struktuře získaných dat o IAD v Praze a v Hradci Králové je porovnání s daty získanými v kapitole 3 poměrně složité. I tak se ale v datech získaných z volně dostupných zdrojů o silniční dopravě v daných městech daly nalézt údaje, které odpovídaly zjištění z dat obdržených od vybrané velké společnosti a zpracovaných v kapitole 3.

Například si odpovídaly časové údaje o ranních i odpoledních špičkách zjištěných jak z volně dostupných zdrojů o dopravě v Praze, tak ze zpracovaných dat poskytnutých společností. Tato data se shodovala v tom, že ranní špička nastává mezi 7. a 9. hodinou ráno, stejně jako se shodovala v tom, že odpolední špička nastává mezi 15. a 18. hodinou. Ač data z veřejně dostupných zdrojů v tomto případě neobsahovala pouze cesty do zaměstnání, lze vyvodit, že ranní i odpolední dopravní špička souvisí s klasickým rozvržením pracovní doby.

Dále se u dat získaných z veřejně dostupných zdrojů vyskytuje další shoda s daty analyzovanými v kapitole 3. Jedná se o data, která ukazují průběh cest osobními automobily v roce 2021 a konkrétně především pokles počtu těchto cest v prvních třech měsících kvůli pandemii Covidu-19. Stejný pokles je viditelný také v grafu, který zobrazuje počet osobních automobilů zaměstnanců společnosti v průběhu let 2019 až 2023. Tento stejný pokles je tak viditelný v obou výše popsaných grafech (Graf 6 a Graf 24).

Data získaná o dopravě v Hradci Králové z veřejně dostupných zdrojů neobsahovala informaci o rozložení cest během dne. Toto porovnání s obdrženými daty tedy nebylo možné. I tak ale bylo možné porovnat obě sady dat z Hradce Králové, a to především data týkající se cyklistické dopravy. Data získaná z Plánu udržitelné mobility města Hradec Králové tak ukazují, že pracovníci na území města využívají pro čtvrtinu cest na místo pracoviště jízdní kolo. Toto odpovídá datům zjištěným z koláren společnosti, která jasně ukazují, že do zaměstnání jezdí na kole v Hradci Králové významně více zaměstnanců, než je tomu v Praze.

Dalším zajímavým porovnáním je kontrast zjištěné doby dojíždění do zaměstnání cestujících v Hradci Králové, která průměrně činí 21 minut. Oproti tomu při rozhovorech popsaných v kapitole 4 trávili zaměstnanci na cestě do práce významně více času. Nejdelší z nich zaměstnanci z Prahy trvala 2,5 hodiny. Ostatní zaměstnanci většinou uváděli časové údaje v rozmezí 35 minut až 1,5 hodiny. Pouze jedna pražská zaměstnankyně uvedla, že přímá cesta autem trvá 12 minut. Průměrná doba dojíždění je v Hradci Králové kratší, než je tomu v Praze, což podporuje i fakt, že Hradec Králové je rozlohou menší město než Praha.

Závěrem lze tedy říci, že informace volně dostupné na internetu poměrně odpovídají datům obdržených od velké společnosti a analyzovaným v kapitole 3. Lze tedy vyvodit souvislost

mezi dojížděním zaměstnanců do práce během standardního rozvržení pracovní doby a typickými časy dne, kdy dochází k dopravním špičkám.

### **5.3. Závěry z popisu dopravní situace**

Výsledky popisu dopravní situace (jak MHD, tak IAD) v místě sídla společnosti v Praze i v Hradci Králové je ve shodě se závěry, které vyplynuly z analýzy dat v kapitole 3. Je nutno zdůraznit, že vzhledem k anonymitě společnosti nebylo možné provést detailní průzkum dopravní situace, ale pouze velmi obecný pohled na několik vybraných linek v případě MHD a v případě IAD se jednalo o dopravní informace na území celého města.

I přes tento povrchní popis bylo možné potvrdit časy ranních a odpoledních špiček v daných městech. Tyto špičky jsou nejlépe vidět při srovnání dat o příchozech a odchodech zaměstnanců z kanceláří s frekvencí spojů MHD. U individuální automobilové dopravy odpovídají časům dopravních špiček i počty naměřených osobních automobilů na území města Prahy. Zde je tedy provázanost mezi daty jasná a z logické úvahy vyplývá, že intenzita spojení MHD se určuje podle poptávky cestujících.

Vliv na sestavení jízdních řádů má samozřejmě více faktorů než pouze lidé pracující v kancelářích. Mezi tyto další vlivy patří třeba školáci, kteří mají většinou začátek vyučování v 8:00. Vliv zaměstnanců pracujících v kanceláři na návrh jízdních řádů tedy není absolutní, ale také není zanedbatelný. Při změně chování jisté skupiny zaměstnanců tak lze předpokládat projevení této změny i na poptávce po MHD a následné úpravě intenzit jednotlivých linek. Tato myšlenka je dále rozvinuta v kapitole 6.

Dále bylo možné potvrdit data z průchodů z koláren s naměřenou délkou přepravní práce cestujících jedoucích do práce v Hradci Králové. Zde data naměřena v Hradci Králové odpovídají zvýšenému počtu cyklistů, kteří jezdí do hradecké kanceláře na kole oproti zaměstnancům pražské kanceláře. Hradec Králové je obecně město, které je více přívětivé pro cyklisty a data to potvrzují.

Také nebylo možné provést porovnání, kolik zaměstnanců společnosti jezdí spíše autem nebo naopak spíše MHD, případně se dopravují do kanceláře jiným způsobem. Toto porovnání nebylo možné ze získaných dat provést z důvodu rozdílného fungování systémů zaznamenávající příchody pěšky a příjezdy osobními automobily. Nelze tedy hledat dopady různé cestovní doby podle zvoleného dopravního prostředku na výběr dopravního módu zaměstnancem. Můžeme předpokládat, že existují situace, kdy je cesta MHD výrazně delší oproti IAD nebo naopak je cesta IAD delší oproti MHD, často kvůli kongescím především v době dopravních špiček. Pro porovnání cestovních dob a preferencí na zvolený dopravní prostředek nebyla získána data v dostatečném rozsahu, a proto závěry na toto téma není

možné v rámci práce vyvodit. Toto téma tak zůstává nevyřešeným problémem, který je velmi blízký problematice zkoumané v práci a při dalším zkoumání by mohly být závěry získané z analýzy těchto dat významné pro dopravní strategii měst.

Další zajímavou oblastí, která bohužel nemohla být v této práci rozvinuta dále, je analýza konkrétních dopravních proudů generovaných v těchto kancelářích a jejich chování v přílehlých křižovatkách v blízkosti kancelářských budov společnosti. Tento detailní pohled na IAD nebyl možný z důvodu anonymity společnosti, která neumožňuje zveřejnění přesné pozice kancelářských budov a tím pádem ani křižovatek v blízkém okolí. Kancelářské budovy jsou specifické tím, že v období ranních špiček, kdy lidé jedou do práce, a v období odpoledních špiček po konci pracovní doby, kdy lidé jedou z práce, tvoří velmi silné dopravní proudy, které jsou oproti těmto hodnotám mimo špičku zanedbatelné.

Zjištěné poznatky z této práce by tak mohly být využity při detailním zkoumání těchto dopravních proudů, které vycházejí z velkých kancelářských budov, a mohly by vést k optimalizaci IAD v blízkosti těchto kancelářských budov. Na úrovni této práce je ale toto téma pouze hypotéza, která pouze umožňuje zamyšlení nad dalším použitím závěrů z této práce.

## 6. Možnosti zefektivnění práce z domova

### 6.1. Pojem hybridní HO

Pro potřeby této práce definujeme pojem hybridního HO jako způsob práce, kdy zaměstnanec vykoná část své pracovní doby na pracovišti a část prací na dálku. Je možné nejdříve pracovat z kanceláře a poté přejet domů, nebo naopak začít pracovat z domova a do kanceláře jet až později během dne. Nutnou podmínkou pro tento způsob fungování je přejezd mezi těmito dvěma pracovními místy někdy během pracovní doby. Tím logicky vzniká potřeba rozdělení pracovní doby pauzou na přejezd, která je navíc na rozdíl od obědové pauzy u každého zaměstnance jiná podle doby dojížděky.

Tato přestávka na přejezd mezi pracovišti zaměstnance může způsobovat komplikace především při potřebě spolupracovat s kolegy. Zvyšuje také náročnost na schopnosti zorganizování času zaměstnanců tak, aby bylo přehledné, který zaměstnanec je, v jaký čas dostupný, případně jestli zrovna pracuje z domova nebo z kanceláře. Tento problém zvýšené náročnosti na organizaci času není možné opomenout, ale při zvolení správné organizační metody může být tento problém eliminován. Fungování systému hybridní práce z domova tak může být pro každého jedince jiné, stejně jako je tomu u běžného režimu práce z domova.

#### 6.1.1. Zamyšlení nad dopady hybridního HO na dopravu

Dle dat vycházejících z kapitol 3 a 5 je zřejmé, že mezi dobou, kdy se pravidelně vyskytují dopravní špičky (ať pro IAD nebo MHD), a dobou, kdy zaměstnanci cestují do nebo ze zaměstnání, je spojitost. Při narušení relativně pevné pracovní doby se tedy dá očekávat reakce dopravy na tuto změnu. Pokud tuto změnu způsobí například větší popularita právě hybridní práce z domova, mohou být důsledky této změny viditelné i v dopravě. Na úrovni této práce se jedná pouze o hypotézy a nepodložené myšlenky hledající souvislosti, protože pro elicitaci podložených závěrů nebyl získán dostatek dat.

Pokud by byl hybridní HO rozšířen natolik, že by opravdu významné procento zaměstnanců přesunulo svou denní dojížděku do zaměstnání z doby ranních špiček, vedlo by to ke snížení poptávky po MHD právě v této době. Při teoretickém snížení poptávky po MHD v době především ranní dopravní špičky, která bývá více intenzivní než špička odpolední (jak je i zřejmé z dat o MHD sesbíraných v kapitole 5), by tak bylo možné pro provozovatele hromadné dopravy snížit počet vozidel. Nutný počet vozidel potřebný k uspokojení poptávky cestujících totiž určuje poptávka v nejvytíženější části dne, pravidelně ranní dopravní špičky (mezi 7. a 9. hodinou ráno). Pokud by se významně snížil počet zaměstnanců cestujících v tuto

dobu do zaměstnání, snížily by se náklady na vozovou flotilu provozovatelů VHD v důsledku snížení počtu potřebných vozidel. Samozřejmě, při zachování celkové přepravní kapacity by vzrostly nároky na přepravu v jiných časech, ale tyto nároky by bylo rovnoměrněji rozložené v čase.

Je potřeba připomenout, že se jedná pouze o teoretickou situaci. Metoda hybridní práce z domova není v současnosti mezi zaměstnanci i zaměstnavateli natolik oblíbená, aby ji využívalo významné množství zaměstnanců. Ostatně jak vychází z rozhovorů se zaměstnanci vybrané společnosti v kapitole 4, tak hlavní výhodou práce z domova je eliminace dojíždění, přičemž při využívání hybridního modelu práce z domova nutnost dojíždět zůstává. MHD je navíc oproti VHD specifická tím, že v době dopravních špiček bývá celková cestovní doba kratší díky kratším intervalům mezi spoji, což také vede ke kratší přestupní době pro cestující. Mimo špičku tak může být pro zaměstnance jezdící do práce MHD i o několik desítek minut delší. Další motivace zaměstnanců k přechodu na hybridní model práce z domova je více rozebrána v kapitole 6.1.2.

Zavedení hybridního modelu práce z domova pro významnou část zaměstnanců by mělo větší výhody v individuální automobilové dopravě oproti MHD. Snížení počtu vozidel cestujících v dobách dopravních špiček úměrně snižuje celkovou dobu jízdy pro všechny zúčastněné tím, že na silnicích nevznikají tak velké dopravní kongesce. Cesta osobním automobilem mimo špičku je tak téměř vždy rychlejší než stejná cesta v době špičky, kdy se mohou na trase vyskytovat kongesce, které zdržují dopravu. Motivace pro zaměstnance cestující osobními automobily k využívání metody hybridního HO je tak výrazně vyšší oproti zaměstnancům cestujícím do kanceláře MHD.

Celkově se tedy dá říci, že rozmělnění dopravních špiček v rozmezí dne v případě individuální dopravy může mít na všechny účastníky dopravy pozitivní vliv, a jedním ze způsobů, jak toho dosáhnout, je rozšíření stylu práce v modelu hybridního HO mezi větší skupinu zaměstnanců. U MHD platí, že jakákoliv změna v poptávce cestujících povede k úpravě jízdních řádů tak, aby tuto změnu jízdní řády refletovaly. Dá se předpokládat, že zavedení hybridního HO u většího poměru zaměstnanců by vedlo ke snížení nákladů na údržbu vozidel pro provozovatel VHD, avšak samotní cestující ani zaměstnanci nemají téměř žádnou motivaci přejít na tento způsob práce mimo vlastní preference jednotlivých stylů dopravy. Z důvodu náročnější časové koordinace při spolupráci zaměstnanců se dá předpokládat, že ani zaměstnavatelé nebudou variantu hybridní práce z domova příliš podporovat, i když pro zaměstnavatele se dá argumentovat, že výhodou je umístění dvou zaměstnanců na jedno pracovní místo, na kterém se během dne zaměstnanci vystřídají a zbytek pracovní doby

odpracují z domova. Zůstává zde ovšem nevýhoda, že tito dva zaměstnanci by při případné spolupráci nemohli pracovat společně z prostor kanceláře.

## **6.1.2. Možné metody zatraktivnění hybridního HO**

U pochopení možných způsobů, jak zatraktivnit hybridní styl práce z domova je nejdříve potřeba porozumění motivaci jednotlivých zúčastněných stran (zaměstnanců, zaměstnavatelů a provozovatelů veřejné dopravy). Motivací zaměstnanců k využívání režimu hybridního HO je, jak vyplývá z rozhovorů se zaměstnanci, nejčastěji nutnost vyzvedávání dětí ve školách nebo školách před koncem standardní pracovní doby. Jak je zmíněno výše v kapitole 6.1.1 a kapitole 4, hlavní výhodou pro zaměstnance při práci z domova je eliminace dojíždění, což je výhoda, která při využití stylu práce v hybridním stylu nevzniká. Větší motivace vzniká pro zaměstnance, jejichž doba dojíždění je poměrně krátká. U nich tak vzniká možnost práce z domova po většinu dne a dojetí do kanceláře pouze na důležité schůzky, u nichž je lepší osobní účast. Pro samotné zaměstnance vzniká ještě jedna motivace k využívání hybridního systému práce z domova, a to je menší provoz mimo dopravní špičky. U IAD se jedná o kratší cestovní doby díky menšímu provozu a tím menším kongescím, a u MHD (případně VHD) se jedná o méně obsazená vozidla, což uvedl jako výhodu i jeden ze zaměstnanců v kapitole 4.

Pro zaměstnavatele vzniká motivace k zatraktivnění hybridního systému práce z domova z důvodu zvýšení kapacity kanceláří pomocí obsazení jednoho pracovního místa dvěma (nebo i více) zaměstnanci. Tento benefit je však možný i u klasického stylu práce z domova, kdy se zaměstnanci střídají po celých dnech oproti hybridnímu HO, kdy se střídají po částech dne. Vzhledem k tomu, že klasická metoda práce z domova je pro toto sdílení pracovních míst na pracovišti jednodušší kvůli organizační náročnosti, nedá se předpokládat, že by zaměstnavatelé preferovali hybridní styl práce z domova oproti klasickému.

Zaměstnavatelé mohou zatraktivnit hybridní HO například umožněním zaměstnancům parkovat v místě pracoviště zdarma pouze určitou část pracovní doby. Pokud by maximální doba, kterou zaměstnanec může parkovat v místě pracoviště zdarma byla například pouze šest hodin, byl by zaměstnanec motivován před uplynutím této doby opustit pracoviště, a tak nutně využít hybridní práci z domova. Chybí zde ovšem motivace zaměstnavatele tuto změnu zavést a je zde velké riziko nespokojenosti zaměstnanců, především pokud mohli zaměstnanci do této změny parkovat zdarma celou pracovní dobu. Dále může zaměstnavatel zaměstnancům jistým způsobem nařídit využití systému hybridního HO, ale opět je zde problém motivace zaměstnavatele, proč by to dělal.

Motivace provozovatelů veřejné dopravy pro zatraktivnění systému hybridního HO je především finanční úspora díky možnému snížení počtu vozidel. Přesun části poptávky z ranní

špičky do dopoledního sedla (což je efekt, který by zatraktivnění hybridního HO mohlo přinést) by umožnil provozovatelům veřejné dopravy uspokojit ranní špičku, která bývá nejvytíženější částí dne, pomocí menšího počtu vozidel, což by přineslo provozovatelům VHD úspory v podobě pořizovací ceny těchto vozidel a jejich údržby.

Provozovatelé veřejné dopravy mohou ovlivnit preferenci hybridního systému práce z domova u zaměstnanců pouze negativně, a to zdražením cen jízdného v době ranních a odpoledních špiček. Jedná se o zavedení tzv. „rush hour“ nebo také „peak fares“ a „off-peak fare“, kdy v určité části dne platí jiné ceny jízdného. Tento systém jízdného využívá například MHD v Londýně, kdy „Peak fares“ neboli dražší ceny jízdného platí v pondělí až pátek v hodinách mezi 6:30 a 9:30, odpoledne je to mezi 16. a 19. hodinou. Mimo tyto hodiny jsou v londýnské MHD levnější ceny jízdného. [31]

Zavedení tohoto systému cen jízdného v MHD je komplexní téma, které rozhodně v této práci rozbíráno podrobně, protože není jejím předmětem. Okrajově se tohoto problému ale dotýká, proto je zde zmíněno jako možnost, jak zaměstnancům zatraktivnit využívání hybridního HO. Dá se ale argumentovat, že zavedení dvojí sazby jízdného by cestující spíše demotivovalo natolik, že by zvolili jiný dopravní mód pro jejich dojížděku do zaměstnání.

Hybridní HO je tak ekvivalentní způsob práce z domova, který ale v současnosti není možné začít plošně využívat. Jedná se tak pouze o individuální rozhodnutí jednotlivých zaměstnanců, jestli je pro ně tato možnost výhodná, či nikoliv. Společnosti v současné chvíli tento styl práce umožňují pouze omezeně, a tak zůstává otázkou, jestli se postupem času rozšíří i tento styl práce z domova, nebo naopak společně s prací z domova jako takovou v horizontu několik let zcela zmizí tato možnost z pracovního trhu.

## **6.2. Zlepšení monitorovacího systému práce z domova ve vybrané velké společnosti**

Během analýzy dat obdržených od společnosti a pochopení současného monitorovacího systému zaměstnanců došlo k získání několika poznatků, jak by bylo možné toto řešení vylepšit pro další fungování. Zásadní nedostatek, který v současném systému je, je rozdílnost systémů pro chodce a pro automobily. Tyto dva systémy jsou v současnosti zcela odlišné a nenabízí žádnou možnost propojení dat například podle jednotlivých zaměstnanců.

Společnost se snaží působit ekologicky, a proto na dobrovolné bázi monitoruje způsob jakým zaměstnanci dojíždějí do zaměstnání, a to proto, aby mohli zjistit a posoudit současnou ekologickou situaci. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec data poskytuje dobrovolně a nejsou nijak ověřována, vzniká velká míra nejistoty o jejich přesnosti. Společnost uvádí, že tato data

vyplnilo pouze přibližně 30 % zaměstnanců. Dalším problémem je jejich aktuálnost, protože většina zaměstnanců, která data poskytla, je vyplnila dávno a je možné, že od té doby se situace změnila. Je zde tudíž velký potenciál propojit tyto systémy a získat přesnější výstupy pro analýzu ekologičnosti společnosti.

Co by umožnilo zefektivnění fungování tohoto systému, je propojení systémů, které zaznamenávají příchody a odchody zaměstnanců se systémy docházky pro jednotlivé zaměstnance. Lze zde argumentovat, že tato potřeba vzniká i vzhledem k chystané novele Zákoníku práce, kdy bude zaměstnavatel povinen vyplácet paušální částku zaměstnanci za práci z domova.

Současný systém docházky je od těchto systémů skutečných příchodů a odchodů úplně oddělen a zaměstnanec vyplňuje všechny informace do systému docházky ručně. Je to právě systém docházky, kam zaměstnanec bude ve společnosti zadávat, které dny a kolik hodin pracoval z kanceláře a které pracoval na HO. Na základě těchto dat bude vypočítán počet hodin, který zaměstnanec odpracoval z domova a podle toho mu bude proplacena částka. Kdyby se tak systémy skutečných příchodů a odchodů propojily se systémem docházky a zaměstnanec by měl již předem vyplněné časy, kdy pracoval z kanceláře, bylo by vykazování práce z domova jednodušší a více by odpovídalo realitě.

Je zde ovšem otázka, jestli by pro danou společnost byly tyto změny obhajitelné. Propojení těchto systémů by určitě představovalo finanční investici, a její návratnost není zaručená. Tato investice by nepřinášela žádné okamžité finanční úspory, pouze by usnadňovala práci zaměstnancům a umožňovala by přesněji monitorovat ekologičnost společnosti společně s přesnějším sledováním, kdy zaměstnanci pracují z domova.

### **6.3. Spolupráce zaměstnavatelů se společnostmi pro sdílené způsoby přepravy**

Téma, které se okrajově dotýká práce z domova a dopadu na dopravu, je možnost využívání sdílených způsobů přepravy pro zaměstnance společnosti. Zaměstnanci samozřejmě mohou již v současnosti využívat služby společností, které nabízejí sdílená vozidla, ale potenciál, který zde je, se týká spolupráce zaměstnavatelů s těmito společnostmi. Tato spolupráce může mít několik podob jako je nižší sazba pro zaměstnance, využívání sdílených dopravních prostředků ke služebním cestám a podobné.

Vybraná společnost, která pro tuto práci poskytla data k analýze, v současnosti spolupracuje se společností nabízející sdílené elektrické skútry. Tato spolupráce funguje tak, že zaměstnanec má možnost založení služebního účtu v aplikaci této společnosti, díky němuž



má k dispozici nižší ceny pro soukromé cesty. Další možností je volba dopravy jako služební cesty. V takovém případě zaměstnanec neplatí nic a společnost nabízející sdílené skútry poté požaduje cenu za tuto cestu po společnosti, pro kterou zaměstnanec vykonal služební cestu. K březnu 2023 tuto nabídku využilo pouze 53 zaměstnanců, což je naprosté minimum zaměstnanců této velké společnosti. I tito zaměstnanci využívají především soukromé cesty, o kterých společnost nemůže sbírat bližší informace. Malý zájem o tuto službu může být způsoben tím, že tato služba je dostupná zaměstnancům relativně krátkou dobu, a také že v době obdržení dat od společnosti byly skútry přes zimu servisovány a nebylo možno na nich jezdit.

Mezi společnostmi, které nabízejí firemní účty pro zaměstnance, patří společnost BeRider, která nabízí sdílené skútry, společnost Rekola a nextbike, které nabízejí sdílená kola a společnost Anytime carsharing a Car4way, které nabízejí sdílená auta. Společnost BeRider uvádí, že nabízí zaměstnanecké účty například pro společnosti jako je vydavatelství e.conomia a IT společnost Dworkin. Dle společnosti BeRider slouží jejich sdílené skútry jako ideální prostředek pro rychlou dopravu na schůzku, řeší problémy s parkováním a nabízí pro zaměstnance atraktivní benefit. [32] Jedná se tedy i o ideální dopravní prostředek pro dojíždění do práce například v režimu hybridní práce z domova mimo pracovní špičku.

Společnosti Rekola a nextbike umožňují založení firemního účtu pro zaměstnance k využívání jejich služeb sdílených kol. Se společností Rekola v současnosti spolupracují například společnosti jako e.conomia, Kooperativa nebo Mangoweb. [33] Služby sdílených kol společnosti Nextbike využívají společnosti jako například Nadace Tipsport, Škoda Auto Nadační fond, RaiffeisenBANK nebo OLPRAN. [34] Společnosti nabízející sdílená auta jako Anytime Carsharing a Car4way nesdílejí společnosti, se kterými spolupracují. Obě tyto společnosti však sdílí informace k založení firemnímu účtu a propojení zaměstnaneckých účtů k účtu firemnímu. Obě tyto společnosti zdůrazňují především využití jejich sdílených automobilů především za účelem služebních cest, ale zmiňují své služby i jako možný benefit pro zaměstnance například na jejich dojíždění do práce. [35];[36]

## 7. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo prozkoumat možnosti práce z domova a sledovat jejich dopady a provázanost s dopravní situací. V úvodu této práce byl vysvětlen pojem práce z domova společně s popisem současné legislativní úpravy práce mimo pracoviště zaměstnavatele společně s chystanou novelou Zákoníku práce. Tato novela má lépe upravovat problematiku práce na dálku, což je termín, kterým je HO v novele pojmenován. Dále je v úvodu krátce popsán vývoj práce z domova vyvolaný rozmachem telekomunikačních technologií a následně umocněný pandemií Covidu-19.

Vliv pandemie Covidu-19 na práci z domova je předmětem druhé kapitoly, která popisuje současné možnosti práce z domova ve velkých společnostech. Na začátku této kapitoly je detailněji popsána situace během pandemie Covidu-19, kdy na režim práce z domova násilně přešla velká část zaměstnanců. Následuje popis současné situace na pracovním trhu, který je založen na veřejně dostupných informacích na téma práce z domova celkem šesti velkých zaměstnavatelů na území České republiky (Škoda Auto, AGROFERT, Skupina ČEZ, Česká spořitelna, ČSOB a Komerční banka).

Závěry z tohoto průzkumu byly rozporuplné. Některé z těchto společností nabízejí práci z domova jako jeden z jasných benefitů a podle veřejně dostupných informací považují do budoucna možnost práce z domova za samozřejmost. Jiné společnosti tuto možnost nikde na svých webových stránkách vůbec nezmiňují nebo mají v popisu jednotlivých pracovních pozic oklikou napsáno, že práce z domova v jejich společnosti není příliš podporována. Již zde jsou tedy viditelné velké rozdíly, které svědčí o velké individualitě jak pro jednotlivé zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

V kapitole 3 byla analyzována data, jež poskytla vybraná společnost, která si ale přála zůstat v anonymitě. Jednalo se o předem anonymizované záznamy o dojíždění zaměstnanců do kancelářských budov společnosti, zejména: vjezdy a výjezdy zaměstnanců do a z garáží centrály v Hradci Králové a v Praze, příchody a odchody zaměstnanců, kteří se do práce dopravují pomocí MHD či dochází pěšky a počet průchodů kolárnými, aby byli v analýze zahrnuti i zaměstnanci, kteří do práce dojíždějí na kole. Objem dat byl poměrně veliký, celkem se jednalo o více než 800 tisíc jednotlivých záznamů. Pro vizualizaci bylo potřeba tyto záznamy převést do unifikované formy, což probíhalo pomocí zpracování dat v prostředí SQL serveru a následného exportu výsledných dat, jak je detailně popsáno v kapitole 3.3.2.

Vzhledem k objemu a povaze dat se z nich dalo zkoumat hned několik hypotéz a vyvodit více závěrů, jako například jaké jsou nejfrekventovanější hodiny pro příchod do a odchod z práce. Jelikož data pocházela jak z pražské, tak hradecké pobočky, nabízelo se srovnání obou

poboček. Cílem bylo zjistit, jaké je chování zaměstnanců v Praze oproti jejich hradeckým kolegům. Předmětem porovnání byla míra flexibility pracovní doby a také počet cyklistů během roku. Z analýzy se ukázalo, že rozdíly je možné pozorovat i mezi jednotlivými městy. Zatímco zaměstnanci v Praze mají vyšší míru flexibility pracovní doby, v Hradci Králové je cyklistická doprava výrazně oblíbenější. Díky objemu dat bylo možné zkoumat více aspektů současně, což vedlo k detailnímu vykreslení celé situace.

V kapitole 4 jsou zaznamenány výstupy z šesti rozhovorů se zaměstnanci výše zmiňované společnosti, jejichž odpovědi byly brány v potaz při definování kontextu, ve kterém byly prezentovány výsledky analýzy. Rozhovory jsou poměrně obsáhlé a nabízejí rozdílné pohledy na ty skutečnosti, které byly rozebírány a analyzovány v kapitole 3. Z těchto rozhovorů vyplynulo, že práce z domova je v dnešní době velmi aktuální téma, které ve velkém měřítku ovlivňuje životy jednotlivých zaměstnanců. Jejich odpovědi na otázky týkající se způsobu práce „full remote“ či využívání HO demonstrují, že náhled na práci z domova je skutečně velmi individuální, a tudíž vytvoření pravidel na úrovni jedné společnosti, která by vyhovovala všem či alespoň většině, je prakticky nereálné.

Kapitola 4 také obsahuje názor právníka zmíněné společnosti na tuto problematiku, který opět pomáhá prezentovat zjištěné poznatky ve správném kontextu a poskytuje názory na proveditelnost jednotlivých opatření nebo pravidel, která se s prací z domova pojí, a to v souvislosti jak přímo s touto společností, tak v kontextu celé České republiky. Je zde také uveden názor právníka na chystanou novelu Zákoníku práce, a i jeho názor na dopady, které tato novela bude mít jak pro zmíněnou společnost, tak pro ostatní zaměstnance v České republice.

V kapitole 5 je zkoumána dopravní situace ve městech, ve kterých se objevují kanceláře z Prahy a Hradce Králové, ze kterých pocházejí data analyzovaná v kapitole 3. Zkoumání dopravní situace však bylo značně omezeno anonymitou společnosti, protože v této práci nemohla být zmíněna poloha jejích kanceláří, a tudíž nešlo dopravní situaci analyzovat specifičtěji. Dopravní rozbor IAD se proto musel zabírat situací v celých městech, Prahy a Hradce Králové, a tím pádem na problematiku nabídnout pouze velmi obecný pohled. I přes to bylo možné relativně dobře popsat dopravní situaci MHD v náležitých městech, zejména frekvenci spojů na relevantních linkách.

V šesté kapitole jsou zmíněny různé myšlenky, jak zefektivnit práci z domova, ve smyslu dopadu na dopravu. Jedná se tak především o hybridní systém práce z domova, kdy zaměstnanec pracuje část dne z kanceláře a část dne z domova. Na tento způsob práce mají vybraní zaměstnanci rozporuplné názory. Dopady pro provozovatele veřejné dopravy, případně pro zaměstnance jsou také detailně rozebrány v této kapitole. Je zde zmíněna další

možnost zlepšení systému, který sbírá data o průchodech zaměstnanců do práce a z práce, případě průjezdech v garážích. Další myšlenkou je využití sdíleného dojíždění do práce jako jsou například skútry společnosti BeRider nebo sdílená kola společnosti Rekola.

Pro další využití a zkoumání se nabízí dvě oblasti. První z těchto oblastí je další spolupráce s vybranou společností pro zlepšení systémů zaznamenávající příchody a odchody zaměstnanců společně se zlepšením systému pro monitoring garáží. Druhou oblastí je možnost detailněji zkoumat dopravní situaci IAD v místech velkých kancelářských budov. Na základě zkoumání a poznatků zjištěných v této diplomové práci vzniká možnost optimalizovat dopravní infrastrukturu v dané oblasti.

Z této práce a jejích výsledků vyplývá hned několik oblastí zájmu k dalšímu či podrobnějšímu zkoumání. Mezi tyto oblasti patří například právní úprava práce z domova v českém právu. V kontextu MHD tato práce figuruje jako odrazový můstek pro potenciální reakci provozovatelů dopravy na změny pracovního života zaměstnanců. V oblasti IAD je při praktickém využití myšlenek popsaných v této práci potenciál úpravy dopravní infrastruktury (především světelných křižovatek) podle střídajících se intenzivních proudů dopravy z kancelářských budov. Pro vybranou anonymní společnost tato práce také představuje podklad pro úpravu současného systému zaznamenávání příchodů a odchodů do zaměstnání.

## 8. Použité zdroje

- [1] BAJGAR, Matěj, Petr JÁNSKÝ a Marek ŠEDIVÝ. Kolik z nás může pracovat z domova?: Studie IDEA anti COVID-19 #23 / 2020 [online]. Národohospodářský ústav AV ČR, 2020 [cit. 2023-03-28]. ISBN 978-80-7344-541-6. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Home\\_office\\_covid-19\\_rijen\\_23\\_2020/IDEA\\_Home\\_office\\_covid-19\\_rijen\\_23\\_2020.html#p=2](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020.html#p=2)
- [2] Fórum sociální politiky: Odborný recenzovaný časopis [online]. 14. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-03-28]. ISSN 1803-7488. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/casopis/forum-socialni-politiky-5-2020/>
- [3] KOTÍKOVÁ, Jaromíra, et al. Flexibilní formy práce-homeworking v ČR a vybraných evropských zemích. Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, vvi, 2020.
- [4] Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
- [5] DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-27]. ASPI\_ID KO262\_2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.
- [6] BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. Zákoník práce: Praktický komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-27]. ASPI\_ID KO262\_p12006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.
- [7] KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-3-27]. ASPI\_ID KO262I2006CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.
- [8] Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>
- [9] ŠEDIVÝ, Marek, Václav KORBEL a Daniel MÜNICH. Práce z domova: možnost nebo nutnost: Studie 3 / 2021 [online]. Národohospodářský ústav AV ČR, 2021 [cit. 2023-03-28]. ISBN 978-80-7344-572-0. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_3\\_2021\\_Prace\\_z\\_domova/files/extfile/IDEA\\_Studie\\_3\\_2021\\_Prace\\_z\\_domova.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_3_2021_Prace_z_domova/files/extfile/IDEA_Studie_3_2021_Prace_z_domova.pdf)

- [10] Výroční zpráva 2022: Škoda [online]. In: . s. 148 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: [https://reporting.skoda-auto.cz/Skoda\\_Auto-Annual\\_Report-2022-CZ.pdf](https://reporting.skoda-auto.cz/Skoda_Auto-Annual_Report-2022-CZ.pdf)
- [11] Škoda kariéra [online]. [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.skoda-kariera.cz/benefity>
- [12] AGROFERT: O AGROFERTu [online]. [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.agrofert.cz/o-agrofertu>
- [13] AGROFERT: Kariéra v koncernu AGROFERT [online]. [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.agrofert.cz/kariera>
- [14] Skupina ČEZ: O společnosti [online]. [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.cez.cz/cs/o-cez/profil-cez>
- [15] ...kde jinde.cz: Volné pozice ve skupině ČEZ [online]. [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://kdejinde.jobs.cz/volne-pozice>
- [16] Česká spořitelna: Kdo jsme [online]. [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.csas.cz/cs/o-nas/kdo-jsme>
- [17] Česká spořitelna: Kariéra [online]. [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://kariera.csas.cz/cs/velka-banka>
- [18] ČSOB: O ČSOB a skupině [online]. [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.csob.cz/portal/csob/o-csob-a-skupine>
- [19] ČSOB: Čím žijeme – flexibilita [online]. [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.csob.cz/portal/v-obraze/firemni-kultura/cim-zijeme#flexibilita>
- [20] ČSOB: Volná místa [online]. [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://careers.kbc-group.com/CSOB/go/%C4%8CSOB-View-All-Jobs-CZ/4669001/>
- [21] KB: Vše o KB [online]. [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://www.kb.cz/cs/o-bance/vse-o-kb-rozcestnik>
- [22] KB BUDOUCNOST JSTE VY: Poznejte KB [online]. [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://kb.jobs.cz/poznejte-kb>
- [23] KB BUDOUCNOST JSTE VY: Volná místa [online]. [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://kb.jobs.cz/volna-mista?>

- [24] Zastávkový jízdní řád směr Zličín: Linka B. In: Pražská integrovaná doprava: PID [online]. 13.2.2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: [https://jrportal.dpp.cz/DataFTP/JRPortalData/992/20230213/992\\_\(1141\\_102\)T.pdf](https://jrportal.dpp.cz/DataFTP/JRPortalData/992/20230213/992_(1141_102)T.pdf)
- [25] Zastávkový jízdní řád směr Depo Hostivař (terminál): Linka 7. In: Pražská integrovaná doprava: PID [online]. 15.4.2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: [https://jrportal.dpp.cz/DataFTP/JRPortalData/7/20230415/7\\_\(957\\_3\)T.pdf](https://jrportal.dpp.cz/DataFTP/JRPortalData/7/20230415/7_(957_3)T.pdf)
- [26] Zastávkový jízdní řád: Autobusová linka 11. In: Dopravní podnik města Hradce Králové: Zastávkové jízdní řády [online]. 11.12.2022 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: [https://www.dpmhk.cz/common/cms\\_files/jizdni\\_rady/11\\_od\\_2022\\_12\\_11.pdf](https://www.dpmhk.cz/common/cms_files/jizdni_rady/11_od_2022_12_11.pdf)
- [27] Zastávkový jízdní řád: Autobusová linka 15. In: Dopravní podnik města Hradce Králové: Zastávkové jízdní řády [online]. 20.3.2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: [https://www.dpmhk.cz/common/cms\\_files/jizdni\\_rady/15\\_od\\_2023\\_03\\_20.pdf](https://www.dpmhk.cz/common/cms_files/jizdni_rady/15_od_2023_03_20.pdf)
- [28] Zastávkový jízdní řád: Autobusová linka 16. In: Dopravní podnik města Hradce Králové: Zastávkové jízdní řády [online]. 16.12.2022 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: [https://www.dpmhk.cz/common/cms\\_files/jizdni\\_rady/16\\_od%202022\\_12\\_16.pdf](https://www.dpmhk.cz/common/cms_files/jizdni_rady/16_od%202022_12_16.pdf)
- [29] Ročenka dopravy 2021: Technická správa komunikací hl. m. Prahy, a.s. [online]. In: . s. 88 [cit. 2023-04-23]. Dostupné z: <https://www.tsk-praha.cz/static/udi-rocenka-2021-cz.pdf>
- [30] Plán udržitelné mobility města Hradec Králové: Fáze B: Analýza - textová část [online]. In: . s. 369 [cit. 2023-04-23]. Dostupné z: [https://www.hradecjede.cz/wp-content/uploads/2022/03/Plan-mobility\\_analyza\\_B2.pdf](https://www.hradecjede.cz/wp-content/uploads/2022/03/Plan-mobility_analyza_B2.pdf)
- [31] Transport for London: Tube and rail fares [online]. [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://tfl.gov.uk/fares/find-fares/tube-and-rail-fares#on-this-page-2>
- [32] BeRider skútry pro zaměstnance: BeRider pro firmy. BeRider: by ŠKODA AUTO DigiLab [online]. [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://www.be-rider.com/pro-firmy/berider-skutry-pro-zamestnance>
- [33] Rekola pro firmy: Benefit, který zaměstnanci milují [online]. [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://www.rekola.cz/firmy>
- [34] Nextbike: Pro firmy [online]. [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://www.nextbikeczech.com/pro-firmy/>
- [35] Anytime business: Vaše nová firemní flotila [online]. [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: <https://business.anytimecar.cz/>

[36] Car4way: Pro firmy [online]. [cit. 2023-05-01]. Dostupné z:  
<https://www.car4way.cz/carsharing/firemni>



## 9. Seznam obrázků

Obrázek 1 – Jízdní řád linky B pražského metra, Zdroj: [24] .....	69
Obrázek 2 – Jízdní řád pražské tramvajové linky číslo 7, Zdroj. [25] .....	70
Obrázek 3 – Jízdní řád autobusové linky číslo 11 v MHD v Hradci Králové, Zdroj: [26].....	72
Obrázek 4 – Jízdní řád autobusové linky číslo 15 v MHD v Hradci Králové, Zdroj: [27].....	73
Obrázek 5 - Jízdní řád autobusové linky číslo 16 v MHD v Hradci Králové, Zdroj: [28].....	74

## 10. Seznam tabulek

Tabulka 1 – Příklad obdržených dat o vjezdech a výjezdech z garáží v surovém stavu, Zdroj: Autor.....	30
Tabulka 2 – Příklad obdržených dat o vstupech a výstupech do budov centrál v surovém stavu, Zdroj: Autor.....	39
Tabulka 3 - Příklad zpracovaných dat o vstupech a odchodech zaměstnanců, Zdroj: Autor	41
Tabulka 4 – Příklad zpracovaných dat z koláren, Zdroj: Autor.....	42

## 11. Seznam grafů

Graf 1 – Podíl pracovníků schopných pracovat z domova dle profese. Zdroj [1] .....	11
Graf 2 – Podíl pracovníků schopných pracovat z domova podle odvětví. Zdroj: [1].....	12
Graf 3 – Využívání práce z domova před pandemií Covidu-19. Zdroj: [9].....	18
Graf 4 – Podíl pracujících alespoň částečně z domova a počty nakažených Covidem-19 v průběhu roku 2020. Zdroj: [9] .....	19
Graf 5 - Podíly pracujících podle místa výkonu práce v období pandemie Covidu-19 v roce 2020. Zdroj: [9].....	20
Graf 6 - Počet vjezdů do garáží starší budovy pražské centrály v letech 2019-2023, Zdroj: Autor.....	30
Graf 7 - Porovnání počtu vjezdů do garáží během jednotlivých let a měsíců ve všech garážích, Zdroj: Autor.....	31
Graf 8 – Časy příjezdů zaměstnanců osobními automobily ve všech garážích, Zdroj: Autor	32
Graf 9 – Detail nejvytíženější doby vjezdů ve všech garážích, Zdroj: Autor.....	33
Graf 10 - Detail vjezdů zaměstnanců v Hradci Králové, Zdroj: Autor .....	34
Graf 11 – Časy odjezdů zaměstnanců osobními automobily ze všech garáží, Zdroj: Autor..	35
Graf 12 - Detail nejvytíženější doby odjezdů ze všech garáží, Zdroj: Autor .....	36
Graf 13 – Detail odjezdů zaměstnanců v Hradci Králové, Zdroj: Autor .....	37
Graf 14 - Porovnání součtu zaměstnanců v pražské i hradecké kanceláři v jednotlivých měsících roku 2022, Zdroj: Autor .....	42
Graf 15 - Porovnání počtu zaměstnanců v obou kancelářích během jednotlivých dnů v týdnu, Zdroj: Autor.....	43
Graf 16 - Počet příchodů zaměstnanců během dne do všech budov centrály, Zdroj: Autor..	45
Graf 17 - Počet příchodů zaměstnanců během dne v Hradci Králové, Zdroj: Autor.....	46
Graf 18 - Detail počtu vstupů zaměstnanců v Hradci Králové, Zdroj: Autor .....	47
Graf 19 - Počet odchodů zaměstnanců během dne z obou kanceláří, Zdroj: Autor .....	48
Graf 20 - Detail počtu odchodů zaměstnanců z obou kanceláří, Zdroj: Autor .....	49
Graf 21 - Sezónní výkyvy v počtu zaměstnanců cestujících do pražské i hradecké kanceláře na kole, Zdroj: Autor .....	50
Graf 22 - Časy průchodů kolárnami v Hradci Králové i v Praze, Zdroj: Autor .....	51
Graf 23 - Denní variace automobilové dopravy celkem, Zdroj: [29] .....	76
Graf 24 - Roční variace silničních vozidel v roce 2021, Zdroj: [29] .....	77
Graf 25 - Dělbá přepravní práce podle účelu cest v Hradci Králové, Zdroj: [30] .....	78