

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Eliška Černohorská**

**Trendy a změny ve výkonu práce z domova v posledních letech**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 27. 11. 2023

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 190 420 znaků včetně mezer.

V Praze 27. 11. 2023

Eliška Černohorská

### **Poděkování**

Touto cestou bych chtěla poděkovat své vedoucí diplomové práce, Mgr. Lucii Matějce Řehořové, Ph.D. a Mgr. Ing. Patrikovi Stonjekovi, za velmi přátelský přístup, důležité a cenné poznatky i celkovou ochotu během psaní této diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala JUDr. Mgr. Michalovi Urbanovi, Ph.D. za velmi cenné poznatky a rady v rámci zpracování dotazníkového průzkumu. Velké poděkování patří také mému manželovi, který mi poskytl tolik potřebný klid a nekonečnou zásobu optimismu při vypracování této diplomové práce. V neposlední řadě, ale určitě ne na posledním místě patří obrovské poděkování mým rodičům a babičce, kteří mě nejen v průběhu psaní diplomové práce, ale také během celého studia bezmezně podporovali. Děkuji všem.

## Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>1 ÚVOD TEORETICKÉ ČÁSTI</b> .....	<b>9</b>
1.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	10
<b>2 PRÁCE Z DOMOVA V HISTORICKÉM KONTEXTU</b> .....	<b>14</b>
2.1 HISTORICKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE Z DOMOVA .....	14
<b>3 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRÁCE Z DOMOVA V PŮVODNÍM ZÁKONÍKU PRÁCE V KONTEXTU CELOSVĚTOVÉ PANDEMIE ONEMOCNĚNÍ COVID-19</b> .....	<b>18</b>
3.1 PŘIDĚLOVÁNÍ PRÁCE A CELOSVĚTOVÁ PANDEMIE ONEMOCNĚNÍ COVID-19 .....	19
3.2 SHRNUÍ PŮVODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRÁCE NA DÁLKU .....	20
<b>4 SMĚRNICE WORK-LIFE BALANCE</b> .....	<b>22</b>
<b>5 NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE Z ROKU 2016</b> .....	<b>27</b>
<b>6 NÁVRH NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE Z ROKU 2022</b> .....	<b>29</b>
6.1 VYBRANÉ BODY NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE .....	30
6.1.1 <i>Elektronické uzavírání pracovních smluv § 21</i> .....	30
6.1.2 <i>Pružné uspořádání pracovní doby § 241</i> .....	31
6.1.3 <i>Práce na dálku § 317</i> .....	34
<b>7 DOPADY PŘIPOMÍNKOVÉHO ŘÍZENÍ NA NOVELU ZÁKONÍKU PRÁCE</b> .....	<b>41</b>
7.1 ELEKTRONICKÉ DORUČOVÁNÍ § 21 .....	41
7.2 PRUŽNÉ USPOŘÁDÁNÍ PRACOVNÍ DOBY § 241 .....	41
7.3 PRÁCE NA DÁLKU § 317 .....	42
<b>8 PŘEDLOŽENÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE POSLANECKÉ SNĚMOVNĚ</b> .....	<b>44</b>
8.1 ELEKTRONICKÉ UZAVÍRÁNÍ PRACOVNÍCH SMLUV § 21 .....	44
8.2 NÁHRADA NÁKLADŮ PŘI VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU § 190A .....	45
8.3 PRUŽNÉ USPOŘÁDÁNÍ PRACOVNÍ DOBY § 241 .....	46
8.4 PRÁCE NA DÁLKU § 317 .....	46
8.5 VYJÁDRĚNÍ VÝBORŮ K NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE .....	46
8.6 DALŠÍ LEGISLATIVNÍ VÝVOJ NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE .....	47
<b>9 PŘEHLED VÝVOJE VYBRANÝCH INSTITUTŮ PRÁCE NA DÁLKU A SHRNUÍ ZMĚN NOVEL ZÁKONÍKU PRÁCE 2022</b> .....	<b>48</b>
<b>10 BOZP A PRACOVNÍ ÚRAZY</b> .....	<b>52</b>
<b>11 DOPADY VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU NA JINÁ ODVĚTVÍ</b> .....	<b>60</b>
11.1 DANĚ A JINÉ MÍSTO VÝKONU PRÁCE.....	60
11.2 PRÁCE Z DOMOVA A ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ.....	60
<b>12 ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU A PRÁVNÍ ÚPRAVY</b> .....	<b>62</b>
<b>13 ÚVOD PRAKTICKÉ ČÁSTI – VÝZKUM PRÁCE Z DOMOVA</b> .....	<b>66</b>
13.1 KONCEPTUÁLNÍ RÁMEC, TEORIE, HYPOTÉZY.....	67
13.2 SCHÉMA VÝZKUMU .....	68
13.3 VZOREK .....	68
13.4 SBĚR DAT, ANALÝZA DAT.....	68
13.5 VÝZNAM STUDIE .....	69
13.6 OMEZENÍ STUDIE A ETICKÉ OTÁZKY.....	69
13.7 ZVEŘEJŇOVÁNÍ DAT .....	70
13.8 VÝHODNOCENÍ VYBRANÝCH VÝZKUMNÝCH OTÁZEK .....	70
13.8.1 <i>Pracovní smlouvy nejsou většinou přizpůsobeny práci z domova</i> .....	71

13.8.2	<i>Zaměstnavatelé přispívají zaměstnancům na náklady při práci z domova pouze zřídka, výše příspěvku se nezměnila ani za dobu pandemie onemocnění Covid-19</i>	72
13.8.3	<i>Při práci z domova se zaměstnavatelé vůbec nezabývají BOZP</i>	75
13.8.4	<i>Zaměstnanci nepocítují sociální izolaci při práci z domova</i>	78
13.8.5	<i>Zaměstnavatelé nemonitorují zaměstnance při práci z domova</i>	79
13.8.6	<i>Možnost výkonu práce z domova se změnila v důsledku pandemie onemocnění Covid-19</i>	79
<b>14</b>	<b>ZÁVĚR PRAKTICKÉ ČÁSTI</b>	<b>82</b>
<b>15</b>	<b>ZÁVĚR</b>	<b>83</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK</b>	<b>86</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b>	<b>87</b>
<b>16</b>	<b>SEZNAM TABULEK</b>	<b>95</b>
<b>17</b>	<b>ABSTRAKT</b>	<b>96</b>
<b>18</b>	<b>ABSTRACT</b>	<b>97</b>
<b>19</b>	<b>PŘÍLOHY</b>	<b>98</b>
19.1	STATISTICKÉ ÚDAJE O ZAMĚSTNANCÍCH	98
19.2	STATISTICKÉ ÚDAJE O ZAMĚSTNAVATELÍCH	101
19.3	VÝZKUMNÉ OTÁZKY	102
19.3.1	<i>Dotazníkový průzkum pro zaměstnance</i>	102
19.3.2	<i>Pro zaměstnavatele</i>	112
19.4	PRŮVODNÍ DOPIS ODBOROVÝM ORGANIZACÍM	123
19.5	PRŮVODNÍ DOPIS VYBRANÝM ZAMĚSTNAVATELŮM	124

## Úvod

Práce z domova je v posledních letech čím dál častěji skloňovaným pojmem, a nejen že má práce mimo pracoviště zaměstnavatele poměrně bohatou historii, ale také dává možnost zaměstnavatelům flexibilně reagovat na aktuální požadavky moderní doby. Mimořádná, ojedinělá a nečekaná situace propuknutí celosvětové pandemie onemocnění Covid-19 ukázala, že práce z domova není pouze prázdným a nepotřebným institutem, který stojí kdesi na okraji zákoníku práce a je považován pouze za benefit, ale že je platným a potřebným nástrojem a možností výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

V období celosvětové pandemie Covid-19 zřejmě přešli na práci na dálku i zaměstnanci, kterým se ani nesnilo o tom, že by mohli práci vykonávat mimo pracoviště zaměstnavatele. Na druhou stranu pro zaměstnavatele byl výkon práce na dálku, nejčastěji z domova zaměstnance, ve většině případů zcela nezbytným a potřebným pro zachování alespoň částečně hladkého chodu jejich závodu. Je ale nezbytně nutné pamatovat na fakt, že ne všechna pracovní odvětví mohou fungovat na dálku.

Předkládaná diplomová práce je rozdělena na dvě samostatné části. První část se věnuje vývoji práce z domova, a především její legislativní úpravě již od 20. století. V rámci vývoje práce z domova je zřejmé, že se nejedná o nový institut. Lze se důvodně domnívat, že jelikož se práce na dálku stala v posledních letech velmi oblíbenou a není již tolik chápána jako raritní benefit, bylo by vhodné ji alespoň rámcově legislativně upravit zejména z důvodu právní jistoty subjektů pracovněprávních vztahů. Během několika málo let se zde objevuje zjevná snaha o legislativní úpravu práce na dálku. Jde zejména o takovou úpravu, která by odpovídala skutečnému účelu a stanovila tak podmínky výkonu práce na dálku.

K přívětivějším pracovním podmínkám jistě přispěla i směrnice Work-life Balance<sup>1</sup>, jejíž cílem je sladování a vyrovnání mezi rodinným a pracovním životem. Doba se posunula a lze se domnívat, že především mladší generace zaměstnanců či teprve potencionálních zaměstnanců bude vyhledávat větší balanc a flexibilnější pracovní podmínky, než tomu bylo u generace našich prarodičů, kteří samozřejmě nemohli mít takové možnosti, jako přináší dnešní digitální doba. Je již na zaměstnavatelích, jak dokážou efektivně reagovat na rychlý rozvoj moderních technologií a přesun komunikace do online prostředí. Zákonodárce by měl v případě práce z domova alespoň rámcově nastavit vhodné, a především bezpečné podmínky

---

<sup>1</sup> 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.

výkonu práce na dálku. Zda a jakým způsobem se naše legislativní úprava výkonu práce na dálku posunula, bude podrobněji rozebráno v první části této diplomové práce.

Diplomová práce si klade v první řadě za cíl zhodnotit legislativní úpravu práce z domova a návrhy novel zákoníku práce, které s prací na dálku případně prací z domova úzce souvisí, a dále to, zda je práce z domova v minulé právní úpravě a v úpravě jednotlivých novel vhodným, efektivním a životaschopným řešením.

Druhá část diplomové práce se zabývá prací z domova z praktického hlediska, a to nejen z pohledu zaměstnanců, ale také z pohledu zaměstnavatelů. Je zřejmé, že každý subjekt pracovněprávního vztahu má na práci mimo pracoviště zaměstnavatele jiný pohled. Lze se důvodně domnívat, že pohled zaměstnanců bude více pozitivní než pohled zaměstnavatelů, kteří mohou mít často pocit, že zaměstnanci, kteří pracují z domova, neodvádí stejně kvalitní práci jako při práci v kanceláři. Praktická část vychází z dotazníkového průzkumu, jehož cílem bylo získat kvantitativní reprezentativní vzorek respondentů. Pro vyhodnocení průzkumu si autorka práce stanovila minimální počet odpovědí ze strany zaměstnanců 100 a ze strany zaměstnavatelů 25.

Dotazníkový průzkum obsahuje téměř totožnou sadu otázek jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Jednotlivé dotazy jsou k nahlédnutí v příloze této diplomové práce. Konkrétní hypotézy dotazníkového průzkumu jsou stanoveny v úvodní kapitole věnující se výzkumu. Lze shrnout, že průzkum má za cíl ukázat, jak funguje práce z domova v souvislosti s náhradou nákladů, vhodným pracovním vybavením domácnosti, bezpečností a ochranou zdraví při práci, sociální izolací a vývojem možnosti pracovat z domova.

Vzhledem k praktickému rozdělení práce na dva dílčí celky obsahuje každá část samostatný úvod i závěr týkající se buď praktické, nebo teoretické části. V úplném závěru diplomové práce bude shrnuto téma diplomové práce jako celek obdobně, jako je pojat tento úvod.

Pro zjednodušení a lepší orientaci v textu je pro zaměstnankyni a zaměstnance užíván souhrnně pojem zaměstnanec.

V úvodní kapitole je nutné ještě podotknout, že samotné vypracování diplomové práce probíhalo od podzimu roku 2022 do podzimu 2023, pozdější legislativní úprava a její změny nejsou po tomto datu v práci zohledněny.

Vzhledem k tomu, že v průběhu psaní diplomové práce došlo k novelizaci zákoníku práce je nezbytné si v úvodu ujasnit označení jednotlivých verzí zákoníků práce. V případě, že diplomová práce hovoří o původní úpravě zákoníku práce je tím označován zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který byl planý a účinný do 30. 9. 2023. Pokud je v textu zmíněn

nový, aktuální nebo novelizovaný zákoník práce, je tím myšlen zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, platný a účinný od 1. 10. 2023. Pokud práce zmiňuje jednotlivé novely a legislativní vývoj, je zpravidla v poznámce pod čarou uveden odkaz o jakou fázi se jedná.

Tato diplomová práce z části navazuje na autorčin příspěvek ve sborníku Koronavirus a pracovní právo: Práce z domova v době koronaviru, kterou vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko.



# 1 Úvod teoretické části

Práce z domova má poměrně bohatou historii, kterou nelze pro její značný význam opomenout. Jednu z prvních právních úprav práce z domova na našem území můžeme najít již na počátku 20. století. Avšak v historické úpravě nebyla míněna práce z domova tak, jak ji známe a chápeme v dnešní moderní době. Původní zákoník práce obsahuje legislativní úpravu práce z domova v původním historickém významu. Pojetí a význam práce z domova se postupem let změnil a nyní je práce z domova chápána a využívána z jiných důvodů, než tomu bylo dříve.

Pro práci z domova se v rámci České republiky ustálilo slovní spojení home office. Je nutné ale konstatovat, že termín home office je spíše hovorová zkratka, která se v pracovních smlouvách běžně neužívá. Zmíněnou zkratku home office sice používá i Ministerstvo práce a sociálních věcí, ale lze se domnívat, že tak činí především z důvodu srozumitelnosti pro laickou veřejnost. V pracovních smlouvách bývá práce mimo pracoviště zaměstnavatele označována jako práce z domova, v cizojazyčných nebo vícejazyčných smlouvách se však užívá spíše pojem „work from home“.

Přestože práce z domova není novým fenoménem v oblasti pracovního práva, nebyla před vypuknutím celosvětové pandemie onemocnění Covid-19 v České republice považována za běžnou. Česká republika se pohybovala v porovnání s ostatními státy Evropské unie podprůměrně v rámci podílu osob pracujících z domova. Zatímco v Evropské unii využívala alespoň částečně práci z domova šestina zaměstnanců, v České republice to byla jen desetina. Například ale ve Švédsku nebo Nizozemsku, občas z domova pracovala více než třetina zaměstnanců.<sup>2</sup> Ze stejné studie ale vyplývá, že české domácnosti nejsou vybaveny méně kvalitně než průměrné domácnosti ostatních států Evropské unie, naopak vybavení našich domácností se blíží průměrnému vybavení ostatních států v Evropské unii. Digitalizace domácností v období pandemie onemocnění Covid-19 vzrostla v roce 2020 o 1 %. V roce 2020 vlastnilo 79 % domácností počítač nebo tablet.<sup>3</sup>

Možnost pracovat z domova se napříč jednotlivými profesemi různí. Je zřejmé, že v případě IT odvětví bude možnost pracovat z domova výrazně vyšší než například v zemědělství. Dalším faktorem možnosti pracovat z domova bude pravděpodobně úroveň dosaženého vzdělání.

<sup>2</sup> GROSSMANN, Jakub; KORBEL, Václav; MÜNICH, Daniel. *Práce z domova: možnost, nebo nutnost?* [online]. Praha: I N S T I T U T P R O D Ě M O K R A C I I A E K O N O M I C K O U A N A L Ý Z U projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, 2021, 7 strana [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_3\\_2021\\_Prace\\_z\\_domova/IDEA\\_Studie\\_3\\_2021\\_Prace\\_z\\_domova.html](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_3_2021_Prace_z_domova/IDEA_Studie_3_2021_Prace_z_domova.html).

<sup>3</sup> GROSSMANN, Jakub; KORBEL, Václav; MÜNICH, Daniel. *Práce z domova: možnost, nebo nutnost?* [online]. Praha: I N S T I T U T P R O D Ě M O K R A C I I A E K O N O M I C K O U A N A L Ý Z U projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, 2021 [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_3\\_2021\\_Prace\\_z\\_domova/IDEA\\_Studie\\_3\\_2021\\_Prace\\_z\\_domova.html](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_3_2021_Prace_z_domova/IDEA_Studie_3_2021_Prace_z_domova.html).

Kolik osob ale může pracovat z domova? V rámci České republiky může pracovat z domova zhruba třetina všech zaměstnanců. Podobný počet zaměstnanců pracoval z domova v době vrcholící první vlny celosvětové pandemie onemocnění Covid-19. <sup>4</sup> Je ale nutné dodat, že „*dlouhodobější rozšíření práce z domova má tedy potenciál i prohlubovat sociální rozdíly*“.<sup>5</sup>

S výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele souvisí nejen bezpečnost a ochrana zdraví při práci, jíž se bude tato diplomová práce věnovat v části 10, ale i kyberbezpečnost. Počet kyberzločinů rapidně roste. V roce 2011 Policie ČR řešila v České republice zhruba 1 500 případů, v roce 2019 počet vzrostl na 8 500 případů. V zájmu zaměstnavatele je proškolit své zaměstnance o bezpečném užívání internetu, volných wifi připojeních a používání počítače/notebooku pro soukromé účely. Zavedení certifikace norem ISO/ IEC 27000 může představovat adekvátní řešení, které stanoví požadavky na sestavení, implementaci, provoz, monitorování, přezkoumání a systému managementu informační bezpečnosti.<sup>6</sup>

## 1.1 Vymezení základních pojmů

V úvodní kapitole bylo zmíněno, že tato diplomová práce se zaměřuje především na práci z domova. Pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele ale existují i jiná označení, která je nezbytné si pro správné porozumění diplomové práce definovat. Dále s prací z domova souvisí i jiné pojmy, které jsou v diplomové práci používány. I tyto pojmy budou v této kapitole vysvětleny.

- Místo výkonu práce

Místo výkonu práce je označení místa, v rámci něhož je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci práci přidělovat a zaměstnanec je povinen sjednanou práci vykonávat. V § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je požadavek uvedení místa výkonu práce v pracovní smlouvě nezbytný, tj. každá pracovní smlouva musí místo výkonu práce obsahovat. V konkrétním vymezení místa výkonu práce je zákoník práce benevolentnější. Místo výkonu práce může být vymezeno v pracovní smlouvě konkrétní adresou, nebo může

---

<sup>4</sup> BAJGAR, Matěj; JANSKÝ, Petr; ŠEDIVÝ, Marek. *Kolik nás může pracovat z domova?* [online]. Praha: INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, 2020 říjen, 4 strana [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Home\\_office\\_covid-19\\_rijen\\_23\\_2020/files/extfile/IDEA\\_Home\\_office\\_covid-19\\_rijen\\_23\\_2020.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020/files/extfile/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020.pdf).

<sup>5</sup> BAJGAR, Matěj; JANSKÝ, Petr; ŠEDIVÝ, Marek. *Kolik nás může pracovat z domova?* [online]. Praha: INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, 2020 říjen, 5 strana [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Home\\_office\\_covid-19\\_rijen\\_23\\_2020/files/extfile/IDEA\\_Home\\_office\\_covid-19\\_rijen\\_23\\_2020.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020/files/extfile/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020.pdf).

<sup>6</sup> DIBLÍK, Jan; NEŠPŮREK, Robert; CHOLASTA, Roman. *KYBERBEZPEČNOST V DOBĚ COVIDOVÉ* [online]. 2020 [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/kyberbezpecnost-v-dobe-covidove/>.

být místem výkonu práce označeno větší území, dokonce i (v některých případech) celá Česká republika.

Dále je možné v pracovní smlouvě sjednat i více míst výkonu práce. Pokud je v pracovní smlouvě místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec (např. jako kraj nebo jako celá Česká republika), má zaměstnanec právo na náhradu cestovních výdajů, pokud se vydá na cestu mimo své pravidelné pracoviště. Pracovní smlouva může pro tento účel přímo zakotvovat, co je pravidelným pracovištěm zaměstnance. Jinak zákon uvádí, že se za pravidelné pracoviště bude považovat obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce (zpravidla tedy obec, kde zaměstnanec bydlí, nebo např. obec, kde má kancelář).<sup>7</sup>

- Pravidelné pracoviště

Pravidelné pracoviště je využíváno pro náhradu cestovních náhrad. Na rozdíl od místa výkonu práce stanovuje zákoník práce v ustanovení § 34 odst. 1 písm. a), že pravidelné pracoviště musí být v pracovní smlouvě sjednáno nejširěji jako označení jedné konkrétní obce.

- Pracoviště

Pojmu pracoviště se ve své judikatuře věnoval Nejvyšší soud, který definoval pracoviště jako „*místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě.*“<sup>8</sup> Zmíněnou definici, lze doplnit ustanovení § 274a zákoníku práce a judikaturou, která se vztahuje k odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy, například judikaturou Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 21 Cdo 1824/2005. Na základě zmíněného ustanovení zákoníku práce a judikatury Nejvyššího soudu, lze pracovištěm zaměstnavatele 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.*“<sup>9</sup>

<sup>7</sup> TOMŠEJ, Jakub. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce k 1. 1. 2022. In: *Zákoník práce 2022 - s výkladem: Právní stav k 1. 1. 2022*. Osmnácté vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2022, s. 13. ISBN 978-80-271-3539-4.

<sup>8</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

<sup>9</sup> MORÁVEK, Jakub. *NĚKOLIK POZNÁMEK (NEJEN) K PĚNĚŽITÉ NÁHRADĚ PŘI VÝKONU PRÁCE MIMO PRACOVIŠTĚ ZAMĚSTNAVATELE\** [online]. str. 51. DOI: 10.14712/23366478.2021.11 [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/lurid\\_67\\_2.pdf](https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/lurid_67_2.pdf).

Skutečnost, že místo výkonu práce může být sjednáno mnohem širěji, než je pracoviště, lze demonstrovat na následujícím příkladu: v pracovní smlouvě může být jako místo výkonu práce sjednáno město Liberec, pracoviště je ale konkrétní prostor, kde zaměstnanec práci vykonává, např. kancelář v sídle zaměstnavatele. V případě, že je v pracovní smlouvě místo výkonu práce uvedeno dostatečně konkrétně, je možné, aby pracoviště a místo výkonu práce splývalo.

- Home office

Pro účely této diplomové práce se pod pojmem označení home office rozumí práce, na kterou se nevztahuje ustanovení § 317 odst. 4 aktuálního zákoníku práce, které naopak upravuje home work. Zmíněné ustanovení upravuje sice práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale zaměstnanec si rozvrhuje pracovní dobu sám. Slovní spojení home office v této diplomové práci bude užíváno jen v nezbytně nutných případech. Pod slovním spojením home office si lze představit zaměstnance, který vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale pracovní dobu si nerozvrhuje sám, případně zaměstnanec, který má se zaměstnavatelem ujednáno pružné rozvržení pracovní doby.

- Home work

Home work neboli v českém překladu domácí práce je tradiční označení pro práci, jako je např. lepení obálek nebo jiné práce, které mohou zaměstnanci vykonávat z domova. Jedná se o zaměstnance, kteří „*nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují*“.<sup>10</sup>

- Telework

Práce na dálku (teleworking) je definována v Rámcové dohodě o práci na dálku, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni dne 16. července 2002 v Bruselu. V této dohodě je uvedeno, že je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náklady na komunikaci a přijmout taková opatření, aby nedocházelo k pocitu izolace ze strany zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že dohoda nemá charakter směrnice, záleží pouze na státech, zda tento dokument implementují a jaký způsob k implementaci použijí. Chybí ale podrobnější úprava domácí práce (homeworking). Evropská rámcová dohoda

---

<sup>10</sup> MATEJKA, Ján. *Distancní výkon práce a jeho právní úprava* [online]. 2003 [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: <https://www.lupa.cz/clanky/distancni-vykon-prace-a-jeho-pravni-uprava/>.

o práci na dálku<sup>11</sup> z roku 2002 definuje telework jako výkon práce, který využívá informační technologie, kdy je práce, která by mohla být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele vykonávána mimo tyto prostory.<sup>12</sup>

- Práce na dálku

Právní úprava obsažená v aktuálním zákoníku práce chápe práci na dálku jako závislou práci, kterou mají možnost strany pracovněprávního vztahu si dohodnout. Zaměstnanec ale vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být v písemné formě. Zaměstnavatel má nově také možnost zaměstnanci práci na dálku nařídit na základě jiného zákona např.: zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon, zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Práce na dálku bude podrobněji analyzována v následujících kapitolách diplomové práce.

---

<sup>11</sup>Celé znění dohody dostupné z: <https://www.iz.sk/download-files/sk/tele-work/ramcova-dohoda-teleworku-2002.pdf>.

<sup>12</sup>WIERZBICKA MENDROK, Eva. *Práce na dálku neboli "teleworking"* [online]. 2012 [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: <https://law.vozab.com/czech-cs/106-prace-na-dalku-neboli-teleworking>.

## 2 Práce z domova v historickém kontextu

Jak bylo zmíněno v úvodu, práce z domova není novinkou posledních let. Již před průmyslovou revolucí v 18. století existovalo pouze velmi málo profesí, které byly vykonávané na jiném místě než v domácím prostředí pracovníka.<sup>13</sup> Se zaváděním hromadné výroby a automatizace byla velká většina prací přesunuta na pracoviště mimo domov zaměstnance, zpočátku do továren a později i do kanceláří. Teprve v posledních letech se tento trend začal měnit. Informační technologie se začaly stávat dostupnějšími a lidé začali více pociťovat potřebu, jak do svého života zařadit ve vyvážené formě práci, odpočinek a potřeby rodiny.<sup>14</sup> V následující kapitole bude nastíněna v bodech historická úprava práce z domova.

Na úvod je nezbytné zmínit, že nejdelší je historie tzv. domácí práce. Domácká práce zahrnovala zejména ruční práci např. ve sklářském a textilním odvětví, později zahrnovala i kompletování drobných výrobků.<sup>15</sup>

### 2.1 Historická právní úprava práce z domova

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

Uvedený zákon z dob první republiky upravoval domácí dělníky jako *“osoby, které se zaměstnávají výrobou nebo zpracováním zboží mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích, a neprovozují živnosti podle živnostenského řádu.”*<sup>16</sup>

#### **Císařský patent č. 227/1859 Sb., živnostenský řád**

Stejně, jako je tomu dnes v platné právní úpravě, tak i císařský patent považoval za znak živnosti samostatnost. V období účinnosti císařského patentu<sup>17</sup>, se pracující osoby rozlišovaly na domácí zaměstnance, kterým někdo přiděloval úkoly, a na živnostníky, kteří úkoly nedostávali.

I v dnešní platné právní úpravě lze najít pozůstatky historického dělení, které už tehdy rozlišovalo zaměstnání jakožto závislou činnost a podnikání. Ustanovení § 2 zákoníku práce vymezuje závislou práci a uvádí mimo dalších definičních znaků závislé práce to, že jde o práci,

<sup>13</sup> MARTOCH, Michal. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. s. 12. ISBN 978-80-260-6233-2.

<sup>14</sup> Tamtéž.

<sup>15</sup> MICHALÍK, David; PALEČEK, Miloš. *Práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele: možnost flexibility a efektivity*. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2011, roč. 4, č. 3. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-03-2011/teleworking.html>>. ISSN 1803-3687.

<sup>16</sup> Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, v tehdy platném znění.

<sup>17</sup> Císařský patent č. 227/1859 Ř. z., jímž se vydává řád živnostenský, znění účinné od 20. 12. 1859 do 31. 12. 1965. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjygu4v6mrsq4wta#>.

kteřá je vykonávána podle pokynů zaměstnavatele. I občanský zákoník v ustanovení § 420 obsahuje taxativní výčet podstatných znaků podnikatele. Jedním z nezbytných znaků podnikatele je znak samostatnosti.

### **Vládní nařízení č. 261/1942 Sb., o domácí práci**

Zákon z období první republiky byl nahrazen vládním nařízením, které bylo vydáno dne 24. července 1942 v období protektorátu Čechy a Morava.<sup>18</sup> Dle § 2 písm. a) vládního nařízení č. 261/1942 Sb. se rozuměly domácími dělníky „*osoby, které se zaměstnávají výrobou nebo zpracováním zboží z příkazu a na účet jednoho nebo několika podnikatelů domácí práce nebo zprostředkovatelů, zpravidla ve svých obydlích nebo dílnách, které si samy zvolily, pokud tuto činnost vykonávají buď samy, nebo s příslušníky své rodiny a neprovozují v tomto oboru živnosti podle živnostenského řádu.*“

Za domácí živnostníky ve výše uvedeném vládním nařízení v ustanovení § 2 písm. b) byli považováni lidé, „*kteří se zaměstnávají ve svém oboru výrobou nebo zpracováním zboží z příkazu a na účet jednoho nebo několika podnikatelů domácí práce nebo zprostředkovatelů mimo jejich provozovnu, zpravidla ve svých obydlích nebo vlastních dílnách, při čemž sami podstatně na kuse pracují; při tom nerozhoduje, dodávají-li sami suroviny a pomocné látky potřebné k výrobě nebo zpracování úplně nebo částečně anebo pracují-li také zatímně pro své zákaznictvo.*“

V období protektorátu Čechy a Morava se právní úprava nejen přesunula do vládního nařízení, kde byli definováni jak domácí dělníci, tak domácí živnostníci, ale rozdíl mezi nimi byl pouze v provozování živnosti. V ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele osobně. V období protektorátu Čechy a Morava nebyl stále legislativně upraven požadavek osobního výkonu práce. Zaměstnanec tak mohl pro výkon práce užít jiného člena domácnosti. Odměna za odvedenou práci byla stanovena kusově dle § 8 odst. 1 vládního nařízení: „*Pracovní odměna v domácí práci má být podle možnosti stanovena od kusu. Není-li to možno, jest určití odměnu podle pracovní doby a stanoviti její poměr k odměně od kusu.*“ I v aktuální právní úpravě je kusová neboli úkolová mzda možná. Je vhodná zejména v odvětvích, kde si může zaměstnanec určovat své vlastní pracovní tempo, zejména ve výrobních odvětvích.<sup>19</sup> Úpravu pracovního tempa a množství práce nalezneme v § 300 zákoníku práce. Vládní nařízení upravovalo například

<sup>18</sup>Období protektorátu Čechy a Morava je datováno od 16. března 1939 do 8. května 1945.

<sup>19</sup>TREYBAL, Vladimír a KLÍMOVÁ, Růžena. *Mzdové formy* [online]. 2012 [cit. 2022-11-28]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/mzdove-formy-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EpBydDOIpcd59eNpaCdbEWU/>.

i bezpečnost práce, kdy v ustanovení § 19 odst. 2 uvádělo, že „*provozovny, v nichž se koná domácí práce, musí být tak vybaveny, aby s ohledem na povahu práce bylo odstraněno nebezpečí pro zdraví a mravnost zaměstnaných osob*“.

### **Vládní nařízení č. 101/1944 Sb., k zajištění domácí práce důležité pro válečné hospodářství a pro nezbytné životní potřeby**

Před koncem druhé světové války bylo vydáno dne 20. dubna 1944 vládní nařízení, které směřovalo do oblasti válečného hospodářství nebo pro nezbytné životní potřeby. Úřad práce mohl nařídit osobám vykonávajícím domácí práci, že musí odsunout domácí práce až do doby vykonání důležitých prací pro válečné hospodářství nebo pro nezbytné životní potřeby.

### **Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce**

Zákoník práce č. 65/1965 Sb., zákoník práce<sup>20</sup> byl prvním zákoníkem, který sjednotil úpravu pracovního práva do jednoho předpisu. Oproti předešlé úpravě domácí práce a výkonu práce došlo k zásadní změně. Zákoník práce z roku 1965 stanovil v ustanovení § 35 odst. 1 písm. b), že „*zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.*“ Toto ustanovení přineslo velkou změnu, jelikož zaměstnanci pracující na základě pracovní smlouvy již nemohli pro výkon práce používat své rodinné příslušníky. V případě, že zaměstnanci pracovali na základě dohod, práci mohli nadále vykonávat nejen sami, ale i prostřednictvím svých rodinných příslušníků, kteří byli uvedeni v dohodě.<sup>21</sup> Další úpravu práce z domova obsahoval zákoník práce z roku 1965 v ustanovení § 267 odst. 2<sup>22</sup>, které znělo následovně: „*pracovní poměry zaměstnanců, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (dále jen „domáctí zaměstnanci“), se řídí ustanoveními tohoto zákoníku s těmito odchylkami:*

- a) na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,*
- b) při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy,*
- c) nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.*

<sup>20</sup> Dále jen „zákoník práce z roku 1965“.

<sup>21</sup> § 233, odst. 1 písm. b), zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce.

<sup>22</sup> Znění ustanovení v poslední účinné verzi zákoníku práce z roku 1965.



(3) *Vláda může stanovit nařízením další odchylky pro domácí zaměstnance, pokud to budou vyžadovat jejich odlišné pracovní podmínky, popřípadě stanovit, že při některých důležitých osobních překážkách v práci jim náleží od zaměstnavatele náhrada mzdy.*“

V případě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mohli zaměstnanci vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale pouze doma. Dále se na ně vztahovala celá řada odchylek. Důležité je ale ustanovení § 267 odst. 3 zákoníku práce z roku 1965, jelikož v nařízení vlády č. 213/1990 Sb., kterým se stanoví pro pracovníky ve zvláštním zapojení odchylky od zákoníku práce, byly stanoveny podmínky, za kterých přísluší domácím pracovníkům náhrada mzdy.

Nelze ale říct, že by domácí zaměstnanci nebyli chráněni, jak se lze dočíst v rozsudku Nejvyššího soudu: *„Nemůže-li domácí pracovník vykonávat práce podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě (§ 267 odst. 2 zák. práce) v důsledku omezení výroby při poklesu odběru zboží, nejde na straně organizace o překážky v práci ve smyslu ustanovení § 129 zák. práce, ale o ostatní překážky na straně organizace ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce.*“<sup>23</sup>

Ustanovení § 130 odst. 1 zákoníku práce z roku 1965 říká, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Domácká práce dosahovala svého vrcholu v období 50. až 80. let 19. století.<sup>24</sup> Rozvoj teleworku je patrný od 70. let 20. století, kdy v důsledku ropného šoku v roce 1973 vzrostla cena ropy a zaměstnancům se začala cesta do zaměstnání výrazně prodražovat. Zpočátku měli zaměstnanci pro komunikaci se zaměstnavatelem využívat fax, případně služby kurýra.<sup>25</sup>

Z výše uvedeného historického exkurzu do oblasti práce z domova je zřejmé, že práce z domova není novým fenoménem. Po průmyslové revoluci se práce z domova dostala do pozadí. Ve světle aktuálního světového vývoje nejen s ohledem na celosvětovou pandemii onemocnění Covid-19, ale i s ohledem na navýšení nákladů domácností a s ohledem na životní prostředí se začíná opět diskutovat o práci vykonávané z domova jako o „běžném“ pracovním místě, nikoliv pouze z pohledu benefitu pro zaměstnance.

<sup>23</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.04.1988, sp. zn. 6 Cz 24/88.

<sup>24</sup> SCHEUFLER, Vladimír. *Český lid: Domácká výroba v českých zemích* [online]. 1978 Ročník LXV, 172 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.digitalniknihovna.cz/knav/view/uuid:ceb12613-4611-11e1-1418-001143e3f55c?page=uuid:ceb126df-4611-11e1-1418-001143e3f55c&fulltext=dom%C3%A1ck%C3%A1%20v%C3%BDroba%20v%20praze>.

<sup>25</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra; KYZLINKOVÁ, Renata; VÁŇOVÁ, Jana a kol. *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7416401-9.

### 3 Právní úprava práce z domova v původním zákoníku práce v kontextu celosvětové pandemie onemocnění Covid-19

Práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele v sobě zahrnuje mnohem více úskalí, než by se na první pohled mohlo zdát. Lze konstatovat, že původní právní úprava práce z domova v zákoníku práce nedopovídá moderním trendům, které si lze pod prací mimo pracoviště zaměstnavatele představit.

Možnost práce z domova patří mezi čím dál častěji vyhledávané a moderní benefity. Legislativní úprava práce z domova je zakotvena v § 2 odst. 2 a § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a to bez ohledu na to, zda se jedná o starou či novou úpravu zákoníku práce, číselné označení zůstalo i po novele zákoníku práce totožné s původním. V případě státních zaměstnanců nalezneme právní úpravu v § 77 odst. 1) písm. q) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.<sup>26</sup>

Práci mimo pracoviště zaměstnavatele, případně práci z domova lze rozdělit na dvě kategorie:

- a) *„Zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem. Tento režim zahrnuje i flexibilní způsoby rozvržení pracovní doby, jako je pružné rozvržení pracovní doby a konto pracovní doby;*
- b) *zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době, kterou si rozvrhuje sám, a podle dohodnutých podmínek. Jedná se o institut zavedený ust. § 317 ZPr.“<sup>27</sup>*

Ustanovení § 317 původního zákoníku práce se vztahovalo pouze na zaměstnance, kteří sice vykonávaly práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale kteří si rozvrhovali pracovní dobu sami. V původní právní úpravě práce na dálku nebyla výslovně upravena práce na dálku, v rámci jejíhož výkonu by zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhoval pracovní dobu. V úvodu do problematiky je třeba zmínit princip „co není zakázáno, je dovoleno“ doslovně uvedený v § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku<sup>28</sup>: *„Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva*

---

<sup>27</sup> MORÁVEK, Jakub. *NĚKOLIK POZNÁMEK (NEJEN) K PENĚŽITÉ NÁHRADĚ PŘI VÝKONU PRÁCE MIMO PRACOVIŠTĚ ZAMĚSTNAVATELE\** [online]. str. 51, 52. DOI: 10.14712/23366478.2021.11. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid\\_67\\_2.pdf](https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid_67_2.pdf).

<sup>28</sup> Dále jen "OZ" nebo "občanský zákoník".

na ochranu osobnosti.“ Zmíněné ustanovení dává možnost stranám pracovněprávního vztahu se společně domluvit i na výkonu práce z domova za jiných podmínek, než které stanovoval strohý § 317 původního zákoníku práce.

Původní zákoník práce má v oblasti práce z domova klady a zápory, které lze vnímat různě z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Jako jednu ze slabin výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele lze uvést na příkladu ustanovení § 317 písm. a) původního zákoníku práce. Zmíněné ustanovení uvádí, že v případě, že si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele rozvržení pracovní doby, nebude na jejich vztah možné aplikovat ustanovení § 317 původního zákoníku práce.<sup>29</sup>

Úskalí ale nastalo, když přišla celosvětová pandemie onemocnění Covid-19, kdy zaměstnanci začali pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele, aniž by měli se zaměstnavatelem předem smluvně domluvenou pracovní dobu. Vzhledem k tomu, že jak zaměstnanci, tak ale i zaměstnavatelé měli zájem na tom, aby vzájemná spolupráce pokračovala, snažili se najít schůdné řešení pro obě strany. Zejména zaměstnanci, kteří byli zároveň rodiči s dětmi do 13 let<sup>30</sup> si mohli režim práce z domova stanovit podle svých možností a nepřijít tak o pravidelný měsíční příjem.

### 3.1 Přidělování práce a celosvětová pandemie onemocnění Covid-19

I přes obtížnou situaci související s celosvětovou pandemií onemocnění Covid-19 se snažily obě strany pracovněprávního poměru si vzájemně vyjít vstříc a nelézt akceptovatelné řešení, jak pokračovat ve výkonu práce i mimo pracoviště zaměstnavatele. I přes veškerou oboustrannou snahu, není možné u všech profesí provést změnu místa výkonu práce.<sup>31</sup>

Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci ve sjednaném místě výkonu práce a trvá-li zaměstnanec na tom, že bude pro zaměstnavatele vykonávat práci pouze na tomto místě, brání zaměstnanci ve výkonu práce překážka na straně zaměstnavatele, a to až do vyřešení situace dohodou smluvních stran, popřípadě do rozvázání pracovního poměru.<sup>32</sup>

Vliv celosvětové pandemie onemocnění Covid-19 lze podřadit pod překážku na straně zaměstnavatele, která je způsobena živelní událostí. Pod tuto překážku na straně zaměstnavatele řadíme pandemii zejména proto, že je způsobena projevem přírody. V případě, že zaměstnanec

<sup>29</sup> BULÍŘOVÁ, Eliška. *Koronavirus a pracovní právo: Práce z domova v době koronaviru* [online]. Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, str. 7 - 8 [cit. 2023-06-03]. ISBN 978-80-7630-010-1.

<sup>30</sup> Rodiče nemuseli čerpat dávku ošetřovného, která se vztahovala na děti do věku 13 let. Rozšíření ošetřovného: zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020.

<sup>31</sup> BULÍŘOVÁ, Eliška. *Koronavirus a pracovní právo: Práce z domova v době koronaviru* [online]. Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, str. 10 [cit. 2023-06-03]. ISBN 978-80-7630-010-1.

<sup>32</sup> FETTER, Richard. Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele. *Epravo.cz* [online]. 30. 5. 2013 [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-za-mestnace-a-premisteni-zamestnavatele-91400.html>.

nebyl v důsledku situace pandemie onemocnění Covid-19 převeden na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku.<sup>33</sup>

Pokud nastane živelní událost, může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu. Převod je možný za podmínky, kdy je to potřebné k odvrácení události nebo zmírnění jejich bezprostředních následků.<sup>34</sup> Zaměstnanec, který byl převeden na jinou práci za kterou mu náleží nižší mzda nebo plat náleží po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, který měl před převedením. Pokud zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného výdělku.<sup>35</sup>

I přes to že se jedná o práci na dálku, stále jde o závislou práci, jejíž jednou z podmínek je, že je práce vykonávána na náklady zaměstnavatele, a to dle § 2 odst. 2 zákoníku práce. Tato závislost platí i v případě práce na dálku a zaměstnavatel se jí nemůže zbavit. Zaměstnavatel je povinen hradit zaměstnanci náklady, které souvisejí s výkonem práce. Mezi tyto náklady patří i například opotřebení počítače a jiného vybavení, které zaměstnanec k výkonu práce potřebuje, pokud nevykonává práci na prostředcích obdržných pro výkon práce od zaměstnavatele. Dalšími neodmyslitelnými náklady jsou v dnešní době například internetové připojení nebo tisk dokumentů. Způsob úhrady těchto nákladů ale výslovně nevyplývá z ustanovení týkajících se práce z domova.

Při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je vhodné, aby si strany pracovněprávního poměru domluvily i způsob kontroly plnění pracovních povinností, místo, čas a způsob předávání výsledků práce. Dále je by si strany měly ujednat zajištění dodržování bezpečnosti ochrany zdraví a přestávek, případně způsob přístupu na místo výkonu práce v případě pracovního úrazu za účelem zjištění úrazu.<sup>36</sup>

### 3.2 Shrnutí původní právní úpravy práce na dálku

Vzhledem k poměrně rychlému vývoji celosvětové pandemie onemocnění Covid-19 a s tím souvisejícími omezeními a uzavíráními především mateřských a základních škol měli zaměstnanci a zaměstnavatelé zájem nalézt schůdné řešení situace pro obě strany. V původní právní úpravě ovšem nemohl zaměstnavatel zaměstnanci nařídit pracovat z domova, i přes to

<sup>33</sup> § 204 písm. b), zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

<sup>34</sup> § 41 odst. 4, Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

<sup>35</sup> PICHRT, Jan; BĚLINA, Miroslav; MORÁVEK, Jakub; TOMŠEJ, Jakub. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? *Epravo.cz* [online]. 20. 3. 2020 [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifikym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

<sup>36</sup> ŠTEFKO, Martin. 262/2006 Sb. Zákoník práce. *Praktický komentář: § 317* [online]. Právní stav komentáře je ke dni 1. 6. 2018 [cit. 2020-08-11]. Dostupné z: [https://www.noveaspi.cz/products/lawTex-t/13/2000/1/2#pa\\_317](https://www.noveaspi.cz/products/lawTex-t/13/2000/1/2#pa_317).

měli subjekty pracovněprávního vztahu vzájemnou motivaci se domluvit na podmínkách výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Původní právní úprava práce na dálku má nedostatky a upravovala pouze práci na dálku, během níž si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám. V důsledku toho se na takové zaměstnance nevztahovala ustanovení upravující pracovní poměr, při kterém celou, anebo alespoň část pracovní doby rozvrhuje zaměstnavatel.

Zkušenosti s prací na dálku posbíralo poměrně velké množství zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců. Jak plyne z dat Českého statistického úřadu, v roce 2021 umožňovalo v důsledku celosvětové pandemie onemocnění Covid-19 pracovat z domova alespoň částečně 60 % zaměstnavatelů.<sup>37</sup> Dopad pandemie onemocnění Covid-19 je zjevný nejen v České republice, ale i napříč Evropskou unií, kdy „v roce 2019 přibližně 1 z 20 (5,5 %) zaměstnaných osob ve věku 20-64 let v EU obvykle pracovalo z domova. V roce 2020 se podíl více než zdvojnásobil na 12,3 % (+6,8procentního bodu). V menší míře došlo k dalšímu nárůstu podílu osob obvykle pracujících z domova v roce 2021, neboť dosáhl 13,5 %“.<sup>38</sup> Z výše uvedených dat vyplývá, že zkušeností s prací z domova není napříč nejen českým prostředím málo. Nicméně otázkou je, zda mají zákonodárci vůli ze zkušeností získat maximum a nastavit tak vhodné podmínky pro práci na dálku. Je jisté, že nejen legislativně nastavit podmínky pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele nebude jednoduché zejména s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ale také na respekt k soukromí, vlastnictví a nedotknutelnosti obydlí zaměstnanců.

I ze strany zaměstnavatelů by případný výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele přinesl zejména v začátcích zvýšené náklady na administrativu, případně pořízení notebooků pro zaměstnance, více licenčních programů a jiné nezbytné vybavení. V případě, že by zaměstnance činila práce z domova šťastnějšími, mohli by mít zaměstnavatelé časem dokonce i vyšší zisky a mohlo by dojít i ke snížení fluktuace.<sup>39</sup>

Stanovit podmínky pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele je jisté i krokem správným směrem z hlediska sladění soukromého a pracovního života. Jak se zákonodárci vypořádali se směrnicí Work-life Balance, bude popsáno v následujících kapitolách.

<sup>37</sup> *Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou* [online]. 11. ledna 2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznu>.

<sup>38</sup> *Popularita home-office v EU stále roste* [online]. 16.11.2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://e-news.cz/analyzy/popularita-home-office-v-eu-stale-roste/>.

<sup>39</sup> DOSTÁL, Dalibor. *Štěstí jako byznys plán. Spokojení zaměstnanci zvyšují ziskovost firem* [online]. 27.11.2019 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/stesti-jako-byznys-plan-spokojeni-zamestnanci-zvysuji-ziskovost-firem/>.

## 4 Směrnice Work-life Balance

Nepřímou souvislost mezi prací mimo pracoviště zaměstnavatele a sladování rodinného a pracovního života můžeme nalézt i ve Směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále bude směrnice v textu označována jako „směrnice Work-life Balance“), Směrnici můžeme rozčlenit do čtyř hlavních bodů, které se týkají rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Z pohledu diplomové práce je nejrelevantnější bod č. IV Pružné uspořádání pracovní doby. Pružné uspořádání pracovní doby je reflektováno jak v původním, tak i současném zákoníku práce. Více o pružném uspořádání pracovní doby je v kapitolách č. 6.1.2, 7.2, 8.3.a § 241 zákoníku práce. Ostatní body směrnice budou zmíněny pouze ve stručnosti.

Vzhledem k tomu, že je Česká republika jedním z 27 členských států Evropské unie, podléhá evropské právní úpravě směrnice Work-life Balance, neboli zavedení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Směrnice je již od 1. srpna 2019 platná, tudíž ji musely členské státy implementovat do svého vnitrostátního práva, a to do 2. srpna 2022. Česká republika termín implementace nestihla. Směrnice se však nezaměřuje pouze na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, ale také na vyrovnání rozdílů mezi muži a ženami. Jak směrnice uvádí, u žen je dána větší pravděpodobnost, že jsou pečujícími osobami o děti, případně o nemocné členy rodiny.<sup>40</sup>

Mezi hlavní prvky směrnice patří:

- I. Otcovská dovolená v délce trvání minimálně 10 pracovních dnů,
- II. Rodičovská dovolená neboli individuální právo na 4 měsíce rodičovské dovolené, z toho 2 měsíce nepřenosné,
- III. Pečovatelská dovolená, pečující osoby budou mít nárok na 5 pracovních dní volna ročně navíc.
- IV. Pružné uspořádání pracovní doby.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> BULÍŘOVÁ, Eliška. *Koronavirus a pracovní právo: Práce z domova v době koronaviru* [online]. Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, str. 7 - 15 [cit. 2023-06-03]. ISBN 978-80-7630-010-1.

<sup>41</sup> *Směrnice Work-life Balance* [online]. 11. 10. 2021 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance>.

## Otcovská dovolená

V České republice již došlo k prodloužení otcovské dovolené, která byla poskytována na základě § 38a a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění<sup>42</sup>, v délce 7 dní, které bylo nutno započít čerpat v prvních 6 týdnech ode dne narození dítěte. Aktuálně je délka otcovské dovolené stanovena na podpůrní dobu 2 týdnů dle § 38b a násl. zákona o nemocenském pojištění. K prodloužení délky otcovské dovolené došlo od 1. 1. 2022.

Od 1. 12. 2022 je otcovská dovolená upravena i v zákoníku práce jako překážka v práci v ustanovení § 195a. Do výše zmíněné doby otcové nemohli čerpat otcovskou dovolenou, ale pouze rodičovskou dovolenou. Lze tak (přesněji) říci, že nedošlo k prodloužení otcovské dovolené, ale pouze podpůrní doby u dávky otcovské poporodní péče.

V případě, že dojde k hospitalizaci matky nebo dítěte v prvních 6 týdnech života, prodlužuje se možnost čerpání otcovské dovolené. Otec tak může, respektive musí, začít čerpat otcovskou dovolenou od narození dítěte do jeho 6 týdnů, které se prodlužují o dobu kalendářních dní hospitalizace. Od prosince roku 2022 došlo také k rozšíření nároku na otcovskou dovolenou. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, nebo zemřelo v období 6 týdnů od narození, má otec dítěte také nárok na otcovskou dovolenou.

Lze konstatovat, že požadavek směrnice na prodloužení otcovské dovolené Česká republika splňuje. Prodloužení otcovské dovolené je jistě krok správným směrem, jehož cílem je „umožnit brzké vytvoření vazby mezi otci a dětmi“<sup>43</sup> a také podpora rovnoprávného sdílení pečovatelských povinností mezi mužem a ženou (volný překlad).<sup>44</sup>

Dle § 38a odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění, má na otcovskou nárok pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem. Není nutné, aby otec byl biologickým otcem dítěte, ale musí být zapsán v rodném listě dítěte.<sup>45</sup> V některých zahraničních úpravách je možný odlišný přístup k čerpání otcovské dovolené, než jaký má Česká republika. Například podle současného lotyšského práva má osoba, která je právně uznána za otce, nárok na otcovskou dovolenou. Pokud však dítě nemá právoplatně uznaného otce, pak na žádost matky může právo

<sup>42</sup> Dále jen „zákon o nemocenském pojištění“.

<sup>43</sup> SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU [online]. Bod 19. [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/cs/pdf>.

<sup>44</sup> DE LA CORTE-RODRÍGUEZ, Miguel. *European network of legal experts in gender equality and non-discrimination: The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead* [online]. Str. 46. 146 [cit. 2023-05-22]. ISSN 978-92-76-59095-8. doi:10.2838/096508.

<sup>45</sup> Rodný list obsahuje písm. d) jména, příjmení, popřípadě rodná příjmení, datum a místo narození a rodná čísla rodičů dítěte; v případě osvojení dítěte se namísto uvedených údajů o rodičích dítěte uvádějí tyto údaje o osvojiteli, popřípadě osvojitelích dítěte. Zákon č. 301/2000 Sb. o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů.

na otcovskou využít jakákoli jiná osoba (volný překlad<sup>46</sup>).<sup>47</sup> V České republice taková možnost výběru osoby, která by čerpala otcovskou, není.

### **Rodičovská dovolená**

Celosvětová pandemie onemocnění Covid-19 měla za důsledek skoro zdvojnásobení počtu otců, kteří trávili svůj čas doma s dětmi. Přesto že před celosvětovou pandemií onemocnění Covid-19 péčí o dítě tedy rodičovskou, mateřskou nebo otcovskou dovolenou trávilo s dětmi 21 % mužů, díky pandemii přibylo další 18 % mužů. Z celkového množství dotázaných mužů (840 mužů) by alespoň část rodičovské dovolené s dětmi strávilo 70 % z nich. V realitě se ale rozhodne pro rodičovskou dovolenou před prací pouze zlomek mužů. Jejich rozhodnutí může být ovlivněno tím, že mohou mít vyšší plat a odchod na rodičovskou dovolenou by pro celou rodinu znamenalo snížená příjmu.<sup>48</sup>

Podle směrnice se zaručuje rodičům rodičovská dovolená v minimální délce čtyř měsíců. Podmínky pro čerpání rodičovské dovolené a její pružné čerpání Česká republika splňuje. V České republice může matka nebo otec do 3 let věku dítěte požádat o rodičovskou dovolenou podle svého vlastního uvážení, požádat lze i opakovaně.

### **Pečovatelská dovolená**

Předposledním bodem směrnice je pečovatelská dovolená. „*Pracovněprávní předpisy v ČR neuvádějí pojem pečovatelská dovolená, ale dlouhodobé ošetřovné.*“<sup>49</sup> Podrobnosti týkající se pečovatelské dovolené a jejího čerpání mohou v rámci pravidel, která uvádí směrnice, stanovit členské státy. V zákoníku práce v § 191 jsou upraveny důležité osobní překážky zaměstnance, které musí zaměstnavatel omluvit, mezi překážky na straně zaměstnance řadíme: mateřskou, otcovskou, rodičovskou dovolenou, nebo ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby uvedené v zákona o nemocenském pojištění. Dále § 191a zákoníku práce uvádí, že zaměstnavatel, je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v případě, že dlouhodobě poskytuje péči podle zákona o nemocenském pojištění. Více pozornosti se tomuto institutu v diplomové práci věnovat nebude.

<sup>46</sup> „Under current Latvian law a person who is legally recognised as a father is entitled to paternity leave. However, if a child does not have a legally recognised father, then on the request of the mother, any other person may use the right to paternity leave.“

<sup>47</sup> DE LA CORTE-RODRÍGUEZ, Miguel. *European network of legal experts in gender equality and non-discrimination: The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead* [online]. Str. 61. 146 [cit. 2023-05-22]. ISSN 978-92-76-59095-8. doi:10.2838/096508.

<sup>48</sup> *Tátové na rodičovské* [online]. 22. 6. 2021 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>

<sup>49</sup> JOUZA, Ladislav. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání. Advokátní deník* [online]. 21. 3. 2020 [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/03/21/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani/>.



## **Pružné uspořádání pracovní doby**

*„Aby byli pracovníci, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami, motivováni k setrvání v zaměstnání, měli by mít možnost přizpůsobit svůj rozvrh pracovní doby svým osobním potřebám a preferencím.“<sup>50</sup>*

Členské státy ale mohou omezit trvání pružné pracovní doby nebo využívání práce na dálku. V případě, že má zaměstnanec zájem se vrátit k původnímu rozvržení pracovní doby, měl by mu zaměstnavatel vyhovět i dříve než po uplynutí původní sjednané dohody o pružném uspořádání pracovní doby.

Zaměstnanci, kteří žádají o pružné uspořádání pracovní doby, mají být chráněni před diskriminací.

Ve směrnici lze najít i obrácené důkazní břemeno. *„Důkazní břemeno ohledně toho, že nedošlo k propuštění z toho důvodu, že pracovníci požádali o otcovskou, rodičovskou nebo pečovatelskou dovolenou podle této směrnice nebo ji čerpali, by měl nést zaměstnavatel.“<sup>51</sup>*

Směrnice ukládá členským státům přijmout nezbytná opatření, která zajistí, aby zaměstnanci s dětmi minimálně do věku 8 let a pečující osoby měli právo žádat po zaměstnavateli o pružné rozvržení pracovní doby.<sup>52</sup> V § 241 odst. 2 písm. b) aktuálního zákoníku práce je upravena možnost rodičů dětí do 15 let žádat o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby.

I přes to, že směrnice klade na zaměstnavatele požadavky týkající se pružného uspořádání pracovní doby, lze směrnici považovat pouze za procesní povinnost v rámci které klade za povinnost zaměstnavateli zvážit žádost zaměstnance. Zaměstnavatel musí žádosti vyhovět pouze v případě, pokud neexistuje pádný důvod pro její zamítnutí (volný překlad<sup>53</sup>).<sup>54</sup> V případě negativního posouzení musí zaměstnanci zamítnutí zdůvodnit. Dále je zde zmíněno, že zaměstnanec má možnost se kdykoliv vrátit do původního rozvržení pracovní doby.<sup>55</sup>

V závěru směrnice je ponecháno na členských státech, aby stanovily sankce za porušení předpisů. Sankce musí být stanoveny přiměřeně, účinně a v odrazující výši.

<sup>50</sup> Bod 34. SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU [online]. [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/cs/pdf>.

<sup>51</sup> Tamtéž – bod 42.

<sup>52</sup> Tamtéž – článek 9.

<sup>53</sup> V originálním znění: “As explained by Bell and Waddington, ‘the duty found in the Work-life Balance Directive can be regarded as a procedural duty, since it involves a duty to consider a request seriously and to grant the request in the absence of a good reason for refusal, but it is not a duty to grant the request.’”

<sup>54</sup> DE LA CORTE-RODRÍGUEZ, Miguel. *European network of legal experts in gender equality and non-discrimination: The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead* [online]. Str. 50. 146 [cit. 2023-05-22]. ISSN 978-92-76-59095-8. doi:10.2838/096508.

<sup>55</sup> Článek 9. SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU [online]. [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/cs/pdf>.

Při porovnání českého právního řádu a změn, které přináší směrnice Work-life Balance, lze říct, že aktuální úprava je poměrně kvalitní a podporující spojení rodinného a pracovního života.

## 5 Novela zákoníku práce z roku 2016

Vládní návrh zákona novely zákoníku práce z roku 2016 uveřejněný ve sněmovním tisku 903/0, části 1/8, sice nebyl přijat<sup>56</sup>, ale pro potřeby diplomové práce a demonstraci vývoje právní úpravy práce na dálku zde bude ve stručnosti zmíněn.<sup>57</sup>

Novela 2016 upravovala ustanovení § 317, které se věnuje práci z domova zcela odlišně, než v té době platný a účinný zákoník práce. Ustanovení § 317b novely 2016 rozlišovalo zaměstnance na dvě kategorie: zaměstnance a vrcholové řídicí zaměstnance. Toto rozdělení se neujalo a nebylo navrhováno ani v žádné další novele zákoníku práce. Další novinkou zejména pro zaměstnance bylo ustanovení § 317 odst. 2 novely 2016, které výslovně upravovalo povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady, které vznikají v důsledku práce na dálku. Je vhodné připomenouti, že i bez tohoto ustanovení je pracovněprávní vztah vztahem vzájemné závislosti v rámci kterého zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele na jeho náklady. Podstatné je ale to, že zmíněné ustanovení upravovalo, že náklady nesměly být zahrnuty v hrubé mzdě zaměstnavatele. Strany pracovněprávního poměru měly dle novely 2016 možnost si ujednat náklady paušální částkou, její výše však v novele 2016 uvedena nebyla.

Dále novela 2016 ukládala povinnost zaměstnavateli v případě, že zaměstnanec pracuje s elektronickými sítěmi zajistit všechno potřebné vybavení pro výkon práce na dálku. Výše zmíněná ustanovení a jejich aplikaci v praxi si lze poměrně dobře představit, oproti tomu umožnění osobního setkávání zaměstnanců pracujících z domova s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele by pravděpodobně přineslo realizační komplikace pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel by byl podle novely 2016 v ustanovení § 317 odst. 4 povinen zajistit vhodné prostory pro setkávání zaměstnanců. Lze se domnívat, že toto ustanovení mělo přispět k zabránění sociální izolace zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele. Jeden z důvodů, proč tomu tak je může být je ten, že ačkoliv na pracovišti zaměstnavatele dochází k sociálnímu kontaktu a častokrát i k tvorbě přátelství, není primární účel zaměstnání a zaměstnavatele prohlubování mezilidských vztahů.

V případě, že by zaměstnanec vykonával práci mimo pracoviště zaměstnavatele pouze výjimečně, nepoužije se pro takové zaměstnance odstavec 1 až 5.<sup>58</sup> Jelikož novela 2016 nebyla přijata, lze pouze spekulovat jaká časová frekvence by odpovídala výjimečnému výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

---

<sup>56</sup> Dále jen „Novela 2016“.

<sup>57</sup> 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>.

<sup>58</sup> § 317 odst. 6, novela 2016.

Ustavení § 317a novely 2016 směřovalo na pracovněprávní vztahy, kde zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale rozvrhuje si pracovní dobu sám. Takovým zaměstnancům nenáležela některá práva, která jinak zaměstnanci mají, např.: rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.<sup>59</sup>

Důvodová zpráva k novele 2016 uváděla, že se nepředpokládají negativní sociální dopady, neboť nedochází ke snížení úrovně ochrany zaměstnanců, a novela 2016 ani nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup>BULÍŘOVÁ, Eliška. *Koronavirus a pracovní právo: Práce z domova v době koronaviru* [online]. Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, str. 12- 14 [cit. 2023-06-03]. ISBN 978-80-7630-010-1.

<sup>60</sup>Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 24. srpna 2016. Dostupná z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110169>.

## 6 Návrh novely zákoníku práce z roku 2022

Původní úprava zákoníku práce byla pro práci z domova poměrně nedostatečná. Na druhou stranu zaměstnanci a zaměstnavatelé mají možnost si mezi sebou vyjednat vzájemně výhodné a potřebné podmínky. Jak plyne z článku 2 odstavce 3 Listiny základních práv a svobod, „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“ Nejenže si strany pracovněprávního vztahu mohou upravit individuálně podmínky výkonu práce z jiného místa, než je místo zaměstnavatele, ale zaměstnavatelé mají také možnost upravit výkon práce mimo pracoviště například i v rámci vnitřního předpisu, případně vyšší kolektivní smlouvy.

Novela zákoníku práce 2022 měla za cíl zjednodušit práci z domova a stanovit jí určité mantinely.<sup>61</sup> Jak uvádí i důvodová zpráva k novele zákoníku práce z roku 2022, novela přinese pozitivní dopad na zaměstnance pečující o děti do 15 let nebo o osoby závislé na péči jiné osoby. Další pozitivní dopad bude mít novela na rozšíření dávky ošetrovného, tomuto tématu se však diplomová práce dále věnovat nebude.<sup>62</sup>

Vzhledem k tomu, že novela měla přinést povinnost zaměstnavatelům hradit zaměstnancům zvýšené náklady na práci z domova, je v rámci zachování rovnováhy zajištěna i následná úprava v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tak, aby náhrada nákladů, která bude zaměstnancům poskytována, mohla být pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.

V následujícím textu, pokud nebude uvedeno jinak, budou podrobněji rozebrány body návrhu novely zákoníku práce z roku 2022 v původním znění, tj. ve verzi, která byla projednávána v připomínkovém řízení a kterou navrhlo Ministerstvo práce a sociálních věcí.<sup>63</sup>

V důvodové zprávě je uvedeno, že návrh zákona novely zákoníku práce nemá dopad na životní prostředí, vztah k ochraně soukromí a osobních údajů a že nepřináší žádná korupční rizika.<sup>64</sup>

Je nezbytně nutné upozornit i na závěrečnou zprávu z hodnocení dopadů regulace, shrnutí závěrečné zprávy RIA<sup>65</sup>, jež zmiňuje, že hlavním cílem návrhu zákona je „provedení věcných změn v zákoníku práce v souvislosti s transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU)

<sup>61</sup> *Dobré zprávy pro zaměstnavatele: rok 2023 přinese větší podporu zkrácených úvazků, rekvalifikace v IT i zakotvení home office* [online]. 23. 11. 2022 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/dobre-zpravy-pro-zamestnavatele-rok-2023-prinese-vetsi-podporu-zkracenyh-uvazku-rekvalifikace-v-it-i-zakotveni-home-office>.

<sup>62</sup> Důvodová zpráva k novele zákoníku práce ze dne 12. 9. 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>63</sup> Verze zákoníku práce do připomínkového řízení: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>64</sup> *Informace č.: 76 – 2022 (Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony)* [online]. 13. 9. 2022 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2022/09/13/informace-c-76-2022-navrh-zakona-kterym-se-meni-zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-nektere-dalsi-zakony/>.

<sup>65</sup> Závěrečná zpráva RIA k novele zákoníku práce ze dne 12. 9. 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

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 (dále jen „směrnice WLB“) a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „směrnice TPWC“) směřujících ke zvýšení informovanosti zaměstnanců a k posílení jejich práv a postavení při sladování rodinného a pracovního života.“<sup>66</sup>

Dále uvedená důvodová zpráva zdůrazňuje, že novela zákoníku práce může mít vliv na podnikatelské subjekty v prostředí České republiky. Jedná se zejména o zvýšené finanční náklady, které souvisejí s povinností hradit náklady zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa než místa zaměstnavatele. Zvýšené náklady se týkají i administrativní oblasti, nové povinnosti informování a oblasti odměňování zaměstnanců pracujících na základě dohod.<sup>67</sup>

## 6.1 Vybrané body novely zákoníku práce

V následujících kapitolách budou popsány vybrané body týkající se novely zákoníku práce a to: elektronické uzavírání pracovní smluv § 21, pružné uspořádání pracovní doby § 241, práce na dálku § 317.

Uvedené body souvisí s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele, zejména tedy § 317. Nedílnou součástí moderní doby je ale i elektronické uzavírání pracovních smluv a pružné uspořádání pracovní doby, o kterém mimo jiné hovoří i směrnice Work-Life balance, právě z tohoto důvodu budou tato vybraná témata také reflektována.

Vzhledem k tomu, že v průběhu psaní této práce došlo k legislativnímu vývoji § 21, § 241, § 317 budou odchylky od tohoto návrhu novely zákoníku práce zmíněny i v dalších kapitolách.<sup>68</sup>

### 6.1.1 Elektronické uzavírání pracovních smluv § 21

Nově může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti prostřednictvím sítě nebo elektronické komunikace. Zaměstnavatel má mít povinnost zaslat zaměstnanci vyhotovení na elektronickou adresu, kterou zaměstnanec pro tyto účely uvedl. Zaměstnanec je chráněn i v případě, že mu

<sup>66</sup> ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z HODNOCENÍ DOPADŮ REGULACE k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, str. 2, dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

<sup>67</sup> Důvodová zpráva k novele zákoníku práce ze dne 12. 9. 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>

<sup>68</sup> O elektronickém uzavírání pracovních smluv jsou kapitoly č.: 6. 1.1, 7.1, 8.1. O pružném uspořádání pracovní doby jsou kapitoly č.: 6.1.2, 7.2, 8.3. O práci na dálku jsou kapitoly č.: 6.1.3, 7.3, 8.4.

zaměstnavatel uzavřenou smlouvu, dohodu nebo jejich změnu zašle. Dle § 21 odst. 2 novely zákoníku práce má zaměstnanec možnost odstoupit do 7 dní od doručení.

V případě, že by zaměstnanec zvolil doručení do datové schránky, bude doručování písemnosti podléhat zákonu č. 300/2008 Sb. o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů dle ustanovení §18a. Zmíněné ustanovení říká, že písemnost je doručena v okamžiku přihlášení osoby do datové schránky. V případě, že se osoba do datové schránky nepřihlásí, uplatní se zde fikce doručení v délce 10 dnů ode dne, kdy byl dokument dodán do datové schránky.

V případě doručování do e-mailu není situace tak jednoznačná, respektive nelze říct, od kdy se považuje písemnost za doručenu, zda v den odeslání, nebo v den otevření zprávy příjemcem. Je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel nemá možnost zjistit, kdy došlo k otevření zprávy příjemcem neboli zaměstnancem. Dnešní e-maily mají sice možnost pro odesílatele požádat, aby mu přišla zpětná zpráva v okamžik přečtení e-mailu, ale adresátovi se zobrazí informační okénko o tom, že odesílatel si zažádal o zaslání této informace a má možnost zvolit, zda může systém odesílateli informaci o přečtení zaslat. Odesílatel by se, v tomto případě zaměstnavatel dostal do obtížné situace. Dále v návrhu chybí uvedení lhůty, do kdy by byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemnost elektronicky zaslat.<sup>69</sup>

### 6.1.2 Pružné uspořádání pracovní doby § 241

I za účinnosti zákoníku práce z roku 1965 byly ženy jakožto pečující osoby o dítě do věku 15 let nebo těhotné ženy chráněny v rámci rozvržení pracovní doby v § 156 odst. 2. Původní úprava zákoníku práce okruh pečujících osob značně rozšiřuje. Nejen ženy pečující o dítě do 15 let a těhotné mají nárok na úpravu pracovní doby. Na úpravu pracovní doby mají dle § 241 odst. 2 nárok následující skupiny: zaměstnankyně i zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že pečuje o závislou osobu, dle zvláštních právních předpisů. Zmíněné skupiny osob mají možnost požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel má povinnost takové žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání závažné provozní důvody. Nejvyšší soud České republiky vážné provozní důvody judikoval následovně: „*při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství (počtu)*

<sup>69</sup> Informace č.: 76 – 2022 (Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) [online]. 13. 9. 2022 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2022/09/13/informace-c-76-2022-navrh-zakona-kterym-se-meni-zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-nektere-dalsi-zakony/>.

*zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Je – obecně vzato – nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.“<sup>70</sup>*

Novela zákoníku práce ustanovení § 241 značně rozšiřuje. Za odstavce 2 se vkládají tři nová ustanovení. První nové ustanovení, tedy § 241 odst. 3, vyjmenovává skupiny osob shodné jako v § 241 odst. 2. Zmíněné skupiny osob mají možnost požádat o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo povaha vykonané práce. Shodně jako v odstavci druhém se zde objevují provozní důvody, kromě nich zde ale zákonodárce přidává i slovní spojení povaha vykonané práce. Dovětek o vykonané práci a její povaze je velice podstatný, ale může se jevit neurčitě. Každý si pravděpodobně dokáže představit, že profese, které ke svému výkonu práce potřebují velké stroje, případně specifické pracovní vybavení, není možné vykonávat mimo pracoviště zaměstnavatele. Kde se ale nachází hranice povahy vykonané práce, kterou není možné vykonávat doma a je pro její výkon nezbytná přítomnost na pracovišti, by ukázala až případná judikatura. Lze si představit situaci, že zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek a k výkonu své práce potřebuje počítač s licencovanými programy. Ten stejný stolní počítač v jiné dny, kdy není přítomen zaměstnanec na pracovišti, využívá jiný zaměstnanec. Jeden z těchto zaměstnanců, který splňuje podmínky uvedené v novele v § 241 odst. 3, požádá zaměstnavatele o možnost výkonu práce z domova. Objektivně je práce z domova možná, zaměstnanec pro svoji práci potřebuje pouze počítač s licencovanými programy. Pro zaměstnavatele by ale umožnění výkonu práce znamenalo pořídit další počítač a rozšířit zakoupené licence. Je legitimní považovat tyto náklady na umožnění práce z domova od zaměstnavatele? Do jak vysokých nákladů lze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci umožnil pracovat z domova? Je zřejmé, že každá profese bude mít náklady především na počítačové programy velice odlišné.

K odstavci 3 uvádí důvodová zpráva k novele zákoníku práce, že navrhovaná změna je v souladu s článkem 9 směrnice Work-life Balance.

---

<sup>70</sup> Nejvyšší soud ČR – senát, ze dne: 09.07.2014, Sp. zn. / Č.j.: 21 Cdo 1821/2013.



Dalším vloženým ustanovením byl § 241 odst. 4, který uvádí, že zaměstnanec může písemně požádat o obnovení původních pracovních podmínek. Na zaměstnavatele klade velký tlak tím, že je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Opět zde chybí uvedení lhůty, do kdy má zaměstnavatel zaměstnanci vyhovět. Dále chybí i úprava toho, jak často může zaměstnanec žádat o možnost výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Lze si představit úpravu, že by zaměstnanci měli možnost požádat o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, např: 5x do dosažení věku 15 let každého dítě, 1x za dobu těhotenství, případně 1x ročně v případě, že jde o pečující osobu.

Absentující podrobná úprava četnosti žádostí pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele a následná žádost o obnovu původních pracovních podmínek vnáší mezi subjekty, kterých se toto ustanovení týká, značnou míru právní nejistoty. V této navrhované novele zákoníku práce si nemůže být zaměstnavatel jistý, jak často může zaměstnanec měnit místo výkonu práce z pracoviště zaměstnavatele a jiné místo výkonu práce. Důvodová zpráva k odst. 4 uvádí, že *„V případě, že zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně o výkon práce na dálku, může zaměstnanec nebo zaměstnankyně dohodu o práci na dálku vypovědět podle nově navrženého § 317 odst. 3 zákoníku práce. Oproti tomu zaměstnavatel je limitován a dohodu o práci na dálku uzavřenou na základě žádosti podle § 241 odst. 3 zákoníku práce bude moci vypovědět pouze s ohledem na nastalé vážné provozní důvody nebo z důvodu, že to povaha vykonávané práce přestala umožňovat (viz navržený § 317 odst. 3 zákoníku práce).“<sup>71</sup>*

Situaci si lze představit na příkladu: Zaměstnanec požádá o obnovení původních pracovních podmínek, zaměstnavatel by mu rád vyhověl, ale bohužel vzhledem k hygienickým a bezpečnostním předpisům již nemůže dalšího zaměstnance umístit do kanceláře. Otázkou zůstává, jak by si zákonodárce představoval, že bude situace ze strany zaměstnavatele vyřešena. V popsaném případě se lze důvodně domnívat, že zaměstnavateli budou bránit vážné provozní důvody v tom, aby zaměstnanci vyhověl. Je zřejmé, že nelze legitimně po zaměstnavateli požadovat, aby porušoval bezpečnostní předpisy a do svých prostor umístil více osob, než je jejich maximální kapacita. Je pochopitelné, že nelze po zaměstnavateli požadovat ani zajištění větších prostor, aby mohl onen jeden zaměstnanec vykonávat práci z pracoviště zaměstnavatele. Na druhou stranu, zaměstnancovy poměry například v domácnosti se mohly

---

<sup>71</sup> Informace č.: 76 – 2022 (Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) [online]. 13. 9. 2022 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2022/09/13/informace-c-76-2022-navrh-zakona-kterym-se-meni-zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-nektere-dalsi-zakony/>.

změnit natolik, že pro něj není možné, aby práci nadále vykonával z domova. Obě strany se dostávají do překerní situace, na kterou zákonodárce zřejmě nepomyslel.

V posledním vloženém odstavci, tj. § 241 odst. 5 je uvedeno, že v případě, že zaměstnavatel nevyhoví žádosti dle odstavců 2 až 4, je povinen písemně odůvodnit její zamítnutí. Zaměstnavatel by podle důvodové zprávy měl zaměstnanci odmítnutí odůvodnit bez zbytečného odkladu.

Z důvodové zprávy plyne, že v případě, že zaměstnavatel vyhoví požadavku zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo práci na dálku, strany společně v případě úpravy pracovní doby uzavřou písemný dodatek k pracovní smlouvě dle § 80 zákoníku práce. V případě práce na dálku společně strany uzavřou dohodu o výkonu práce na dálku dle § 317 novely zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že se jedná o soukromoprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nejsou dodatek nebo případná dohoda limitovány. Může tedy zaměstnanec požádat o kratší pracovní dobu nebo výkon práce na dálku i na omezenou dobu – např. na 1 rok? Po uplynutí této doby dojde automaticky k obnovení původních pracovních podmínek. Případně zaměstnanec může o změnu v pracovním vztahu v rámci možností zákoníku práce požádat opakovaně.<sup>72</sup>

### 6.1.3 Práce na dálku § 317

Velkou a rozsáhlou novelu obsahuje § 317 zákoníku práce, který v dosavadní úpravě zaostával a téměř vůbec nereflektoval posun v oblasti práce na dálku. Jak již bylo zmíněno, § 317 měl být novelizován již v navrhované novele zákoníku práce z roku 2016, novela ale nebyla schválena. V novele je zakotveno velké množství náležitostí, které by měly být mezi subjekty pracovně právního vztahu výslovně upraveny; zda je ale navrhovaná úprava vhodná a potřebná, zůstává otázkou. Velkou novinkou je to, že zaměstnavatel může práci na dálku zaměstnanci nařídit. Dále se ukládá zaměstnavateli povinnost hradit zaměstnanci zvýšené náklady při práci z domova, na druhou stranu ale není vůbec zohledněna úspora zaměstnance. Úprava práce z domova, kterou obsahuje aktuální zákoník práce, v rámci které si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám a nevztahuje se na něj celá řada zákonných ustanovení, byla částečně ponechána. V následujících odstavcích budou chronologicky rozebrána jednotlivá ustanovení novely zákoníku práce § 317.

---

<sup>72</sup>Důvodová zpráva k novele zákoníku práce ze dne 12. 9. 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>

V § 317 odst. 1 novely zákoníku práce je uvedeno, že strany pracovněprávního vztahu mají možnost se domluvit na výkonu práce na dálku. Jak již bylo zmíněno výše, explicitní ustanovení o tom, že zaměstnavatelé a zaměstnanci mají možnost si domluvit práci na dálku, je nadbytečné. Již před tímto návrhem novely zákoníku práce si mohly strany pracovněprávního vztahu domluvit výkon práce na dálku, jelikož práce na dálku nebyla zakázána. Dále je uvedeno, že dohoda o výkonu práce na dálku má mít písemnou podobu. Ustanovení o písemné formě je důležité zejména z pohledu právní jistoty a případného dokazování. Domluva se ale nevztahuje na práci na dálku, kterou zaměstnavatel může nařídit dle novely zákoníku práce § 317 odst. 4.

Ustanovení § 317 odst. 2 novely zákoníku práce obsahuje obligatorní náležitosti, které musí být součástí dohody o práci na dálku, případně dodatku. Tyto náležitosti mohou být sjednány již jako součást pracovní smlouvy, případně dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo mohou být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřeny samostatně. Subjekty pracovněprávního vztahu mají za povinnost sjednat v dohodě o práci na dálku místo nebo místa výkonu práce na dálku. Zákonodárce zde zjevně myslel na to, že zaměstnanec nemusí vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele na jednom konkrétním místě. Je možné si v dohodě sjednat více míst – např. chatu, domácnost. Nabízí se i možnost dohodnout se na hybridní formě výkonu práce – např. některé dny z pracoviště zaměstnavatele a jiné dny z jiného dohodnutého místa či míst.

Další podstatnou náležitostí je zakotvení způsobu komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsobu přidělování práce a její kontroly. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztah je vztah, jehož základním znakem je závislá práce, kde je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci, je úprava komunikace, přidělování práce a kontrola velmi důležitá.

Ustanovení § 317 odst. 2 písm. c) stanovuje, že v dohodě o práci na dálku je povinné sjednat rozsah práce konané na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby. Jak již bylo zmíněno, v případě hybridní formy výkonu práce, kdy zaměstnanec může vykonávat práci část pracovního týdne z místa pracoviště zaměstnavatele a část z jiného místa, je nezbytné upravit, jaký rozsah práce bude vykonán z jiného místa a jaký z místa pracoviště zaměstnavatele, případně jaký rozsah práce je vykonáván ryze z jiného místa výkonu práce. Z dohody o práci na dálku musí jasně plynout, jakým způsobem je pracovní doba rozvrhována, respektive zda je v gesci zaměstnanců rozvrhování části pracovní doby, nebo pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, případně zda a jak se bude realizovat kombinace rozvrhování pracovní doby. Pokud si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu zcela samostatně a

zaměstnavatel do rozvržení vůbec nezasahuje, bude se tento režim řídit zvláštní úpravou v novele zákoníku práce v § 317 odst. 10. Podobnou úpravu obsahuje i aktuální zákoník práce. V souvislosti s rozvržením pracovní doby je nutné upozornit na to, že zaměstnavatel je dle § 96 zákoníku práce povinen vést evidenci pracovní doby bez ohledu na způsob rozvrhování pracovní doby. Jestliže se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem na práci na dálku, je zde nutná součinnost zaměstnance při evidenci pracovní doby, „v žádném případě však povinnost nelze na zaměstnance přenášet, jedná se o nepřenositelnou povinnost a odpovědnost zaměstnavatele (viz. *SD EU C-55/18 - CCOO v. Deutsche Bank SAE*), kdy nastavený systém musí být zajištěný pro každého zaměstnance, bez ohledu na místo výkonu práce.“<sup>73</sup>

Další nezbytnou náležitostí především z hlediska zaměstnanců je náhrada nákladů při práci na dálku. Novela zákoníku práce stanovuje v § 317 odst. 2 písm. d), že v rámci dohody musí být uveden způsob náhrady nákladů. Prvním způsobem náhrady nákladů je ten, že zaměstnavatel bude zaměstnancům hradit náklady do výše prokázaných výdajů. Druhý způsob náhrady nákladů je sjednání si paušální částky. Paušální částka sice nemusí být tak přesná jako prokázaná výše výdajů, ale zaručuje oběma stranám administrativní nenáročnost. Dále také v případě paušálních výdajů není nutné prokazovat skutečné výdaje. Bližší informace o stanovení náhrad nákladů obsahuje novela v § 317 odst. 6 a odst. 7.

Náhrada nákladů za práci na dálku potěší zejména zaměstnance. V novele zákoníku práce je navrženo, že tyto náklady nesmí být zahrnuty ve mzdě/platu/odměně z dohody. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu nákladů za každou započatou hodinu. Paušální náklady na práci na dálku jsou vypočítány za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem. Zaměstnancům ze soukromého sektoru, tedy těm, kteří nejsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce, může být poskytována vyšší paušální částka. Paušální částka v novele zákoníku práce činí 2,80 Kč za každou započatou hodinu, tato částka bude zvyšována vždy od 1. ledna kalendářního roku, nebo v mimořádném termínu v případě, že dojde ke zvýšení či snížení nákladů průměrně o 20 %, jak stanoví novela zákoníku práce nebo vyhláška. Přestože že v současné úpravě platí, že je práce na dálku vykonávána na náklady zaměstnavatele dle § 2 odst. 2 zákoníku práce, zaměstnanci mají při vyžadování náhrady nákladů těžší postavení a vyjednávání se zaměstnavatelem nemusí být jednoduché.

---

<sup>73</sup> Informace č.: 76 – 2022 (Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) [online]. 13. 9. 2022 [cit. 2022-12-06]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2022/09/13/informace-c-76-2022-navrh-zakona-kterym-se-meni-zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-nektere-dalsi-zakony/>.

Ačkoliv novela zákoníku práce stanovuje zaměstnavatelům povinnosti hradit náklady zaměstnancům při výkonu práce na dálku, nezohledňuje vůbec případnou úsporu nákladů zaměstnanců. „*Za dopravu do práce pravidelně platí 84 procent pracujících Čechů. V průměru za to vydají každý měsíc 1 027 korun. Zbylých 16 procent dotázaných uvedlo, že za dopravu do práce neplatí nic. Vyplývá to z průzkumu agentury Nielsen Admosphere pro úvěrovou společnost Profi Credit mezi 1 500 respondenty.*“<sup>74</sup> Zaměstnanci ale nemají náklady pouze na dopravu při výkonu práce mimo domov, mezi další náklady lze zařadit například i vyšší opotřebení oblečení.

Dle Českého statistického úřadu činil v 3. čtvrtletí roku 2022 medián mezd 34 933 Kč.<sup>75</sup> V případě, že připustíme, že průměrně každá zaměstnankyně či zaměstnanec vynaloží za dopravu zhruba 1 000 Kč/měsíčně, tj. 12 000 Kč/ročně, je to zhruba 1/3 měsíční mzdy. Pokud zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednanu práci z domova po celou pracovní dobu a nemusí nikdy dojíždět fyzicky na jiné místo určené zaměstnavatelem, ušetří ročně poměrně vysokou částku pouze za dojíždění. Budeme-li uvažovat dále, že ten stejný zaměstnanec za rok 2022 odpracoval celkový počet 252 pracovních dní, tedy 2 016 pracovních hodin<sup>76</sup>, a má se zaměstnavatelem sjednanou paušální náhradu nákladů ve výši 2,80 Kč za každou započatou hodinu, obdrží od zaměstnavatele nad rámec své odměny za práci celkem 5 644,8 Kč/ročně. Ačkoliv má zaměstnanec v případě práce z domova zvýšené náklady zejména na vytápění, topná sezóna ale není v rámci České republiky celoroční. Dle vyhlášky MPO č. 194/2007 Sb. je topná sezóna stanovena na období od 1. září do 31. května. „*Zahájí v otopném období, když průměrná denní teplota venkovního vzduchu v příslušném místě nebo lokalitě poklesne pod +13 °C ve 2 dnech po sobě následujících a podle vývoje počasí nelze očekávat zvýšení této teploty nad + 13 °C pro následující den.*“<sup>77</sup> Je nutné podotknout, že topná sezona se zahájí, jak je výše zmíněné, podle jednotlivých lokalit, např. již dne 8. 9. 2022 byla zahájena topná sezona v lokalitě krušnohorský Nejdeček<sup>78</sup>. Pokud ale dojde k oteplení, teplárny dočasně vytápění přerušují do dalšího teplotního poklesu pod 13 °C ve 2 dnech po sobě následujících. Vzhledem k tomu, že délku topné sezóny není možné určit přesně dopředu a je odlišná i od jednotlivých míst nebo lokalit, nemusí se všem jevit se jako spravedlivé nahrazovat náklady na vytápění plošně v paušální částce.

<sup>74</sup> KOŤÁTKO, Jiří. *Cesty do práce vyjdou Čechy v průměru na tisícovku měsíčně. Mnozí ale za dojíždění platí i více než 30 tisíc za rok* [online]. 23. 4. 2019 [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-66558940-cesty-do-prace-vyjdou-cechy-v-prumeru-na-tisicovku-mesicne-nejcasteji-dojizdeji-vlastnim-autem-nebo-hromadnou-dopravou>.

<sup>75</sup> *Průměrné mzdy - 3. čtvrtletí 2022* [online]. 05.12.2022 [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/c1/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2022>.

<sup>76</sup> *Kalendář.beda.cz* [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://kalendar.beda.cz/rocní-planovací?year=2022&type=s1>.

<sup>77</sup> *Topná sezóna 2022/2023 - vytápění* [online]. 20.9.2022 [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://www.pltep.cz/topna-sezona-2022-2023/>.

<sup>78</sup> *Zahájili jsme topnou sezónu 2022/2023* [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://www.cezteplarenska.cz/cs/novinky-a-projekty/zahajili-jisme-topnou-sezonu-2022-2023-163271>.

V případě, že průměrné náklady na práci na dálku jsou vypočítány za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti, jak je uvedeno výše, se lze důvodně domnívat, že pokud by zaměstnavatel zaměstnancům neposkytoval náhradu nákladů, i tak by zaměstnanci značně uspořili. Při roční úspoře nákladů za dopravu a následném odečtení případné roční kompenzace nákladů od zaměstnavatele by zaměstnanci byli stále v plusu zhruba 6 356 Kč/ročně.

Za krok správným směrem, který může vést k úspoře nákladů a zároveň vyrovnat balanc mezi pracovním a soukromým životem, lze považovat snížení odvodů na sociální pojištění ve výši 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců. Sleva se vztahuje na zaměstnance, kteří jsou taxativně uvedeni v § 7a zákona č. 589/1992 Sb.

Ustanovení § 317 odst. 2 písm. e) ustanovuje povinnost uvést do dohody o práci na dálku dobu, na kterou se uzavírá, tedy uvést začátek výkonu práce na dálku a případný konec, přičemž dohoda může být sjednána na dobu určitou i na dobu neurčitou.

Poslední odstavec se týká způsobu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento odstavec bude podrobněji rozebrán v kapitole věnující se BOZP.

Dále novela zákoníku práce upravuje zvláštní důvody možnosti rozvázání závazku z práce na dálku. Možnost ukončit dohodu o práci na dálku lze dvěma způsoby. V případě, že je dohoda uzavřena dle § 317, lze závazek vypovědět jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele v písemné formě i bez udání důvodů. Výpovědní doba činí 15 dní ode dne doručení druhé straně. Pokud byla ale dohoda uzavřena dle § 241 odst. 3 novely zákoníku práce (závazek uzavřený pouze na žádost zaměstnankyně/zaměstnance), může ji zaměstnavatel vypovědět pouze ze závažných provozních důvodů nebo neumožňuje-li to povaha vykonané práce.

Další podstatnou novinku, kterou přináší novela zákoníku práce, je možnost zaměstnavatele nařídit práci na dálku. Nařízení ale nemůže být libovolné; nařídit práci na dálku lze jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, např. dle zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Nařídit práci z domova je možné pouze na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za podmínky, že místo výkonu práce bude pro výkon práce způsobilé. Otázka způsobilosti místa je ale nedořešená. Před tím, než by zaměstnavatel zaměstnanci nařídil výkon práce na dálku, musel by se přesvědčit, že místo výkonu práce např. z domácnosti je způsobilé, z čehož vyplývá, že ještě před samotným nařízením by musel navštívit např. domácnost zaměstnance. Zaměstnanci ale nemají povinnost umožnit přístup zaměstnavateli do svého obydlí, zde je nutné

bránit ochranu nedotknutelnosti obydlí plynoucí z Listiny základních práv a svobod čl. 12. Ač existuje předpoklad, že domácnost bude vhodným místem pro výkon práce na dálku, nemůže si být zaměstnavatel jistý, že všechny domácnosti jsou způsobilé. Způsobilost místa výkonu práce na dálku by měla být podrobněji definována, jinak by se mohlo jednat o neurčitý právní pojem. Písemné nařízení o práci na dálku musí obsahovat obligatorní náležitosti uvedené v § 317 odst. 2 novely zákoníku práce.

Další novinkou, kterou přináší novela zákoníku práce, je to, že zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům, kteří vykonávají práci na dálku, aby jim nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci. Podobnou úpravu obsahoval již návrh novely zákoníku práce z roku 2016 v § 317 odst. 4. Zákoník práce ve své aktuální novele ale neupravuje, kde má zaměstnavatel povinnost umožnit kontakt s ostatními zaměstnanci. Lze si tedy představit, že zaměstnavatel bude toto právo zaměstnanců realizovat jiným způsobem než setkáváním se na pracovišti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je také povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance pracujícího na dálku. Naopak zaměstnanec je povinen chránit data a údaje související s výkonem práce.

V případě, že zaměstnanci vykonávají práci na dálku, ale rozvrh pracovní doby je ryze v jejich samostatné režii, vztahuje se na ně tento zákon, ale s určitými výjimkami např.: nevztahují se na ně prostoje, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, nepřísluší jim náhrada mzdy/platu v důležitých osobních překážkách dle § 199 odst. 2, § 192, dále takovým zaměstnancům nepřísluší náhrady mzdy/platu ani náhradní volno za práci přesčas, případně příplatek za práci ve svátek.

Poslední odstavec, tedy § 317 odst. 11 novely zákoníku práce, stanovuje, že v případě, že zaměstnanec požádá o práci na dálku, ale zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je zaměstnavatel povinen písemně odůvodnit zamítnutí. Dle důvodové zprávy by zaměstnavatel měl zamítnutí odůvodnit bez zbytečného odkladu.

V případě, že ještě před nabytím účinnosti novely zákoníku práce existuje písemná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o výkonu práce na dálku, musí být do 3 měsíců od nabytí účinnosti novely doplněna o podstatné náležitosti vyjmenované v § 317 odst. 2 novely zákoníku práce. Pokud je mezi subjekty uzavřena dohoda v jiné než písemné formě, mají subjekty povinnost do 3 měsíců od nabytí účinnosti novely zákoníku práce uzavřít dohodu v písemné podobě dle § 317 odst. 1 a doplnit ji o podstatné náležitosti uvedené v § 317 odst. 2 novely zákoníku práce.

Závěrem je nutné uvést, že ač podmínky pro výkon práce na dálku upravuje novela výrazně detailněji než původní zákoník práce, tak i v novele se nacházejí nejasné nebo neurčité pojmy, především z oblasti BOZP v souvislosti s nařízením práce z domova.

Dále je nutné zmínit, že novela zákoníku práce obsahuje i nová ustanovení týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nově by měli mít zaměstnanci právo na dovolenou, ošetřovné, příplatky za práci v noci a o svátcích nebo by měli mít možnost uplatňovat překážky v práci na straně zaměstnance. V případě schválení novely zákoníku práce v této podobě by ukázal až čas, zda byla novela krokem správným směrem, či nikoli. Už v tuto chvíli se lze ale důvodně obávat, že části zaměstnavatelů se nová právní úprava týkající se dohod, případně povinnost hradit náhradu nákladů za práci na dálku, nebude líbit a následně budou tlačit slabší smluvní stranu, v tomto případě potenciální zaměstnance, aby místo dohod pracovali na živnostenské oprávnění. Výkonem práce na živnostenské oprávnění by zaměstnavatel nemusel řešit náhradu nákladů v případě práce na dálku a ani by nemusel zaměstnancům pracujícím na dohodu hradit dovolenou. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztah, pro který je základním stavebním kamenem pracovní smlouva nebo dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je vztahem závislým, tak v případě, že zaměstnanci budou vykonávat závislou práci na základě živnostenského oprávnění, se budou dopouštět nelegální práce.<sup>79</sup> Konkrétně by se oba subjekty dopouštěly tzv. švarcsystému; za tento přestupek hrozí pokuta fyzické osobě až do výše 100 000,- Kč<sup>80</sup>, právnické osobě pak až do výše 10 000 000,- Kč, minimálně však 50 000,- Kč.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> § 5 písm. e) bod 1, zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti.

<sup>80</sup> § 139 odst. 3 písm. c), zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti.

<sup>81</sup> § 140 odst. 4 písm. f), zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti.



## 7 Dopady připomínkového řízení na novelu zákoníku práce

Dne 1. 2. 2023 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí tiskovou zprávu s názvem „*MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office*“. V této tiskové zprávě MPSV zmiňuje bližší úpravu práce z domova (home office) a změny týkající se dohod, u kterých zmiňuje, že cílem je nastavení předvídatelného pracovního režimu.<sup>82</sup> V návrhu novely zákoníku práce ve verzi pro jednání vlády došlo oproti původnímu návrhu MPSV k několika změnám. Změny, které se týkají tématu diplomové práce, budou rozebrány níže, ostatním změnám následující text pozornost věnovat nebude. V následující kapitole je přehledná tabulka zobrazující změny mezi novelami, které se týkají výkonu práce na dálku.

V této kapitole budou popsány dvě verze novely zákoníku práce, tj. verze do připomínkového řízení zveřejněná dne 12. 9. 2022 a verze pro jednání vlády 30. 1. 2023

### 7.1 Elektronické doručování § 21

V rámci elektronického doručování bylo přidáno, že elektronická adresa kterou, zaměstnanec sdělí zaměstnavateli pro účely doručení pracovní smlouvy nebo dohody, nesmí být v dispozici zaměstnavatele. V praxi to znamená, že například zaměstnavatel nemůže doručovat zaměstnanci na zaměstnancův pracovní e-mail.

Dále v oblasti doručování bylo změněno ustanovení § 335 odst. 3, které prodlužuje lhůtu fikce doručení na 15 dní.

### 7.2 Pružné uspořádání pracovní doby § 241

V § 241 odst. 2 návrhu novely zákoníku práce po připomínkovém řízení zůstává věková hranice 15 let dítěte jako jedna z podmínek pro žádost zaměstnance o kratší pracovní dobu. Nově je doplněno, že zaměstnanci mají možnost žádat i o částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby.

Žádost o práci na dálku v souvislosti s péčí o děti, těhotenstvím nebo péčí o osobu ve III. nebo IV. stupni závislosti je upravena v § 241a. Velkou změnou při žádosti o místo výkonu práce na dálku je snížení původní věkové hranice v souvislosti s péčí o dítě z 15 na 9 let.

<sup>82</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office* [online]. 1. 2. 2023 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_z%C3%A1kon%C3%ADk\\_pr%C3%A1ce\\_1.2.2023\\_final2\\_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_z%C3%A1kon%C3%ADk_pr%C3%A1ce_1.2.2023_final2_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b).

### 7.3 Práce na dálku § 317

Ustanovení týkající se práce na dálku bylo změněno v podstatném rozsahu. Výčet obligatorních náležitostí, které obsahoval § 317 odst. 2, byl úplně zrušen. Nadále jen odstavce 1 obsahuje, že výkon práce na dálku je možný pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 uvedeno jinak. Na první pohled by se mohlo zdát, že vypuštění povinností, které byly v odstavci druhém zakotveny, dává větší smluvní volnost mezi subjekty pracovněprávního vztahu, ale i přesto, že pozměněný návrh zákona výslovně v tomto ustanovení neobsahuje dané povinnosti, neznamená to, že by tyto náležitosti nebylo nezbytné mezi stranami upravit. Ačkoliv by se mohlo zdát, že explicitní úprava povinností v písemné dohodě je nadbytečná, mohla subjektům přinést určitou míru právní jistoty a zřejmé vyjasnění si podmínek výkonu práce na dálku již při samotném uzavírání dohody. Lze si představit, že náležitosti typu způsob komunikace, přidělování práce a její kontrola, rozsah práce konané na dálku, podmínky rozvržení pracovní doby a místo výkonu práce na dálku není nezbytně nutné upravovat přímo v zákoně, jelikož lze předpokládat, že strany si tyto náležitosti vyjasní ještě před tím, než společně dohodu o výkonu práce na dálku uzavřou. Oproti tomu podmínky způsobu náhrady nákladů a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by upraveny být měly buď v individuální dohodě mezi subjekty, nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Úprava náhrady nákladů se z původního ustanovení § 317 přesunula do nového §190a. Náklady jsou výslovně rozděleny na dvě části: a) náhrada nákladů, které zaměstnanci prokazatelně vznikly, b) paušální částka náhrady nákladů. Nově se ustanovuje, že náhrada paušálních nákladů náleží tehdy, pokud by tak bylo písemně sjednáno, nebo stanovuje-li tak vnitřní předpis. Výše paušální částky a její zvyšování bylo ponecháno. Pro paušální částku byla stanovena splatnost, která je nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo. V případě dohod a náhrady nákladů za práci na dálku je nutné, aby si strany toto právo sjednaly. Dále je upraveno, že náhrada prokazatelných nákladů nemůže být poskytnuta na náklady, které jsou hrazeny paušální částkou.

V případě práce na dálku je subjektům dohody výslovně stanovena možnost, aby si sjednaly odlišnou délku výpovědní doby, která musí být pro oba subjekty stejná. Zejména dovětek o nutnosti stejné výpovědní doby je důležitý s ohledem na rovné postavení subjektů.

Bude-li v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce pouze jiné místo než pracoviště zaměstnavatele, lze si sjednat, že takový závazek z dohody nelze vypovědět. Pokud ale zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu, ve které bude jediným místem výkonu práce například domácnost zaměstnance, bude následně zaměstnavatel se zaměstnancem uzavírat dohodu o práci na dálku i přes to, že bude již obsažena v pracovní smlouvě? Důvodová zpráva uvádí, že *"zaměstnanec nebo zaměstnavatel pak musí případně rozvázat pracovní poměr jako takový, neboť vypovězení dohody o práci na dálku významně narušuje podmínky, za nichž tento vztah vzniknul."*<sup>83</sup> V případě, který je popsán výše, se nejeví moc logické, aby zaměstnavatel se zaměstnancem uzavírali dohodu o práci na dálku, neboť již z pracovní smlouvy je zřejmé, že zaměstnanec bude práci vykonávat ryze mimo pracoviště zaměstnavatele.

Ustanovení týkající se možnosti nařízení práce na dálku zůstalo v pozměněné formě. V původním znění neřešilo povahu práce. Nově je přidán dovětek, že povaha vykonané práce musí umožňovat výkon práce na dálku. Dále má zaměstnavatel možnost vyzvat zaměstnance, aby bez zbytečného odkladu písemně určil místo, na kterém mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit. Je zde dána možnost zaměstnanci, aby si místo výkonu práce na dálku určil podle svého vlastního uvážení. Zákonodárce už však neřeší situaci, kdy povaha práce bude vhodná pro výkon práce na dálku, zaměstnavatel bude mít právo nařídit práci na dálku, ale zaměstnanec neurčí místo, ze kterého mu může zaměstnavatel výkon práce na dálku nařídit.

Poslední ustanovení, které § 317 obsahuje, je ustanovení upravující práci na dálku v rámci kterého si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám. Ostatní ustanovení původního § 317 byla vypuštěna.<sup>84</sup>

Oproti novele ve verzi pro připomínkové řízení přibylo v této verzi (verze pro jednání vlády) vložené ustanovení § 190a, které lze považovat za upřesnění náhrady nákladů při výkonu práce na dálku. Ve verzi pro připomínkové řízení byla náhrada nákladů řešena v § 317.

---

<sup>84</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, verze pro jednání vlády ze dne 30. 1. 2023. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/ALBSCNKNF6IA>.

## 8 Předložená novela zákoníku práce poslanecké sněmovně

Výše byly popsány dvě verze novely aktuálního zákoníku práce, tj. verze do připomínkového řízení zveřejněná dne 12. 9. 2022 a verze pro jednání vlády 30. 1. 2023.<sup>85</sup> Vláda dne 18. 4. 2023 předložila návrh novely zákoníku práce poslanecké sněmovně, téhož dne byl návrh rozeslán poslancům jako sněmovní tisk 423/0 ze dne 18. 4. 2023. Organizační výbor dne 19. 4. 2023 doporučil projednání návrhu zákona, první čtení proběhlo dne 16. 5. 2023 na 65. schůzi. Tato kapitola diplomové práce bude zkoumat podstatné odlišnosti mezi verzí novely zákoníku práce pro jednání vlády ze dne 30. 1. 2023 a předloženou verzí ze dne 18. 4. 2023.<sup>86</sup>

### 8.1 Elektronické uzavírání pracovních smluv § 21

V ustanovení týkající se elektronického uzavírání smluv došlo ke změně názvosloví v § 21 odst. 2 novely zákoníku práce uveřejněné ve Sněmovním tisku je uvedeno, že zaměstnanec má právo od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti možnost odstoupit nejpozději v 7denní lhůtě ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance. Verze pro jednání vlády ze dne 30. 1. 2023 v § 21 odst. 2 nehovořila o dodání, ale o doručení na elektronickou adresu zaměstnance.

Ani jedna z důvodových zpráv k novelám zákoníku práce neuvádí, proč užívá slovo dodání, případně slovo doručení. V důvodové zprávě k novele zákoníku práce, která byla uveřejněná ve sněmovním tisku, není uvedeno, proč došlo ke změně názvosloví z doručení na dodání.

Pomůckou pro výklad rozdílu mezi dodáním a doručením může být zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů. V uvedeném zákoně je za dodání považován okamžik, ve kterém je zpráva v datové schránce příjemce.<sup>87</sup> Za doručení je považován okamžik, „*kdy se do datové schránky přihlásí osoba, která má s ohledem na rozsah svého oprávnění přístup k tomuto dokumentu.*“<sup>88</sup>

Dle výše zmíněné zákonné úpravy nelze považovat dodání a doručení za synonymní pojmy. Lze se tedy domnívat, že změny názvosloví byla myšlena a má být chápána stejně jako je tomu v zákoně č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů. Za dodání může být tedy považován okamžik, kdy

<sup>85</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *Portál informačního systému ODok Úřadu vlády České republiky* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/verze/KORNCJ7DN4N6/>.

<sup>86</sup> Sněmovní tisk 423 Novela z. - zákoník práce - EU. *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=423>.

<sup>87</sup> § 17 odst. 4, zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>88</sup> § 18a odst. 2, zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnanci dojde pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změna na jeho elektronickou adresu.

Vzhledem k tomu, že si zaměstnavatel nemůže být jistý, v jakém okamžiku k dodání dojde, byl by tento okamžik pravděpodobně předmětem dokazování. V rámci průzkumu, který je rozebrán podrobněji v praktické části, bylo adresátům doručováno prostřednictvím e-mailu. Při odesílání e-mailů bylo zvoleno, aby v případě, že adresát e-mail otevře, přišla odesílateli zpětná zpráva o přečtení e-mailu. Od téměř všech adresátů přišla automatická zpráva o tom, že byl e-mail přečten. Okamžik přečtení zprávy by v případě automatické zprávy zaměstnavatel prokázal poměrně snadno.

## 8.2 Náhrada nákladů při výkonu práce na dálku § 190a

V původní verzi novely zákoníku práce, tedy ve verzi ze dne 12. 9. 2022, byly náklady řešeny v § 317, poté se náklady přesunuly ve verzi 30. 1. 2023 do vloženého § 190a. Úprava nákladů mezi verzemi z října 2022 a z ledna 2023 zůstala podobná, pouze byla upravená v jiné části zákoníku práce.

Verze uveřejněná ve sněmovním tisku zachovává úpravu nákladů v § 190a, ale přináší jednu velmi výraznou změnu oproti oběma předešlým verzím. Změnu obsahu odstavce druhý, který zní: „*Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou předem písemně sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřisluší.*“<sup>89</sup> Důvodová zpráva k výše uvedenému ustanovení uvádí, že „*je ve vztahu speciality k obecné povinnosti zaměstnavatele nést náklady závislé práce uvedené v § 2 odst. 2 zákoníku práce a pro účel práce na dálku obecné znaky závislé práce mění. Ujednání se může týkat vyloučení části nebo všech prokazovaných druhů nákladů; poskytování paušální částky je oproti tomu podmíněno smlouvou nebo vnitřním předpisem.*“<sup>90</sup>

Jak je výše uvedeno, zaměstnavateli se zda dostává velké volnosti a možnosti volby si se zaměstnancem předem sjednat, že mu nebude hradit náklady v souvislosti s prací na dálku.

Dále odstavec 3 již nevyjmenovává všechny druhy nákladů samostatně, ale odkazuje na spotřebu domácnosti upravenou pro model práce na dálku za jednu dospělo osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu. V důvodové zprávě jsou ale zmíněné druhy nákladů [*průměrné spotřeby jsou plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění)*]

<sup>89</sup> Sněmovní tisk 423 Novela z. - zákoník práce - EU. *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=423>, § 190a odst. 2.

<sup>90</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona. *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>, str. 72. Slovo smlouva a slovo vnitřním je upraveno, jelikož v důvodové zprávě je napsáno gramaticky špatně.

*a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu]*<sup>91</sup>, které byly výslovně vyjmenovány v předešlé verzi.

### 8.3 Pružné uspořádání pracovní doby § 241

Ustanovení § 241 je ve sněmovním tisku na první pohled jinak rozčleněno pouze do tří odstavců oproti předešlým odstavcům čtyřem. Smysl ustanovení byl ale zachován.

### 8.4 Práce na dálku § 317

Ve verzi pro jednání vlády 30. 1. 2023 bylo v § 317 odst. 2 uvedeno, že „*zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nelze vypovědět, pokud je v pracovní smlouvě jako jediné místo výkonu práce sjednáno jiné místo, než je pracoviště zaměstnavatele.*“<sup>92</sup> Nově v návrhu novely zákoníku práce, která je uveřejněné ve sněmovním tisku, je vypuštěn dovětek o tom, že je v pracovní smlouvě jediné místo výkonu práce, které je mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel a zaměstnanec si tedy mohou nově sjednat, že ani jedna ze smluvní stran nemůže závazek z práce na dálku vypovědět i přesto, že zaměstnanec může vykonávat práci z více pracovišť, tedy i z pracoviště zaměstnavatele.

Nově se také ukládá zaměstnanci povinnosti sdělit zaměstnavateli v případě nařízení práce na dálku, že nemá k dispozici žádné místo, které by bylo způsobilé k výkonu práce na dálku.<sup>93</sup>

### 8.5 Vyjádření výborů k novele zákoníku práce

Výbor pro sociální politiku vydal dne 25. 5. 2023 usnesení, ve kterém vyslovil souhlas s vládním návrhem zákona a podpořil usnesení výboru pro zdravotnictví.<sup>94</sup>

Hospodářský výbor dne 25. 5. 2023 přerušil projednání sněmovního tisku č. 423 a stanovil harmonogram projednání zmíněného sněmovního tisku.<sup>95</sup>

<sup>91</sup>Důvodová zpráva k návrhu zákona. *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>, str. 72.

<sup>92</sup>Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *Portál informačního systému ODok Úřadu vlády České republiky* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/verze/KORNCJ7DN4N6/>, § 317 odst. 2.

<sup>93</sup>Sněmovní tisk 423 Novela z. - zákoník práce - EU. *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=423>, § 317 odst. 3.

<sup>94</sup>USNESENÍ výboru pro sociální politiku ze 33. schůze ze dne 24. května 2023 [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=215938>.

<sup>95</sup>USNESENÍ hospodářského výboru z 29. schůze ze dne 25. května 2023 [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=217382>.

Výbor pro zdravotnictví dne 23. 5. 2023 vydal ve svém usnesení varování před dopady některých částí novely zejména týkající se regulace pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále upozornil na to, že návrh může snížit dostupnost pracovníků ve zdravotním provozu a tím ohrozit kvalitu poskytování zdravotní péče v České republice a doporučil v průběhu legislativního procesu přijmout změny, které budou reflektovat znění Směrnice EP a Rady EU a v neposlední řadě vyzvalo MPSV, aby hledalo řešení, které by vedlo k eliminaci negativních dopadů na dostupnost a kvalitu zdravotní péče.<sup>96</sup>

Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti dne 24. 5. 2023 projednala návrh novely zákoníku práce, ale návrh nebyl v závěrečném hlasování přijat. Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti v záznamu pověřuje zpravodajku, aby se záznamem seznámila Poslaneckou Sněmovnu Parlamentu ČR.<sup>97</sup>

Vyjádření výborů k novele zákoníku práce lze shrnout tak, že až na stálou komisi pro rodinu a rovné příležitosti žádný výbor neshledal v problematice, které se věnuje tato diplomová práce, problém nebo nejasnost.

## 8.6 Další legislativní vývoj novely zákoníku práce

Výše byl popsán stav a jednotlivá vyjádření výborů před 2. čtením, které se uskutečnilo v Poslanecké sněmovně dne 15. 6. 2023. Poslední, tedy 3. čtení proběhlo dne 28. 6. 2023 na 70. schůzi Poslanecké sněmovny. Následně byl návrh projednán dne 27. 7. 2023 na 14. schůzi Senátu, který návrh vrátil Poslanecké sněmovně s pozměňovacími návrhy. Poslanecká sněmovna o vrácené novele zákoníku práce hlasovala a setrvala na původním návrhu zákona dne 12. 9. 2023 na 74. schůzi. Prezident zákon podepsal dne 17. 9. 2023. Novela zákoníku práce byla vyhlášena 19. 9. 2023 ve Sbírce zákonů v částce 132 pod číslem 281/2023 Sb.<sup>98</sup>

Pro účely diplomové práce je nutné konstatovat, že paragrafové znění zkoumaných ustanoveních § 21, § 190a, § 241 a § 317 bylo schváleno v podobě v jaké vláda předložila návrh zákoníku práce Poslanecké sněmovně dne 18. 4. 2023.

<sup>96</sup> USNESENÍ Výboru pro zdravotnictví z 24. schůze ze dne 23. května 2023 [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=219749>.

<sup>97</sup> ZÁZNAM stálé komise pro rodinu a rovné příležitosti z 12. schůze dne 24. května 2023 [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=220008>.

<sup>98</sup> Průběh schválení novely zákoníku práce dostupný z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&T=423>.

## 9 Přehled vývoje vybraných institutů práce na dálku a shrnutí změn novel zákoníku práce 2022

Níže uvedená tabulka srovnává vybrané instituty práce na dálku a jejich vývoj v legislativní úpravě. Jelikož je zajímavé, že Vládní nařízení č. 261/1942 Sb., ze dne 24. července 1942 o domácí práci, zahrnovalo výslovnou úpravu BOZP při práci na dálku, tak je také zahrnuto do srovnávací tabulky.

*Tabulka 1: Přehled vývoje vybraných institutů práce na dálku*

	<b>Nutnost písemné formy při sjednání dodatku o práci na dálku</b>	<b>Rozlišování skupin zaměstnanců při práci na dálku</b>	<b>Explicitní ustanovení o povinnosti hradit náklady při práci na dálku</b>	<b>Povinnost zaměstnavatele zajistit možnost setkávání se zaměstnanců pracujících na dálku</b>	<b>Výslovná úprava BOZP při práci na dálku</b>
<b>Zákoník práce z roku 1965</b>	§ 34 odst. 1 písm. b) ZP ve spojení s § 564 OZ	Není upraveno	Není upraveno	Není upraveno	Není upraveno
<b>Novela zákoníku práce z roku 2016</b>	Není upraveno	Ano, vrcholový a řídicí zaměstnanci, upraveno v § 317b ZP	Úprava v § 317 odst. 2 ZP	Úprava v § 317 odst. 4 ZP	Není upraveno
<b>Novela zákoníku práce z roku 2022 (ve znění před připomínkovým řízením ze</b>	Upravena v § 317 odst. 1 ZP	Není upraveno	Úprava v § 317 odst. 5 ZP	Úprava v § 317 odst. 8 ZP	Úprava v § 317 odst. 2 písm. f) ZP



<b>dne 12. 9. 2022)</b>					
<b>Novela zákoníku práce z roku 2022 (verze pro jednání vlády 30. 1. 2023)</b>	Upravena v § 317 odst. 1 ZP	Není upraveno	Úprava v § 190a ZP	Není upraveno	Není upraveno
<b>Novela zákoníku práce z roku 2023 (uveřejněná ve Sněmovním tisku 18. 4. 2023 a podepsána prezidentem dne 17. 9. 2023)</b>	Upravena v § 317 odst. 1 ZP	Není upraveno	Úprava v § 190a ZP, možnost dohodnout se, že zaměstnavatel nebude hradit žádné náklady	Není upraveno	Není upraveno
<b>Vládní nařízení č. 261/1942 Sb., ze dne 24. července 1942 o domácí práci</b>	-	-	-	-	Upraveno v § 19 odst. 2 ZP

Zdroj: Vlastní

Níže uvedená tabulka porovnává vybrané změny, které jsou významné pro tuto diplomovou práci mezi jednotlivými návrhy novely zákoníku práce u roku 2022.

Tabulka 2: Shrnutí změn novel zákoníku práce 2022

	<b>Novela zákoníku práce z roku 2022 (ve znění před připomínkovým řízením ze dne 12. 9. 2022)</b>	<b>Novela zákoníku práce z roku 2022 (verze pro jednání vlády 30. 1. 2023)</b>	<b>Novela zákoníku práce z roku 2023 (uveřejněná ve Sněmovním tisku 18. 4. 2023 a podepsána prezidentem dne 17. 9. 2023)</b>
<b>Elektronické doručování § 21</b>	Adresa zaměstnance může být v dispozici zaměstnavatele, jelikož to novela výslovně nezakazuje	Adresa zaměstnance nesmí být v dispozici zaměstnavatele	Adresa zaměstnance nesmí být v dispozici zaměstnavatele
<b>Fikce doručení na elektronickou adresu § 335</b>	10 dní	15 dní	15 dní
<b>Částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby § 241</b>	Ne (pouze obnovení původních pracovních podmínek)	Ano (i úplné obnovení)	Ano (i úplné obnovení)
<b>Věk dítěte při žádosti o práci na dálku</b>	15 let (§ 241 odst. 3)	9 let (§ 241a)	9 let (§ 241a)

<b>Obligaturní náležitosti dohody o práci na dálku § 317</b>	Ano	Ne	Ne
<b>Nářizení práce na dálku</b>	Ano, § 317 odst. 4	Ano, § 317 odst. 3	Ano, § 317 odst. 3
<b>Určení splatnosti náhrady nákladů při práci na dálku</b>	Ne	Ano, § 190a odst. 5	Ano, § 190a odst. 5
<b>Náhrada nákladů při práci na dálku v případě dohod</b>	Nerozlišuje náhradu nákladů pro zaměstnance v pracovním poměru a pro zaměstnance pracujících na základě dohod	Nutnost sjednat si právo na náhradu nákladů § 190a odst. 6	Nutnost sjednat si právo na náhradu nákladů § 190a odst. 7
<b>Výslovná úprava BOZP</b>	Ano	Ne	Ne

Zdroj: Vlastní

## 10 BOZP a pracovní úrazy

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>99</sup> má na území České republiky dlouhou historii. Prvním významným dokumentem byl *Ius regale montarum*, tedy královské horní právo, vydané Václavem II. ve 13. století. Ačkoliv ve změněné podobě přetrvalo královské horní právo do 19. století, západní civilizace ve svých právních řádech počaly výrazněji reflektovat problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci až po druhé světové válce.<sup>100</sup> Jednalo se především o obnovu zničeného hospodářství v důsledku války, rozvoje průmyslové výroby, zvyšující se životní úrovně a rozvoje nových technologií. V ten samý čas se začala i na mezinárodní úrovni upravovat tato oblast, např. na úrovni Rady Evropy, ale také v celosvětovém měřítku Organizace spojených národů. Významnou úlohu zde měla i Mezinárodní organizace práce. Úpravu BOZP nalezneme i v mezinárodních pramenech – ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ale také i v pramenech Evropské unie. O významu a důležitosti BOZP nelze mít pochybnosti.<sup>101</sup>

Zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat BOZP nejen při výkonu práce z pracoviště zaměstnavatele, ale i v případě práce na dálku. Tato povinnost plyne primárně ze zákoníku práce z ustanovení § 101 odst. 1. Podrobnější úprava BOZP je v zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ústálí BOZP při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele plyne již z Listiny základních práv a svobod, konkrétně článku 12 – nedotknutelnost obydlí. Ačkoliv má zaměstnavatel povinnost zajišťovat BOZP zaměstnanců, tak ale v případě že zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, nemůže zaměstnavatel kontrolovat bez souhlasu zaměstnance pracovní podmínky u něj doma.<sup>102</sup>

Problémová může být i situace související s prokazováním pracovního úrazu, který souvisí s výkonem práce a pracovní doby. Dle § 105 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu. Pracovní úraz je upraven v § 271k zákoníku práce a rozumí se jím „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním. Pracovním úrazem je též úraz, který zaměstnanec utrpěl při plnění pracovních úkolů. Poškození zdraví může nabývat charakteru*

<sup>99</sup> Dále jen „BOZP“.

<sup>100</sup> BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. s. 281. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>101</sup> Tamtéž.

<sup>102</sup> BULÍŘOVÁ, Eliška. *Koronavirus a pracovní právo: Práce z domova v době koronaviru* [online]. Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, str. 11 [cit. 2023-06-03]. ISBN 978-80-7630-010-1.

*tělesného, ale i psychického. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech je upravena jako objektivní odpovědnost za poškození zdraví zaměstnance.*“<sup>103</sup>

Významnou změnu v této oblasti přinesl rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. listopadu 2001 sp. zn. 21 Cdo 2507/2000; „*V řízení o náhradu škody při pracovním úrazu má poškozený zaměstnanec (žalobce) povinnost tvrzení, povinnost důkazní a jim odpovídající břemeno tvrzení a důkazní břemeno – jak vyplývá z ustanovení § 190 zák. práce – při prokazování, zda utrpěl pracovní úraz, zda mu vznikla škoda a zda je dán vztah příčinné souvislosti mezi touto škodou a pracovním úrazem. Neunese-li břemeno tvrzení nebo důkazní břemeno v tomto směru, musí rozhodnutí soudu – jak správně uvádí odvolací soud – vždy vyznít v jeho neprospěch*“<sup>104</sup>

Práci z domova nelze chápat jako izolovaný institut. Například i zákon č. 183/2006 Sb., stavební zákon v ustanovení § 126 uvádí, že stavbu je možné užívat pouze k těm účelům, pro které byla stavba povolena. V případě, že by některé stroje byly instalovány v nevhodných prostorech, mohlo by dojít k narušení statiky celé stavby a tím i k ohrožení nejen majetku, ale i životů. Pokud v dané stavbě mají probíhat jiné práce než ty, pro které byla povolena, je vhodné, aby zaměstnanec případně vlastník stavby požádal stavební úřad o vyjádření. Je zřejmé, že kancelářských prací se toto opatření nedotýká.<sup>105</sup>

Dle judikatury německých soudů je cesta k počítači v rámci práce z domova součástí práce. V rozsudku Spolkový sociální soud uvedl, že zaměstnanec, který upadne při první ranní cestě z postele do domácí kanceláře, je chráněn zákonným úrazovým pojištěním. V daném případě šlo o to, že zaměstnanec byl na cestě do práce ze své ložnice do domácí kanceláře o patro níže. Obvykle tam okamžitě začal pracovat, aniž by se předtím nasnídal. Při chůzi po točitém schodišti spojujícím pokoje uklouzl a zlomil si hrudní obratel. Soud první instance shledal první ranní chůzi z postele do domácí kanceláře jako pojištěnou cestu do práce, odvolací soud cestu posoudil jako nepojištěný přípravný úkon, který vlastní činnosti pouze předchází. Spolkový sociální soud potvrdil rozhodnutí soudu prvního stupně. Na zaměstnance, který utrpěl úraz při první ranní cestě do domácí kanceláře, se tak vztahuje pojištění, jelikož cestu mezi postelí a domácí kanceláře lze považovat za dojíždění do práce.<sup>106</sup>

Na výše zmíněný judikát je nutné pohlížet s určitou rezervou, jelikož německá úprava práce z domova je odlišná od naší české právní úpravy. V německé právní úpravě

<sup>103</sup> Práce z domova. *Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. [cit. 2020-08-11]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/prace-z-domova/654-doporuceni-pro-zajisteni-bozp-pri-pra-ci-z-domova>.

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. listopadu 2001 sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

<sup>105</sup> Práce z domova. *Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. [cit. 2020-08-11]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/prace-z-domova/654-doporuceni-pro-zajisteni-bozp-pri-pra-ci-z-domova>.

<sup>106</sup> *Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert: Verfahren B 2 U 4/21 R* [online]. 8.12.2021 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: [https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021\\_37.html](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html).

se v souvislosti s prací z domova objevuje institut vedení domácí kanceláře. Tamní zaměstnanci, kteří pracují z domova více než 3 dny v pracovním týdnu, mají nárok na odečtení nákladů, které jim vznikají s vedením domácí kanceláře. Domácí kancelář musí mít podobu samostatné a neprůchozí místnosti. Za domácí kancelář nelze považovat místnost, kde se nachází postel či jídelní stůl.<sup>107</sup>

Podle uveřejněných výsledků Českého statistického úřadu z roku 2021 bylo v Česku 4,48 milionu obydlených bytů; nejčastěji mají byty rozlohu 60 až 79 m<sup>2</sup> a disponují třemi místnostmi.<sup>108</sup> Ve stejném roce byla průměrná velikost domácnosti 2,3 osoby, včetně dětí.<sup>109</sup> Za těchto předpokladů si lze představit, že by alespoň část českých domácností měla možnost vyčlenit jednu místnost jako tzv. domácí kancelář. V případě, že si pod průměrnou velikostí domácnosti představíme 2 dospělé osoby a jedno dítě společně bydlící v bytě, který splňuje výše uvedené parametry, zůstalo by pouze na uvážení obyvatel domácnosti, zda jednu samostatnou neprůchozí místnost vyčlení pro účely domácí kanceláře.

V rámci české legislativy se lze pouze domnívat, že by místní soudy rozhodly obdobně. S největší pravděpodobností by ale ranní cesta z postele k počítači byla považována za klasickou cestu do práce, v rámci které, když dojde k úrazu, není úraz považován za pracovní úraz. Dle § 271k odst. 3 zákoníku práce „*pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.*“ Ranní cesta k počítači by se tak dala považovat za cestu do zaměstnání. Situace by mohla být odlišná v případě, že by zaměstnanec již k počítači usedl a v rámci rozvržené pracovní doby uklouzl při cestě na toaletu.

Novela zákoníku práce z roku 2016 se oblasti BOZP vůbec nevěnovala. Původní novela zákoníku práce z roku 2022 se oblasti BOZP věnovala v § 317 odst. 2 písm. f): „*způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.*“ Mezi obligatorní náležitosti dohody o práci na dálku měla patřit i dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o BOZP a způsobu její kontroly. Kontrola měla být dle důvodové zprávy i průběžná, což je jistě do určité míry žádoucí; podle § 101 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví týkající se výkonu práce. V rámci dohody lze například sjednat, že kontrola bude probíhat prostřednictvím fotodokumentace pracovního místa. Dle důvodové zprávy bylo „*nutné, aby*

<sup>107</sup> PANKUCHOVÁ, Silvia. *Uplatnění nákladů na home office v německém daňovém přiznání* [online]. 18. února 2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://tj-legal.cz/blog/posts/uplatneni-nakladu-na-home-office-v-nemeckem-danovem-priznani>.

<sup>108</sup> *Češi bydlí nejčastěji ve třípokojových bytech, ukázalo sčítání* [online]. 23. 7. 2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/finance-cesi-bydli-nejcasteji-ve-tripokojovych-bytech-ukazalo-scitani-40403760>.

<sup>109</sup> KORYCHOVÁ, Marie. *Kolik je nás v jedné domácnosti* [online]. 15. 6. 2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2022/06/15/kolik-je-nas-v-jedne-domacnosti>.

se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na možnosti vstupu zaměstnavatele nebo jím pověřené osoby na místo výkonu práce v obydlí za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu. Při vstupu zaměstnavatele do obydlí se předpokládá účast zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a účast odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>110</sup> Sjednání těchto náležitostí mělo být ryze dobrovolné. Zaměstnanec se může sám rozhodnout, zda chce pracovat na dálku a umožnit tak zaměstnavateli v případě potřeby kontrolu obydlí z hlediska zajištění BOZP, nebo zda je to pro zaměstnance neakceptovatelný zásah do soukromí a z tohoto důvodu nebude pracovat z domova.

Ačkoliv je dohoda o práci na dálku dobrovolná a nikdo nemůže zaměstnance nutit do uzavření takovéto dohody, lze na samotné ujednání o přístupu do obydlí domácnosti pohlížet i z hlediska diskriminace. Zaměstnanci, kteří žijí sami a ve svém vlastním bytě, se dostávají do značně výhodnějšího postavení než zaměstnanci, kteří neobývají obydlí sami. V případě, že by zaměstnanec udělil souhlas ke kontrole obydlí a žil by ve společné domácnosti i s jinými osobami, mohlo by dojít k nepřiměřenému omezení soukromí spolu žijících osob, které je zaručeno na základě článku 7 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Dále je nutné zmínit, že v případě, že příslušník domácnosti zaměstnance nepustí do obydlí pověřenou osobu od zaměstnavatele, nemá zaměstnavatel žádnou legální možnost, jak obydlí zaměstnance fyzicky zkontrolovat, jelikož žádný zákon neukládá povinnost povolit vstup zaměstnavatele/pověřené osoby zaměstnavatelem do obydlí.<sup>111</sup>

Výše uvedené lze shrnout, že ačkoliv si zaměstnavatel se zaměstnancem ujednají možnost kontroly v obydlí zaměstnance, nesmí subjekty dohody zapomínat na faktory, že v obydlí nemusí zaměstnanec bydlet sám, případně nemusí být v jejich vlastnictví.

Zcela chybí úprava, kdy zaměstnanci mohou práci vykonávat z místa, ke kterému nemají žádné dispoziční oprávnění.<sup>112</sup> Vzhledem k tomu, že místo výkonu práce nemusí být v dohodě konkrétně specifikováno, není ani možné, aby zaměstnanec udělil souhlas s kontrolou BOZP, případně umožnil zaměstnavateli vstup na místo výkonu práce. Lze si představit situaci, kdy zaměstnanec vykonává práci například z vlaku, kavárny, pronajaté chaty či z dovolené nebo místa výkonu práce střídá. Jak bude zaměstnavatel vykonávat kontrolu místa výkonu práce v případě, že zaměstnanec nemá konkrétně stanovené místo výkonu práce? Lze se

<sup>110</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, verze do připomínkového řízení ze dne 12. 9. 2022. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>

<sup>111</sup> Lze se odkazovat na Listinu základních práv a svobod článek 2 odst. 3, článek 4 a 11.

<sup>112</sup> MORÁVEK, Jakub; PICHRT, Jan, ed. *PRACOVNÍ PRÁVO A SOCIÁLNÍ OCHRANA V NEJISTÉ DOBĚ* [online]. Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko v nakladatelství Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun, 2022 [cit. 2023-02-09]. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://cld.bz/yTWoTL2/>.

důvodně domnívat, že taková kontrola je téměř nemožná. V případě, že na zmíněných místech nebo i jiných místech, která zaměstnanec nevlastní a ani k nim nemá výlučné užívací právo, vznikne zaměstnanci pracovní úraz, nemůže zaměstnanec udělit souhlas s povolením vstupu na místo pracovního úrazu, jelikož nemá právo takový souhlas udělit. Není možné, aby cizí subjekt, který nemá žádné dispoziční oprávnění k danému majetku, udělil takový souhlas.<sup>113</sup>

V rámci dohody o práci na dálku, jak ji upravuje znění novely 2022, se zaměstnanec zavazuje do budoucna pustit do svého obydlí osobu, kterou zaměstnavatel pověří. Kdo ale může být ona pověřená osoba a jak často do obydlí může vstupovat, již upraveno není. Absence konkrétních podmínek by mohla vést až k šikanóznímu chování ze strany zaměstnavatele v podobě nepřiměřeně častých kontrol v obydlí zaměstnance.

V dnešní době je zcela běžné, že si zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele ohřívají vodu ve varné konvici, případně používají mikrovlnou troubu. Na pracovišti mohou být pouze elektrospotřebiče, které zaměstnavatel povolí. Kromě povolení zaměstnavatele je nezbytné, aby zaměstnavatel proškoloval zaměstnance dle § 103 zákoníku práce ohledně BOZP. V rámci školení BOZP má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s elektrickými spotřebiči, jejich obsluhou a riziky spojenými s jejich užíváním, jak plyne ze zákona č. 250/2021 Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a se změnou souvisejících zákonů. Dále je zaměstnavatel povinen zajišťovat pravidelné kontroly elektrospotřebičů a dodržovat technickou normu ČSN 331600 ed. 2 Revize a kontroly elektrických spotřebičů během používání.

V případě, že si zaměstnanec uvaří vodu pomocí rychlovarné konvice v domácnosti během své pracovní doby a při manipulaci s rychlovarnou konvicí se zraní z důvodu špatného stavu varné konvice, kdo bude nést odpovědnost za pracovní úraz? Zaměstnanec, nebo zaměstnavatel? V rámci dohody mezi subjekty o práci na dálku je sice povinné sjednat kontroly BOZP, ale je legitimní požadavek chtít po zaměstnavateli, aby nesl odpovědnost za elektrospotřebiče v domácnosti zaměstnance, které zaměstnanci v případě výkonu práce z kanceláře zaměstnavatele běžně používají? Lze se pouze domnívat, zda by v případě nehody zaměstnance při běžné činnosti, jako je ohřev jídla v mikrovlnce nebo ohřev vody ve varné konvici v domácnosti, nesl odpovědnost zaměstnavatel. Jako jeden z možných úhlů pohledu lze uvažovat, že zaměstnavatel není povinen zaměstnancům dávat na pracovišti k dispozici elektrospotřebiče. Je to čistě zaměstnavatelova svobodná volba, zda tento benefit

---

<sup>113</sup> Listina základních práv a svobod čl. 11.



zaměstnancům poskytně. V případě sporu se může zaměstnavatel opírat i o to, že k náplni práce zaměstnance nepatří si vařit v pracovní době kávu a manipulovat s elektrospotřebiči.

Pokud by ovšem bylo pracovní náplní zaměstnance vařit kávu, nebo by vedoucí zaměstnanec dal příkaz zaměstnanci uvařit kávu a v souvislosti s vařením kávy by došlo k úrazu, jednalo by se tak o pracovní úraz.<sup>114</sup>

Lze předpokládat, že jelikož v pracovní smlouvě může mít zaměstnanec sjednáno jako místo výkonu práce celou Českou republiku, je pravděpodobné, že místem výkonu práce v případě dohody o práci na dálku může být nejen celá Česká republika, ale i jakékoliv jiné místo na světě. V případě, že zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedené jako místo výkonu práce celou Českou republiku a zároveň zaměstnanec dochází na pracoviště zaměstnavatele, můžeme se důvodně domnívat, že zaměstnavatel zajistí na všech svých pracovištích shodnou úroveň BOZP.

Jak již bylo zmíněno, novela zákoníku práce umožňuje zaměstnavatelům za zákonem stanovených podmínek nařídít výkon práce na dálku. V případě, že zaměstnavatel v rámci zákonných možností nařídí výkon práce na dálku, musí písemné nařízení obsahovat údaje uvedené v § 317 odst. 2 novely 2022 zákoníku práce. V uvedeném ustanovení v písmeně f) je zakotvena úprava týkající se BOZP, jak je již v této kapitole zmíněno. Z důvodové zprávy k novele zákoníku práce 2022 vyplývá, že zaměstnanec a zaměstnavatel se musí domluvit ohledně vstupu do obydlí zaměstnance. Zákonodárce již ale nestanovuje, jak je to v případě, že zaměstnavatel práci na dálku nařídí, zaměstnanec s nařízením nesouhlasí, a tak nebude ani souhlasit, ani spolupracovat v případě kontroly BOZP. Zaměstnance nelze nutit, aby povolili vstup do svého obydlí, které je, jak již bylo zmíněno, chráněno na ústavní úrovni. V tomto případě se tak zaměstnavatel dostává do velmi obtížné situace. Podle novely zákoníku práce má zaměstnavatel možnost nařídít práci na dálku za podmínky, že místo bude pro výkon práce způsobilé, zaměstnavatel ale nemá žádnou legální možnost, jak bez součinnosti se zaměstnancem zjistit, zda je pracovní místo vyhovující, případně na místě provést kontrolu týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Bez souhlasu zaměstnance nemůže zaměstnavatel provést ani šetření v obydlí zaměstnance při vzniku pracovního úrazu.<sup>115</sup>

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v souvislosti s pracovními úrazy není důležitá jen z pohledu pracovního práva, ale také z pohledu práva sociálního zabezpečení. V případě, že se zaměstnanec stane invalidním v důsledku pracovního úrazu, vzniká zaměstnanci nárok na

<sup>114</sup> JOUZA, Ladislav. Je úraz při vaření kávy pracovní?. *Ústav práva a právní vědy* [online]. 16.4.2018 [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/04/je-uraz-pri-vareni-kavy-pracovni/>.

<sup>115</sup> Hovoří se o původní novelu zákoníku práce z roku 2022, nikoliv o novelu, která byla přijata a je není účinná.

výplatu invalidního důchodu i bez potřebné doby pojištění. Dále v případě, že zemře zaměstnankyně/zaměstnanec žijící v manželském svazku v důsledku pracovního úrazu, má pozůstalá manželka/pozůstalý manžel nárok na výplatu vdovského/vdoveckého důchodu. Nezaopatřené dítě, které přijde v důsledku pracovního úrazu o rodiče (osvojitele), má nárok na sirotčí důchod.<sup>116</sup> I z hlediska nároku na výše zmíněné důchody je nezbytné, aby v případě úrazu zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele byla možnost prošetřit, zda došlo k úrazu, který lze charakterizovat jako pracovní úraz, či nikoliv. Jak již bylo zmíněno, objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu (pracovního úrazu) v kontextu výkonu práce mimo místo zaměstnavatelem není jednoduché a zaměstnavatel nemusí mít ve všech případech povolení ke vstupu na místo vzniku (pracovního) úrazu. Je nutné zmínit, že je primárně v zájmu zaměstnance, aby byly příčiny jeho pracovního úrazu řádně zjištěny. Zaměstnanec by tak měl ve svém vlastním zájmu poskytnout maximální možnou součinnost, jelikož neunes-li v případě eventuálního sporu důkazní břemeno, bude to právě zaměstnanec, který ponese negativní následky neposkytnutí součinnosti. Zejména v situaci, kdy zaměstnavatelem nemá povolení ke vstupu na ono místo, se zaměstnanec, případně i pozůstalé osoby, dostávají do velmi složité situace ve vztahu k nároku na důchod v případě, že nesplňují jiné podmínky, které by jim zákládaly nárok na výplatu invalidního/vdovského/vdoveckého/sirotčího důchodu.

V případě pracovního úrazu dále náleží zaměstnanci náhrada škody nebo nemajetkové újmy, jestliže vznikla při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s pracovním úkolem. Dle ustanovení § 269 odst. 4 je zaměstnavatel povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, *pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostit*. Zprostit povinnosti se může zaměstnavatel pouze ze zákonných důvodů, které jsou vyjmenované v § 270 zákoníku práce. Zaměstnavatel se může zprostit povinností zcela (*„tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit“<sup>117</sup>*), nebo pouze z části (*„V důsledku skutečností uvedených v odstavci 1 písm. a) a b) a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody nebo nemajetkové újmy, nebo proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní*

<sup>116</sup> § 38 písm. b), § 49 odst. 1 písm. b), § 52 odst. 1 písm. b), zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění.

<sup>117</sup> § 270 odst. 1 písm. a), písm. b), zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

*nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.“<sup>118</sup>).*

V případě částečného zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody, případně nemajetkové újmy, musí zaměstnavatel určit část, kterou nese zaměstnanec. Část, za kterou je zaměstnanec odpovědný, se určí dle míry jeho zavinění. Pokud se na zaměstnavatele vztahuje částečně zproštění náhrady škody nebo nemajetkové újmy z důvodu lehkomyšlného jednání zaměstnance, musí zaměstnavatel uhradit alespoň 1/3 škody nebo nemajetkové újmy.<sup>119</sup>

Mezi jednotlivé druhy náhrad škod a nemajetkové újmy při pracovním úraze patří: náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením, náhrada věcné škody, jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance.<sup>120</sup>

Jak již bylo zmíněno výše, v případě splnění zákonných podmínek mají pozůstalí nárok na důchod, a to podle toho, v jakém právním postavení se nacházeli vůči zaměstnanci, který zemřel v důsledku pracovního úrazu. Pokud zaměstnanec zemře na následky pracovního úrazu (nehledě na to, jestli zaměstnanec zemře ihned při pracovním úraze), má zaměstnavatel povinnost poskytnout náhrady pozůstalým osobám.<sup>121</sup>

---

<sup>118</sup> § 270 odst. 2 písm. a), písm. b), zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

<sup>119</sup> § 270 odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

<sup>120</sup> § 271a - § 271f, zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

<sup>121</sup> § 271g-271j, zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce.

## 11 Dopady výkonu práce na dálku na jiná odvětví

Práce na dálku nemá dopad pouze na pracovní právo, práci sociálního zabezpečení a mezilidské vztahy, ale i na jiná právní odvětví. V následujících dvou podkapitolách budou stručně nastíněny dvě oblasti, v rámci kterých se lze setkat s důsledky práce na dálku.

### 11.1 Daně a jiné místo výkonu práce

Výkon práce z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele není specifický pouze z pohledu pracovní práva a práva sociálního zabezpečení, ale i z pohledu daňového práva. Zaměstnavatelům i zaměstnancům mohou v této souvislosti vzniknout (možná nevědomky) některé důležité povinnosti, které je vhodné okomentovat.

Jak již bylo několikrát zmíněno, v dohodě o místě výkonu práce mimo prostory zaměstnavatele je možné ujednání výkonu práce téměř kdekoliv, tudíž i mimo území České republiky. S rozvojem digitalizace a dostupností cestování se lze domnívat, že především mezi mladou generací poroste i zájem nejen o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ale také mimo území České republiky. V takovém případě by měla být legislativně upravena oblast BOZP s ohledem na nestálost místa výkonu práce na jednom místě.

V případě, že zaměstnanec bude vykonávat svoji práci dlouhodobě ze zahraničí, může zaměstnavateli v daném místě vzniknout tzv. stálá provozovna pro daňové účely. Se stálou provozovnou se pojí plnění daňových povinností podle příslušných zákonů a také povinnost registrovat se v zahraničí pro účely povinných pojistných odvodů. Pokud zaměstnanec v dané zemi pobude méně než 183 dní, příjmy pravděpodobně nebudou podléhat zdanění v takovém státě.<sup>122</sup> Zejména zaměstnanci, kteří mají bydliště v jiné zemi, než ve které pracují, by si měli ověřit v mezinárodních smlouvách o zamezení dvojího zdanění, jaké daňové povinnosti se na ně vztahují.<sup>123</sup>

### 11.2 Práce z domova a životní prostředí

V důvodové zprávě k aktuální novele zákoníku práce, vypracované MPSV před připomínkovým řízením, je uvedeno, že návrh zákona novely zákoníku práce nemá dopad na životní prostředí. S tímto tvrzením nelze souhlasit. Pro cestu do práce využívá hromadnou

<sup>122</sup> § 2 odst. 4 zákona, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

<sup>123</sup> *Daně ze zahraničních příjmů* [online]. 02.09.2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/faq/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/faq/index_cs.htm).

dopravu 29 % Čechů a 48 procent Čechů dojíždí do práce vlastním automobilem.<sup>124</sup> Lze se důvodně domnívat, že tento fakt, kdy téměř každý druhý Čech dojíždí do práce vlastním automobilem, musí mít vliv na stav životního prostředí, zejména na stav a kvalitu ovzduší. V tiskové zprávě Českého hydrometeorologického ústavu se uvádí: „V roce 2020 nebyly vyhlášeny žádné smogové situace ani regulace, resp. varování pro jakoukoliv ze sledovaných látek. Jedná se o první takový rok od začátku fungování smogového a varovného regulačního systému v 80. letech 20. století. Hlavním důvodem situace v roce 2020 byly příznivé meteorologické a rozptylové podmínky částečně podpořené snižováním emisí.“<sup>125</sup>

Na základě výše uvedeného si lze představit, že v případě, že by byla legislativně nastavena vhodná a potřebná pravidla pro práci z domova, mohlo by dojít i ke snížení individuální dopravy do práce, a tím zvýšení kvality ovzduší.

---

<sup>124</sup> *Cesty do práce vyjdou Čechy v průměru na tisícovku měsíčně. Mnozí ale za dojíždění platí i více než 30 tisíc za rok* [online]. 23. 4. 2019 [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-66558940-cesty-do-prace-vyjdou-cechy-v-prumeru-na-tisicovku-mesicne-nejcasteji-dojizdeji-vlastnim-autem-nebo-hromadnou-dopravou>.

<sup>125</sup> *Znečištění ovzduší na území České republiky v roce 2020* [online]. 16. 9. 2021 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: [https://www.chmi.cz/files/portal/docs/tiskove\\_zpravy/2021/TZ\\_Znecistení\\_ovzduší\\_na\\_území\\_Ceske\\_republiky\\_v\\_roce\\_2020.pdf](https://www.chmi.cz/files/portal/docs/tiskove_zpravy/2021/TZ_Znecistení_ovzduší_na_území_Ceske_republiky_v_roce_2020.pdf).

## 12 Závěrečné shrnutí výkonu práce na dálku a právní úpravy

V poslední kapitole byl zmíněn dopad práce na dálku nejen z hlediska daňového práva, ale i dopadů na životní prostředí, zejména na kvalitu ovzduší. Tyto dvě podkapitoly byly do diplomové práce zařazeny z toho důvodu, aby bylo zřejmé, že práce na dálku je institutem, který má přesah i do jiných odvětví než do pracovního práva.

Novela zákoníku práce z roku 2022, která vzešla z pera Ministerstva práce a sociálních věcí, obsahovala rozsáhlý výčet povinných náležitostí, jež měla dohoda o práci na dálku obsahovat. Ač se mohly jevit tyto požadavky jako nadbytečné a administrativně náročné, mohly mít především ochrannou funkci pro zaměstnance, který mohl mít už při uzavírání dohody o práci na dálku, jak bude vzájemná spolupráce při tomto výkonu práce vypadat. Návrh novely po připomínkovém řízení tyto požadavky vypustil a stanovil pouze nutnost písemné dohody o práci na dálku, všechny ostatní náležitosti zůstávají na subjektech pracovněprávního vztahu, zda je začlenění do dohody o práci na dálku, případně zda je zaměstnavatel upraví ve svém vnitřním předpisu, na který nemají jednotlivý zaměstnanci vliv. Ovšem na vnitřní předpisy mohou mít vliv odborové organizace dle ustanovení § 287 odst. 2 písem c) nebo g) zákoníku práce. Téměř všechny oblasti, které upravovalo původní znění § 317 odst. 2 zákoníku práce v novele od Ministerstva práce a sociálních věcí, si strany dojednávají již při vzniku výkonu práce na dálku. Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele byla v posledním návrhu novely po připomínkovém řízení zcela vynechána.

Oblast BOZP nelze opomenout a je nedílnou a podstatnou součástí závislé práce, kterou zaměstnanci pro zaměstnavatele vykonávají. Zaměstnavatel se jí nemůže zříct. Zároveň ale nelze po zaměstnavateli požadovat nepřiměřené či nemožné kontroly a šetření BOZP. V případě, že zaměstnanec pracuje na dálku a nemá určené jednotné pracovní místo, nelze po zaměstnavateli chtít, aby kontroloval vznik a příčiny úrazu. Lze si představit situaci, že zaměstnavatel sídlí v Ostravě a zaměstnanec může vykonávat práci na dálku kdekoli v rámci České republiky. Tento zaměstnanec bude vykonávat práci na dálku třeba z Karlových Varů, kde pod ním na hotelovém pokoji při výkonu práce praskne židle. Následným pádem si zaměstnanec zlomí kostrč a léčení bude vyžadovat polohu vleže, tudíž nebude zaměstnanec schopný vykonávat práci. Zaměstnavatel se nejen ocitne na dlouhou dobu bez zaměstnance, který bude v pracovní neschopnosti, ale měl by také objasnit příčiny vzniku úrazu a zda se jednalo o pracovní úraz, či ne. Zaměstnavatel, případně jím pověřený zaměstnanec, by se tedy mohl vydat z Ostravy do Karlových Varů za účelem prošetření vzniku úrazu, který následoval

po pádu z židle, jež byla pravděpodobně opotřebovaná, nebo vadná. Zaměstnavatel neměl žádný vliv na to, na jaké židli zaměstnanec vykonává práci na dálku, a tudíž nemohl ovlivnit její kvalitu, případně zhodnotit stav opotřebení. Dále zaměstnavatel nemá žádné právo vstoupit na onen hotelový pokoj, kde k úrazu došlo, respektive by mu v hotelu nebyl umožněn vstup do hotelového pokoje, ale s největší pravděpodobností by již nebyla k dispozici ona židle, neboť by byla nahrazena jinou. Z uvedeného je tedy zřejmé, že zaměstnavatelova cesta do Karlových Varů je zcela bezpředmětná. Otázkou zůstává, zda může vůbec zaměstnavatel v uvedeném případě správně zhodnotit, jestli se jednalo o pracovní úraz. Pokud by se totožná situace stala na pracovišti zaměstnavatele, bylo by zjištění příčiny úrazu snazší.

Pokud má zaměstnanec zájem pracovat na dálku, neměl by nést také alespoň částečné riziko za to, že zaměstnavatel nemá možnost vytvořit bezpečné podmínky pro výkon práce? Je legitimní přenášet veškerou odpovědnost v oblasti BOZP na zaměstnavatele při výkonu práce na dálku? Zdá se, že by stačilo, kdyby zaměstnavatel důkladně a pravidelně proškolil zaměstnance, jak se chovat v případě práce na dálku a důrazně je upozornil, že nemůže nést riziko za úrazy, které nemůže ovlivnit.

Za úvahu stojí i myšlenka, zda nerozdělit práci na dálku, která by byla vykonávána pravidelně z jednoho konkrétního místa, např. domova zaměstnance, a práci na dálku, kterou by bylo možné vykonávat kdekoliv. V prvním případě, tedy při práci na dálku z konkrétního místa, si lze představit, že oblast BOZP by byla jednodušeji zajištěna, neboť by mohl např. zaměstnanec pořídit fotografie místa výkonu práce, ze kterého bude pracovat. Zaměstnavatel by tak získal představu o možných rizicích, na která by musel zaměstnance proškolit. To, zda zaměstnanec pracuje z daného konkrétního místa, lze v dnešní době lehce ověřit přes polohu jednotlivých elektronických zařízení. Nebylo by ale ověřování polohy zaměstnance nepřiměřeným zásahem do jeho soukromí, nebo by bylo pro zaměstnavatele obhajitelné? V případě splnění kritérií přiměřenosti a minimalizace zásahu do soukromí zaměstnance je možné zaměstnance pracující z domova monitorovat jiným způsobem než zaměstnance pracující na pracovišti zaměstnavatele.<sup>126</sup>

Pokud by zaměstnanec chtěl pracovat na dálku odkudkoliv, měl by projít školením, které by se k takovému výkonu práce vztahovalo. *„Takové školení by mělo zahrnovat například informace: o způsobu přivolání záchranné služby, o vhodných ergonomických podmínkách, o dodržování vhodných parametrů teploty, osvětlení, větrání a dalších faktorů pracovního prostředí, o důležitosti rozvržení pracovní doby a přestávek na jídlo a oddech, nebo o rizicích*

---

<sup>126</sup> Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office: 8. část: Monitorování při práci z domova. *Wolters Kluwer* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/292812/1/2>.

*pracovních úrazů.* <sup>127</sup> Nelze ale opomenout, že pracovní úrazy, jak bylo v diplomové práci již zmíněno, mají přesah i do oblasti práva sociálního zabezpečení, konkrétně do oblasti invalidních a pozůstalostních důchodů.

V návrhu zákoníku práce z roku 2016 byla zakotvena povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům pracujícím na dálku možnost kontaktu s ostatními zaměstnanci. Téma sociální izolace je velmi důležité a dlouhodobá odluka od společnosti může mít negativní důsledky. Je ale legitimní požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnancům tento kontakt realizoval, respektive – zaměstnanci jsou dospělí lidé, kteří se jistě mohou domluvit na formálním či neformálním vzájemném kontaktu. Podstatnou zaměstnání je výkon závislé práce. Lze se domnívat, že pokud by zaměstnavatel, byl schopen vykonávat potřebnou práci sám, nepotřeboval by k výkonu práce zaměstnance. Základní povinností zaměstnanců je tedy vykonávat práci pro zaměstnavatele, nikoliv si na pracovišti hledat kamarády a seznamovat se.

Náhradu nákladů jako takovou lze považovat za nadbytečnou, jelikož již stávající zákoník práce upravuje náhradu nákladů v § 151 a následujících ustanoveních. Jak již bylo řečeno v samotném textu výše, pracovněprávní vztah je vztahem závislým, tudíž je nezbytně nutné, aby byl vykonáván na náklady zaměstnavatele. Při náhradě nákladů v rámci výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele by měly být zohledněny nejen vyšší náklady zaměstnanců na spotřebu energií, ale především i jejich úspora v rámci dojíždění a ošacení.

Práci na dálku za takových podmínek, aby se na zaměstnance vztahovala ochrana zákoníku práce a nejednalo se o práci na dálku v režimu aktuálního zákoníku práce, kde si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, není zjevně jednoduché nastavit.

V době celosvětové pandemie onemocnění Covid-19 vláda ve svém usnesení nařídila *„zaměstnavatelům využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště.“*<sup>128</sup> *„Šíření nákazy v rámci pracoviště v takové situaci (neumožnění využívání distanční práce, byť to je s ohledem k okolnostem možné) by bylo také možné (za určitých podmínek) kvalifikovat jako trestný čin šíření nakažlivé lidské nemoci z nedbalosti ve smyslu ust. § 153 t. z. Za tento trestný čin může být stíhána i právnická osoba.“*<sup>129</sup> Lze tedy předpokládat, že uzákonění možnosti naříditi práci z domova v případě nezbytně nutných je krok správným směrem.

<sup>127</sup> RANDLOVÁ, Kateřina. Práce z domova. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub, ed. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 45. ISBN 978-80-7676-279-4.

<sup>128</sup> Vláda s účinností ode dne 28. října 2020 od 00:00 hod. do dne 3. listopadu 2020 do 23:59 hod. Usnesení Vlády České republiky ze dne 26. 10. 2020 č. 1102, o přijetí krizového opatření, čl. III. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-431>.

<sup>129</sup> MORÁVEK, Jakub. *NĚKOLIK POZNÁMEK (NEJEN) K PENĚŽITÉ NÁHRADĚ PŘI VÝKONU PRÁCE MIMO PRACOVIŠTĚ ZAMĚSTNAVATELE\** [online]. str. 56. DOI: 10.14712/23366478.2021.11 [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid\\_67\\_2.pdf](https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid_67_2.pdf).



V úplném závěru teoretické části je nutné zmínit a zopakovat, že se zákonodárce snaží upravit práci na dálku, v rámci které se ale na zaměstnance budou vztahovat stejné podmínky, jako kdyby pracovali z pracoviště zaměstnavatele. Stanovení alespoň rámcových podmínek je jistě krokem správným směrem. Nesmí se ale zapomínat na základní právní zásadu „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Především v oblasti pracovního práva má tato zásada velmi silný význam. Ačkoliv zákoník práce chrání slabší smluvní stranu, kterou je zaměstnanec, tak i přes to mají strany možnost si vyjednat podmínky, které budou vyhovovat oběma a které budou nastaveny individuálně na základě potřeb a vzájemné dohody.

## 13 Úvod praktické části – výzkum práce z domova

Práce mapuje trendy posledních let v oblasti práce z domova. Výzkum je zaměřen zejména na období před vypuknutím celosvětové pandemie onemocnění Covid-19. Dle dostupných informací je počátek pandemie virového onemocnění Covid-19 datován na 2. prosinec 2019, konec pandemie onemocnění Covid-19 byl stanoven Světovou zdravotnickou organizací (WHO) ještě stanoven na 5. května 2023.

Vzhledem k tomu, že výzkum mapuje práci z domova a její vývoj před zmíněnou pandemií, bylo nezbytné stanovit období „pandemie“ konkrétním datem. Jelikož pandemie onemocnění Covid-19 ovlivnila téměř všechny oblasti lidského života, lze předpokládat, že oblast pracovního práva a práce z domova bude ve větší či menší míře také ovlivněna událostmi posledních měsíců, které způsobila pandemie. Z tohoto důvodu je jak v teoretické části, tak ve výzkumné části této práce období pandemie Covid-19 bráno jako období, kdy byl v České republice vyhlášen nouzový stav, který vyhláší vláda.<sup>130</sup>Nouzový stav v České republice od 12. 3. 2020 do 25. 11. 2021 trval dohromady 286 dní. Vyhlášen byl konkrétně v období: od 12. 3. 2020 do 17. 5. 2020, od 5. 9. 2020 do 14. 2. 2021, od 15. 2. 2021 do 26. 2. 2021, od 27. 2. 2021 do 11. 4. 2021 a od 26. 11. 2021 do 25. 12. 2021. Dále je do období pandemie Covid-19 zahrnuto i vyhlášení pandemické pohotovosti na základě pandemického zákona<sup>131</sup>, které trvalo od 27. 2. 2021 do 5. 5. 2022 (tj. 433 dní) Celkové období, které je pro účely této práce zahrnuto do období pandemie onemocnění Covid-19 je 716 dní.

V neposlední řadě je nutné podotknout, že tato práce počítá s tím, že většinou mají respondenti období pandemie onemocnění Covid-19 spojeno zejména s březnem 2020 až listopadem 2021, kdy bylo omezení pro většinu lidí nové a nečekané.

Aktuálně je práce z domova velmi oblíbený trend, který se stává samozřejmostí, a nikoliv pouze jen výjimkou a benefitem. Nebylo tomu tak ale vždy. Lze říct, že významný posun v práci z domova byl zaznamenán již v průběhu celosvětové pandemie onemocnění Covid-19.

Práce z domova s sebou přináší nejen benefity pro zaměstnance a pro zaměstnavatele, ale také celou řadu legislativních povinností, které jsou zmíněné strany pracovněprávních vztahů povinny dodržovat. Studie se bude zaměřovat primárně na povinnosti, které je nezbytné v souvislosti s prací z domova dodržovat. Mezi ně lze zařadit úpravu práce z domova v pracovní

<sup>130</sup> Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky.

<sup>131</sup> Zákon č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů.

smlouvě, náhradu nákladů zaměstnanců, technické vybavení nebo dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen “BOZP”). Kromě povinností je potřeba řešit i sociální izolaci zaměstnanců, zda mají zaměstnavatelé možnost zaměstnancům práci z domova nařídit a v neposlední řadě i to, zda zaměstnanci vůbec dlouhodobě pracovat z domova chtějí.

Vzhledem k rychlosti a neočekávanosti situace týkající se pandemie Covid-19 museli zaměstnanci se zaměstnavateli hledat vzájemné kompromisy, bez ohledu na legislativní úpravu. Situace kolem pandemie onemocnění Covid-19 je nyní už poměrně klidná a možnost práce z domova byla v některých oblastech zachována. Mají ale zaměstnanci vhodné podmínky pro práci z domova? Je legislativní úprava práce z domova dostatečnou oporou jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele? Těmto a dalším otázkám se věnuje studie.

### 13.1 Konceptuální rámec, teorie, hypotézy

Studie se zabývá následujícími hypotézami, které budou v dotazníkovém průzkumu zkoumány:

- Pracovní smlouvy nejsou většinou přizpůsobeny práci z domova.
- Zaměstnavatelé přispívají zaměstnancům na náklady při práci z domova pouze zřídka, výše příspěvku se nezměnila ani za dobu pandemie onemocnění Covid-19.
- Při práci z domova se zaměstnavatelé vůbec nezabývají BOZP.
- Zaměstnanci nepocítují sociální izolaci při práci z domova.
- Zaměstnavatelé nemonitorují zaměstnance při práci z domova.
- Možnost výkonu práce z domova se změnila v důsledku pandemii onemocnění Covid-19.

Výzkumné otázky jsou záměrně rozděleny zvlášť pro zaměstnance a zvlášť pro zaměstnavatele. U některých dotazů je zaměstnavatelům ponechána možnost výběru více odpovědí, ale zaměstnancům je u stejných dotazů tato možnost odepřena. Důvod odepření je takový, že zde existuje předpoklad, že zaměstnavatel může mít podmínky pro své zaměstnance upraveny odlišně. U zaměstnanců tento předpoklad dán není, jelikož jsou už v úvodní části upozorněni, ať vybírají možnost v rámci jejich hlavního zaměstnání.

Výzkumné dotazy pro zaměstnavatele jsou koncipovány v podobném duchu, v některých případech totožně jako dotazy pro zaměstnance. Výzkum je dělen do čtyř oblastí. První oblast se opět zabývá statistickými údaji o zaměstnavatelích. Druhá oblast je věnována práci z domova v obecném měřítku, primárně před vypuknutím pandemie onemocnění Covid-19, a možnosti pracovat z domova, úpravě a příspěvkům na práci z domova pro zaměstnance a BOZP. Třetí oblast se věnuje práci z domova a její organizaci, úpravě a dalším záležitostem

v období pandemie onemocnění Covid-19. Poslední oblast se zabývá změnou práce z domova před vypuknutím pandemie onemocnění Covid-19 a následně její změně z pohledu zaměstnavatele.

### 13.2 Schéma výzkumu

Jak již bylo popsáno v předešlé kapitole, výzkum má 2 části, které jsou členěny na 4 oblasti.

#### 1) Zaměstnanci

- a) Statistické údaje o zaměstnancích
- b) Obecné informace o práci z domova
- c) Pandemie Covid-19 a práce z domova
- d) Ostatní

#### 2) Zaměstnavatelé

- a) Statistické údaje o zaměstnancích
- b) Obecné informace o práci z domova
- c) Pandemie Covid-19 a práce z domova
- d) Ostatní

### 13.3 Vzorek

Výzkum je zaměřen především na sběr kvantitativních dat, která jsou pro výsledek zásadní.

Výzkum probíhal ve dvou fázích. V první vlně byl dotazník rozeslán odborovým organizacím s prosbou o rozšíření a vyplnění výzkumu – více informací v příloze průvodní dopis odborovým organizacím a průvodní dopis vybraným zaměstnavatelům.

V rámci druhé vlny výzkumu byly osloveni vybraní zaměstnavatelé, celkem 140 zaměstnavatelů napříč celou Českou republikou. Aby byla zachována reprezentativnost vzorku, zaměstnavatelé byly osloveni na základě dat Českého statistického úřadu, který poskytl seznam 10 největších zaměstnavatelů v každém kraji v České republice.

Vzhledem k zachování anonymity nebudou zveřejněny odborové organizace ani seznam zaměstnavatelů.

### 13.4 Sběr dat, analýza dat

Sběr dat probíhal prostřednictvím on-line dotazníkového průzkumu na webové platformě Survio.

Výše zmíněná webová platforma poskytuje nástroje a zpracování dat do statistických údajů, které jsou k následné interpretaci nezbytné.

Data byla sbírána ve dvou vlnách:

První vlna probíhala oslovením odborových organizací v období od 8. 12. 2022 do 20. 1. 2023. Druhá vlna probíhala oslovením konkrétních zaměstnavatelů v období od 22. 2. 2023 do 10. 3. 2023.

### 13.5 Význam studie

Studie má význam především ve zmapování vývoje situace práce z domova z pohledu jak zaměstnanců, tak ale i zaměstnavatelů. Dále se studie zabývá dodržováním zákonné úpravy práce z domova a jejími úskalími, které obsahuje teoretická část celé této diplomové práce. Práci z domova lze považovat za dobrý nástroj pro určité okruhy oborů. Lze ale říct, že legislativní úprava práce z domova je poměrně strohá a v některých oblastech, zejména BOZP, nedostatečná. Studie mapuje, jak se s takovou situací vypořádávají zaměstnavatelé, kteří jsou ze zákona povinni vytvářet pracovní podmínky v souladu s právními předpisy.

### 13.6 Omezení studie a etické otázky

Studie je omezena primárně na obory, které potencionálně vzhledem ke své náročnosti a stylu práce mohou být realizovány v domácím prostředí. Studie se nezabývá tím, zda zaměstnanci skutečně pracují z domova nebo z jiného prostředí – např. z kavárny, z chaty a jiných míst. Studie rozděluje místo výkonu práce pouze na práci z kanceláře, případně jiného místa určeného zaměstnavatelem, a práci vykonávanou z domácího prostředí, které není blíže specifikované.

Dalším omezením studie je absence rozdělování na soukromý sektor a veřejný sektor. Studie tyto dvě oblasti nerozděluje, jelikož není cílem studie porovnávat podmínky a možnosti výkonu práce z domova ve veřejném sektoru a v soukromém sektoru. Cílem studie je zmapování práce z domova bez ohledu na soukromoprávní nebo veřejnoprávní oblast.

Vzhledem k tomu, že se studie primárně zabývá legislativní úpravou a jejím dodržováním, probíhá ryze anonymně. Právě z těchto důvodů nejsou v rámci studie uvedeny dotazy na kraj ohledně sídla společnosti, případně bližší oblast místa výkonu práce zaměstnanců, a jiné dotazy, které by mohly blíže specifikovat a konkretizovat zaměstnavatele nebo zaměstnance. Při interpretaci výsledků je nutné tento fakt zdůraznit, jelikož v rámci území České republiky mohou být velké rozdíly možnosti výkonu práce z domova v jednotlivých krajích, případně i okresech.

V neposlední řadě je třeba zdůraznit, že studie neslouží k nápravě nesprávných či nelegálních postupů zaměstnavatelů při práci z domova ani nebude a nemůže tato data dále poskytovat, jelikož jsou data sbírána anonymně.

### 13.7 Zveřejňování dat

Data z výzkumu jsou prvotně zveřejněna v této diplomové práci. Respondenti, kteří vyplnili výzkum a v závěru výzkumu uvedli svoji e-mailovou adresu, obdrží do svých e-mailových schránek vyhodnocení výzkumu.

### 13.8 Vyhodnocení vybraných výzkumných otázek

V následující části budou vyhodnoceny vybrané výzkumné otázky, které mají souvislost s hypotézami výzkumu uvedených v kapitole 15.1. Některé otázky budou i porovnány s obdobnými výzkumy, které jsou volně k dispozici na internetu. Všechna data, a především grafické zpracování dat, jsou k dispozici na požádání na e-mailové adrese autorky práce: e.cernohorska@email.cz.

Vzhledem k tomu, že pro vyhodnocení výše zmíněných hypotéz není nezbytně nutné rozlišovat, v jaké vlně byly odpovědi získány, pokud nebude v následujících kapitolách uvedeno jinak, jsou odpovědi za odborové organizace a vybrané společnosti vyhodnocovány dohromady.

Statistické údaje o respondentech jsou k dispozici v příloze.

Tabulka 3: Přehled počtu odpovědí v dotazníkovém průzkumu

PŘEDHLÉD POČTU ODPOVĚDÍ V DOTAZNÍKOVÉM PRŮZKUMU		
<b>Odpovědi zaměstnanců</b>		
Odborové organizace	Oslovené společnosti	Celkem
36	272	308
<b>Odpovědi zaměstnavatelů</b>		
Odborové organizace	Oslovené společnosti	Celkem
8	24	32

Zdroj: Vlastní

### 13.8.1 Pracovní smlouvy nejsou většinou přizpůsobeny práci z domova

Ačkoliv v pracovní smlouvě nebo dohodě má uvedenou možnost pracovat z domova pouze 27,6 % zaměstnanců, tak i přes to zaměstnavatelé umožňují pracovat z domova mimo období pandemie onemocnění Covid-19 67,5 % zaměstnancům. Jelikož období pandemie onemocnění Covid-19 bylo pro všechny obtížné a místy až chaotické, zaměstnavatelé mimořádně umožňovali nebo nařizovali svým zaměstnancům pracovat z domova. Možnost pracovat z domova mělo 51,6 % zaměstnanců, této možnost využilo 46,1 % z nich. Nařízeno pracovat z domova mělo 26,3 % zaměstnanců, a to i přes to, že aktuální úprava zákoníku práce neumožňuje nařizovat zaměstnavatelům práci z domova za žádných okolností. V rámci novely zákoníku práce je navrhnuo, že by zaměstnavatelé měli možnost práci z domova zaměstnancům nařídit v mimořádných situacích, kterou by mimo jiné bylo i období pandemie onemocnění Covid-19. V případě, že zaměstnanci měli v období onemocnění pandemie Covid-19 nařízeno nebo umožněno pracovat z domova, byla práce z domova mezi subjekty pracovněprávního poměru upravena písemným dodatkem k pracovní smlouvě u 30,1 % zaměstnanců, zaměstnavatel se se zaměstnancem domluvil prostřednictvím e-mailu v 18 % případů, jmenované subjekty mezi sebou nijak práci z domova neupravily v 39,3 % případů, úprava byla provedena jinak v 5 % případů a v neposlední řadě 7,5 % zaměstnanců uvedlo, že mají práci z domova upravenou v pracovní smlouvě, což ale neodpovídá předešlé uvedené otázce, kdy uvedlo 27,6 % zaměstnanců, že mají práci z domova upravenou v pracovní smlouvě. Jedná se tedy o rozdíl 20 %, který může být způsobený nepozorností respondentů nebo nepochopením otázky. Počet zaměstnanců, kteří neměli práci z domova v období onemocnění pandemie Covid-19 smluvně upravenou se zaměstnavatelem, je opravdu veliký.

V dotazu, zda mají všichni zaměstnanci uvedenou možnost pracovat z domova, uvedli zaměstnavatelé, že pouze u 16,7 % z nich mají všichni zaměstnanci uvedenou práci z domova v pracovní smlouvě. Tento fakt může být způsobem tím, že u velkého počtu zaměstnavatelů (44,4 %), kteří v dotazníkovém průzkumu odpověděli, lze vykonávat pouze 11–30 % práce z domova. Zaměstnavatelé se nejčastěji rozhodují o tom, zda umožní práci z domova konkrétnímu zaměstnanci dle jeho pozice (61,1 %); dalším rozhodujícím faktorem, který dominoval mezi ostatními, byla disciplína zaměstnance pracovat stejně výkonně z domova jako z pracoviště (22,2 %). Rozhodování dle pracovní pozice je poměrně lehce představitelné, oproti tomu disciplína zaměstnance může být poměrně těžko zjištělná a může záležet na subjektivním hodnocení zaměstnavatele. Je ale nutné pamatovat na to, že práce z domova je především benefit, který zaměstnavatel může zaměstnanci umožnit na základě svého vlastního

uvážení, nicméně i přes to by měl zaměstnavatel přistupovat k zaměstnancům na základě objektivních podmínek. Ačkoliv kritérium disciplíny není v dotazníkovém průzkumu podrobněji rozebráno, měla by se zde uplatit zásada rovného zacházení. „*Rovné zacházení má být uplatňováno tak, že případy, které jsou typově totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků.*“<sup>132</sup>

### 13.8.2 Zaměstnavatelé přispívají zaměstnancům na náklady při práci z domova pouze zřídka, výše příspěvku se nezměnila ani za dobu pandemie onemocnění Covid-19

I přes to, že práci z domova vykonává občas 63 % dotazovaných zaměstnanců, je přispívání na náklady při práci z domova opravdu ojedinělé.

Tabulka 4: Přispívání na náklady při práci z domova mimo období onemocnění pandemie Covid-19

Přispívání na náklady při práci z domova mimo období onemocnění pandemie Covid-19 a zohlednění odpovědí zaměstnanců a zaměstnavatelů		
Položka	Zaměstnanci	Zaměstnavatelé
Elektřina	3,6 %	16,7 %
Topení	2,6 %	16,7 %
Voda	1,5 %	16,7 %
Internetové připojení	5,2 %	27,8 %
Celkové zvýšení nákladů, nikoliv konkrétní položky	13,4 %	27,8 %

Zdroj: Vlastní

Tabulka 5: Přispívání na náklady při práci z domova v období onemocnění pandemie Covid-19

Přispívání na náklady při práci z domova v období onemocnění pandemie Covid-19 a zohlednění odpovědí zaměstnanců a zaměstnavatelů		
Položka	Zaměstnanci	Zaměstnavatelé
Elektřina	2,1 %	0 %
Topení	1,7 %	0 %
Voda	1,7 %	0 %
Internetové připojení	2,9 %	8,7 %

<sup>132</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. s. 133. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.



Celkové zvýšení nákladů, nikoliv konkrétní položky	8,8 %	8,7 %
---	-------	-------

Zdroj: Vlastní

Ze srovnání přispívání na náklady zaměstnanců při práci z domova mimo období onemocnění pandemie Covid-19 z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů je patrný velký rozdíl. Ačkoliv k dotazníkovému průzkumu měli přístup pouze zaměstnanci a zaměstnavatelé stejných firem, i přes to odpovědi jednotlivých subjektů mezi sebou vzájemně nekorrespondují. Dále je z výše uvedených tabulek zřejmé, že v průběhu pandemie onemocnění Covid-19 zaměstnavatelé téměř vůbec nepřispívali zaměstnancům na náklady při práci z domova, a to i přes to, že v průběhu pandemie onemocnění Covid-19 mělo práci z domova nařízeno a možnosti pracovat z domova využilo 72,4 % zaměstnanců.

Kromě zvýšených nákladů na energie a internetové připojení se práce z domova pojit i s vhodným a potřebným pracovním vybavením, které je běžně na pracovišti zaměstnavatele zcela volně k dispozici zaměstnancům. Pouze 10,3 % zaměstnanců uvedlo, že jim zaměstnavatel přispívá na vhodné pracovní vybavení do domácnosti. Oproti tomu uvedl téměř dvojnásobný počet zaměstnavatelů (22,2 %), že na pracovní vybavení přispívá. Na druhou stranu v období pandemie onemocnění Covid-19 byly odpovědi v rámci toho, zda zaměstnavatel přispívá na vhodné vybavení domácnosti, téměř totožné.

Tabulka 6: Přispívání na vhodné pracovní vybavení při výkonu práce z domova

Přispívání na vhodné pracovní vybavení při výkonu práce z domova				
	Období mimo pandemii onemocnění Covid-19		Období pandemie onemocnění Covid-19	
	Zaměstnanci	Zaměstnavatelé	Zaměstnanci	Zaměstnavatelé
	10,3 %	22,2 %	9,6 %	8,7 %
Jednotlivé položky:				
Židle	10 %	50 %	4,3 %	20 %
Vlastní notebook	85 %	100 %	100 %	80 %
Vlastní PC	10 %	0 %	8,7 %	20 %
Myš	40 %	100 %	39,1 %	70 %
Klávesnice	30 %	50 %	26,1 %	50 %

Web kamera	15 %	50 %	8,7 %	60 %
Sluchátka	25 %	75 %	26,1 %	60 %
Stůl	0 %	25 %	0 %	10 %
Jiné	15 %	0 %	8,7 %	10 %
Celkové opotřebení domácnosti	0 %	0 %	4,3 %	10 %

Zdroj: Vlastní

I v těchto odpovědích se projevuje velký rozdíl mezi odpověďmi ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů. Jediná shoda mezi subjekty panuje v tom, že před onemocněním pandemií Covid-19 zaměstnavatelé nepřispívali na celkové opotřebení domácnosti. Dále nikdo ze zaměstnanců neuvedl, že by jim zaměstnavatelé přispívali na stůl.

Rozdíl v odpovědi může spočívat i v nastavených systémech u zaměstnavatele. Někteří zaměstnavatelé mohou mít například upravené příspěvky ve vnitřních předpisech, případně zaměstnanci nemusí vědět, že si mohou u zaměstnavatele o příspěvky na konkrétní vybavení žádat. Dále může zaměstnavatel příspěvky poskytovat v závislosti na tom, jak dlouho zaměstnavatel u firmy působí.

Poměrně vysoké procento (22,2 %) zaměstnanců pracuje na svých soukromých počítačích či notebookech. Zaměstnavatelé by měli v těchto případech zvážit, zda umožnit zaměstnancům pracovat na jimi nezabezpečených a nekontrolovatelných zařízeních nepředstavuje bezpečnostní riziko. Dále by měli zaměstnavatelé brát v potaz i to, že při ukončení pracovního poměru nebo dohody nemají možnost ani povinnost svoje data ze zařízení svých zaměstnanců odstranit.

Za zamyšlení také stojí to, že zákoník práce je součástí soukromého práva, na které se mimo jiné vztahuje i zásada dobrých mravů.<sup>133</sup> Lze polemizovat o tom, zda v případě, když zaměstnanci pracují prostřednictvím svých soukromých zařízení a zaměstnavatel jim žádným způsobem náklady nekompenzuje, nedochází ze strany zaměstnavatele k porušení povinností. „*Pokud zaměstnanec používá při výkonu pracovní činnosti sjednané v pracovní smlouvě vlastní nářadí, zařízení či jiné předměty, potřebné pro výkon této práce, má nárok na náhradu nákladů za jejich opotřebení od svého zaměstnavatele. Podmínkou je, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem na používání těch pracovních podmínek dohodl.*“<sup>134</sup> Dohoda,

<sup>133</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.

<sup>134</sup> BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. s. 259. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

kteřá bude součástí pracovní smlouvy, bude ze strany zaměstnance jistě lépe vymahatelná než dohoda, která bude uzavřena pouze ústně, případně konkludentně. Lze si představit, že k uzavření takové dohody může dojít i tam, kde zaměstnavatel ví, že zaměstnanec nemá služební telefon, ale jeho pracovní pozice vyžaduje, aby telefonoval. Dříve by jistě zaměstnanci náhradu nákladů za telefonování ze soukromého telefonu pro pracovní účely řešili mnohem více, jelikož nebyly nebo byly hodně drahé paušální tarify. Náklady na telefonování ze soukromého telefonu ale nemusí představovat pouze základy na samotný hovor, ale také to, že telefon je více užívaný a s tím může být spojeno rychlejší opotřebenění baterie.

Učebnice z roku 2017 uvádí, že jelikož lze očekávat rozšíření zaměstnanců pracujících v místě bydliště, lze očekávat i rozšiřování náhrad za používání soukromých pomůcek.<sup>135</sup> Oproti tomu, „z judikatury Nejvyššího správního soudu (například ve věci sp. zn. 5 Afs 68/2007) se podává, že při určování náhrady za využití vlastních prostředků a prostor zaměstnance by bylo do určité míry možné uvažovat o analogickém postupu jako při určování nákladů osoby samostatně výdělečně činné využívající bydliště k podnikání v ust. § 24b zákona o dani z příjmu.“<sup>136</sup>

Konkrétní náklady při práci z domova, lze rozdělit dle několika hledisek:

- A) Náhrada za využívání vlastních pracovních prostředků – například obvyklé pracovní vybavení kanceláře (stůl, židle).
- B) Náhrada za spotřebované energie a za související služby – náhrada prostřednictvím paušální výše, který by byla stanovena podzákonným právním předpisem.
- C) Další náhrada – skutečná výše vynaložených nákladů.<sup>137</sup>

Na základě výše uvedených dat je zřejmé, že některé pracovní pomůcky zaměstnavatelé hradí v mnohem větší míře než pracovní pomůcky jiné, ačkoliv se jedná o neméně důležité nástroje. Konkrétní druhy nákladů na práci z domova by se přitom dali poměrně snadno rozdělit do tří zmíněných kategorií a souhrnně dle nich hradit zaměstnanci náklady při práci z domova.

### 13.8.3 Při práci z domova se zaměstnavatelé vůbec nezabývají BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci na dálku, případně práci z domova, není v aktuální úpravě zákoníku práce blíže specifikována. Hypotéza, že se zaměstnavatelé vůbec nezabývají

<sup>135</sup> BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. s. 258. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>136</sup> MORÁVEK, Jakub. *NĚKOLIK POZNÁMEK (NEJEN) K PENĚŽITÉ NÁHRADĚ PŘI VÝKONU PRÁCE MIMO PRACOVNÍ ZAMĚSTNAVATELE\** [online]. str. 58. DOI: 10.14712/23366478.2021.11 [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid\\_67\\_2.pdf](https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid_67_2.pdf).

<sup>137</sup> MORÁVEK, Jakub. *NĚKOLIK POZNÁMEK (NEJEN) K PENĚŽITÉ NÁHRADĚ PŘI VÝKONU PRÁCE MIMO PRACOVNÍ ZAMĚSTNAVATELE\** [online]. DOI: 10.14712/23366478.2021.11. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid\\_67\\_2.pdf](https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid_67_2.pdf).

BOZP, je poměrně odvážná, nicméně vzhledem k tomu, že zákoník práce explicitně nestanovuje kontrolu místa výkonu práce v případě pracoviště mimo prostory zaměstnavatele, se lze důvodně domnívat, že zaměstnavatelé nebudou ve většině případů činit kroky, které po nich zákon výslovně nevyžaduje. Jelikož není mediálně známý v České republice žádný případ náhrady škody, případně pracovního úrazu při práci z domova, zaměstnavatelé nemusí pociťovat nutnost řešit situaci BOZP při práci z domova. Dalším důvodem nekontrolování a neřešení práce z domova může být i ten, že zaměstnavatelé neví, jak efektivně stanovit podmínky pro práci z domova, aby vyhovovaly BOZP.

Tabulka 7: Kontrola BOZP při práci z domova

Kontrolují zaměstnavatelé BOZP při práci z domova?				
	Mimo období pandemie onemocnění Covid-19		V období onemocnění pandemie Covid-19	
	Zaměstnanci	Zaměstnavatelé	Zaměstnanci	Zaměstnavatelé
% kontroly	8,2 %	13 %	33,3 %	25,8 %

Zdroj: Vlastní

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že zaměstnavatelé kontrolovali podmínky BOZP více v období onemocnění pandemie Covid-19. Tento údaj může být překvapivý, jelikož se lze důvodně domnívat, že období pandemie onemocnění Covid-19 bylo natolik ojedinělé, že zaměstnavatelé opomenuli BOZP.

Tabulka 8: Způsoby kontroly BOZP

Způsob kontroly BOZP				
	Mimo období pandemie onemocnění Covid-19		V období onemocnění pandemie Covid-19	
	Zaměstnanci	Zaměstnavatelé	Zaměstnanci	Zaměstnavatelé
Fotografie pracovního místa	0 %	16,7 %	6,5 %	12,5 %
Kontrola pověřeného zaměstnance (fyzická kontrola)	6,3 %	16,7 %	3,2 %	25 %

pověřeným zaměstnancem)				
Zaměstnavatel se zeptá, zda se zaměstnanec domnívá, že má vyhovující pracovní místo	6,3 %	16,7 %	22,6 %	15 %
Zaměstnanec podepíše prohlášení, že má doma vyhovující pracovní místo	62,5 %	66,7 %	58,1 %	62,5 %
Zaměstnanec absolvuje školení	50 %	-	16,1 %	-
Jiný způsob	6,3 %	0 %	12,9 %	0 %

Zdroj: Vlastní

Z dotazníkového průzkumu vyplynulo, že nejčastějším způsobem zajištění BOZP je, že zaměstnanec podepíše prohlášení, že má doma vyhovující pracovní místo. Tento druh způsobu zajištění BOZP byl zhruba ve stejném poměru (cca 60 %) před pandemií onemocnění Covid-19 i v průběhu pandemie. Nečekaný výsledek je zejména v kolonce kontrola pověřeného zaměstnance, kde 25 % zaměstnavatelů uvádí, že kontrolu prováděli v období pandemie onemocnění Covid-19. Překvapující na tom je zejména to, že bylo doporučováno omezit mezilidský kontakt na minimum, ale i přes to zaměstnavatelé kontrolu vykonávali. Vzhledem k tomu, že dotazníkový průzkum je zcela anonymní, není možné se blíže těchto zaměstnavatelů doptat na detaily způsobu provedení kontroly. Na druhou stranu 30,4 % zaměstnavatelů uvedlo, že kontrolu BOZP v období pandemie Covid-19 nevykonávali z důvodu ochrany před onemocněním. Třinácti procentům zaměstnavatelům nepřipadala kontrola v průběhu pandemie Covid-19 důležitá, 47,8 % zaměstnavatelům zaměstnancům důvěřovalo a zbytek zaměstnavatelů měl jiný důvod, proč BOZP v průběhu onemocnění nekontrolovali. Fakt, že zaměstnavatelé zaměstnancům věří, je sice potěšující, ale v případě problému by zřejmě u soudního sporu neobstál. Důvěra je jistě zejména v pracovněprávním vztahu velmi důležitá

a je i do jisté míry základem dobrého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, otázkou ale zůstává, zda by v případě problému z důvodu nedostatečné BOZP v domácím prostředí byly subjekty pracovněprávního vztahu ochotné a schopné se domluvit.

Dále se ukázalo, že kontroly BOZP v rámci pandemie onemocnění Covid-19 výrazně vzrostly, a ani před onemocněním se nedá říct, že by se zaměstnavatelé BOZP vůbec nezabývali. Zaměstnavatelé se BOZP sice zabývali i před pandemií, nicméně jejich zájem byl nízký.

#### 13.8.4 Zaměstnanci nepociťují sociální izolaci při práci z domova

V novelách zákoníku práce se objevuje i právo na sociální kontakt, tedy to, že by zaměstnavatel měl zaměstnancům umožnit se setkávat na pracovišti. Jak již bylo v teoretické části zmíněno, může se tento požadavek jevit jako zatěžující zaměstnavatele, jelikož primárním účelem zaměstnávání je to, že zaměstnavatel přiděluje práci zaměstnancům a zaměstnanci do zaměstnání dochází, respektive vykonávají práci, zejména za účelem dosažení odměny, nikoliv za účelem tvorby sociálních kontaktů.

Z výzkumu a odpovědí zaměstnanců vyplynulo, že pouze 1 % zaměstnanců nemá možnost docházet do kanceláře, nebo jejich zaměstnavatel kancelář nemá, tedy 98 % zaměstnanců uvedlo, že mají možnost docházet do kanceláře z čehož 91,7 % má dokonce povinnost do kanceláře docházet. Z tohoto dotazu plyne, že zákonně zakotvit povinnost zaměstnavatelům možnost setkávání se na pracovišti je nadbytečná, jelikož u téměř většiny zaměstnavatelů tuto možnost zaměstnanci mají. To plyne i z odpovědí zaměstnavatelů, kteří uvádí, že 88,9 % zaměstnanců mají možnost docházet do práce a této možnosti využívají občas všichni zaměstnanci.

Při práci z domova v období onemocnění se cítilo sociálně izolovaných 46,9 % zaměstnanců pracujících z domova. Toto číslo může být až alarmující, zejména pro zaměstnavatele, kteří by v budoucnu uvažovali například z ekonomických důvodů zrušit kanceláře. Lze se domnívat, že ačkoliv je práce z domova aktuálně chápána spíše jako benefit pro zaměstnance, v případě, že by měl zaměstnanec pracovat z domova trvale, mohl by pociťovat duševní nepohodu. Je nutné ale připomenout, že pociťování sociální izolace nemuselo nutně souviset pouze s pracovní izolací, ale s celkovou izolací, která se týkala nemožnosti cestovat mezi kraji, omezení návštěv a setkávání blízkých osob, téměř nemožnosti trávit kdekoli svůj volný čas sportovními aktivitami.

### 13.8.5 Zaměstnavatelé nemonitorují zaměstnance při práci z domova

Celkem 70,1 % zaměstnanců uvedlo, že zaměstnavatelé monitorují práci z domova, ale pouze 38,9 % zaměstnavatelů uvedlo, že práci z domova monitorují. Více než 30% rozdíl v odpovědích může být dán tím, že se zaměstnanci domnívají, že zaměstnavatelé práci z domova monitorují, případně kontrolují, ale ve skutečnosti zaměstnavatelé práci z domova nemonitorují, jelikož 63,6 % zaměstnavatelů uvádí, že práci z domova nemonitorují, jelikož svým zaměstnancům důvěřují.

Jako nejčastější způsob monitoringu zaměstnanci uvádějí monitorování prostřednictvím telefonu (84,5 %), videohovorů (70,6 %), online chatu (61,9 %) nebo sociálních médií (11,4 %). Jiný způsob monitoringu zmínilo 11,4 % zaměstnanců. K předem uvedenému lze doplnit, že 6,2 % zaměstnanců uvedlo, že pracuje samo, a 1,5 % zaměstnanců zaznamenalo, že s ostatními zaměstnanci vůbec nekomunikuje. Oproti tomu zaměstnavatelé uvádí jako nejčastější způsob monitoringu videohovory (83,3 %), telefon (77,8 %), online chat (55,6 %), jinak (11,1 %), sociální média (5,6 %), s týmem nekomunikují (0 %). Je zřejmé, že nejčastěji je využíváno více způsobů komunikace.

Z výše uvedeného plyne, že zaměstnavatelé monitorují práci zaměstnanců při práci z domova více, než bylo předpokládáno.

### 13.8.6 Možnost výkonu práce z domova se změnila v důsledku pandemie onemocnění Covid-19

Poslední, ale stěžejní otázka je, zda se možnost výkonu práce z domova změnila. Na tuto otázku měli zaměstnanci i zaměstnavatelé možnost otevřené odpovědi. Celkem 47,1 % zaměstnanců a 56,3 % zaměstnavatelů uvedlo, že se možnost práce z domova v důsledku pandemie onemocnění Covid-19 změnila. V tabulce níže bude zobrazena demonstrativní výčet odpovědí.

V blízké souvislosti s touto otázkou je i fakt, že 75,6 % zaměstnanců má zájem pracovat z domova a 79,2 % zaměstnanců by uvítalo možnost pracovat část týdne z domova a část týdne z kanceláře. Tento zájem zaměstnanců se setkává i s představou zaměstnavatelů, kteří se v 75 % odpovědí domnívají, že tento druh kombinovaného pracovního místa je efektivní.

I přes to, že dle odpovědí zaměstnavatelů je pro 53,1 % zaměstnanců při pracovních pohovorech důležitá práce z domova, není pro většinu z nich stěžejní, jelikož pouze 33,1 % zaměstnanců uvedlo, že možnost práce z domova je pro ně rozhodujícím kritériem při výběru nového zaměstnání.

Tabulka 9: Změna možnosti práce z domova

Jak se změnila možnost pracovat z domova?	
Zaměstnanci	Zaměstnavatelé
Zachována možnost 1 den týdně/měsíčně pracovat z domova.	Lepší podmínky pro work life balance.
COVID – týdenní střídání HO vs. Office; nyní 1x HO týdně (vyjma nemoci – to i děle).	Obě prostředí mají svá pro a proti
Dříve práce z domova nebyla možná, teď už to není problém a maminky, které mají nemocné děti, tak mohou využít práci z domova a nemusí na ošetřovačku. Také v případě nachlazení nebo jednodenní virózy je možnost využít práci z domova.	Práce z domova, zejména dlouhodobá, je vhodná/možná jen pro úzký okruh zaměstnanců s vhodnou pracovní náplní a sebekontrolou.
Dříve zakázáno, nyní v malé míře dovoleno.	Pro některé úkoly je nezbytné se sejít v kanceláři, naopak některé činnosti se lépe vykonávají z domova.
Můj vedoucí je stále proti HO, nicméně oproti době před pandemií jsou situace, kdy si dokážu obhájit to, že je HO pro firmu i mě jako osobu lepší než být na nemocenské nebo si vybírat dovolenou. V době před pandemií a částečně v začátcích byl HO zkrátka nemožný.	V našem případě se jedná hlavně o strávený čas při dojíždění do práce, který je něco málo přes 2 hodiny (z práce a do práce) při potřebě dojíždět do kanceláře. Do práce zaměstnanci dojíždí jednou týdně, a to primárně kvůli osobním schůzkám s vedením a další práci, kterou nelze vykonávat z domova.
Před covidem to možné nebylo, zaměstnavatel vůči HO neměl důvěru. Díky covidu a HO zaměstnavatel získal zkušenost, že práci z domu odvedu, a HO je záložní varianta, která funguje.	Šetření nákladů, vyšší spokojenost zaměstnanců. Chybí osobní kontakt.



<p>Před Covidem nepřípadala práce z domova prakticky vůbec v úvahu. Během covidu se to u části vybraných pracovníků vyzkoušelo, spokojenost byla oboustranná, ale dál to nepokračovalo ani při následných vlnách covidu. Další možnost přišla až kolem situace války na Ukrajině, cen energií a paliv. Bohužel to bylo stylem jako jakási poslední možnost, co zaměstnanci nabídnout. "Firmě teče do bot, nechceš dělat z domova?"</p>	<p>U většiny pozic to není možné – jsme výrobní závod.</p>
<p>Práce na dálku byla testována v naší společnosti již od roku 2018.</p>	<p>Pokud zaměstnanec chce pracovat z domova, je spokojenější.</p>

Zdroj: Vlastní

Ve výše uvedené tabulce je vybráno pouze 9 odpovědí z celkového počtu 145 odpovědí zaměstnanců a dvanácti odpovědí zaměstnavatelů. Jsou vybrány typově obdobné odpovědi, které se opakovaly nejčastěji. Odpovědi jsou doslovně zkopírovány z dotazníkového průzkumu.

## 14 Závěr praktické části

Z většiny odpovědí je zřejmé, že zaměstnanci a zaměstnavatelé neodpovídali shodně. Je možné, že existuje více faktorů, které ovlivňují rozdílnost v jednotlivých odpovědích. Můžeme se domnívat, že zaměstnavatelé odpovídají tak, jak si myslí, že by měla vypadat optimální situace. Zaměstnanci mohou ale také odpovídat záměrně příliš kriticky či nemusí mít dostatek informací od zaměstnavatele, nebo třeba nemusí vědět, kde mají informace ohledně práce z domova a okolnostmi s tím souvisejícími vyhledávat. Skutečný důvod, proč v některých celkových nebo i dílčích odpovědích je rozdíl i několik desítek procent mezi odpověďmi subjektů pracovněprávního vztahu, není bohužel zjistitelný, jelikož je dotazníkový průzkum zcela anonymní.

Z dotazníkového průzkumu jasně plyne, že poměrně velké množství zaměstnavatelů nemá možnost práce z domova v pracovní smlouvě se zaměstnanci upravenou. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztah je vztahem závislým s nerovným postavením subjektů, měl by zaměstnavatel vědět, z jakého místa zaměstnanec pracuje. I přes to, že z aktuálního zákoníku práce plyne, že zaměstnanec vykonává práci na náklady zaměstnavatele, tak přispívání na zvýšené náklady zaměstnanců je opravdu velmi ojedinělé. Na druhou stranu, jak již bylo zmíněno v teoretické části, zaměstnanci v případě, že nedojíždějí do místa výkonu práce z pracoviště zaměstnavatele, uspoří náklady nejen za dopravu. Oblast BOZP se může jevit jako tenký led. Ačkoliv kontrola BOZP v průběhu pandemie onemocnění Covid-19 ze strany zaměstnavatelů zesílela, lze se domnívat, že zaměstnavatelé občas neví, jak oblast BOZP při práci z domova upravit. Většina zaměstnanců má a využívá možnost docházet do kanceláře.

V období onemocnění pandemie Covid-19 někteří tuto možnost mít nemuseli. Jak plyne z odpovědí zaměstnanců, v období onemocnění se zaměstnanci cítili sociálně izolovaní. Tento fakt nelze ignorovat. Zejména zaměstnavatelé, kteří uvažují vzhledem k rostoucím nákladům a zájmu zaměstnanců o práci z domova o zrušení kanceláří, by měli situaci přehodnotit. O důležitosti sociálního kontaktu pro zaměstnance vypovídá i to, že pro zhruba každého třetího zaměstnance je při výběhu nového zaměstnání rozhodující možnost výkonu práce z domova. Monitoring práce z domova a komunikace zaměstnanců probíhá více, než bylo předpokládáno.

I přes to, že se jeví, že komunikace probíhá, lze zaznamenat, že některé subjekty používají pro komunikaci sociální sítě. Obecně sociální sítě jako vhodný prostředek pro monitoring a komunikace o citlivých údajích nelze doporučit. Změna možností výkonu práce z domova v důsledku pandemie onemocnění Covid-19 je opravdu velká. Téměř každý druhý zaměstnanec i zaměstnavatel uvedl, že možnost výkonu práce se změnila.

## 15 Závěr

V této diplomové práci byla popsána možnost výkonu práce na dálku, zejména výkonu práce z domova, a trendy ve vývoji legislativní úpravy. V závěru lze konstatovat, že nedostatečná původní právní úprava v oblasti práce na dálku nutila subjekty pracovněprávního vztahu upravovat si možnosti a podmínky bez přesně stanoveného zákonného rámce. Vzhledem k neexistenci důkladnější úpravy práce z domova byly subjekty vystaveny také vysoké míře právní nejistoty nejen s ohledem na náhradu nákladů, ale také s ohledem na BOZP. Podrobněji je vývoj legislativní úpravy zhodnocen v dílčím závěru diplomové práce v kapitole 12 Závěrečné shrnutí výkonu práce na dálku a právní úpravy. Ve stručnosti lze uvést, že vývoj legislativní úpravy práce z domova a s tím související návrhy novel od roku 2016 prošly poměrně velkou změnou. Pokud se podíváme zpětně na všechny návrhy novel, které byly v diplomové práci zmíněné, lze říci, že zákonné znění, které bylo přijato a je nyní již v účinnosti je z navrhovaných změn nejschůdnějším řešením.

S ohledem na BOZP byla zmíněna i úprava sousedního státu, tedy Německa, kde musí mít zaměstnanci, kteří chtějí pracovat z domova, vyhrazenou místnost na tuto práci. Z mého úhlu pohledu se mi tato úprava jeví jako adekvátní. Ačkoliv značná část zaměstnanců by jistě mohla namítat, že je tento požadavek do jisté míry diskriminační vzhledem k tomu, že ne všichni mají bytové možnosti mít samostatnou místnost vyčleněnou jako kancelář, tak ale z pohledu duševní pohody se mi to jeví jako lepší řešení než pracovat od kuchyňského stolu. Lze říci, že řada zaměstnanců má s fyzickým opuštěním pracoviště zaměstnavatele spojený i konec pracovní doby. V případě, že zaměstnanec pracuje z domova například z obývacího pokoje, domnívám se, že na řadu zaměstnanců může mít negativní vliv fakt, že zaklapnutím PC se pro ně prostředí nezmění. Pokud by ale pracovní prostor v rámci domácnosti musel být oddělený od obývacího prostoru, případně od ložnice, jistě by to mělo i zdravější duševní dopad na zaměstnanců, jelikož by mohli jednoduše opustit místnost, kde vykonávají práci a jít do místnosti jiné. Možnosti práce na dálku a zachování si určitě psychohygieny spojené s opuštěním místa, kde zaměstnanec práci vykonává jistě souvisí i poměrně velký rozvojem možnosti si pronajmout pracovní místo. Potřeba fyzicky opustit místo výkonu práce je jistě velmi individuální a odlišuje se nejen podle jednotlivých osobnostních rysů zaměstnance, ale i podle aktuální životní fáze a situace, ve které se daná osoba nachází.

Je vhodné také podotknout, že výkon práce z jiného místa pracoviště než pracoviště zaměstnavatele má i rozsáhlý přesah do daňové oblasti. Zejména digitální nomádi, tedy osoby, které se žijí prostřednictvím internetu a nesetrvávají dlouhou dobu na jednom místě, by měli

tímto směrem směřovat svoji pozornost. Domnívám se, že rad na internetu, jak se stát digitálním nomádem, je poměrně velké množství, ale o úskalích a zejména povinnostech, které souvisejí s výkonem práce na dálku a daňovými povinnostmi, se již tolik nemluví.

Většina zaměstnavatelů přistupuje k práci z domova pouze jako k benefitu, a jak plyne z dotazníkového průzkumu, až na ojedinělé výjimky zaměstnavatelé nepodporovali a neumožňovali pracovat z domova na dálku před vypuknutím celosvětové pandemie onemocnění Covid-19. Ačkoliv celá doba pandemie byla opravdu těžká, lze se domnívat, že lidové rčení „*všechno zlé je pro něco dobré*“ zapůsobilo i v oblasti pracovního práva.

Ukázalo se, že i přes to, že právní úprava práce z domova nebyla ideální, tak ale ani to neodradilo strany pracovněprávního vztahu přistoupit na kompromisy, aby mohli zaměstnanci vykonávat práci z domova v období pandemie onemocnění Covid-19 a zaměstnavatelé tak dále vykonávat svůj předmět činnosti. Jistě se kompromisy netýkaly pouze změny místa výkonu práce, ale domnívám se, že v mnoha případech i změny pracovní doby, jelikož byla předškolní i školní zařízení určitou část pandemie onemocnění Covid-19 uzavřena. Je zřejmé, že každou ze stran pracovněprávního poměru motivoval jiný impulz k nalezení shody. Nicméně to nemění nic na tom, že ačkoliv zákony neupravují a ani mnohdy nemohou upravovat všechny myslitelné lidské situace, jsou lidé, a v tomto případě zejména zaměstnanec a zaměstnavatel, schopni se v rámci možností domluvit a ve vzájemné spolupráci pokračovat i přes aktuální tíživou situaci.

Z otevřených odpovědí zejména zaměstnanců plyne, že možnost vykonávat práci z domova se výrazně změnila. Není sice obvyklé, aby zaměstnanci pracovali z domova celý týden, ale zaměstnavatelé již mnohem častěji poskytují benefit možnosti práce z domova alespoň částečně. Práce z domova se může jevit nejen jako vhodný pracovní benefit v rámci rovnováhy pracovního a rodinného života, ale také z důvodu ohleduplnosti zejména při zdravotních indispozicích.

V pracovních nabídkách na internetových platformách se již velmi často objevují formulace, že zaměstnavatel umožňuje práci z domova například 1x týdně, případně umožnění flexibilní pracovní dobu. I řada státních institucí začala podporovat výkon práce na dálku, zejména v podobě výkonu práce z domova.

Dalším dílčím cílem práce bylo posbírat alespoň 100 odpovědí za strany zaměstnanců a 25 ze strany zaměstnavatelů. Tento cíl byl několikanásobně překročen, zejména ze strany zaměstnanců. Dotazníkový průzkum měl opravdu velké ohlasy zejména ze strany zaměstnavatelů, kteří na dotazníkový průzkum odpověděli.

Většina zaměstnavatelů se dokonce sama ozvala a mají zájem o zaslání výsledků a případně i diplomové práce. Všem zájemcům bylo odpovězeno, že jakmile bude diplomová

práce řádně obhájena, budou jim výsledky společně s diplomovou prací zaslány v elektronické podobě na jejich uvedenou e-mailovou adresu.

Dotazníkový průzkum byl distribuován prostřednictvím e-mailu autorky, v rámci e-mailu bylo zaškrtnuto, aby přišla zpětná zpráva o doručení e-mailu adresátovi. K překvapení autorky diplomové práce došlo téměř ke shodnému potvrzení mezi odeslanými a potvrzenými zprávami o doručení.

V úplném závěru lze uvést, že práce mimo místo pracoviště zaměstnavatele může být dobrý sluha, ale zlý pán. Ačkoliv je pracovněprávní vztah vztahem nadřízeností a podřízenosti, tak i přes to se lze domnívat, že by mezi subjekty měla být přítomna vzájemná důvěra. Zaměstnavatelé mají sice celou řadu nástrojů, jakým způsobem monitorovat výkon práce na dálku, a především přítomnost zaměstnancům u počítače, na druhou stranu zaměstnanci jsou jistě i velmi vynalézaví, jak monitorovací programy obejít.

Vhodné nastavení výkonu práce na dálku je jistě velmi obtížné pro obě strany. Zaměstnanci by práci na dálku neměli vnímat a používat jako den volna, ale skutečně svoji práci vykonávat. Na druhou stranu v případě, že zaměstnanec má svoji práci řádně odvedenou, je neefektivní jej nutit sedět u počítače ať už v rámci výkonu práce na dálku, či na pracovišti zaměstnavatele. Lze si klást otázku, zda by nebylo efektivnější nastavit v práci pracovní podmínky tak, že když zaměstnanec bude mít práci hotovou, nebude nucen setrvávat u počítače, ať už je fyzicky kdekoliv. Domnívám se, že by řada zaměstnanců stihla svoji práci vykonat rychleji a mnohdy i efektivněji. Studie zabývající se efektivností výkonu práce uvádí, že zaměstnanci pracují průměrně 2 hodiny a 53 minut ze své pracovní doby.<sup>138</sup>

Otázka výkonu práce mimo místo pracoviště zaměstnavatele úzce souvisí s nutností být online a s monitoringem výkonnosti a pracovní doby. Je ale v dnešní době nezbytně nutné mít v určitých profesích striktně stanovenou pevnou pracovní dobu a tím spíš ji mít pevně stanovenou i v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele? Nejen, že nucené setrvávání na pracovišti, nebo např. u počítače, při výkonu práce na dálku nepřinese zaměstnavateli žádné benefity, ale není to žádoucí ani z pohledu zaměstnance.

---

<sup>138</sup> HANDL, Jan. Dáme si kafe, cigárko, oběd: Kolik hodin jsme v práci opravdu produktivní? *Flowee* [online]. 21. 9. 2020 [cit. 2023-8-04]. Dostupné z: doi:<https://www.flowee.cz/civilizace/6113-dame-si-kafe-cigarko-obed-kolik-hodin-jsme-v-praci-opravdu-produktivni>.

## Seznam zkratek

Aktuální zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce, platný a účinný od 1. 10. 2023.
Původní zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce, platný a účinný od 30. 9. 2023.
Zákoník práce	Zkratka používána pro ustanovení zákoníku práce v případě, že nedošlo mezi úpravou aktuálního (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce, platný a účinný od 1. 10. 2023) a původního (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce, platný a účinný od 30. 9. 2023) zákoníku práce ke změně znění ustanovení.
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Listina základních práv a svobod	Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník
Work-life Balance	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

## Seznam použitých zdrojů

### 3. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BULÍŘOVÁ, Eliška. *Koronavirus a pracovní právo: Práce z domova v době koronaviru* [online]. Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, str. 7-14 [cit. 2023-06-03]. ISBN 978-80-7630-010-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra; KYZLINKOVÁ, Renata; VÁŇOVÁ, Jana; VEVERKOVÁ, Soňa; VYCHOVÁ, Helena. *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7416401-9.

MARTOCH, Michal. Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. s. 12. ISBN 978-80-260-6233-2.

MICHALÍK, David; PALEČEK, Miloš. Práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele: možnost flexibility a efektivity. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2011, roč. 4, č. 3. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-03-2011/teleworking.html>>. ISSN 1803–3687.

MORÁVEK, Jakub; PICHRT, Jan, ed. *PRACOVNÍ PRÁVO A SOCIÁLNÍ OCHRANA V NEJISTÉ DOBĚ* [online]. Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko v nakladatelství Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun, 2022 [cit. 2023-02-09]. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://cld.bz/yTWoTLe/2/>.

MORÁVEK, Jakub. *NĚKOLIK POZNÁMEK (NEJEN) K PENĚŽITÉ NÁHRADĚ PŘI VÝKONU PRÁCE MIMO PRACOVIŠTĚ ZAMĚSTNAVATELE* [online]. DOI: 10.14712/23366478.2021.11. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid\\_67\\_2.pdf](https://karolinum.cz/data/cascislo/9103/Iurid_67_2.pdf)

RANDLOVÁ, Kateřina. Práce z domova. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub, ed. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 45. ISBN 978-80-7676-279-4.

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. *Koronavirus a pracovní právo: Práce z domova v době koronaviru* [online]. Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, str. 7–15 [cit. 2023-06-03]. ISBN 978-80-7630-010-1.

TOMŠEJ, Jakub. Vybrané výkladové problémy zákoníku práce k 1. 1. 2022. In: *Zákoník práce 2022 – s výkladem*: Právní stav k 1. 1. 2022. Osmnácté vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2022, s. 13. ISBN 978-80-271-3539-4.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.

BAJGAR, Matěj; JANSKÝ, Petr; ŠEDIVÝ, Marek. *Kolik nás může pracovat z domova?* [online]. Praha: I N S T I T U T P R O D E M O K R A C I I A E K O N O M I C K O U A N A L Ý Z U projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, 2020 říjen, 4 strana [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Home\\_office\\_covid-19\\_rijen\\_23\\_2020/files/extfile/IDEA\\_Home\\_office\\_covid-19\\_rijen\\_23\\_2020.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020/files/extfile/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23_2020.pdf).

Češi bydlí nejčastěji ve třípokojových bytech, ukázalo sčítání [online]. 23. 7. 2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/finance-cesi-bydli-nejcasteji-ve-tripokojovych-bytech-ukazalo-scitani-40403760> 5.

Daně ze zahraničních příjmů [online]. 02.09.2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/faq/index\\_cs.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/faq/index_cs.htm).

DE LA CORTE-RODRÍGUEZ, Miguel. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination: The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead [online]. Str. 50. 146 [cit. 2023-05-22]. ISSN 978-92-76-59095-8. Doi:10.2838/096508

DIBLÍK, Jan; NEŠPŮREK, Robert; CHOLASTA, Roman. *KYBERBEZPEČNOST V DOBĚ COVIDOVÉ* [online]. 2020 [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/kyberbezpecnost-v-dobe-covidove/>.

Dobré zprávy pro zaměstnavatele: rok 2023 přinese větší podporu zkrácených úvazků, rekvalifikace v IT i zakotvení home office [online]. 23. 11. 2022 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/dobre-zpravy-pro-zamestnavatele-rok-2023-prinese-vetsi-podporu-zkracenyh-uvazku-rekvalifikace-v-it-i-zakotveni-home-office>.

DOSTÁL, Dalibor. Štěstí jako byznys plán. Spokojení zaměstnanci zvyšují ziskovost firem [online]. 27.11.2019 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/stesti-jako-byznys-plan-spokojeni-zamestnanci-zvysuji-ziskovost-firem/>.

FETTER, Richard. Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele. Epravo.cz [online]. 30. 5. 2013 [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-za-mestnance-a-premisteni-zamestnavatele-91400.html>.

GROSSMANN, Jakub; KORBEL, Václav; MÜNICH, Daniel. *Práce z domova: možnost, nebo nutnost?* [online]. Praha: I N S T I T U T P R O D E M O K R A C I I A E K O N O M I C K O U A N A L Ý Z U projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, 2021 [cit. 2022-11-24].



Dostupné z: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_3\\_2021\\_Prace\\_z\\_domova/IDEA\\_Studie\\_3\\_2021\\_Prace\\_z\\_domova.html](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_3_2021_Prace_z_domova/IDEA_Studie_3_2021_Prace_z_domova.html).

HANDL, Jan. Dáme si kafe, cigárko, oběd: Kolik hodin jsme v práci opravdu produktivní? *Flowee* [online]. 21. 9. 2020 [cit. 2023-8-04]. Dostupné z: [doi:https://www.flowee.cz/civilizace/6113-dame-si-kafe-cigarko-obed-kolik-hodin-jsme-v-praci-opravdu-produktivni](https://www.flowee.cz/civilizace/6113-dame-si-kafe-cigarko-obed-kolik-hodin-jsme-v-praci-opravdu-produktivni)

HEJNÁ, Veronika. Zaměstnavatelé kvůli koronaviru zavádí home office. Jak na něj? E15 [online]. 24. 3. 2020 [cit. 2020-08-11]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/zamestnavatele--kvuli-koronaviru-zavadi-home-office-jak-na-nej-1367865>.

Informace č.: 76 – 2022 (Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) [online]. 13. 9. 2022 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2022/09/13/informace-c-76-2022-navrh-zakona-kterym-se-meni-zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace-ve-zneni-pozdejsich-predpisu-a-nektere-dalsi-zakony/>.

JOUZA, Ladislav. Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání. *Advokátní deník* [online]. 21. 3. 2020 [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/03/21/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani/>.

JOUZA, Ladislav. Je úraz při vaření kávy pracovní?. *Ústav práva a právní vědy* [online]. 16.4.2018 [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/04/je-uraz-pri-vareni-kavy-pracovni/>

Kalendar.beda.cz [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://kalendar.beda.cz/rocniplanovaci?year=2022&type=s1>.

KORYCHOVÁ, Marie. Kolik je nás v jedné domácnosti [online]. 15. 6. 2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2022/06/15/kolik-je-nas-v-jedne-domacnosti>.

KOŤÁTKO, Jiří. *Cesty do práce vyjdou Čechy v průměru na tisícovku měsíčně. Mnozí ale za dojíždění platí i více než 30 tisíc za rok* [online]. 23. 4. 2019 [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-66558940-cesty-do-prace-vyjdou-cechy-v-prumeru-na-tisicovku-mesicne-nejcasteji-dojizdeji-vlastnim-autem-nebo-hromadnou-dopravou>.

KREJČÍČKOVÁ, Šárka. Ošetřovné v dobách koronaviru a možná predikce úpravy problematiky do budoucna. *Epravo.cz* [online]. 3. 4. 2020 [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/oseetrovne-v-dobach-koronaviru-a-mozna-predikce-upravy-problematiky-do-budoucna-110934.html>.

MATEJKA, Ján. Distanční výkon práce a jeho právní úprava [online]. 2003 [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: <https://www.lupa.cz/clanky/distancni-vykon-prace-a-jeho-pravni-uprava/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office [online]. 1. 2. 2023 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_z%C3%A1kon%C3%ADk\\_pr%C3%A1ce\\_1.2.2023\\_final2\\_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_z%C3%A1kon%C3%ADk_pr%C3%A1ce_1.2.2023_final2_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b)

MURAD, Martin a UHRINOVÁ, Adéla. Elektronizace právního jednání v pracovněprávních vztazích. *Epravo.cz* [online]. 25. 11. 2019 [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/elektronizace-pravniho-jednani-v-pracovnepravnich-vztazich-110269.html>.

Owning or renting? What is the EU's housing situation? [online]. 30-12-2021 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/wdn-20211230-1>

PANKUCHOVÁ, Silvia. Uplatnění nákladů na home office v německém daňovém přiznání [online]. 18. února 2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://tj-legal.cz/blog/posts/uplatneni-nakladu-na-home-office-v-nemeckem-danovem-priznani>

PICHRT, Jan; BĚLINA, Miroslav; MORÁVEK, Jakub; TOMŠEJ, Jakub. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? *Epravo.cz* [online]. 20. 3. 2020 [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifikym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou [online]. 11. ledna 2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznu>.

Práce z domova. Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. [cit. 2020-08-11]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/prace-z-domova/654-doporuceni-pro-zajisteni-bozp-pri-praci-z-domova>.

Průměr –é mzdy - 3. čtvrtletí 2022 [online]. 05.12.2022 [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2022>

Popularita home office v EU stále roste [online]. 16.11.2022 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://e-news.cz/analyzy/popularita-home-office-v-eu-stale-rose/>.

SCHEUFLER, Vladimír. *Český lid: Domácká výroba v českých zemích* [online]. 1978 Ročník LXV, 172 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.digitalniknihovna.cz/knav/view/uuid:ceb12613-4611-11e1-1418-001143e3f55c?page=uuid:ceb126df-4611-11e1-1418-001143e3f55c&fulltext=dom%C3%A1ck%C3%A1%20v%C3%BDroba%20v%20praze>

Směrnice Work-life Balance [online]. 11. 10. 2021 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance>.

Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office: 8. část: Monitorování při práci z domova. Wolters Kluwer [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/292812/1/2>

ŠVADLENA, Petr a TROJANOVÁ Tereza. Kdy lze v soukromém právu považovat e-mail za platné právní jednání v písemné formě? *Epravo.cz* [online]. 2. 3. 2016 [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-lze-v-soukromem-pravu-povazovat-e-mail-za-platne-pravni-jednani-v-pi-semne-forme-100673.html>.

Tátové na rodičovské [online]. 22. 6. 2021 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovsk>.

Topná sezóna 20–2/2023 - vytápění [online]. 20.9.2022 [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://www.pltep.cz/topna-sezona-2022-2023/>

TREYBAL, Vladimír a KLÍMOVÁ, Růžena. *Mzdové formy* [online]. 2012 [cit. 2022-11-28]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/mzdove-formy-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EpBydDOIPcd59eNpaCdbEWU/>.

Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert: Verfahren B 2 U 4/21 R [online]. 8.12.2021 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: [https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021\\_37.html](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html)

WIERZBICKA MENDROK, Eva. Práce na dálku, neboli "tel"working" [online]. 2012 [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: <https://law.vozab.com/czech-cs/106-prace-na-dalku-neboli-teleworking>

Zahájili jsme topnou sezonu 2022/2023 [online]. [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://www.cezteplarenska.cz/cs/novinky-a-projekty/zahajili-jsme-topnou-sezonu-2022-2023-163271>

Znečištění ovzduší na území České rep bliky v roce 2020 [online]. 16. 9. 2021 [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: [https://www.chmi.cz/files/portal/docs/tiskove\\_zpravy/2021/TZ\\_Znecisteni\\_ovzdusi\\_na\\_uzemi\\_Ceske\\_republiky\\_v\\_roce\\_2020.pdf](https://www.chmi.cz/files/portal/docs/tiskove_zpravy/2021/TZ_Znecisteni_ovzdusi_na_uzemi_Ceske_republiky_v_roce_2020.pdf)

### **3. Seznam použitých právních předpisů**

Císařský patent č. 227/1859 Sb., živnostenský řád

Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké ráce, v tehdy platném znění.

Vládní nařízení č. 261/1942 Sb., ze dne 24. července 1942 o domácké práci

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Nařízení vlády č. 213/1990 Sb., Nařízení vlády České republiky, kterým se stanoví pro pracovníky ve zvláštním zapojení odchylky od zákoníku práce

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

Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. a ústavního zákona č. 295/2021 Sb.

Vládní nařízení 101/1994 Sb., ze dne 20. dubna 1944 k zajištění domácí práce důležité pro válečné hospodářství a pro nezbytné životní potřeby

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky

Zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU [online]. Bod 19. [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/cs/pdf>

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020.

Usnesení vlády České republiky ze dne 26. 10. 2020 č. 1102, o přijetí krizového opatření, čl. III. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-431>

#### **4. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29.04.1988, sp. zn. 6 Cz 24/88.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. listopadu 2001 sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

Rozsudek Nejvyšší soud ČR – senát, ze dne: 09.07.2014, Sp. zn. / Č.j.: 21 Cdo 1821/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

#### **5. Seznam ostatních zdrojů**

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, verze do připomínkového řízení ze dne 12. 9. 2022. *Portál informačního systému ODok Úřadu vlády České republiky* [online] Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>

Důvodová zpráva k návrhu zákona. *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>,

KOŠNAR, Michael. 262/2006 Sb. Zákoník práce: Komentář. *Aspi.cz* [online]. 1.1. 2021 [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: [https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-komentar#c\\_354091](https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2/komentar-wkcr-c-262-2006-sb-zakonik-prace-komentar#c_354091)

MORÁVEK, Jakub. 262/2006 Sb. Zákoník práce: Praktický komentář. *Aspi.cz* [online]. 1.5.2022 [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: [https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#c\\_176240](https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#c_176240)

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, verze do připomínkového řízení ze dne 12. 9. 2022. *Portál informačního systému ODok Úřadu vlády České republiky* [online] Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, verze pro jednání vlády ze dne 30. 1. 2023. *Portál informačního systému ODok Úřadu vlády České republiky* [online] Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/ALBSCNKNF6IA>

Sněmovní tisk 423 Novela z. - zákoník práce - EU. *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=423>

ŠTEFKO, Martin. 262/2006 Sb. Zákoník práce. Praktický komentář: § 317 [online]. Právní stav komentáře je ke dni 1. 6. 2018 [cit. 2020-08-11]. Dostupné z: [https://www.noveaspi.cz/products/lawText- t/13/2000/1/2#pa\\_317](https://www.noveaspi.cz/products/lawText- t/13/2000/1/2#pa_317)

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>

*USNESENÍ výboru pro sociální politiku ze 33. schůze ze dne 24. května 2023* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=215938>

*USNESENÍ hospodářského výboru z 29. schůze ze dne 25. května 2023* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=217382>

*USNESENÍ Výboru pro zdravotnictví z 24. schůze ze dne 23. května 2023* [online]. [cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=219749>

*ZÁZNAM stálé komise pro rodinu a rovné příležitosti z 12. schůze dne 24. května 2023* [online].  
[cit. 2023-05-22]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=220008>

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z HODNOCENÍ DOPADŮ REGULACE k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, str. 2, dostupné  
[zhttps://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR](https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR)

## 16 Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled vývoje vybraných institutů práce na dálku .....	48
Tabulka 2: Shrnutí změn novel zákoníku práce 2022 .....	50
Tabulka 3: Přehled počtu odpovědí v dotazníkovém průzkumu .....	70
Tabulka 4: Přispívání na náklady při práci z domova mimo období onemocnění pandemie Covid-19.....	72
Tabulka 5: Přispívání na náklady při práci z domova v období onemocnění pandemie Covid-19.....	72
Tabulka 6: Přispívání na vhodné pracovní vybavení při výkonu práce z domova.....	73
Tabulka 7: Kontrola BOZP při práci z domova .....	76
Tabulka 8: Způsoby kontroly BOZP .....	76
Tabulka 9: Změna možnosti práce z domova.....	80

## 17 Abstrakt

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, první část je pojatá jako teoretická, která se zabývá trendy ve vývoji legislativní úpravy práce z domova a legislativním procesem návrhu novel zákoníku práce z roku 2016 a z roku 2022. Pro kontext celého institutu práce z domova je v první části diplomové práce zmíněn i historický vývoj práce z domova.

Novela zákoníku práce z roku 2022 je podrobněji rozebrána a je popsán i její legislativní proces. Cílem diplomové práce bylo zhodnotit původní právní úpravu práce z domova a navrhované novely. Jako pramen původní právní úpravy práce z domova je v diplomové práci označován zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který byl planý a účinný do 30. 9. 2023. V rámci práce z domova se diplomová práce věnuje podrobněji náhradám nákladů a bezpečnosti ochrany a zdraví při práci z domova. Jelikož práci z domova nelze uchopit odděleně od jiné problematiky, tak se okrajově diplomová práce dotýká i institutů související s prací z domova a to: daním v souvislosti s jiným místem výkonu práce a prací z domova ve vztahu k životnímu prostředí.

V druhé části se diplomová práce věnuje praktickému výzkumu práce z domova z období před celosvětovou pandemií Covid-19, v průběhu pandemie a po pandemii. Dotazníkový průzkum probíhal ve dvou separátních obdobích. V rámci prvního období byly osloveny odborové organizace, v druhém období byli osloveni konkrétní zaměstnavatelé. Výsledky výzkumu jsou interpretovány společně. Celý výzkum probíhal zhruba 4 měsíce od prosince 2022 do března 2023. Na výzkum odpovědělo 32 zaměstnavatelů a 302 zaměstnanců.

**Klíčová slova:** pracovní právo; výkon práce z domova; náhrada při výkonu práce z domova; bezpečnost a ochrana zdraví při práci; distanční výkon závislé práce



## 18 Abstract

The diploma thesis is divided into two parts, the first part is conceived as theoretical, which deals with the trends in the development of the legislative regulation of work from home and the legislative process of the draft amendments to the Labor Code from 2016 and from 2022. For the context of the entire institute of work from home, in the first the historical development of working from home is also mentioned in the thesis.

The 2022 amendment to the Labor Code is analyzed in more detail and its legislative process is also described. The aim of the thesis was to evaluate the original legislation on working from home and the proposed amendments. Act no. 262/2006 Coll., the Labor Code, which was void and effective until 30/09/2023. Within the framework of working from home, the diploma thesis deals in more detail with reimbursement of costs and safety, health and protection when working from home. Since working from home cannot be grasped separately from other issues, the diploma thesis marginally touches on institutes related to working from home, namely: taxes in connection with another place of work performance and working from home in relation to the environment.

In the second part, the thesis is devoted to practical research on working from home from the period before the global Covid-19 pandemic, during the pandemic and after the pandemic. The questionnaire survey was conducted in two separate periods. In the first period trade unions were approached, in the second period specific employers were approached. Research results are interpreted together. The entire research took place over approximately 4 months from December 2022 to March 2023. 32 employers and 302 employees responded to the research.

**Keywords:** labour law; home working; compensation for home working; safety and health protection during work; distant performance of dependent work

## 19 Přílohy

### 19.1 Statistické údaje o zaměstnancích

Kolik je Vám let

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● 18 - 30 let	63	20,5%
● 31 - 40 let	88	28,6%
● 41 - 50 let	108	35,1%
● 51 - 60 let	34	11,0%
● 61 - 70 let	14	4,5%
● 71 let a více	1	0,3%

Pohlaví

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Muž	138	44,8%
● Žena	170	55,2%

Zvolte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Základní	1	0,3%
● Středoškolské bez maturity	15	4,9%
● Středoškolské s maturitou	127	41,8%
● Vysokoškolské	161	53,0%

Místo, kdy bydlím má přibližně

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Do 20 tisíc obyvatel	124	40,8%
● 20 - 100 tisíc obyvatel	83	27,3%
● Nad 100 tisíc obyvatel	80	26,3%
● Bydlím v Praze	17	5,6%

## Místo, kde vykonávám svoji práci

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Shodné s místem, kde bydlím.	173	56,9%
● Na počet obyvatel je větší než místo, kde bydlím.	103	33,9%
● Na počet obyvatel je menší než místo, kde bydlím.	25	8,2%
● Nevykonávám práci na jednom stálém místě.	3	1,0%
● Jiná...	0	0,0%

## Druh Vašeho pracovního vztahu

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Pracovní poměr	294	95,5%
● Dohoda o provedení práce (DPP)	7	2,3%
● Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)	7	2,3%

## Místo výkonu práce, které plyne z pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Místo určené konkrétní adresou (např. U Teplárny 12)	220	71,4%
● Místo určené městem (např. Plzeň)	43	14,0%
● Místo určené okresem nebo krajem	10	3,2%
● Celá ČR	8	2,6%
● Nevím, jaké místo výkonu práce mám ve smlouvě uvedené	27	8,8%

## Vyberte obor Vašeho zaměstnání

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Obchod/prodej	44	14,3%
● Průmysl/výroba	157	51,0%
● Marketing/reklama	11	3,6%
● IT, software	14	4,5%
● Vzdělávání/školení	3	1,0%
● Zdravotnictví	18	5,8%
● Právo	3	1,0%
● Služby	7	2,3%
● Pracovní agentura/HR služby	20	6,5%
● Finanční služby	9	2,9%
● Věda a výzkum	2	0,6%
● Reality/nemovitosti	0	0,0%
● Jiné	20	6,5%

## 19.2 Statistické údaje o zaměstnavatelích

### Obor činnosti podnikání zaměstnavatele

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Obchod/prodej	9	28,1%
● Průmysl/výroba	10	31,3%
● Marketing/reklama	1	3,1%
● IT, software	1	3,1%
● Vzdělávání/školení	3	9,4%
● Zdravotnictví	4	12,5%
● Právo	0	0,0%
● Služby	3	9,4%
● Pracovní agentura/HR služby	0	0,0%
● Finanční služby	0	0,0%
● Věda a výzkum	0	0,0%
● Cestovní ruch	0	0,0%
● Reality	0	0,0%
● Jiné	1	3,1%

### Počet zaměstnanců na pracovní poměr

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● do 10	5	15,6%
● do 50	6	18,8%
● do 250	1	3,1%
● nad 250	20	62,5%

### 19.3 Výzkumné otázky

V následující kapitole budou popsány jednotlivé výzkumné otázky, které byly prostřednictvím elektronického dotazníku položeny výzkumným subjektům.

#### 19.3.1 Dotazníkový průzkum pro zaměstnance

##### **Úvodní část:**

Vážené dámy, vážení pánové, velmi Vám děkuji za Vaši spolupráci v rámci dotazníkového průzkumu na téma "Práce z domova". Na úvod bych ráda upozornila, že dotazníkový průzkum je zcela anonymní.

Vyplnění dotazníků Vám zabere zhruba 10 až 15 minut. Dotazník je rozdělen do 4 skupin dotazů, které spolu souvisejí. V případě, že budete mít zájem o výsledky výzkumu zanechte prosím Vaši e-mailovou adresu v závěrečné části dotazníku.

Dle aktuálně dostupných informací WHO období pandemie onemocnění Covid-19 stále neskončilo. Z tohoto důvodu je pro účely dotazníkového průzkumu období pandemie onemocnění Covid-19 bráno jako období, kdy byly v rámci České republiky nejprísnější restrikce, stav nouze nebo stav pandemické pohotovosti.

Vzhledem k tomu, že celkový průzkum je rozdělen zvláště pro zaměstnance a zaměstnavatele, má dotazníkové šetření značný potenciál podstatně rozšířit praktické a teoretické informace o práci z domova z obou úhlů pohledu v rámci České republiky, dále má potenciál pro případnou změnu v legislativní úpravě a případným nastaveným podmínkám pro práci z domova.

V případě dalších dotazů mě neváhejte kontaktovat na mojí e-mailové adrese: e.cernohorska@email.cz

Moc Vám děkuji za Váš čas a spolupráci.

Bc. Eliška Černohorská, studentka 5. ročníku Právnické fakulty Univerzity Karlovy

## **1. ČÁST ODPOVĚDÍ – STATISTICKÉ ÚDAJE O ZAMĚSTNANCÍCH**

### **1) Věk**

- 18–30 let
- 31–40 let
- 41–50 let
- 51–60 let
- 61–70 let
- 71 let a více

## 2) Pohlaví

- Žena
- Muž

## 3) Zvolte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

*Uved'te, prosím, jednu odpověď.*

Základní

Středoškolské bez maturity

Středoškolské s maturitou

Vysokoškolské

## 4) Místo, kdy bydlím má přibližně

*Uved'te, prosím, jednu odpověď.*

Do 20 tisíc obyvatel

20–100 tisíc obyvatel

Nad 100 tisíc obyvatel

Bydlím v Praze

## 5) Místo, kdy vykonávám svoji práci je

*Uved'te, prosím, jednu odpověď.*

Shodné s místem bydliště.

Na počet obyvatel je větší než místo, kde bydlím.

Na počet obyvatel je menší než místo, kde bydlím.

Nevykonávám práci na jednom stálém místě.

Jiná...

## 6) Druh pracovněprávního vztahu

*Pojem pracovní poměr v sobě zahrnuje pracovní poměr tzv. hlavní pracovní poměr*

- Pracovní poměr
- Dohoda o provedení práce (DPP)
- Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

## 7) Místo výkonu práce, které plyne z pracovní smlouvy, DPP, DPČ

- Místo určené konkrétní adresou (např. U Teplárny 12)
- Místo určené městem (např. Plzeň)
- Místo určené okresem nebo krajem
- Celá ČR
- Nevím, jaké místo výkonu práce mám ve smlouvě uvedené

### **8) Vyberte obor vašeho zaměstnání**

*Prosím, vyberte obor Vašeho primárního zaměstnání*

- Obchod / prodej
- Průmysl / výroba
- Marketing / reklama
- IT, software
- Vzdělávání / školství
- Zdravotnictví
- Právo
- Služby
- Pracovní agentura / HR služby
- Finanční služby
- Věda a výzkum
- Cestovní ruch
- Reality
- Jiné....

## **2. ČÁST ODPOVĚDÍ – OBECNÉ INFORMACE O PRÁCI Z DOMOVA**

### **9) Mám v pracovní smlouvě/dohodě uvedenu možnost pracovat z domova?**

- Ano
- Ne

### **10) Umožňuje mi zaměstnavatel pracovat z domova mimo období pandemie onemocnění Covid-19?**

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 12



**11) Jak často jste pracoval/a z domova před tím, než vypuknutím pandemie onemocnění Covid-19?**

- Nikdy
- Pořád
- Alespoň 1x za týden
- Alespoň 1x za měsíc
- Méně než jednou za měsíc

(porovnání dat z [https://www.survio.com/cs/blog/novinky/home-office-pruzkum/#Home\\_office\\_pred\\_COVID-19](https://www.survio.com/cs/blog/novinky/home-office-pruzkum/#Home_office_pred_COVID-19), <https://pr.denik.cz/doporucujeme/vyzkum-vetsine-cechu-home-office-zlepsuje-kvalitu-zivota-20220516.html>)

**12) Mám zájem pracovat z domova**

- Ano
- Ne

**13) Jaké výhody spatřujete při práci z domova?**

*Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

- Označování odpovědí: výhoda, částečná výhoda, není výhoda
- Úspora času na dojíždění
- Možnost pracovat při zdravotní indispozici
- Možnost pracovat z jakéhokoliv místa
- Flexibilní režim
- Možnost zajistit péči o členy rodiny
- Lepší organizace času
- Více času s rodinou
- Úspora peněz za stravování a dojíždění
- Méně stresu, větší klid na práci
- Možnost prokládat práci soukromými aktivitami
- Nemusím se upravovat do práce
- Mohu spát déle

(porovnání s

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADk>

u+Pr%C3%A1ce+z+domova/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601987470333,  
str. 22)

#### **14) Jaké nevýhody spatřujete na práci z domova?**

*Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

- Označování odpovědí: výhoda, částečná výhoda, není výhoda
- Nedostatek sociálního kontaktu
- Složitější využití času po práci
- Pracovní harmonogram odlišný od kolegů
- Nižší efektivita
- Obtížné dokládání rozsahu vykonané práce
- Prolínání pracovního a soukromého času
- Nižší flexibilita při řešení pracovních otázek
- Jiné...

(porovnání s

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADk+u+Pr%C3%A1ce+z+domova/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601987470333>,  
str. 23)

#### **15) Vykonávám svoji práci alespoň občas z domova?**

Mimo období pandemie onemocnění Covid-19

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 26

#### **16) Přispívá Vám zaměstnavatel na úhradu zvýšených nákladů při práci z domova?**

*Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

- Elektřina ano/ne
- Topení ano/ne
- Voda ano/ne
- Internetové připojení ano/ne
- Zaměstnavatel přispíval na celkové zvýšení nákladů, nikoliv na konkrétní položky ano/ne

**17) Přispívá Vám zaměstnavatel na vhodné pracovní vybavení do domácnosti?**

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 19

**18) Na jaké pracovní vybavení Vám zaměstnavatel přispívá?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Stůl
- Židle
- Vlastní notebook
- Vlastní stolní PC
- Myš
- Klávesnice
- Web kamera
- Sluchátka
- Na celkové opotřebení domácnosti
- Jiné

**19) Máte možnost docházet do kanceláře?**

- Ano
- Ne
- Naše společnost nemá kanceláře -> skok na otázku č. 21

**20) Máte povinnost občas docházet do kanceláře?**

- Ano
- Ne

**21) Kontroluje a eviduje Váš zaměstnavatel Vaši odvedenou práci z domova?**

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 23

**22) Jakým způsobem zaměstnavatel kontroluje a eviduje Vaši odvedenou práci?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Plnění určených úkolů v rámci stanovených termínů
- Odevzdávání přehledu o vykonaných aktivitách bez určení času

- Odevzdávání popisu vykonaných aktivit s určením času
- Jiný způsob

(porovnání s

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601987470333>, str. 24)

### **23) Jaký způsob online komunikace využíváte?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- S týmem nekomunikuji
- Jinak
- Pracuji sám/sama
- Sociální média
- Telefon
- Videohovory
- Online chat
- Jiný způsob...

(porovnání dat z [https://www.survio.com/cs/blog/novinky/home-office-pruzkum/#Home\\_office\\_pred\\_COVID-19](https://www.survio.com/cs/blog/novinky/home-office-pruzkum/#Home_office_pred_COVID-19))

### **24) Kontroluje Váš zaměstnavatel BOZP při práci z domova?**

*BOZP = Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 25

### **25) Jak kontrolujete BOZP Váš zaměstnavatel při práci z domova?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

*BOZP = Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*

- Požaduje fotografii pracovního místa
- Se zaměstnancem se domluví pověřený zaměstnanec a přijde na kontrolu
- Zaměstnavatel se zeptá, zda se zaměstnanec domnívá, že má vyhovující pracovní místo
- Zaměstnanec podepíše prohlášení, že má doma vyhovující pracovní místo
- Zaměstnanec absolvuje školení

- Jiný způsob...

### **3. ČÁST ODPOVĚDÍ – PANDEMIE ONEMOCNĚNÍ COVID-19 a PRÁCE Z**

#### **DOMOVA**

#### **26) Měli jste možnost, nebo nařízené pracovat z domova v období onemocnění pandemie Covid-19?**

- Ano, měl/a jsem možnost pracovat z domova a využil/a jsem ji
- Ano, měl/a jsem možnost pracovat z domova a nevyužil/a jsem ji -> skok na otázku č. 34
- Ne, neměl/a jsem možnost pracovat z domova -> skok na otázku č. 34
- Ano, měl/a jsem nařízení pracovat z domova
- Ne, neměl/a jsem nařízení pracovat z domova -> skok na otázku č. 34

#### **27) Cítil/a jste se sociálně izolovaný při práci z domova v období pandemie onemocnění Covid-19?**

- Ano
- Ne

#### **28) Pokud Vám zaměstnavatel umožnil/nařídil práci z domova v období pandemie onemocnění Covid-19, jak byla mezi Vámi a zaměstnavatelem upravena možnost výkonu práce z domova**

- Práci z domova mám upravenou v pracovní smlouvě
- Byl se mnou uzavřen písemný dodatek k pracovní smlouvě
- Se zaměstnavatelem jsme se domluvili e-mailem
- Jiným elektronickým způsobem (SMS, zprávou před WhatsApp, Viber apod...)
- Nijak
- Jinak...

#### **29) Kontroloval Váš zaměstnavatel BOZP v období pandemie onemocnění Covid-19?**

*BOZP = Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 31

#### **30) Jak zaměstnavatel kontroloval BOZP při práci z domova v období pandemie onemocnění Covid-19?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Požadujeme fotografii pracovního místa
- Se zaměstnancem se domluví pověřený pracovník a přijde na kontrolu
- Zaměstnavatel se zeptá, zda se zaměstnanec domnívá, že má vyhovující pracovní místo
- Zaměstnanec podepsal prohlášení, že má doma vyhovující pracovní místo
- Zaměstnanec absolvuje školení
- Jiný způsob...

**31) Přispíval Vám zaměstnavatel na úhradu zvýšených nákladů při práci z domova v období pandemie onemocnění Covid-19?**

*Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

- Elektřina: ano/ne
- Topení: ano/ne
- Voda: ano/ne
- Internetové připojení: ano/ne
- Zaměstnavatel přispíval na celkové zvýšení nákladů, nikoliv na konkrétní položky ano/ne

**32) Přispíval Vám zaměstnavatel na vhodné pracovní vybavení do domácnosti při práci z domova v období pandemie onemocnění Covid-19?**

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 35

**33) Na jaké pracovní vybavení Vám zaměstnavatel přispěl?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

*Skok na otázku č. 35*

- Stůl
- Židle
- Vlastní notebook
- Vlastní stolní PC
- Myš
- Klávesnice
- Webkamera
- Sluchátka
- Na celkové opotřebení domácnosti

- Jiné

**34) Z jakého důvodu jste neměli možnost v období pandemie onemocnění Covid-19 pracovat z domova?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Zaměstnavatel nemá dostatek notebooků
- Zaměstnavatel požaduje přítomnost na pracovišti
- Moje práce mi to nedovoluje
- Jiné...

**4. ČÁST ODPOVĚDÍ – OSTATNÍ**

**35) Změnila se možnost výkonu práce z domova ve vašem zaměstnání před vypuknutím pandemie onemocnění Covid-19 a nyní?**

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 37

**36) Jak se změnila možnost pracovat z domova?**

(Otevřená odpověď, dobrovolná)

**37) Uvítali byste možnost pracovat část pracovního týdne z domova a část z kanceláře?**

- Ano
- Ne

**38) Proč byste uvítali/neuvítali možnost pracovat z domova?**

(Otevřená odpověď, dobrovolná)

**39) Je pro Vás možnost práce z domova rozhodujícím kritériem při výběru nového zaměstnání**

- Ano
- Ne
- Můj druh práce mi práci z domova neumožňuje

**40) Působí u Vás odbory?**

- Ano

- Ne -> skok na otázku č. 43

**41) Podporují odbory z Vaše odvětví práce práci z domova?**

- Ano
- Ne

**42) Podporovaly odbory práci z domova v době pandemie onemocnění Covid-19?**

- Ano
- Ne

**43) V případě, že máte zájem o výsledky průzkumu, prosím, uveďte Vaši e-mailovou adresu na kterou budou výsledky zaslány**

19.3.2 Pro zaměstnavatele

**Úvodní část:**

Vážené dámy, vážení pánové, velmi Vám děkuji za Vaši spolupráci v rámci dotazníkového průzkumu na téma "Práce z domova". Na úvod bych ráda upozornila, že dotazníkový průzkum je zcela anonymní.

Vyplnění dotazníků Vám zabere zhruba 10 - 15 minut. Dotazník je rozdělen do 4 skupin dotazů, které spolu souvisejí. V případě, že budete mít zájem o výsledky výzkumu zanechte prosím Vaši e-mailovou adresu v závěrečné části dotazníku.

Dle aktuálně dostupných informací WHO období pandemie onemocnění Covid-19 stále neskončilo. Z tohoto důvodu je pro účely dotazníkového průzkumu období pandemie onemocnění Covid-19 bráno jako období, kdy byly v rámci České republiky nejprísnější restriktce, stav nouze nebo stav pandemické pohotovosti.

Vzhledem k tomu, že celkový průzkum je rozdělen zvlášť pro zaměstnanec a zaměstnavatele, má dotazníkové šetření značný potenciál podstatně rozšířit praktické a teoretické informace o práci z domova z obou úhlů pohledu v rámci České republiky, dále má potenciál pro případnou změnu v legislativní úpravě a případným nastaveným podmínkám pro práci z domova.

V případě dalších dotazů mě neváhejte kontaktovat na moji e-mailové adrese: [e.cernohorska@email.cz](mailto:e.cernohorska@email.cz)

Moc Vám děkuji za Váš čas a spolupráci.

Bc. Eliška Černohorská, studentka 5. ročníku Právnické fakulty Univerzity Karlovy



## **1. ČÁST ODPOVĚDÍ – STATISTICKÉ ÚDAJE O ZAMĚSTNAVATELI**

### **1) Obor činnosti podnikání zaměstnavatele**

*Vyberte jednu odpověď*

- Obchod / prodej
- Průmysl / výroba
- Marketing / reklama
- IT, software
- Vzdělávání / školství
- Zdravotnictví
- Právo
- Služby
- Pracovní agentura / HR služby
- Finanční služby
- Věda a výzkum
- Cestovní ruch
- Reality
- Jiné....

### **2) Počet zaměstnanců na pracovní poměr (rozlišování dle EU)**

*Vyberte jednu odpověď*

- do 10
- do 50
- do 250
- nad 250

## **2. ČÁST ODPOVĚDÍ – OBECNÉ INFO O PRÁCI Z DOMOVA**

### **3) Měli u vás zaměstnanci možnost pracovat z domova před vypuknutím pandemie onemocnění Covid-19?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 23

(<https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601987470333>, str. 10)

#### **4) Jaký je podíl práce, kterou lze vykonávat z domova?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Méně než 10 %
- Zhruba 11 % - 30 %
- Zhruba 31 % - 50 %
- Zhruba 51 % - 71 %
- Zhruba 71 % - 90 %
- Téměř všechnu práci lze vykonávat z domova tj. 91 % a více
- Veškerá práce se dá vykonávat z domova

(srovnání dat s

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601987470333>, str. 8)

#### **5) Mají v pracovní smlouvě ujednanou možnost práce z domova všichni zaměstnanci?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 7

#### **6) Jakým způsobem máte v pracovní smlouvě ujednanou práci z domova?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Zaměstnanci mají možnost pracovat z domova po předchozí domluvě s vedoucím zaměstnancem
- V případě, že má zaměstnanec zájem pracovat z domova, musí s ním být uzavřený dodatek o podmínkách výkonu práce z domova
- Pracovní smlouva odkazuje na podmínky práce výkonu z domova, které podrobnější upravuje vnitřní řád/směrnice/jiný dokument
- Jiným způsobem

**7) Proč nemají někteří zaměstnanci uvedenou možnost práce z domova v pracovní smlouvě?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Naši zaměstnanci nemají možnost pracovat z domova
- Možnost pracovat z domova mají jen někteří zaměstnanci
- Nepovažujeme práci z domova za efektivní
- Práce z domova v jejich oboru není možná
- Jiný důvod

**8) Dle jakých kritérií se rozhodujete, zda zaměstnanci umožníte pracovat z domova?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Zkušenosti
- Délka zaměstnání ve firmě
- Pozice
- Dosavadní pracovní výkon zaměstnance
- Disciplína zaměstnance pracovat stejně výkonně z domova jako z pracoviště
- Všichni zaměstnanci mají stejnou možnost pracovat z domova
- Jiné kritérium

**9) Přispíváte zaměstnancům na úhradu zvýšených nákladů při práci z domova?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Elektřina: ano/ne
- Topení: ano/ne
- Voda: ano/ne
- Internetové připojení: ano/ne
- Přispíváme na celkové zvýšení nákladů, nikoli na konkrétní položky ano/ne

**10) Pracují zaměstnanci na svých počítačích, noteboocích**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne
- Někteří ano
- Někteří ne
- Zaměstnanci při práci z domova nepotřebují počítač, notebook

**11) Přispíváte zaměstnancům na vhodné pracovní vybavení do domácnosti:**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 13

**12) Na jaké pracovní vybavení zaměstnancům přispíváte?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Stůl
- Židle
- Vlastní notebook
- Vlastní stolní PC
- Myš
- Klávesnice
- Webkamera
- Sluchátka
- Na celkové opotřebení domácnosti
- Jiné

**13) Mají zaměstnanci možnost občas docházet do kanceláře?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 15
- Naše firma nemá kanceláře -> skok na otázku č. 16

**14) Využívají zaměstnanci možnost občas docházet do kanceláře?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

**15) Mají zaměstnanci občas povinnost docházet do kanceláře?**

*Např. 1x týdně je povinnost být přítomný fyzicky na pracovišti*

- Ano
- Ne

### **16) Monitorujete práci zaměstnanců z domova?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 18

### **17) Jakým způsobem monitorujete práci z domova?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

-> Skok na otázku č. 19

- Pomocí softwaru
- Máme pravidelné schůzky
- Vyplňování pracovních výkazů
- Stanovená pevná doba, po kterou musí být zaměstnanec online
- Jiný způsob...

### **18) Proč nemonitorujete práci z domova?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Příliš nákladná činnost
- Nemáme vhodný software
- Svým zaměstnancům důvěřujeme
- Vedoucí zaměstnanci jsou schopní dostatečně sledovat činnost svých podřízených bez speciálních nástrojů/prostředků
- Jiný důvod...

### **19) Jaký způsob online komunikace využíváte?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- S týmem nekomunikuji
- Jinak
- Pracuji sám/sama
- Sociální média
- Telefon
- Videohovory
- Online chat
- Jiný způsob

**20) Kontrolujete BOZP zaměstnanců při práci z domova?**

*BOZP = Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*

- Ano -> skok na otázku č. 22
- Ne

**21) Z jakého důvodu BOZP nekontrolujete?**

-> skok na otázku č. 23

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

*BOZP = Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*

- Zaměstnancům věříme
- Nepřipadá nám to důležité
- Nemáme odpovědnost za zaměstnance, kteří pracují z domova
- Kontrola by nás vyšla na nepřiměřeně vysoké náklady
- Zaměstnanci se účastní školení týkajícího se práce z domova, následná kontrola není již potřebná
- Jiný důvod...

**22) Jak kontrolujete BOZP zaměstnanců pracujících z domova?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

*BOZP = Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*

- Požadujeme fotografii pracovního místa
- Se zaměstnancem se domluví pověřený zaměstnanec a přijde na kontrolu
- Zaměstnance se optáme, zda se domnívá, že mám vyhovující pracovní místo
- Zaměstnance nám podepíše prohlášení, že má doma vyhovující pracovní místo
- Jiný způsob...

**3. ČÁST ODPOVĚDÍ – OBDOBÍ PANDEMIE ONEMOCNĚNÍ COVID-19**

**23) Umožnili jste zaměstnancům pracovat z domova v období pandemie onemocnění Covid-19, i přes to, že normálně z domova nepracují?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 31
- Pouze někteří zaměstnanci měli možnost pracovat z domova

**24) Pokud jste zaměstnancům umožnili pracovat z domova v období pandemie onemocnění Covid-19, jak jste s nimi smluvně upravili práci z domova?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Práci z domova mají všichni zaměstnanci upravenou v pracovní smlouvě
- Dodatkem k pracovní smlouvě
- E-mailem
- Jiným elektronickým způsobem (SMS, zprávou před WhatsApp, Viber apod...)
- Nijak, spoléhali jsme na loajalitu zaměstnanců
- V období pandemie onemocnění Covid-19 jsme zaměstnancům neumožnili pracovat z domova
- Jinak...

**25) Kontrolovali jste v období pandemie onemocnění Covid-19 BOZP při práci z domova?**

*Vyberte jednu odpověď*

*BOZP = Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*

- Ano -> skok na otázku č. 27
- Ne

**26) Z jakého důvodu jste BOZP v období pandemie onemocnění Covid-19 nekontrolovali?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

*BOZP = Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*

-> Skok na otázku č. 28

- Zaměstnancům věříme
- Nepřipadá nám do důležité
- Nemáme odpovědnost za zaměstnance, kteří pracují z domova
- Z důvodu ochrany před onemocněním Covid-19 jsme kontroly nevykonávali
- Jiný důvod...

**27) Jak jste kontrolovali BOZP zaměstnanců pracujících z domova v období pandemie onemocnění Covid-19?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

*BOZP = Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*

- Požadujeme fotografii pracovního místa
- Se zaměstnancem se domluví pověřený pracovník a přijde na kontrolu
- Zaměstnanec se optáme, zda se domnívá, že má vyhovující pracovní místo
- Zaměstnanec nám podepíše prohlášení, že má doma vyhovující pracovní místo
- Jiný způsob...

Číslování!

**28) Přispívali jste zaměstnancům na úhradu zvýšených nákladů při práci z domova v období pandemie onemocnění Covid-19?**

*Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

- Elektřina: ano/ne
- Topení: ano/ne
- Voda: ano/ne
- Internetové připojení: ano/ne
- Přispíváme na celkové zvýšení nákladů, nikoli na konkrétní položky: ano/ne

**29) Přispívali jste zaměstnancům na vhodné pracovní vybavení do domácnosti v období pandemie onemocnění Covid-19?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 32

**30) Na jaké pracovní vybavení jste zaměstnancům přispěli?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Skok na otázku č. 32

- Stůl
- Židle
- Vlastní notebook
- Vlastní stolní PC
- Myš
- Klávesnice
- Webkamera
- Sluchátka



- Na celkové opotřebení domácnosti
- Jiné

**31) Proč zaměstnanci neměli možnost pracovat z domova v období pandemie onemocnění Covid-19?**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Nemáme dostatečné vybavení
- Pro náš druh práce není výkon práce z domova možný
- Potřebujeme zaměstnance na pracovišti
- Neměli bychom dostatečnou kontrolu nad disciplínou zaměstnanců
- Měli jsme obavy o kvalitu odvedené práce
- Jiné...

**32) Pociťovali jste větší zájem zaměstnanců o práci z domova v období pandemie onemocnění Covid-19?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

**4. ČÁST ODPOVĚDÍ – OSTATNÍ**

**33) Změnila se možnost práce z domova před vypuknutím pandemie onemocnění Covid-19 a nyní?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 35

**34) Jak se změnila možnost pracovat z domova?**

*Dobrovolná odpověď*

(Otevřená odpověď)

**35) Je podle Vás efektivní část týdne pracovat z domova a část týdne z kanceláře?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

**36) Proč se domníváte, že je efektivní/neefektivní pracovat část týdne z domova a část týdne z kanceláře?**

*Dobrovolná odpověď*

(Otevřená odpověď)

**37) Je pro zaměstnance na pracovních pohovorech důležitá možnost pracovat z domova?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne
- Nevím

**38) Působí u Vás odbory?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne -> skok na otázku č. 41

**39) Podporují odbory z Vašeho odvětví práci z domova?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

**40) Podporovaly odbory práci z domova v období pandemie onemocnění Covid-19?**

*Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

**41) O práci z domova se jako zaměstnavatel domnívám, že**

*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Je to benefit pro zaměstnance
- Zaměstnanci by měli mít nárok ze zákona na práci z domova alespoň v určitém rozsahu např. 1 den v týdnu
- Znamená pro zaměstnavatele vyšší náklady

- Znamená pro zaměstnavatele nižší náklady
- Dobrý nástroj Work-life Balance
- Klade vyšší nároky na zaměstnavatele ve smyslu zařízení zaměstnancům pracovní místo doma (stůl, židle apod.)
- Klade vyšší nároky na předávání práce mezi zaměstnanci
- Zaměstnanci nemají disciplínu pracovat z domova
- Jiné

**42) V případě, že máte zájem o výsledky průzkumu, prosím, uveďte Vaši e-mailovou adresu na kterou budou výsledky zaslány.**

#### 19.4 Průvodní dopis odborovým organizacím

Vážené dámy a vážení pánové,

tímto Vás žádám o vyplnění tohoto dotazníku věnujícího se průzkumu v oblasti práce z domova a jejímu vývoji, vyplnění jednoho dotazníku by mělo zabrat přibližně deset minut.

Cílem dotazníkového průzkumu, který jsem připravila, je získání praktických, ale i teoretických poznatků o práci z domova. Dotazník je rozdělen na dvě skupiny, pro zaměstnavatele a pro zaměstnance. Rozdělení je důležité zejména proto, že každý z výše zmíněných subjektů má jiný pohled na práci z domova. Většina otázek je pro obě skupiny téměř totožná, některé otázky jsou ale jiné. V případě, že se nacházíte v pozici zaměstnavatele, ale i v pozici zaměstnance, budu ráda, když dotazník vyplníte pro každou skupinu zvlášť.

Prosím o rozšíření dotazníkového šetření mezi zaměstnavatele, u kterých působíte, a dále i mezi zaměstnance, kteří jsou Vašimi členy, případně které zastupujete.

Dotazníkové šetření tohoto rozsahu nebylo podle pro mě známých informací uskutečněno. Podobné dotazníkové šetření bylo provedeno Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) v září 2021. Dotazníkové šetření MPSV se nezaměřovalo na rozdílné vnímání práce z domova z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance a vůbec se nevěnovalo vývoji práce z domova a legislativní úpravě práce z domova v rámci České republiky.

Dotazníkové šetření má vzhledem k výše uvedenému značný potenciál podstatně rozšířit praktické a teoretické informace o práci z domova z obou úhlů pohledu v rámci České republiky, dále má potenciál pro případnou změnu v legislativní úpravě a případným nastaveným podmínkám pro práci z domova.

Tento dotazník je dostupný pouze online pod odkazem **pro zaměstnavatele, odkazem pro zaměstnance.**

Na závěr ještě doplňuji, že online forma tohoto dotazníku bude přístupná do 20. 1. 2023.

V případě, jakýchkoliv dotazů se na mě neváhejte obrátit buď na tomto e-mailu, nebo na telefonním čísle: +420 XXX XXX XXX.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a pomoc.

Bc. Eliška Černožorská, studentka 5. ročníku Právnické fakulty Univerzity Karlovy

## 19.5 Průvodní dopis vybraným zaměstnavatelům

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o pár minut Vaše času. Jsem studentka posledního ročníku právnické fakulty Univerzity Karlovy a ve své diplomové práci se věnuji vývoji práce z domova. Praktická část mé diplomové práce se věnuje dotazníkovému průzkumu, který má za cíl získat praktické, ale i teoretické poznatky o práci z domova z pohledu zaměstnavatelů a z pohledu zaměstnanců.

Rozdělení je důležité zejména proto, že každý z výše zmíněných subjektů má jiný pohled na práci z domova. Většina otázek je pro obě skupiny téměř totožná, některé otázky jsou ale jiné.

Abych získala reprezentativní vzorek respondentů, oslovila jsem Český statistický úřad o poskytnutí 10 největších zaměstnavatelů v každém kraji České republiky. Celkem s dotazníkovým průzkumem oslovím 140 zaměstnavatelů.

Nyní se na Vás obracím s prosbou o vyplnění a rozšíření dotazníkového průzkumu mezi Vaše zaměstnance. Dotazníkový průzkum je zcela anonymní. V případě, že budete mít zájem o výsledky průzkumu, v závěru dotazník nezapomeňte uvést svoji e-mailovou adresu.

Dotazník pro zaměstnance: <https://www.surveio.com/survey/d/I4L5L2X5S2I8D7A6B>

Dotazník pro zaměstnavatele: <https://www.surveio.com/survey/d/B9D5U6L2S0W9J2S0R>

Dotazníkový průzkum budu přístupný do: **10. 3. 2023**

Možná si říkáte, že zrovna Váš obor není vhodný pro práci z domova, prosím i v takovém případě o vyplnění průzkumu. Věřím, že v každém pracovním odvětví se nalezne menší, nebo větší část zaměstnanců, kteří pracovat z domova mohou nebo chtějí.

Dotazníkové šetření tohoto rozsahu nebylo dle pro mě známých informací uskutečněno. Podobné šetření bylo provedeno Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) v září 2021. Průzkum MPSV se nezaměřovalo na rozdílné vnímání práce z domova z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance a se vůbec nevěnovalo vývoji práci z domova a legislativní úpravě práce z domova v rámci České republiky.

Vzhledem k výše uvedenému má toto dotazníkové šetření značný potenciál podstatně rozšířit praktické a teoretické informace o práci z domova z obou úhlů pohledu v rámci České republiky. Dále má potenciál pro případnou změnu v legislativní úpravě a případným nastaveným podmínkám pro práci z domova.

Velmi Vám děkuji za Vaši spolupráci a věřím, že se nám společně podaří získat kvalitní data, která zmapují práci z domova v rámci České republiky.

V případě, jakýchkoliv dotazů se na mě neváhejte obrátit buď na tomto e-mailu, nebo na telefonním čísle: +420 XXX XXX XXX.

S pozdravem a přáním hezkého dne,

Bc. Eliška Černohorská