

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Práce z domova (Home office)

Diplomová práce

Václav Schejbal

2024

Plzeň

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Václav SCHEJBAL**
Osobní číslo: **R19M0355P**
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce: **Práce z domova**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pojem a jeho vymezení – home office, homeworking, historický kontext
3. Platná tuzemská právní úprava práce z domova
4. Novela zákoníku práce
5. Mezinárodní a unijní úprava
6. Hlavní problémy a možná řešení – zejména BOZP, vykazování odpracované doby
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Eva Ambrož Benešová, Ph.D., LL.M.
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

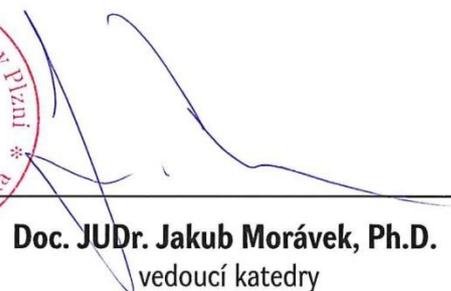
9. ledna 2023

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2024



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan

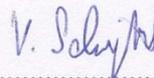


Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma **Práce z domova** zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.



.....
Václav Schejbal

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval paní JUDr. Evě Ambrož Benešové, vedoucí této diplomové práce, za pomoc, ochotu a cenné rady a připomínky při zpracování této diplomové práce. Další poděkování patří mým rodičům, bratrovi a přítelkyni Lauře za trpělivost a podporu během celého studia.

Obsah

Seznam pojmů a zkratk.....	0
1. Úvod.....	1
2. Pojem a jeho vymezení	4
2.1. Home office, homeworking, teleworking	5
2.2. Historický kontext	7
2.2.1 První republika	7
2.2.2 Protektorát Čechy a Morava	9
2.2.3 Poválečné období – socialismus	10
2.2.4 Období po Sametové revoluci.....	11
3. Aktuální platná tuzemská právní úprava práce z domova	12
3.1. Povinnost výkonu práce z domova	15
3.2. Právo na výkon práce z domova.....	17
3.3. Výkon práce na dálku – problematika místa výkonu	18
3.4. Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem	20
4. Novela zákoníku práce	23
5. Mezinárodní a unijní úprava	26
5.1. Mezinárodní úprava	27
5.2. Unijní úprava	28
5.2.1. Rámcová dohoda	28
5.2.2. Work-life balance	29
6. Hlavní problémy a možná řešení	30
6.1. Výhody a nevýhody práce z domova pro zaměstnance a zaměstnavatele 30	
6.1.1. Zaměstnanec	31
6.1.2. Zaměstnavatel.....	31
6.2. Zajištění pracovních podmínek.....	32
6.3. BOZP a pracovní úrazy, nemoci z povolání.....	33
6.3.1. Pracovní úrazy	36
6.3.2. Nemoci z povolání.....	41
6.4. Vykazování odpracované doby a kontrola zaměstnance	43
6.5. Náhrada nákladů	45
6.6. Úvahy o možných změnách právní úpravy	48
6.6.1. Náležitosti dohody o výkonu práce na dálku	49
6.6.2. § 241a zákoníku práce	49

6.6.3. BOZP.....	50
6.6.4. Koncept práva na odpojení.....	51
7. Závěr	52
Resumé	55
Seznam použitých zdrojů	57
Tištěné zdroje.....	57
Právní předpisy a judikatura	57
Internetové zdroje	59

Seznam pojmů a zkratek

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinných ke dni 11. 3. 2024

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

EU – Evropská unie

ČR – Česká republika

IT – informační a komunikační technologie

LZPS – Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky)

MOP – Mezinárodní organizace práce

Home office – práce z domova

Novela zákoníku práce / novela - Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Pandemie Covid-19/pandemie – celosvětová pandemie koronaviru označovaného SARS-CoV-2

Work-Life Balance směrnice - Směrnice evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Úmluva č. 177 - Úmluva č. 177 MOP o domácí práci ze dne 4. června 1996

Rámcová dohoda o práci na dálku - Rámcová dohoda o práci na dálku podepsaná v Bruselu dne 16. 7. 2002 evropskými sociálními partnery ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP

1. Úvod

Práci z domova, někdy také označovanou jako domáckou či distanční práci, můžeme podřadit pod pojem práce na dálku. Jedná se o jednu z atypických forem zaměstnávání. Nejčastěji je taková práce vykonávána právě z domova, o čemž zejména bude pojednávat tato diplomová práce. Není to však podmínkou, distanční práce může být vykonávána i z jiných míst než z domova zaměstnance, základním znakem práce na dálku je totiž výkon mimo pracoviště zaměstnavatele. Pochopitelně však nelze opomenout představení tohoto pojmu i v různých dalších možných souvislostech.

Téma Práce z domova se stalo velice aktuálním v poslední době zejména z důvodu nečekané pandemie koronaviru Covid-19, která, jak již název vypovídá, vypukla v prosinci roku 2019 a postupně zasáhla téměř celý svět. Jelikož je v této práci pandemie často v souvislosti s některými situacemi a instituty zmiňována, je jistě na místě si ji hned v úvodu přiblížit, byť se s ní setkal skoro každý z nás. Jelikož se pandemie začala z asijských zemí velice rychle šířit a postupně zasáhla téměř celý svět, v rámci ochrany veřejného zdraví tak začaly vlády a další státní orgány států po celém světě vydávat nejrůznější opatření proti nekontrolovatelnému šíření zmiňované nemoci Sars-CoV-2, kterými byl zejména omezován pohyb osob na volných prostranstvích a celkově zamezování styku osob. Proto bylo mnoho zaměstnavatelů, jejichž podmínky a druh práce to umožňovaly, nuceno buď nařídit, nebo alespoň umožnit svým zaměstnancům výkon práce z domova. Na našem území se do té doby nejednalo o příliš rozšířenou formu výkonu práce, dříve se spíše jednalo o benefit pro zaměstnance ze strany zaměstnavatele. S pandemií se však z benefitu stala nutnost a tak nastala pro spoustu zaměstnavatelů a zaměstnanců v tomto ohledu nová situace, na kterou nebyli připraveni. Jedna skupina lidí to vnímala jako komplikaci jejich pracovního života, druhá však jako zmiňovaný benefit. Dle mého názoru tato situace způsobila mimo jiné i to, že nyní po skončení pandemie Covid-19 práci z domova využívá, právě ve formě zmiňovaného benefitu, stále více zaměstnanců a věřím, že jich spousta i zůstala pracovat z domova právě poté, co tak museli začít pracovně fungovat v době koronaviru, přičemž dříve by jim to zaměstnavatelé například ani nedovolili.

Avšak pochopitelně práce z domova není toliko aktuální jen z důvodu zmiňované celosvětové pandemie. Samozřejmě k jejímu rozmachu přispívá celkový směr, kterým se lidstvo a společnost ubírá, a to zejména velká elektronizace a digitalizace téměř ve všech oblastech. Nicméně je nutno podotknout, že navzdory tomu, že nyní je práci z domova věnována velká pozornost, nejedná se o téma nové a neprobádané. V minulosti se již s obdobnými formami práce bylo možno setkat jak ve světě, tak i na našem území.

Zejména však právě pro poměrně velkou aktuálnost dané tematiky jsem si toto téma pro svou diplomovou práci vybral. Anglický název práce jsem zvolil „Home office“ z důvodu, že takto je nejčastěji práce z domova označována. Práce se však bude zabývat podrobnějším vysvětlením tohoto pojmu a dalších pojmů jako homeworking a teleworking, které často mezi sebou bývají zaměňovány, ba dokonce už dnes svým způsobem v určitých ohledech i splývají.

Práce z domova je výhodným institutem pro osoby, které vykonávají práci, ke které nepotřebují žádné speciální odborné vybavení a postačí jim například osobní počítač nebo služební notebook. Bude se jednat zpravidla o kancelářské práce a lehčí manuální práce. V takovém případě se jedná o příjemný benefit, díky kterému zaměstnanec ušetří čas, který by strávil cestováním do místa zaměstnání a zpět domů a má při práci poskytnut plný komfort své domácnosti. Dále se zde nabízí větší prostor pro přizpůsobení pracovní doby soukromým aktivitám zaměstnance, neboť není vázán například otevírací dobou místa zaměstnání apod. Z druhé strany však na zaměstnance působí více faktorů a podnětů, kterými by se mohl ve svém domově zabývat na úkor výkonu práce, a může tak práci z domova klesat produktivita zaměstnanců. Právě na základě tohoto důvodu se tato práce bude zabývat i problematikou vykazování pracovní doby.

Byť by se mohlo zdát, že se jedná o situaci výhodnější pro zaměstnance, i pro zaměstnavatele může nést práce z domova určité výhody. Zejména může přijmout zaměstnance, kteří bydlí natolik daleko, že by jinak nebyli schopni k němu do práce dojíždět. Dále je práce z domova příležitostí pro zaměstnavatele, jak snížit náklady spojené s provozováním kancelářských budov apod.

Důležitou událostí z hlediska vnitrostátního práva byla pro institut práce z domova novela zákoníku práce, která vešla v účinnost 1. října 2023 a zakotvila

některá nová pravidla pro výkon práce na dálku. Podrobně bude tato novelizace rozebrána v kapitole č. 4.

Cílem této diplomové práce je poskytnout ucelený přehled o institutu práce z domova, ať už z pohledu právní úpravy jak vnitrostátního, tak i mezinárodního a unijního práva, tak z pohledu faktického a praktického. Práce se dále bude zabývat vybranými problematickými oblastmi, které lze spatřovat zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a dále v oblasti zmiňovaného vykazování pracovní doby a vzniklých nákladů zaměstnance, přičemž budou navržena i případná možná řešení. Jedním z cílů je také podat ucelený náhled na fenomén práce z domova právě ve světle této novely zákoníku práce. Nelze také opomenout poměrně dlouhý historický vývoj institutu práce z domova. Problematika práce z domova je velice široká, nelze tak podrobně obsáhnout všechny její oblasti.

Diplomová práce je systematicky členěna do 7 částí, které jsou dále členěny na kapitoly a podkapitoly. První částí je tento úvod, po kterém následuje část zabývající se hlouběji pojmem samotným, včetně historického kontextu, tedy zprvu všeobecně evropského, následně na našem území zejména v období První republiky, Protektorátu Čechy a Morava, přes období socialismu až do dnešní platné úpravy. Na to navazují další 3 části, které se zabývají právní úpravou institutu práce z domova. Třetí část se zabývá konkrétně aktuální platnou tuzemskou právní úpravou, na což navazuje čtvrtá část, která pojednává o výše zmiňované novele zákoníku práce, která byla pro práci z domova velmi důležitá. V páté části se pak práce zabývá úpravou mezinárodní a úpravou v rámci Evropské unie. V části šesté jsou nastíněny základní problémy vznikající v souvislosti s prací z domova a na ně navazující možná řešení. Zejména se jedná o počáteční nastínění výhod a nevýhod práce z domova pro zaměstnance a zaměstnavatele, následně zejména problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kontroly a vykazování pracovní doby a podobně. Po této části je už práce zakončena závěrem, ve kterém jsou shrnuta základní zjištění a poznatky a nastíněny určité úvahy de lege ferenda.

2. Pojem a jeho vymezení

Pojem práce z domova, jak už samotný název tohoto institutu napovídá, je formou základního pracovněprávního vztahu, tedy právního vztahu vznikajícího při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,¹ přičemž takový výkon závislé práce neprobíhá na pracovišti zaměstnavatele, ale v místě bydliště zaměstnance. Místo bydliště je tak pracovištěm zaměstnance neboli místem výkonu práce dle zákoníku práce.

Výkonem závislé práce stanovuje zákoník práce takovou činnost, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a vykonává ji zaměstnanec pro zaměstnavatele osobně. Musí být vykonávána za mzdu, plat, či odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.² Tím tedy zákoník práce výslovně umožňuje výkon práce v jiném místě, než na pracovišti zaměstnavatele.

Jedná se o atypickou formu zaměstnávání, dále se práce mimo pracoviště zaměstnavatele řadí mezi flexibilní formy výkonu práce.³

Atypická forma zaměstnání je nejčastěji vymezována jako opak typické formy zaměstnání. Typickou formou zaměstnání se zpravidla rozumí výkon práce v pracovním poměru na pracovišti zaměstnavatele na dobu neurčitou. Atypické formy zaměstnávání tak můžeme definovat a contrario. V takovém případě by však za atypické bylo možné považovat všechny odlišné formy zaměstnávání a za typické pouze jednu výše zmíněnou. Z tohoto důvodu se zpravidla množina atypických zaměstnání vymezuje úžeji, a to pro pracovněprávní vztahy, které jsou méně regulovány a účastníkům poskytují více volnosti v organizaci práce a pracovní doby.⁴

Flexibilní formou výkonu práce však zdaleka není jen práce z domova neboli výkon práce na dálku, do této kategorie lze dále zahrnout pracovní poměr

¹ Ustanovení § 1, písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

² Ustanovení § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³ HŮRKA, P. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 335, s. 77-78. ISBN 978-80-7478-975-5

⁴ PICHRT, J. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 335, s. 13-16. ISBN 978-80-7478-975-5

na dobu určitou, pracovní poměr s kratší pracovní dobou, rotaci práce či sdílení pracovního místa, dočasné zaměstnání prostřednictvím agentury práce a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V dalších případech nemusí jít o flexibilní formy výkonu práce, ale o flexibilní formy organizace pracovní doby. Do této skupiny pak můžeme řadit například práci přesčas, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a pružnou pracovní dobu.⁵

Pochopitelně možnost výkonu práce z domova není zdaleka otevřena všem profesím. Základními předpoklady takové práce je její výkon mimo pracoviště zaměstnavatele a dále buď nepotřebnost žádného speciálního vybavení či technického zázemí nebo postačí jen základní technické vybavení v podobě počítače, notebooku, telefonu nebo jiného prostředku dálkové komunikace s možností sdílení dat. Z tohoto důvodu logicky bude uplatnění práce z domova možné v profesích zejména kancelářského typu, v IT profesích, právních profesích, v daňovém poradenství nebo například u herců, kteří si doma nacvičují texty nebo učitelů, kteří doma provádějí přípravu na následující výuku. Naopak vyloučené to bude u profesí zdravotnických, u řidičů, zaměstnanců ve výrobních halách, maloobchodech, restauracích a podobně.⁶

2.1. Home office, homeworking, teleworking

Vzhledem k situaci, kdy lidé v aktuální době stále více a více užívají anglicismů, v souvislosti s prací z domova nejčastěji uslyšíme výraz home office, případně homeworking a někdy se můžeme setkat i s výrazem teleworking. Ve skutečnosti však tyto výrazy nejsou zaměnitelné a každý z nich označuje trochu odlišný způsob výkonu práce z domova. Rozdílnost je dána především délkou trvání takové formy výkonu práce, tedy dlouhodobostí či krátkodobostí.

⁵ VALENTOVÁ, K. *Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby*. Online. 2007. Dostupné z: <https://pravniradce.ekonom.cz/c1-20974840-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby> [cit. 13. 12. 2023]

⁶ BRŮHA, D. Lesk a bída home office. In: PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi*, CSc. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020.. ISBN 978-80-7400-588-6

Dále nutno podotknout, že se jedná pouze o teoretické definice, nejsou tak stanoveny žádnými zákony či jinými předpisy.⁷

Nejrozšířenějším pojmem u nás je bezpochyby pojem home office. Užívají jej jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé například přímo v inzerátech, kde hledají pracovní sílu. Zpravidla je tím myšlena všeobecně práce z domova, někdy se můžeme dočíst „občas možnost práce na home office“ nebo čistě jen například „fakturantka na home office“. Tento pojem má však dva významy. Jedním se v anglicky mluvících zemích označují zejména drobní živnostníci, kteří vykonávají svou podnikatelskou činnost zpravidla z domova či malé kanceláře, případně i jen virtuálně. Tato forma je v anglicky mluvících zemích označována jako SoHo – Small Office Home Office.⁸ Avšak v našem prostředí je výraz home office rozšířen zejména v souvislosti s občasným zaměstnaneckým benefitem, kdy je umožněno zaměstnanci dočasně vykonávat práci z domova. Z toho vyplývá, že z uvedených dvou příkladů z inzerce bude zcela správně pojmu home office vyhovovat pouze ten první, kdy je nabízenou práci možno občasně vykonávat z domova. Ve druhém případě (fakturantka na home office) bude zpravidla myšleno, že dotyčná osoba bude vykonávat práci pouze z domova a zde je tak užití pojmu home office chybné.

Pro zmiňovanou situaci by bylo vhodné užít pojmu homeworking. Anglický pojem homeworking totiž označuje trvalou práci z domova. Dříve byl používán hojně v případech výroby bižuterie apod., kdy zaměstnanci vykonávali tuto práci výhradně z domova, dnes však tento pojem uslyšíme pouze od znalých osob, jinak laická široká veřejnost nezná zaměňuje tento výraz s výrazem home office, který je tak užíván alespoň dle mého názoru mnohem častěji.

Dalším anglickým výrazem spojeným s prací z domova je teleworking, někdy také e-working. Ten se rozšířil do povědomí, jak název napovídá, v souvislosti s rozvojem informačních a telekomunikačních technologií (IT). Rozumí se jím práce na dálku, která je vykonávána prostřednictvím výpočetní techniky, zpravidla tedy počítačů, notebooků a prostřednictvím systémů zaměstnavatele. Rozdílem u této formy je, že nemusí být vykonávána

⁷ DANDOVÁ, E. *BOZP, homeworking a home office* Online. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/289091/1/2> [cit. 13. 12. 2023]

⁸ KENTON, W. *Small Office/Home Office (SOHO)*. Online. Investopedia.com, 2021. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/s/small-office-home-office-soho.asp> . [cit. 20. 3. 2024]

jen z domova, ale například i na schůzkách s klienty na nejrůznějších místech typu kaváren apod.⁹

2.2. Historický kontext

Byť se může zdát, že práce z domova se začala praktikovat až v poslední době vlivem rozmachu telekomunikačních technologií a pandemie Covid-19, není tomu tak. V poslední době se sice těší jistě největší popularitě za celou dobu, ale jak již bylo naznačeno v předchozí kapitole, i v dřívějších dobách se pracovalo z domova. I když se pochopitelně jednalo o jinou podobu práce z domova, dříve označované zpravidla jako domácká práce, základní princip, a to sice výkon práce zaměstnancem mimo pracoviště zaměstnavatele, byl stejný i tehdy. Úplné kořeny práce z domova můžeme najít už před průmyslovou revolucí. Již zhruba od 16. století fungoval v Evropě systém, kdy subdodavatelé dodávali do domácností výchozí suroviny a z nich pracovní síla ve svých domovech vyráběla finální produkty. V tomto režimu bylo možné vyrábět zejména různé oděvy, textilie, případně již zmiňovanou bižuterii a šperky. Následně v rámci průmyslové revoluce se tato výroba začala přesouvat do továren.¹⁰ Na našem území právo do vzniku první Československé republiky vůbec pojem domácké práce a domáckých zaměstnanců neupravovalo.

2.2.1 První republika

První vlašťovka tak přišla až v roce 1919, kdy byl s účinností od 17. července 1920 vydán zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce.¹¹ Zákon neupravoval pouze pojem domáckých dělníků, ale rozlišoval mimo ně dále skladovní mistry, dílenské pomocníky, podnikatele a zprostředkovatele.¹² Základním účelem tohoto zákona bylo zlepšit pozici domáckých dělníků, přičemž tito byli vyňati z působnosti právní úpravy platící

⁹ DANDOVIÁ, E. BOZP, homeworking a home office Online. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/289091/1/2> [cit. 13. 12. 2023]

¹⁰ Krupka, J. *Home office není novinkou, funguje od novověku. Předcházela průmyslové revoluci.* Online. 2020. Dostupné z: https://www.denik.cz/z_domova/historie-home-office.html [cit. 13. 12. 2023]

¹¹ Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce. Online. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/1608/1/2/zakon-c-29-1920-sb-o-uprave-pracovnich-a-mzdovych-pomeru-domacke-prace/zakon-c-29-1920-sb-o-uprave-pracovnich-a-mzdovych-pomeru-domacke-prace>

¹² Ustanovení § 2 zákona o domácké práci

pro ostatní zaměstnance. Zaměstnavatelé domácích dělníků byli povinni vést seznamy těchto dělníků a měli v tomto smyslu informační povinnost vůči živnostenskému úřadu.¹³ Informovat byli zaměstnavatelé dále povinni i o pracovních a dodávkových podmínkách a zaměstnancům pro tyto účely byli povinni zřídit tzv. dodávkovou knížku.¹⁴ Pro domácí práci bylo dále poměrně zásadní zřízení ústředních a obvodních domácích komisí. Pro každé výrobní odvětví domácí práce měl za úkol zřídit ministr sociální péče ústřední komisi. Úkolem těchto komisí bylo dle § 14 téhož zákona:

- „a) ustanovovati s právní závazností pro přikázané jim výrobní odvětví nejnižší mzdu pro domácí dělníky a dílenské pomocníky, jakož i nejnižší cenu zboží, jež skladovní mistři a domácí dělníci dodávají podnikatelům nebo zprostředkovatelům. Při tom nutno dbáti různých místních poměrův a vzájemné soutěže různých obvodů ve výrobním odvětví;*
- b) podávati dobrá zdání a návrhy ministerstvu sociální péče ve všech otázkách, týkajících se mzdových a pracovních poměrů v jejich výrobním odvětví;*
- c) rozhodovati o stížnostech podaných do nálezu obvodních komisí jejich výrobního odvětví,*

Pro četnější odvětví, ve kterých již byly zřízeny komise ústřední, byly zřízeny i komise obvodní, ty měly pak za úkol především podávat ústředním komisím návrhy týkající se řádu, podávati dobrá zdání a konat potřebná šetření pro řešení těchto úkolů.

Byť je tato prvorepubliková úprava domácí práce poměrně propracovaná, fakticky úplně tak funkční, jak zákon předpokládal, bohužel nebyla. Dohled vykonávaly živnostenské inspektoráty, které se potýkaly často s personálními problémy, ochrana domácích dělníků byla leckdy také jen zdánlivá, neboť se sice svého práva domohli, ale následně jim to bylo opětováno například nepřidělováním další práce a podobně.¹⁵ Nutno dále podotknout, že tento zákon nebyl jediným předpisem upravujícím práci z domova v období první republiky, pochopitelně na něj byly navázány další předpisy, například prováděcí nařízení vlády č. 628/1920 Sb., jímž se provádí zákon o úpravě pracovních a mzdových

¹³ Ustanovení § 4 a 5 zákona o domácí práci

¹⁴ Ustanovení § 6 zákona o domácí práci

¹⁵ TAUCHEN, J. Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945) Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 456 s. ISBN 978-80-7552-304-4.

poměrů domácí práce, vyhlášky ministra o zřizování jednotlivých komisí a podobně.

2.2.2 Protektorát Čechy a Morava

Zmiňovaný zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce platil až do doby vzniku Protektorátu Čechy a Morava. Následně bylo vydáno dne 24. července roku 1942 vládní nařízení o domácí práci. V účinnost vstoupilo hned 1. srpna téhož roku, avšak pouze pro území Protektorátu. Ve Slovenské republice zůstal účinný i nadále zmiňovaný zákon o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce z roku 1920.¹⁶ V nařízení o domácí práci se setkáváme s vymezením tří skupin osob pracujících z domova, a to sice s domácími dělníky, ty nařízení vymezuje jako „*osoby, které se zaměstnávají výrobou nebo zpracováním zboží z příkazu a na účet jednoho nebo několika podnikatelů domácí práce nebo zprostředkovatelů, zpravidla ve svých obydlích nebo dílnách, které si samy zvolily, pokud tuto činnost vykonávají buď samy nebo s příslušníky své rodiny a neprovozují v tomto oboru živnosti podle živnostenského řádu,*“ dále s domácími živnostníky, těmi se rozumí „*živnostníci, kteří se zaměstnávají ve svém oboru výrobou nebo zpracováním zboží z příkazu a na účet jednoho nebo několika podnikatelů domácí práce nebo zprostředkovatelů mimo jejich provozovnu, zpravidla ve svých obydlích nebo vlastních dílnách, při čemž sami podstatně na kuse pracují; při tom nerozhoduje, dodávají-li sami suroviny a pomocné látky potřebné k výrobě nebo zpracování úplně nebo částečně anebo pracují-li také zatímně pro své zákaznictvo*“ a konečně zprostředkovatele, tedy „*osoby, které práci dodanou podnikatelem domácí práce dodávají dále domácími dělníky nebo živnostníky*“¹⁷

Podnikatelé, pro které domácí dělníci pracovali, měli v tomto případě ohlašovací povinnost ohledně způsobu výroby vůči úřadu práce, přičemž obdobnou povinnost měli i zprostředkovatelé.¹⁸ I nadále byli povinni vést evidenci zaměstnanců vykonávajících práci z domova, přičemž nyní už seznamy

¹⁶ Vládní nařízení č. 261/1942 Sb. o domácí práci

¹⁷ Ustanovení § 2, odst. 1 nařízení 261/1942 Sb.

¹⁸ Ustanovení § 4 nařízení č. 261/1942 Sb.

stačilo vyvěsit na dobře viditelném místě ve výdejnách domácké práce.¹⁹ Dokonce i povinnost dodávkových knížek byla nadále zachována.²⁰

Další podstatnou věcí bylo výslovné stanovení toho, že odměna má být vypočítávána od kusu. Přičemž mohla býti stanovena individuálně smlouvou nebo pro celé odvětví vyhláškou.

Dále byly zrušeny prvorepublikové domácké komise a byly nahrazeny Ústřednou pro domáckou práci v Protektorátě Čechy a Morava, která sídlila v Praze. Ústředně pak bylo dáno za úkol zřídit tzv. Úřadovny, které měly za úkol vypočítávat odměnu od kusu.²¹

Ke konci Protektorátu Čechy a Morava bylo vydáno ještě jedno nařízení upravující domáckou práci, a to sice vládní nařízení č. 101/1944 Sb. ze dne 20. dubna 1944 k zajištění domácké práce důležité pro válečné hospodářství a pro nezbytné životní potřeby. To zakotvovalo povinnost práce schopných obyvatel Protektorátu na výzvu úřadu práce vykonávat pro určitého podnikatele nebo zprostředkovatele domácké práce důležité pro válečné hospodářství nebo pro nezbytné životní potřeby.²² Jedinou výjimkou, jak se mohli případně této povinnosti vyhnout, byl případ, kdy by nebylo možné od nich spravedlivě požadovati takovýto výkon práce s ohledem na jejich sociální, hospodářské a zdravotní poměry.²³ Výkon této práce měl přednost před ostatními pracemi, a tak museli případně pracovníci tyto jiné práce odsunout.²⁴

2.2.3 Poválečné období – socialismus

S nástupem socialismu roku 1948 se mnohé v oblasti pracovního práva změnilo. Za tím vším stála snaha o fungování plánované ekonomiky s udržováním státní kontroly nad ní. S tím šlo ruku v ruce zavedení povinnosti práce a práva na práci, což bylo zakotveno i ústavně Ústavou 9. května.²⁵ Prameny pracovního práva zůstaly i nadále roztržštěné a byla tak v platnosti dosavadní úprava domácké práce. V zájmu socialistické politiky bylo sjednotit podmínky práce pro běžné

¹⁹ Ustanovení § 5 nařízení č. 261/1942 Sb. o domácké práci

²⁰ Ustanovení § 7 nařízení č. 261/1942 Sb. o domácké práci

²¹ Ustanovení § 9 nařízení č. 261/1942 Sb. o domácké práci

²² Ustanovení § 1, odst. 1 nařízení č. 101/1944 Sb., k zajištění domácké práce důležité pro válečné hospodářství a pro nezbytné životní potřeby.

²³ tamtéž

²⁴ § 1, odst. 2 nařízení 101/1944 Sb, k zajištění domácké práce důležité pro válečné hospodářství a pro nezbytné životní potřeby.

²⁵ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky

zaměstnance a pro domácí dělníky. Zpočátku se začala v jednotlivých pracovněprávních předpisech objevovat ustanovení vztahující danou úpravu i na domácí dělníky, například v zákoně o národním pojištění.²⁶

Postupem času se prohlubovala potřeba sjednocení pracovněprávních předpisů a tak vznikl nový zákoník práce s číslem 65/1965 Sb., který vstoupil v účinnost 1. ledna roku 1966. Ten byl aplikovatelný na všechny zaměstnance²⁷, domácí pracovníky nevyjímaje. Definováni byli tito domácí pracovníci jako pracovníci, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Důležitá tedy byla povinnost sjednat si výkon práce z domova přímo v pracovní smlouvě, nemohlo tak být činěno na základě následných dohod. Dále se na ně dle §267, odst. 2 vztahovaly následující odchylky od běžných pracovněprávních vztahů plněných zaměstnanci na pracovištích zaměstnavatelů:

„a) na tyto pracovníky se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,

b) při osobních překážkách v práci jim nenáleží od organizace náhrada mzdy,

c) nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani za práci ve svátek, v noci nebo v neděli.“²⁸

Další odchylky pro domácí zaměstnance mohla na základě zmocňovacího ustanovení v zákoníku práce stanovit vláda nařízením. Zrušovacími ustanoveními byly zrušeny jak zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, ve znění vládního nařízení č. 44/1951 Sb., tak i nařízení č. 261/1942 Sb., o domácí práci, ve znění nařízení č. 76/1944 Sb.

2.2.4 Období po Sametové revoluci

Se sametovou revolucí a pádem komunismu se situace domácích zaměstnanců příliš nezměnila. Stále byl platný zákoník práce z roku 1965, který prošel několika novelizacemi, které ale ve vztahu k práci z domova měly spíše formální charakter – například došlo ke změně pojmu „pracovník“

²⁶ Ustanovení § 3, odst. 2 zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění

²⁷ tehdy zákoník hovořil o „pracovnících“

²⁸ Ustanovení § 267, odst. 2 zák. 65/1965 Sb., zákoník práce

za „zaměstnanec“²⁹. Samozřejmě od této doby se začínaly čím dál více využívat moderní digitální technologie a otevíral se tím tak větší prostor pro druhy práce, které mohou být vykonávány z domova. Zákoník práce z roku 1965 platil až do nabytí účinnosti současného zákoníku práce č. 262/2006 Sb. dne 1. ledna 2007. Co se týče úpravy práce z domova, byla do současného zákoníku práce převzata v podstatě pouze s drobnými terminologickými úpravami.

3. Aktuální platná tuzemská právní úprava práce z domova

Je-li řeč o platné právní úpravě práce z domova v České republice, pochopitelně je stěžejním pracovněprávním předpisem již zmiňovaný zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb., přičemž se samozřejmě subsidiárně³⁰, tedy v oblastech, které zákoník práce neupravuje, užije občanský zákoník³¹.

Velice důležité je na začátek uvést, co vlastně pracovněprávní předpisy rozumí pojmem práce. Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce se zabývá především právními vztahy vznikajícími při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tyto vztahy pak můžeme označovat jako pracovněprávní vztahy. I při výkonu práce z domova tak budou muset být naplněny následující základní atributy. Musí být vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, dále musí být vykonávána jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a musí ji zaměstnanec vykonávat osobně. Musí být vykonávána za plat, mzdu či odměnu a na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.

Následně zákoník práce stanoví, že závislá práce musí být vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.³² Toto ustanovení již samo o sobě otevírá prostor pro výkon práce z jiného dohodnutého místa, tedy i z domova. Zároveň nehraje roli, zda se tak obě strany pracovněprávního vztahu dohodnou před vznikem takového vztahu a bude

²⁹ Zákon č. 74/1994, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb.

³⁰ Princip subsidiarity znamená, že právní norma vyšší právní síly respektuje závaznost právní normy nižší právní síly. Prakticky to v pracovním právu znamená to, že na záležitosti upravené ZP se vždy užije ZP, pokud nějaká záležitost v ZP upravena není, použije se občanský zákoník. Nutno však dodat, že jsou i situace, kdy je toto subsidiární užití občanského zákoníku vyloučeno (např. smluvní pokuty jsou v pracovním právu nepřipustné)

³¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

³² Ustanovení § 2, odst. 2 ZP

to platit pro celou dobu trvání pracovněprávního vztahu nebo zda se tak dohodnou v průběhu jeho trvání.

Pracovněprávní vztahy jsou zakládány pracovní smlouvou nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní smlouva je dvoustranným právním jednáním, pro nějž zákoník práce stanoví v § 34, odst. 1 obligatorní náležitosti. Dále stanoví, že pracovní smlouva musí mít písemnou formu. Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je mimo jiné místo výkonu práce. To je třeba mít na paměti v případě, kdy by bylo vymezeno konkrétním pracovištěm zaměstnavatele a tak by se dostalo do kolize v případě výkonu práce z domova. Následně by tak případně bylo třeba jej upravit v dohodě o výkonu práce z domova. Samozřejmě místo výkonu práce je možné za trvání pracovněprávního vztahu měnit. V poslední době však zpravidla zaměstnavatelé v pracovních smlouvách vymezují místo práce extenzivněji, tedy povětšinou územím celé České republiky, případně konkrétního města. V takovém případě kolize se samotným místem výkonu práce v pracovní smlouvě nenastane. Celkově se tak jedná o, pro zaměstnavatele, výhodnější vymezení místa práce. Je však třeba mít na paměti, že extenzivním vymezením místa výkonu práce nevzniká automaticky nárok na výkon práce z domova bez dalšího, pouze nenastane kolize s místem práce v pracovní smlouvě. Nutno také podotknout, že v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, místo práce jejich podstatnou náležitostí není.

Je třeba zmínit, že na rozdíl od zákoníku práce z roku 1965, nynější zákoník práce již vůbec nezmiňuje a neupravuje pojem domácího zaměstnance. Dříve dokonce nebyl ani pojem práce z domova či práce na dálku vůbec v českém zákoníku práce zakotven. Zákoník práce znal pouze pojem práce mimo pracoviště zaměstnavatele, bylo třeba úpravu dovozovat z pracovněprávních zásad a podobně. Po novele z roku 2023 již obsahuje zákoník práce v § 317 určitá ustanovení o práci na dálku. Další ustanovení můžeme najít i v jiných částech zákoníku, například ustanovení o tom, kdo může požádat o výkon práce na dálku v § 241a zákoníku práce.

Důležité je si povšimnout, že zákoník pracuje s pojmem „práce na dálku“, nikoliv s pojmem „práce z domova“ nebo „home office.“ Úprava se tak vztahuje nejen na případy, kdy je dle těchto ustanovení závislá práce vykonávána

z domova, ale na všechny případy, kdy je práce vykonávána mimo pracoviště zaměstnavatele. Vztahuje se tak i na případy výkonu z dalších míst, ať už se jedná například o chatu zaměstnance či nějakou kavárnu, ba dokonce i zahraničí. Bude tedy na dohodě stran, zda bude práce na dálku podmíněna výkonem na konkrétním sjednaném místě nebo zda mu v tomto bude ponechána volnost.³³

Co se týče časového hlediska, zákoník práce nečiní rozdíl mezi dočasnou prací na dálku, zpravidla na občasně bázi, a mezi trvalou prací na dálku.

Největší důraz je však stále kladen na smluvní volnost, tedy nejčastěji bude práce na dálku sjednávána zmiňovanou vzájemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dříve bylo toto nutno dovozovat v rámci subsidiarity občanského zákoníku, který stanovuje zásadu legální licence, když v § 1 uvádí: „*Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.*“³⁴ Dnes však je již dohoda o práci na dálku upravena ve zmiňovaném § 317 ZP a je, až na určité výjimky, kdy zaměstnavatel může jednostranně výkon práce z domova nařídit, podmínkou výkonu práce na dálku.

Tato dohoda o práci na dálku, kterou mezi sebou uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel, je sice v zákoníku práce zakotvena, ale kromě požadavku písemné formy již pro ni dále nejsou stanoveny žádné náležitosti. Zpravidla však lze očekávat, že obsahem bude co nejkonkrétnější vymezení všech náležitostí ohledně smluveného výkonu práce na dálku, tedy zejména místo výkonu práce, rozsah práce, nějaké doplňující podmínky a ujednání. Dále ve většině případů nebudou chybět ani ustanovení o pracovní době, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ochraně důvěrných informací zaměstnavatele před nepovolanými osobami, které se v jiném pracovišti zaměstnance mohou nacházet, apod. Také bude více než vhodné vymezit si ukončení takovéto dohody. Co se týče formy, ta musí zde být, stejně jako u dohody samé, písemná.³⁵ Dohodu o práci na dálku může kterákoli ze stran bez udání důvodu vypovědět. Výpovědní doba zákonem upravena je, a pokud není sjednána jinak, činí 15 dní, přičemž tato doba počíná

³³ TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání - 7.5 Výkon práce na dálku. Komentář k zákoníku práce. Grada Publishing. Online. 13. 10. 2023 Dostupné z: <https://app.codexis.cz> [cit. 24. 2. 2024]

³⁴ Ustanovení § 1 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

³⁵ Ustanovení § 317, odst. 1 ZP

běžet dnem doručení výpovědi druhé straně. V případě, že je sjednána odlišná výpovědní doba, musí být pro obě strany stejně dlouhá. Nelze také opomenout ustanovení, které říká, že si strany mohou v dohodě sjednat, že závazek z dohody o výkonu práce na dálku nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.³⁶

3.1. Povinnost výkonu práce z domova

Problematika povinnosti výkonu práce z domova – tedy na základě jednostranného nařízení zaměstnavatelem, je v souvislosti s prací z domova velice důležitým tématem. Zejména v době zmiňované pandemie koronaviru tak činila spousta zaměstnavatelů, kteří tak plnili politické požadavky v rámci ochrany veřejnosti před nákazou. Otázkou však je, do jaké míry v tomto ohledu sahá dispoziční pravomoc zaměstnavatele a zda je vůbec zaměstnanec povinen takovému nařízení vyhovět.

Zde je v první řadě třeba opět vycházet ze základních definičních znaků závislé práce. Setkáme se tak s povinností výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele a ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Přičemž zaměstnanec má povinnost od vzniku pracovního poměru konat osobně práce podle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, které mu z pracovního poměru vyplývají.³⁷ Oproti tomu zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy³⁸. Toto ustanovení ve své podstatě určuje zmiňovanou dispoziční pravomoc ohledně závaznosti jeho pokynů z hlediska místa výkonu práce.

Primárně by tak pro jednostranné nařízení výkonu práce z domova musela být tato možnost zakotvena v pracovní smlouvě či dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pouze na toto se musela omezit situace v době pandemie, a tak, byť zůstává otázkou, kolik zaměstnanců o tomto vůbec vědělo, nemuseli zaměstnanci vyhovět zaměstnavateli v případě jednostranného nařízení výkonu práce z domova, pokud toto dispoziční právo zaměstnavatele nebylo přímo ve smlouvě či dohodě zakotveno.

³⁶ Ustanovení § 317, odst. 2 ZP

³⁷ Ustanovení § 38, odst. 1, písm. b) ZP

³⁸ Ustanovení § 38, odst. 1, písm. a) ZP

Jelikož výjimka potvrzuje pravidlo, jsou tak dány situace, kdy je zaměstnanec povinen konat práce i mimo místo výkonu práce určené pracovní smlouvou či dohodou. To zakotvuje zákoník práce v § 40, odstavci druhém, který říká: „*Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně.*“ O takové situace dříve šlo zpravidla při převedení zaměstnance na jinou práci a dále pouze za podmínky vzájemné dohody zaměstnavatele se zaměstnancem v případech vyslání zaměstnance na pracovní cestu³⁹, jeho přeložení⁴⁰ či dočasné přidělení⁴¹, přičemž v těchto případech by tedy byl zaměstnanec oprávněn takový výkon práce odmítnout. Jednostranné bylo tedy pouze převedení zaměstnance na jinou práci.

Velkou změnu v tomto ohledu znamenala novela zákoníku práce, která vešla v účinnost 1. 10. 2023. Do té doby zaměstnavatel prakticky nemohl bez dohody nařídit výkon práce z domova. Spousta zaměstnavatelů v tomto spatřovala poměrně zásadní nedostatek, což zřejmě i přispělo k následné novelizaci.

V současné době tak zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel je oprávněn výkon práce na dálku nařídit, avšak pouze za splnění několika podmínek. První z nich je, že tak musí stanovit opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, přičemž jako příklady jsou uvedeny v zákoníku práce krizový zákon⁴² nebo zákon o ochraně veřejného zdraví.⁴³ Dále je stanovena podmínka časová, kdy se musí jednat o nařízení výkonu práce na dálku pouze po nezbytně nutnou dobu. Povaha vykonávané práce musí výkon na dálku umožňovat a místo, kde bude na dálku práce vykonávána, musí být pro to způsobilé. Zaměstnanec je následně povinen bez odkladu sdělit, na jaké místo mu může zaměstnavatel výkon práce na dálku nařídit, případně sdělit, že nemá žádné způsobilé místo k výkonu práce na dálku.⁴⁴

³⁹ Ustanovení § 42 ZP

⁴⁰ Ustanovení § 43 ZP

⁴¹ Ustanovení § 43a ZP

⁴² Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)

⁴³ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

⁴⁴ Ustanovení § 317, odst. 3 ZP

3.2. Právo na výkon práce z domova

Oproti povinnosti logicky stojí otázka práva zaměstnance na výkon práce z domova. Ve zmiňované pandemické situaci nebo při jiné situaci, kdy by bylo třeba regulovat nějaké nebezpečí právě opatřením orgánu veřejné moci podle jiného zákona, pokud by zaměstnavatel nenařídil výkon práce na dálku a odmítal učinit se zaměstnancem dohodu, přichází v úvahu překážka v práci na straně zaměstnavatele. Na situaci, kdy by výkon práce na pracovišti ohrožoval bezpečnost a ochranu zdraví při práci, totiž zákoník práce pamatuje. Ve svém § 106, odst. 2 totiž uvádí: „*Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.*“⁴⁵ Přitom musí být splněny následující podmínky: výkon práce musí zaměstnance ohrožovat bezprostředně a závažným způsobem. Kritérium závažnosti zde tedy představuje poměrně přísnou překážku a tím pádem například i v rámci zmiňované celosvětové pandemie k naplnění tohoto ustanovení zpravidla u zdravého jedince nedojde. Pokud však půjde o osoby z tzv. rizikových skupin, tzn. zejména o seniory a osoby trpící chronickými onemocněními (např. diabetici, kardiaci a podobně), zde již zřejmě o závažný způsob ohrožení půjde, neboť u osob z těchto skupin byl často zaznamenán těžký průběh onemocnění Covid-19. Zde by teoreticky postačovalo k naplnění ohrožení zdraví i absolvování cesty do zaměstnání prostředkem hromadné dopravy osob.⁴⁶ V takovém případě je na místě, aby zaměstnavatel, jehož druh práce to umožňuje, zaměstnanci umožnil výkon práce z domova. Pokud by však odmítl nařídít práci na dálku nebo učinit se zaměstnancem dohodu, půjde o překážku na straně zaměstnavatele. V takovém případě bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁴⁷ Samotné právo na práci z domova v českém právním řádu zakotveno není.

⁴⁵ Ustanovení § 106, odst. 2 ZP

⁴⁶ MÝTINOVÁ, M. M. Odmítnutí práce z důvodu ohrožení zdraví a související problémy. Refusal to Work Due to Health Hazards and Related Problems In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. s. 70 - 73. ISBN 978-80-7630-010-1.

⁴⁷ Ustanovení § 208 ZP

Jedinou situací tomuto právu se blíží, je ustanovení, které zavedla opět zmiňovaná novela zákoníku práce, a které říká, že pokud požádá písemně o výkon práce na dálku těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec či zaměstnankyně pečující o dítě mladší 9 let, nebo zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), musí jim zaměstnavatel buď vyhovět, nebo v případě, že nevyhoví, je to povinen řádně písemně odůvodnit.⁴⁸ Nevzniká zde právo na výkon práce na dálku, ale alespoň musí zaměstnavatel v daných případech uvést nějaký pádný důvod, proč odmítá práci na dálku umožnit.

3.3. Výkon práce na dálku – problematika místa výkonu

Místo výkonu práce je jednou ze stěžejních náležitostí pracovněprávního vztahu. Je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a má svou velkou důležitost, která spočívá zejména v tom, že jen v daném sjednaném místě výkonu práce je zaměstnavatel oprávněn a i povinen přidělovat zaměstnanci práci. Výjimkou je pouze vyslání na služební cestu, přeložení či dočasné přidělení. Všechny tyto výjimky jsou však podmíněny souhlasem zaměstnance. Jak bylo zmíněno již výše, netýká se tato problematika zaměstnanců zaměstnaných na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, neboť pro ně zákoník práce místo práce mezi jejich podstatné náležitosti nezařazuje.

Problém s místem výkonu práce tak nastává v situaci, kdy je místo bydliště (případně jiné místo, kde chce zaměstnanec vykonávat práci na dálku) mimo místo sjednané v pracovní smlouvě. Dnes zpravidla bývá místo výkonu práce vymezováno extenzivněji, tedy zpravidla konkrétním městem či celou Českou republikou, v těchto případech tedy ke kolizi dojít nemusí. Pokud k ní ale dojde, je třeba pochopitelně změnit pracovní smlouvu. Jelikož je pro pracovní smlouvu předepsaná písemná forma, musí být taková změna učiněna také v písemné formě.⁴⁹

⁴⁸ Ustanovení § 241a ZP

⁴⁹ Ustanovení § 34, odst. 2 ZP

Podle aktuální úpravy po novele zákoníku práce je možný výkon práce na dálku pouze na základě písemné dohody zaměstnavatele se zaměstnancem⁵⁰, nebo případně může být nařízen⁵¹. Nejsou však stanoveny povinné náležitosti takové dohody. Zpravidla v ní zřejmě bude místo výkonu práce uvedeno a pak tedy zřejmě nebude třeba modifikovat pracovní smlouvu, ale vzhledem k tomu, že povinnost upravit v této dohodě i místo práce není stanovena, připadá stále v úvahu nějaký dodatek k pracovní smlouvě.

Všeobecně však v dnešní době institut místa výkonu práce oslabuje a ztrácí na významu. A to zejména v důsledku rozmachu informačních a komunikačních technologií. Řada zaměstnání již výkon práce na pracovišti nevyžaduje, neboť s ohledem na charakter práce je lhostejno, odkud je vykonávána. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy neprošly změnou již od zákoníku práce z roku 1965, je tak možné, že do budoucna by mohlo být místo výkonu práce, co by podstatná náležitost pracovní smlouvy, dokonce i vypuštěno.⁵²

Další důležitou problematikou je případný výkon práce na dálku ze zahraničí. Stále častěji se lze setkat se situací, kdy zaměstnanec odcestuje do zahraničí a vykonává práci na dálku odtamtud prostřednictvím informačních a komunikačních technologií. Dokonce tomu vycházejí vstříc i hotely a hotelové řetězce jednak nabízením Wi-Fi připojení, což už si troufnu říci, že je dnes naprostým standardem, ale dále také poskytováním psacího stolu. Na první pohled se na tom nezdá nic špatného, zaměstnanec si vyrazí za lepšími podmínkami, bude mít větší klid na práci a podobně, ale problém nastává v situacích, kdy například vznikne škoda na majetku zaměstnavatele (ztráta či krádež svěřeného notebooku či telefonu) nebo i v případě vzniku škody či nemajetkové újmy na straně zaměstnance v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Problémem pak je, že v těchto případech se již nemusí jejich pracovněprávní vztah vždy řídit českým právem, do právních vztahů může vstupovat mezinárodní prvek v podobě

⁵⁰ Ustanovení §317, odst. 1 ZP

⁵¹ Ustanovení §317, odst. 3 ZP

⁵² ŠKRABKA, J. et al. Proměny soukromého práva v době COVID-19. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023 dostupné z <https://beck-online.cz>

místa události a může být užit hraniční určovatel *lex loci laboris* – tedy pravidlo státu místa výkonu činnosti.⁵³

3.4. Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem

Zákoník práce připouští ve své podstatě dva možné režimy práce z domova. Základním rozdílem je to, kdo rozvrhuje zaměstnanci pracovní dobu, tedy zda on sám nebo tak činí zaměstnavatel.

Zatímco v úpravě před novelou zákoníku práce v roce 2023 bylo samorozvrhování práce zaměstnancem podmínkou uplatnění tehdejšího § 317⁵⁴ zákoníku práce, který se zabýval okrajově prací mimo pracoviště zaměstnavatele, dnes již toto podmínkou výkonu práce na dálku není. Zaměstnanci se zaměstnavatelem nic nebrání sjednání v dohodě o výkonu práce na dálku toho, že pracovní dobu bude i v takovém případě zaměstnanci rozvrhovat zaměstnavatel nebo že platí různá pravidla, stejně jako na pracovišti (např. pružná pracovní doba).

Situaci, kdy si pracovní dobu zaměstnanec sám rozvrhuje, se zákoník práce věnuje v § 317 v odstavci čtvrtém. Ten říká: *„Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí, že*

a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,

⁵³ KOMENDOVÁ, J. *Několik poznámek k výkonu práce z domova (nejen) v době koronavirové* v PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Praha: Právnická fakulta, Univerzita Karlova, 2020. 158 s. ISBN: 978-80- 7630-008-8.

⁵⁴ Tehdejší znění § 317 zákoníku práce: *„Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že*

a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.“

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,

c) se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.“⁵⁵

V případě samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem tak nastupuje několik výjimek ohledně toho, které úpravy pracovněprávních institutů se v takovém případě neužije. Řekněme, že tedy určitá výhoda v samorozvrhování pracovní doby je tak korigována či kompenzována těmito určitými výlukami. Neužití úpravy rozvrhování pracovní doby je samozřejmostí, neboť si ji právě v tomto případě rozvrhuje zaměstnanec sám.

Neužití úpravy týkající se prostožů či nepříznivých povětrnostních vlivů se zde objevuje z toho důvodu, že k těmto situacím by při práci konané z domova ani logicky dojít nemělo.

Dále zákon vylučuje náhradu mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách, pokud není stanoveno prováděcím předpisem, že tato náhrada přísluší. Tyto překážky v práci jsou stanoveny nařízením vlády⁵⁶ a řadí se mezi ně:

- vyšetření nebo ošetření,
- pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce,
- přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
- znemožnění cesty do zaměstnání,
- svatba,
- narození dítěte,
- úmrtí,
- doprovod,
- pohřeb spoluzaměstnance,
- přestěhování,

⁵⁵ Ustanovení § 317, odst. 4 ZP

⁵⁶ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ze dne 12. prosince 2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

- vyhledání nového zaměstnání,
příčemž náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci, který pracuje podle § 317 zákoníku práce v případě svatby, úmrtí a přestěhování.

Svatbou se pak rozumí buď svatba vlastní, nebo účast na svatebním obřadu. Náhrada mzdy či platu přísluší v takovém případě za 1 den, a to pouze rodiči při účasti na svatbě svého dítěte. V opačném případě, kdy se účastní dítě svatby svého rodiče, má sice nárok na den pracovního volna, avšak zde již bez náhrady mzdy či platu.⁵⁷

Úmrtím se rozumí pro tyto účely jednak úmrtí manžela, druha či dítěte. V takovém případě náleží náhrada mzdy za 2 dny a další den, kdy se zaměstnanec bude účastnit pohřbu.⁵⁸ V případě úmrtí rodiče, sourozence, rodiče či sourozence manžela, manžela dítěte nebo manžela sourozence náleží náhrada mzdy za 1 pracovní den a případně za další pracovní den, kdy zaměstnanec obstarává pohřeb.⁵⁹ Poslední skupinou, kdy se poskytne náhrada nejvýše za 1 pracovní den a případně jeden další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb někoho z uvedených osob, jsou úmrtí prarodiče, vnuka nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti.⁶⁰

V případě přestěhování se náhrada mzdy poskytne pouze v případě takového přestěhování zaměstnance, které je v zájmu zaměstnavatele, a to nejvýše na 2 dny.⁶¹

Konečně v písmeně c) čtvrtého odstavce § 317 zákoníku práce pak je stanoveno, že pro účely náhrady mzdy, platu či odměny v případě dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a čerpání dovolené se uplatní rozvržení pracovní doby stanovené zaměstnavatelem, které je pro tyto účely povinen vyhotovit.

⁵⁷ Příloha nařízení vlády č. 590/2006, bod 5

⁵⁸ Příloha nařízení vlády č. 590/2006, bod 7 písm. a

⁵⁹ Příloha nařízení vlády č. 590/2006, bod 7 písm. b

⁶⁰ Příloha nařízení vlády č. 590/2006, bod 7 písm. c

⁶¹ Příloha nařízení vlády č. 590/2006, bod 10

4. Novela zákoníku práce

Vzhledem k tomu, že úprava domácí práce z roku 1965 platila už přes půl století, neodpovídala tak požadavkům dnešní společnosti, ve které se stále zvětšuje role digitálních informačních technologií. Rozhodně tak bylo na místě úpravu novelizovat, což zčásti učinila novela zákoníku práce 2023. Ta bude v této kapitole stručně shrnuta, co do jiných oblastí, a náležitě rozebrána, co do úpravy práce na dálku. Je třeba okrajově zmínit a shrnout záležitosti, které se bezprostředně netýkají úpravy práce na dálku, neboť ovlivnit právní vztahy při práci na dálku mohou také.

Novela vyšla ve sbírce zákonů pod číslem 281/2023 Sb. s účinností od 1. 10. 2023, vyjma určitých ustanovení, která nabyla účinnosti až o 3 měsíce později, tedy 1. 1. 2024. Tato ustanovení účinná až od ledna 2024 se týkají dovolené pro zaměstnance pracující v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Někdy je také tato novela nazývána jako transpoziční novela, neboť transponuje do našeho právního řádu požadavky z evropských směrnic, zejména pak z tzv. Work-Life Balance směrnice⁶², která je podrobně rozebrána v následujících kapitolách. Novela se však nevěnovala jen úpravě práce na dálku, provedené změny lze najít zejména v následujících šesti oblastech:⁶³

- informační povinnosti,
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- výkon práce na dálku,
- zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců,
- doručování a elektronické smlouvy a dohody a
- rodičovská dovolená.

Co se týče informačních povinností, zde došlo k jejich rozšíření zejména ve smyslu povinností zaměstnavatele informovat zaměstnance v pracovní smlouvě o určitých náležitostech. Dále byla zkrácena lhůta pro informační povinnost z 30 na 7 dní⁶⁴ a je ji nově možné plnit i elektronicky⁶⁵.

⁶² Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

⁶³ MORÁVEK, J. *Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí*. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti> [cit. 1. 3. 2024]

⁶⁴ Ustanovení § 37, odst. 1 ZP. § 77a odst. 1 ZP

Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se dotkly změny v rozvrhování pracovní doby, kdy zaměstnavatel musí nově zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu minimálně 3 dny předem.⁶⁶ Dále došlo k rozšíření právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku, včetně povinnosti evidovat odpracovanou dobu, přestávek v práci, nepřetržitého odpočinku mezi směnami atd. i na právní vztahy založené těmito dohodami. Také úprava překážek v práci se nyní plně vztahuje i na zaměstnance na základě dohod, výjimku udává jen ustanovení § 77, odst. 3 ZP, které uvádí: „*Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle § 200 až 205, není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.*“⁶⁷ Dále má každý zaměstnanec, který v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr odpracoval více než 180 kalendářních dní, možnost podat písemnou žádost zaměstnavateli, aby jej přijal do pracovního poměru.⁶⁸ Ten přitom žádosti nemusí vyhovět. Další výraznou změnou je vztážen i na dohodové zaměstnance právní úpravy příplatků za práci ve svátek, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí.⁶⁹ Poskytnutí těchto příplatků nelze vyloučit ani vzájemnou dohodou zaměstnance se zaměstnavatelem.

Konečně se tak dostáváme ke změnám v oblasti výkonu práce na dálku. Zde změn neproběhlo až tolik, avšak jsou poměrně velmi významné. Všechny změny jsou jako aktuální právní úprava uvedeny v jednotlivých kapitolách této práce, zde budou zejména shrnuty a bude uvedeno, jakým způsobem se úprava změnila.

Stěžejní změnou je zakotvení povinnosti uzavřít o výkonu práce na dálku písemnou dohodu.⁷⁰ To dříve nebylo podmínkou, avšak ani to nebylo vyloučeno. Tudiž i v rámci právní úpravy před novelou bylo velice vhodné takovou dohodu uzavřít. Dnes je to již podmínkou samotného výkonu práce z domova, vyjma situací, kdy má zaměstnavatel možnost ze zákona výkon práce na dálku nařídit.⁷¹

⁶⁵ Ustanovení § 37, odst. 4 ZP

⁶⁶ Ustanovení § 74, odst. 2 ZP

⁶⁷ Ustanovení § 77, odst. 3 ZP

⁶⁸ Ustanovení § 77, odst. 4 ZP

⁶⁹ Ustanovení § 77 odst. 2 ZP

⁷⁰ Ustanovení § 317, odst. 1 ZP

⁷¹ Ustanovení § 317, odst. 3 ZP

Důležité je také zmínit, že nebyla-li se zaměstnancem taková dohoda uzavřena před účinností novely, a vykonává práci z domova, bylo nutno takovou dohodu uzavřít do 1 měsíce od nabytí účinnosti této novely. Také je podstatné oboustranné právo takovou dohodu vypovědět, není-li to smluvně vyloučeno. Podrobněji byla tato problematika rozebrána v kapitole 3, která se věnuje aktuální platné právní úpravě.

Dále došlo k určitým změnám v případech práce na dálku, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu. Upravena byla oblast práce přesčas, práce ve svátek apod. jak je uvedeno výše v kapitole 3.4., která se věnuje problematice samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem.

Nově také došlo k zakotvení náhrady nákladů vznikajících při výkonu práce na dálku, kdy toto dříve muselo být dovozováno ze základních zásad a ustanovení zákoníku práce, dnes je to již konkrétně upraveno. Podrobněji je tato problematika rozebrána v kapitole 6.5. o náhradě nákladů.

Další změny přinesla novela v oblasti určitých zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců. Nově se předpokládá, že s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnancem nebo zaměstnankyní pečující o dítě do 15 let věku nebo se zaměstnancem nebo zaměstnankyní pečující o osobu v I. až IV. stupni závislosti podle zákona o sociálních službách, kteří požádají o zkrácení pracovního úvazku, by měla být uzavřena dohoda o zkrácení úvazku obsahující nově sjednaný rozsah úvazku a dobu, na kterou se zkrácení sjednává.⁷² Takové žádosti je zaměstnavatel povinen vyhovět. Jedinou výjimkou je existence vážných provozních důvodů, které by legitimizovaly odmítnutí žádosti ve smyslu odůvodněného odmítnutí takové žádosti dle § 241, odst. 2 ZP.⁷³ Obdobně to platí pro žádost zaměstnance o úpravu rozvržení pracovní doby. Další změnou je situace, kdy požádá písemně o výkon práce na dálku buď těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec či zaměstnankyně pečující o dítě mladší 9 let, nebo zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Zaměstnavatel není povinen

⁷² Ustanovení § 241, odst. 2 ZP

⁷³ Ustanovení § 241, odst. 2 ZP

žádosti vyhovět, avšak v takovém případě musí zaměstnanci zaslat písemnou zdůvodněnou odpověď.⁷⁴

Upraveno bylo novelou také doručování. Nově není dána povinnost doručovat do vlastních rukou záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného a dohody rozvázání pracovního poměru nebo vztahu založeného některou z dohod.⁷⁵ Dále je možnost využít jakoukoliv z forem doručování, není již dán systém priorit.⁷⁶ Výjimkou je forma prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Tuto lze využít jedině v případě, že zaměstnanci nelze doručit osobně na pracovišti. Zaměstnanci lze doručovat s jeho písemným souhlasem daným ve zvláštním dokumentu (zpravidla přímo v písemném souhlasu s takovým doručováním) elektronickou poštou (e-mailem), ale jen na adresu, která není v dispozici zaměstnavatele.⁷⁷ Dokumenty je možné zaměstnanci zasílat i bez jeho souhlasu do jeho datové schránky, pokud ji nemá zneprístupněnu pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů.⁷⁸ Pro všechny způsoby je stanovena fikce doručení, která je však individuální dle jednotlivých způsobů.

Poslední oblastí, které se novela dotkla, byla rodičovská dovolená. Nově musí žádat zaměstnanec o rodičovskou dovolenou v písemné formě a v žádosti musí uvést, na jak dlouho žádá o čerpání takové dovolené.⁷⁹ Přičemž žádost by měla být podána alespoň 30 dní předem.⁸⁰

5. Mezinárodní a unijní úprava

Nutno podotknout, že vnitrostátní úprava zčásti vždy vychází z předpisů mezinárodních a unijních, které udávají státům určitý rámec, který mají následně do svých právních řádů zapracovat. Několik stěžejních právních dokumentů bude rozebráno v následujících kapitolách.

⁷⁴ Ustanovení § 241a ZP

⁷⁵ Ustanovení § 334 ZP

⁷⁶ Ustanovení § 334a, odst. 1 ZP

⁷⁷ Ustanovení § 335, odst. 1 ZP

⁷⁸ Ustanovení § 335a ZP

⁷⁹ Ustanovení § 196, odst. 1 ZP

⁸⁰ Ustanovení § 196, odst. 2 ZP

5.1. Mezinárodní úprava

Na mezinárodní úrovni najdeme úpravu práce z domova v Úmluvě č. 177 Mezinárodní organizace práce. Úmluvu pak konkretizuje Doporučení č. 184, které bylo současně se zmiňovanou úmluvou přijato na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996.

V těchto právních dokumentech je práce z domova označována jako „domácká práce“. Tento pojem úmluva definuje ve svém úvodu společně s pojmy zaměstnavatele a domáckého pracovníka. Výslovně je pak domáckou prací taková práce, která je vykonávána „*osobou označovanou jako domácký pracovník, v jeho/jejím domově nebo jiných prostorách, které si vybral/vybrala, jiných než pracoviště zaměstnavatele, za odměnu a jejím výsledkem je výrobek nebo služba určená zaměstnavatelem bez ohledu na to, kdo poskytuje vybavení, materiál nebo jiné používané vstupy.*“⁸¹ Stěžejním bodem úmluvy je rovné zacházení mezi domáckými pracovníky a ostatními pracovníky a to ve všech zásadních oblastech pracovních vztahů (odměňování, BOZP, sociální zabezpečení, nediskriminace apod.). Také je zdůrazněna ochrana mateřství. Z hlediska BOZP je zmiňována například možnost zakázat používání některých nebezpečných látek při domácké práci. Dodržování těchto předpisů má být pak zajištěno inspekcí práce, která by měla být nadána pravomocí přijímat potřebná opatření (včetně sankcí) v případě zjištění porušení předpisů.

Doporučení MOP č. 184 následně obsahuje podrobnější a upřesňující ustanovení, zejména o dozoru nad domáckou prací, o právu organizovat se, o odměňování, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o pracovní době a dobách odpočinku, o sociálním zabezpečení a ochraně mateřství, ochraně v případě skončení zaměstnání a o řešení sporů.

Dne 30. dubna roku 1997 jednala vláda České republiky o ratifikaci této mezinárodní úmluvy, a nakonec ratifikována nebyla. Odůvodněno tak bylo tím, že právní úprava ČR nesplňuje požadavky úmluvy a vláda nevidí potřebu tuto úpravu v podmínkách ČR měnit a ratifikaci nepovažuje za vhodnou. Úmluva tak byla pouze vzata na vědomí, jak uvádí vláda ve svém usnesení, a organizacím zaměstnavatelů a zaměstnanců navrhla využívání úmluvy a doporučení podle

⁸¹ čl. 1 Úmluvy MOP 177

svých potřeb a možností v rámci kolektivního vyjednávání a při sjednávání pracovních smluv.⁸²

5.2. Unijní úprava

Česká republika je jedním z 27 členských států Evropské unie. Právní předpisy EU se dělí do dvou hlavních oblastí - na primární a sekundární právo EU. Primární právo tvoří smlouvy mezi vládami členských států, a to zejména zakládající smlouvy. Tyto závazné dohody mezi členskými státy stanovují cíle Unie, pravidla pro fungování jejích orgánů, způsoby přijímání rozhodnutí a vztahy mezi EU a jejími členy. Sekundární právo pak z těchto smluv vychází a představují jej právní předpisy, které vychází právě ze zásad a cílů smluv primárního práva. Do sekundárního práva patří směrnice, nařízení, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Na rozdíl od nařízení, která mají přímou závaznost, směrnice jsou závazné pouze pro členské státy co do výsledku (cíle), kterého musí dosáhnout vnitrostátní úpravou.

5.2.1. Rámcová dohoda

Jedním z dokumentů zabývajících se úpravou práce z domova na unijní úrovni je Rámcová dohoda o práci na dálku podepsaná v Bruselu dne 16. 7. 2002 evropskými sociálními partnery ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP. V kontextu Evropské strategie zaměstnanosti vyzvala Evropská rada sociální partnery, aby vyjednali dohody, které by modernizovaly organizaci práce, včetně pružných forem práce, s cílem zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a dosáhnout nezbytné rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou.

Proto byla v rámci EU přijata zmiňovaná rámcová dohoda, která stanovuje pravidla pro práci na dálku, která následně členské státy rozpracovávají do svých právních řádů. Zabývá se tak zásadami práce z domova, na které upozorňuje členské státy EU. Jedná se zejména o zásady dobrovolného charakteru práce na dálku, rovnosti zaměstnanců pracujících na dálku a zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele, ochrany osobních údajů, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kolektivních práv zaměstnanců apod. Dále se zabývá hned

⁸² Předkládací zpráva pro Poslaneckou sněmovnu Parlamentu České republiky ohledně Úmluvy č. 177 o domácí práci a doporučení č. 184 o domácí práci. Dostupné z: https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id_doc=19662&id_var=17399

ve článku 2 vymezením práce na dálku, kdy k tomuto uvádí: „Práce na dálku je formou organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory.“ Důležité v ohledu k tomuto vymezení je si povšimnout, že definičním znakem je tu uvedeno využívání informačních technologií. Působnost se tak zde vztahuje pouze na tyto případy a je tedy užší, než u Úmluvy č. 177 MOP. Dále rámcová dohoda zakotvuje povinnost zaměstnavatele hradit náklady vzniklé zaměstnanci v souvislosti s prací na dálku, zejména pak ty vztahující se ke komunikaci.⁸³

5.2.2. Work-life balance

Dlouhodobými cíli Evropské unie jsou podpora rovnosti příležitostí mužů a žen na trhu práce a rovného zacházení s nimi na pracovišti. Dále umožnění rodičům a pečujícím osobám lepší sladění pracovních a pečovatelských povinností tak, aby nemuselo docházet k volbě mezi rodinným životem a pracovní kariérou.⁸⁴ Tyto účely sleduje Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, neboli tak zvaná Work-Life balance směrnice. Ta se, jak již název napovídá, zabývá rovnováhou mezi prací a soukromým životem. V platnost vešla 1. srpna roku 2019 a členské státy ji tak musely implementovat do svých právních řádů, a to sice do 2. srpna 2022. Hlavními prvky směrnice jsou následující záležitosti:

- otcovská dovolená v délce trvání minimálně 10 pracovních dnů,
- rodičovská dovolená neboli individuální právo na 4 měsíce rodičovské dovolené, z toho 2 měsíce nepřenosné,
- pečovatelská dovolená - nárok pečujících osob na 5 pracovních dní volna ročně navíc, a konečně,

⁸³Rámcová dohoda o práci na dálku podepsaná v Bruselu dne 16. 7. 2002 evropskými sociálními partnery ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP dostupná z: https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf

⁸⁴ PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Pracovní právo ve víru změn*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, 172 s. ISBN 978-80-7676-875-8. str. 31

- pružné uspořádání pracovní doby, kdy pečující osoby a zaměstnanci s dětmi do 8 let mohou požadovat flexibilní rozvržení pracovní doby a vykonávat práci na dálku včetně práce z domova.⁸⁵

Některé instituty vyjádřené v této směrnici již v našem právním řádu existovaly, jiné bylo třeba implementovat. Co se týče konkrétně otcovské dovolené, tak ta byla v délce jednoho týdne zavedena již v roce 2018 a následně došlo novelou zákona o nemocenském pojištění i v reakci na směrnici k jejímu prodloužení na dva týdny. Ostatní prvky směrnice pak povětšinou zavedla výše zmiňovaná novela zákoníku práce s účinností od října 2023.

6. Hlavní problémy a možná řešení

S výkonem práce z domova se pojí hned několik problematických oblastí. Zejména se jedná o bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci, na což navazuje problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání. Dále je problematickou oblastí vykazování odpracované doby, možnost kontrol a nelze opomíjet také problematiku vzniklých nákladů. Zprvu bych se však rád věnoval celkovému vyobrazení výhod a nevýhod, které všeobecně plynou z pracovněprávního vztahu vykonávaného mimo pracoviště zaměstnavatele, a to jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli.

6.1. Výhody a nevýhody práce z domova pro zaměstnance a zaměstnavatele

Práce z domova je nejčastěji považována za benefit pro zaměstnance. Je však nutno se na tuto problematiku dívat z více úhlů pohledu. V některých ohledech plynou z práce z domova naopak zaměstnanci nevýhody, v něčem je zase výhodnější pro zaměstnavatele. Často lze také spatřovat tyto výhody a nevýhody v protichůdných párech, tedy to, co je pro jednu stranu výhodou, může být naopak pro druhou stranu nevýhodou. V určitých aspektech však může být práce z domova výhodná i pro obě strany.

⁸⁵ SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU dostupná na <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/cs/pdf>

6.1.1. Zaměstnanec

Pro zaměstnance je práce z domova výhodná vždy už jen minimálně tím, že nemusí cestovat do pracoviště zaměstnavatele, čímž ušetří jak peníze za dopravu, tak i svůj čas. Další nespornou, a ve své podstatě asi tou hlavní výhodou práce z domova, je časová flexibilita, tedy možnost si alespoň částečně uspořádat režim dle svého, sladit soukromý a pracovní život. Výhodou může být také domácí neformální prostředí, které zpravidla poskytuje zaměstnanci větší komfort.

Nemusí tomu však tak být vždy. Pokud zaměstnanec sdílí domácnost s dalšími členy, kteří by v ní trávili trvale celé dny nebo pracovali také z domova, může to být naopak obtěžující. Toto se projevilo zejména v době pandemie Covid-19, kdy se uzavřela školská zařízení a zároveň bylo nejprve doporučeno a následně i nařízeno, aby veškeré práce, které to umožňují, byly vykonávány z domova. Následně tak byly celé rodiny doma, což způsobovalo mnohočetné komplikace. Často například lidé žijící v bytech neměli k dispozici tolik místností, aby mohl být každý sám v místnosti a soustředit se na svou činnost.

To přivádí k první nevýhodě home officu a tou lze spatřovat určité rozptýlení zaměstnance v domácím prostředí, díky kterému může více od práce odbíhat a méně se na práci soustředit. Další nevýhodou bývají zvýšené náklady na straně zaměstnance zejména na energie, internet a podobně. A nelze opomíjet také sociální hledisko, kdy výkonem práce z domova dochází k přetrhávání sociálních vazeb a kontaktů a izolaci jednotlivce od společnosti (zejména tedy od ostatních zaměstnanců).

6.1.2. Zaměstnavatel

Práce z domova zaměstnanců může být pro zaměstnavatele výrazně ekonomicky výhodná. Jde zejména o snížení nákladů na zázemí pro zaměstnance, tedy především je řeč o energiích na pracovišti, nájmu a podobných provozních nákladech, které v poslední době výrazně narůstaly. V úvahu také přichází jakési lepší hospodaření s pracovními místy, které na pracovišti zaměstnavatel má. Nabízí se možnost domluvy s jedním zaměstnancem na částečné práci z domova, která pro něj bude benefitem, přičemž v tu dobu může na jeho místě na pracovišti pracovat jiný zaměstnanec na zkrácený úvazek. Další výhodou je možnost zaměstnavatele přijmout i ty uchazeče o práci, kteří nebydlí

v dojezdové vzdálenosti od pracoviště zaměstnavatele a jinak by tak pro něj vykonávat práci nemohli, byť mohou mít právě ty kvality, které zaměstnavatel potřebuje.

Oproti tomu mezi nevýhody se bude řadit zejména omezená možnost kontroly zaměstnance, kdy tento vztah bude postaven zejména na vzájemné důvěře, dále komplikace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vytvoření pracovních podmínek a také případné zvýšené počáteční náklady (náklady na zavedení systémů, případně například pořízení služebních notebooků a podobně). Těmto vyjmenovaným problémům se budou věnovat následující kapitoly.

6.2. Zajištění pracovních podmínek

Podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Dále v § 1a zákoníku práce je zakotvena zásada bezpečných a uspokojivých podmínek pro výkon práce.⁸⁶ Dále na pracovní podmínky naráží ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, které v podstatě doplňuje požadavek na to, aby si byli ohledně pracovních podmínek všichni zaměstnanci rovni. V tomto ustanovení můžeme mimo jiné spatřovat naplnění jednoho z požadavků Rámcové dohody zmiňované v kapitole o mezinárodní úpravě. V situaci, kdy zaměstnanec pracuje na pracovišti zaměstnavatele, nenastává v ohledu pracovních podmínek žádný problém. Pracovní podmínky zajišťuje v plném rozsahu zaměstnavatel a není o tom žádných pochyb. Jiná je však situace právě v případě práce z domova. I v tomto případě stále trvá povinnost na straně zaměstnavatele zajišťovat pracovní podmínky, byť tomu bývá složité dostat. Jistě si nelze představit, že bude zaměstnavatel zaměstnanci kupovat domů například vhodnou kancelářskou židli, a naopak zaměstnanec strpí mít doma právě tu, kterou mu vybral zaměstnavatel. Často tento problém zaměstnavatelé tak řeší alespoň tím, že poskytnou zaměstnancům pracujícím z domova pracovní

⁸⁶ Ustanovení § 1a ZP

notebooky či telefony, případně nějaký příspěvek na pořízení kancelářského vybavení domácího pracoviště.⁸⁷

6.3. BOZP a pracovní úrazy, nemoci z povolání

Velice důležitou záležitostí u všech pracovněprávních vztahů, nejen tedy u těch vykonávaných na dálku, je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zkráceně BOZP. Tato problematika je upravena především v části páté zákoníku práce, ale s dalšími relevantními ustanoveními se můžeme setkat i v dalších zákonech, například v zákoně č. 258/2000 Sb., zákoně o ochraně veřejného zdraví. Základní požadavky stanovené zákoníkem práce pak ještě konkretizuje zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), a následně řada navazujících prováděcích předpisů. Ve své podstatě bezpečnost a ochrana zdraví při práci ještě souvisí s výše zmiňovanými pracovními podmínkami, neboť zaměstnavatel je v podstatě povinen zajistit takové pracovní podmínky na pracovišti, aby bylo řádně chráněno zdraví při práci. To mu ukládá výslovně zákoník práce v § 102, odst. 1, který praví: „*Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.*“ Pro práci z domova nebo i všeobecně pro práci na dálku není žádná speciální úprava či výjimky týkající se BOZP, použije se tedy obecná úprava, která je platná i na pracovněprávní vztahy vykonávané na pracovišti zaměstnavatele.

Primárně zákoník práce stanovuje všeobecnou povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.⁸⁸ Pečovat o tuto bezpečnost práce mají dáno za povinnost všichni vedoucí zaměstnanci.⁸⁹

⁸⁷ KOMENDOVÁ, J. *Několik poznámek k výkonu práce z domova (nejen) v době koronavirové.* v PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru.* Praha: Právnická fakulta, Univerzita Karlova, 2020. 158 s. ISBN: 978-80-7630-008-8. str. 47 - 48

⁸⁸ Ustanovení § 101, odst. 1 zákoníku práce

⁸⁹ Ustanovení § 101, odst. 2 zákoníku práce

Povinnost zaměstnavatele zajišťovat BOZP se přitom vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na pracovišti.⁹¹ V rámci práce z domova se prakticky tento požadavek bude vztahovat téměř vždy jen na konkrétního zaměstnance.

Dále nelze opomenout § 279, odst. 1, písm. h) zákoníku práce, který zakotvuje obecnou informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům ohledně „bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem.“⁹²

Situace ohledně BOZP je v případě práce na dálku pro zaměstnavatele poměrně obtížná právě z toho důvodu, že neexistuje úprava BOZP, která by byla přizpůsobená této atypické formě zaměstnání. Zaměstnavatel má totiž dle zákoníku práce povinnost vyhledávat možná rizika a předcházet jim, tedy přijímat potřebná opatření k jejich odstranění.⁹³ Dále mu pak zákoník práce přímo stanovuje povinnosti soustavné kontroly, když ve svém § 102, v odstavci třetím uvádí: „Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu“⁹⁴ V ohledu k druhu práce samozřejmě zaměstnavatel má informace o tom, co je zapotřebí dodržovat a jaká rizika s výkonem této práce vznikají a jak jim efektivně předcházet. Jelikož ale zaměstnavatel zpravidla nemá detailní znalost pracovních prostředků

⁹⁰ vedoucími zaměstnanci se rozumí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu- ustanovení § 11 zákoníku práce

⁹¹ Ustanovení § 101, odst. 5 zákoníku práce

⁹² Ustanovení § 279, odst. 1, písm. h) ZP

⁹³ Ustanovení § 102 ZP

⁹⁴ Ustanovení §102, odst. 3 ZP

a pracoviště zaměstnance pracujícího z domova, problém tak nastává především v tomto ohledu.

Situace je toliko problematická z důvodu prakticky nemožnosti vynucené kontroly obydlí zaměstnance. Logicky povinnosti BOZP zaměstnavatele mohou být splněny pouze v případě, kdy se s domácím prostředím výkonu práce zaměstnance zaměstnavatel seznámí. Na druhou stranu se to může zdát neúčelné a spousta zaměstnavatelů namítá, že v domácím prostředí nehrozí zaměstnanci zpravidla žádné jiné nebezpečí, než které mu v jeho obydlí hrozí i při ostatních běžných činnostech, nikoliv jen v souvislosti s výkonem práce. Kontrola obydlí zaměstnance však naráží v aspektu ústavněprávním, kdy je dána Listinou základních práv a svobod⁹⁵ v článku 12 nedotknutelnost obydlí. Vstup do obydlí je tak podmíněn souhlasem toho, jenž v něm bydlí, zde tedy zaměstnance. Jinak by musel být zásah do nedotknutelnosti obydlí založen zákonem, což v případě kontroly zaměstnance zaměstnavatelem nikde stanoveno není, případně by muselo jít o akutní ohrožení zdraví či bezpečnosti.⁹⁶

Zaměstnavateli se tak naskýtá několik možností, jak se s tímto požadavkem BOZP vypořádat. Jednou z nich je situace, kdy se zaměstnavatel omezí pouze na dialog se zaměstnancem, který mu potvrdí, že jsou podmínky BOZP na jeho domácím pracovišti splněny. Tato možnost je však pochopitelně zahalena určitou nejistotou, kdy nemá zaměstnavatel úplně stoprocentní jistotu, zda je tomu doopravdy tak. Tuto variantu je možné pojmout i oficiálnějším způsobem, kdy zaměstnanec stvrdí zaměstnavateli písemným potvrzením, že jeho pracoviště podmínky BOZP splňuje. Ideálně zaměstnavatel vystaví zaměstnanci seznam požadavků, které je s ohledem na BOZP na pracovišti splnit a následně prohlásí, že je jeho pracoviště ve všech těchto záležitostech způsobilé. Ani v tomto případě však nemá zaměstnavatel nikdy stoprocentní jistotu, že se na taková tvrzení zaměstnance může spolehnout.

Druhou, o něco průkaznější, možností by se nabízela například kontrola domácího pracoviště prostřednictvím nějakého videohovoru, kdy by zaměstnanec vše potřebné na požádání zaměstnavateli ukázal a předvedl. Zde už bude míra

⁹⁵ USNESENÍ předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky2/1993 Sb.,

⁹⁶ čl. 12, odst. 3 LZPS

jistoty větší, ale stále tato možnost plně nenahradí fyzickou kontrolu zaměstnavatelem.

Ta zůstává poslední možností, byť zpravidla nikoliv zaměstnanci příliš vítanou. Jak jsem uvedl výše, k takovému úkonu bude třeba souhlasu zaměstnance. Sjednat si v dohodě o výkonu práce na dálku pravidelné kontroly však opět nebude příliš účinné, neboť takový souhlas může zaměstnanec kdykoliv odepřít. Nejeftektivnějším způsobem bude ujednat si v dohodě vstupní prohlídku pracoviště před zahájením výkonu práce z domova a následně si sjednat možnost po dohodě předemtné prostory opětovně zkontrolovat, ideálně v nějakém rozumném intervalu, který nebude pro zaměstnance obtěžující, ale zároveň bude dostačující pro splnění povinnosti zaměstnavatele. Přičemž vzhledem k možnosti odvolání tohoto souhlasu zaměstnancem bude vhodné pro zaměstnavatele, vyhradit si v takovém případě možnost rozvázání dohody o práci na dálku z tohoto důvodu.⁹⁷

Problém však nastává v situaci, kdy bude umožnění práce z domova přiměřeným opatřením dle § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona⁹⁸. V takovém případě bude dána povinnost zaměstnavatele se se zaměstnancem na takovém výkonu práce dohodnout, nicméně možnost zaměstnance neudělit souhlas se vstupem do jeho obydli za účelem kontroly zůstává nedotčena. Taková situace prakticky v rámci platné právní úpravy jednoznačné řešení nemá.

6.3.1. Pracovní úrazy

S problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílně spojena i problematika pracovních úrazů či nemocí z povolání. Samostatnou úpravu pracovních úrazů v zákoníku práce nenajdeme, ustanovení o pracovních úrazech je třeba hledat v části jedenácté, která se zabývá náhradou majetkové a nemajetkové újmy, dále v hlavě III, kde nalezneme povinnosti zaměstnavatele

⁹⁷ PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 150 - 151. ISBN 978-80-7478-975-5

⁹⁸ Ustanovení § 3 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) říká: „*Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“

k náhradě škody a konečně v díle 5 následně nalezneme úpravu náhrad za pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Definici pracovního úrazu podává následně § 271k zákoníku práce. Ten jím rozumí: „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“ Stěžejní tedy pro posuzování, zda se jedná o pracovní úraz, bude určení, zda se stal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Vyžaduje se tedy faktická souvislost s výkonem práce a nepostačí pouze souvislost časová, tedy že se úraz stal v pracovní době.

Skupinu takových činností konkretizuje zákoník práce v ustanovení § 274. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce, úkony obvyklé během práce nebo nutné před počátkem práce nebo po skončení práce. Dále úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k němu a zpět.⁹⁹ V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů bude také školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, případně orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.¹⁰⁰ Zákoník práce pak výslovně z činností v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů vylučuje cestu do zaměstnání a zpět¹⁰¹ a dále stravování nebo vyšetření či ošetření či cestu k němu a zpět v případě, že takové ošetření či stravování není konáno v objektu zaměstnavatele.¹⁰² V rámci práce z domova však z logiky věci problematika cesty do zaměstnání a zpět odpadá.

Určení, zda se bude jednat o pracovní úraz je podstatné zejména z důvodu povinnosti náhrady vzniklé škody a nemajetkové újmy. S těmito ustanoveními se setkáme v části jedenácté zákoníku práce, která pojednává právě o zmiňovaných náhradách majetkové a nemajetkové újmy. V § 269, odstavci

⁹⁹ Ustanovení § 274, odst. 1 ZP

¹⁰⁰ Ustanovení § 274, odst. 2 ZP

¹⁰¹ cestu do zaměstnání konkretizuje § 274a, odst. 1 takto: „Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa zaměstnancova bydliště (ubytování) do místa vstupu do objektu zaměstnavatele nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; u zaměstnanců v lesnictví, zemědělství a stavebnictví také cesta na určené shromaždiště a zpět.“

¹⁰² Ustanovení § 274, odst. 1 ZP

prvním ZP je stanoveno: „Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“¹⁰³ Na to navazuje odstavec čtvrtý stejného paragrafu, který doplňuje: „Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezproští.“¹⁰⁴ Počítá se tedy s možností zaměstnavatele se z odpovědnosti za vzniklou škodu či nemajetkovou újmu liberovat. Liberační důvody jsou pak uvedeny v následujících ustanoveních ZP. Zde je třeba rozlišovat, v jakých případech se odpovědnosti zproští zcela a v jakých případech jen zčásti.

Zcela se zproští, pokud řádně prokáže, že újma vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny BOZP, přičemž s nimi byl řádně seznámen a jejich dodržování bylo soustavně vyžadováno a kontrolováno.¹⁰⁵ Dalším případem úplného zproštění je situace, kdy zaměstnavatel prokáže, že k újmě došlo v důsledku opilosti či zneužití návykových látek postiženým zaměstnancem a takové újmy nemohl zaměstnavatel zabránit.¹⁰⁶ Přičemž dále platí, že pochopitelně tyto skutečnosti musely být jedinou příčinou vzniku dané škody nebo nemajetkové újmy.¹⁰⁷

Zčásti se pak zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu nebo újmu v případě, že náležitě prokáže, že vznikla v důsledku výše zmiňovaných příčin (nedodržování předpisů, alkohol a jiné omamné a psychotropní látky), přičemž tyto příčiny nebyly jedinými příčinami vzniku.¹⁰⁸ Druhou možností je situace, kdy zaměstnanec nejednal v rozporu s žádnými předpisy, ale v rozporu s obvyklým způsobem chování, přičemž jednal lehkomyšlně, neboť mu vzhledem k jeho kvalifikaci a zkušenostem muselo být jasné, že si může způsobit újmu na zdraví.

¹⁰³ Ustanovení § 269, odst. 1 ZP

¹⁰⁴ Ustanovení § 269, odst. 4 ZP

¹⁰⁵ Ustanovení § 270, odst. 1, písm. a) ZP

¹⁰⁶ Ustanovení § 270, odst. 1, písm. b) ZP

¹⁰⁷ Ustanovení § 270, odst. 1 ZP

¹⁰⁸ Ustanovení § 270, odst. 2, písm. a) ZP

Za takové lehkomyšlné jednání však ZP vylučuje považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.¹⁰⁹

V případě částečného zproštění je pak zaměstnavatel tím, kdo má určit, jakou část nese zaměstnanec podle jeho zavinění. Jediným požadavkem týkajícím se tohoto určení je případ výše uvedené lehkomyšlnosti, kdy v tomto případě je dána povinnost zaměstnavatele uhradit alespoň jednu třetinu vzniklé škody či nemajetkové újmy.¹¹⁰

Při práci z domova se zpravidla nesetkáme s nějakými těžkými úrazy, bude se jednat nejčastěji o zakopnutí, uklouznutí a podobně. Ale těžké úrazy také nelze vyloučit, dokonce ani smrt není vyloučena. Může se stát například úraz elektrickým proudem nebo například pokud by měl zaměstnanec i v domácím pracovišti k dispozici skartovačku a i z domova pracoval v kravatě, může se stát také těžký úraz až smrt uškrcením v případě, kdy by mu skartovačka natáhla kravatu při sehnutí.

V naší platné právní úpravě není rozlišováno, v kterém místě bytu se například zaměstnanec v době úrazu pohyboval, lhotejno je také zda si zrovna zaměstnanec udělal přestávku či si odskočil na toaletu, vše toto bude v souvislosti s plněním pracovních úkolů. V tomto ohledu má propracovanější úpravu Německo, kde mají dokonce samostatný zákon o práci z domova¹¹¹ a je tam přihlíženo k tomu, zda se v době úrazu zaměstnanec nacházel ve své pracovně. Pokud se mu úraz stane při cestě na toaletu nebo pokud se jde občerstvit, o pracovní úraz se tam nejedná. Taktéž nejde o pracovní úraz, pokud by pracoval z jiné části bytu, než kterou pro výkon práce stabilně určil.¹¹²

Poměrně zásadní problém v naší právní úpravě nastává v situaci, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje svou pracovní dobu. Zatímco na pracovišti je zpravidla pracovní doba jasně ohraničená, zde si může zaměstnanec určovat libovolně přestávky a volně se pohybovat po svém bytě či domě. Mohlo by tak snadno dojít k tomu, že si zaměstnanec přivodí úraz nikoliv v souvislosti s plněním pracovních povinností, ale při své soukromé aktivitě, a bude se snažit

¹⁰⁹ Ustanovení § 270, odst. 2, písm. b) ZP

¹¹⁰ Ustanovení § 270, odst. 3 ZP

¹¹¹ Heimarbeitsgesetz, dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/hag/BJNR001910951.html>

¹¹² PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. ISBN 978-80-7478-975-5. s.152

dovozovat, že se jedná o pracovní úraz. Pokud však zaměstnavatel toto tvrzení zpochybní, bude se muset zaměstnanec obrátit na soud a následně unést důkazní břemeno ohledně svého tvrzení¹¹³. Na rozdíl od úrazů na pracovišti zde bude výrazně omezený počet důkazů. Zpravidla se zaměstnanec pracující z domova nachází ve svém domácím pracovišti sám a nebude tak k dispozici kromě jeho výpovědi žádný jiný důkaz.¹¹⁴

Na závěr bych zde rád rozvinul myšlenky ohledně problematiky některých konkrétních zajímavých úrazů, které se zaměstnanců pracujících z domova mohou týkat. Opaření horkým nápojem bude, co do četnosti, na předních příčkách žebříčku. Většina zaměstnanců při práci pije teplé nápoje a také si je na pracovišti připravuje, opaření horkým čajem či kávou je z pohledu práva velmi zajímavá situace. V určitých situacích může jít totiž o náplň práce – například v případě sekretářky, která dostane za úkol kávu připravit nebo samozřejmě to bude také u obsluhy v kavárně či restauraci, která připravuje hostům kávu. V takovém případě je samozřejmě dána souvislost s plněním pracovních úkolů a o pracovní úraz půjde. O pracovní úraz půjde i v případě, kdy nebude mít zaměstnanec přímo v náplni práce vaření kávy, ale dostane k tomu příkaz od vedoucího zaměstnance. Vaření kávy pro vlastní potřebu však za pracovní úraz považovat nelze.¹¹⁵ Někteří autoři v minulosti dovozovali souvislost s plněním pracovních úkolů u přípravy a následného konzumace kávy skrze úkon potřebný k výkonu práce dle § 274, odst. 1 zákoníku práce.¹¹⁶ Odůvodňovali to u zaměstnanců, jejichž výkon práce je spojen s vyšší duševní a psychickou námahou (manažeri, vedoucí apod.) Každopádně dle mého názoru, byť sám kávu piji rád a často, není její konzumace pro výkon práce rozhodně nutná a tak se s tímto názorem neztotožňuji.

Další zajímavou problematikou je infarkt myokardu, tedy srdečního svalu, který jistě také může stihnout i zaměstnance pracujícího z domova. U takového zaměstnance však zpravidla jako pracovní úraz uznán nebude. Jako pracovní úraz

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

¹¹⁴ PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. ISBN 978-80-7478-975-5. str. 153

¹¹⁵ FETTER, R. W. Kávou se můžete v práci opařit "výhodně". Důležité je, kdo požádal o její vaření. Online. 2010. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/oparit-se-v-praci-vyhodne-nemuze-kazdy/> [cit. 13. 2. 2024]

¹¹⁶ kupř. právník a legislativec Ministerstva práce a sociálních věcí L. Jouza, který uvádí takový názor ve svém příspěvku Úraz při vaření kávy, *Poradce veřejné správy* č. 10/2009 a dále i ve článku <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/04/je-uraz-pri-vareni-kavy-pracovni/>

bude posuzován pouze v případě, kdy dojde k náhlému vypětí sil, velké námaze a nezvyklému úsilí, kdy pracovní úkon přesahuje hranici obvyklé, každodenně vykonávané práce, dále půjde o obvykle těžkou práci, konanou však za nepříznivých okolností nebo o práci, na níž organismus zaměstnance není uzpůsoben nebo na kterou zaměstnanec svými fyzickými schopnostmi nestačí.¹¹⁷ Pochopitelně se zde bude těžko posuzovat, zda infarkt myokardu nastal z některé z těchto příčin v souvislosti s výkonem práce, anebo zda příčinou byl například špatný životní styl zaměstnance či jiné stresory nebo vypětí, které na něj působily a nesouvisely s pracovní náplní. Soud k tomuto konstatoval, že pro uznání pracovního úrazu nemusí jít o jedinou příčinu související s výkonem práce, ale postačí, aby byla jednou z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.¹¹⁸ Každopádně faktory podmiňující uznání úrazu jako pracovního jsou spíše fyzického charakteru, tudíž v tomto ohledu zpravidla domácího zaměstnance nepostihnou. I kdyby se například rozčílil při online schůzce a bylo to příčinou infarktu, nepůjde o důsledek duševního vypětí vyvolaného nadměrným pracovním zatížením.

6.3.2. Nemoci z povolání

Co se týče nemocí z povolání, u nich je rozlišovacím znakem od pracovních úrazů zejména hledisko časové, kdy se jedná o dlouhodobější působení nepříznivých vlivů, které způsobuje dlouhodobější problémy.

Zákoník práce se ve vymezení nemocí z povolání ve svém § 271k, odstavci čtvrtém omezuje pouze na formulaci, že nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu. Tímto předpisem je vyhláška Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí č. 104/2012 Sb. ze dne 22. března 2012 o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání). Seznam nemocí z povolání je pak stanoven nařízením vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Postupy při posuzování a uznávání nemocí z povolání pak upravuje zákon č. 373/2011 Sb.,

¹¹⁷ JOUZA, L. *Je možné považovat infarkt za pracovní úraz?* Online. 2021. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2021/07/je-mozne-povazovat-infarkt-za-pracovni-uraz/> [cit. 15. 2. 2024]

¹¹⁸ Soudní rozhodnutí R 27/1962 Sb. rozh.

o specifických zdravotnických službách. Opět ani pro nemoci z povolání neexistuje žádná speciální úprava při práci z domova či na dálku, platí tedy i v tomto případě obecná úprava.

Vzhledem k povaze práce z domova však bude výskyt nemocí z povolání zpravidla výjimečným jevem. Lze si představit například poškození kloubů či šlach lidově známé jako „karpální tunely“ způsobené přetěžováním ruky prací s myší počítače, konkrétně by se zde jednalo o kapitolu II bod 9 či 10 nařízení vlády¹¹⁹.

Co se týče posuzování a uznávání nemocí z povolání, tuto problematiku upravuje zmiňovaný zákon o specifických zdravotních službách. Ten svěřuje tuto pravomoc poskytovatelům v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení ministerstva k uznávání nemocí z povolání. Přičemž jsou oprávněni pro tyto účely provádět, je-li to účelné, i vyšetření pro zjištění zdravotního stavu. Posuzujícím lékařem je lékař se specializovanou způsobilostí nebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství.¹²⁰ V rámci tohoto ověřování podmínek vzniku nemoci z povolání je zpravidla prováděna inspekce pracoviště a kontrola podmínek, za kterých zaměstnanec pracuje. Zde opět narážíme u zaměstnance pracujícího z domova na problematiku ústavní ochrany nedotknutelnosti obydlí. Je otázkou, zda by zákonné zmocnění k provedení těchto úkonů na pracovišti obstálo i v ohledu práce z domova jako prolomení zásady nedotknutelnosti obydlí. Dle mého názoru by to spíše narazilo a nedotknutelnost obydlí by jako silnější právo vyhrála.

Závěrem lze podotknout, že byť zpravidla v rámci práce z domova nebo na dálku nebudou vykonávány rizikové práce, ale povětšinou jen práce v první kategorii dle kategorizace prací,¹²¹ stejně je problematika pracovních úrazů a nemocí z povolání aktuální a může k jejich vzniku dojít poměrně snadno i při práci z domova. Bohužel aktuální úprava na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci není práci z domova nebo práci na dálku přizpůsobena, tudíž

¹¹⁹ bod 9: „Nemoci šlach, šlachových pochev, tíhových váček nebo úponů svalů nebo kloubů končetin z dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování. Objektivními vyšetřovacími metodami potvrzené vleklé formy nemoci vedoucí k výraznému omezení pracovní schopnosti.“
bod 10: „Nemoci periferních nervů končetin charakteru úžinového syndromu z dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování s klinickými příznaky a s patologickým nálezem v EMG vyšetření, odpovídajícími nejméně středně těžké poruše.“

¹²⁰ Ustanovení § 61, odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

¹²¹ Ustanovení § 37 zákona o ochraně veřejného zdraví

z toho plynou problémy zejména pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel ani nemá možnost všem požadavkům BOZP řádně dostát, jedná-li se o práci z domova, je třeba se omezit na řádné proškolení zaměstnanců ohledně BOZP a používání pracovních pomůcek a zavázat zaměstnance dodržovat pravidla BOZP, přestávky v práci, mít pracovní místo uzpůsobené tak, aby vyhovovalo požadavkům BOZP, ideálně jej alespoň pomocí videohovoru zkontrolovat, případně si sjednat možnost fyzických kontrol. Při nemožnosti kontroly pracoviště teoreticky přichází v úvahu použití § 102, odstavce 4 zákoníku práce, který říká, že pokud není možné rizika ohledně BOZP zcela odstranit, je povinen zaměstnavatel přijmout opatření k tomu, aby byla rizika alespoň minimalizována. Na základě tohoto ustanovení by tedy zaměstnavatel měl být dle mého názoru v případě nemožnosti kontroly domácího pracoviště z důvodu neudělení souhlasu zaměstnancem zproštěn odpovědnosti za případné porušení podmínek BOZP. Dále by bylo zřejmě účelné a vhodné, aby v souladu s § 102, odstavcem šestým zákoníku práce, zaměstnavatel vybavil domácí pracovní místo zaměstnance lékárníčkou a hasicím přístrojem a tím pádem přijal přiměřená opatření a poskytl potřebné vybavení pro zvládnutí mimořádných událostí.¹²²

6.4. Vykazování odpracované doby a kontrola zaměstnance

Další problematickou oblastí při výkonu práce z domova je vykazování odpracované doby a možnost kontrol zaměstnavatelem. Opět se jedná o další nevýhodu pro zaměstnavatele.

Ten má jednak povinnost dle § 96 zákoníku práce vést u každého zaměstnance evidenci se začátky a konci všech směn, evidovat práce přesčas, noční práce a doby v pracovní pohotovosti. V případě, kdy standardně rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel, problém s takovou evidencí zpravidla nebude. Problém nastává v situaci, kdy si pracovní dobu zaměstnanec rozvrhuje sám dle

¹²² Ustanovení § 102, odst. 6 ZP říká: „Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména poskytovatele zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb jejich výškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.“

§ 317, odstavce 4 ZP. Zde se bude muset zaměstnavatel spolehnout opět na dialog se zaměstnancem, stejně jako u problematiky BOZP.

Bude však opět obtížná kontrola. Fyzická kontrola na domácím pracovišti bude narážet, jak je již zmíněno výše, na ústavní ochranu nedotknutelnosti obydlí. V případě, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, by navíc byla fyzická kontrola i neúčelná. Ale právě v této situaci nastává větší problém z důvodu, kdy například zaměstnanec může vykazovat záměrně výkon práce v noci, za který náleží příplatek za hodinu ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku, jedná-li se o plat¹²³, v případě mzdy či odměny z dohod konaných o pracích mimo pracovní poměr náleží pak příplatek minimálně 10 %.¹²⁴ Dále může obdobným způsobem cílit na práci v sobotu či neděli, kdy taktéž náleží příplatky.¹²⁵

Problematická bude ale také pochopitelně i situace, kdy rozvrhuje zaměstnanci pracujícím z domova pracovní dobu zaměstnavatel. Zde bude problém spočívat zejména v důvěře mezi oběma stranami pracovněprávního vztahu. V případě pochybností o vzájemné důvěře samozřejmě zaměstnavatel obvykle na umožnění práce z domova dohodou nepřistoupí. Jelikož však, jak je již zmíněno výše, existují i situace, kdy zaměstnavatel musí výkon práce z domova umožnit, zde se již nedůvěře nemá jak vyhnout. Domácí pracovní prostředí bez přítomnosti ostatních zaměstnanců či nadřízených poskytuje větší volnost a diskrétnost de facto bez jakékoliv kontroly. Zaměstnanec tak ve stanovené pracovní době například nemusí vůbec plnit pracovní úkoly, ale bude tvrdit, že práci vykonával.

U některých druhů prací bude kontrola poměrně snadno možná, půjde-li například o nějakou práci vykonávanou na počítači prostřednictvím systémů zaměstnavatele, které zaznamenávají časy provedení různých akcí nebo například přihlášení daného zaměstnance v systému. Je však třeba si dát pozor na ustanovení § 316, odst. 2 ZP, které říká: „*Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému*

¹²³ Ustanovení § 125 ZP

¹²⁴ Ustanovení § 116 ZP

¹²⁵ Ustanovení § 126 u platu, § 118 u mzdy a odměny

*sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*¹²⁶ To však směřuje svou povahou spíše na případy sledování prostřednictvím kamer, případně odposlechů hovorů a podobně. Pokud by tak chtěl na tuto situaci zaměstnavatel vyžrát například nainstalováním do služebního notebooku systému, který by sledoval zaměstnance prostřednictvím webkamery nebo odposlouchával mikrofon, byl by to z právního hlediska velký problém a nejen v rozporu s tímto ustanovením ZP, ale i ústavněprávně chráněnou ochranou soukromí a podobně.

Kontrolu však zákoník práce umožňuje v případě, kdy by zaměstnanec neoprávněně využíval pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele či jeho výpočetní techniku nebo telekomunikační zařízení. Zaměstnanec má totiž dle ZP výslovně zakázáno využívat zmiňované předměty zaměstnavatele bez jeho souhlasu k soukromým účelům. Zaměstnavatel je pak oprávněn dodržování tohoto zákazu přiměřeným způsobem kontrolovat.¹²⁷ V případě práce z domova nezřídka dojde ke svěřeni zaměstnanci služebního notebooku nebo telefonu, z tohoto důvodu je tato problematika aktuální i pro práci z domova. Opět v rámci ochrany soukromí zaměstnance nebude možné nějakým utajeným způsobem sledovat veškerou aktivitu na svěřených zařízeních, ale bude možné například zablokovat určité funkce či webové stránky. Vzhledem k tomuto bude poměrně vhodné a účelné svěřit zaměstnanci služební počítač či notebook místo umožnění, aby prováděl práci na svém zařízení, čímž by mohlo docházet k bezpečnostním rizikům zejména ve smyslu ochrany dat.

6.5. Náhrada nákladů

Mezi nejčastější výhody využívání práce z domova pro zaměstnavatele se řadí snížení nákladů spojených s provozem pracoviště. Těmito náklady jsou zpravidla nájem prostor, energie, úklid a údržba prostor a zařízení. Je třeba si však uvědomit, kde končí úspora nákladů zaměstnavatele a kde začíná přenášení těchto nákladů na zaměstnance.¹²⁸

¹²⁶ Ustanovení § 316, odst. 2 ZP

¹²⁷ Ustanovení § 316, odst. 1 ZP

¹²⁸ KOMENDOVÁ, J. *NĚKOLIK POZNÁMEK K VÝKONU PRÁCE Z DOMOVA (NEJEN) V DOBĚ KORONAVIROVÉ* v PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Praha: Právnická fakulta, Univerzita Karlova, 2020. 158 s. ISBN: 978-80-7630-008-8. str. 48-49

Při práci z domova pochopitelně mohou zaměstnanci vznikat náklady různého druhu. Ať už se jedná o spotřebovanou elektřinu, internetové připojení či opotřebení vlastních zařízení. Problémů je v této oblasti hned několik. U zmiňovaných nákladů typu elektřina a internet bude velice obtížné oddělit části těchto nákladů využité pro výkon práce od své soukromé spotřeby. Tato problematika se stala opět terčem pozornosti zejména v období celosvětové pandemie Covid-19 a její částečná úprava tak byla zahrnuta do novely zákoníku práce v říjnu 2023.

Hned v úvodních ustanoveních zákoníku práce je jako jeden z pojmových znaků závislé práce uveden výkon práce na náklady zaměstnavatele.¹²⁹ Náklady spojené s výkonem práce tedy má povinnost hradit zaměstnavatel. Toto ustanovení primárně počítá s tím, že na pracovišti zaměstnavatel zajišťuje veškerá zařízení, stroje a pracovní potřeby pro práci zaměstnanců. Můžeme se však setkat se situací, která bude pro výkon práce z domova častá, kdy zaměstnanec používá své vlastní vybavení. Zpravidla půjde o osobní počítač, notebook, tablet či mobilní telefon. To je založeno na principu dobrovolnosti, nemůže k takovému jednání být zaměstnanec nijak nucen.¹³⁰ Je třeba odlišovat náhradu opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, jak uvádí hlava V zákoníku práce na straně jedné a následně na druhé straně zmiňované náklady typu energie, nájem a podobně.

K náhradě za opotřebení vlastních zařízení zákoník práce primárně uvádí v ustanovení § 190, odst. 1, že *„Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.“* V tomto případě tedy není povinnost zaměstnavatele nahradit opotřebení například zmiňovaného soukromého telefonu či notebooku přímo dána zákonem. Musel by si to zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat nebo stanovit vnitřním předpisem.

¹²⁹ Ustanovení § 2, odst. 2 ZP

¹³⁰ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce s výkladem včetně novel pro roky 2023 a 2024 - 2. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce*. Online. GRADA Publishing, 12. 10. 2023 Dostupné z: <http://app.codexis.cz> [cit. 25. 2. 2024]

Po novele však přibylo v zákoníku práce ustanovení § 190a, které se zabývá přímo náhradou nákladů spojených s prací na dálku a stanovuje pro ně hned několik pravidel.

Primárně je třeba říct, že na základě výše zmiňovaných úvodních ustanovení ZP nárok na náhradu těchto nákladů vyjma opotřebení zařízení vzniká zaměstnanci v pracovním poměru automaticky. Zákoník práce dále v ustanovení § 346c uvádí: „Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“¹³¹ Dokonce tak ani zaměstnanec nemůže zaměstnavatele povinnosti nést tyto náklady zprostit. Tudíž i kdyby zaměstnanec náhradu těchto nákladů nepožadoval, automaticky zde povinnost zaměstnavatele trvá. Následně jsou stanoveny dvě možné cesty, kterými může být situace v případě náhrady nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele, řešena.

K dispozici má na jedné straně možnost prokázat reálné náklady, které mu v souvislosti s tímto výkonem práce vznikly¹³², což ale zpravidla bude poměrně komplikované přesně je vyčíslit. Druhou možností je dohodnout se se zaměstnavatelem na úhradě paušální částky náhrady nákladů.¹³³ Taková dohoda musí být buď písemně sjednána mezi konkrétními účastníky, nebo může být tento způsob vyplácení náhrady nákladů stanoven vnitřním předpisem. Paušální částka se poskytuje za každou jednu započatou hodinu práce. Její výši pak stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou¹³⁴ podle údaje o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu, který zveřejňuje Český statistický úřad.¹³⁵ MPSV má povinnost tuto částku stanovit buď v pravidelném termínu pokaždé k 1. lednu¹³⁶ nebo v mimořádném termínu pokud

¹³¹ Ustanovení § 346c ZP

¹³² Ustanovení § 190a, odst. 1, písm. a) ZP

¹³³ Ustanovení § 190a, odst. 1, písm. b) ZP

¹³⁴ Ustanovení § 190a, odst. 4 ZP

¹³⁵ Ustanovení § 190a, odst. 3 ZP

¹³⁶ Ustanovení § 190a, odst. 4, písm. a) ZP

dojde ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje zveřejňovaného ČSÚ nejméně o 20 %.¹³⁷

Pro představu o výši paušální náhrady, činila tato náhrada pro zbytek roku 2023 od doby, kdy vešla novela zákoníku práce v účinnost, 4,6 Kč za hodinu práce na dálku¹³⁸. Pro rok 2024 došlo k minimálnímu snížení, a aktuálně tak částka činí 4,5 Kč za hodinu práce na dálku.¹³⁹

Zaměstnanci, který za svou práci nedostává plat, ale mzdu či odměnu, může být dokonce vyplácena vyšší náhrada, než kterou stanovuje vyhláška MPSV.¹⁴⁰ V případě, kdy se náklady řeší cestou paušální náhrady, se tak zaměstnanec vzdává možnosti vyčíslit a vyúčtovat jakékoliv reálné náklady. Přísluší mu pak jen sjednaná paušální náhrada a považuje se za náhradu, která pokrývá všechny vzniklé náklady.¹⁴¹

Co se pak týče náhrady nákladů spojených s prací na dálku u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zde nevzniká právo na náhradu takových nákladů automaticky, ale muselo by být výslovně sjednáno.¹⁴²

Dalšími náklady, které je nutno zmínit, a vznikají v rámci pracovněprávního vztahu, jsou náklady v souvislosti se zajišťováním BOZP. Zde je však situace poměrně jednoduchá. Tyto náklady má jednoduše povinnost dle zákoníku práce nést zaměstnavatel, přičemž tuto povinnost nemůže přenést na zaměstnance.¹⁴³

6.6. Úvahy o možných změnách právní úpravy

Lze říci, že transpoziční novela zákoníku práce většinu základních problémů ohledně výkonu práce na dálku podchytila. Byť již právní úprava prošla v nedávné době určitými změnami, zůstává zde však dle mého soudu stále prostor

¹³⁷ Ustanovení § 190a, odst. 4, písm. b) ZP

¹³⁸ Vyhláška MPSV č. 299/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023

¹³⁹ Vyhláška MPSV č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024

¹⁴⁰ § 190a, odst. 5 ZP

¹⁴¹ § 190a, odst. 6 ZP

¹⁴² § 190a, odst. 7 ZP

¹⁴³ § 101, odst. 6 ZP

pro určitá vylepšení, která si v souvislostech práce z domova či všeobecně na dálku pracovní právo žádá.

6.6.1. Náležitosti dohody o výkonu práce na dálku

Jistě pozitivním krokem s velkým významem bylo zavedení povinnosti sjednání práce na dálku písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem. V tomto případě však chybí úprava toho, co by taková dohoda měla obsahovat. Dle mého by bylo na místě zakotvit povinnost ujednat v dohodě některé základní potřebné náležitosti, zejména místo výkonu práce, rozsah práce, ustanovení o pracovní době, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ochraně důvěrných informací zaměstnavatele před nepovolanými osobami, které se v jiném pracovišti zaměstnanec mohou nacházet, kdo rozvrhuje pracovní dobu apod. Také by nebylo na škodu zavést povinnost vymezení ukončení takovéto dohody.

6.6.2. § 241a zákoníku práce

Další úpravou, kterou přinesla novela zákoníku práce, a byla již výše zmiňována, bylo přidání § 241a zákoníku práce. Ten doslovně uvádí, že pokud požádá zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) a zaměstnavatel takové žádosti nevyhoví, musí to písemně zdůvodnit.

V tomto případě mi přijde novelizovaná úprava nedostatečná, neboť vlastně nikterak příliš situaci nezlepšila. Je nepochybné, že jde o snahu usnadnit zmiňovaným skupinám zaměstnanců přístup k výkonu práce na dálku. Avšak myslím si, že v praxi si zaměstnavatel často nějaké pádné důvody najde a požadavek písemnosti je úplně minimálním příkořím, které již dnes dle mého nehraje vůbec roli.

Osobně bych se nebál zakotvit situaci, kdy by těmto skupinám zaměstnanců musel na jejich žádost zaměstnavatel umožnit výkon práce na dálku, pokud to charakter vykonávané práce nevyklučuje.

6.6.3. BOZP

Dále je určitě třeba do budoucna přizpůsobit výkonu práce na dálku úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ta dosavadní klade na zaměstnavatele spoustu požadavků, které ani fakticky nemohou splnit.

Zde je primárním problémem nemožnost kontroly pracoviště zaměstnavatelem. Řešením by se mohlo nabízet nějaké omezení zmiňované nedotknutelnosti obydlí dle LZPS. To je možné jen na základě zákona a v případě, kdy je to nezbytné pro ochranu života nebo zdraví.¹⁴⁴ Avšak takovéto řešení by bylo teoreticky možné pouze v situaci, kdy by žádal o výkon práce na dálku zaměstnanec, a „na oplátku“ by musel strpět předem domluvené kontroly domácího pracoviště zaměstnavatelem na pravidelné bázi. V případě nařízení práce z domova by však stejně kontroly zakotvit určitě možné nebylo, to by narušovalo dle mého demokratické hodnoty státu. Stejně tak by to zřejmě neobstálo v případě, kdy by měla být dohoda iniciována ze strany zaměstnavatele, v takovém případě by situace, kdy by podmínkou výkonu práce z domova byly tyto kontroly vždy, vedla patrně k tomu, že by z tohoto důvodu spousta zaměstnanců dohodu o výkonu práci na dálku neuzavřela. Vzhledem k tomu, že by se to týkalo jen situace, kdy by žádal o výkon práce z domova zaměstnanec, následně by pak bylo možné uvažovat o nerovném zacházení se zaměstnanci, kteří vykonávají práci na dálku. Například pokud by někdo žádal o výkon práce z domova ze zdravotních důvodů, musel by na základě své žádosti strpět kontroly zaměstnavatelem, a oproti tomu ten, komu by navrhl práci z domova zaměstnavatel, by takovou povinnost neměl. Každopádně v případě, kdy by nabízel sjednání dohody o výkonu práce na dálku zaměstnavatel, lze očekávat, že je v zájmu zaměstnavatele sjednání možnosti kontrol, tudíž často by tato možnost byla sjednána i pro zaměstnance, kterým navrhl výkon práce na dálku zaměstnavatel. Nutno však brát v potaz, že i kdyby zaměstnanec souhlasil s kontrolami zaměstnavatelem, mohl by takový souhlas kdykoliv odvolat. To by muselo být taktéž nějakým způsobem ošetřeno. Z výše uvedených důvodů by takovéto řešení nebylo příliš praktické a zřejmě by neobstálo.

Praktičtější by však bylo dle mého úplné zproštění zaměstnavatelů některých povinností BOZP v případě práce na dálku a teoreticky částečné

¹⁴⁴ čl. 12, odst. 3 LZPS

přenesení odpovědnosti za BOZP na zaměstnance, nikoliv ve smyslu nákladů, ale ve smyslu odpovědnosti zaměstnance za přizpůsobení takového domácího pracovního prostředí všem požadavkům BOZP v souladu s opláceným zachováním nedotknutelnosti obydlí. Nutno podotknout, že všeobecně jsou rizika ohledně BOZP při práci z domova nižší, což odůvodňuje i případné požadování nižších standardů při práci na dálku.

6.6.4. Koncept práva na odpojení

Zajímavou problematikou, která nabízí také možné zamyšlení nad novelizací a jejím zavedením do právního řádu ČR, je koncept práva na odpojení. Vzhledem ke stále větší digitalizaci a přesouvání pracovních povinností do „virtuálního světa“. Právem na odpojení se rozumí právo se odpojit od všech zařízení a dosahů po skončení pracovní doby. Zaměstnanec tak po skončení pracovní doby nemusí reagovat na e-maily či jiné zprávy, může si vypnout i mobilní telefon či nezvedat hovory od nadřízených, kolegů apod. Toto právo v našem právním řádu zatím zakotveno není, ale ve spoustě jiných zemí tomu tak již je. Lze zmínit Francii, Belgie, Itálii, Portugalsko a dokonce už i Slovensko. Nutno však dodat, že úpravy jednotlivých států se liší. Například ve Francii toto právo přísluší jen zaměstnancům u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají minimálně 50 zaměstnanců. V případech výkonu práce na pracovišti by byla pracovní doba jasná a nenastal by tak žádný problém. Problém nastává v případě výkonu práce z domova v režimu, kdy si zaměstnanec rozvrhne pracovní dobu sám. Zde by mohlo dojít k mnohým sporům mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy by zaměstnanec mohl práva na odpojení ve spojení se samorozvrhováním pracovní doby zneužívat a nebyť tak zaměstnavateli k dispozici v případech, kdy by to potřeboval. Právem na odpojení se již zabývá i Evropská unie, zatím však nebyl přijat ani přímo závazný předpis, ani směrnice pro transpozici do vnitrostátních právních řádů. Každopádně je možné, že toto právo bude v dohledné době stanoveno nějakým předpisem EU a stane se tak posléze i součástí naší právní úpravy.¹⁴⁵ V takovém případě však bude jistě nutné důsledně vymezit problematiku souvislosti s výkonem práce na dálku a samorozvrhováním pracovní doby zaměstnancem.

¹⁴⁵ PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Pracovní právo ve víru změn*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, 172 s. ISBN 978-80-7676-875-8. s. 73 - 81

7. Závěr

Tato diplomová práce se zabývala tématem práce z domova, jakožto jednou z forem flexibilního zaměstnávání. Tato problematika byla velmi aktuální v době celosvětové pandemie koronaviru Covid-19 v letech 2019 – 2023 a aktuální dle mého názoru již zůstala a zůstane i nadále. To je dáno nejen touto pandemií, která jistě vývoj a četnost užívání práce z domova urychlila, ale také celkovým vývojem společnosti, která spěje ke stále větší digitalizaci a vznikají stále novější a modernější technologie. Fenomén práce z domova, dříve označované jako „domácká práce“, však není rozhodně záležitostí pouze posledních let. Historickým vývojem práce z domova se tato práce také zabývala.

Cílem této práce bylo především podat analýzu jak samotného pojmu práce z domova, tak i platné právní úpravy v této oblasti, tedy předložit ve své podstatě ucelený souhrn podmínek a důsledků výkonu práce z domova v České republice. Dále shrnout a zhodnotit změny provedené v této oblasti novelou zákoníku práce a jejich dostatečnost. Poukázat na oblasti, které momentálně zůstaly i nadále upraveny nedostatečně, popřípadě ve kterých záležitostech byla nedostatečná i zmiňovaná novelizace. Následně bylo cílem také navrhnout případná možná řešení těchto problémů.

Diplomová práce je systematicky členěna na úvod, 5 vlastních kapitol a závěr. Text v jednotlivých kapitolách je pak systematicky rozčleněn do dalších podkapitol pro sjednocení jednotlivých témat.

Na začátku práce je vymezen samotný pojem práce z domova, jsou uvedeny a odlišeny další možné názvy. Následně se text zabývá historickým kontextem, neboť je třeba zdůraznit, že práce z domova není pouze trendem poslední doby, ale má poměrně dlouhou historii, byť byla dříve vykonávána v odlišných formách.

Následující část práce je věnována aktuální platné úpravě práce z domova a možným konsekvencím do souvisejících oblastí.

Důležitou událostí pro institut práce z domova byla novela zákoníku práce, která vešla v účinnost v říjnu roku 2023. Ta byla učiněna jistě v návaznosti na nedostatky zjištěné v době pandemie, kdy byla spousta zaměstnavatelů nucena

nařídít, na základě opatření vlády a ministerstva zdravotnictví pro ochranu veřejného zdraví, výkon práce z domova. Právě tato situace tak přispěla k odhalení jednotlivých problémů, které nebyly v ohledu dnešní doby již pracovním právem adekvátně upraveny. Této novele se věnuje čtvrtá kapitola této diplomové práce, která jednak uvádí základní informace o novele, ale také shrnuje základní změny nejen v oblasti práce z domova, ale i dalších oblastí, které byly novelou upraveny. Shrnutí záležitostí novely, které sice nespádají do úpravy práce z domova, je dle mého názoru patřičné z důvodu, že se jedná o základní situace pracovního práva, které mohou nastat i v případě výkonu práce z domova, případně se jej jistě mohou dotýkat.

Následně jsem považoval za důležité se v diplomové práci věnovat i základům mezinárodní a unijní úpravy práce z domova, neboť tyto úpravy velice ovlivňují úpravu vnitrostátní. A ovlivňují ji už minimálně od roku 2002, kdy byla podepsána Rámcová dohoda. Ne nadarmo se i zmiňované novely zákoníku práce přezdívá transpoziční novela, neboť transponovala do právního řádu České republiky požadavky unijního práva, zejména pak ze směrnice Work-Life Balance.

Stěžejní částí práce je pak kapitola o hlavních problémech a jejich možných řešeních. Byť novela zákoníku práce základní problémy, které vznikaly při výkonu práce z domova, celkem účinně podchytila, stále zůstaly některé problematické oblasti nedořešeny. Nejprve jsem nastínil možné výhody a nevýhody tohoto právního vztahu jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Dále se práce zabývá již jednotlivými problémy aktuální úpravy, které novela zákoníku práce nevyřešila, případně vyřešila nedostatečně. Následně je shrnuto, co by bylo třeba vylepšit, a jsou navržena některá možná řešení.

Jako nejvíce problematická se mi jeví situace ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zde je již dle mého dána akutní potřeba novelizace této problematiky. Zaměstnavatel nemá zpravidla šanci dostát všem požadavkům, které na něj úprava BOZP klade a z tohoto důvodu je dle mého soudu na místě zproštění některých těchto povinností. Nedostatky však lze spatřovat i v dalších oblastech, například v oblasti vykazování pracovní doby nebo žádostí zaměstnanců o výkon práce na dálku. Všechny tyto problematiky jsou v textu náležitě rozebrány.

Tato diplomová práce má především přiblížit laické veřejnosti základní náležitosti související s výkonem práce s domova a jeho právní úpravou v českém právním řádu. Zároveň analyzuje problémy v těchto souvislostech vznikající, které se mohou dotknout obou stran takového pracovněprávního vztahu, který je vykonáván z domova. Vzhledem k tomu, že právní úprava vykazuje v určitých ohledech nedostatky a tato práce i nabídla určitá možná řešení, lze očekávat, že bude právní úprava v blízkých letech opět pozměňována a vylepšována. Z tohoto důvodu je třeba zdůraznit, že práce pracovala a čerpala z právních předpisů účinných v době vypracování práce, tedy v letech 2023 a 2024, zejména s předpisy účinnými po novele zákoníku práce, tedy po říjnu roku 2023.

Pevně věřím, že práce naplnila výše zmíněné cíle a předložila čtenáři systematicky ucelený vhled do problematiky, která byla jejím tématem.

Resumé

This diploma thesis dealt with the topic of labor law called working from home. It is one of the forms of flexible employment. This topic was very actual during the global pandemic of the Covid-19 in the years 2019-2023 and, in my opinion, it is still actual, and will continue to be actual. This is not only due to this pandemic, which has certainly accelerated the development and frequency of working from home, but also due to the overall development of society, which is leading to ever greater digitalization and the emergence of newer and more modern technologies. However, the phenomenon of working from home is definitely not just a matter of recent years. So this thesis also dealt with the historical development of working from home.

The aim of this thesis was primarily to provide an analysis of applicable legislation in the area of working from home, i.e. to present an essentially comprehensive summary of the conditions and consequences of working from home in the Czech Republic. This text also explains differences between terms “home office”, “homeworking” and “teleworking”. Furthermore, it summarizes and evaluates the changes made in this area by the amendment to the Labor Code and their sufficiency. It shows the areas that currently remain insufficiently adjusted, or in which matters the mentioned amendment was also insufficient. Subsequently, the goal was also to propose any possible solutions to these problems.

The diploma thesis is systematically divided into an introduction, 5 chapters and a conclusion. The text in individual chapters is then systematically divided into further sub-chapters to unify individual topics.

This diploma thesis is primarily intended to bring the whole public closer to the basic requirements related to the performance of work from home and its legal regulation in the Czech legal system. At the same time, it analyzes the problems arising in these contexts that can affect both sides of such an employment relationship that is carried out from home. Given that the legislation shows deficiencies in certain questions and this thesis has offered certain possible solutions. It can be expected that the legislation will be amended and improved again in the coming years. For this reason, it should be emphasized that this thesis is based on the legal regulations effective at the time the text was prepared,

in 2023 and 2024, especially with the regulations effective after the amendment to the Labor Code, i.e. after October 2023.

I believe that the thesis fulfilled the above-mentioned goals and presented to the reader systematically the issue that was its topic.

Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje

PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. 113 s. ISBN 978-80-7630-010-1.

PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Pracovní právo ve víru změn*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, 172 s. ISBN 978-80-7676-875-8.

TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 456 s. ISBN 978-80-7552-304-4.

PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5.

PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 601s. ISBN 978-80-7400-588-6

ŠKRABKA, J., et. al. *Proměny soukromého práva v době COVID-19*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, 250 s. ISBN 978-80-7400-924-2

PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Praha: Právnická fakulta, Univerzita Karlova, 2020. 158 s. ISBN: 978-80-7630-008-8.

Právní předpisy a judikatura

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném ke dni 11. 3. 2024

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů účinném ke dni 11. 3. 2024

Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů účinném ke dni 11. 3. 2024

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů účinném ke dni 11. 3. 2024

Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce

Vládní nařízení č. 261/1942 Sb. o domácké práci

Nařízení č. 101/1944 Sb., k zajištění domácké práce důležité pro válečné hospodářství a pro nezbytné životní potřeby

Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 74/1994, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb.

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ze dne 12. prosince 2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nařízení vlády č. 590/2006

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU dostupná na

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/cs/pdf>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Vyhláška MPSV č. 299/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023

Vyhláška MPSV č. 397/2023 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2024

Rámcová dohoda o práci na dálku podepsaná v Bruselu dne 16. 7. 2002 evropskými sociálními partnery ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP dostupná z:
https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 26 Co 141/2021

Internetové zdroje

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Směrnice Work-life Balance*. Online. Aktualizováno: 11. 10. 2021 Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance>

JOUZA, L. *Práce z domova – výhody a nevýhody*. Online. Bulletin advokacie, 11. 11. 2007 Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody>

JOUZA, L. *Je možné považovat infarkt za pracovní úraz?* Online. Ústav práva a právní vědy, 27. 7. 2021. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2021/07/je-mozne-povazovat-infarkt-za-pracovni-uraz/>

JOUZA, L. *Infarkt může být také pracovní úraz*. Online. Novinky.cz, 7. 11. 2008. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/zena-zdravi-infarkt-muze-byt-take-pracovni-uraz-40211871>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Pracovní úrazy a nemoci z povolání*. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XII34Pracovniurazyanemocizpovola>

NEČÁSKOVÁ, P. *Konec práce z domova? Světové společnosti chtějí své zaměstnance zpátky v kancelářích, je to efektivnější*. Online. iROZHLAS, 16. 3. 2023. San Francisco. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/konec-homeofficu-pro-korporace-v-usa_2303162248_mfk

KOPECKÝ, P. *Co nového přináší evropská směrnice 2019/1158 o work-life balance*. Online. 6. 3. 2022. Dostupné z: <https://martin-kopeccky.cz/co-noveho-prinasi-evropska-smernice-2019-1158-o-work-life-balance/>

HOVORKOVÁ, K. *Nová pravidla pro home office, dohody i výpovědi. Změny v zákoníku práce jsou tu*. Online. peníze.cz, 27. 9. 2023. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/445943-nova-pravidla-pro-home-office-dohody-i-vypovedi-zmeny-v-zakoniku-prace-jsou-tu>

JOUZA, L. *Je úraz při vaření kávy pracovní?* Online. Ústav práva a právní vědy, 16. 4. 2018. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/04/je-uraz-pri-vareni-kavy-pracovni/>

FETTER, R. W. *Kávou se můžete v práci opářit "výhodně". Důležité je, kdo požádal o její vaření*. Online. měsec.cz, 12. 5. 2010 Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/oparit-se-v-praci-vyhodne-nemuze-kazdy/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou*. Online. czso.cz, 11. 1. 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznou>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Transpoziční novela zákoníku práce. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/novela-zakoniku-prace>

MORÁVEK, J. *Novela zákoníku práce 2023 – shrnutí*. Online. Právní prostor, 23. 1. 2023. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-2023-shrnuti>

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. *Novela zákoníku práce – dotýká se i vás? S největší pravděpodobností od 1.10.2023*. Online. Dostupné z: https://www.komora.cz/novela_zakoniku_prace/

ČSOB PRŮVODCE PODNIKÁNÍM. *Novela zákoníku práce: Většina změn platí už od 1. října 2023*. Online. 24. 10. 2023. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/novela-zakoniku-prace-2023/>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. *PRÁCE Z DOMOVA ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ V SOUVISLOSTI S NÁRŮSTEM VYUŽÍVÁNÍ PRÁCE Z DOMOVA BĚHEM PANDEMIE KORONAVIRU*. Online. 7/2020. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601619949362>

TOMŠEJ, J. *Zákoník práce s výkladem včetně novel pro roky 2023 a 2024 - 2. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce*. Online. GRADA Publishing, 12. 10. 2023 Dostupné z: <http://app.codexis.cz>