

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Karolína Nolová

Práce z domova (Homeworking)

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 25. 7. 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 152 874 znaků včetně mezer.

V Praze dne 25. 7. 2022

.....

Karolína Nolová

Poděkování

V první řadě velice děkuji panu doc. JUDr. Jakubovi Morávkovi, Ph.D., vedoucímu diplomové práce, za pomoc, ochotu a velmi cenné připomínky a rady při psaní této diplomové práce. Další poděkování patří příteli, rodičům, prarodičům a přátelům za neustálou podporu během celého studia.

Obsah

Obsah	4
Seznam použitých pojmů a zkratk	6
Úvod	8
1. Pojmové vymezení, historický vývoj, mezinárodní souvislosti	10
1.1. Pojmové vymezení	10
1.1.1. Homeoffice, homeworking, teleworking	13
1.2. Vývoj práce z domova v českém právním řádu	14
1.2.1. Zákon o domácké práci	14
1.2.2. Zákoník práce z roku 1965	16
1.3. Práce z domova na mezinárodní a unijní úrovni	17
2. Právní úprava práce z domova v zákoníku práce	19
2.1. Výkon závislé práce dle podmínek ustanovení § 317 ZP	19
2.1.1. Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem	20
2.1.2. Odchylky v překážkách práci a odměňování domáckého zaměstnance	21
2.2. Výkladové a aplikační problémy ustanovení § 317 ZP	22
2.2.1. Pracovní doba rozvržená zaměstnancem	22
2.2.2. Příplatky domáckého zaměstnance ve stanovených případech	24
2.2.3. Odměňování práce přesčas	25
3. Potřeba změny právní úpravy a problematické oblasti práce z domova	28
3.1. Nárůst využívání práce z domova a její výhody	28
3.2. Hlavní úskalí práce z domova	29
3.2.1. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	29
3.2.2. Evidence pracovní doby	35
3.2.3. Kontrola zaměstnance	36
3.2.4. Náhrada nákladů	38
3.3. Shrnutí hlavních důvodů pro novelizaci právní úpravy	41

4. Vybrané úvahy <i>de lege ferenda</i>	44
4.1. Vznik a ukončení práce z domova	46
4.2. Dispozitivní pravidla organizace práce	49
4.3. Náklady a jejich daňové řešení	51
4.4. BOZP a obecná odpovědnost za škodu	53
4.5. Nařízení práce z domova bez souhlasu zaměstnance	56
Závěr	61
Seznam použitých zdrojů	64
Abstrakt	73
Klíčová slova	73
Abstract	74
Key words	74

Seznam použitých pojmů a zkratek

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

EU – Evropská unie.

BYOD – Bring Your Own Device (Přines své vlastní zařízení).

MOP - Mezinárodní organizace práce.

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí.

ÚOOÚ – Úřad pro ochranu osobních údajů.

GFŘ – Generální finanční ředitelství.

ČSÚ – Český statistický úřad.

CzELA - Czech Employment Lawyers Association, z. s., česká asociace advokátů specializujících se na pracovní právo.

ZP, zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

SZP, zákoník práce z roku 1965 – zákon č. 65/1956 Sb., zákoník práce.

OZ, občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

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.

OSŘ - Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Rámcová dohoda o práci na dálku - Rámcová dohoda o práci na dálku uzavřené mezi Evropskou odborovou konfederací (EOK/ETUC), Evropským centrem podniků veřejného sektoru (CEEP), Evropskou asociací řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Konfederací evropského podnikání (BUSINESSEUROPE)/Unie zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Evropy (UNICE) v Bruselu.

Zákon o domácké práci - zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce.

Zákon o ochraně veřejného zdraví – zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP - zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. - Nařízení Vlády č. 590/2006 Sb. kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

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

Usnesení Vlády ČR č. 1102 - Usnesení Vlády ČR č. 432/2020 Sb., ze dne 26. října 2020, č. 1102 o přijetí krizového opatření, které bylo zrušeno 4. 11. 2020.

Novela z roku 2016 – Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 903/0).

Novela z roku 2020 - Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. (sněmovní tisk č. 1167/0).

Stanovisko Vlády - Stanovisko vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 1167/1).

Slovenský zákoník práce - Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce.

Směrnice Work-life Balance - 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.

Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách - Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU

Nadace Eurofound - tripartitní agentura Evropské unie, která poskytuje přehled poznatků s cílem přispívat k rozvoji lepších sociálních, zaměstnaneckých a pracovních politik.

Pracovní skupina 29 – Pracovní skupina pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů zřízená čl. 29 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údaj.

Pandemie Covid 19 - pandemie onemocnění COVID-19 způsobené novým koronavirem označovaným jako SARS CoV-2.

Úvod

Vykonávat práci pouze na pracovišti zaměstnavatele není jediná možná forma výkonu práce. Důsledkem stále se rozšiřující elektronizace a globalizace, ale i zdůrazňováním individuálních potřeb zaměstnanců, kteří chtějí sladit svůj soukromý a profesní život, dochází k rozvíjení flexibilnějších variant dosavadních forem zaměstnávání.¹ Typickým příkladem flexibilní formy zaměstnávání je vedle pružné pracovní doby či sdíleného pracovního místa také výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, kam spadá i práce z domova, která je předmětem této diplomové práce.

Do nárůstu využívání práce z domova v roce 2019 nečekaně zasáhla pandemie Covid 19, která poukázala kromě vysoké atraktivity práce z domova, jakožto oblíbeného benefitu pro zaměstnance, i na určitou nepostradatelnost jejího využívání, jelikož představovala funkční preventivní nástroj před šířením infekčního onemocnění.² Právě pandemie Covid 19 byla hlavním důvodem majoritního přenesení čistě kancelářské práce z administrativních budov do domácího prostředí zaměstnanců, čímž byla zajištěna kontinuita výkonu práce. Je třeba dodat, že práce z domova nepřestává být pouze důsledek aktuální doby, jak se na první pohled může zdát, protože tento institut měl své oprávněné místo i v historii, jak bude uvedeno dále.

Autorka si téma práce z domova vybrala právě pro její hojně využívání v posledních letech, protože z aktuálnosti tématu plyne nezbytnost se mu věnovat a podrobit ho odborným diskuzím. Dlouhodobý nárůst využívání práce z domova přináší častější úvahy, zda je stávající právní úprava dostačující a jaká úskalí jsou s prací z domova spojena.

Práce z domova je vhodná zejména pro zaměstnance, kteří obecně nejsou vázáni jen na pracoviště zaměstnavatele, pracují v kanceláři nebo vykonávají drobnou manuální činnost. Za tu dobu, co se těší stále vyšší popularitě, se ukazuje její hlavní pozitivum, a to, že zaměstnanec není tolik svázán striktní organizací práce od zaměstnavatele a může si ji přizpůsobit svým soukromým aktivitám. Zejména z důvodu určité pracovní volnosti je práce z domova vítaná hlavně u rodin s malými dětmi či u studentů.

Jistá pozitiva při zavedení práce z domova mohou čerpat i zaměstnavatelé, kterým je umožněno například navázat pracovní poměr s kvalitním zaměstnancem, který žije

¹ MATEJKA, J. Pracovní právo na prahu čtvrté průmyslové revoluce*. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.9>

² SUCHÁ, B., SUCHANOVÁ, K., FELCMANOVÁ, M. Návrh právní úpravy práce z domova. In *ey.com* [online]. 2021, 8. 3. 2021. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: https://www.ey.com/cs_cz/tax/tax-alerts/2021/navrh-pravni-upravy-prace-z-domova

na druhém konci republiky, aniž by se musel přestěhovat. V České republice je navíc trvale nízká ochota stěhovat se z důvodu pracovní nabídky. Další pozitivum pro zaměstnavatele vychází z možného snížení fixních nákladů za provoz a nájem kancelářských prostor, pokud dojde k tomu, že bude většina jeho zaměstnanců pracovat výlučně z domova.

Hlavním cílem diplomové práce je analýza stávající právní úpravy v České republice, její zhodnocení a shrnutí jejího vývoje za poslední století, jelikož jak bylo již uvedeno, vykonávat práci z domova není pouze důsledek aktuální doby.

Problematika institutu práce z domova je poněkud rozsáhlá, a není tak možné podrobně rozebrat všechny její aspekty, a proto budou nastíněny její vybrané sporné body, které by měly být předmětem budoucí novelizace. Mezi jeden z těchto bodů patří oblast BOZP, se kterou je spojena jedna z hlavních otázek této diplomové práce, a to, zda je oprávněné ukládat zaměstnavateli povinnosti na úseku BOZP i v případech, kdy mnohdy nemá faktickou ani právní možnost kontrolovat pracovní místo, které se nachází u zaměstnance doma. Dalším problematickým bodem jsou náklady zaměstnance vzniklé při práci z domova, a proto je dalším cílem této diplomové práce nalezení funkčního řešení jejich úhrady, a to v souladu s daňovým právem. Dalším cílem této diplomové práce je nalezení odpovědi na jednu z otázek, které přinesla pandemie Covid 19, a to, zda by mělo být možné nařídít práci z domova bez souhlasu zaměstnance, jinými slovy, zda by mohl být zaměstnanec za mimořádných okolností nucen, aby u sebe doma prováděl podnikatelskou činnost svého zaměstnavatele.

Předložená diplomová práce je systematicky rozčleněna na úvod, čtyři části, které jsou dále členěny do kapitol a podkapitol, a závěr.

První část diplomové práce je věnována pojmovému vymezení termínu práce z domova a jeho zařazení do kontextu pracovního práva, historickému vývoji právní úpravy, který sahá nejméně do počátku 20. století, a dále obecným mezinárodním souvislostem. Ve druhé části diplomové práce je rozebrána aktuální právní úprava výkonu práce z domova v zákoníku práce a její aplikační a výkladové problémy. Třetí část se věnuje hlavním problematickým otázkám práce z domova, jako je BOZP, evidence pracovní doby, kontrola zaměstnance a úhrada nákladů spojených s prací z domova, a dále tato část shrnuje podstatné důvody pro nutnou novelizaci právní úpravy. Předmětem čtvrté části jsou vybrané úvahy *de lege ferenda* a možné inspirativní podněty ze slovenské právní úpravy, z nepřijatých novel zákoníku práce z roku 2016 a z roku 2020, které měly za cíl podrobněji upravit výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a ze Směrnice Work-life Balance, jejíž transpozice bude v budoucnu znamenat změnu právní úpravy práce z domova.

1. Pojmové vymezení, historický vývoj, mezinárodní souvislosti

1.1. Pojmové vymezení

Práce z domova představuje formu výkonu závislé práce, kterou zaměstnanec vykonává z místa svého bydliště, které je zároveň jeho pracovištěm.³ Je řazena mezi atypické formy zaměstnání, konkrétně mezi flexibilní formy výkonu práce.⁴ Znakem atypické formy zaměstnání v užším slova smyslu je snižování míry právní regulace a větší svoboda zaměstnanců v rozvrhování pracovní doby i v organizování práce.⁵

Možnost vykonávat práci z domova připouští ustanovení § 2 zákoníku práce, které definuje závislou práci a mj. stanoví, že „závislá práce musí být vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

Na základě zásady smluvní volnosti definice závislé práce dovoluje možnost uzavřít dohodu o výkonu práce z domova. I přes drobné odchylky od typických forem zaměstnání budou stále splněny podmínky závislé práce. „Vychází se zde z předpokladu, obdobně jako tomu je ve státech Evropské unie, že zákonem neupravené záležitosti si dohodnou účastníci sami, vlastními ujednáními, která však nesmějí být v rozporu se základními principy pracovněprávních vztahů uvedenými v § 1a.“⁶ Na druhou stranu, právo zaměstnavatele jednostranně nařídit výkon práce z domova ani povinnost zaměstnavatele vyhovět požadavku zaměstnance vykonávat práci z domova zákoník práce zatím nepřipouští.

Přestože přesný termín práce z domova žádný právní předpis výslovně neobsahuje, subsumuje se pod pojem výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, který je upraven v ustanovení § 317 ZP.

Z doposud uvedeného vyplývá, že dle umístění pracoviště vyplývají ze zákoníku práce dvě základní kategorie výkonu práce, kterým je a) výkon práce na pracovišti zaměstnavatele a b) výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, kam spadá i práce z domova. Pojem pracoviště, který je imanentní pro vymezení zmíněných kategorií, nemá zákonnou definici, ale je definován judikaturou Nejvyššího soudu jako „místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly, okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel

³ Bydliště je dle ustanovení § 80 odst. 1 OZ definováno takto: „Člověk má bydliště v místě, kde se zdržuje s úmyslem žít tam s výhradou změny okolností trvale; takový úmysl může vyplývat z jeho prohlášení nebo z okolností případu.“

⁴ HŮRKA, P. Flexibilní formy zaměstnání. In PICHRT, J., MORÁVEK, J., (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 336 s. str. 78-79 ISBN 978-80-7478-975-5

⁵ PICHRT, J. Pojem, koncepce a druhy pracovních poměrů In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 187-189 ISBN 978-80-7400-853-5.

⁶ VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. str. 644 ISBN 978-80-7478-955-7

*přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě, popřípadě přeložením do jiného místa výkonu práce provedeným v souladu s ustanovením § 38 odst. 1 až 3 zák. prác.*⁷ Místo výkonu práce je podstatná náležitost pracovní smlouvy a může být vymezeno přesnou adresou, ale i poměrně široce, jako je název obce nebo kraje, limitem je, aby nebylo příliš neurčité s ohledem na druh práce.⁸

Pracoviště se vždy musí nacházet v okruhu vymezeném místem výkonu práce, jinak řečeno, místo výkonu práce v pracovní smlouvě představuje hranici toho, kde se může nacházet pracoviště zaměstnance. „*Pracovištěm zaměstnavatele lze pro účely distančního výkonu práce rozumět zaměstnavatelem určené místo, v rámci místa výkonu práce zaměstnance sjednaného v pracovní smlouvě, ke kterému svědčí zaměstnavateli dispoziční oprávnění/je v rámci sféry jeho vlivu, a na kterém zaměstnanec obvykle vykonává přidělené pracovní úkoly.*“⁹ Při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele svědčí právo výběru pracoviště, které se nachází v okruhu místa výkonu práce určeného v pracovní smlouvě, zaměstnanci.¹⁰

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy i práci z domova, lze rozčlenit na dvě základní kategorie, u kterých se liší způsob, jakým je rozvrhována pracovní doba. Zde je vhodné podotknout, že se jedná pouze o teoretickou kategorizaci, která v zákoníku práce není explicitně stanovena. Její zákonné zakotvení je však žádoucí, a to zejména z důvodu odlišných podmínek při odměňování ve stanovených případech, překážkách v práci, nařizování přesčasů nebo rozvržení pracovní doby, jak bude uvedeno dále v této diplomové práci. Smysl této zvláštní právní úpravy má mířit zejména na zaměstnance pracující z domova či z coworkingových prostorů.

První kategorie výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je upravena v ustanovení § 317 ZP, které upravuje „*zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.*“ V souvislosti s ustanovením § 317 ZP je v odborné literatuře používán termín tzv. domácký zaměstnanec. Vzhledem k tomu, že podstatou režimu práce

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1938/2003 a Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, který navíc stanoví, že „*je za pracoviště třeba považovat určitý konkrétní prostor, ve kterém zaměstnanec fakticky vykonává dohodnutou práci, popřípadě prostor, kde se nachází jeho kancelář.*“

⁸ VYSOKAJOVÁ, M. In VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. str. 49-50 ISBN 978-80-7478-955-7

⁹ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 543 ISBN 978-80-7400-853-5.

¹⁰ HABLOVIČ, J. Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>

dle ustanovení § 317 ZP je to, že zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, je označen domácký zaměstnanec poněkud úzké, protože takové pracoviště může být i na jiném místě, než je bydliště zaměstnance, např. coworkingový prostor či kavárna. Tento termín bude však pro označení zaměstnanců pracujících v režimu ustanovení § 317 ZP pro jeho ustálenost používán v této diplomové práci nadále. Hlavním definičním znakem je zejména rozvrhování pracovní doby dle vlastní vůle domáckého zaměstnance, které zajišťuje jeho značnou svobodu, a užití drobných odchylek předvídaných v ustanovení § 317 ZP, v jejichž důsledku se na domáckého zaměstnance nevztahuje zákoník práce v plném rozsahu. Rozbor ustanovení § 317 ZP je předmětem druhé části této diplomové práce.

Ačkoli právní řád explicitně nestanoví další kategorii výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, je možné, aby si subjekty pracovněprávního vztahu ve světle zásad „*co není zakázáno, je dovoleno*“ a autonomie vůle ujednaly odlišné podmínky mimo režim ustanovení § 317 ZP, čímž je vytvořena druhá kategorie takového výkonu práce. Jedná se o formu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy zaměstnanec vykonává práci v předem rozvržené pracovní době. Zákoník práce pro takovou formu nestanoví, na rozdíl od první kategorie, vůbec žádné odchylky. Důsledkem toho je, že se na takového zaměstnance použije právní úprava zákoníku práce bez odchylek uvedených v ustanovení § 317 ZP.

Dle dohody smluvních stran pracovního poměru může docházet i ke kombinacím výše zmíněných kategorií a žádnou neobvyklostí nebude ani kombinace výkonu práce částečně na pracovišti zaměstnavatele a částečně mimo něj.

Je třeba dodat, že *de facto* práci mimo pracoviště zaměstnavatele (zejména v předem rozvržené pracovní době) vykonává i široká škála různorodých profesí, jako jsou řidiči, obchodní zástupci či recepční, která se vydá na poštu, nebo zaměstnanec, který veze přidělený vůz do servisu, protože v jeho náplni práce je správa vozového parku. Kdyby se na takové zaměstnance měla vztahovat zvláštní právní úprava výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (protože *de facto* opravdu v takových případech jde o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele), jednalo by se o značný formalismus gramatického výkladu, který by neodpovídal smyslu této zvláštní právní úpravy, kterým nemá být úprava vztahu se zaměstnanci, kteří se z povahy náplně práce nevyskytují na pracovišti zaměstnavatele téměř vůbec nebo ho v souvislosti se svou náplní práce dočasně opustí.¹¹ Tito zaměstnanci nejsou předmětem této diplomové práce.

¹¹ ŠKUBAL, J., VEJSADA, D. Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl. In *Epravo.cz* [online]. Praha: Epravo.cz, 27. 2. 2017. [cit. 2022-04-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-5-dil->

Místo termínu výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, který používá zákoník práce, bude v této diplomové práci nadále používán termín práce z domova, kterou je dle předchozího výkladu možné vykonávat jak v režimu ustanovení § 317 ZP, tak i mimo režim tohoto ustanovení, a to na základě zásady autonomie vůle.

1.1.1. Homeoffice, homeworking, teleworking

Ve veřejném prostoru stále častěji využívají termíny *homeworking*, *homeoffice* či *teleworking*. Jedná se o termíny, které nemají stanovenou zákonnou definici a jsou to pouze o teoretické konstrukce. V zahraničí je práce z domova označována jako *work from home*.

Někteří čeští autoři důsledně rozlišují mezi termíny *homeworking* a *homeoffice*. *Homeworking* označují jako *terminus technicus* pro trvalý výkon práce z domova zaměstnance, naproti tomu *homeoffice* jako *terminus technicus* pro označení benefitu od zaměstnavatele, kdy zaměstnanec, který běžně pracuje na pracovišti zaměstnavatele, může občasně vykonávat práci z domova.¹² K rozdílnostem termínů komentářová literatura stanoví, že: „Práce z domova nebo z jiného místa představuje flexibilní formu výkonu závislé práce, kdy zaměstnanec pracuje zcela (*homeworking*) nebo zčásti (*homeoffice*) ze svého bydliště nebo z jiného místa.“¹³ Dle uvedeného výkladu spočívá rozdílnost termínů v délce trvání takové formy výkonu práce, tedy zda takto zaměstnanec pracuje výlučně, nebo se jedná o občasnou výjimku.

Pro doplnění výkladu je vhodné dodat, že v anglicky mluvících zemích termín *homeoffice* znamená *Small Office Home Office*, zkráceně *SoHo*, které označuje menší společnosti či živnostníky, kteří vykonávají svou podnikatelskou činnost z domova v rámci tzv. domácí kanceláře.¹⁴ Typicky je forma výkonu práce, jejíž výhody spočívají zejména v úspoře nákladů za pronájem a údržbu prostor v administrativních budovách, vhodná pro poradce, právníky nebo realitní agenty, kteří svou podnikatelskou činnost vykonávají v menších městech.

[105292.html](https://theses.cz/id/9mfeng/#panel_text) (HAMÁKOVÁ, D. *Homeworking*. Olomouc, 2020. Diplomová práce (Mgr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Petr Podrazil, Ph.D. Dostupné z: https://theses.cz/id/9mfeng/#panel_text)

¹² DANDOVÁ, E. *Homeworking a BOZP*. In *BHP - Bezpečnost a hygiena práce* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021, 10.06.2021, 71(6). [cit. 2021-10-10]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/293706/1/2?vtextu=home%20working%20a%20bozp#lema0>

¹³ VALENTOVÁ, K. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 981 ISBN 978-80-7400-534-3.

¹⁴ KENTON, W. *Small Office/Home Office (SOHO)*. In *Ivestopedia.com* [online]. 31.08.2021. [cit. 2022-02-07]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/s/small-office-home-office-soho.asp>

Termín *teleworking* je hojně využíván v souvislosti s rozvojem telekomunikačních technologií a překládán jako práce na dálku, která je definována jako „*forma 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.*“¹⁵ Z uvedeného plyne, že *teleworking* se od výše zmíněných termínů odlišuje způsobem, jakým je práce vykonávána. Definičním znakem je zapojení informačních technologií (typicky počítače, internetu) do výkonu práce a není rozhodné, kde se zaměstnanec při výkonu práce nachází. Pokud zaměstnanec vykonává práci z domova za pomoci informačních technologií, dochází ke kombinaci *homeworkingu/homeofficu* a *teleworkingu*. Okruh činností, které lze vykonávat v rámci *teleworkingu*, je široký, může jít např. o přepisování textů, cizojazyčné překlady, práce s daty nebo práce v marketingu.¹⁶

1.2. Vývoj práce z domova v českém právním řádu

Ačkoli by se na první pohled mohlo zdát, že vzestup práce z domova je spojen s rozvojem moderních technologií, nejedná se o novodobý institut v právním řádu. Práci z domova je historicky možné vykonávat za splnění dvou podmínek, kterými jsou a) výkon práce není bezpodmínečně spojen s pracovištěm zaměstnavatele a b) existují podmínky pro výkon práce na jiném místě.¹⁷ Tendence vykonávat práci z domova a upravit její podmínky do právního předpisu se objevují již v historii, a to nejméně na počátku 20. století. Práce z domova, tehdejší terminologií „*domácká práce*“, hrála svoji nezanedbatelnou roli zejména v chudších regionech, kde si lidé doma přivydělávali drobnou manuální činností.¹⁸ Zákonnou úpravu domácké práce přinesl zákon o domácké práci a dále jeho prováděcí Nařízení vlády č. 628/1920 Sb.

1.2.1. Zákon o domácké práci

Zákon o domácké práci definoval kromě domáckých dělníků také skladové mistry, dílenské pracovníky, podnikatele a zprostředkovatele. Domáckými dělníky byly dle ustanovení § 3 písm. a) zákona o domácké práci „*osoby, které se zaměstnávají výrobou neb zpracováním*

¹⁵ Článek 2 Rámcové dohody o práci na dálku, která je blíže rozebírána v podkapitole 1.3.

¹⁶ OLEXA, L. Teleworking - alternativní flexibilní forma zaměstnání. In: *Bezpečnost a hygiena práce* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 01.10.2010, 60(10). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/37075/1/2?vtextu=teleworking#lema0>

¹⁷ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 545 ISBN 978-80-7400-853-5.

¹⁸ TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 456 s. str. 240 ISBN 978-80-7552-304-4.

zboží mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích a neprovozují živnosti podle živnostenského řádu.“ Náplní práce domácích dělníků byla manuální a méně kvalifikovaná činnost.

Účelem zákona o domácí práci bylo nastavení ochrany domácích dělníků, zlepšení jejich pozice a nastavení určité organizace. Dle zákona o domácí práci měly být ministrem sociální péče zřízeny ústřední komise domácí práce pro každé výrobní odvětví, které měly mj. stanovovat minimální mzdu pro jejich výrobní odvětví a řešit pracovněprávní spory.¹⁹ Dále mohly být ministrem sociální péče zřízeny obvodní komise domácí práce s určenou věcnou a místní příslušností.²⁰ Vznik těchto komisí měl být společně se zakotvením právní závaznosti kolektivních smluv základním nástrojem ochrany domácích dělníků, přesto ale k úplnému naplnění jejich účelu nedošlo, jelikož byly zřízeny v omezeném rozsahu a svůj účel naplnily pouze v některých částech země a jen v některých výrobních odvětvích.²¹

Zákon o domácí práci ukládal zaměstnavatelům např. povinnost vést podrobné seznamy domácích dělníků, které musely být zveřejněné na dobře dostupném místě ve výdejnách domácí práce.²² Další způsob ochrany domácích dělníků spočíval v povinnosti ohlášení domácí práce živnostenskému úřadu, který přezkoumával pracovní a mzdové podmínky.²³ Dále zákon o domácí práci stanovoval organizaci a evidenci práce skrze tzv. dodávkové knížky, jejichž obsahem byl např. druh a počet zadaných prací, datum zakázky, datum odvedení práce a ujednání o odměňování.²⁴ Zákon o domácí práci normoval i peněžité sankce a trest odnětí svobody za nedodržení stanovených povinností.²⁵ Při domácí práci byl v drobném rozsahu popřen osobní výkon práce, jelikož domácímu zaměstnanci mohli pomáhat jeho rodinní příslušníci.²⁶

Ačkoli představoval zákon o domácí práci poměrně dobrou ochranu domácích dělníků, nebyl v praxi příliš dodržován a jeho účel byl málokdy naplněn.²⁷

¹⁹ Ustanovení § 9 a násl. zákona o domácí práci

²⁰ Ustanovení § 22 a násl. zákona o domácí práci

²¹ PICHRT, J. In BĚLOVSKÝ, P., STLOUKALOVÁ, K., SKŘEJPEK, M. *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017. 573 s. str. 323 ISBN 978-80-87284-64-3.

²² STEINOVÁ, V. Pracovní poměr mezi lety 1945-1948 v českých zemích, jeho charakteristika a související pracovněprávní problematika. In *PrhS - Právněhistorické studie* [online]. Praha: Karolinum, 2019, 07. 08. 2019, 49(1). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://karolinum.cz/casopis/pravnehistoricke-studie/rocnik-49/cislo-1/clanek-6969>

²³ Ustanovení § 4 zákona o domácí práci

²⁴ Ustanovení § 7 zákona o domácí práci

²⁵ Ustanovení § 34 zákona o domácí práci

²⁶ Ustanovení § 30 zákona o domácí práci

²⁷ TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 456 s. str. 240 ISBN 978-80-7552-304-4.

V porovnání se stávající úpravou práce z domova, která byla značně zúžena, jak bude uvedeno dále, může zákon o domácí práci představovat inspiraci pro budoucí právní úpravu, a to zejména tehdejší organizací práce včetně její evidence skrze tzv. dodávkové knížky.²⁸

1.2.2. Zákoník práce z roku 1965

Úprava domácí práce přetrvala i do zákoníku práce z roku 1965. S tehdejším myšlenkovým a hodnotovým režimem nesouzněl koncept samostatné práce vykonávané mimo dohled socialistické organizace, ale zejména z hospodářských důvodů se právní úprava ve značně zúženém rozsahu zachovala.²⁹

Právní úprava domácích dělníků byla zúžena pouze na ustanovení § 267 zákoníku práce z roku 1965, které upravovalo tzv. domácí pracovníky³⁰ a stále směřovala pouze na práce založené na manuálním výkonu zaměstnance. Typicky se jednalo o ruční výrobu výrobků ze dřeva či ratanu, šití textilu, výrobu hraček či kompletace bižuterie. Domáckým pracovníkem dle právní úpravy nadále zůstával manuální dělník pracující z domova, jak tomu bylo za první republiky.

Pracoviště domácího pracovníka bylo stanoveno úžeji, než připouští aktuální zákoník práce, který upravuje výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy pracovištěm může být i jiné místo než bydliště zaměstnance.

Další odlišností od aktuálního zákoníku práce byla povinnost sjednat si takový výkon práce v pracovní smlouvě. Zákoník práce z roku 1965 nepočítal s tím, že by podmínky práce mohly být upraveny dílčí dohodou mezi domácím pracovníkem a zaměstnavatelem tak, jak to připouští dnešní právní úprava.

Výjimky pro domácího pracovníka byly nastaveny téměř totožně jako v současném zákoníku práce. Na domácí pracovníky se nevztahovala ustanovení o rozvržení

²⁸ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 546 ISBN 978-80-7400-853-5.

²⁹ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 546 ISBN 978-80-7400-853-5.

³⁰ Znění ustanovení § 267 zákoníku práce z roku 1965 účinné k 1. 1. 1966: „(1) Pracovní poměry pracovníků, kteří podle pracovní smlouvy nepracují na pracovišti organizace, nýbrž vykonávají pro ni sjednané práce doma (dále jen „domáctí pracovníci“) řídí se ustanoveními zákoníku práce s těmito odchylkami:

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 náhrady mzdy, c) nenáleží jim příplatek za práci přesčas, v noci nebo v neděli.

(2) Vláda může na návrh Ústřední rady odborů stanovit další odchylky, pokud to budou vyžadovat odlišné pracovní podmínky domácích pracovníků, popřípadě stanovit, že při některých osobních překážkách v práci jim náleží od organizace náhrada mzdy.“

pracovní doby, nenáležela jim náhrada mzdy při osobních překážkách ani příplatky za práci v noci a v neděli.³¹

Úprava v zákoníku práce z roku 1965 byla až na drobné terminologické změny převzata do aktuální právní úpravy, což vede k nežádoucímu důsledku, že současné pracovněprávní vztahy mají být řízeny zákonnou úpravou, která odpovídá minulému století.³² Je zřejmé, že práci z domova již dávno nevykonávají pouze manuální dělníci, na které byla tehdejší úprava směřována.

1.3. Práce z domova na mezinárodní a unijní úrovni

Institutem práce z domova se mimo jiné zabývá i Mezinárodní organizace práce, a to konkrétně v Úmluvě č. 177, která reaguje na absenci právní úpravy práce z domova na úrovni mezinárodního práva a udává ratifikujícím státům základní rámec s cílem zlepšit pracovní podmínky těchto pracovníků. Práce z domova je v Úmluvě č. 177 označena jako domácká práce, která je dle Článku I. prováděna „*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.*“ Úmluvou č. 177 je zdůrazněna povinnost rovného zacházení domáckých a ostatních pracovníků např. v odměňování, ochrana mateřství a předpoklad specifické úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při domácké práci. Je třeba dodat, že Úmluva č. 177 nemíří na takové domácké pracovníky, kteří vykonávají domáckou práci pouze příležitostně. Konkretizaci Úmluvy č. 177 podává Doporučení č. 184 o domácké práci, které zdůrazňuje zejména kontrolu domácké práce dozorovým orgánem i možné oprávnění vstupu do prostor, kde je domácká práce vykonávána, a rozšíření povinností zaměstnavatele v oblasti BOZP. Vláda ČR ratifikaci Úmluvy č. 177 nedoporučila, a to zejména z toho důvodu, že česká právní úprava nespĺňovala její požadavky a institut práce z domova nebyl v České republice natolik využíván, a proto byla pouze „*vzata na vědomí*“ Poslaneckou sněmovnou i Senátem a k ratifikaci nikdy nedošlo.³³

I na evropské úrovni nalezneme dokument týkající se práce z domova, kterým je Rámcová dohoda o práci na dálku, jež byla cílena jako nástroj k rozvoji flexicity a zvýšení konkurenceschopnosti.³⁴ Definice termínu práce na dálku je obsahem podkapitoly 1.1.1.

³¹ § 267 odst. 2 zákoníku práce z roku 1965

³² MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 547 ISBN 978-80-7400-853-5.

³³ Sněmovní tisk č. 358/0. *Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR*. In *psp.cz* [online]. [cit. 21. 11. 2021] Dostupné z: <https://psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>

³⁴ Článek 4 Rámcové dohody o práci na dálku

a je zřejmé, že pod práci na dálku (distanční výkon práce) lze zařadit i práci z domova. Působnost Rámcové dohody o práci na dálku je užší než Úmluvy č. 177, jelikož dle Článku 2 cílí pouze na takovou práci, která je vykonávána na dálku za pomoci informačních technologií, a to jak trvale, tak i příležitostně. Rámcová dohoda o práci na dálku zdůrazňuje oboustranný dobrovolný charakter práce na dálku, ochranu soukromí zaměstnance, ale i ochranu dat zaměstnavatele. Dále se Rámcová dohoda o práci na dálku dotýká nákladů vzniklých při takovém výkonu práce, kdy náhradu nákladů přiznává pouze zaměstnanci, který takto pracuje trvale. Rámcová dohoda o práci na dálku s ohledem na rozdílnost právních úprav jednotlivých členských států nebyla přijata ve formě směrnice, ale ponechává státům možnost volby, jakým způsobem Rámcovou dohodu o práci na dálku implementují. Česká právní úprava ji reflektuje v ustanovení § 317 ZP.

Dále byla dne 13. června 2019 Radou EU přijata Směrnice Work-life Balance, která ukládá povinnost přijmout nezbytná opatření, která zajistí, že pracovníci s dětmi do určitého věku budou mít právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče.³⁵ Mezi „*pružné uspořádání*“ je dle článku 3 odst. 1 písm. f) Směrnice Work-life Balance zařazena i práce na dálku, tedy i práce z domova. Její požadavky zákoník práce prozatím nesplňuje a lhůta k její transpozici uběhne 2. srpna 2022.

³⁵ Znění článku 9 Směrnice Work-life Balance:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání práce může být přiměřeným způsobem omezeno.

2. Zaměstnavatelé žádosti o pružné uspořádání práce podle odstavce 1 během přiměřené doby zváží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka. Jakékoli zamítnutí takové žádosti nebo jakýkoli odklad takového uspořádání zaměstnavatelé odůvodní.

3. Je-li trvání pružného uspořádání práce podle odstavce 1 omezeno, má pracovník právo vrátit se na konci sjednané doby k původnímu rozvržení práce. Pracovník má také právo žádat o návrat k původnímu rozvržení práce před skončením sjednané doby, kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Zaměstnavatel zváží žádost o dřívější návrat k původnímu rozvržení práce a odpoví na ni s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka.

4. Členské státy mohou právo žádat o pružné uspořádání práce podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než šest měsíců. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu směrnice 1999/70/ES u téhož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv.“

2. Právní úprava práce z domova v zákoníku práce

2.1. Výkon závislé práce dle podmínek ustanovení § 317 ZP

Právní úprava práce z domova, respektive jedna z kategorií uvedených v předchozí části diplomové práce, je zahrnuta v ustanovení § 317 ZP, které stanoví pravidla pracovněprávního vztahu domáckého zaměstnance, tedy „zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.“ Z daného vyplývá, že se nemusí jednat pouze o zaměstnance, který vykonává přidělenou práci doma, ale kdekoliv mimo pracoviště zaměstnavatele. Definice domáckého zaměstnance je širší než v zákoníku práce z roku 1965, jelikož domácký zaměstnanec nemusí vykonávat práci pouze ze svého bydliště, ale z jakéhokoliv místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele, typicky z coworkingových prostorů či kaváren, ale výjimkou není ani výkon práce z cizího státu, a proto hojně využívané pojmy *homeoffice* či *homeworking* jsou pro režim práce dle ustanovení § 317 ZP poněkud nepřesné.

Zákoník práce nepožaduje, aby ujednání o práci z domova bylo součástí pracovní smlouvy a neklade žádné požadavky na formální stránku sjednané dohody. Přesto je z důvodu vymezení jasných podmínek výkonu práce a právní jistoty vhodnější uzavřít dohodu o výkonu práce z domova písemně.³⁶

Ustanovení § 317 ZP stanoví souhrn výjimek, které normují, jaká ustanovení zákoníku práce se na domáckého zaměstnance nevztahují. Stanovenými výjimkami sice dochází k zásahu do ochranné funkce pracovního práva, ale zároveň je takový zásah vyrovnáván flexibilitou, která spočívá v tom, že si domácký zaměstnanec svou pracovní dobu rozvrhuje sám a může si vybrat jeho pracoviště dle vlastní vůle.³⁷

V první řadě se jedná o ustanovení týkající se rozvržení pracovní doby, dále o úpravu prostojů a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Následně je stanoveno, že domácký zaměstnanec nemá právo na náhradu mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nestanoví-li jiný právní předpis jinak³⁸ nebo nejedná-li se o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZP. Poslední ze stanovených

³⁶ VALENTOVÁ, K. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 982 ISBN 978-80-7400-534-3.

³⁷ HABLOVIČ, J. Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>

³⁸ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

výjimek domáckému zaměstnanci odnímá nárok na mzdu/plat a náhradní volno za práci přesčas a náhradní volno, náhradu mzdy i příplatek za práci ve svátek.

Vzhledem k tomu, že na základě smluvní volnosti může vzniknout i kombinace výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele s výkonem práce z domova, a to jak v režimu ustanovení § 317 ZP, tak i mimo jeho režim, je nutné důsledně rozlišovat tyto režimy na konkrétní dny, aby nevznikaly spory o nárocích zaměstnance s ohledem na výjimky v režimu ustanovení § 317 ZP.

2.1.1. Samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem

Esenciální podmínkou uplatnění režimu stanoveného ustanovením § 317 ZP je skutečnost, že si domácký zaměstnanec svou pracovní dobu rozvrhuje sám. Jedná se o modifikaci obecné úpravy rozvržení pracovní doby dle ustanovení § 81 ZP, ale i pro domáckého zaměstnance platí nutnost dodržovat přestávky v práci, bezpečnostní přestávky i doby odpočinku.

Domácký zaměstnanec není svázán pevnou pracovní dobou, což představuje často zmiňovanou výhodu práce z domova. Je třeba podotknout, že u kancelářské práce vykonávané z domova v pracovní době rozvržené zaměstnancem se pravděpodobně nebude pracovní doba nijak značně lišit od pracovní doby zaměstnanců, kteří pracují v kanceláři v pracovní době určené zaměstnavatelem.³⁹

Samorozvrhování pracovní doby má i svá negativa, protože ne každý je schopný si efektivně rozvrhnout pracovní dobu bez fyzické přítomnosti jakékoli supervize tak, aby splnil včas pracovní úkoly a nesměřoval svou pozornost na prostředí, ve kterém se momentálně nachází, tedy zpravidla na svůj domov.⁴⁰ Některým domáckým zaměstnancům tak může z tohoto důvodu klesat pracovní výkonnost.

V režimu ustanovení § 317 ZP zaměstnavatel pouze přiděluje v určeném rozsahu zaměstnanci práci, stanoví dobu odevzdání, ale v jaký přesný čas bude práce vykonávána, závisí pouze na rozhodnutí domáckého zaměstnance. Je ovšem nutné, aby byl domácký zaměstnanec zavázán k dodržování délky pracovní doby, doby odpočinku, přestávek v práci, bezpečnostních přestávek i limitů práce přesčas. Problematika přesčasů u domáckých

³⁹ KALANDROVÁ, S. Živnostník versus zaměstnanec: kdo je slabší strana? In TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STOJNEK, P. (eds.). *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. 113 s. str. 58 ISBN 978-80-7630-010-1.

⁴⁰ DOSTÁL, D. Práce z domova není pro každého. Někteří zaměstnanci home office nezvládají. In *Businessinfo.cz* [online]. Praha: CzechTrade, 2018, 01.12.2018. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/prace-z-domova-neni-pro-kazdeho-nekteri-zamestnanci-homeoffice-nezvladaji/>

zaměstnanců je rozebrána dále v rámci aplikačních a výkladových problémů ustanovení § 317 ZP. Na zmíněná omezení musí zaměstnavatel při přidělování úkolů brát zřetel, aby nebyl vystaven riziku udělení sankce od inspekce práce.⁴¹

2.1.2. Odchytky v překážkách práci a odměňování domácího zaměstnance

Pro domácího zaměstnance platí, že nemají právo na náhradu mzdy či platu pro některé jiné důležité osobní překážky,⁴² pokud jiný právní předpis nestanoví jinak.⁴³ Vyloučení domácího zaměstnance z práva na náhradu mzdy/platu při většině jiných důležitých osobních překážek v práci je logický důsledek rozvrhování pracovní doby dle jeho vůle. Jde o snahu zákonodárce zabránit případnému zneužívání osobních překážek na úkor zaměstnavatele, neboť si domácí zaměstnanec může většinu svých osobních záležitostí naplánovat tak, aby nezasahovaly do jím rozvržené pracovní doby. Dle Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. je domácímu zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy pouze při svatbě,⁴⁴ úmrtí rodinného příslušníka⁴⁵ či přestěhování v zájmu zaměstnavatele.⁴⁶ Zákonodárce předpokládal, že ke zbylým jiným důležitým osobním překážkám si domácí zaměstnanec může svoji pracovní dobu přizpůsobit.

Poslední výjimka stanovená ustanovením § 317 písm. c) zákoníku práce odnímá domácímu zaměstnanci právo na mzdu/plat i náhradní volno za práci přesčas a za práci ve svátek mu nenáleží náhradní volno, případně příplatek, ani náhrada ušlé mzdy.⁴⁷ Vzhledem k aspektu samorozvrhování pracovní doby domácí zaměstnancem se jedná o vhodně zvolený koncept, aby nedocházelo z jeho strany ke zneužívání těchto nároků.⁴⁸ Tato výjimka je však nekompletní a zmatečná, protože přináší výkladové problémy, jejichž rozbor je předmětem následující kapitoly 2.2.

⁴¹ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

⁴² Ustanovení § 317 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

⁴³ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

⁴⁴ Bod 5 přílohy Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

⁴⁵ Bod 7 přílohy Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

⁴⁶ Bod 10 přílohy Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

⁴⁷ PROCHÁZKA, J. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRUBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 441 ISBN 978-80-7400-534-3.

⁴⁸ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 554 ISBN 978-80-7400-853-5.

2.2. Výkladové a aplikační problémy ustanovení § 317 ZP

Jak bylo zmíněno v předchozí kapitole, práci z domova, resp. jedné její kategorii, se zákoník práce věnuje pouze v jediném ustanovení o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, které je navíc převzato z právní úpravy minulého století, jejímž účelem bylo upravit podmínky dělníků, kteří konali převážně manuální práci doma. Právní úprava je pro svou nekomplexnost a zastaralost předmětem časté kritiky. I přes to, že je práce z domova stále častěji využívána, je pravidel stále pomálu. Z důvodu nekomplexní právní úpravy může docházet k experimentování v rámci smluvní volnosti, ale i k obavám ze strany zaměstnavatelů práci z domova vůbec zavádět, jelikož nejsou stanoveny podmínky jejího praktického využívání, a to ani dispozitivní úpravou.

2.2.1. Pracovní doba rozvržená zaměstnancem

Jak bylo uvedeno v kapitole 1.1., zvláštní úprava v ustanovení § 317 zákoníku práce nezahrnuje takové zaměstnance, kteří sice pracují z domova, ale pracovní dobu jim jednostranně určuje zaměstnavatel.⁴⁹ Zejména s ohledem na stěžejní zásadu soukromoprávního práva, kterou je autonomie vůle, si strany sice mohou sjednat, že zaměstnanec může (např. z rodinných důvodů potřebuje zůstat doma, ale ve výkonu práci není doma omezen a pracovat chce) vykonávat práci z domova v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem, ale na takový pracovněprávní vztah se neužije ustanovení § 317 ZP.⁵⁰

Imanentním předpokladem pro využití režimu ustanovení § 317 ZP, včetně uplatnění jeho výjimek, je rozvrhování pracovní doby zaměstnancem. Jednostranné dispozice s rozvrhem pracovní doby ze strany zaměstnavatele neumožňují využití režimu ustanovení § 317 ZP a jím stanovenou flexibilnější formu výkonu práce.⁵¹ „Důsledkem toho je, že v České republice nelze sjednat takový domácí pracovněprávní vztah, ve kterém bude zaměstnavatel zaměstnanci určovat pracovní dobu, na který by se zároveň vztahovaly některé výjimky, které by ho činily flexibilnějším – a to dokonce ani například při sjednání pružné pracovní doby.“⁵²

⁴⁹ MIKEŠOVÁ, K. Novela zákoníku práce zavádějící konečně pravidla pro home office. In: *Epravo.cz* [online]. Praha: Epravo.cz, 2021, 25. 3. 2021. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-zavadejici-konecne-pravidla-pro-home-office-112797.html>

⁵⁰ VALENTOVÁ, K. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 982 ISBN 978-80-7400-534-3.

⁵¹ ŠTEFKO, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář* 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. 1508 s. str. 1255 978-80-7400-759-0

⁵²KADLEC, M. Homeoffice dnes a zítra. In: *SoukPr - Soukromé právo* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 18.09.2020, 8(9). [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/283112/1/2?rem=homeoffice%20dnes%20a%20z%C3%ADtra>

Otázkou tak je, zda i drobná intervence do rozvržení pracovní doby, jako je požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec např. z provozních důvodů, které spočívají zejména v potřebě koordinace s ostatními zaměstnanci, pracoval v přiměřeném časovém úseku určeném zaměstnavatelem, by měla mít za následek to, že se ustanovení § 317 ZP neuplatní.⁵³ K takovému závěru se autorka nepřiklání. Zákoník práce pouze stanoví, že pracovní dobu dle ustanovení § 317 ZP nesmí rozvrhovat zaměstnavatel a jelikož záleží na smluvní volnosti stran, jaká pravidla výkonu práce si nastaví, lze v dohodě o výkonu práce z domova mj. upravit, že si pracovní dobu bude zaměstnanec určovat sám, ale stejně tak lze na základě konsenzu stran stanovit i přesnou pracovní dobu.⁵⁴ V takovém případě je nepochybné, že pracovní doba není určena jednostranně zaměstnavatelem a je možné využít ustanovení § 317 ZP, a to i přes to, že je do dohody promítnuta provozní potřeba zaměstnavatele, aby zaměstnanec pracoval v jím určeném časovém úseku.

Je třeba doplnit, že na domácké zaměstnance se nevztahuje pouze ustanovení o rozvržení pracovní doby, nikoli ustanovení ohledně přesčasů. Přesčasová práce není ustanovením § 317 ZP vyloučena. Na druhou stranu, práce přesčas je zákoníkem práce definována jako „*práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn*“⁵⁵ a směnou se dle zákoníku práce rozumí: „*část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat*“.⁵⁶ Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel pro domácké zaměstnance pracovní dobu předem nerozvrhuje, lze shrnout, že domácký zaměstnanec nemá směnu a nemělo by tak k přesčasům dle zákoníku práce vůbec docházet, respektive je zaměstnavatel domáckému zaměstnanci nemůže nařídít. Na druhou stranu je možné, že přidělený rozsah množství práce může přesahovat rozsah pracovního úvazku domáckého zaměstnance, a k přesčasové práci tak může dojít.⁵⁷ Protože si pracovní dobu domácký zaměstnanec rozvrhuje sám, je vhodné, aby platila vzájemná dohoda, že on sám bude posuzovat, zda je přesčasová práce potřeba, nicméně stále platí, že dle ustanovení § 93 ZP práci přesčas nařizuje zaměstnavatel, a tak nemůže ani domácký

⁵³ K totožnému závěru viz výše.

⁵⁴ HŮRKA, P. Zvláštní úprava pracovní doby zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele. In GOGOŤ, R., HŮRKA, P., ÚLEHLOVÁ, H. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2.*, přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 295 s. str. 52 ISBN 978-80-7263-759-1.

⁵⁵ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. i

⁵⁶ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. c

⁵⁷ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 1* vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 554 ISBN 978-80-7400-853-5.

zaměstnanec vykonávat práci přesčas bez jeho vědomí.⁵⁸ Odměňování přesčasů v rámci režimu ustanovení § 317 ZP může tvořit určité výkladové problémy, které jsou předmětem podkapitoly 2.2.3.

2.2.2. Příplatky domácího zaměstnance ve stanovených případech

Jak bylo již uvedeno, smyslem ustanovení § 317 písm. c) je eliminovat zneužívání uvedených nároků ze strany domácích zaměstnanců, kteří si svou pracovní dobu rozvrhují sami.

Z hlediska kompletnosti ustanovení § 317 písm. c) ZP nelze teleologický záměr zákonodárce, proč došlo k vyloučení nároků pouze v souvislosti s výkonem práce ve svátek a přesčas, jednoznačně určit. Z ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen hradit zákonem stanovené příplatky za práci v noci, v sobotu, v neděli a za práci ve ztíženém prostředí. Vzhledem k tomu, že je pouze na samotném zaměstnanci, aby si rozplánoval pracovní úkoly do takového časového rozmezí, aby mu nezasahovaly do víkendů či nočních hodin, je absence vyloučení jmenovaných příplatků nekonceptní. Lze se domnívat, že se jedná o chybu zákonodárce, když ukládá zaměstnavateli hradit domácímu zaměstnanci zmíněné příplatky, jelikož zákoník práce automaticky nezakazuje práci o víkendech ani v noci. Vhodné řešení je, aby výkon práce o víkendech nebo v noci byl zaměstnavatelem vyloučen v dohodě o výkonu práce z domova nebo ve vnitřním předpisu, pokud nebude s domácím zaměstnancem individuálně sjednáno jinak.⁵⁹

Právní úprava příplatku za práci ve ztíženém prostředí⁶⁰ má reagovat na ztížené pracovní podmínky zaměstnance, který pracuje v „*prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.*“⁶¹ Vzhledem k současným klimatickým změnám může dojít k situaci, že pracovní prostředí u zaměstnance doma nebude splňovat parametry příznivých mikroklimatických podmínek, které je zaměstnavatel zaměstnancům povinen zajistit.⁶² Přesto se lze spíše domnívat, že s ohledem na to, že je práce vykonávána v místě bydliště domácího zaměstnance, které obě strany zřejmě považují za vhodné místo k výkonu práce

⁵⁸ HŮRKA, P. Zvláštní úprava pracovní doby zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele. In GOGOŤ, R., HŮRKA, P., ÚLEHLOVÁ, H. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 295 s. str. 52 ISBN 978-80-7263-759-1.

⁵⁹ ŠTEFKO, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář* 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. 1508 s. str. 1257 ISBN 978-80-7400-759-0

⁶⁰ Ustanovení § 117 ZP

⁶¹ Nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

⁶² Nařízení č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

a pravděpodobně většinově nebude splňovat podmínky ztíženého pracovního prostředí, lze absenci vyloučení tohoto příplatku spíše považovat za opomenutí zákonodárce. Stejně řešení navrhovaly i obě nepřijaté novely z roku 2016 a 2020, které u domácího zaměstnance příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí výslovně vyloučily.

Vyloučení práva na náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek lze považovat za vhodně zvolený koncept, ale je třeba počítat i se situací, kdy by jejich vyloučení bylo v rozporu s principem spravedlivého odměňování, např. u neodkladné práce, kterou z různých důvodů přidělí zaměstnavatel domácímu zaměstnanci až na konci pracovního dne, po kterém následuje svátek, a výstup práce je nutné odevzdat následující pracovní den. V takovém případě je zcela zřejmé, že zde bude v zájmu zaměstnavatele, aby po vzájemné dohodě, zaměstnanec vykonal přidělenou práci během státního svátku, za který by mu měla náležet mzda i zákonný příplatek. Ke stejnému závěru je třeba dojít i u takové neodkladné práce o víkendech.

Pro vyloučení pochybností je vhodné doplnit, že: „*Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.*“⁶³ Totéž by mělo platit i pro domácího zaměstnance.⁶⁴ Totožné řešení obsahovaly i obě nepřijaté novely z roku 2016 a 2020, které na rozdíl od aktuálního znění ustanovení § 317 odst. 3 písm. c) ZP vylučovaly u domácího zaměstnance využití ustanovení § 115 odst. 1 a 2 ZP. Z uvedeného plyne, že pokud by domácí zaměstnanec nepracoval z toho důvodu, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, náhrada mzdy dle ustanovení § 115 odst. 3 ZP by mu náležela. Pokud domácí zaměstnanec bude pracovat ve svátek z vlastní vůle, protože si pracovní dobu rozvrhuje sám, bude mu též náležet jeho průměrný výdělek.

2.2.3. Odměňování práce přesčas

V podkapitole 2.2.1. byla přesčasová práce uzavřena tím, že domácí zaměstnanec nemá směnu, protože mu není předem rozvrhována pracovní doba. Práce přesčas takovému zaměstnanci nelze nařídit a má vždy podléhat dohodě, jako je tomu např. i u zaměstnanců s kratší pracovní dobou.⁶⁵ Úprava odměňování přesčasů v ustanovení § 317 písm. c) ZP navíc vede k nejednotnému výkladu, a vytváří tak u adresátů právní nejistotu.

⁶³ ustanovení § 115 odst. 3 ZP

⁶⁴ JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 199 s. str. 120 ISBN 978-80-7478-518-4.

⁶⁵ ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZP

Zaměstnanci za práci přesčas náleží mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud si strany nedohodly poskytnutí náhradního volna.⁶⁶ Nejasnost odměňování za práci přesčas vyplývá z ustanovení § 317 písm. c) ZP, které zmiňuje vyloučení toliko práva na mzdu/plat a poskytnutí náhradního volna, ale nikoliv příplatek za práci přesčas. Nastává tak právní nejistota, zda je zaměstnavatel povinen příplatek za práci přesčas platit, jelikož placení příplatku za práci přesčas může vyloučit pouze zákon,⁶⁷ či došlo k opomenutí v zákonné úpravě, a zaměstnavatel tak není povinen platit krom mzdy/platu za práci přesčas ani opomenutý příplatek.⁶⁸

Účelem právní úpravy je jednoznačně minimalizovat situace, kdy domácí zaměstnanec bude požadovat mzdu/plat a příplatek za práci přesčas, přestože rozsah přidělené práce odpovídá rozsahu jeho pracovního úvazku.⁶⁹ V takových případech by docházelo k zneužití právní úpravy, a proto je třeba vyloučit jak právo na mzdu/plat, tak i v zákoníku práce opominutý příplatek. Tento závěr je navíc podpořen i argumentem *ad absurdum*, jelikož by fakticky vznikla situace, že zaměstnanci nebude náležet mzda/plat, ale samotný příplatek ano.⁷⁰ Na příplatek za práci přesčas neměl domácí zaměstnanec právo ani za přechodí právní úpravy, jelikož zákoník práce z roku 1965 ho výslovně vylučoval, jak je citováno v podkapitole 1.2.2. Dále je nutné dodat, že zákoník práce užívá pojem „mzda za práci přesčas“, ve kterém je zahrnuta dle ustanovení § 114 odst. 1 ZP nejen dosažená mzda, ale i příplatek nebo náhradní volna.⁷¹ Konečně je závěr, že domácímu zaměstnanci nenáleží příplatek za práci přesčas, podpořen argumentem *a maiori ad minus*, aneb nemá-li zaměstnanec právo na dosaženou mzdu za práci přesčas, tím spíše nemá právo na příplatek.⁷² Závěrem lze dodat, že i obě nepřijaté novely z roku 2016 a 2020 příplatek za práci přesčas ve svém znění výslovně vyloučily.

⁶⁶ ustanovení § 114 odst. 1 ZP

⁶⁷ ŠTEFKO, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář* 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. 1508 s. str. 1258 ISBN 978-80-7400-759-0

⁶⁸ SCHMIED, Z. In HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 879 s. str. 659 ISBN 978-80-7554-132-1.

⁶⁹ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 554 ISBN 978-80-7400-853-5.

⁷⁰ SPIROVÁ, I. Zaměstnávání „domáckých“ zaměstnanců. In *Epravo.cz* [online]. Praha: Epravo.cz, 2015, 12. 2. 2015. [cit. 2021-10-5]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-domackych-zamestnancu-96923.html> (HAMÁKOVÁ, D. *Homeworking*. Olomouc, 2020. Diplomová práce (Mgr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Petr Podrazil, Ph.D. Dostupné z: https://theses.cz/id/9mfeng/#panel_text)

⁷¹ Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office: 3. část: Pracovní doba. In *Praceamzda.cz* [online]. 28. 4. 2021. [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/3-cast-pracovni-doba#_ftnref4

⁷² HAMÁKOVÁ, D. *Homeworking*. Olomouc, 2020. Diplomová práce (Mgr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Petr Podrazil, Ph.D. Dostupné z: https://theses.cz/id/9mfeng/#panel_text

Záleží tak na zaměstnavatelích, aby pamatovali na vymezení exaktního rozsahu práce v souladu s ustanovením § 300 ZP, aby bylo v silách domácího zaměstnance přidělenou prací vykonat během týdenní pracovní doby, a k přesčasům tak vůbec nedocházelo.⁷³

Jak bylo uvedeno, tak stejně jako výkon práce o víkendech a ve svátek, tak i práce přesčas by měla podléhat dohodě zaměstnavatele s domácím zaměstnancem. Pokud by k přesčasu došlo například z důvodu nestandardního množství přidělené práce, tak „platí, že pokud zaměstnanci bude přidělena práce v rozsahu přesahujícím rozsah jeho pracovního úvazku a zaměstnanec bude s přesčasovou prací souhlasit, musí mít nutně právo na příplatek za přesčasovou práci.“⁷⁴ Odlišné řešení by bylo zcela v rozporu s principem spravedlivého odměňování a jednalo by se o zneužití právní úpravy ze strany zaměstnavatele, který by se vystavoval riziku sankce od orgánu veřejné moci za přestupek na úseku odměňování zaměstnanců.⁷⁵

⁷³ HŮRKA, P. Odchylná úprava pracovní doby. In GOGOŤ, R., HŮRKA, P., ÚLEHLOVÁ, H. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 295 s. str. 54 ISBN 978-80-7263-759-1.

⁷⁴ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 554 ISBN 978-80-7400-853-5.

⁷⁵ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

3. Potřeba změny právní úpravy a problematické oblasti práce z domova

3.1. Nárůst využívání práce z domova a její výhody

Na půdě evropských států je dlouhodobě vidět snaha o zavedení flexibilnějšího výkonu práce s důrazem na sladování pracovního a soukromého života, jedná se o tzv. *work-life balance*. Rámcová dohoda o práci na dálku v Článku 1 stanoví, že: „Sociální partneři považují práci na dálku za cestu pro podniky a pro organizace ve veřejných službách k modernizaci organizace práce a pro pracovníky za cestu ke sladování pracovního a rodinného života, která jim dává větší autonomii při plnění jejich úkolů. Chce-li Evropa co nejvíce získat z informační společnosti, musí podněcovat tuto novou formu organizace práce tak, aby flexibilita a ochrana šly ruku v ruce, zvyšovala se kvalita práce, a aby se zvýšila šance pro zdravotně postižené lidi na pracovním trhu.“ z čehož je patrné, že snaha o nalezení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem je deklarována již minimálně dvě desetiletí a práce z domova je vhodným nástrojem k jejímu dosažení. Aktuálně dává důraz na sladování pracovního a soukromého života i Směrnice Work-life Balance, která zatím nebyla transponována.

Zaměstnavatelé navíc zjišťují, že práce z domova jejich zaměstnanců pro ně může být ekonomicky výhodná. Zaměstnanci trvale pracující z domova zbavují zaměstnavatele podstatných nákladů za stále zvyšující se nájmy nebytových prostor, které v důsledku práce z domova nemusí zajišťovat, nebo mu umožňují efektivnější využívání částečně či úplně uvolněného pracovního místa např. přijetím nového zaměstnance na zkrácený úvazek.⁷⁶ V případě využívání práce z domova větším počtem zaměstnanců, které by mělo za následek snížení provozu kancelářských budov a cestování na místo pracoviště zaměstnavatele, je myslitelný i pozitivní vliv na životní prostředí.⁷⁷

To, že je práce z domova stále využívanější forma výkonu práce ukazuje i oficiální statistika EUROSTAT s názvem „*Working from Home in the EU*“.⁷⁸ Během roku 2020 podíl zaměstnanců v České republice, kteří vykonávali svou práci z domova, tvořil cca 7 %.

⁷⁶ OLEXA, L. Teleworking - alternativní flexibilní forma zaměstnání. In: *Bezpečnost a hygiena práce* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 01.10.2010, 60(10). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/37075/1/2?vtextu=teleworking#lema0>

⁷⁷ MICROSOFT 365 TEAM. Chraňte životní prostředí a začněte pracovat z domova. In *microsoft.com* [online]. 2019, 22. února 2019. [cit. 2021-9-19]. Dostupné z: <https://www.microsoft.com/cs-cz/microsoft-365/business-insights-ideas/resources/protect-the-environment-and-work-from-home-instead>

⁷⁸ How usual is it to work from home? In *Ec.europa.eu* [online]. 17.05.2021. [cit. 2022-02-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>

Vedle Statistiky Eurostatu svědčí o zvyšující poptávce pro zavádění práce z domova oficiální statistiky společnosti Microsoft,⁷⁹ které potvrzují několikanásobný nárůst využívání softwarových platforem, které jsou určeny k dálkové komunikaci a práci, a také výsledky rozsáhlého průzkumu vytvořeného MPSV, který se zaměřuje na využívání práce z domova během pandemie Covid 19.⁸⁰ I po jejím odeznění zájem o práci z domova dle ČSÚ trvá. „Devět z deseti velkých podniků umožňuje i v době rozvolněných protiepidemických opatření svým zaměstnancům práci z domova.“⁸¹

Obzvláště poslední dva roky zaměstnavatelům ukázaly, že vykonávat práci z domova není jen možné, ale dokonce méně nákladné než na pracovišti zaměstnavatele, přičemž nemusí efektivita práce zaměstnanců automaticky klesat.⁸²

3.2. Hlavní úskalí práce z domova

Primární úskalí práce z domova spočívá v tom, že povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci pracujícímu z domova zůstávají dle zákoníku práce neměnné. Přestože zaměstnavatel zaměstnanci umožní pracovat z domova, není zproštěn odpovědnosti v žádném rozsahu a musí plnit povinnosti, které mu zákoník práce ukládá. Hlavní pozornost je v této kapitole věnována povinnosti zaměstnavatele zajistit BOZP, evidovat pracovní dobu, hradit náklady vzniklé zaměstnanci v souvislosti s prací z domova a prakticky vyloučené kontrole takového zaměstnance.

3.2.1. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Typickou povinností zaměstnavatele je zajištění BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení jeho života a zdraví, která se týkají výkonu práce.⁸³ V platné právní úpravě neexistuje žádná zvláštní úprava BOZP, a proto se uplatní obecná úprava bez jakýkoliv úlev i při práci z domova.⁸⁴ Právě chybějící speciální úprava BOZP patří mezi hlavní důvody kritiky současné

⁷⁹ SPATARO, J. Remote work trend report: meetings. In *microsoft.com* [online]. 9. dubna 2020. [cit. 2021-9-19]. Dostupné z: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/04/09/remote-work-trend-report-meetings/>

⁸⁰ Průzkum MPSV: Práce z domova, zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru. In *esfcr.cz* [cit. 2022-02-07]. Dostupné online na: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%ADdotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601619949362>

⁸¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou. Tisková zpráva. In *czso.cz* [online]. 11. ledna 2022. [cit. 2022-06-09]. Dostupné online na: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznou>

⁸² LANG, R. Závislá práce v době koronaviru – sociálněprávní souvislosti. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.18>

⁸³ Ustanovení § 101 odst. 1 zákoníku práce

⁸⁴ KARAS, L., BĚLOHOUBEK, V. Home office nejen v době koronavirové – jak ho správně nastavit? In *Právníprostor.cz* [online]. Ostrava : ATLAS Consulting, 2020, 25.05.2020. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z:

právní úpravy, protože z obecné úpravy vycházejí zaměstnavateli rozsáhlé povinnosti, které často nemůže z níže uvedených důvodů splnit.

V rámci předcházení rizik⁸⁵ je zaměstnavatel povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek a zjišťovat jejich příčiny a zdroje.⁸⁶ Rizika je zaměstnavatel povinen vyhledávat, hodnotit a přijímat opatření k jejich nápravě. Z výše uvedeného plyne, že by se zaměstnavatel měl s bydlištěm zaměstnance, které je zároveň jeho pracovištěm, seznámit a pravidelně kontrolovat úroveň BOZP. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec může po dohodě se zaměstnavatelem vykonávat práci i ze zahraničí, budou tyto kontroly domácího pracoviště zaměstnavateli mj. tvořit další náklady.⁸⁷ Jak bude uvedeno dále, vznik nových nákladů není jediným úskalím této povinnosti.

S problematikou BOZP je neoddělitelně spojena problematika pracovních úrazů, kdy pracovním úrazem dle ustanovení § 271k ZP je „*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*“. Posouzení, zda se jedná o pracovní úraz vzniklý v přímé souvislosti s plněním pracovního úkolu, může být obzvlášť při práci z domova problematické. Určité vodítko dává ustanovení § 274 ZP, které konkretizuje, jaké úkony jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, přičemž se jedná např. o úkony potřebné k výkonu práce, úkony během práce obvyklé a úkony nutné před počátkem práce a po jejím skončení. Vzniklé zranění musí fakticky souviset s výkonem práce a nestačí, že k němu došlo během pracovní doby. Pravděpodobně lze očekávat, že práce z domova s sebou nese pouze obecná rizika, se kterými musí každý člověk pohybující se v domácnosti počítat, typicky se bude jednat o riziko uklouznutí či zakopnutí, opaření se kávou, zranění se při přípravě oběda a potíže pohybové soustavy, které mohou snadno vzniknout u nevhodné ergonomie pracovního místa.⁸⁸ Například u opaření se kávou, kterou si zaměstnanec vaří pro svou potřebu, existuje názor, který dělá pojtítko s nutností pití kávy při práci „*s vyšší duševní a psychickou námahou*“, kdy pití kávy je nutným úkonem

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-nejen-v-dobe-koronavirove-jak-ho-spravne-nastavit#note-6>

⁸⁵ Ustanovení § 102 odst. 1 ZP

⁸⁶ Ustanovení § 102 odst. 3 ZP

⁸⁷ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. str. 150-151 ISBN 978-80-7478-975-5.

⁸⁸ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. str. 151 ISBN 978-80-7478-975-5.

v souvislosti s výkonem práce a případné opáření by se mělo označovat jako pracovní úraz.⁸⁹ K takovému závěru se autorka nepřiklání a lze se přiklonit k opačnému názoru, který stojí na argumentaci, že pití kávy není nutný ani vždy obvyklý úkon, nýbrž se jedná „o uspokojení individuální potřeby“, která je doplněná o relevantní fakt, že stravování není dle ustanovení § 274 odst. 1 ZP úkonem, který přímo souvisí s plněním pracovních úkolů.⁹⁰ Specifickým rizikem při práci z domova jsou psychosociální problémy, vzniklé z důvodu nedostatku sociální interakce a dlouhodobé izolace zaměstnance pracujícího z domova.

Pokud zaměstnavatel odmítne úraz zaměstnance uznat jako pracovní, je na zaměstnanci, aby se obrátil na soud, kde ho bude tížit důkazní břemeno.⁹¹ Pro zaměstnance pak bude obtížné prokázat, že k úrazu došlo právě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. To zejména proto, že práci vykonává úplně beze svědků, případně za přítomnosti svědků, o jejichž nestrannosti může být, i přes poučení o povinnosti vypovídat pravdu a nic nezamlčovat,⁹² pochyb, a to z důvodu blízkého vztahu k zaměstnanci. Důkazní nouzi je vystavován i zaměstnavatel, jelikož má nad pracovištěm téměř nulovou kontrolu a bude pro něj obtížné se z případné odpovědnosti za pracovní úraz liberovat.

K problematice pracovních úrazů Nejvyšší soud vyložil, že se o pracovní úraz jedná také tehdy, pokud „k poškození zdraví došlo v souvislosti s jednáním, které bylo během práce obvyklé.“⁹³ Jedná se tedy o činnost konanou v průběhu pracovního dne, která sice nesouvisí s plněním pracovního úkolu, ale nevybočuje z obvyklého rámce a nejedná se o exces. Extenzivní výklad vede k tomu, že téměř při jakékoliv činnosti zaměstnance pracujícího z domova může zaměstnavatel nést odpovědnost za případný pracovní úraz.⁹⁴ K takovému závěru se nelze přiklonit, a to zejména proto, že zaměstnanec je ten, který si vybírá své pracovní prostředí, které navíc dobře zná a ovlivňuje ho, a proto by měl nést rizika z toho plynoucí.⁹⁵ Z toho důvodu je striktní následování zmíněného extenzivního výkladu,

⁸⁹ JOUZA, L. Je úraz při vaření kávy pracovní? In *ustavprava.cz* [online]. 16.04.2018. [cit. 2022-01-12]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/04/je-uraz-pri-vareni-kavy-pracovni/>

⁹⁰ FETTER, R. Kávou se můžete v práci opářit "výhodně." Důležité je, kdo požádal o její vaření. In *Měsíc.cz* [online]. 12. 5. 2010. [cit. 2022-01-12]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/oparit-se-v-praci-vyhodne-nemuze-kazdy/>

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

⁹² Ustanovení § 126 odst. 1 OSŘ

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

⁹⁴ HABLOVIČ, J. Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>

⁹⁵ MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník* [online]. Ústav státu a práva AV ČR, 2021, 160(2). [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2021/2021-2.html?a=3557>

včetně označení opáření se kávou jako pracovního úrazu, značně nepřiměřené a zbytečně vyvíjí tlak na zaměstnavatele, kteří by se práci z domova rozhodli zavádět.

Zatím se v soudní praxi pracovní úrazy vzniklé při práci z domova vyskytují minimálně,⁹⁶ takže není k dispozici adekvátní judikatura, která by stanovila zmíněné úvahy na jisto.

Další problematickou povinností v rámci BOZP je povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci první pomoc.⁹⁷ Vzhledem k tomu, že zaměstnanec pracuje mimo faktickou kontrolu zaměstnavatele, který nemusí mít včasné a dostatečné informace o potřebě poskytnutí první pomoci, a případná vzdálenost mezi pracovištěm zaměstnavatele a pracovištěm zaměstnance může být velká, je zřejmé, že zaměstnavatel může této povinnosti málokdy dostát.

K výše uvedenému je vhodné doplnit, že se nejedná pouze o právní úpravu BOZP v zákoníku práce, ale také o speciální úpravu v zákoně o zajištění dalších podmínek BOZP a v jeho prováděcích přepisech.⁹⁸ Tato speciální právní úprava je pro práci z domova téměř neaplikovatelná. Např. je těžko proveditelné, aby zaměstnavatel u zaměstnance doma zajistil, že prostorové a konstrukční uspořádání a vybavení pracoviště odpovídá všem bezpečnostním a hygienickým požadavkům.⁹⁹ Zaměstnavatel by se dle uvedeného zákona měl mj. postarat o požární ochranu, revizi elektrických zařízení, zajistit vhodnou míru hluku a vhodné osvětlení pracovního místa.

Z uvedeného vyplývá, že dochází k situaci, že se *de lege lata* sice jedná o pracoviště, ke kterému má zaměstnavatel z pohledu BOZP rozsáhlé povinnosti, ale jejich splnění je většinou nerealizovatelné.

Nutno zdůraznit, že k dodržení zmíněných povinností, včetně šetření pracovních úrazů, zaměstnavateli brání prakticky nepřekonatelná překážka. Do obydlí zaměstnance, které je chráněno na úrovni ústavního pořádku, nemůže bez jeho souhlasu nikdo vstoupit. Dále je třeba pamatovat i na ochranu soukromí osob, kteří se zaměstnancem sdílí společnou domácnost.¹⁰⁰ Právo vstupu do obydlí zaměstnance nesvědčí ani poskytovateli pracovnělékařských služeb, který má právo vstupovat na všechna pracoviště zaměstnavatele a zajišťovat

⁹⁶ DANDOVÁ, E. Homeworking a BOZP. In *BHP - Bezpečnost a hygiena práce* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021, 10.06.2021, 71(6). [cit. 2021-10-10]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/293706/1/2?vtextu=home%20working%20a%20bozp#lema0>

⁹⁷ Ustanovení § 103 odst. 1 písm. j) zákoníku práce

⁹⁸ Např. Nařízení č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

⁹⁹ Ustanovení § 2 zákona č. 209/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

¹⁰⁰ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 550 ISBN 978-80-7400-853-5.

tak prevenci zdravotních rizik.¹⁰¹ Z uvedeného důvodu má zaměstnavatel velmi omezenou možnost zjistit, jaké jsou pracovní podmínky zaměstnance a jakými riziky je případně ohrožen.¹⁰² V této souvislosti je zaměstnavatel vystaven riziku sankce za nedodržení povinností, ke kterým je v rámci BOZP zavázán, ale také riziku sankce za porušení práva nedotknutelnosti obydlí, které je spojeno i s trestní odpovědností.¹⁰³ Překážkou nemožnosti vstupu na takové pracoviště zaměstnance z důvodu kontroly pracovního místa nebo šetření pracovních úrazů, nevyřeší ani pochybně vymahatelná dohoda se zaměstnancem, že zaměstnavateli v těchto případech umožní vstup do jeho obydlí.¹⁰⁴ Zaměstnanec může dříve daný souhlas ke vstupu do jeho obydlí kdykoli odvolat a nelze ho do budoucna zavázat k pravidelnému zpřístupňování jeho soukromých prostor, a to ani za účelem kontroly pracoviště z hlediska požadavků BOZP. Na druhou stranu, v případě vzniku pracovního úrazu, kdy důkazní břemeno je na straně zaměstnance, je pravděpodobné, že vstupu do obydlí za účelem šetření pracovního úrazu nebude bránit.

Je možné, aby byla práce z domova podmíněna umožněním zaměstnavateli pracoviště zaměstnance zkontrolovat, jinak řečeno, vykonávat práci z domova je možné za předpokladu, že zaměstnanec umožní zaměstnavateli zkontrolovat pracovní prostředí. Vedle fyzické kontroly pracovního prostředí zaměstnance, která je pro zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců neuskutečnitelná, je myslitelná i kontrola distanční, např. za využití videokonference nebo fotografií.¹⁰⁵

Dále existuje v praxi využívaná alternativa zajištění BOZP, kdy zaměstnanec prohlásí, že jeho pracoviště splňuje požadavky BOZP. V takovém případě jsou zaměstnanci poskytnuty přesné pokyny pro vytvoření náležitého pracovního místa dle podmínek BOZP, anebo je zaměstnanci poskytnut kontrolní seznam, který zaměstnanec vyplní a prohlásí,

¹⁰¹ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. str. 150 ISBN 978-80-7478-975-5.

¹⁰² SENČÍK, J. BOZP při práci mimo pracoviště zaměstnavatele s ohledem na home office. In *BHP - Bezpečnost a hygiena práce* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2014, 09.04.2014, 64(4). [cit. 2021-10-10]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/47319/1/2>

¹⁰³ Ustanovení § 178 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

¹⁰⁴ MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník* [online]. Ústav státu a práva AV ČR, 2021, 160(2). [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2021/2021-2.html?a=3557>

¹⁰⁵ Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office: 4. část: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úrazy a nemoci z povolání. In *Praceamzda.cz* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021, 28. 4. 2021. [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/4-cast-bezpecnost-ochrana-zdravi-pri-praci-pracovni-urazy-nemoci-z-povolani>

že pracovní místo splňuje veškeré požadavky dle BOZP.¹⁰⁶ *De facto* se tak jedná o přenesení části odpovědnosti na zaměstnance.¹⁰⁷

Je otázkou, jestli je dostačující se spoléhat pouze na informace poskytnuté zaměstnancem a zda by nemělo spíše dojít k ukončení dohody o výkonu práce z domova, pokud zaměstnanec kontrolu svého pracoviště odmítne. K uvedenému je třeba dodat, že uzavírání dohod o přenosu povinností vyplývajících z BOZP není akceptovatelné, protože dle ustanovení § 346b odst. 2 ZP je zakázáno, aby zaměstnavatel přenášel rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance.¹⁰⁸ Mezi rizika dle citovaného ustanovení je možné zařadit nejen ta hospodářská, která plynou z podnikání zaměstnavatele, ale i ta vyplývající z BOZP.

Z uvedeného plyne, že při práci z domova představuje stávající právní úprava BOZP nefunkční institut, jehož veškeré požadavky není možné zcela řádně splnit žádnou navrženou variantou. Dokud nedojde k novelizaci úpravy BOZP, která bude vhodná i pro režim práce z domova, jsou zaměstnavatelé povinni alespoň provádět pravidelná školení BOZP, včetně proškolení zaměstnance, jak bezpečně užívat pracovní vybavení (typicky notebook), zavázat zaměstnance k dodržování pokynů týkajících se BOZP, zkontrolovat alespoň distančně pracovní místo, vybavit zaměstnance kompletní lékárníčkou, řádně ho proškolit o způsobu přivolání záchranné služby a v dohodě o výkonu práce z domova důsledně stanovit časové rámce, ve kterých bude zaměstnanec práci vykonávat, zavázat k dodržování veškerých přestávek v práci a dob odpočinku, vymezit přesné pracovní místo, které je pro výkon práce bezpečné, a případně stanovit právo zaměstnavatele na fyzickou kontrolu pracovního místa, o jehož vymahatelnosti je pojednáno výše.¹⁰⁹ Je vhodné sjednat, že pokud pracovní místo zaměstnance nebude vyhovovat bezpečnostnímu standardu, dojde po vzájemné dohodě k jeho úpravě. Náklady vzniklé takovou úpravou ponese zaměstnavatel, aby byla splněna podmínka závislé práce, dle které je práce vykonávána na náklady zaměstnavatele.

¹⁰⁶ SENČÍK, J. BOZP při práci mimo pracoviště zaměstnavatele s ohledem na home office. In *BHP - Bezpečnost a hygiena práce* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2014, 09.04.2014, 64(4). [cit. 2021-10-10]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/47319/1/2>

¹⁰⁷ NOVÁ, K. Výkon práce z domova. In TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STOJNEK, P. (eds.) *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, 2020. 142 s. str. 92 ISBN 978-80-7630-006-4

¹⁰⁸ HABLOVIČ, J. Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>

¹⁰⁹ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. str. 154-155 ISBN 978-80-7478-975-5.

Pokud zaměstnavatel všechny tyto převážně informační povinnosti splní, je na místě, aby byl liberován z odpovědnosti za případný přestupek na úseku bezpečnosti práce,¹¹⁰ protože vynaložil veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení jeho povinnosti zabránil.

Zproštění se odpovědnosti za pracovní úraz vzniklý při práci z domova, resp. zproštění se povinnosti nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, v případě, že zaměstnavatel splní své zejména informační povinnosti na úseku BOZP, je obsahem čtvrté části diplomové práce v rámci úvahy *de lege ferenda*.

3.2.2. Evidence pracovní doby

Evidovat pracovní dobu je jedna z dalších povinností, která stíhá zaměstnavatele.¹¹¹ Přestože je u práce z domova dle ustanovení § 317 ZP modifikováno obecné pravidlo rozvržení pracovní doby, žádná speciální pravidla pro její evidenci stanovena nejsou. Práce z domova nijak nezprošťuje zaměstnavatele jeho povinnosti vést pracovní dobu dotyčného zaměstnance, a proto i u takového zaměstnance musí existovat řádně vedená evidence pracovní doby dle ustanovení § 94 ZP. Při práci z domova je pro řádné vedení takové evidence nutná i určitá součinnost zaměstnance.¹¹² Zákoník práce nevymezuje přesný způsob, jak má být evidence pracovní doby zaměstnavatelem zajištěna, a proto není vyloučena ani varianta přenesení povinnosti vedení pracovní doby na zaměstnance.¹¹³ Mezi stranami by měla existovat vysoká důvěra a taková varianta by neměla v praxi činit větší problémy. V případě podezření může zaměstnavatel prokázat, že evidence pracovní doby zaměstnance neodpovídá skutečnosti.¹¹⁴ Při podezření na falšování údajů v evidenci pracovní doby vytvářené zaměstnancem dochází k narušení důvěry mezi subjekty a je na místě zvážení ukončení využívání práce z domova.

Lze uzavřít, že pro vyloučení pochybností je vhodné, aby v dohodě o výkonu práce z domova byla sjednána přesná pracovní doba a povinnost zaměstnance evidovat si pracovní dobu a pravidelně ji zasílat zaměstnavateli. V případě, že si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám, má být zavázán ji zaměstnavateli alespoň jeden pracovní den předem oznámit, aby zaměstnavatel neztrácel přehled, kdy zaměstnanec svou práci vykonává. Pravidelné oznamování pracovní doby zaměstnancem předem bude napomáhat i důkazní situaci v případě vzniku pracovního úrazu.

¹¹⁰ Ustanovení § 30 zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce.

¹¹¹ Ustanovení § 94 zákoníku práce.

¹¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. listopadu 2004, sp. Zn. 21 Cdo 1916/2004.

¹¹³ BRŮHA, D. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 372 ISBN 978-80-7400-534-3.

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016, sp.zn. 21 Cdo 4166/2015

3.2.3. Kontrola zaměstnance

Kontrola zaměstnance má v zákoníku práce nastavené velmi striktní mantinely a při práci z domova se stává její další spornou oblastí. Zaměstnavatel má velmi omezené možnosti kontroly, a proto nutným předpokladem pro práci z domova je vzájemná důvěra mezi stranami pracovněprávního vztahu.¹¹⁵ Zaměstnavatel by v opačném případě neměl na práci z domova vůbec přistupovat, avšak v případě pandemie Covid 19 často nedisponoval jinou alternativou.

Kontrolu zaměstnance můžeme rozdělit na tři oblasti, respektive tři důvody, proč je nutné zaměstnance kontrolovat. Jedná se a) o kontrolu výkonnosti a dodržování povinností, které jsou i zaměstnanci pracujícím z domova ukládány právními předpisy, pracovní smlouvou či pokyny zaměstnavatele;¹¹⁶ b) o kontrolu dodržování zákazu užívání pracovních prostředků, typicky notebook/tiskárna, pro svou osobní potřebu bez souhlasu zaměstnavatele¹¹⁷ a c) o kontrolu zaměstnance pro zvláštní důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele.¹¹⁸ V první řadě je nutné uvést, že proti ochraně majetkových zájmů zaměstnavatele stojí ochrana soukromí zaměstnance, která se při práci z domova dostává do ještě vyšších rozměrů než na pracovišti zaměstnavatele, jelikož k ní přistupuje ochrana obydlí, která je zakotvena v ústavním pořádku.

Prvním důvodem pro kontrolu zaměstnance pracujícího z domova uvedené pod písm. a) je kontrola pracovní výkonnosti a dodržování stanovených povinností, která je značně omezena, a to na hodnocení odevzdané práce. Zaměstnavatel, resp. vedoucí zaměstnanec, zadá pracovní úkoly, určí dobu odevzdání a poté pouze hodnotí, jak/zda vůbec byl pracovní úkol splněn. Dle průzkumu MPSV z roku 2020 je většina vedoucích pracovníků s výkonností zaměstnanců pracujících z domova spokojena a považuje ji za srovnatelnou s výkonností zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele.¹¹⁹ Pracovní výkonnost však může při práci z domova klesat, protože ne každý si dokáže dlouhodobě efektivně rozplánovat pracovní činnosti mimo pracovní prostředí, přítomnost kolegů a nadřízeného.

¹¹⁵ ŠTEFKO, M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář* 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2019. 1508 s. str. 1256 ISBN 978-80-7400-759-0

¹¹⁶ Ustanovení § 301 ZP

¹¹⁷ Ustanovení § 316 odst. 1 ZP

¹¹⁸ Ustanovení § 316 odst. 2 ZP

¹¹⁹ Průzkum MPSV: Práce z domova, zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru. In *esfcr.cz* [cit. 2022-02-07]. Dostupné online na: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%ADdotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601619949362>

Obecně mají vedoucí zaměstnanci kontrolovat dodržování pracovní doby, takže pokud si zaměstnanec dle dohody o výkonu práce z domova může pracovní dobu rozvrhovat sám, taková kontrola by byla neuskutečnitelná. Naopak, pokud je v dohodě o výkonu práce z domova sjednána pracovní doba, ve které zaměstnanec vykonává práci, zaměstnanec svou pracovní dobu oznamuje jeden pracovní den předem nebo se jedná o výkon práce z domova v pracovní době určené zaměstnavatelem, je možné ověřovat, zda je zaměstnanec v této pracovní době například připojen k elektronické platformě určené zaměstnavatelem, jinak řečeno, zda je zaměstnanec tzv. online.¹²⁰ Fyzická kontrola v bydlišti zaměstnance naráží na stejnou překážku ochrany obydlí, jako je tomu při zajišťování BOZP, jak bylo uvedeno v podkapitole 3.2.1. této diplomové práce.

V druhé oblasti kontroly zaměstnance pracujícího z domova uvedené pod písm. b) je nutné rozlišit dvě situace, a to, zda je pracovní nástroj, typicky notebook, ve vlastnictví zaměstnavatele, anebo zaměstnanec pracuje se souhlasem zaměstnavatele na vlastním zařízení v rámci metody BYOD. Pokud zaměstnanec vykonává práci na zařízení zaměstnavatele, který si nepřeje, aby bylo užíváno k soukromým účelům, je oprávněn zákaz užívání k soukromým účelům přiměřeně kontrolovat.¹²¹ Taková kontrola musí mít stanovené mantinely a jejím účelem má být pouze zjištění, zda zaměstnanec opravdu dodržuje zákaz užívání zařízení k soukromým účelům. Je možné zablokovat přímo v zařízení konkrétní stránky, které s druhem práce nesouvisí, jako je např. facebook či youtube. Podmínku přiměřenosti by nesplňovaly technologie, které soustavně snímají obrazovku a veškeré online aktivity zaměstnance nebo sledují pohyby myši či údery kláves.¹²² Pokud je práce vykonávána na vlastním zařízení zaměstnance, je jakákoliv kontrola takového zařízení bez souhlasu zaměstnance z důvodu ochrany vlastnictví i soukromí vyloučena. V takovém případě dochází k bezpečnostním rizikům, např. ve smyslu úniku dat zaměstnavatele, a je nepochybně žádoucí, aby zaměstnanec strpěl určitou formu zásahu do jeho zařízení, která má za cíl zajistit bezpečnost a ochranu systémů či dat zaměstnavatele.

Poslední oblast, která opravňuje ke kontrole zaměstnance, je zvláštní důvod spočívající ve zvláštní povaze zaměstnavatele. Samotná práce z domova takový zvláštní důvod ke kontrole nepředstavuje a není tak možné využít ustanovení § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

¹²⁰ Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office: 8. část: Monitorování při práci z domova. In *Praceamzda.cz* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021, 29. 4. 2021. [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/8-cast-monitorovani-pri-praci-z-domova#_ftnref3

¹²¹ ust. § 316 odst. 1 ZP

¹²² Stanovisko (WP 249) pracovní skupiny WP29 č. 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. In *Uoou.cz* [online]. Str. 12-13 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=30203

Přesto se lze domnívat, že při splnění podmínky přiměřenosti je možné rozšíření kontroly pracovní výkonnosti zaměstnance, a to např. uložením povinnosti zaměstnanci vést si přehled o pracovní činnosti, který je zaměstnavateli na pravidelné bázi povinen zasílat.¹²³ Podmínku přiměřenosti bude pravděpodobně splňovat povinnost zaměstnance, aby na pokyn zaměstnavatele přes webkameru prokázal, že v pracovní době vykonává práci tak, jak se zavázal v dohodě o výkonu práce z domova.

Závěrem této podkapitoly lze shrnout, že ať už se bude jednat o systém, který kontroluje, zda je zaměstnanec tzv. připojen, anebo bude použita jiná forma jmenované přiměřené kontroly, musí být o tom zaměstnanec vždy náležitě předem informován.

3.2.4. Náhrada nákladů

Další oblastí, se kterou jsou spojeny na první pohled sporné otázky, je hrazení nákladů vzniklých zaměstnanci při práci z domova. Protože zákoník práce žádné speciální ustanovení ohledně povinnosti zaměstnavatele hradit zaměstnanci takové náklady neobsahuje, může docházet k mylnému závěru, že zaměstnanci náhrada nenáleží buď vůbec, anebo mu sice náleží, ale je poskytována v rámci mzdy.¹²⁴ Takový závěr nelze přijmout, protože jak vyplývá z ustanovení § 2 odst. 2 a § 151 ZP, náklady z výkonu závislé práce jdou k tíži zaměstnavatele a není možné, aby bylo stranami pracovněprávního vztahu sjednáno něco odlišného.¹²⁵ Jinak tomu není ani při práci z domova.

Přesto, že zaměstnavatel může ušetřit na nákladech za pronájem kanceláře nebo volnou kancelář při nepřítomnosti zaměstnance využít efektivněji,¹²⁶ mohou mu s prací z domova na první pohled vznikat náklady nové. Jedná se zejména o platby za elektřinu, vytápění, spotřebu vody nebo připojení k internetu. Dále je nutné poskytnout zaměstnancům příslušnou techniku pro práci z domova, pokud jí doposud nedisponují, případně i drobné kancelářské potřeby.

¹²³ Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office: 8. část: Monitorování při práci z domova. In *Praceamzda.cz* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021, 29. 4. 2021. [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/8-cast-monitorovani-pri-praci-z-domova#_ftnref3

¹²⁴ MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník* [online]. Ústav státu a práva AV ČR 2021, 160(2). [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2021/2021-2.html?a=3557>

¹²⁵ PROCHÁZKA, J. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 15 978-80-7400-534-3

¹²⁶ např. přijetím dalšího zaměstnance na zkrácený úvazek

Explicitně měla být zakotvena povinnost hradit zaměstnanci tyto náklady, které nesmí být součástí mzdy, novelou z roku 2016, která nebyla schválena.¹²⁷ Na povinnosti zaměstnavatele nést tyto náklady se ovšem neschválením novely z roku 2016 nic nemění, protože tato povinnost zaměstnavatele vyplývá z definice závislé práce v ustanovení § 2 ZP. I Rámcová dohoda o práci na dálku stanoví, že: „*V případě, že je práce na dálku prováděna pravidelně, zaměstnavatel kompenzuje nebo hradí náklady přímo spojené s prací, zvláště ty vztahující se ke komunikaci.*“¹²⁸

Na druhou stranu, nevýslovná úprava náhrady nákladů vzniklých při práci z domova se často v praxi stává problémem k tíži zaměstnance. Dochází k tomu, že se zaměstnanci žádné náhrady nákladů od zaměstnavatele nedostane, anebo je náhrada součástí mzdy, a to zejména z toho důvodu, že obě strany vnímají práci z domova pouze jako benefit. Existují i případy, kdy zaměstnanec dobrovolně podepíše prohlášení o tom, že se v budoucnu nebude domáhat vyrovnání výloh spojených s prací z domova.¹²⁹ Takové jednání je v rozporu se zákoníkem práce, a to konkrétně s ustanovením § 4a ZP, které stanoví, že: „*vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, (...) poskytuje, nepřihlíží se k tomu*“ a s ustanovením § 346c ZP, které stanoví, že: „*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.*“

S problematikou náhrady nákladů se pojí i náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů, které může zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem využívat pro výkon práce, známé jako BYOD metoda.¹³⁰ V souvislosti s prací z domova hovoříme zejména o psacím stole, kancelářské židli a notebooku. Ustanovení § 190 ZP pravděpodobně původně necílilo na nábytek zaměstnance, který bude využíván při práci z domova. „*Nicméně s ohledem na to, že se společnost a s ní i právo vyvíjí, je nutné za pomoci obecných ustanovení příslušných právních předpisů zkusit nalézt odpovědi na otázky, které si v minulosti*

¹²⁷ Sněmovní tisk č. 903/0, navrhované ustanovení § 317 odst. 2: „*Zaměstnavatel je povinen při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.*“ [online]. [2021-10-13]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>

¹²⁸ Článek 7 Rámcové dohody o práci na dálku podepsaná dne 16.7.2002 evropskými sociálními partnery ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP. Dostupné z: https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf

¹²⁹ VALÍČKOVÁ, I., NĚMEČEK, M. „Nařízení home office zaměstnavatelem“ v době pandemie koronaviru. In *Epravo.cz* [online]. Praha: Epravo.cz, 2020, 3. 11. 2020. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narizeni-home-office-zamestnavatelem-v-dobe-pandemie-koronaviru-112101.html>

¹³⁰ Ustanovení § 190 zákoníku práce

*zákonodárce nepoložil, protože jej nenapadly.*¹³¹ Zaměstnanec bude mít nárok nejen na náhradu nákladů ve smyslu spotřeby elektřiny, vytápění, vody či internetu, ale i nárok na náhradu za opotřebení nábytku či výpočetní techniky, kterou ke splnění svých pracovních úkolů používá. Pro další výklad je pro zjednodušení používáno označení náhrada za opotřebení vlastního majetku. Žádná z náhrad nemůže být poskytnuta v rámci mzdy, není předmětem daně z příjmů a nepodléhá veřejnoprávním odvodům.¹³²

V listopadu 2019 se konalo jednání Koordinačního výboru mezi zástupci Finanční správy a Komory daňových poradců České republiky, jehož předmětem byly mj. daňové souvislosti práce z domova, a to konkrétně možnost paušalizace náhrady nákladů. Generální finanční ředitelství k náhradě nákladů dodává, že: *„je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náklady, které mu prokazatelně vzniknou při výkonu práce“*.¹³³ Zaměstnanec musí prokázat, že náklady by mu nevznikly, pokud by nepracoval.¹³⁴ Při výpočtu výše náhrady je nutné oddělit náklady vzniklé zaměstnanci v době výkonu práce a náklady, které mu vznikly v soukromém čase. Dále musí být odděleny náklady, které sice vznikly v době výkonu práce, ale nebyly vynaloženy v souvislosti s výkonem práce zaměstnance, ale například jiným členem domácnosti. Co se týče možnosti paušalizace těchto nákladů, tak GFŘ zdůrazňuje, že náklady na vytápění či chlazení, elektřinu nebo telekomunikační služby jsou náklady na vytváření a dodržování podmínek pro výkon práce stanovené právním předpisem, které spadají pod ustanovení § 6 odst. 7 písm. e) ZDP, a jejich náhradu z toho důvodu není možné paušalizovat dle ustanovení § 6 odst. 8 ZDP.¹³⁵ Povinnost zaměstnance prokazovat vynaložené náklady může v praxi znemožňovat jejich úhradu, protože je zaměstnanec nebude schopen doložit řádnými doklady, případně i bránit samotnému využívání práce z domova.

¹³¹ STONJEK, P. Koronavirus – šance přenést část nákladů závislé práce na zaměstnance? In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8] Dostupné z <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.12>

¹³² MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 552 ISBN 978-80-7400-853-5.

¹³³ Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR. In *financnisprava.cz* [online]. 20. 11. 2019. str. 3-9 [cit. 2021-10-13]. Dostupné na: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf

¹³⁴ VALENTOVÁ, K. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 983 ISBN 978-80-7400-534-3.

¹³⁵ Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR. In *financnisprava.cz* [online]. 20. 11. 2019. str. 3-9 [cit. 2021-10-13]. Dostupné na: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf

Naproti tomu, náhrada za opotřebení vlastního majetku se v aplikační praxi mnohdy stanoví paušální částkou, která ale musí vyplývat ze skutečné kalkulace.¹³⁶ Při stanovení výše náhrady za opotřebení vlastního majetku je třeba vycházet z ceny majetku a vyloučit takové opotřebení, které nevzniklo v souvislosti s výkonem práce, např. když je notebook využíván i pro soukromé účely. Pokud jsou zmíněné náhrady za opotřebení vlastního majetku hrazeny paušálem, což ZDP umožňuje, jedná se sice o daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele, ale uznatelný „jen do výše, v jaké by zaměstnavatel mohl uplatnit odpisy srovnatelného hmotného majetku při rovnoměrném odpisování v dalších letech odpisování.“¹³⁷

Lze uzavřít, že při výpočtu náhrad nákladů i náhrad za opotřebení vlastního majetku je třeba brát v úvahu míru využití pro pracovní účely a případné soukromé využití zaměstnancem, z čehož plyne, že obavy zaměstnavatelů z navýšení nákladů při využívání práce z domova nejsou zcela na místě.¹³⁸

3.3. Shrnutí hlavních důvodů pro novelizaci právní úpravy

Důvodů pro důslednou změnu právní úpravy bylo napříč této diplomové práce zmíněno mnoho a jejich shrnutí je předmětem této kapitoly. Právní řád sice obsahuje ustanovení, které práci z domova (jednu z jejích kategorií) umožňuje, ale toto strohé ustanovení není řádně začleněno do celého kontextu pracovního práva, a naráží tak na občasně až přebujelou regulaci a nevytváří funkční institut.¹³⁹

Jeden z hlavních problémů tkví v historických souvislostech právní úpravy. Jak bylo řečeno v první části diplomové práce, ustanovení týkající se práce z domova se obsahově již více jak 60 let nezměnilo. Rozvoj informačních technologií do pracovního života s sebou přinesl razantní změny, které by do právního řádu měly být promítnuty. Bohumil Kahle k ustanovení § 317 ZP dodával: „Právní úprava v § 317 ZP spíše stále vychází z pracovních podmínek domáckého navlékače korálků na Jablonecku v roce 1965 než ze současných

¹³⁶ VALENTOVÁ, K. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 594 ISBN 978-80-7400-534-3.

¹³⁷ VALENTOVÁ, K. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 594 ISBN 978-80-7400-534-3.

¹³⁸ STONJEK, P. Koronavirus – šance přenést část nákladů závislé práce na zaměstnance? In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8] Dostupné z <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.12>

¹³⁹ HABLOVIČ, J. Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8] Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>

*podmínek třeba práce na počítači z domova.*¹⁴⁰ V zásadě se pracovněprávní vztahy 21. století, jejichž standardem je využívání moderních technologií, mají řídit právní úpravou z 60. let minulého století, která mířila na zaměstnance, jejichž náplň práce se od současných zaměstnanců pracujících z domova do určité míry lišila, jelikož tehdejší domácí zaměstnanci byli v dominantním případě manuální dělníci konající méně kvalifikovanou práci.

Nejčastější kritika současné právní úpravy míří na zcela chybějící zvláštní úpravu BOZP, která by neměla být v rámci nadcházející novelizace opomenuta a měla by cílit na domácí zaměstnance, kteří si svou pracovní dobu rozvrhují sami, i na zaměstnance, kteří pracují z domova mimo režim ustanovení § 317 ZP. Opět je třeba zdůraznit, že zákoník práce žádnou kategorizaci zaměstnanců pracujících mimo pracoviště neobsahuje, což je dle autorky této práce další nedostatek právní úpravy, neboť na práci z domova vykonávanou v pracovní době určenou zaměstnavatelem by také měla pamatovat zvláštní úprava. Zvláštní úprava BOZP by měla vycházet z myšlenky, že flexibilní formy výkonu práce měnící organizaci práce, která není tak pevně držena v rukou zaměstnavatelů, by měly snížit intenzitu ochranného zákonodárství a nenechávat odpovědnost za plnění přísných standardů jen na zaměstnavatelích.¹⁴¹ Postrádá se zde rovnováha v odpovědnosti obou stran, jelikož zaměstnanci sice mají větší volnost v organizaci práce, ale ke snižování jejich ochrany už nedochází.

Dále právní úpravě chybí praktické daňové řešení nákladů, které není dle názoru GFŘ možné paušalizovat, a určité vodítko, jak práci z domova organizovat a jak zajistit ochranu citlivých údajů zaměstnavatele i soukromí zaměstnance.

Dalším důvodem pro změnu zákoníku práce je chybějící kategorizace režimů práce z domova a výkladové problémy, které současné znění ustanovení § 317 ZP přináší. Jedná se zejména o úpravu práce přesčas a její odměňování.

I když se práce z domova začala častěji využívat až počátkem pandemie Covid 19, je jisté, že k původnímu modelu výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele se česká společnost nevrátí, jelikož zájem obou stran pracovněprávního vztahu je nesporný.¹⁴² Nová právní úprava

¹⁴⁰ KAHLE, B. Pracovní doba a odměňování, 1. část. In: *PaM. - Práce a mzda* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 19.07.2013, 61(8). [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/45033/1/2?vtextu=navlékače%20korálků#lema0>

¹⁴¹ MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník* [online]. Ústav státu a práva AV ČR, 2021, 160(2) [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2021/2021-2.html?a=3557>

¹⁴² STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, J. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. In: *PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka*. [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, 02.07.2021, 24(7). [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/294748/1/2>

by tedy neměla být předmětem účelového (k pandemii Covid 19 vydaného) právního předpisu, ale komplexní úpravy pracovního práva nejen v zákoníku práce.

V důsledku nedostatku zákonné úpravy musí zaměstnavatelé pamatovat na určení podrobných podmínek práce z domova v individuální dohodě se zaměstnancem nebo ve vnitřním předpisu. Zejména z důvodu ulehčení postavení zaměstnavatele by bylo vhodné, aby dispozitivní úprava této formy výkonu práce byla stanovena zákonodárcem. Došlo by ke zjednodušení sjednávání dohody o výkonu práce z domova a zároveň by stranám taková právní úprava nesvazovala ruce svojí rigiditou. Zákonnou úpravu, která může být inspirací pro budoucí novelizaci, nalezneme i v právních řádech několika evropských států, například na Slovensku.

Existují i názory, které se k novelizaci příliš nekloní. Stojí na tom, že regulace tohoto institutu není nutná, protože v posledních letech zaměstnanci z domova pracovali i bez jasného zákonného podkladu. Může existovat obava, že pokud bude práce z domova regulována mnoha pravidly, ztratí na atraktivitě.¹⁴³ To, zda je tato obava důvodná či nikoli, pravděpodobně ukáže až to, jakým způsobem bude novelizace provedena a jak moc zasáhne do smluvní volnosti stran.

¹⁴³ KADLEC, M. Homeoffice dnes a zítra. In: *SoukPr - Soukromé právo*. [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 18.09.2020, 8(9). [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/283112/1/2?rem=homeoffice%20dnes%20a%20z%C3%ADtra>

4. Vybrané úvahy *de lege ferenda*

Primárním důvodem snahy o novelizaci právní úpravy je fakt, že ta současná nereflektuje faktické fungování práce z domova v mnoha ohledech a ukládá zaměstnavatelům rozsáhlé povinnosti, a to zejména v oblasti BOZP, které nemohou často vůbec splnit. O nutnosti novelizace panuje napříč odborné veřejnosti většinou shoda.

Ačkoliv je pandemie Covid 19 na ústupu a práce z domova již není v tak razantní míře využívána, je legitimní se domnívat, že určitá část zaměstnanců bude nadále chtít pracovat z domova. Proto je třeba trvat na tom, aby zákonodárci vytvořili fungující právní rámec, který umožní řádné využívání práce z domova a bude výhodný pro zaměstnance i zaměstnavatele.

V jakém rozsahu má zákoník práce zasahovat do smluvní volnosti dvou soukromoprávních subjektů a jaký účel má právní úprava plnit, jsou prvotní a nejdůležitější otázky, na které by si zákonodárci při tvorbě nové právní úpravy měl odpovědět. Účelem novelizace by mělo být zejména zpřístupnění využívání práce z domova více zaměstnancům, a to tím, že nebudou jejím využíváním zatíženi pouze zaměstnavatelé, ale určitá odpovědnost bude přenesena i na zaměstnance, čímž bude zajištěno, že se zaměstnavatelé nebudou práci z domova tolik bránit.

Jedním ze zdrojů inspirace pro budoucí úpravu práce z domova může být slovenský zákoník práce, jehož úprava je ve srovnání s českou právní úpravou o něco obsáhlejší. Slovenský zákoník práce například obsahuje dvě základní kategorie distančního výkonu práce, kterými jsou *domácka práca*, jakožto pravidelný výkon práce z domova, a *telepráca*, jakožto pravidelný výkon práce za použití informačních technologií, při kterém dochází k elektronickému přenosu dat na dálku.¹⁴⁴

Při novelizaci zákoníku práce by mělo být předmětem úvah i vhodnější pojmenování aktuálního termínu výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.¹⁴⁵ Nejpřesnějším výrazem je práce na dálku (či distanční výkon práce), jejíž podstatou je zejména práce z domova, případně z tzv. coworkingových prostorů, ale není svým vymezením natolik široká, aby zahrnovala i zaměstnance, kteří z podstaty náplně práce sice pracují mimo pracoviště zaměstnavatele (řidiči či obchodní zástupci), ale není cílem, aby se na ně vztahovala zvláštní právní úprava, jak bylo uvedeno v závěru kapitoly 1.1. K stejnému závěru lze dojít i u zaměstnanců, kteří se v omezeném rozsahu v rámci náplně své práce nachází mimo

¹⁴⁴ ustanovení § 52 odst. 1 slovenského zákoníku práce

¹⁴⁵ ustanovení § 317 ZP

pracoviště zaměstnavatele (již jmenovaná recepční či asistentka, která se z pracovních důvodů dočasně vzdálí ze svého běžného pracoviště, kterým je kancelář jejího zaměstnavatele). Z tohoto důvodu je úprava ve slovenském zákoníku práce vhodným řešením, protože zaměstnanci vykonávající *teleprácu* nejsou omezeni pouze na své bydliště, ale zároveň nedochází k důsledkům širokého vymezení termínu výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Zároveň je stále třeba při tvorbě budoucí právní úpravy trvat na rozlišení dvou kategorií, resp. režimů, kdy si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám a kdy je pracovní doba rozvržena dle ustanovení § 81 ZP, jak bylo uvedeno v kapitole 1.1., a to zejména z důvodu odlišení rozdílných práv v oblasti odměňování a překážek v práci.¹⁴⁶

Dalším zdrojem inspirace budoucí úpravy mohou být dvě nepřijaté novely zákoníku práce, a to konkrétně novela z roku 2016 a novela z roku 2020. Navrhovaná úprava, která byla obsahem těchto novel, sice nebyla přijata, ale může přinést zajímavé podněty do budoucna. Ačkoli obě novely používají termín výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, jak je zatím užíváno zákoníkem práce, bude z důvodu konstantnosti nadále používán termín práce z domova.

Novela z roku 2016 byla prvním pokusem o rozšíření stručné úpravy v zákoníku práce a byla předložena jako vládní návrh dne 9. 9. 2016. Mezi hlavní body patřilo zejména zakotvení povinnosti zaměstnavatele hradit náklady zaměstnance pracujícího z domova, zajištění, aby zaměstnanec pracující z domova nebyl izolován od ostatních zaměstnanců nebo zakotvení povinnosti zaměstnance chránit data zaměstnavatele. Přestože mohlo dojít k rozšíření stávající úpravy, společně se skončením volebního období Poslanecké sněmovny došlo k ukončení projednávání ve 2. čtení a nová Poslanecká sněmovna tento návrh nepřevzala. Bezesporu se ale otevřela debata o potřebné novelizaci právní úpravy práce z domova.

Novela z roku 2020 byl návrh skupiny lidoveckých poslanců předložený 19. 2. 2021, který dle důvodové zprávy představoval „*moderní, účelně a komplexně uchopenou změnu*“. Přesto je znát, že byl tvořen hlavně jako reakce na eskalující pandemii Covid 19, a to ve spěchu a bez komplexních odborných znalostí. Návrh zaváděl nové pojmy,¹⁴⁷ které dále nijak nedefinoval, čímž by pravděpodobně přinesl výkladové problémy, a zakotvoval kontroverzní nařízení práce z domova bez souhlasu zaměstnance, ale i vyhovění žádosti určité skupiny

¹⁴⁶ MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník* [online]. Ústav státu a práva AV ČR, 2021, 160(2). [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2021/2021-2.html?a=3557>

¹⁴⁷ Např.: „*nezbytnost vyplývající z povahy práce*“

zaměstnanců o možnost vykonávat práci z domova – v podstatě tedy bez souhlasu zaměstnavatele. Kritické postavení k němu zaujala i Vláda ČR, která k němu vydala negativní stanovisko,¹⁴⁸ stejně jako Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Hospodářská komora a Svaz průmyslu a dopravy. K ukončení jeho projednávání došlo při skončení volebního období Poslanecké sněmovny.

Další úvahy o možném novém znění zákoníku práce přináší i Směrnice Work-life Balance, kvůli které musí dojít ke změně zákoníku práce, mj. i z důvodu zakotvení pravidel procesu žádosti zaměstnance o práci na dálku (z domova), a lze pravděpodobně očekávat, že v rámci této novelizace by mohlo dojít k úpravě celého ustanovení § 317 zákoníku práce.

Pro lepší přehlednost jsou vybrané úvahy *de lege ferenda* dále v této části diplomové práce systematicky rozděleny do pěti hlavních oblastí. První kapitola se zabývá vznikem a ukončením práce z domova, předmětem další kapitoly jsou úvahy k organizaci práce, dále jsou řešeny náklady vzniklé při práci z domova, poté je rozebrána odpovědnost při práci z domova se zaměřením zejména na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a konečně otázka jednostranného nařízení práce z domova.

4.1. Vznik a ukončení práce z domova

Pokud je práce z domova pro danou pracovní pozici realizovatelná a zaměstnancům zaměstnavatelem umožněna, je nutné pamatovat na zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, v jejichž důsledku zaměstnavatel nesmí zvýhodňovat zaměstnance pracující na jeho pracovišti na úkor zaměstnanců pracujících z domova, ale ani nesmí umožnit práci z domova pouze některým vybraným zaměstnancům, aniž by pro to měl legitimní důvod. Obrana proti nerovnému zacházení je obsahem slovenského zákoníku práce¹⁴⁹ a měla by být brána v úvahu i při budoucí novelizaci české právní úpravy.

Základem pro vznik práce z domova musí být konsenzus obou stran vyjádřený v písemné dohodě. Požadavek na písemnou formu dohody je oprávněný, a to zejména vzhledem k důkazní situaci, právní jistotě a ochraně obou subjektů. Na písemné formě doporučuje trvat i komentářová literatura¹⁵⁰ a je pravděpodobné, že k jejímu zakotvení v zákoníku práce budoucí novelizací opravdu dojde, a to z důvodu zásady předvídatelných a transparentních

¹⁴⁸ Stanovisko Vlády ČR k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 1167/1). Dostupné z: <https://public.psp.cz/en/sqw/tisky.sqw?O=8&T=1167>

¹⁴⁹ Ustanovení § 51 odst. 11 slovenského zákoníku práce

¹⁵⁰ VALENTOVÁ, K. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 982 ISBN 978-80-7400-534-3.

pracovních podmínek.¹⁵¹ Opačný přístup navrhovala novela z roku 2020, když pravděpodobně z důvodu flexibility písemnou formu vůbec neupravila.

I při práci z domova má zaměstnavatel k pracovišti zaměstnance spoustu povinností, a proto je vhodné, aby konkrétní pracoviště zaměstnance bylo stanoveno přímo v dohodě o výkonu práce z domova a zaměstnanec byl zavázán k včasnému oznámení případných změn, např. při přestěhování.

Dále by měl zákonodárce upravit i ty situace, kdy zaměstnanec nemá ke svému domácím pracovišti dispoziční oprávnění, protože například není vlastníkem nemovitosti, ze které by měl práci vykonávat. Výkon práce z takového místa musí být podmíněn souhlasem třetí osoby, která má k nemovitosti dispoziční oprávnění.¹⁵² Pokud je zaměstnanec v postavení nájemce bytu, občanský zákoník stanoví, že: „*Nezpůsobí-li to zvýšené zatížení pro byt nebo dům, může nájemce v bytě i pracovat nebo podnikat.*“¹⁵³

Novela z roku 2020 se mj. zaměřila na některé aspekty ukončování výkonu práce z domova. V první řadě přišla s podstatným omezením smluvní volnosti, když striktně navrhovala stanovení výpovědní doby v délce 14 dní. Výpovědní doba při skončení výkonu práce z domova by měla záviset čistě na ujednání stran, a to dle jejich vlastních preferencí bez omezování zákonnou úpravou.

Dále novela z roku 2020 směřovala dle Stanoviska Vlády k „*nedůvodnému zvýhodnění zaměstnavatele na úkor zaměstnance*“, když navrhovala přiznat zaměstnavatelům možnost vyvázat se z dohody o výkonu práce z domova při porušení povinností zaměstnancem v značně krátké době (48 hodin), ovšem zaměstnanec by při porušení povinností na straně zaměstnavatele takovým nástrojem nedisponoval. Takové znění nelze akceptovat, protože nedůvodně upřednostňuje pouze jeden subjekt soukromoprávního vztahu. V neposlední řadě novela z roku 2020 neobsahovala vysvětlení, zda se po ukončení dohody o výkonu práce z domova zaměstnanec vrací do režimu výkonu práce na pracoviště zaměstnavatele, nebo je trvale ukončen. Absenci této úpravy Vláda ČR označila jako „*závažný nedostatek návrhu*“. V takovém případě je nutné trvat na ochraně zaměstnance, která se v zákoníku práce mj. projevuje v možnosti podání písemné výpovědi zaměstnavatelem pouze z důvodů stanovených ustanovením § 52 ZP. Jedná se o podobný případ, jak je tomu u dohody o sdíleném pracovním místě, kdy při jejím zániku pracovní poměr trvá nadále,

¹⁵¹ Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, jejíž transpoziční lhůta uplyne 1. 8. 2022.

¹⁵² MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 550-551 ISBN 978-80-7400-853-5.

¹⁵³ Ustanovení § 2255 odst. 2 OZ

protože ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu by bylo nepřijatelné.¹⁵⁴ Obdobně v rozporu se zákoníkem práce je dle Stanoviska Vlády i druhý výklad, protože pokud by došlo k ukončení práce z domova z důvodu porušení povinnosti zaměstnance a výpovědní doba by byla navrhovaných 48 hodin, zaměstnavatel by nemohl dostát své povinnosti seznámit zaměstnance s písemným rozvrhem pracovní doby zaměstnance alespoň 2 týdny předem.¹⁵⁵

Jde o názornou ukázkou, kdy přebujelá právní úprava může přinést mnoho výkladových problémů a neřešitelných situací. Je zřejmé, že do úpravy výpovědní doby či důvodů pro skončení práce z domova by zákonodárce neměl zasahovat a měl by spoléhat na ujednání stran pracovněprávního poměru, které si mantinely trvání práce z domova jsou schopny nastavit samy. Po skončení práce z domova se zaměstnanec nepochybně vrací k výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele, protože nemůže být jeho pracovní poměr ukončen z jiných důvodů, než které jsou taxativně stanoveny zákoníkem práce.¹⁵⁶ Z tohoto důvodu zde není třeba trvat na ochranné funkci případné právní úpravy týkající se ukončování práce z domova a je možné ponechat ujednání o jejím trvání čistě na zaměstnanci a zaměstnavateli, kteří si určí, zda je pro ně vhodné trvání dohody o výkonu práce z domova na dobu určitou, případně na dobu neurčitou se stanovením výpovědní doby, protože zaměstnavatel například potřebuje do výpovědní doby promítnout čas na přípravu pracovního místa na jeho pracovišti. Dále je na stranách, aby si sjednaly zkušební dobu, která je vhodným nástrojem při počáteční nedůvěře zaměstnavatele k práci z domova, která v případě potřeby může zajistit rychlý návrat zaměstnance na pracoviště zaměstnavatele, eventuálně do dohody zanesly i jiné úpravy, které však nesmí odporovat právnímu řádu.

Do právní úpravy pravidel vzniku práce z domova zasáhne i Směrnice Work-life Balance, dle které je nutné v zákoníku práce nastavit pravidla procesu žádosti zaměstnance o práci na dálku (v terminologii této diplomové práce o práci z domova), jejího posouzení zaměstnavatelem, a také návrat zaměstnance do původního režimu.¹⁵⁷

¹⁵⁴ Ustanovení § 317a odst. 5 ZP

¹⁵⁵ Ustanovení § 84 ZP

¹⁵⁶ Ustanovení § 52 ZP

¹⁵⁷ DVOŘÁKOVÁ, T., MÁLEK, J. Work-life Balance směrnice a její přínos v oblasti pružného uspořádání pracovní doby. In *Peytonlegal.cz* [online]. 19. 11. 2021. [cit. 2022-04-28]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/work-life-balance-smernice/>

4.2. Dispozitivní pravidla organizace práce

Zákoník práce nijak organizaci práce z domova neupravuje a ponechává to čistě na autonomii vůle stran. Jak bude práce organizována by měla upravovat dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem. Zejména menším zaměstnavatelům to často může činit problémy, a z toho důvodu pak nejsou ochotni práci z domova svým zaměstnancům ani umožnit.

Přestože je hlavním znakem práce z domova flexibilita a určitá svoboda v uzpůsobení si výkonu práce podle potřeb zaměstnance, tak je pro její řádné fungování vhodné mezi stranami nastavit alespoň částečnou regulaci. Otázkou je, jak moc má do organizace práce subjektům pracovněprávního vztahu zákonodárce stanovením zákonných pravidel zasahovat. Vytvoření právní normy, která by kogentně stanovila, jak konkrétně má být práce z domova organizována, by zbytečně smluvní strany omezovala. Na druhou stranu dispozitivní pravidla, která by zejména těm menším zaměstnavatelům poskytla návod, jak mají svým zaměstnancům práci z domova nastavit, by pravděpodobně vedla ke snaze ji šířeji zavádět. Dispozitivní právní úprava by ale nebránila sjednat si pravidla organizace práce z domova odlišně, a to dle potřeb zaměstnance i zaměstnavatele. Zároveň je očekávatelné, že stanovení těchto pravidel v zákoníku práce bude nutné při transpozici Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách.

Vedle dispozitivní právní úpravy v zákoníku práce je vhodným nástrojem také vytvoření metodických pokynů pro organizaci práce z domova a vzorového vnitřního předpisu zaměstnavatele, jejichž elektronická verze by byla volně dostupná na webových stránkách MPSV. Obojí by zaměstnavatelům značně ušetřilo čas i náklady.

Jak bylo již v této diplomové práci zmíněno, nová právní úprava práce z domova by měla představovat funkční institut, k jehož dosažení je nutné přenesení části odpovědnosti na zaměstnance. Výměnou za značnou volnost zaměstnance při práci z domova je oprávněné, aby mu novou právní úpravou přibyly i některé nezbytné povinnosti.

Jednou ze základních povinností zaměstnanců pracujících z domova by mělo být vedení řádné evidence pracovní doby, kterou by svým zaměstnavatelům pravidelně zasílali. Pokud není předem sjednaná pracovní doba v dohodě o výkonu práce z domova a zaměstnanec si ji rozvrhuje sám, měla by být konstituována další povinnost zaměstnance, a to, že bude zaměstnavateli den předem oznamovat rozvržení pracovní doby pro nadcházející pracovní den, aby zaměstnavatel neztratil přehled, v jakém čase zaměstnanec práci vykonává.

Tímto způsobem bude vždy dohledatelné, jaká je pracovní doba zaměstnance a zda jsou dodrženy např. veškeré přestávky v práci. Je to příhodné i pro případy šetření pracovních úrazů.

Pokud bychom potřebu regulace rozvržení pracovní doby a organizace práce odmítali, může častěji docházet k popření oddělení soukromého a pracovního života, ke kterému přispívá i využívání digitálních technologií k práci. Zaměstnanci mohou podléhat pocitu, že musí být neustále k dispozici na emailu či telefonu, a to i ve svém volnu. Dle výzkumu Nadace Eurofound bezmála 30 % osob pracujících na dálku pracuje ve svém volném čase každý den nebo několikrát týdně.¹⁵⁸

Aktuální standard být neustále dostupný a reagovat na pracovní emaily i mimo pracovní dobu má snahu regulovat EU. Evropský parlament dne 21. ledna 2021 přijal usnesení, kterým vyzval Evropskou komisi k přijetí právní úpravy, která by zakotvila zaměstnancům v celé EU právo na odpojení.¹⁵⁹ V současné době zatím neexistuje předpis vydaný EU zaručující zaměstnanci právo na odpojení a jednotlivé právní úpravy v EU se liší. Evropský parlament zejména zdůrazňuje, že rozšiřující kultura neustále „*být na příjmu*“ může být příčinou depresí a vyhoření a že by zaměstnanci ve svém volnu měli disponovat právem odpojit se od digitálních zařízení, které využívají k práci, aniž by čelili riziku sankce od zaměstnavatele.¹⁶⁰ Zákoník práce žádné takové právo zaměstnancům pracujícím z domova explicitně nepřiznává. Je však otázkou času, obzvlášť s přístupem EU, kdy bude muset být právo odpojit se pro všechny zaměstnance (nejen ty pracující z domova) jeho součástí. Například slovenský zákoník práce přímo stanoví, že při využívání *domácké práce* či *telepráce* je zaměstnanec ve svém volném čase oprávněn nepoužívat všechny pracovní prostředky a zároveň zaměstnavatel nesmí odmítnutí výkonu práce ve volném čase zaměstnance posuzovat jako porušení povinnosti zaměstnance.¹⁶¹ Zvýšená potřeba péče o psychickou pohodu zaměstnance pracujícího z domova se projevila také v novele z roku 2020, která chtěla zakotvit, že zaměstnavatel nemůže vyžadovat práci „*v době mezi 20 – 6 h, o sobotách, nedělích*

¹⁵⁸ Eurofound (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. In *eurofond.com* [cit. 2022-04-09]. Dostupné z:

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

¹⁵⁹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se. In *europarl.europa.eu* [online]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html

¹⁶⁰ EVROPSKÝ PARLAMENT. Parlament: Právo odpojit se od práce by mělo být základním právem v celé EU. Tisková zpráva. In *europarl.europa.eu* [online]. 21.1.2021. [cit. 2022-04-09]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/press-room/20210114IPR95618/parlament-pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zakladnim-pravem-v-cele-eu>

¹⁶¹ Ustanovení § 52 odst. 10 slovenského zákoníku práce

a po dobu svátků podle zvláštního předpisu, nevyplývá-li z povahy práce nezbytnost práci v této době nařizovat.“

Při tvorbě budoucí právní úpravy zadávání a odevzdávání práce u zaměstnanců pracujících z domova může být čerpáno z tzv. dodávkových knížek, které byly upraveny v zákoně o domácí práci a představovaly vhodný nástroj ke kontrole domácí práce.¹⁶² Ve stávajícím pojetí práce z domova, která je většinou spojena s využitím moderních technologií, bude s největší pravděpodobností probíhat zadávání a odevzdávání práce elektronicky. Prostřednictvím elektronického přehledu konané práce, který by si vedl každý zaměstnanec pracující z domova, by zaměstnavatel zadal konkrétní práci a stanovil termín jejího odevzdání. Elektronický přehled konané práce by představoval jakýsi předávací protokol potvrzený zaměstnancem i zaměstnavatelem, ale sloužil by i ke sledování pracovní výkonnosti zaměstnance a jeho kontrole. Pokud by nebylo při práci využíváno informačních technologií, např. u manuální práce konané z domova, lze se inspirovat tzv. dodávkovými knížkami ve vlastním slova smyslu a potvrzovat zadávání a odevzdávání práce v listinné podobě.

Další inspirace ze zákona o domácí práci, která by při tvorbě nové právní úpravy neměla být vynechána, je vedení evidence zaměstnanců pracujících z domova. Vzhledem k budoucí speciální právní úpravě takových zaměstnanců (zejména se jedná o náhradu nákladů, BOZP, odměňování či překážky v práci) je taková evidence, kterou by měl vést každý zaměstnavatel, dalším nutným předpokladem pro řádné fungování práce z domova.

4.3. Náklady a jejich daňové řešení

Jak bylo zdůrazňováno v podkapitole 3.2.4., hradit náklady zaměstnanci, který pracuje z domova, není žádná nová povinnost zaměstnavatele, jelikož vyplývá ze zákoníku práce, a to z definice závislé práce. Na druhou stranu, její přímé zakotvení do právní úpravy by rozhodně zlepšilo postavení zaměstnanců pracujících z domova.

Největší úskalí těchto nákladů spočívá v daňových souvislostech možné paušalizace jejich náhrady. Ačkoli adekvátní judikatura prozatím není k dispozici, stanovisko GFŘ a právní úprava nákladů na vytváření a udržování pracovních podmínek v zákoně o daních z příjmů paušalizaci odmítá a dovoluje ji jen v případě náhrady za opotřebení vlastního majetku. Přesné prokazování jednotlivých nákladů řádnými daňovými doklady je pro zaměstnance v praxi téměř nerealizovatelné a vytváří administrativní zátěž pro obě strany. Naopak hrazení těchto nákladů paušální částkou stanovenou podzákonnou právní normou, kterou by bylo možné pravidelně valorizovat, je nejvhodnější řešení. Zmocnění pro vydání takové podzákonné normy

¹⁶² Ustanovení § 6 a násl. zákona o domácí práci

by měl upravit zákon o daních z příjmů, který musí paušalizaci těchto náhrad připustit. Změna by pomohla zejména zaměstnancům, protože hlavně na nich leží důkazní břemeno k uplatnění vzniklých nákladů. Zaměstnanec by měl mít možnost daňovými doklady prokázat, že jeho náklady převyšují paušální částku a je na zaměstnavateli, aby případný rozdíl uhradil.¹⁶³

Do úvahy o náhradě těchto nákladů přichází otázka, zda vyjmenované náklady je nutné hradit i v případě, kdy práci z domova koná zaměstnanec pouze výjimečně. Rámcová dohoda o práci na dálku stanoví, že: „*V případě, že je práce na dálku prováděna pravidelně, zaměstnavatel kompenzuje nebo hradí náklady přímo spojené s prací, zvláště ty vztahující se ke komunikaci.*“¹⁶⁴ Obdobným směrem šly i novely z roku 2016 a 2020, dle kterých by zaměstnanec pracující z domova pouze výjimečně neměl nárok na náhradu nákladů. Není však nikde stanoveno, jak by se měla tato výjimečnost posuzovat, což by mohlo v praxi přinést výkladové problémy. Přesto takovou úpravu přijal i slovenský zákoník práce.¹⁶⁵

Autorka se ztotožňuje s názorem, že taková úprava by byla v rozporu se základním principem závislé práce, která je dle ustanovení § 2 ZP konána na náklady zaměstnavatele.¹⁶⁶ Zaměstnavatel nemůže nechat tyto náklady hradit zaměstnanec a zaměstnanec ho nemůže této povinnosti ani zprostit.¹⁶⁷ Není patrný legitimní důvod, proč by např. zaměstnanci, který nevyužije překážku v práci při nemoci svého dítěte, ale naopak uvítá možnost pracovat z domova, neměly být uhrazeny náklady spojené s prací, která byla vykonána výjimečně z domova. Z hlediska vzniku nároku na úhradu nákladů není rozhodné, kolik dní zaměstnanec vykonává práci z domova. Je možné, že záměr nehradit zaměstnanci náklady, pokud vykonává práci v této formě pouze příležitostně, pramení ze zažité myšlenky, že se jedná pouze o benefit pro zaměstnanec. Náklady zaměstnanci prací z domova vzniknou, a to i přesto, že ji bude konat pouze výjimečně, a proto by je zaměstnavatel měl uhradit. Problém s úhradou takových příležitostných nákladů by mohl nastat ve spojení s názorem GFŘ, tedy, že tyto náklady musí být řádně prokázány. Přesné vypočítávání denních nákladů by zbytečně tvořilo administrativní zátěž pro obě strany. Z toho důvodu je opět vhodné zdůraznit, že změna zákona o daních

¹⁶³ MORÁVEK, J. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.11>

¹⁶⁴ Článek 7 Rámcové dohody o práci na dálku

¹⁶⁵ ustanovení § 52 odst. 2 slovenského zákoníku práce

¹⁶⁶ ŠKUBAL, J., VEJSADA, D. Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl. In *Epravo.cz* [online]. Praha: Epravo.cz, 27. 2. 2017. [cit. 2022-04-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepci-novele-zakoniku-prace-5-dil-105292.html> (HAMÁKOVÁ, D. *Homeworking*. Olomouc, 2020. Diplomová práce (Mgr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Petr Podrazil, Ph.D. Dostupné z: https://theses.cz/id/9mfcng/#panel_text)

¹⁶⁷ Ustanovení § 346c ZP

z příjmů a stanovení výše náhrady nákladů paušální částkou v podzákoném právním předpisu je nejjednodušší řešení nákladů vzniklých tímto způsobem. Pokud by byla stanovena denní paušální částka, nevznikala by velká administrativní zátěž ani pro jednu stranu a snadno by se vypočítala částka k úhradě zaměstnance podle počtu dní, které strávil prací z domova.

Zákoníkem práce ani jiným právním předpisem není explicitně stanovena splatnost úhrady těchto nákladů, a proto by se použila obecná úprava v ustanovení § 1958 odst. 2 OZ, dle kterého platí, že: „*Neujednají-li strany, kdy má dlužník splnit dluh, může věřitel požadovat plnění ihned a dlužník je poté povinen splnit bez zbytečného odkladu.*“ Náhrada těchto nákladů je tak závislá na výzvě ze strany zaměstnance, jakožto věřitele. Při příští novelizaci zákoníku práce by zákonodárci současně s explicitním zakotvením povinnosti zaměstnavatele hradit náklady vzniklé při práci z domova neměli opominout i stanovení splatnosti této náhrady, kdy se jako nejjednodušší zdá být varianta, aby úhrada byla splatná společně s mzdou, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.¹⁶⁸

4.4. BOZP a obecná odpovědnost za škodu

V řadě případů v praxi se lze setkat s nezpůsobilostí či neochotou zaměstnavatelů plnit rozsáhlé požadavky BOZP na jejich pracovištích, a proto je mylné se domnívat, že tomu při práci z domova bude jinak.¹⁶⁹ Z toho vede další zamyšlení, jestli by rozsáhlá regulace BOZP také neměla projít přiměřenou novelizací, která by více odpovídala praxi.

Když zůstaneme pouze v oblasti práce z domova, lze shrnout, že vůbec není v silách zaměstnavatele dostát svých povinností na úseku BOZP, protože mu v jejich splnění brání právní i faktické překážky. Zaměstnanec požívá značných svobod v uzpůsobování si výkonu práce dle svého uvážení, zaměstnavatel je omezen v některých řídicích pravomocech, ale povinnosti dodržovat vysoký standard BOZP zproštěn není.¹⁷⁰ O deregulaci standardu BOZP zatím neuvažovala žádná z navrhovaných novel a není ani předmětem slovenského zákoníku práce. V úvaze byl pouze nástroj k řešení psychosociálních problémů, kterým může

¹⁶⁸ MORÁVEK, J. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.11>

¹⁶⁹ MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník* [online]. Ústav státu a práva AV ČR, 2021, 160(2). [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2021/2021-2.html?a=3557>

¹⁷⁰ MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník* [online]. Ústav státu a práva AV ČR, 2021, 160(2). [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2021/2021-2.html?a=3557>

čelit zaměstnanec pracující z domova, když obě novely navrhovaly, aby takovému zaměstnanci nebyl odepřen kontakt se zaměstnanci pracujícími na pracovišti zaměstnavatele.

Při změně právní úpravy by se důsledně měl projevit zmiňovaný účel novelizace, kterým je větší zpřístupnění práce z domova, a to zproštěním zaměstnavatele některých dosavadních povinností v oblasti BOZP. Výměnou za flexibilitu práce, která zaměstnanci nabízí možnost vykonávat práci ze svého bydliště, je legitimní netrvat důsledně na ochranné funkci pracovního práva a začít uvažovat o částečném snížení přísného standardu BOZP, který tíží pouze zaměstnavatele. Je očekávatelné, že k zaměstnavatelům shovívavější právní úprava BOZP by vedla k jejich vyšší ochotě práci z domova svým zaměstnancům umožnit.¹⁷¹

Myšlenky na modernizaci BOZP se objevují i na úrovni EU, kdy se Evropská komise vymezila ve Strategickém rámci EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021 - 2027¹⁷² takto: „*Měnící se formy práce vyplývající mimo jiné z digitalizace, společně s významným zvýšením počtu osob pracujících na dálku, budou rovněž vyžadovat aktualizaci řešení v oblasti BOZP*“ a mezi hlavní prioritu strategického rámce EU je zařazeno „*předvídaní a řízení změn v souvislosti se zelenou, digitální a demografickou transformací*“.

Je vhodné upozornit i na Článek 8 Rámcové dohody o práci na dálku, který zakotvuje možnost zvýšení zapojení a míry odpovědnosti zaměstnance v oblasti BOZP.

Pro snížení vysokého standardu BOZP, který tíží hlavně zaměstnavatele, svědčí mimo jiné fakt, že zaměstnanec při práci z domova sám ovlivňuje svoje pracovní podmínky a setkává se pouze s běžnými riziky, která mu jsou v jeho domácnosti dostatečně známa, a proto by na něj měla být přenesena část odpovědnosti.¹⁷³ Navíc lze práci z domova zařadit do první kategorie prací dle ustanovení § 37 zákona o ochraně veřejného zdraví.¹⁷⁴

Pro splnění povinností zaměstnavatele zajistit zaměstnanci BOZP by mělo postačit zavázat zaměstnance k dodržování přestávek v práci, detailně ho proškolit o bezpečném použití pracovních pomůcek, řádně poučit o vhodném pracovním místě a seznámit ho s obecnými

¹⁷¹ HABLOVIČ, J. Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>

¹⁷² Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnících se světe práce. Dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52021DC0323>

¹⁷³ MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník* [online]. Ústav státu a práva AV ČR, 2021, 160(2). [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2021/2021-2.html?a=3557>

¹⁷⁴ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. str. 155 ISBN 978-80-7478-975-5

riziky, se kterými se může běžně zaměstnanec v domácnosti setkat, ale naopak to, aby zaměstnavatel soustavně vyhledával rizika, k čemuž je aktuálně povinen, není přiměřené.¹⁷⁵

Lze se ztotožnit s názorem, že pokud bude zaměstnanec řádně proškolen v oblasti BOZP a jeho znalosti budou pravidelně kontrolovány, bude zaměstnavatel zproštěn z odpovědnosti za případný pracovní úraz vzniklý při práci z domova.¹⁷⁶ Taková právní úprava by pravděpodobně zajistila, že práce z domova nebude pro zaměstnavatele představovat dosavadní riziko, a tím bude umožněna více zaměstnancům.

Co se týče úpravy obecné odpovědnosti za škodu, tak poněkud zvláštní úpravu měla za cíl přinést novela z roku 2020, která navrhovala znění ustanovení § 250 odst. 3 zákoníku práce doplnit o následující znění: *“to neplatí v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317“*, čímž navrhovala přenést důkazní břemeno obecné odpovědnosti za škodu ze zaměstnavatele na domácího zaměstnance. Takový návrh přináší zajímavou otázku, zda by se v oblasti odpovědnosti za škodu mělo rozlišovat mezi zaměstnancem pracujícím na pracovišti zaměstnavatele a domácím zaměstnancem. Ve Stanovisku Vlády je ukázána nevhodnost navrhovaného ustanovení na příkladu zaměstnanců, kteří sice nepracují v režimu ustanovení § 317 ZP, ale přesto vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele (ať už v domácnosti zákazníka nebo na pracovní cestě), přičemž při vzniku škody u takových zaměstnanců zůstává důkazní břemeno na zaměstnavateli. Přijetím této změny by došlo k porušení zásady ochrany zaměstnance, neboť je evidentní, že by se domácí zaměstnanec ocitl v neopodstatněně horší pozici než zaměstnanec plnící pracovní úkoly u zákazníka, tedy také mimo přímou kontrolu zaměstnavatele.

Zakotvení přenesení důkazního břemene důvodová zpráva novely z roku 2020 zdůvodňuje absencí řádné kontroly výkonu práce a ztíženou důkazní situací zaměstnavatele při vzniku škody.¹⁷⁷ Argument předkladatelů nebere v potaz jedny z hlavních předpokladů práce z domova, kterými jsou důvěra mezi subjekty a samostatnost zaměstnance podávat kvalitní výstupy i bez neustálé kontroly ze strany zaměstnavatele. Stanovisko Vlády navrhované ustanovení odmítá s odůvodněním, že *„zaměstnavatel by měl být schopný případné porušení povinnosti zaměstnance prokázat i bez možnosti fyzického dohledu,*

¹⁷⁵ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. str. 155 ISBN 978-80-7478-975-5

¹⁷⁶ TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 335 s. str. 155 ISBN 978-80-7478-975-5

¹⁷⁷ Zvláštní část důvodové zprávy k novele z roku 2020 ad § 250 odst. 3 str. 6

který ani na pracovišti zaměstnavatele nemůže být vždy neustálý. “ Pokud zaměstnavatel má obavy spojené s prací z domova zaměstnance, měl by její sjednání důkladně zvážit. Odlišovat důkazní břemeno u zaměstnance na pracovní cestě a zaměstnance pracujícího z domova není na místě, a proto by povinnost prokázat odpovědnost za škodu měla zůstat tížit zaměstnavatele.

4.5. Nařízení práce z domova bez souhlasu zaměstnance

Práce z domova představovala během pandemie Covid 19 vhodný a často využívaný nástroj k eliminaci nákazy, jehož využívání bylo z důvodu omezení setkávání mezi lidmi čteně doporučováno. Vyvstala právně zajímavá otázka, zda je možné dle českého právního řádu práci z domova zaměstnanci nařídit. K zamyšlení přispělo i Usnesení Vlády ČR č. 432/2020 Sb., dle kterého Vláda ČR *„nařizuje zaměstnavatelům využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště“*.¹⁷⁸ Po vydání citovaného ustanovení docházelo k úvahám, zda Vláda ČR *„měla v úmyslu dočasně suspendovat ustanovení § 317 zákoníku práce“* a *de facto* nařídila vykonávat práci z domova, anebo měla *„práce na dálku“* představovat výkon práce na jiném pracovišti zaměstnavatele, než je obvyklé pracoviště zaměstnance, kde by došlo k eliminaci setkávání mezi lidmi.¹⁷⁹

Jednoznačnou odpověď na položenou otázku nalezneme v ustanovení § 2 ZP, kde je stanoveno, že *„Závislá práce musí být vykonávána (...) v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“* Z citovaného ustanovení vyplývá, že pokud má dojít k výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, musí se na tom obě strany nejdříve dohodnout. Je vhodné doplnit, že jednostranné nařízení výkonu práce z domova nepřipouštěla ani předchozí právní úprava¹⁸⁰ a nepřipouští ho ani Rámcová dohoda o práci na dálku, která zdůrazňuje prvek dobrovolnosti.¹⁸¹ Práci z domova není oprávněna nařídit ani Vláda ČR svým usnesením, protože není možné, aby právní norma nižší právní síly zasahovala takovým způsobem do právní normy vyšší právní síly. Za současné právní úpravy lze uzavřít, že není možné vykonávat práci z domova bez souhlasu zaměstnance.

Nařízení výkonu práce z domova by naráželo na právní i faktické překážky a je mj. kritizováno pro popření zásady smluvní volnosti a ochrany zaměstnance,

¹⁷⁸ čl. III odst. 4. Usnesení č. 431/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 1102 o přijetí krizového opatření

¹⁷⁹ GORČÍK, J. Home Office a usnesení vlády ČR ze dne 26.10.2020 č. 1102 o přijetí krizového opatření. In *Právníprostor.cz* [online]. Ostrava : ATLAS Consulting, 2020, 02.11.2020. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-usneseni-vlady-cr-ze-dne-26102020-c-1102-o-prijeti-krizoveho-opatreni>

¹⁸⁰ ustanovení § 267 odst. 2 a 3 zákoníku práce z roku 1965

¹⁸¹ Článek 3 Rámcové dohody o práci na dálku

kteřá je základním kamenem pracovního práva. Ačkoliv je hlavním znakem závislé práce vztah nadřizenosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci,¹⁸² tak nemůže být popřena základní zásada soukromoprávního vztahu, dle které je postavení jeho subjektů rovnocenné.

Dále by při nařizení práce z domova došlo k zásahu do základních práv a svobod zaměstnance zaručených LZPS, a to konkrétně do ochrany soukromí,¹⁸³ zákazu nucené práce¹⁸⁴ a do nedotknutelnosti obydlí.¹⁸⁵ Není možné, aby byl zaměstnanec nucen vykonávat práci ze svého bydliště, není povinen vyslovit souhlas ke vstupu do jeho obydlí a jeho soukromý a rodinný život je chráněn na úrovni ústavního zákona. Zaměstnavateli nemůže ani za účelem kontroly pracovního místa z pohledu BOZP povolit vstup do obydlí, resp. do soukromí zaměstnance, nikdo jiný než samotný zaměstnanec. Lze si jen těžko představit souhlas ke vstupu od zaměstnance, kterému by byla práce z domova nařizena proti jeho vůli. Sankcionovat zaměstnance nelze ani za odmítnutí výkonu práce z domova ani za odepření vstupu z důvodu kontroly.

Dále by v případě nařizení práce z domova mohlo dojít k zásahům do práv třetích osob, které se zaměstnancem sdílí společnou domácnost, jelikož požívají totožnou ochranu soukromí a domovní svobody. Třetí osoby nemohou být nuceny strpět výkon práce z domova zaměstnance, kterému by byl takový výkon práce nařizen. Vedle zásahu do osobnostních práv těchto osob, by mohlo v aplikační praxi docházet k problémům u nedostatečného nebo zcela absentujícího dispozičního oprávnění zaměstnance k nemovitosti, kde má práci vykonávat, např. pokud zaměstnanec vůbec nedisponuje oprávněním udělit souhlas k využívání prostor k pracovnímu účelu, neboť není jejich vlastníkem.¹⁸⁶ V takovém případě musí být zajištěno, že třetí osoba, která má k bydlišti zaměstnance dispoziční právo, souhlasí, aby její prostory byly využívány k výkonu práce. Dílčí dohoda mezi zaměstnavatelem a třetí osobou, která má k prostoru dispoziční oprávnění, je nezbytným předpokladem, aby mohl zaměstnanec daný prostor využívat k výkonu práce.¹⁸⁷

¹⁸² Ustanovení § 2 ZP

¹⁸³ Článek 7 LZPS

¹⁸⁴ Článek 9 LZPS

¹⁸⁵ Článek 12 LZPS

¹⁸⁶ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 550-551 ISBN 978-80-7400-853-5.

¹⁸⁷ MORÁVEK, J. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. 789 s. str. 551 ISBN 978-80-7400-853-5.

Pokud je v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce jiné město, než je bydliště zaměstnance, zaměstnavatel by při nařízení práce z domova *de facto* jednostranně měnil podstatnou náležitost pracovní smlouvy. Změna pracovní smlouvy, jakožto dvoustranného právního jednání, může být učiněna teprve až po souhlasu zaměstnance formou písemného dodatku. V opačném případě dochází k porušení zásady *pacta sunt servanda*.¹⁸⁸

Jak je uvedeno ve Stanovisku Vlády, je legitimně možné, aby zaměstnanec z objektivních důvodů nemohl nařízení práce z domova vyhovět např. z důvodu rekonstrukce bytu. Dále si lze snadno představit razantní snížení kvality pracovních výstupů zaměstnance v důsledku distanční výuky jeho potomků. V takovém případě by byla vhodná individuální dohoda, která by upravila náhradní způsob řešení výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele i bydliště zaměstnance, např. pronájem sdílené kanceláře, což by vedlo nepochybně k navýšení nákladů zaměstnavatele. Náklady za práci z domova půjdou vždy k tíži zaměstnavatele, protože dle ustanovení § 2 ZP „*zaměstnanec vykonává závislou práci na náklady zaměstnavatele*“, ale je nepřiměřené, aby takové dodatečné náklady z náhradního způsobu řešení práce z domova šly k tíži zaměstnavatelů, kteří by práci z domova nařizovali nejčastěji na základě vládního opatření.

I přes uvedené problémy, se kterými by bylo nařízení práce z domova spojeno, je předmětem debaty, zda by za striktně vymezených podmínek a ve zvlášť výjimečných případech neměla být uzákoněna možnost jednostranného nařízení práce z domova, protože se po proběhlých zkušenostech ukázala jako vhodný nástroj k zamezení šíření infekčního onemocnění. Například na Slovensku došlo k uzákonění možnosti nařízení práce z domova, kdy s účinností od 4. dubna 2020 dle ustanovení § 250b odst. 2 písm a) slovenského zákoníku práce platí, že: „*Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje*“¹⁸⁹ Vedle dvou základních kategorií (*domácka práca* a *telepráca*) vznikla speciální kategorie - *práca z domácnosti zamestnanca*, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, nebo si ji zaměstnanec

¹⁸⁸ VALÍČKOVÁ, I., NĚMEČEK, M. „Nařízení home office zaměstnavatelem“ v době pandemie koronaviru. In *Epravo.cz* [online]. Praha: Epravo.cz, 2020, 3. 11. 2020. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narizeni-home-office-zamestnavatelem-v-dobe-pandemie-koronaviru-112101.html>

¹⁸⁹ Ke změně zákona č. 311/2001 Z. z., Zákoníku práce došlo na základě Zákona č. 66/2020 Z.z., kterým sa doplňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa doplňajú niektoré zákony, Národnej rady Slovenskej republiky.

dle aktuálního znění slovenského zákoníku práce může i vyžádat. Touto změnou došlo k zásahu do zásady smluvní volnosti v pracovním právu, který má platit jen dočasně v průběhu zákonem předvídané mimořádné události, ale je s ním v takových případech počítáno i do budoucnosti.¹⁹⁰

Na rozdíl od Slovenska je Česká republika k takové razantní změně prozatím opatrnější. Snaha o zakotvení nařízení práce z domova novelou z roku 2020 byla odmítnuta. Vláda ČR ji označila jako „*nepřijatelný zásah do smluvní povahy pracovněprávních vztahů*“ a přirovnala ji k přeložení zaměstnance na jiné místo pouze na základě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele, které bylo pro rozpor s LZPS zrušeno. Novela z roku 2020 se bez předchozí odborné diskuse a nalezení shody mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců pokusila normovat povýšení jednoho ze subjektů soukromoprávního vztahu v takovém rozsahu, že mu přiznávala oprávnění nařídit druhému využívat své vlastní zdroje a své obydlí v jeho prospěch. Na rozdíl od slovenské úpravy, kde je zaměstnavatel práci z domova oprávněn nařídit v případě, že je příslušným orgánem veřejné moci vydáno opatření za účelem prevence vzniku a šíření infekčních onemocnění,¹⁹¹ v zákoníku práce by přijetím novely z roku 2020 byla kritéria pro nařízení práce z domova vymezena nejasně, protože navrhované důvody pro nařízení práce z domova (vážné provozní důvody, nepříznivé povětrnostní vlivy či živelní události) zákoník práce označuje za překážky na straně zaměstnavatele.¹⁹² Rozhodnutí, jestli se jedná o překážku na straně zaměstnavatele, nebo zda je zaměstnavatel oprávněn nařídit práci z domova, by bylo ponecháno čistě na uvážení zaměstnavatele, stejně jako délka trvání nařízené práce z domova.

Autorka zastává názor, že k jednostrannému nařízení práce z domova je třeba vždy z výše uvedených důvodů přistupovat kriticky, jelikož je zpochybňováno, zda by vůbec mohlo být v praxi proveditelné a zda by představovalo funkční institut, protože naráží na mnoho překážek, které byly uvedeny v této kapitole. Lze shrnout, že nařízení práce z domova je nevhodným institutem zejména kvůli rozporu s LZPS, neoprávněnému zásahu do práv třetích osob, kteří se zaměstnancem sdílí společnou domácnost, a možnému nedostatku dispozičního práva k nemovitosti, kde by měl zaměstnanec práci vykonávat.

¹⁹⁰ BARANCOVÁ, H. Pracovní právo Slovenskej republiky v čase pandémie covidu 19. In PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020. 158 s. str. 20 ISBN 978-80-7630-008-8. Dostupné online na <https://rozkotova.cld.bz/PP-korona/22/>

¹⁹¹ § 250b odst. 2 písm a) slovenského zákoníku práce

¹⁹² Ustanovení § 207 zákoníku práce

Dokonce i za mimořádné situace, jako je pandemie Covid 19 nebo šíření jiného infekčního onemocnění, kterému by mohla Česká republika možná čelit v budoucnu, mají být využívány jiné nástroje k omezení kontaktu mezi lidmi, než je nařízení práce z domova bez souhlasu zaměstnance. Dle dosavadních zkušeností zaměstnanci většinou neměli problém k ní přistoupit dobrovolně. U zbývajících zaměstnanců, kteří by ji odmítli vykonávat, lze snadno zajistit technickými opatřeními omezení jejich kontaktů, obzvláště, když by se jednalo o menší skupinu či dokonce o jednotlivce.

I přes uvedené skutečnosti, které jsou s nařízením práce z domova spojené, lze očekávat, že k jeho zakotvení v omezeném rozsahu přeci jen dojde, a to v podobném znění jako ve slovenském zákoníku práce. Je tedy pravděpodobné, že zaměstnavatel bude oprávněn nařídit práci z domova, pokud tak stanoví opatření orgánu veřejné moci. Nařízení práce z domova musí vyhovovat povaha práce, ale i pracovní prostředí u zaměstnance doma.

Stejně tak je nepochybné, že v brzké době bude zakotvena povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti o práci z domova určitých zaměstnanců, jak předpokládá Směrnice Work-life Balance a navrhovala to i nepřijatá novela z roku 2020. Vyhovění takové žádosti by mělo být limitováno např. vážnými provozními důvody nebo povahou vykonávané práce, ale i závažnými nedostatky u zaměstnance doma, jako je např. nemožnost připojení k internetu, který k výkonu práce zaměstnanec nevyhnutelně potřebuje.

Závěr

Práce z domova se v posledních dvou letech stala velmi relevantním tématem pracovního práva, a to zejména tím, když ukázala během pandemie Covid 19 jednu ze svých hlavních výhod, kterou je zajištění kontinuity výkonu práce i v situaci, kdy ji není možné realizovat na pracovišti zaměstnavatele. Jedná se o flexibilní formu zaměstnávání, která je vhodným nástrojem ke sladění pracovního a soukromého života, což je v posledních letech populární trend i na poli Evropské unie.

Cílem předložené práce bylo přiblížit a zhodnotit stávající právní úpravu, upozornit na hlavní úskalí práce z domova a předložit vybrané úvahy *de lege ferenda*, které by měly být brány v potaz při tvorbě nových pravidel práce z domova v právním řádu. Zvláště nedostatečnost stávající úpravy pro současnou praxi byla ústředním bodem této diplomové práce.

První část diplomové práce byla věnována vysvětlení pojmu výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, který používá zákoník práce, a pod který je subsumován pojem práce z domova. Bylo poukázáno na potřebu kategorizace odlišných režimů výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (resp. z domova), protože stávající zvláštní právní úprava v ustanovení § 317 ZP míří pouze na takové zaměstnance, kteří si svou pracovní dobu rozvrhují sami, ale vůbec neřeší zaměstnance, kterým je pracovní doba rozvržena dle ustanovení § 81 ZP.

Dále bylo v první části na historických souvislostech vysvětleno, že práce z domova není pouze moderní trend spojený s informačními technologiemi, ale byla využívána minimálně již v minulém století. Ze starší právní úpravy, která byla dokonce obsáhlejší, než je ta stávající, může být čerpáno při příští novelizaci.

V první části bylo dále v obecném kontextu ukázáno, že trend práce z domova, resp. práce na dálku, je v evropském měřítku znám již dvě desetiletí, kdy byla přijata Rámcová dohoda o práci na dálku. Popularita práce na dálku přetrvává i do současnosti, jelikož Evropská unie dává důraz na zařazení pružného uspořádání pracovní doby, kam patří i práce na dálku, a tzv. práva odpojit se do právních řádu unijních států, jak bylo zmíněno v kapitole 4.2. této diplomové práce.

V druhé části diplomové práce, jejímž předmětem byl rozbor stávající právní úpravy, bylo poukázáno zejména na to, že její novelizace je v budoucnu nevyhnutelná. Byly rozebrány definiční znaky režimu stanoveného v ustanovení § 317 zákoníku práce, který se jako jediný věnuje výkonu práce z domova. Bylo zjištěno, že stávající znění ustanovení § 317 zákoníku

práce s sebou nese výkladové a aplikační problémy, a to zejména proto, že nedostatečně a zmatečně upravuje odchylky v odměňování domácích zaměstnanců.

Předmětem třetí části diplomové práce byly hlavní problematické oblasti práce z domova. Je jisté, že problematičnost těchto oblastí spočívá zejména v tom, že jejich obecná úprava v zákoníku práce není použitelná pro v mnoha ohledech specifickou práci z domova, která by si zasloužila speciální úpravu. Jednalo se o BOZP, evidenci pracovní doby, kontrolu zaměstnance a náhradu nákladů vzniklých při práci z domova. Jmenované oblasti by měly být předmětem budoucí novelizace právního řádu, aby byl institut práce z domova funkční.

S problematickými oblastmi uvedenými ve třetí části diplomové práce se autorka snažila vypořádat ve čtvrté části této diplomové práce, a to v rámci úvah *de lege ferenda*. Inspirací pro tyto úvahy jí byly zejména nepřijaté novely zákoníku práce z roku 2016 a 2020 a slovenský zákoník práce, který je svou úpravou rozsáhlejší, než je strohá úprava v ustanovení § 317 zákoníku práce.

Bylo uvedeno, že co se týče budoucí právní úpravy kontroly zaměstnance a evidence pracovní doby, je autorka toho názoru, že je v těchto oblastech legitimní uložit zaměstnanci přiměřené povinnosti, aby mohla práce z domova řádně fungovat. Jedná se například povinnost vedení evidence pracovní doby či přehledu o pracovní činnosti. Revize právní úpravy náhrady nákladů vzniklých při práci z domova by měla zasáhnout i do změny zákona o daních z příjmů a umožnit paušalizaci těchto nákladů, která představuje pravděpodobně jediné možné a spravedlivé řešení.

Nejvýraznější důvod pro komplexnější zakotvení práce z domova do právního řádu je neodpovídající právní úprava BOZP. Bylo vysvětleno, že zaměstnavatelé nemohou povinnosti, které jim plynou nejen ze zákoníku práce, často vůbec splnit a jediným řešením je přistoupit k deregulaci úpravy BOZP ve prospěch zaměstnavatele. Právní úprava, která by trvala na striktním vysokém standardu BOZP, který tíží pouze zaměstnavatele, by z práce z domova vytvářela nadále nefunkční institut. Nebyly nalezeny důvody, proč by nemohla být část odpovědnosti přenesena na zaměstnance, a proto lze uzavřít, že lpění na ochraně zaměstnance v oblasti BOZP není při práci z domova na místě.

Poslední úvaha uvedená v čtvrté části této diplomové práce patřila nařízení práce z domova bez souhlasu zaměstnance. Autorka v této části upozornila na různé překážky, které by s takovým nařízením byly spojeny, a zároveň došla k závěru, že zakotvení jednostranného nařízení do zákoníku práce není cesta, kterou by se zákonodárci měli při novelizaci vydat, protože výkon práce z domova by z uvedených důvodů vždy měl podléhat konsenzu obou stran.

Závěrem lze shrnout, že institut práce z domova se stal v posledních letech standardem pracovněprávních vztahů české společnosti. Není mylné se domnívat, že zejména mladá generace vstupující aktuálně do produktivního věku bude tuto flexibilní možnost výkonu práce čteněji požadovat jako nutnou podmínku pro vznik pracovněprávního vztahu. Možnost vykonávat práci z domova alespoň jeden den v týdnu se stává již běžným obsahem inzerátů s nabídkou práce.

Je pravděpodobné, že společnost bude častěji prosazovat *work-life balance*, protože události spojené s přepracováním, nemožností či neschopností zaměstnanců se odpojit od práce, které mohou vyústit až k pracovnímu vyhoření a dalším psychickým problémům, se stávají stále frekventovanějšími. Práce z domova se stanovenými mantinely je vhodný nástroj k naplňování *work-life balance*, a proto má v tomto směru vysokou perspektivu. Je tak zřejmé, že zaměstnavatelé budou muset požadavky na flexibilní výkon práce dříve nebo později začít více reflektovat (a to nejen v pracovních inzerátech) a zákonodárci by neměli opomenout těmto současným pohledům na výkon práce vytvořit vhodný právní rámec.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

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

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.

BĚLOVSKÝ, P., STLOUKALOVÁ, K., SKŘEJPEK, M. *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka, aneb, Římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017. 573 s. ISBN 978-80-87284-64-3.

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.

KOTTNAUER, A. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 384 s. ISBN 978-80-7502-038-3.

TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P. (eds.) *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020. 142 s. ISBN 978-80-7630-006-4.

GOGOVÁ, R., HŮRKA, P., ÚLEHLOVÁ, H. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2., přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 295 s. ISBN 978-80-7263-759-1.

JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 199 s. ISBN 978-80-7478-518-4.

ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. 279 s. ISBN 978-80-87146-72-9.

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.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

OLEXA, L. Teleworking - alternativní flexibilní forma zaměstnání. In: *Bezpečnost a hygiena práce* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 01.10.2010, 60(10). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z:

<https://www.aspi.cz/products/lawText/7/37075/1/2?vtextu=teleworking#lema0>

KAHLE, B. Pracovní doba a odměňování, 1. část. In: *PaM. - Práce a mzda* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 19.07.2013, 61(8). [cit. 2021-10-18]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/45033/1/2?vtextu=navlékače%20korálků#lema0>

STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, J. Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci. In: *PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka*. [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, 02.07.2021, 24(7). [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/294748/1/2>

KADLEC, M. Homeoffice dnes a zítra. In: *SoukPr - Soukromé právo*. [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 18.09.2020, 8(9). [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/283112/1/2?rem=homeoffice%20dnes%20a%20z%C3%ADtra>

HABLOVIČ, J. Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce. In: *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8] Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>

MATEJKA, J. Pracovní právo na prahu čtvrté průmyslové revoluce*. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8] Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.9>

LANG, R. Závislá práce v době koronaviru – sociálněprávní souvislosti. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8] Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.18>

MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník* [online]. Ústav státu a práva AV ČR, 2021, 160(2). [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2021/2021-2.html?a=3557>

MORÁVEK, J. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.11>

STONJEK, P. Koronavirus – šance přenést část nákladů závislé práce na zaměstnance? In *Acta Universitatis Carolinae Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). [cit. 2021-10-8] Dostupné z <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.12>

STEINOVÁ, V. Pracovní poměr mezi lety 1945-1948 v českých zemích, jeho charakteristika a související pracovněprávní problematika. In *PrhS - Právněhistorické studie* [online]. Praha: Karolinum, 2019, 07. 08. 2019, 49(1). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://karolinum.cz/casopis/pravnehistoricke-studie/rocnik-49/cislo-1/clanek-6969>

SEŇČÍK, J. BOZP při práci mimo pracoviště zaměstnavatele s ohledem na home office. In *BHP - Bezpečnost a hygiena práce* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, 09.04.2014, 64(4). [cit. 2021-10-10]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/47319/1/2>

DANDOVÁ, E. Homeworking a BOZP. In *BHP - Bezpečnost a hygiena práce* [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, 10.06.2021, 71(6). [cit. 2021-10-10]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/293706/1/2?vtextu=home%20working%20a%20bozp#lema0>

MÁLEK, J., MAUX, T. Přijdou změny v právní úpravě práce z domova? In: *Právníprostor.cz* [online]. Ostrava : ATLAS Consulting, 2021, 23.08.2021. [cit. 2021-9-15] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prijdou-zmeny-v-pravni-uprave-prace-z-domova>

VALÍČKOVÁ, I., NĚMEČEK, M. „Nařízení home office zaměstnavatelem“ v době pandemie koronaviru. In: *Epravo.cz* [online]. Praha: Epravo.cz, 2020, 3. 11. 2020. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/narizeni-home-office-zamestnavatelem-v-dobe-pandemie-koronaviru-112101.html>

MIKEŠOVÁ, K. Novela zákoníku práce zavádějící konečně pravidla pro home office. In: *Epravo.cz* [online]. Praha: Epravo.cz, 2021, 25. 3. 2021. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakoniku-prace-zavadejici-konecne-pravidla-pro-home-office-112797.html>

SUCHÁ, B., SUCHANOVÁ, K., FELCMANOVÁ, M. Návrh právní úpravy práce z domova. In *ey.com* [online]. 2021, 8. 3. 2021. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: https://www.ey.com/cs_cz/tax/tax-alerts/2021/navrh-pravni-upravy-prace-z-domova

GORČÍK, J. Home Office a usnesení vlády ČR ze dne 26.10.2020 č. 1102 o přijetí krizového opatření. In *Právní prostor.cz* [online]. Ostrava : ATLAS Consulting, 2020, 02.11.2020. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-usneseni-vlady-cr-ze-dne-26102020-c-1102-o-prijeti-krizoveho-opatreni>

DOSTÁL, D. Práce z domova není pro každého. Někteří zaměstnanci home office nezvládají. In *Businessinfo.cz* [online]. Praha : CzechTrade, 2018, 01.12.2018. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/prace-z-domova-neni-pro-kazdeho-nekteri-zamestnanci-homeoffice-nezvladaji/>

GOMEZ KONČALOVÁ, L. Home office - Od benefitu k flexibilní budoucnosti. In *Epravo.cz* [online]. Praha: *Epravo.cz*, 2020, 5. 11. 2020. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/home-office-od-benefitu-k-flexibilni-budoucnosti-112088.html#_ftn1

KARAS, L., BĚLOHOUBEK, V. Home office nejen v době koronavirové – jak ho správně nastavit? In *Právní prostor.cz* [online]. Ostrava : ATLAS Consulting, 2020, 25.05.2020. [cit. 2021-9-15]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-nejen-v-dobe-koronavirove-jak-ho-spravne-nastavit#note-6>

SPIROVÁ, I. Zaměstnávání „domáckých“ zaměstnanců. In *Epravo.cz* [online]. Praha: *Epravo.cz*, 2015, 12. 2. 2015. [cit. 2021-10-5]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-domackych-zamestnancu-96923.html>

(HAMÁKOVÁ, D. *Homeworking*. Olomouc, 2020. Diplomová práce (Mgr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Petr Podrazil, Ph.D. Dostupné z: https://theses.cz/id/9mfcng/#panel_text)

JOUZA, L. Je úraz při vaření kávy pracovní? In *ustavprava.cz* [online]. 16.04.2018. [cit. 2022-01-12]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/04/je-uraz-pri-vareni-kavy-pracovni/>

FETTER, R. Kávou se můžete v práci opářit "výhodně." Důležité je, kdo požádal o její vaření. In *Měšec.cz* [online]. 12. 5. 2010. [cit. 2022-01-12]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/oparit-se-v-praci-vyhodne-nemuze-kazdy/>

KENTON, W. Small Office/Home Office (SOHO). In *Ivestopedia.com* [online]. 31.08.2021. [cit. 2022-02-07]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/s/small-office-home-office-soho.asp>

EVROPSKÝ PARLAMENT. Parlament: Právo odpojit se od práce by mělo být základním právem v celé EU. Tisková zpráva. In *europarl.europa.eu* [online]. 21.1.2021. [cit. 2022-04-09]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/press-room/20210114IPR95618/parlament-pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zakladnim-pravem-v-cele-eu>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou. Tisková zpráva. In *czso.cz* [online]. 11. ledna 2022. [cit. 2022-06-09]. Dostupné online na: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznou>

ŠKUBAL, J., VEJSADA, D. Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl. In *Epravo.cz* [online]. Praha: Epravo.cz, 27. 2. 2017. [cit. 2022-04-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-5-dil-105292.html> (HAMÁKOVÁ, D. *Homeworking*. Olomouc, 2020. Diplomová práce (Mgr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Petr Podrazil, Ph.D. Dostupné z: https://theses.cz/id/9mfcng/#panel_text)

DVOŘÁKOVÁ, T., MÁLEK, J. Work-life Balance směrnice a její přínos v oblasti pružného uspořádání pracovní doby. In *Peytonlegal.cz* [online]. 19. 11. 2021. [cit. 2022-04-28]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/work-life-balance-smernice/>

Stanovisko (WP 249) pracovní skupiny WP29 č. 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. In *Uoou.cz* [online]. [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=30203

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office: 8. část: Monitorování při práci z domova. In *Praceamzda.cz* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021, 29. 4. 2021. [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/8-cast-monitorovani-pri-praci-z-domova#_ftnref3

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office: 4. část: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úrazy a nemoci z povolání. In *Praceamzda.cz* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021, 28. 4. 2021. [cit. 2022-01-22]. Dostupné z:

<https://www.praceamzda.cz/clanky/4-cast-bezpecnost-ochrana-zdravi-pri-praci-pracovni-urazy-nemoci-z-povolani>

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office: 3. část: Pracovní doba. In *Praceamzda.cz* [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021, 28. 4. 2021. [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/3-cast-pracovni-doba#_ftnref4

3. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

Usnesení Vlády ČR ze dne 26. října 2020, č. 1102 o přijetí krizového opatření.

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

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

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

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce.

Nařízení vlády č. 628/1920 Sb., kterým se provádí zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce.

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

Nařízení č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

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.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

4. Komentovaná znění zákonů

VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. ISBN 978-80-7400-534-3.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., MORÁVEK, J., SCHMIED, Z., ŠUBERTOVÁ, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k I. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1.

5. Seznam použité judikatury

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. 21 Cdo 1824/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. ledna 2017, sp. zn. 4 Ads 244/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1938/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. dubna 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000

6. Seznam ostatních zdrojů

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. (sněmovní tisk č. 1167/0). Dostupné z: <https://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=1167&CT1=0>

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. (sněmovní tisk č. 1167/0). Dostupné z: <https://psp.cz/sqw/text/tisky.sqw?O=8&T=1167>

Stanovisko vlády k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 1167/1). Dostupné z: <https://public.psp.cz/en/sqw/tisky.sqw?O=8&T=1167>

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 903/0). Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=903&ct1=0>

Strategický rámec EU pro BOZP na období 2021–2027, Evropská komise. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>

Digitalizace a bezpečnost a ochrana zdraví při práci, Výzkumný program EU-OSHA, Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2019. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-osh-eu-osha-research-programme/view>

Eurofound (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. In *eurofond.com* [cit. 2022-04-09]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef_19032en.pdf

Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20.11.2019. In *financnisprava.cz* Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf

Průzkum MPSV: Práce z domova, zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru. In *esfcr.cz*
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>

HAMÁKOVÁ, D. *Homeworking*. Olomouc, 2020. Diplomová práce (Mgr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Petr Podrazil, Ph.D. Dostupné z: https://theses.cz/id/9mfcng/#panel_text

Práce z domova

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje aktuálnímu institutu pracovního práva, kterým je práce z domova. Cílem této práce je vysvětlení základních pojmů, shrnutí minulé i stávající právní úpravy, analýza hlavních nedostatků stávající právní úpravy a problematických bodů práce z domova a návržení dalšího směřování právní úpravy skrze úvahy *de lege ferenda*. Hlavní myšlenkou práce je zejména přednesení úvah k nápravě nedostatečné stávající právní úpravy.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř částí. V první části jsou rozebrány základní pojmy, jako je práce z domova, výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, *homeoffice*, *homeworking* a *teleworking*. Dále je tato část věnována vývoji právní úpravy práce z domova nejen v zákoníku práce a mezinárodním a unijním souvislostem. Druhá část se zabývá stávající právní úpravou práce z domova, resp. výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy ustanovením § 317 zákoníku práce. Jsou rozebrány jednotlivé definiční znaky, mezi které patří samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem a vyloučení náhrady mzdy při jiných důležitých osobních překážkách a odchylky v odměňování práce přesčas a ve svátek. V této části jsou rozebrány výkladové a aplikační problémy, které spočívají zejména nekompletní úpravě mzdy a příplatků ve stanovených případech a zmatečné úpravě odměňování přesčasů. Ve třetí části jsou vymezeny hlavní problematické oblasti práce z domova, kam patří zajištění BOZP, evidence pracovní doby, kontrola zaměstnance a hrazení nákladů. Vedle toho jsou v této části shrnuty hlavní důvody pro novelizaci právní úpravy. Poslední část je věnována úvahám *de lege ferenda*, kde jsou promítnuty i poznatky ze slovenského zákoníku práce a z dosud nepřijatých novel zákoníku práce, které se týkaly výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Vybrané úvahy jsou v této části rozděleny do pěti oblastí, kterými jsou vznik a ukončení práce z domova, organizace práce, hrazení nákladů, BOZP, obecná odpovědnost za škodu a jednostranné nařízení práce z domova ze strany zaměstnavatele.

Klíčová slova

Práce z domova, bezpečnost a ochrana zdraví při práci z domova, práce na dálku, *homeworking*, *home office*, *teleworking*, domácí zaměstnanec, zákoník práce, flexibilní formy zaměstnání, výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, nařízení práce z domova

Work From Home

Abstract

The thesis deals with the current institute of labor law, which is working from home. The aim of this thesis is to explain the basic concepts, to summarize the past and current legislation, to analyze the main shortcomings of the current legislation and problematic points of homeworking, and to propose further direction of the legislation through *de lege ferenda* considerations. In particular, the main idea of the thesis is to present considerations to remedy the deficiencies of the current legislation.

The overall structure of this thesis is composed of four parts. The first section discusses basic concepts such as working from home, working away from the employer's workplace, *home office*, *homeworking* and *teleworking*. Furthermore, this section is focused on the development of the legal regulation of homeworking, not only in the Labor Code, and the international and EU context. The second part examines the current legal regulation of working from home, more precisely working away from the employer's workplace, i.e. the provisions of Section 317 of the Labor Code. The individual defining features are addressed, including the employee's self-scheduling of working hours and the exclusion of wage compensation for other major personal obstacles, overtime and public holidays. This section is concerned with the problems of interpretation and application, which consist, in particular, in the incomplete regulation of wage compensation and supplements in specified cases and the confusing regulation of overtime pay. The third part identifies the main problematic areas of working from home, which include the provision of OSH, recording of working hours, employee control and reimbursement of costs. In addition, this section summarizes the main reasons for amending the legislation. The last part is devoted to *de lege ferenda* considerations, where the findings from the Slovak Labor Code and from the not yet adopted amendments to the Labor Code concerning the performance of work outside the employer's workplace are reflected. The selected reflections are divided into five areas, which are the establishment and termination of homeworking, the organization of work, reimbursement of costs, OHS, general liability for damages and the unilateral order of homeworking by the employer.

Key words

Homeworking, work from home, health and safety protection at work, home employee, labour code, flexible working, flexibility, work work from home without the employee's consent.