

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Martina Nedbalová

Práce na dálku

Diplomová práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 26. 03. 2024

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 127.926 znaků včetně mezer.

Martina Nedbalová

V Praze dne 26. 03. 2024

Poděkování

Touto cestou bych ráda upřímně poděkovala svému vedoucímu diplomové práce, panu doc. JUDr. Jakubovi Morávkovi, Ph.D., za jeho vstřícný přístup a cenné rady, které mi poskytl během psaní této práce. Jeho ochota a odborné znalosti pro mě byly velkým přínosem.

Poděkování patří rovněž mé rodině, která mi nejen při psaní této práce byla a je velkou podporou.

Obsah

Seznam použitých zkratk.....	1
Úvod.....	2
1. Práce na dálku jako „nový“ právní institut.....	4
1.1. Stručný historický exkurz.....	4
1.2. Homeworking, home office nebo práce na dálku?.....	5
1.2.1. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele	5
1.2.2. Homeworking („práce z domova“)	6
1.2.3. Teleworking	7
1.2.4. Další přístupy k odlišení jednotlivých distančních forem výkonu práce	8
1.3. Reflexe právní úpravy	10
1.3.1. Výchozí stav	10
1.3.2. Zhodnocení.....	12
2. Žádost o výkon práce na dálku.....	15
2.1. Obligatorní písemné odůvodnění v případě zamítnutí žádosti.....	16
3. Výkon práce na dálku na základě písemné dohody	19
3.1. Místo výkonu práce na dálku	21
3.2. Bližší vymezení ujednání o výkonu práce na dálku.....	22
3.3. Ujednání o náhradě nákladů	23
4. Rozvázání závazku z dohody o práci na dálku.....	24
5. Nařízení práce na dálku.....	26
6. Rozvržení pracovní doby v souvislosti s výkonem práce na dálku.....	28
6.1. Pracovní doba rozvržená zaměstnancem.....	28
6.1.1. Práce přesčas a ve svátek, v noci a v sobotu a neděli.....	30
6.2. Pracovní doba rozvržená zaměstnavatelem.....	31
6.3. Hybridní model práce.....	32
6.4. Pracovní pohotovost.....	32
6.5. Právo na odpojení se	33
7. Náhrada nákladů při výkonu práce na dálku	37
7.1. Poskytnutí náhrady prokázaných nákladů.....	38
7.2. Paušální částka náhrady nákladů.....	39
7.3. Vyloučení možnosti požadovat náhradu nákladů.....	40
7.4. Poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního náradí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance	41
7.5. Daňové souvislosti a reflexe změny zákona o daních z příjmů	42

7.6.	Zhodnocení právní úpravy v oblasti nákladů při výkonu práce na dálku	42
8.	Bezpečnost a ochrana zdraví, pracovní úrazy a nemoci z povolání při práci na dálku.....	44
8.1.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci na dálku	45
8.2.	Pracovní úrazy při práci na dálku.....	48
8.3.	Nemoci z povolání při práci na dálku	50
8.4.	Dílčí závěr k problematice BOZP, pracovních úrazů a nemocí z povolání	51
	Závěr.....	53
	Seznam použitých zdrojů	55
	Abstrakt	60
	Klíčová slova.....	60
	Abstract	61
	Key words	61

Seznam použitých zkratek

AntiDZ	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSÚ	Český statistický úřad
LZPS	usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (Listina základních práv a svobod), ve znění pozdějších předpisů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
novela 2023	zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
NS	Nejvyšší soud
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
směrnice WLB	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
ÚS	Ústavní soud
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZIP	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZSZS	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Přestože historické kořeny práce mimo pracoviště zaměstnavatele sahají na území dnešní České republiky až do první poloviny 20. století, její samotná právní úprava byla až do poloviny roku 2023 kusá. Základní právní rámec výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele bylo nutné dovozovat jen fragmentárně, z jednotlivých ustanovení zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů. Citlivé oblasti právní úpravy nepomáhá zhojit ani judikatura soudů, která v oblasti práce mimo pracoviště zaměstnavatele spíše absentuje.

Významným milníkem se pro rozvoj této atypické formy zaměstnání stalo období pandemie Covidu-19, které podstatným způsobem formovalo možnosti a způsoby výkonu práce. Zatímco před koronavirovou pandemií byla práce na dálku spíše okrajovou záležitostí a výsadou zaměstnanců pracujících především v oblasti informačních technologií, v důsledku nejistých prognóz a hygienických opatření začali využívat práci na dálku i skupiny pracovníků, kteří dříve tuto formu práce téměř nevykonávali.

V evropském kontextu v roce 2008 pracovalo na dálku „občasné“ nebo „obvykle“ méně než 8 % zaměstnanců. V průběhu let se podíl postupně zvyšoval a v roce 2019, těsně před pandemií, dosáhl 11 %. Po vypuknutí pandemie v roce 2020 se četnost výkonu práce na dálku zvýšila na 19 % a v roce 2021 vzrostla až na 22 %.¹

Nadto je třeba zmínit, že možnost vykonávat práci na dálku je velmi úzce spojená s vykonávaným zaměstnáním, se kterým přirozeně koreluje i úroveň dosaženého vzdělání.² V roce 2020 přibližně 30 % zaměstnanců, kteří ukončili terciární vzdělání, pracovalo alespoň po určitou dobu na dálku. Ve srovnání s tím méně než 10 % středoškolsky vzdělaných zaměstnanců a pouze 4 % zaměstnanců se základním vzděláním využívalo práci na dálku.³ Nárůst podílu práce na dálku u pracovníků pracujících na nižších pozicích, či mezi dělnickými povoláními, byl před pandemií a skrze ni, marginální.⁴ Zaměstnanci v základních povoláních, jako jsou operátoři strojů, zemědělství dělníci a pracovníci ve službách a prodeji, obvykle nárok na výkon práce na dálku (ze samotné podstaty takové práce) nemají.⁵ Během pandemie tak

¹ EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2022. Dostupné z: <https://doi.org/doi:10.2806/069206>. s. 7-8.

² *Ibid.*, s. 15.

³ *Ibid.*, s. 14.

⁴ *Ibid.*, s. 15.

⁵ *Ibid.*

došlo k nárůstu četnosti práce na dálku především u tzv. bílých límečků, tj. zaměstnanců ve vyšších profesních pozicích, jejichž náplní jsou především kancelářské práce.⁶

I přesto, že se jedná o statistické údaje měřené na úrovni celé Evropské unie, lze předpokládat, že tato čísla budou přílehlavá i v kontextu výkonu práce na dálku v České republice.

Nejen v důsledku pandemie, ale také v kombinaci se stále větší touhou zaměstnanců po flexibilitě a lepším skloubení pracovního a soukromého života, se tak možnost vykonávat práci na dálku stala neodmyslitelnou součástí moderního pracovního prostředí. S nárůstem četnosti využívání práce mimo pracoviště zaměstnavatele se tedy vyvinul i tlak na vytvoření základního právního rámce takového výkonu práce.

V reakci na to připravilo MPSV v roce 2022 návrh zákona, který mimo jiné pokrýval i zakotvení institutu práce na dálku do českého právního řádu. Přestože se finální znění novely, která vstoupila v platnost částečně v říjnu 2023 a částečně v lednu 2024, značně lišilo od původního návrhu, uznání práce na dálku jsme se v zákoníku práce přeci jen dočkali.

Cílem této práce tak bude popsat a zhodnotit novelu zákoníku práce, a to zejména s ohledem na její efektivitu a schopnost řešit aktuální výzvy spojené s prací na dálku. I s ohledem na druh kvalifikační práce a rozsáhlost problematiky oblastí výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, nebudou podrobně rozebrány všechny její aspekty. Za použití zejména deskriptivní a analytické metodologie zkoumání se práce soustředí na zhodnocení podstatných momentů této formy zaměstnání.

Práce tak reflektuje vymezení „nového“ právního institutu práce na dálku v českém právním řádu, včetně jeho stručného historického vývoje a zvolení použité terminologie, a to nejen v českém, ale i evropském kontextu. Dotýká se jeho jednotlivých oblastí jako je žádost o výkon práce na dálku, samotné sjednání i rozvázání dohody o práci na dálku a možnost nařídit práci na dálku. Práce dále rozvíjí oblasti rozvržení pracovní doby, náhradu nákladů a bezpečnost a ochranu zdraví při práci na dálku. V rámci jednotlivých témat poukazuje na slabá místa úpravy a snaží se o jejich překlenutí v rámci některých úvah *de lege ferenda*.

Práce si především pokládá otázku, zdali novela zákoníku práce se zavedením „práce na dálku“ obecně vytvořila funkční právní institut.

⁶ *Ibid.*

1. Práce na dálku jako „nový“ právní institut

Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, zavedl v říjnu 2023 do českého právního rámce „nový“ institut „práce na dálku“.

Pro zhodnocení nové právní úpravy je nejprve nutné uvést kontext práce na dálku – zejména popsat její vývoj, výchozí stav a vysvětlit některé z termínů, které se v souvislosti s distančním výkonem práce používají.

1.1. Stručný historický exkurz

Na první pohled se může zdát, že koncept výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele je trendem posledních let, jehož vznik zapříčinila především koronavirová pandemie. Ve skutečnosti se ale nejedná o novum, naopak jeho kořeny sahají do poměrně dávné minulosti. Obecně se snahy přenést výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele objevují přirozeně, jestliže je k tomu důvod a vhodné podmínky.⁷

V českém prostředí se poprvé objevuje termín „domácká práce“, který doznává právní úpravy v samostatném zákoně č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce. Koncept domácké práce v Rakousku-Uhersku a následně v Československu umožňoval zajistit výživu desetitísícům rodin v chudých neprůmyslových oblastech.⁸

Domácká práce měla převážně manuální charakter a byla vykonávána mimo provozovnu podnikatele, tj. doma. Největší počet domáckých pracovníků byl zaměstnán v odvětví výroby oděvů a obuvi, následovalo tkalcovství, sklářství, řezbářství nebo košíkářství. Domácké práce byly také využívány pro výrobu knoflíků, kancelářských sponek, kuchyňských potřeb či oplatek.⁹

Od druhé poloviny 20. století se domácká práce soustředila na kompletování drobných výrobků. Často zde nacházeli uplatnění osoby se změněnou pracovní schopností.¹⁰

Institucionalizace domácké práce se později objevuje v zákoníku práce z roku 1965, ve kterém je definována zvláštní úprava pracovního poměru tzv. „domáckých pracovníků“.

⁷ MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 545.

⁸ TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. s. 240.

⁹ *Ibid.*, s. 244.

¹⁰ MICHALÍK, David a PALEČEK, Miloš. Práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele - možnost flexibility a efektivita. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2011, 4(3) [cit. 19.10.2023]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-03-2011/teleworking.html>.

Ustanovení § 267 ZP 1965 staví na jisto, že se jedná o pracovníky, kteří nepracují na pracovišti organizace, nýbrž vykonávají pro ni sjednané práce doma.¹¹

Úprava obsažená ve zmíněném § 267 ZP 1965 až nápadně připomínala ještě nedávné znění § 317 ZP.

Jedním z důvodů, proč se právní úprava od druhé poloviny 20. století *de facto* nezměnila, byl nesoulad konceptu domácí práce s ideologií socialistického Československa a strukturou jeho hospodářství. Díky soustavné snaze režimu o utlumení domácí práce o ní obecně poklesl zájem. Přičemž nízký zájem o domácí práci přetrval i po roce 1989 a otiskl se i do nedostatečné právní úpravy této oblasti.¹²

Deficit moderní právní úpravy se naplno projevil v období koronavirové pandemie, kdy se práce z domova stala takřka ze dne na den převažující formou výkonu práce. Za této situace byli zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci pracující s daty, textem nebo grafikou v podstatě odkázáni na úpravu z druhé poloviny 20. století.

1.2. Homeworking, home office nebo práce na dálku?

Je nutné zdůraznit, že přestože pojmy *homeworking*, *home office* nebo práce na dálku jsou všeobecně známé a jejich četnost užívání roste, není na území České republiky, ani na území Evropské unie, společná shoda na jejich přesném vymezení. Jsou přijímány různé definice v závislosti na místě výkonu práce, intenzitě využívání informačních technologií a na rozložení času mezi pracovištěm zaměstnavatele a dalšími místy.¹³

1.2.1. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Jistou shodu ale můžeme najít na zařazení všech uvedených pojmů do kategorie stojící v protipólu pracím konaných na pracovišti zaměstnavatele, tj. do široké kategorie prací vykonávaných mimo pracoviště zaměstnavatele, která je doktrínou v ČR začleňována mezi tzv. atypická zaměstnání.¹⁴ Tuto skupinu můžeme rovněž označit jako „distanční výkon práce“.¹⁵

¹¹ Zákoník práce z roku 1965 ve znění účinném ke 30.6.1966 je k dispozici např. z:

<https://kramerius5.nkp.cz/view/uuid:c6be7120-61e7-11e9-a9b4-5ef3fc9bb22f?page=uuid:d935eeb0-61eb-11e9-b04f-5ef3fc9bb22f>, s. 45-46.

¹² MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 546-547.

¹³ EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. Dostupné z: <https://doi.org/doi:10.2806/425484>.

¹⁴ PICHRT, Jan. Pojem, koncepce a druhy pracovních poměrů In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 188.

¹⁵ MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 542.

Z výše uvedeného je zřejmé, že definice pojmu „pracoviště zaměstnavatele“ je pro odlišení distančního výkonu práce klíčová. Samotný pojem není zákonem upraven, nicméně Nejvyšší soud ho dlouhodobě vykládá 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.*“¹⁶

Pro větší zpřesnění výkladu pojmu je možné vymezení Nejvyššího soudu spojit s judikaturou v oblasti odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a ustanovením § 274a ZP. V kontextu distančního výkonu práce lze tak na pracoviště zaměstnavatele nahlížet jako na „*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.*“¹⁷

Logicky lze tak vyvodit, že pokud je možné definovat výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, lze výkladem a *contrario* vyložit i výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. S tímto pojmoslovím pracovalo ještě nedávné znění § 317 ZP, které vymezovalo skupinu zaměstnanců, kteří *nepracují na pracovišti zaměstnavatele*.

Z konceptu práce mimo pracoviště zaměstnavatele se poté vyčleňují typizované kategorie, které jsou méně či více komplexní.

V současné době pracuje česká nauka s mnohými termíny. Mezi nimi se pravidelně objevuje „homeworking“, pro který se používá synonymum „práce z domova“, a „teleworking“, jenž je označován jako „práce na dálku“. Zejména laickou veřejností je používán také pojem „home office“, který český ekvivalent nemá.

1.2.2. Homeworking („práce z domova“)

Anglický výraz „homeworking“ se do českého prostředí poprvé dostává na konci 90. let skrze tzv. *Home Work Convention (No. 177)* z dílny Mezinárodní organizace práce. Český překlad úmluvy č. 177 o domácí práci se nenechá zviklat anglikanismem a nadále pracuje s termínem známým pro naše prostředí, tj. domácí prací a domácím pracovníkem.¹⁸ V současné době bývá používáno modernější slovní spojení „práce z domova“. Také je na místě podotknout,

¹⁶ Rozsudek NS ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014. Dále například rozsudek NS ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1938/2003.

¹⁷ MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.11>. [cit. 2023-10-19].

¹⁸ Srov. například Vládní návrh usnesení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky ze 30. 4. 1997, dostupný online z: https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id_doc=19662&id_var=17399, v originálním znění „homeworkers“.

že v novodobých anglickojazyčných úpravách se namísto termínu „homeworking“ používá spíše slovní spojení „working from home“, popřípadě „work at home“.

Pod institut „home work“ úmluva zahrnuje i *jiné prostory, které si domácí pracovník vybral a jsou odlišné od pracoviště zaměstnavatele*.¹⁹ Takový výkon práce se tedy nemusí vázat výlučně jen na samotný „domov“ zaměstnance. Zároveň konstatuje, že „homeworkerem“ ve smyslu této úmluvy je pracovník, který vykonává práci z domova:

- a) *za odměnu,*
- b) *přičemž výsledkem této práce je výrobek nebo služba určená zaměstnavatelem bez ohledu na to, kdo poskytuje vybavení, materiál nebo jiné používané vstupy a současně*
- c) *taková osoba nemá míru autonomie a ekonomické nezávislosti, která je potřebná k tomu, aby byla považována za samostatného pracovníka v souladu s národními zákony, předpisy nebo rozhodnutími soudů.*²⁰

V navazujícím odstavci dodává, že za domácího zaměstnance dle úmluvy není považován ten, kdo vykonává práci z domova pouze příležitostně.²¹

Přestože byla právní úprava na svou dobu poměrně zdařilá a již v roce 1996 reagovala na situace týkající se rovného zacházení a BOZP v kontextu práce z domova²², Česká republika Úmluvu neratifikovala, ani jinak nezohlednila ve svých předpisech. Úmluva nám tudíž může být pouze případným inspiračním zdrojem.

1.2.3. Teleworking

Závazným právním předpisem nebyla ani tzv. *Framework agreement on telework*²³, která byla přijata na podnět Rady sociálními partnery členských států EU v roce 2002. Ta zavádí další pojem – tzv. „telework“²⁴, který je do české právní terminologie přeložen jako „práce na dálku“.²⁵ Pojem je Rámcovou smlouvou definován *jako forma organizace a/nebo výkonu práce s využitím*

¹⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Home Work Convention*, 1996 (No. 177). *Ilo.org* [online] Dostupné

z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 [cit. 2023-10-19]. Čl. 1 písm. a) bod i).

²⁰ *Ibid.*, čl. 1 písm. a) bod i) a ii).

²¹ *Ibid.*, čl. 1 písm. b).

²² *Ibid.*, čl. 4 a 7.

²³ Do českého jazyka přeložená jako Rámcová dohoda o práci na dálku.

²⁴ EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION. *Framework agreement on telework* [online]. 2002. Dostupné z: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf [cit. 2023-10-20].

²⁵ Rámcová dohoda o práci na dálku. UNICE The Voice of Business in Europe, UEAPME, CEEP, ETUC. [online] 16.7.2002 [cit. 19.10.2023]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf.

*informačních technologií v rámci pracovní smlouvy/vztahu, kdy práce, kterou lze vykonávat i v prostorách zaměstnavatele, je pravidelně vykonávána mimo tyto prostory.*²⁶

Panuje obecná shoda na tom, že práce na dálku má dva definiční znaky: 1) práce je vykonávána zčásti nebo zcela mimo pracoviště zaměstnavatele a 2) při jejím výkonu jsou používány informační a komunikační technologie, jako je počítač, tablet nebo telefon.²⁷ Jejím nezbytným prvkem je tak prostředek, kterým se práce uskutečňuje – informační technologie. Je přitom lhostejné, na jakém místě je práce na dálku vykonávána (doma, v kavárně, ve vlaku, parku či v coworkingovém prostoru) a na rozdíl od práce z domova lze práci na dálku vykonávat i příležitostně, v kombinaci s docházením na pracoviště.

1.2.4. Další přístupy k odlišení jednotlivých distančních forem výkonu práce

I přesto, že některé ze zmíněných pojmů mají určitý odraz v soft law, jsou hranice jejich výkladu neostré. V českém prostředí někteří autoři důrazně odlišují mezi termíny home office a homeworking, kde home office značí benefit a občasnou práci z domu, zatímco homeworking označuje trvalou práci z domova.²⁸ Jiní autoři pojmy home office a homeworking zaměňují.²⁹ Důvodová zpráva novely ZP z roku 2023 v tomto ohledu ještě zmiňuje „hybridní“ homeoffice, *kdy zaměstnanec koná práci na dálku (z domova) jen některé dny v týdnu, zatímco ve zbývajících dnech je povinen konat práci na pracovišti zaměstnavatele.*³⁰ V této definici rovněž důvodová zpráva zaměňuje pojem práce na dálku s prací z domova.

Popřípadě bývá ještě rozlišováno mezi plnohodnotným a neplnohodnotným homeofficem, který se odvíjí od toho, zdali si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, či nikoliv.³¹

Určitým vodítkem, jak přesně definovat a odlišovat různá pojetí distančního výkonu práce, může být příručka Mezinárodní organizace práce z roku 2020. Ta vymezila různé formy distančního výkonu práce s cílem sjednotit statistické údaje a skrze ně pak lépe porozumět tomu,

²⁶ *Ibid.*

²⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work* [online]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf. [cit. 2023-10-20]. s. 6.

²⁸ DANDOVÁ, Eva. BOZP, homeworking a home office. *Práce a mzda* (Wolters Kluwer) [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/289091/1/2#>. [cit. 2023-10-20].

²⁹ Například BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 159-160, nebo obdobně VALENTOVÁ, Klára. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. s. 1016.

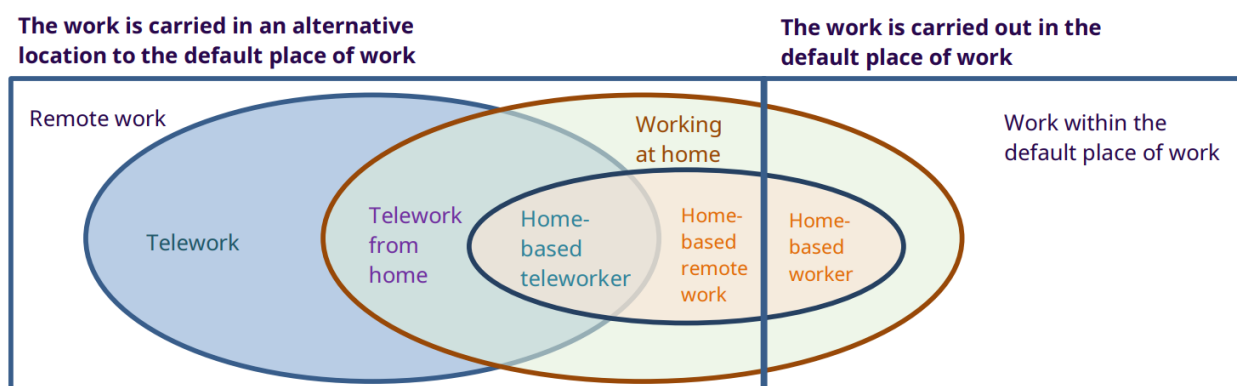
³⁰ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

³¹ BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 166–168.

jak formy distančního výkonu práce ovlivňují rovnováhu mezi prací a osobním životem, pracovní dobu, pracovní výkon, zdraví a celkovou pohodu v zaměstnání.³²

Příručka definuje pojem „Remote work“ a pojmy jemu podřazené: „Telework“, „Work at home“ a „Home-based work“. Ty se poté mezi sebou mohou různě kombinovat a překrývat. Klíčovým aspektem k rozlišení, o jaký typ distanční formy práce se jedná, je četnost konání takové práce (např. zda je konána na denní bázi, pravidelně či příležitostně), místo výkonu práce (zda se vykonává výlučně doma nebo je výkon práce možný i na jiných místech) a jestli při výkonu práce dochází k využívání informačních a komunikačních technologií či nikoliv.³³ Příručka graficky znázorňuje i kombinaci forem distančního výkonu práce v návaznosti na to, kde je tato práce pravidelně vykonávána:

Figure 1. Combining the concepts of remote work and work in the default place of work



(zdroj: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf)

Je na místě podotknout, že Příručka není právně závazná, a jak již bylo zmíněno, slouží především ke sjednocení statistických dat. Její znění tak může být pouze jakýmsi kompasem, jak k pojmosloví přistupovat.

³² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work* [online]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf. [cit. 2023-10-20].

³³ *Ibid.*

1.3. Reflexe právní úpravy

Jak již bylo řečeno na začátku této kapitoly – zákon doposud jasně nedefinoval žádné z přechozích pojmů, vyjma široké kategorie „zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele“. Nicméně ani jejich strohá úprava nebyla univerzálně použitelná.

1.3.1. Výchozí stav

Dřívější úprava se rozdělovala v zásadě do dvou režimů, kdy dělicím kritériem bylo, zda se použije ustanovení § 317 zákoníku práce či nikoliv.

Úprava obsažená v § 317 se aplikovala v případě, že zaměstnanec vykonával práci mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době, kterou si rozvrhl sám dle své vůle, a podle dohodnutých podmínek.

Na situace, které se pod dané ustanovení nedaly podřadit, bylo nutné použít obecná ustanovení zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů. Za použití základních podmínek výkonu závislé práce, obsažených v § 2 odst. 2 ZP, a současné aplikace zásady smluvní volnosti, prostupující soukromým právem, bylo obecně možné vykonávat závislou práci i na jiném dohodnutém místě, než na pracovišti zaměstnavatele. Kategorii zaměstnanců, kteří sice vykonávali práci mimo pracoviště zaměstnavatele, nicméně ale v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem, tak žádným dalším způsobem úprava nereflektovala.

V novele z roku 2023 pracuje zákonodárce poprvé s legislativní zkratkou „práce na dálku“ v § 190a odst. 1 ZP, kterou v předcházejícím textu rozvádí jako „výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 ZP“. Není ale jasné, co se autor snažil textem říct. Bylo jeho cílem provázat ustanovení § 190a ZP s § 317 ZP³⁴ nebo se jedná o snahu zavést určitou definici práce na dálku? Z textu zákona ani důvodové zprávy odpověď nevyplývá.

Zavedení legislativní zkratky „práce na dálku“ můžeme vnímat pozitivně ze strany zaměstnance – právního laika, kterému zákonodárce usnadnil orientaci v předpise tím, že zvolil více uchopitelnější označení. Zároveň odpadá nutnost dělení skupin zaměstnanců dle toho, zda si pracovní dobu rozvrhují sami či nikoliv – nová úprava § 317 se aplikuje na obě tyto situace. Přičemž v duchu předchozího znění upravuje zákonodárce v § 317 odst. 4 ty situace, ve kterých si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám. Co si ale právní laik možná neuvědomí, je, že

³⁴ Dle navrhovaného znění § 317 ZP určeného k připomínkovému řízení bylo totiž zavedení legislativní zkratky „práce na dálku“, obsažené v současném § 190a odst. 1 ZP, jeho součástí. Viz navrhované znění § 317 odst. 1 zák. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, určeného pro připomínkové řízení. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

zákonodárce vymezil pouze určitou skupinu zaměstnanců, kterých se daná právní úprava týká, a v podstatě tak zúžil její působnost. Toho docílil zavedením již zmiňované legislativní zkratky „práce na dálku“.

V důvodové zprávě ji definuje následovně: jako *jednu z forem organizace práce, pro níž je charakteristické, že je konána na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele, a využívá se při ní informačních technologií*³⁵. Odvolává se přitom na definici uvedenou v Rámcové dohodě o práci na dálku, kterou komentuji v předchozí části práce, a na jeden z požadavků 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, tzv. směrnice Work-life Balance.

Směrnice WLB ukládá v čl. 9 členským státům přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do věku, který činí nejméně 8 let, a pečující osoby měli právo požádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Pružným uspořádáním práce je dle čl. 3 směrnice WLB i práce na dálku.

Nicméně pokud opustíme český překlad a nahlédneme do anglického znění obou dokumentů, zjistíme, že zatímco Rámcová dohoda používá již zmíněný termín „telework“, směrnice WLB pracuje v čl. 3 odst. 1 písm. f) s pojmem „remote working arrangements“. Už z pouhého gramatického výkladu můžeme dojít k závěru, že termíny nejsou shodné a nelze je bez dalšího zaměňovat.³⁶

V návaznosti na výklad v předchozí části práce bych chtěla zdůraznit, že pojem „remote working arrangements“, vymezuje distanční výkon práce v širším slova smyslu, kdy jedním z jeho podtypů je právě „telework“, čili práce na dálku. Původní znění § 317 ZP, které upravovalo „výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele“ se tak s pojmoslovím směrnice nijak nevyklučovalo. Naopak odráželo v českém jazyce jeho přesnější výklad, nežli je současná „práce na dálku“, jelikož pokrývalo celou škálu distančních forem výkonu práce. Směrnice tak v žádném případě nestanovila českému zákonodárci povinnost zakotvit nový pojem „práce na dálku“, jehož výkon je vždy nutně spojený s použitím prostředků výpočetní techniky.

³⁵ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

³⁶ Zároveň je třeba podotknout, že anglická verze směrnice nezakládá automatickou přednost před verzí českou, která termín překládá jako „práce na dálku“. K problematice výkladu mnohojazyčného právního předpisu se již několikrát vyjádřil Evropský soudní dvůr. Ve svých rozsudcích (například v rozsudku C.I.L.F.I.T. (283/81) nebo Stauder (29/69)) vyslovil nemožnost posuzovat jednu verzi textu izolovaně vzhledem k požadavku jednotného výkladu a aplikace práva. Dále připomenul stejnou závaznost všech jazykových verzí a stanovil povinnost interpretovat komunitární právo ve světle verzí všech oficiálních jazyků. Nicméně pokud na Českou republiku hledíme prizmatem členského státu Evropské unie a člena mezinárodních organizací, je potřeba v tomto kontextu vnímat důležitost anglického jazyka, který je významným komunikačním a sjednocujícím prostředkem napříč těmito uskupeními.

1.3.2. Zhodnocení

Smyslem dosavadního textu nebylo bazírování na přísném gramatickém výkladu. Jeho cílem bylo ukázat na komplexnost problematiky distančního výkonu práce, která vytváří pestrou škálu jednotlivých forem práce mimo pracoviště zaměstnance. Ta už ze své podstaty nelze označit jedním termínem. To, že zákonodárce tuto cestu zvolil, je problematické z několika důvodů.

Za prvé užívá pojmu „práce na dálku“, jejíž atributem je používání informačních technologií. Tato skutečnost vyplývá z důvodové zprávy novely³⁷ a z konstantního výkladu pojmu odbornou veřejností či prameny *soft law*, nikoliv ze samotného znění zákoníku práce. Ne přitom u každé práce, která je vykonávána z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele, musí nutně docházet k použití informačních technologií – příkladem může být obchodní zástupce, umělec malující obraz, herec studující nový text nebo celá kategorie drobných manuálních prací vykonávaných doma, na které byla úprava původně šitá. Navíc sám zákonodárce používá pojem „práce na dálku“ v důvodové zprávě nekonzistentně a zaměňuje jej s dalšími termíny z oblasti distančního výkonu práce. Zůstává tak otázkou, co samotným pojmem zákonodárce myslí, a zda se ustanovení o práci na dálku použije i na výkony práce, ve kterých nebude docházet k použití prostředků výpočetní techniky. Odpovědi na tyto otázky text zákona nenabízí. Přitom předpokladem každé legislativní intervence je dodržování základních obecných principů, kterými jsou mimo jiné důvěra v právo, právní jistota a předvídatelnost právních předpisů, jež utvářejí strukturu právního řádu demokratického právního státu. Jedním z fundamentálních principů právního státu je právě princip předvídatelnosti práva, jeho srozumitelnosti a vnitřní bezrozpornosti.³⁸

Princip právní jistoty, předvídatelnosti práva a racionálního zákonodárství by přitom měl být znatelný především v oblasti pracovněprávní legislativy. Ta by měla být navíc s ohledem na široký okruh adresátů formulována tak, aby byla jednoznačná a srozumitelná osobě průměrného rozumu (dle § 4 zák. č. 89/2012 občanský zákoník, dále jen „OZ“).³⁹

Zároveň, i kdyby se právní úprava na ostatní formy distančního výkonu práce aplikovala, nelze vzhledem k různým potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů automaticky očekávat, že bude obecně přiléhavá pro všechny, kteří vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele.⁴⁰

³⁷ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

³⁸ Dle ustálené judikatury ÚS k právní jistotě a předvídatelnosti práva, viz například Nález ÚS ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. I. ÚS 420/09.

³⁹ MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. s. 8.

⁴⁰ *Ibid.*, s. 14.

Nacházíme se tedy v situaci, ve které namísto toho, aby zákonodárce vyřešil právní deficit předchozí úpravy – tj. aby především promítl specifický charakter distančního výkonu práce k míře působení ochranného zákonodárství, tento právní deficit prohloubil.

Možným řešením, které předkládá odborná literatura již několik let, by mohla být kategorizace jednotlivých zaměstnanců dle typizovaných pracovních režimů. Ty by pak umožnily vytvořit jasné dělicí linie mezi odlišnými právy a povinnostmi zaměstnanců toho či onoho režimu.⁴¹

Případná kategorizace jednotlivých zaměstnanců by mohla vypadat následovně:⁴²

1. Skupina zaměstnanců, vykonávající práci, která ze své podstaty distanční výkon takové práce neumožňuje (například ostraha objektu, skladníci, prodavači či dělníci v pásové výrobě).
2. Skupina zaměstnanců, kteří obvykle vykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele, nicméně samotná povaha práce její distanční výkon nevylučuje (přičemž při práci se používají běžné pracovní prostředky a pracovní náplň zahrnuje používání informačních technologií s přístupem k internetu, například programátoři, právní asistenti, marketingoví specialisté, grafičtí designéři). Tuto skupinu zaměstnanců lze nadále rozdělit podle následujících kritérií:
 - a. zda se jedná o trvalý výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, v tzv. pravidelném režimu (tj. práce z domova)
 - i. v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám
 - ii. v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem
 - b. zda je práce mimo pracoviště zaměstnavatele vykonávána občasně či příležitostně, v tzv. benefiálním režimu
 - i. v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám
 - ii. v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem
3. Skupina zaměstnanců, pro jejichž druh práce je charakteristický výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele a současně zaměstnanci, kteří práci nevykonávají pravidelně na jednom místě (mobilní zaměstnanci, například obchodní zástupci), přičemž práci vykonávají buď:
 - a. v pracovní době, kterou si zaměstnanec rozvrhuje sám
 - b. v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem

⁴¹ MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 544-545.

⁴² *Ibid.*

V souvislosti s kategorizací skupin zaměstnanců zmíněných v bodech 2 a 3 se nabízí uvažovat o „sdílené odpovědnosti“, respektive o jejím poměrném rozložení mezi zaměstnance a zaměstnavatele, *při němž by rizika plynoucí z místa a času výkonu práce měla jít k tíži toho, komu volba místa a času náleží. Popřípadě toho, kdo má reálné možnosti kontroly pracovních podmínek s přihlédnutím zejména k právu na soukromí a na domovní svobodu zaměstnance a třetích osob.*⁴³

Touto cestou se ale zákonodárce nevydal a i přes oslabení organizačních prvků, jako je určení času nebo výkon práce, zůstává nadále nezměněna intenzita působení ochranného zákonodárství, zejména odpovědnostních institutů navázaných na zaměstnavatele.⁴⁴

Nezbývá tedy nic jiného, než počkat, jakým způsobem se s novým pojmem v právním řádu vypořádá praxe a případná judikatura.

⁴³ MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. s. 19.

⁴⁴ MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 545.

2. Žádost o výkon práce na dálku

Samotnému sjednání dohody o práci na dálku může nově předcházet žádost zaměstnance o umožnění výkonu takové práce. Dle důvodové zprávy lze žádost o výkon práce na dálku vnímat jako zahájení dialogu.⁴⁵ Pokud bude zaměstnavatel žádosti nakloněn, může dojít k jednání s dotyčným zaměstnancem, které může vyústit v uzavření dodatku k pracovní smlouvě o výkonu práce na dálku. Zákonodárce v této souvislosti privileguje skupinu osob, mezi které dle § 241a ZP patří:

- a) *těhotné zaměstnankyně*
- b) *zaměstnankyně nebo zaměstnanci pečující o dítě mladší než 9 let, popřípadě*
- c) *zaměstnankyně nebo zaměstnanci, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).*

Dané ustanovení dopadá i na zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁴⁶ Hlavním důvodem zakotvení této úpravy je řádná transpozice již zmíněného čl. 9 ve spojení s čl. 3 směrnice WLB.

Pokud o výkon práce na dálku písemně požádá zaměstnanec či zaměstnankyně spadající do výše uvedeného výčtu a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, musí své rozhodnutí písemně odůvodnit. V případě ostatních zaměstnanců nemusí zaměstnavatel na žádost nijak reagovat a ani nemá povinnost jakkoliv zdůvodňovat své případné negativní stanovisko (za předpokladu, že pro něj neplatí taková povinnost např. z kolektivní smlouvy).

V obou zmíněných případech je žádost o umožnění výkonu práce na dálku nenároková. Na rozdíl od písemné žádosti dle § 241 ZP o kratší pracovní dobu podle § 80 ZP nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby téměř totožně vymezené skupiny osob.⁴⁷ Té je zaměstnavatel povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zároveň postup dle § 241 a § 241a ZP se vzájemně nevylučuje – tj. zaměstnanec může např. požádat o kratší pracovní dobu a současně usilovat o to, aby mohl některé dny vykonávat práci z domova.⁴⁸

⁴⁵ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

⁴⁶ § 77 odst. 2 písm. a) ZP a *contrario*.

⁴⁷ Kdy jediným rozdílem je věk dítěte, které je dle § 241 odst. 2 písm. b) ZP mladší než 15 let.

⁴⁸ KOŠNAR, Michael. Komentář k § 241 a 241a. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 561-567.

Pro kontext je vhodné zmínit, že původní návrh novely MPSV, který byl předmětem připomínkového řízení, předpokládal, že by žádost o umožnění výkonu práce na dálku výše uvedeného okruhu zaměstnanců měla být, stejně jako v případě písemné žádosti dle § 241 ZP, tzv. nároková. Odmítnout žádost o výkon práce na dálku by tak šlo pouze z vážných provozních důvodů. Zároveň ustanovení § 241a písm. b) počítalo s věkem dítěte mladšího 15 let. Navrhovaná úprava tím ale šla nad rámec povinné transpozice směrnice WLB.

Ta v článku 9 odst. 1 a 2 požadovala, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče a současně, aby byla taková žádost důkladně zhodnocena a bylo na ní odpovídajícím způsobem reagováno.

Vzhledem k tomu, že vážné provozní důvody jsou v současné době českými soudy vykládány poměrně striktně, založilo by takové znění fakticky právo nárokovat si výkon práce na dálku u nezanedbatelné části pracující populace.⁴⁹ Pod tíhou kritiky se tak původní navrhovaná úprava do znění novely z roku 2023 nepromítla.

Je na místě zmínit, že nad možnou nárokovostí ustanovení lze s ohledem na jeho výkladové možnosti, vést diskusi. A to zejména při vnímání textu izolovaně, mimo jeho legislativní vývoj. Ve svobodné společnosti totiž může fakticky každý požádat o výkon práce na dálku. Na takovou žádost je pak zvykem, byť třeba negativně, reagovat a svoje stanovisko zdůvodnit. Pokud již existuje ve společnosti určité pravidlo chování, vyvstává otázka, proč by racionální zákonodárce explicitně takové ustanovení uváděl.⁵⁰ Za současného použití teleologického výkladu, kdy účelem právní úpravy je sladování soukromého a pracovního života, se pak otevírá prostor interpretovat dikci § 241a ZP nad rámec jejího deklaratorního charakteru v tom smyslu, že pečujícímu zaměstnanci svědčí k jeho žádosti právo na výkon práce na dálku, ledaže to povaha jeho práce nevyklučuje.⁵¹ Takový výklad posouvá význam a obsah tohoto ustanovení směrem k jeho původnímu záměru, který putoval do připomínkového řízení.

2.1. Obligatorní písemné odůvodnění v případě zamítnutí žádosti

Nad rámec směrnice WLB zákonodárce v § 241a *in fine* ZP zakotvuje pro již zmiňovaný okruh osob písemnou formu odůvodnění v případě nevyhovění žádosti o práci na dálku.

⁴⁹ ČESKÁ ADVOKÁTNÍ KOMORA. *Připomínky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/ALBSCCK4K5C5Q/>. [cit. 2023-11-02].

⁵⁰ MORÁVEK, Jakub. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub a kol. *Sladování soukromého a pracovního života*. 1 vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 34-35.

⁵¹ *Ibid.*

Dle ustanovení § 18 odst. 1 písm. e), resp. § 31 odst. 1 písm. e) ZIP, pokud zaměstnavatel písemně neodůvodní zamítnutí žádosti zaměstnance podle § 241a ZP, hrozí mu pokuta až do výše 200 000 Kč za přešůpek na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců.

Prima facie se takový krok zdá posilovat postavení zaměstnance. Písemná forma odůvodnění, na rozdíl od prosté formy ústní, dodává úkonu na vážnosti a klade na stranu zaměstnavatele vyšší nároky na zhodnocení celé situace. Tím se sleduje zamezit tomu, aby zaměstnavatel bez bližšího komentáře žádost zamítl nebo ji ignoroval. Při písemném odůvodnění zamítnutí žádosti se musí zaměstnavatel vyhnout jakémukoliv textu, kterým by mohlo dojít k porušení zásady rovného zacházení a které by mohlo být vnímáno jako diskriminační dle § 16 ZP a AntiDZ. Takovému chování by se samozřejmě musel zaměstnavatel vyhnout i v případě ústního odůvodnění, nicméně písemná forma činí takové chování více průkazným.

Problém nastává za situace, ve které by zaměstnavatel vyhověl žádosti jednoho zaměstnance a poté by jinou žádost stejně privilegovaného zaměstnance ohledně stejného druhu práce zamítl. V tomto případě by se vystavoval porušení povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnanci a potenciálního diskriminačního chování. Po prvním vyhovění by se tak stala žádost o umožnění výkonu práce na dálku *de facto* nárokovou.

To by mohlo vést k tomu, že zaměstnavatelé obecně nebudou ochotni žádostem vycházet vstříc, aby neporušili povinnost rovného zacházení a zákaz diskriminace a při odůvodnění budou uvádět co nejobecnější důvody – například, že povaha vykonávané práce neumožňuje práci na dálku či obecné zamítnutí z provozních důvodů.

Výše uvedené by tak teoreticky mohlo vyústit v nárůst často zbytečných pracovněprávních sporů vyvolávaných zaměstnanci, jejichž žádostem nebylo vyhověno.⁵²

Ve snaze se těmto problematickým situacím vyhnout by tak v konečném důsledku mohlo dojít k poklesu ochoty zaměstnavatelů zaměstnávat dotčenou skupinu osob a u přijímacího pohovoru upřednostnit uchazeče, kteří jsou zákonnou úpravou chráněni méně (k čemuž bohužel v praxi dochází).

Český zákonodárce je v dané situaci samozřejmě povinen transponovat ustanovení směrnice WLB. Lze ale přemýšlet nad tím, zda navrhované znění skutečně přinese lepší postavení

⁵² Viz PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 141-147. s. 142.

K tomu je potřeba ale uvést, že v praxi k těmto situacím spíše docházet nebude. Obecně totiž panuje neochota zaměstnanců (vzhledem k finančním, časovým i psychickým nákladům) zahajovat soudní spory se svými zaměstnavateli.

dotčených skupin zaměstnanců požívajících vyšší právní ochrany, nebo zda se jejich pozice na trhu práce naopak oslabí.⁵³

Může se zdát, že úprava obsažená v § 241a *in fine* ZP lze fakticky obejít tím, že zaměstnavatel žádosti nejdříve vyhoví, následně ale za použití § 317 odst. 2 ZP závazek z dohody o práci na dálku vypoví z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, čímž se vyhne povinnosti písemného odůvodnění zamítnutí žádosti na dálku.⁵⁴ Takový závěr je ale mylný, jelikož by se jednalo o neplatné rozvázání dohody o práci na dálku pro rozpor s dobrými mravy a zneužití práva.⁵⁵

⁵³ PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 141-147. s. 143.

⁵⁴ Jak uvádí PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 141-147. s. 146.

⁵⁵ Viz například Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1582/2012, ve kterém NS dovodil: „Jestliže jeden z účastníků pracovněprávního vztahu sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka pracovněprávního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícimu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevíтанý vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jeden z účastníků pracovněprávního vztahu je v rozporu s ustálenými dobrými mravy přímo veden úmyslem způsobit druhému účastníku pracovněprávního vztahu újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu.“

3. Výkon práce na dálku na základě písemné dohody

Nová právní úprava § 317 odst. 1 ZP předpokládá, že práce na dálku lze vykonávat na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ve výjimečných případech může dojít k nařízení práce na dálku i bez předchozí písemné dohody.⁵⁶ Původní návrh MPSV, který putoval do připomínkového řízení, vymezoval poměrně obšírně náležitosti, které měly být obligatorní součástí dohody o výkonu práce na dálku. Mezi ty patřilo:

- a) místo nebo místa výkonu práce na dálku,
- b) způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
- c) rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- d) způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- e) dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá,
- 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.⁵⁷

Finální úprava již tento výčet nezahrnovala a nyní je uváděn v důvodové zprávě pouze příkladmo. Zredukování obligatorních náležitostí dohody je jistě pro výslednou právní úpravu zdravější. Navrhovaná úprava byla příliš kazuistická a vymezovala podmínky pro vznik dohody o výkonu práce na dálku šířeji, než jaké jsou zákonem požadované u pracovní smlouvy. Navíc, jak již bylo zmíněno v první kapitole, předchozí úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele byla velmi strohá. Zaměstnavatelé tak zejména v období koronavirové pandemie byli nuceni přijít s vlastní právní úpravou, pravidly a vnitřními předpisy, které jim vyhovovaly a byly šité na míru té či oné společnosti. Jakýkoliv nadbytečný zásah do již osvědčené a zavedené úpravy jednotlivých společností by tak byl na obtíž.⁵⁸

Tak tomu ale nebylo ve všech případech. Na opačné straně spektra stála řada zaměstnavatelů, kteří bez pomoci jen velmi obtížně formulovali efektivní pravidla upravující nejen „*způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*“ či „*způsob přidělování práce a její kontroly*“ ale i ostatní z výše zmíněných náležitostí. Pokud bychom tyto skutečnosti označili za

⁵⁶ Možnosti nařízení práce na dálku je věnována pátá kapitola.

⁵⁷ Dle navrhovaného znění § 317 odst. 2 zák. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, určeného pro připomínkové řízení. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>

⁵⁸ HŮRKA, Petr. In: *Home Office (právní a společenské souvislosti): informační servis*. Praha: Stálá konference českého práva, 2023. s. 5-9.

obligatorní, vedlo by to v praxi ke stavu, ve kterém by část dohod o práci na dálku nebyla platně uzavřena, i přesto, že by existovala shodná vůle a legitimní zájem práci na dálku zrealizovat.⁵⁹

V připomínkovém řízení tak zazněl především důraz na to, aby se jakýkoliv zásah zákonodárce minimalizoval.

Jedinou zákonnou podmínkou, která pro dohodu o práci na dálku z původního návrhu zůstala, je požadavek na písemnou formu této dohody. Ten je zakotven v § 317 odst. 1 ZP. Písemnou formu musí mít dohoda o výkonu práce na dálku vždy, bez ohledu na to, zda je takto práce vykonávána pravidelně nebo jen nárazově dle potřeb zaměstnance nebo zaměstnavatele.⁶⁰

Na vyžadovanou písemnou formu dohody o práci na dálku reaguje i nové ustanovení §12a odst. 1 písm. a) a § 25a odst. 1 písm. a) ZIP, které stanoví, že pokud není dohoda o práci na dálku uzavřena písemně, jedná se o přestupek na úseku práce na dálku a lze za něj uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.

Pro zaměstnance, kteří nepracovali na pracovišti zaměstnavatele, a ke dni účinnosti novely neměli uzavřenou písemnou dohodu o podmínkách výkonu práce na dálku, stanovila přechodná ustanovení novely v bodě 4 povinnost takovou písemnou dohodu uzavřít. Lhůtu na uzavření dohody stanovil zákonodárce poměrně krátkou – nejpozději do 1 měsíce ode dne nabytí účinnosti novely, tj. do 1. listopadu 2023.

Písemná dohoda o práci na dálku může být uzavřena samostatně nebo jako součást pracovní smlouvy, a to jak při jejím vzniku, tak i formou následného dodatku.⁶¹ Jelikož novela nevylučuje použití ustanovení práce na dálku na právní vztahy založené dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti⁶², může být obdobně sjednána práce na dálku i prostřednictvím těchto dohod. Případně se nabízí možnost písemně zakotvit výkon práce na dálku v pracovní smlouvě nebo jejím dodatku a následně jednotně stanovit podmínky jejího výkonu prostřednictvím interního předpisu nebo kolektivní smlouvy.

Z důvodu právní jistoty i bližšího vymezení obsahu dohody doporučovala komentářová literatura sjednání písemné dohody o práci na dálku ještě před stávající úpravou.⁶³ Požadavek na písemnou formu dohody tak pro zaměstnance i zaměstnavatele nebyl velkým překvapením, ani

⁵⁹ MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. s. 15.

⁶⁰ KOŠNAR, Michael. Komentář k § 317. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 664-671

⁶¹ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

⁶² Dle § 77 odst. 2 ZP a *contrario*.

⁶³ Například VALENTOVÁ, Klára. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1017, marg. č. 6.

přílišným zásahem, jelikož v aplikační praxi k písemnému sjednání dohody docházelo relativně běžně. Co úpravě ale schází, je výčet dispozitivních náležitostí pokrývající jednotlivé oblasti takovým způsobem, který by vedl k uspokojivému výkonu práce na dálku i bez nutnosti vytvářet vlastní pravidla.⁶⁴

Deficit takové úpravy by mohl být překlenut vzorovou smlouvou vytvořenou MPSV a dostupnou na jejich internetových stránkách, kterou by strany mohly pro případ sjednání použít.⁶⁵

Prozatím tedy adresáti právní úpravy musí při sjednávání dohody o práci na dálku formulovat vlastní úpravu, procesy i mechanismy. Níže jsou uvedeny některé z náležitostí, které by při sjednávání dohody o práci na dálku neměly být opomenuty.

3.1. Místo výkonu práce na dálku

Již ze samotné podstaty výkonu práce na dálku je zjevné, že sjednání místa, popřípadě míst výkonu takové práce, hraje klíčovou roli. I v této situaci došlo při zvolení názvosloví „práce na dálku“ k určitému přešlapu.

Jak již bylo zmíněno v teoretickém exkurzu, pojetí práce na dálku pracuje s ideou, že taková práce může být vzhledem ke své povaze a potřebě konána na místě k tomu v danou chvíli vhodném a nezbytném, tj. není vázána na určitý prostor. Přistoupení k takovému vymezení není samo o sobě nereálné, jelikož místo výkonu práce může být ve světle autonomie vůle vymezeno relativně volně.⁶⁶ Sjednání místa se tak například může vymezením na určitý kraj či celou ČR tak, aby byla co nejvíce respektována povaha vykonávané práce.

Na druhou stranu je z řady důvodů (zejména zachování stejné míry BOZP, odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, zatížení majetku nebo z důvodu cestovních náhrad) vhodné vymezením místo výkonu práce co nejkonkrétněji. V praxi tak zaměstnavatelé zužují možnost výkonu práce na dálku pouze na bydliště zaměstnance či jeho rekreační objekt. Z výše zmíněných důvodů má navíc zaměstnavatel možnost zamezit zaměstnanci vykonávat práci na některých rizikových místech, jako třeba v restauraci nebo kavárně. Taková omezení je pak zaměstnanec povinen vždy dodržovat, jinak se dopouští porušení svých pracovněprávních povinností.⁶⁷

⁶⁴ MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. s. 15.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 550.

⁶⁷ VALENTOVÁ, Klára. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1019, marg. č. 11.

V kontextu vymezení místa výkonu práce na dálku tak nelze při současném zachování míry působení ochranného zákonodárství zcela naplnit jeho identifikační atributy. To je jen dalším důkazem toho, že byl tento pojem, zastřešující veškerou práci mimo pracoviště zaměstnavatele, zvolen nevhodně.

V souvislosti se sjednáním místa výkonu práce na dálku je potřeba s ohledem na § 40 odst. 2 ZP upozornit, že pokud se bude jednat o místo mimo sjednaný výkon práce v pracovní smlouvě, stane se dohoda o práci na dálku současně dohodou o změně místa výkonu práce v pracovní smlouvě.⁶⁸

Nezbytným prvkem platné dohody je právní i faktická možnost výkonu práce na dohodnutém místě. Vždy je tak potřeba přihlížet k tomu, zda není výkon práce na zvoleném místě v rozporu s předpisy veřejného práva či práv třetích osob. Současně je potřeba zohlednit faktickou možnost výkonu takové práce vzhledem k jejímu charakteru a místním podmínkám.⁶⁹

3.2. Bližší vymezení ujednání o výkonu práce na dálku

Dále by měla dohoda podrobněji vymežit rámec distančního výkonu práce. Měla by určit v jakém režimu bude zaměstnanec práci na dálku vykonávat, zda trvale či pouze částečně v kombinaci s prací na pracovišti zaměstnavatele. V tzv. hybridním režimu lze vymežit pevně stanovené dny, které budou vyčleněny pro práci na dálku, nebo stanovit možnost požádat o práci na dálku v libovolné dny, dle potřeby zaměstnance.

Namísto je také vyřešit otázku rozvrhování pracovní doby. Standardně tato povinnost stíhá zaměstnavatele, a to na základě § 81 odst. 1 ZP. Je ale možné dohodnout, že si zaměstnanec bude za sjednaných podmínek pracovní dobu rozvrhovat sám. V tomto případě se uplatní zvláštní úprava obsažená v § 317 odst. 4 ZP. Specifikům této úpravy a jejím dalším souvislostem se věnuje práce později.

Jelikož i u zaměstnanců pracujících na dálku má zaměstnavatel povinnost evidovat jejich pracovní dobu, je vhodné vyřešit, jakým způsobem bude zaměstnanec poskytovat zaměstnavateli v této věci součinnost. Možností je stanovit povinnost zaměstnance pravidelně zaměstnavateli zasílat přehled odpracované pracovní doby či povinnost předem zaměstnavateli oznámit, kdy bude zaměstnanec práci vykonávat.

Je možné také vymežit, jakým způsobem bude probíhat komunikace mezi oběma stranami, či mezi zaměstnanci navzájem. Případně, jak bude ošetřeno udílení pokynů a zadávání pracovních

⁶⁸ MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 550.

⁶⁹ *Ibid.*

úkolů, včetně toho, jak následně bude zaměstnanec oznamovat jejich splnění a předávat výstupy své práce.

V důvodové zprávě rovněž zákonodárce doporučuje, aby v dohodě byla sjednána pravidla pro kontrolu místa výkonu práce za účelem zajištění BOZP zaměstnanců. Jelikož je tato problematika velmi obsáhlá, je jí věnována poslední kapitola této práce.

3.3. Ujednání o náhradě nákladů

Při sjednání dohody je rovněž vhodné věnovat se otázce náhrady nákladů za využití prostor, prostředků a služeb, která v nové právní úpravě doznává signifikantních změn. Dohodou lze sjednat či vnitřním předpisem stanovit poskytování paušální částky, která zahrnuje náhradu všech nákladů, jež zaměstnanci při výkonu práce na dálku vzniknou. Případně je možné stanovit, že náhrada nákladů zaměstnanci vůbec nepřísluší.⁷⁰

S otázkou náhrady nákladů úzce souvisí určení věcí neposkytnutých zaměstnavatelem k výkonu práce, které budou k výkonu práce využity a vymezení rozsahu jejich využití. To může být následované stanovením odměny za použití takových nástrojů, zařízení nebo jiných podobných věcí a případné určení výše a podmínek poskytování náhrady za opotřebení těchto předmětů.

Podobně jako problematika BOZP je ujednání o způsobu náhrady nákladů stěžejním tématem, které je s výkonem práce na dálku neodmyslitelně spjata a je tak detailněji popsáno v samostatné kapitole.

K obsahu písemné dohody o práci na dálku je třeba dodat, že vždy záleží na potřebách stran a jejich vůli, jak podrobně budou chtít svůj vztah upravit. Konkrétní obsah dohody bude rovněž ovlivněn tím, zda vnitřní předpis z důvodu zavedení jednotné úpravy v dané společnosti již upravuje některé otázky výkonu práce na dálku, či nikoliv. Výhodou takové úpravy je možnost zaměstnavatele tyto pravidla jednostranně měnit, na druhou stranu vnitřním předpisem dle § 305 odst. 1 ZP nelze zaměstnanci ukládat povinnosti nad rámec stanovený zákonem.⁷¹

⁷⁰ KOŠNAR, Michael. Komentář k § 317. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 667.

⁷¹ *Ibid.*, s. 667-668.

4. Rozvázání závazku z dohody o práci na dálku

Na úpravu v § 317 odst. 1 ZP o sjednání dohody práce na dálku logicky navazuje ustanovení § 317 odst. 2 ZP, které umožňuje stranám vzniklý závazek zrušit.

Jedním z možných způsobů zrušení je dosažení písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž dohoda o práci na dálku skončí ke sjednanému dni.

Dohodu o práci na dálku lze rovněž písemně vypovědět, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba je patnáctidenní a začíná běžet dnem, kterým byla doručena druhé smluvní straně. Stranám je umožněno sjednat si odlišnou délku výpovědní doby, přičemž taková možnost je podmíněna její stejnou délkou pro zaměstnance i zaměstnavatele. To dává obou stranám možnost sjednat si takovou výpovědní dobu, která jim bude vyhovovat a bude odpovídat jejich individuálním potřebám.

Ustanovení § 317 odst. 2 *in fine* ZP umožňuje stranám sjednat v dohodě o práci na dálku nevypověditelnost takového závazku pro obě strany. To může být relevantní v případech, ve kterých zaměstnanec vykonává práci pouze prostřednictvím práce na dálku, typicky v situaci, ve které zaměstnavatel žádné pracoviště nemá a svou činnost realizuje výlučně distančním způsobem.⁷²

Jelikož dohoda o práci na dálku může být uzavřena i na dobu určitou, dalším způsobem, kterým může dojít k jejímu zániku, je uplynutím doby, na kterou byla sjednána. K tomu je potřeba dodat, že se nejedná o dobu určitou ve smyslu § 39 ZP, na kterou by se uplatnilo omezující pravidlo „tříkrát a dost“. Strany tak mohou pravidelně uzavírat takovou dohodu pouze na dobu 1 roku a opakovaně ji prodlužovat, nebo vždy sjednávat dohodu novou.⁷³

Jiný způsob rozvázání dohody o práci na dálku zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat nemůže. Dohodu o práci na dálku tak např. nelze okamžitě zrušit pro závažné porušení povinností zaměstnance. To mj. vyplývá z ustanovení pro výpověď dohody dle § 317 odst. 2 ZP. Okamžitým zrušením dohody o práci na dálku, byť podmíněné naplněním sjednaného důvodu, by totiž došlo k narušení pravidla o zachování stejné délky výpovědní doby pro zaměstnance i zaměstnavatele.⁷⁴

⁷² *Ibid.*, s. 668.

⁷³ *Ibid.*, s. 669.

⁷⁴ ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ A PRACOVNÍCH VZTAHŮ. Výkladová stanoviska AKV (XXXII.). *Akvpracpravo.cz* [online]. 2024. Dostupné z: <https://www.akvpracpravo.cz/sqlcache/vykladova-stanoviska-xxxii-praha-leden-24.pdf>. [cit. 2024-03-02].

Samotné rozvázání závazku z dohody o práci na dálku nebude mít žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance, případně na právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

5. Nařízení práce na dálku

Ve zcela výjimečných případech dle § 317 odst. 3 ZP může dojít k jednostrannému vymínění práce na dálku. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci práci na dálku nařídit v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona. Takovým zvláštním zákonem je například zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (viz § 6 odst. 1 písm. e)) nebo zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů (viz § 69 odst. 1 písm. i)).

Výkon práce na dálku je možný nařídit jen na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a jestliže bude místo výkonu práce na dálku pro takový výkon způsobilé. Zaměstnanec je následně povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na kterém mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit. Na zaměstnavateli pak bude, aby posoudil, zda je místo navržené zaměstnancem pro práci na dálku skutečně vhodné.⁷⁵ Výčet kritérií, na základě kterých má zaměstnavatel takovou vhodnost hodnotit, již zákon neuvádí. Jestliže zaměstnanec nemá k dispozici žádné místo, které by k výkonu práce na dálku bylo způsobilé, je povinen tuto skutečnosti zaměstnavateli sdělit.

Nadto je potřeba dodat, že co se místa výkonu práce týče, nemá zaměstnavatel fakticky žádnou kontrolní pravomoc ke zjištění, zda zaměstnanec skutečně disponuje místem způsobilým k výkonu práce na dálku či nikoliv. Mimoto je třeba vzít v potaz, že způsobilost konkrétního místa ovlivňují nejen technické parametry (jako vhodný kancelářský nábytek a sada způsobilého technického zařízení), ale také se do ní promítá uspořádání mezilidských vztahů konkrétního zaměstnance (například aktuální napětí v partnerských vztazích). V tomto smyslu nepřichází ani v úvahu „trestání“ zaměstnance za případné nesprávné vyhodnocení způsobilosti daného místa k výkonu práce na dálku (nanejvýš by šlo o zaviněné porušení povinnosti, to bude nicméně v praxi velmi obtížně prokazatelné).⁷⁶

V době mimo krizový stav výše zmíněné ustanovení zaměstnavateli nařídit výkon vzdálené práce neupravuje. V rámci úvah *de lege ferenda* lze zvážit, zda by nebylo vhodné umožnit zaměstnavateli jednostranně nařídit výkon práce na dálku i z jiných, zřetele hodných důvodů – typicky u překážek v práci na straně zaměstnavatele, které by i přes svůj charakter

⁷⁵ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

⁷⁶ ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ A PRACOVNÍCH VZTAHŮ. Výkladová stanoviska AKV (XXXII.). *Akvpracpravo.cz* [online]. 2024. Dostupné z: <https://www.akvpracpravo.cz/sqlcache/vykladova-stanoviska-xxxii-praha-leden-24.pdf>. [cit. 2024-03-02].

umožňovaly u určitých typů práce jejich výkon na dálku (a to zejména u prací naznačených v kategoriích 2 a 3, uvedených v první kapitole této práce).

6. Rozvržení pracovní doby v souvislosti s výkonem práce na dálku

Jednou ze zákonných podmínek výkonu závislé práce je její výkon v pracovní době.⁷⁷ Pracovní dobou se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.⁷⁸ Zaměstnanec má povinnost podle pokynů zaměstnavatele vykonávat práci v rozvržené týdenní pracovní době, kterou má využívat ke kvalitnímu a včasnému plnění zadaných pracovních úkolů.⁷⁹

Jak již bylo zmíněno v první kapitole, dřívější úprava § 317 ZP se v zásadě dělila do dvou režimů, přičemž kritériem (ne)použití daného ustanovení byl právě způsob rozvržení pracovní doby, tj. zda si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám nebo je mu pracovní doba rozvrhována zaměstnavatelem. Toto „dualistické vnímání“ právní úpravy distančního výkonu práce se po novele odehrává v samotném § 317 ZP. Na oba dva režimy se tak aplikuje úprava § 317 ZP, přičemž pokud si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, uplatní se na něj speciální ustanovení § 317 odst. 4 ZP. To je s několika odchylkami obdobou předchozího znění § 317 ZP.

6.1. Pracovní doba rozvržená zaměstnancem

Pokud zaměstnavatel nemá možnost sledovat pracovní dobu zaměstnance pracujícího na dálku, případně bude chtít poskytnout zaměstnanci větší flexibilitu, mohou se obě strany domluvit, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat sám.⁸⁰ V této situaci dojde k částečnému prolomení jednoho z důsledků závislé práce, kdy zaměstnavatel přenesl na zaměstnance své právo a povinnost rozvrhovat pracovní dobu.⁸¹

Pro zavedení tohoto zvláštního režimu zákon požaduje, aby se na něm zaměstnanec se zaměstnavatelem domluvili a sjednali jeho podmínky. Obligatoční písemná forma takové dohody stanovena není, je ale namístě si způsob rozvrhování pracovní doby upravit přímo v písemné dohodě o výkonu práce na dálku.

Je třeba ale upozornit, že tento režim nebude v řadě případů s ohledem na povahu vykonávané práce, vhodný. Typicky v situacích, ve kterých bude nutné zajistit zaměstnancovu přítomnost v určité „pevné časy“, aby byl schopen spolupracovat s dalšími zaměstnanci nebo jednat s klienty (například pokud zaměstnanec pracuje jako online technická

⁷⁷ Dle § 2 odst. 2 ZP.

⁷⁸ Dle § 78 odst. 1 písm. a) ZP.

⁷⁹ Ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 301 písm. b) ZP.

⁸⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023. s. 122.

⁸¹ BRŮHA, Dominik. Pracovní doba a doba odpočinku In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. s. 195.

podpora). V takových případech je vhodné uvažovat i nad jinými řešeními. Nabízí se třeba pružné rozvržení pracovní doby nebo stanovení hybridního modelu práce, který je popsán níže.⁸²

První z odchylek od obecné právní úpravy obsažená v § 314 odst. 4 písm. a) ZP stanoví, že se neužije úprava:

- rozvržení pracovní doby (tedy rozvrh pracovní doby se nevypracovává, zaměstnavatel pracovní dobu nerozvrhuje),
- prostoje dle § 207 písm. a) ZP,
- přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dle § 207 písm. b) ZP.

Přičemž délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. O začátku a konci pracovní doby si zaměstnanec rozhoduje sám.

Zákonné limity denního a týdenního nepřetržitého odpočinku, přestávek v práci na jídlo a oddech se nicméně budou uplatňovat i nadále. V návaznosti na to je vhodné zaměstnance s těmito pravidly seznámit a případně zahrnout do písemné dohody i výslovný závazek zaměstnance, že bude při rozvrhování pracovní doby na tato zákonná omezení dbát. Na zaměstnavateli pak zůstává povinnost pravidelně kontrolovat, zda jsou tato pravidla zaměstnancem dodržována, a pokud ne, okamžitě zakročit.⁸³

Jak již bylo popsáno v podkapitole 3.2., zaměstnavatel bude mít i v tomto zvláštním režimu povinnost vést evidenci pracovní doby. I přesto, že je tato povinnost nepřenositelná a jedná se zcela o odpovědnost zaměstnavatele, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat nezbytnou součinnost. Například, aby zaměstnanec poskytl zaměstnanci přehled rozvržené či odpracované pracovní doby.

Dle druhé odchylky zakotvené v § 317 odst. 4 písm. b) ZP nepřísluší těmto zaměstnancům při jiných důležitých osobních překážkách v práci náhrada mzdy či platu, nestanoví-li nařízení vlády č. 590/2006 Sb. jinak.

Z daného nařízení přitom vyplývá, že právo na náhradu mzdy či platu se přiznává jen v případě svatby, úmrtí rodinného příslušníka a přestěhování v zájmu zaměstnavatele (body 5, 7 a 10 přílohy nařízení). Naopak u překážek jako například vyšetření ve zdravotnickém zařízení či doprovodu dítěte k lékaři zaměstnancům náhrada mzdy či platu nepřísluší (pokud by tak nestanovil vnitřní předpis či kolektivní smlouva).

⁸² KOŠNAR, Michael. Komentář k § 317. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 669-670.

⁸³ *Ibid.*

Smyslem výše uvedených ustanovení je motivovat zaměstnance si rozvrhovat pracovní dobu tak, aby překážky do výkonu práce na dálku nezasahovaly. Popřípadě, aby si zaměstnanec své povinnosti zorganizoval tak, aby potřebnou práci vykonal v jiných termínech.⁸⁴

Zaměstnavatel je povinen fiktivně rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu do směn. A to tak, aby bylo zřejmé v jakém počtu hodin a v jakých dnech přísluší zaměstnanci případná náhrada mzdy, platu či odměny z dohody za dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti či karantény.⁸⁵ „Fiktivní“ rozvržení se rovněž použije pro účely čerpání dovolené.

Sestavení rozvrhu je sice věcí zaměstnavatele, dohodě se zaměstnancem nepodléhá a zaměstnanec se takovým rozvrhem řídit fakticky nemusí, přesto by se ale rozvrh měl blížit realitě, tj. odrážet skutečný výkon práce zaměstnancem.⁸⁶

Pokud zaměstnavatel pro výše uvedené účely neurčí stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn, hrozí mu dle § 12a odst. 1 písm. c) a 25a odst. 1 písm. c) ZIP uložení pokuty až do výše 300 000 Kč.

6.1.1. Práce přesčas a ve svátek, v noci a v sobotu a neděli

Významné změny oproti § 317 písm. c) ZP dřívější úpravy doznává § 317 odst. 4 písm. c) ZP. Ten již neobsahuje žádné odchylky od obecné úpravy kompenzace (příplatku či náhradního volna) za práci přesčas a práci ve svátek. Tím byla zhojena jistá vada právní úpravy, která byla v rozporu se smyslem a účelem zákoníku práce.⁸⁷

Ustanovení ani žádným způsobem nevyklučuje případné kompenzace za výkon práce v sobotu a v neděli.

Jak již bylo řečeno, zaměstnanec si pracovní dobu rozvrhuje po dohodě se zaměstnavatelem a za sjednaných podmínek. V rámci dohody o práci na dálku tak může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, že si nebude rozvrhovat pracovní dobu v noci, ve svátek či o víkendech. Popřípadě se domluvit, zda může být práce vykonávána ve ztížených pracovních režimech. Dle takového ujednání by se případně posuzovalo právo zaměstnance na poskytnutí příslušné kompenzace. Možné nároky zaměstnance tak budou nově vyplývat pouze z projevu smluvní volnosti při sjednání podmínek práce na dálku.⁸⁸

⁸⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023. s. 122.

⁸⁵ Viz § 317 odst. 4 písm. c) ZP.

⁸⁶ KOŠNAR, Michael. Komentář k § 317. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 670.

⁸⁷ BRŮHA, Dominik. Pracovní doba a doba odpočinku In HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. s. 196.

⁸⁸ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

Takové znění dohody by ale nemělo vést k výraznému omezení práva zaměstnance si pracovní dobu rozvrhnout, jinak by bylo použití odchylek v § 317 odst. 4 problematické.⁸⁹

Jestliže pravidla v dohodě sjednána nebudou, musí zaměstnavatel počítat s tím, že pokud si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhne např. v neděli v noci, bude mu za takový výkon práce náležet příplatek.⁹⁰ V souvislosti s tím je na místě připomenout, že sjednání tohoto režimu práce na dálku presumuje vztah založený s nezbytnou mírou loajality a důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve kterém zaměstnanec nebude vědomě zneužívat cíleného rozvrhování pracovní doby tak, aby získal vyšší mzdové kompenzace rozvrhováním pracovní doby na noční dobu či na víkendy.⁹¹

6.2. Pracovní doba rozvržená zaměstnavatelem

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že pracovní doba bude při práci na dálku rozvržena a řízena stejným způsobem, jakým je tomu po dobu práce na pracovišti zaměstnavatele.⁹² Uplatní se tak obecné pravidlo zakotvené v § 81 odst. 1 ZP, podle kterého zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu a současně určuje začátek a konec směn. Ke zvolení tohoto výchozího režimu může dojít i tak, že v dohodě o práci na dálku budou uvedeny konkrétní časy dosažitelnosti zaměstnance při výkonu práce na dálku.⁹³

Speciální úprava § 317 odst. 4 ZP se nevztahuje na situace, ve kterých zaměstnanec pracuje v režimu tzv. pružného rozvržení pracovní doby. V takovém režimu si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám pouze částečně – volí si pouze začátek a konec pracovní doby v rámci úseků volitelné pracovní doby. V základní pracovní době potom musí pracovat, tj. při práci na dálku být dostupný nebo plnit pracovní úkoly. Specifika poté plynou například z ustanovení § 85 nebo § 97 ZP.⁹⁴

⁸⁹ KOŠNAR, Michael. Komentář k § 317. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 670-671.

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 166–168.

⁹² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023. s. 122.

⁹³ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2022. s. 103.

⁹⁴ KOŠNAR, Michael. Komentář k § 317. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 669.

6.3. Hybridní model práce

Zaměstnanec, který si pracovní dobu rozvrhuje sám, může mít v některé dny pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem. To může nastat při tzv. hybridním modelu práce, ve kterém zaměstnanec v některé dny pracuje z domova a pracovní dobu si rozvrhuje sám podle předem dohodnutých pravidel. Po zbytek týdne pak vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, kde je mu pracovní doba rozvržena zaměstnavatelem. V případě takového zaměstnance by se pak měly odchylky podle § 317 odst. 4 ZP užít pouze ve dny, kdy si pracovní dobu rozvrhuje sám.⁹⁵

6.4. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovostí je doba, ve které je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec rozvrhu pracovních směn.⁹⁶ Obligatorním znakem pracovní pohotovosti je její výkon na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen pracovní pohotovost konat, jen pokud se na jejím výkonu se zaměstnavatelem dohodne,⁹⁷ nicméně platnost dohody není podmíněna písemnou formou.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.⁹⁸ Pokud by nastala situace, ve které dojde v rámci pracovní pohotovosti ke skutečnému výkonu práce a přitom dojde k překročení maximální týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel podle § 95 odst. 2 ZP ve spojení s § 93 ZP povinen zaměstnanci (pokud nebude mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána jiná forma kompenzace) poskytnout odměnu za práci přesčas.

Zaměstnanec pracující na dálku s rozvrženou pracovní dobou může dle logického výkladu § 78 odst. 1 písm. h) ZP v zásadě bez problému držet pracovní pohotovost. Bydliště zaměstnance se totiž dá subsumovat pod neurčitý okruh míst, které jsou odlišné od pracovišť zaměstnavatele a pro účely držení pracovní pohotovosti ho tak lze považovat za jiné dohodnuté místo se zaměstnancem.⁹⁹

Nicméně u zaměstnanců, kteří si v režimu § 317 odst. 4 ZP rozvrhují pracovní dobu sami, bude sjednání pracovní pohotovosti problematické, jelikož tím bude omezena doba pro rozvržení

⁹⁵ KOŠNAR, Michael. Komentář k § 317. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 669.

⁹⁶ Dle § 78 odst. 1 písm. h) ZP.

⁹⁷ Dle § 95 odst. 1 ZP.

⁹⁸ Dle § 140 ZP.

⁹⁹ BOČANOVÁ, Veronika, CIBULKOVÁ, Markéta, CHLADA, Ondřej et al. 3. část: Pracovní doba: Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office. *Práce a mzda* (Wolters Kluwer) [online]. [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/292812/1/2>.

pracovní doby ze strany zaměstnance.¹⁰⁰ Ze své podstaty ale ani u této skupiny zaměstnanců vyloučené není.

Byť je pro zaměstnance nesporně příjemnější držet pracovní pohotovost v místě svého bydliště, je vhodné upozornit na možné stírání rozdílů mezi pracovní dobou a dobou odpočinku. K pracovní pohotovosti by totiž mohlo *de facto* dojít i tím, že zaměstnanec musí přijmout telefonní hovory od zaměstnavatele nebo reagovat na zprávy spolupracovníků mimo svou pracovní dobu.

K tomu by u práce na dálku mohlo dojít při střetu „pracovních dob“ jednotlivých zaměstnanců. A to v případech, kdy si všichni zaměstnanci rozvrhují pracovní dobu sami, popřípadě pokud si jedna skupina zaměstnanců rozvrhuje pracovní dobu sama, zatímco druhé rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel. Při vzájemné koordinaci mohou zaměstnanci pracující v jiné časy vyžadovat součinnost svých kolegů, jejichž pracovní doba již uplynula, a tím po nich vyžadovat pracovní pohotovost. Tedy připravenost reagovat ve svém volném čase (tj. v době odpočinku) na požadavky ostatních kolegů, kteří potřebují k vyřešení úkolu jejich součinnost například v podobě přijetí telefonického hovoru, okamžitého odpovídání na nově přichozí emailovou komunikaci nebo nutnosti být přihlášen ve firemním systému a pravidelně kontrolovat jeho obsah. Navíc pokud by pracovní pohotovost, kterou tráví zaměstnanec doma, velmi výrazně omezovala možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být dle judikatury SDEU považována za pracovní dobu.¹⁰¹

Výše uvedené situaci lze jistě předejít vhodně nastaveným vnitřním systémem rozvrhu práce. Ten ale při současném zachování co nejvyšší flexibility, která je v moderní době na trhu práce vyhledávaným atributem, ne vždy dokáže fungovat.

6.5. Právo na odpojení se

Na předchozích řádcích již bylo naznačeno, že v současné době postupně dochází k opuštění tradičního schématu striktně oddělených dob pracovního a soukromého času. Při všudypřítomné dostupnosti mobilních komunikací a internetového připojení, které umožňuje na pracovní úkoly reagovat okamžitě, se tak místo jasně ohraničených dob práce a odpočinku vytváří spektrum *de facto* neustálého pracovního nasazení.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ Rozsudek SDEU ze dne 21. února 2018, Matzak, C-518/15, bod 66, ve kterém SDEU judikoval, že *doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“*.

To se projevuje především při práci na dálku, kdy dochází k významnému překryvu pracovního a soukromého života. Jeho dopady společnost pocítila zejména v době koronavirové pandemie. Ukázalo se, že práce na dálku může zvýšit tlak na zaměstnance, aby byli „neustále“ k dispozici či pracovali ve svém volném čase.¹⁰² Nadměrné používání technologických zařízení navíc může zhoršovat jevy jako je izolace, závislost na technice, nedostatek spánku, emoční vyčerpání, úzkost a vyhoření.¹⁰³

V reakci na to vyzvali europoslanci Komisi k vytvoření legislativního rámce s cílem stanovit minimální požadavky pro práci na dálku v celé EU tak, aby bylo zajištěno, že nebude mít dopad na podmínky zaměstnávání pracovníků na dálku.¹⁰⁴ V souvislosti s tím představili tzv. *right to disconnect*, neboli právo na odpojení se.

„Odpojením se“ se má na mysli *nevykonávání pracovních úkonů a nevyřizování pracovní komunikace prostřednictvím digitálních nástrojů mimo pracovní dobu, a to přímo či nepřímo*.¹⁰⁵ Dle Usnesení Evropského parlamentu by měla legislativa rovněž stanovit minimální požadavky práci na dálku a v souvislosti s ní vyjasnit její pracovní podmínky, pracovní dobu a dobu odpočinku.¹⁰⁶

Komise má právo iniciativy, tudíž je v současné chvíli na ní, aby se rozhodla, jakým způsobem a zda vůbec zakotví „právo na odpojení se“ do právního předpisu. V rámci své strategie *EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci* Komise naznačila, že „provede vhodná následná opatření“, ale konkrétní časový rámec ani prostředky nespécifikovala. Z toho se dá usoudit, že Komise momentálně nepovažuje otázku práva na odpojení za stěžejní a před samotným zahájením případného legislativního procesu pravděpodobně hodlá vyčkat na vyhodnocení dopadů evropské dohody o digitalizaci z roku 2020.¹⁰⁷

V současné době tak neexistuje na úrovni EU žádný konkrétní právní předpis, který by právo zaměstnanců „odpojit se“ od digitálních nástrojů používaných k pracovním účelům upravoval.¹⁰⁸ Nicméně „právo na odpojení se“ znají některé zahraniční vnitrostátní úpravy. Za

¹⁰² EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2022. Dostupné z: <https://doi.org/doi:10.2806/069206>.

¹⁰³ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)) OJ C 456, 10.11.2021, s. 161–176, dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0021&qid=1708431588179>.

¹⁰⁴ *Ibid.*, bod 14.

¹⁰⁵ *Ibid.*, článek 2 odst. 1.

¹⁰⁶ EUROFOUND. *Right to disconnect*. Eurofound [online]. Dublin: European Industrial Relations Dictionary, 2021. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>. [cit. 2024-02-22].

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*, písm. A.

průkopníka v této oblasti lze považovat Francii, která již v roce 2013 přijala národní meziodvětvovou dohodu o kvalitě života na pracovišti. Ta doporučila podnikům, aby se vyhnuly jakémukoliv zásahu do soukromého života zaměstnanců tím, že stanoví dobu, po kterou by měla být zařízení vypnuta. V roce 2016 bylo právo uzákoněno a nyní je vtěleno do článku L.2242-17 francouzského zákoníku práce.¹⁰⁹

Přístup Francie do jisté míry inspiroval i ostatní země EU. Podle zprávy Eurofoundu *Right to disconnect: Exploring company practices* z roku 2021¹¹⁰ je „právo na odpojení“ upraveno v právních předpisech Francie, Belgie, Itálie, Řecka, Slovenska a Španělska. Lucembursko a Malta zahájily jednání o přijetí možných opatření a v dalších pěti zemích (Finsko, Litva, Německo, Slovinsko a Švédsko) probíhají více či méně intenzivní debaty o potřebě práva na odpojení.¹¹¹

I přesto, že v České republice žádná významná debata o přijetí „práva na odpojení“ neproběhla, v souvislosti s nárůstem výkonu práce na dálku v důsledku pandemie otevřely téma odborové organizace.¹¹² Důvodem absentujících debat o možném zavedení „práva na odpojení“ v ČR je dle studie přesvědčení, že stávající právní předpisy jsou považovány za dostatečné v kombinaci se stále ještě nízkým využíváním institutu práce na dálku.¹¹³ S prvním lze spíše nesouhlasit, jelikož úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele byla až do novely 2023 téměř absentující.

V roce 2021 předložila skupina poslanců návrh novely ZP, který mimo jiné obsahoval i „právo na odpojení se“. Jeho podstatou byla nemožnost zaměstnavatele vyžadovat výkon práce zaměstnance pracujícího v pracovní době rozvržené zaměstnavatelem v době mezi 20 h – 6 h, o sobotách, nedělích a po dobu svátků, nevyplývala-li z povahy práce nezbytnost práci v této době nařizovat.¹¹⁴ Původní návrh MPSV, který putoval do připomínkového řízení,¹¹⁵ už s takovou úpravou nepočítal.

¹⁰⁹ Viz 7° čl. L.2242-17, oficiální znění je dostupné např. z https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940.

¹¹⁰ EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Right to disconnect: Exploring company practices*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2021. Dostupné z: <https://doi.org/doi:10.2806/748556>.

¹¹¹ *Ibid.*, s. 15.

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ *Ibid.* Table 2: Reasons for an absence of debate on the right to disconnect, mid-2020, s. 16.

¹¹⁴ Sněmovní tisk 1167: Novela z. – zákoník práce. *Psp.cz* [online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=185163>.

¹¹⁵ Dle navrhovaného znění § 317 zák. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, určeného pro připomínkové řízení. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

Je nepochybně pozitivní, že ustanovení v tomto znění přijato nebylo. Zavedení univerzální standardizované doby odpočinku jistě není přiléhavé pro všechny zaměstnance a zaměstnavatele. Zejména totiž v dnešní době, která klade velký důraz na flexibilitu, se může rozvržení doby odpočinku mezi jednotlivci výrazně lišit. To je ostatně už patrné i z tradičního lidového rozdělení na „sovy“ a „skřivany“. Francouzský přístup vyžadující přijetí interní dohody (případně po konzultaci se sociálním a hospodářským výborem vypracování charty) ke stanovení podmínek, za kterých mohou zaměstnanci plně využívat svého práva na odpojení, a zavedení mechanismů, které budou regulovat používání digitálních nástrojů, s cílem zajistit respektování doby odpočinku a dovolené, jakož i osobního a rodinného života,¹¹⁶ je více příhodné.

V České republice tak možné zakotvení práva na odpojení zůstává předmětem spíše akademických úvah *de lege ferenda*. Fundamentálním základem takové úpravy je ale kvalitní právní úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele jako celku. Jestliže v právním řádu absentuje vhodná úprava „práva připojit se“, jen stěží dokáže zákonodárce do právní úpravy vtělit „právo na odpojení se“.

¹¹⁶ Viz 7° čl. L.2242-17, oficiální znění je dostupné např. z https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940.

7. Náhrada nákladů při výkonu práce na dálku

Důsledkem či podmínkou výkonu závislé práce je dle § 2 odst. 2 ZP mimo jiné její výkon na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Toto pravidlo se uplatní i v případě výkonu práce na dálku. Zásadně by tak zaměstnanci neměli nést zvýšené náklady spojené s výkonem práce.¹¹⁷

Právě otázka náhrady nákladů (spolu s problematikou BOZP) byla dlouhodobě nejcitlivější oblastí právní úpravy práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Dřívější znění zákoníku práce postrádalo podrobnější úpravu, která by typově odpovídala specifickým nákladům vznikajícím při výkonu práce na dálku. Mezi ty patří například:

- zvýšená spotřeba energií a souvisejících služeb v místě bydliště zaměstnance,
- opotřebením vlastních pracovních prostředků zaměstnance,
- další náklady, typicky v podobě spotřebního materiálu (jako papír či náplň do tiskárny) nebo třeba nutného navýšení datového přenosu internetu v souvislosti s výkonem práce na dálku, které by zaměstnanec jinak neobstarával.¹¹⁸

S absencí zákonného ustanovení umožňující paušalizaci nákladů, bylo možné dle daňových předpisů poskytnout náhradu pouze ve výši skutečně vynaložených nákladů. Přičemž určení skutečné výše náhrady je poměrně komplikovaný a administrativně složitý proces (viz níže).

Je také na místě upozornit, že před masivnějším rozšířením možnosti pracovat na dálku se o nákladech mimo sféru odborných diskusí příliš nehovořilo a jejich proplácení zaměstnavatelem rozhodně nebylo možné vnímat jako běžný standard.¹¹⁹ Zaměstnavatelé si zpravidla s náhradou nákladů nevěděli rady a vzhledem k tomu, že § 317 dřívější úpravy ZP povinnou kompenzaci výslovně nezmiňoval, mnozí zaměstnavatelé a bohužel i někteří zástupci odborné veřejnosti, byli přesvědčeni, že ji ani není třeba poskytovat.¹²⁰

Deficitní právní úprava byla novelou 2023 částečně překlenuta hlavou šestou části sedmé ZP, která ve znění nového § 190a ZP upravuje náhradu nákladů při výkonu práce na dálku.

¹¹⁷ HOMFRAY, Šárka. Práce na dálku v roce 2024. Online. *FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer)*. Roč. 2024, č. 1. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/325035/1/2>. [cit. 2024-02-23].

¹¹⁸ MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 551-552.

¹¹⁹ HOMFRAY, Šárka. Práce na dálku v roce 2024. Online. *FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer)*. Roč. 2024, č. 1. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/325035/1/2>. [cit. 2024-02-23].

¹²⁰ MORÁVEK, Jakub. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. Habilitační přednáška. *Právník (Praha)* [online]. 2021. Roč. 2021, č. 2, s. 136-141. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2021/2/4_BUD._Moravek_136-141_2_2021.pdf.

Ustanovení je funkčně spjata s § 317 ZP a nabízí v podstatě 3 režimy, kterými může být náhrada nákladů při práci na dálku zaměstnanci hrazena, a to:

- 1) nahrazením nákladů, které zaměstnanec vynaložil v prokazatelné výši,
- 2) poskytnutím náhrady v paušální výši,
- 3) poskytnutím náhrady v částečné výši nebo úplným vyloučením možnosti požadovat náhradu nákladů.

Jednotlivé způsoby náhrady nákladů nelze vzájemně kombinovat. Zaměstnavatel tedy bude muset rozhodnout, zda se náhrada nákladů bude poskytovat výhradně formou jejich prokazování, na základě poskytnutí paušálu či zda dojde k jejímu úplnému vyloučení.¹²¹

Náhrada nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti) nebude vznikat automaticky. Obdobně jako u cestovních náhrad, je právo na náhradu nákladů potřeba mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem výslovně sjednat v příslušné dohodě. Bude-li sjednáno, zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu v mezích podmínek § 190a tak, jak bylo naznačeno výše.

7.1. Poskytnutí náhrady prokázaných nákladů

Prvním způsobem úhrady nákladů dle § 190a odst. 1 písm. a) ZP je poskytnutí náhrady nákladů, které zaměstnanec zaměstnavateli prokázal.

Na základě ustanovení § 109 odst. 2 ZP nemá náhrada povahu mzdového plnění, ale kompenzačního nároku. Ten nepodléhá odvodům do pojistných systémů, ani z něj zaměstnanec neodvádí daň.¹²² Podle daňových předpisů může být náhrada poskytnuta pouze ve výši skutečně vynaložených nákladů. To znamená, že náhrada musí reflektovat snížení majetku zaměstnance v důsledku výkonu práce na dálku, ale zároveň nemůže přesahovat reálné snížení jeho majetku. Pokud je kompenzace vyšší než reálné snížení majetku, jedná se o příjem zaměstnance (tedy nikoliv o náhradu) a jako takový musí být i řádně zdaněn. Na druhou stranu, pokud zaměstnavatel poskytne nižší kompenzaci, která by nepokryla zaměstnancem prokázané náklady na práci na dálku, vznikl by zaměstnavateli vůči zaměstnanci dluh, a dopustil by se tak přestupku na úseku náhrad dle § 14 a § 27 ZIP.¹²³

¹²¹ ROUČKOVÁ, Dana. Komentář k § 190a. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 453-455.

¹²² MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, 31. 05. 2021, 67(2). Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.11>. [cit. 2024-02-23].

¹²³ *Ibid.*

I přestože má zaměstnanec na uhrazení těchto výdajů právo, současně má i povinnost výše uvedené náklady patřičně zaznamenat a předložit zaměstnavateli v pravdivém rozsahu k proplacení.¹²⁴ Takové vyúčtování je pak poměrně komplikované, časově i administrativně náročné a může vyústit v situaci, ve které nebude možné zaměstnanci skutečné náklady uhradit, jelikož je nebude možné věrně doložit. I z toho důvodu se jedná o nejméně praktické řešení, se kterým se v praxi setkáme málokdy.¹²⁵

7.2. Paušální částka náhrady nákladů

Ustanovení § 190a ZP nově umožňuje použít výrazně jednodušší a administrativně méně náročný postup, kdy namísto nutnosti prokazovat jednotlivé náklady, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu ve formě paušální částky. Využití takové formy je podmiňováno písemným sjednáním o poskytování paušální částky, a to například v dohodě o práci na dálku, pracovní či kolektivní smlouvě. Případně může stanoveno i vnitřním předpisem.¹²⁶

Ve spojení s tím je vhodné poukázat na to, že nařízení výkonu práce na dálku dle § 317 odst. 3 ZP automaticky nezakládá právo zaměstnance na poskytování paušální částky dle § 190a ZP odst. 1 písm. b) ZP. Při nařízení práce na dálku zaměstnanci (v případě absence jakékoliv bližší úpravy) náleží „pouze“ náhrada prokázaných nákladů dle ustanovení § 190a odst. 1 písm. a) ZP.¹²⁷

Paušální částka náleží za každou započatou hodinu práce a její výše je stanovena vyhláškou MPSV na základě zveřejněného údaje ČSÚ o spotřebě domácností. Spotřeba je upravena pro model práce na dálku na jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti. Náklady, se kterými ČSÚ pro vyjádření průměrné spotřeby pracuje, jsou: „*plyn, elektrina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění) 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*“.¹²⁸

Vždy od 1. ledna nového kalendářního roku stanoví MPSV vyšší paušální hodinové částky aktuálně novou vyhláškou. S účinností od 1. ledna 2024 je pro rok 2024 výše paušální částky

¹²⁴ Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20.11.2019: 546/26.06.19 Daňové souvislosti práce z domova (home office). *Financnisprava.cz* [online]. 20. listopad 2019, s. 5 [cit. 2024-02-24]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf.

¹²⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023. s. 165-166.

¹²⁶ ROUČKOVÁ, Dana. Komentář k § 190a. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 453-455.

¹²⁷ ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ A PRACOVNÍCH VZTAHŮ. Výkladová stanoviska AKV (XXXII.). *Akvpracpravo.cz* [online]. 2024. Dostupné z: <https://www.akvpracpravo.cz/sqlcache/vykladova-stanoviska-xxxii-praha-leden-24.pdf>. [cit. 2024-03-02].

¹²⁸ Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

stanovená vyhláškou č. 397/2023 Sb. a činí 4,50 Kč za hodinu práce (včetně započatých hodin). V případě, že v průběhu kalendářního roku dojde k mimořádným výkyvům oproti naposledy vydané vyhlášce alespoň o 20 % (ve smyslu zvýšení nebo snížení hodnoty údaje zveřejněného ČSÚ), je MPSV povinno reagovat vydáním nové vyhlášky.¹²⁹

Výše paušální částky stanovená vyhláškou je pro zaměstnavatele odměňující za práci v pracovním poměru platem¹³⁰ fixní, a to z důvodu zajištění hospodárného nakládání s prostředky veřejných rozpočtů. Naproti tomu zaměstnavatel odměňující za práci mzdou¹³¹ bude moci zaměstnanci poskytnout paušální částku vyšší, nicméně výsledný rozdíl bude pro daňové účely považovaný za příjem zaměstnance.¹³²

Paušální částka je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo.

7.3. Vyloučení možnosti požadovat náhradu nákladů

Zaměstnavatel a zaměstnanec mají nově dle § 190a odst. 2 ZP možnost si písemně ujednat, že náhrada nákladů v částečném rozsahu zaměstnanci nepřísluší, případně mají možnost náhradu nákladů vyloučit úplně. Dle důvodové zprávy je „*ustanovení ve vztahu speciality k obecné povinnosti zaměstnavatele nést náklady závislé práce uvedené v § 2 odst. 2 zákoníku práce a pro účel práce na dálku mění obecné znaky závislé práce.*“¹³³

Nové znění je tak přelomovým momentem, které ve vztahu k práci na dálku rozvolňuje tradiční znaky závislé práce. Zároveň jím zákonodárce zohledňuje jisté postavení práce na dálku jako benefitu. A to zejména v tom smyslu, že vynaložené náklady jsou zaměstnanci bilancovány časovými i finančními úsporami (například odpadnutím nutnosti přepravy do zaměstnání a zpět, případně finanční úspory spojené s možností stravování v místě svého bydliště).

Je potřeba ale vnímat, že může dojít k situacím, ve kterých bude zaměstnavatel transferovat značnou část svých nákladů na zaměstnance. A to například tím, že bude zaměstnávat pouze osoby pracující na dálku při současném vyloučení jakékoliv náhrady nákladů dle § 190a odst. 2 ZP. Zaměstnavatel tak bude generovat zisk nesnížený o náklady na zajištění běžného provozu kanceláře (které by v běžném režimu nesl), jelikož při vyloučení náhrady nákladů si takový chod budou muset zaměstnanci zajistit sami.

¹²⁹ ROUČKOVÁ, Dana. Komentář k § 190a. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 453-455.

¹³⁰ Na základě § 109 odst. 3 ZP.

¹³¹ Dle § 109 odst. 2 ZP.

¹³² Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

¹³³ *Ibid.*

K tomu, aby se takovým situacím předešlo, by měla být stanovena hranice vymežující poměr, v jakém jsou důsledky výkonu práce na dálku ještě v režimu benefitu (tzn. negativní a pozitivní důsledky se vzájemně vyrovnávají, případně je pro zaměstnance výsledek v kladném součtu). Taková hranice by mohla být stanovena například počtem pracovních dní v měsíci. Náklady nad tuto hranici by pak měly být dle obecného principu zaměstnanci kompenzovány.¹³⁴

7.4. Poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance

Vedle zvýšené spotřeby energií, souvisejících služeb a dalších nákladů vyvolaných výkonem práce na dálku je pravděpodobné, že zaměstnanci vznikne i opotřebení vlastního zařízení. Typicky opotřebení vlastního nábytku (psacího stolu či kancelářské židle) nebo technologických zařízení (vlastního notebooku a jeho příslušenství).

Jsou-li tato zařízení či jiné předměty používána při výkonu práce na dálku, je dle § 190 ZP povinností zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci náhradu za jejich použití. Náhrada zaměstnanci přísluší vedle prokázaných či paušálních náhrad poskytovaných na základě § 190a ZP. Ten výslovně uvádí, že ustanovení týkající se náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, jím není dotčeno. Právní úprava § 190 ZP promítá již zmíněnou obecnou zásadu dle § 2 odst. 2 ZP. Podle té zaměstnavatel vždy nese náklady spojené s výkonem práce a tím zabezpečuje zaměstnanci nárok na náhradu nákladů v případech, kdy zaměstnavatel souhlasí s tím, aby zaměstnanec pro výkon práce používal vlastní nářadí, zařízení a předměty.¹³⁵

Podmínky, výše a způsob poskytování náhrady se stanoví buď individuální písemnou dohodou (za použití § 1724 až 1766 OZ), kolektivní smlouvou (dle § 22 až 29 ZP), případně vnitřním předpisem hromadně, pokud zaměstnavatel používá nářadí, zařízení nebo jiných předmětů zaměstnanců ve větší míře.¹³⁶

Náhrada by měla vycházet z hodnoty vlastního zařízení a míry jejich využívání. Současně by však měla zohlednit a případně i vyloučit poskytování náhrady za dobu, kdy není prováděna zaměstnancem práce a vlastní nářadí, zařízení nebo jiné předměty tak nejsou využívány.¹³⁷

¹³⁴ MORÁVEK, Jakub. *Zákoník práce navždy v novelizaci*. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. s. 16-17.

¹³⁵ ROUČKOVÁ, Dana. Komentář k § 190. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 453.

¹³⁶ BOGNÁROVÁ, Věra. § 190 [Dohodnuté, stanovené nebo určené podmínky]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 895-896.

¹³⁷ *Ibid.*

7.5. Daňové souvislosti a reflexe změny zákona o daních z příjmů

Výše paušální částky dle § 190a ZP je optikou § 6 odst. 7 písm. e) ZDP povinným plněním poskytovaným zaměstnavatelem. Daň z příjmů, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ani pojistné na veřejné zdravotní pojištění se z ní tak odvádět nebude. Poskytuje-li zaměstnavatel odměňující mzdou vyšší paušální částku, než je stanovena vyhláškou, činí rozdíl mezi vyšší paušální částkou a paušální částkou stanovenou vyhláškou příjem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP, a jako takový musí být i řádně zdaněn. Náklady, které jsou vynaložené zaměstnavatelem v podobě paušální částky představují dle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP daňově uznatelné náklady.¹³⁸

Nadto je potřeba upozornit, že pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem předem písemně sjedná, že náhrada nákladů za výkon práce na dálku zaměstnanci nenáleží dle § 190a odst. 2 ZP a posléze poskytne zaměstnanci finanční náhradu za práci na dálku, bude taková náhrada optikou daňových předpisů příjmem zaměstnance podléhající zdanění.

Při určení paušální náhrady za opotřebení vlastního zařízení potřebného pro výkon práce musí zaměstnavatel zohlednit také ustanovení § 6 odst. 8 ZDP: *„Jde-li o paušál za použití vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce zaměstnance, které by jinak byly odepisovány, uzná se jen do výše, v jaké by zaměstnavatel uplatňoval odpisy srovnatelného hmotného majetku při rovnoměrném odpisování v dalších letech odpisování.“*

7.6. Zhodnocení právní úpravy v oblasti nákladů při výkonu práce na dálku

Zavedení paušalizace nákladů je krokem správným směrem. Přesto má ale úprava svá slabá místa – a to zejména ve vztahu k právům třetích osob. Nijak totiž nereflexuje situace, ve kterých zaměstnanci nemají dispoziční oprávnění k prostorům, v nichž je práce na dálku vykonávána, případně k věcem, prostřednictvím kterých je vykonávána. Jinak řečeno v situacích, kdy zaměstnanci sami neunesou náklady práce na dálku, jelikož je jimi zatížen majetek třetí osoby. Typicky (a ne ojediněle) k tomu může dojít, pokud zaměstnanec spolužije s vlastníkem dané nemovité věci (v partnerském vztahu apod.), který současně vlastní i vybavení, kterým je práce na dálku vykonávána (daný pracovní stůl, kancelářskou židli či tiskárnu). Prostřednictvím výkonu práce poté zaměstnanec snižuje hodnotu svého majetku, nýbrž majetku právě této třetí osoby. Poskytnutí náhrady za takový výkon práce by pak mělo charakter bezdůvodného obohacení.¹³⁹ Řešení v takovém případě leží v soukromoprávní rovině, kdy podmínkou pro výkon práce na

¹³⁸ ROUČKOVÁ, Dana. Komentář k § 190a. In: KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 453-455.

¹³⁹ MORÁVEK, Jakub. *Zákoník práce navždy v novelizaci*. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. s. 16-17.

dálku z daného místa je souhlas oprávněné osoby, včetně případného souhlasu s užíváním jím vlastněných věcí k výkonu práce (a sjednání podmínek a výše náhrady takového užívání).¹⁴⁰

¹⁴⁰ MORÁVEK, Jakub. Distanční formy výkonu práce In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. s. 550-551.

8. Bezpečnost a ochrana zdraví, pracovní úrazy a nemoci z povolání při práci na dálku

Poslední kapitola této práce je věnována jedné z klíčových oblastí právní úpravy v souvislosti s výkonem práce na dálku. Tou je právě oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovních úrazů, které se ale bohužel novela z roku 2023 nijak nedotkla. Návrh MPSV, který se dostal do připomínkového řízení, jako jednu z obligatorních náležitostí dohody o práci na dálku mj. presumoval „*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.*“¹⁴¹ Důvodová zpráva upřesňovala, že se mělo jednat o „průběžné kontroly místa“, přičemž při vstupu zaměstnavatele do obydlí se předpokládala kromě přítomnosti zaměstnance také přítomnost svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP.¹⁴²

Nejproblematictější částí citovaného znění byl bezprecedentní zákonný zásah do autonomie vůle zaměstnance a jeho práva na nedotknutelnost obydlí a soukromí. Zaměstnance nelze vymahatelným způsobem zavázat k opakujícímu se umožnění prohlídek domácího pracoviště, jelikož zaměstnanec může jednou daný souhlas kdykoliv odepřít.¹⁴³ Dohoda by tak ve vymezených případech, ve kterých by se zaměstnanec vzdával práva na domovní svobodu a soukromí, byla neplatná a v rozporu s Ústavním pořádkem ČR (nejméně s čl. 1, 4, 7, 10 a 12 LZPS).¹⁴⁴

Navrhované znění také nereflektovalo zásah do práv spolubydlících osob při vstupu do obydlí, ani situace, ve kterých dispoziční oprávnění k bytu či domu sám zaměstnanec nemá (viz předchozí kapitola). Navrhovaná úprava tak zcela oprávněně vyvolala vlnu kritiky a do samotné novely se nepromítla.

V souvislosti s oblastí BOZP stojí za zmínku odstavec 8 navrhovaného znění, který putoval do připomínkového řízení, ale do samotné novely se nepromítl: „*Zaměstnavatel je povinen zajistit,*

¹⁴¹ Dle navrhovaného znění § 317 odst. 2 zák. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, určeného pro připomínkové řízení. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

¹⁴² Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

¹⁴³ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 151.

¹⁴⁴ MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. s. 17-18.

aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci.¹⁴⁵

V rámci základního pracovněprávního vztahu jistě nelze po zaměstnavateli (a k jeho tíži) rozumně požadovat, aby zaměstnanci organizoval život v rámci dob jeho odpočinku, nebo mu nařizoval se socializovat s ostatními kolegy.¹⁴⁶ Avšak je vhodné poukázat na možné sociální důsledky a vliv na psychické zdraví zaměstnanců, které může práce na dálku mít.

S proměnou práce a její povahy se mění i nástrahy, které jsou na jednotlivce kladeny. Zatímco tradiční právní úprava BOZP se zaměřovala spíše na zdraví fyzické, je stále více znatelné, že do budoucna bude s moderním pracovním prostředím spojeno spíše ohrožení zdraví psychického. Problematika týkající se předcházení sociální izolace a s ní souvisejících rizik při práci na dálku by tak neměla zapadnout.¹⁴⁷

8.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci na dálku

Jelikož v rámci výkonu práce na dálku (stále) neexistuje žádná speciální úprava BOZP, uplatní se v oblasti odpovědnosti za újmu, včetně odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, stejná úroveň BOZP jako u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele.

Základní povinností zaměstnavatele je vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.¹⁴⁸ To zahrnuje pravidelné vyhledávání potenciálně nebezpečných faktorů, procesů a podmínek pracovního prostředí a identifikaci jejich příčin a zdrojů. Současně je od něj očekáváno, že přijme vhodná opatření ke snížení rizik a odstranění potenciálního nebezpečí. Takové postupy zahrnují mj. 1) kontrolu pracovního místa za účelem identifikace možných rizik před započítím práce a jeho průběžnou kontrolu, 2) zajištění vhodných ergonomických podmínek výkonu práce nebo 3) poskytování pouze kontrolovaných a revidovaných pracovních pomůcek.¹⁴⁹

Dle metodiky MPSV „Základní doporučení pro zaměstnavatele pro zajištění BOZP při práci z domova“¹⁵⁰ by mělo být domácí pracoviště umístěno tak, aby bylo možné vykonávat práci

¹⁴⁵ Dle navrhovaného znění § 317 odst. 8 zák. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, určeného pro připomínkové řízení. Dostupné z:

<https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

¹⁴⁶ MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. s. 18-19.

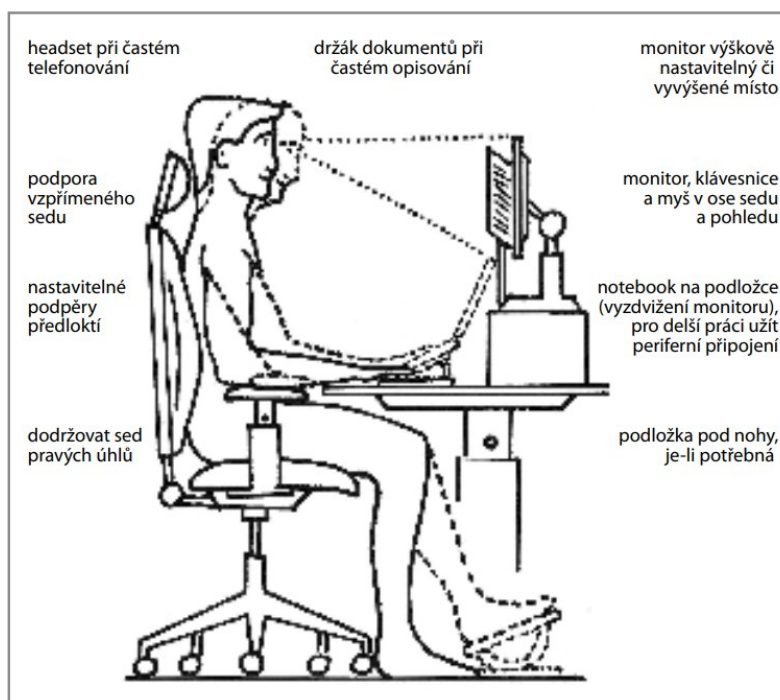
¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ Dle § 101-108 ZP.

¹⁴⁹ RANDLOVÁ, Kateřina. Práce z domova. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub a kol. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. s. 45.

¹⁵⁰ MPSV. *Základní doporučení pro zaměstnavatele pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova*. *Mpsv.cz* [online]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/bozp_prace_z_domova.pdf. [cit. 2024-03-01].

nerušeně, při teplotě v rozmezí 20 – 27 °C a s hlukem nepřekračujícím 65 dB. Mělo by být vybaveno lékárníčkou, pracovním stolem s minimální výškou pracovní desky 72 cm (ideálně s polohovatelnou výškou pracovní desky pro možnost střídání práce vstoje) a vhodným pracovním sedadlem (odpovídajícím antropometrickým parametrům zaměstnance, minimálně s nastavitelnou výškou sedadla, sklonem zádové opěrky a vhodně nastavitelnými područkami). Zaměstnanec by měl mít k dispozici takovou techniku, která mu umožní práci ve vhodné fyziologické poloze (např. ergonomická klávesnice a myš, nastavitelný monitor, podložka pod myš, podložka pod nohy apod.).¹⁵¹



Pravidla správného sestavení pracoviště s počítačem

(zdroj: <http://projekty.vubp.cz/ergonomicke-stresory/TB03MPSV008-priloha-2-kniha-ergo-stresory-pod-kontrolou.pdf>)

Metodika také zaměstnavateli doporučuje, aby pomocí vhodného softwaru vybízel zaměstnance k pravidelným přestávkám, protažení a k dodržování pitného režimu.

K tomu, aby zaměstnavatel ověřil, zda domácí pracoviště splňuje všechny náležitosti pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, může využít kontrolní list, který připravil Výzkumný ústav bezpečnosti práce. Ten nad rámec výše zmíněného zahrnuje také kontrolu minimální nezastavěné plochy, výšky stropu, způsob vedení kabelů, proudění vzduchu odpovídající 0,15 m. s⁻¹, minimální osvětlení v rozmezí 300 – 500 luxů, vzdálenost očí od obrazovky 40 – 75 cm v závislosti na

¹⁵¹ *Ibid.*

velikosti znaků, pracovní stůl s matným povrhem a oblými hranami či dostatečný kontrast písmem na klávesnici.¹⁵²

Nicméně fyzická kontrola domácího pracoviště zaměstnavatelem je značně ztížená. Zaměstnavatel není oprávněn bez souhlasu zaměstnance vstoupit do jeho domácnosti, a to na základě čl. 12 LZPS, kterým je obydlí zaměstnance chráněno domovní svobodou. Problematice začlenění takového ustanovení do dohody o práci na dálku se text věnoval výše.

Alternativním řešením je ujednání pravidelného zasílání fotografií (případně videozáznamů) domácího pracoviště zaměstnance, prostřednictvím kterých může zaměstnavatel „na dálku“ posoudit možná rizika a stanovit vhodná opatření k jejich zmírnění či odstranění. Pokud zaměstnanec přijme vhodná opatření, může to zaměstnavateli doložit opět skrze fotodokumentaci či videozáznam.¹⁵³ Avšak je zřejmé, že z pouhých fotografií či videozáznamů nedokáže zaměstnavatel přesně posoudit, zdali jsou splněny všechny náležitosti bezpečného domácího pracoviště. Digitální (příp. mobilní) fotoaparát totiž zhotovuje jinak měřítkově, proporčně, úhlově i barevně zkreslený obraz. Nadto dodržování doporučené vzdálenosti očí od monitoru, úhlu posedu a rozložení horních a dolních končetin, je fakticky nekontrolovatelné (a dlouhodobě neudržitelné).

Právní úprava oblasti BOZP, výrazně formována evropskými předpisy, je tak až absurdně konkrétní a komplexní.¹⁵⁴ Její kogentní povaha navíc znemožňuje zaměstnavateli si ji přizpůsobit na míru (např. přijetím vnitřního předpisu).

Namísto fyzické či dálkové („online“) kontroly se praxe uchyluje např. k čestnému prohlášení, ve kterém zaměstnanec stvrdí, že jeho domácí pracoviště splňuje všechny požadavky BOZP. Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za případné úrazy či přestupky v oblasti bezpečnosti práce však není takový přístup podložený ověřenou rozhodovací a kontrolní praxí.¹⁵⁵ Za stávajícího stavu ho proto nelze doporučit.¹⁵⁶

¹⁵² VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V.V.I. Kontrolní list pro hodnocení domácího pracoviště. *Bozpinfo.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/obsah/super-obsah/kontrolni-seznamy-pro-rizeni-bozp-pri-praci-z-domova/soubory/kontrolniseznamyprohomeoffice20180119.pdf>. [cit. 2024-03-01].

¹⁵³ CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. *Czela.cz* [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>.

¹⁵⁴ MORÁVEK, Jakub. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. Habilitační přednáška. *Právník (Praha)* [online], 2021. Roč. 2021, č. 2, s. 136-141. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2021/2/4_BUD_Moravek_136-141_2_2021.pdf.

¹⁵⁵ CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. *Czela.cz* [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>.

¹⁵⁶ RANDLOVÁ, Kateřina. Právní úprava práce z domova – konečně? In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub a kol. *Sladování soukromého a pracovního života*. 1 vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 69-70.

Lze uzavřít, že takto koncipované penzum povinností je ve vztahu k práci na dálku jen obtížně splnitelné. Zaměstnavatelům činí potíže naplňovat přísné požadavky na vlastním pracovišti – nelze proto rozumně předpokládat, že se jim podaří ty samé požadavky naplňovat i mimo sféru svého přímého působení, tj. u práce na dálku.¹⁵⁷ Po zaměstnavatelích tak není možné požadovat, aby mimo své pracoviště plnili v oblasti BOZP veškeré jim stanovené povinnosti.¹⁵⁸ Taková situace je řešitelná změnou právní úpravy, která by zúžila povinnost zaměstnavatele na úseku BOZP při práci na dálku pouze na povinné proškolení zaměstnance. Ve vztahu ke kontrole a údržbě domácího pracoviště by pak zaměstnavateli odpovědnost odpadla.¹⁵⁹

8.2. Pracovní úrazy při práci na dálku

I v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání absentuje úprava, která by reflektovala specifickou povahu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Stejně jako u BOZP se při pracovních úrazech a nemocí z povolání použije obecná úprava, která se vztahuje na všechny zaměstnance, bez ohledu na to, zda pracují na pracovišti zaměstnavatele či mimo něj.

Ustanovení § 271k ZP definuje pracovní úraz jako „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“. Pracovním úrazem je tak každý úrazový děj, ke kterému došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, bez ohledu na to, kde se zaměstnanec rozhodl své úkoly plnit.¹⁶⁰ Úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou dle zákonného vymezení například úkony potřebné k výkonu práce, během práce obvyklé a úkony nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení.¹⁶¹

Takto rozsáhlé pojetí pracovního úrazu má v kontextu práce na pracovišti své opodstatnění, jelikož pracovní doba je zde relativně jasně ohraničena.¹⁶² Nicméně aplikace takové úpravy za situace, kdy se zaměstnanec po celý den zdržuje doma, pracovní dobu si rozvrhuje sám, libovolně

¹⁵⁷ MORÁVEK, Jakub. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. Habilitační přednáška. *Právník (Praha)* [online]. 2021. Roč. 2021, č. 2, s. 136-141. Dostupné

z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2021/2/4_BUD_Moravek_136-141_2_2021.pdf.

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. *Czela.cz* [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>.

¹⁶⁰ Viz § 271k odst. 2 ZP.

¹⁶¹ Viz § 274 ZP.

¹⁶² TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHR, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 151-153.

si přerušuje práci přestávkami různé délky a volně se pohybuje po bytě či domě, je problematická. Stanovení pomyslné hranice, dle které stále existuje přímá souvislost s plněním pracovních úkolů a kdy už ne, se bez jakýkoliv dalších vodítek zdá být velmi obtížné.¹⁶³

Pokud při práci na dálku dojde k pracovnímu úrazu, je povinností zaměstnavatele nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem.¹⁶⁴ Posouzení a vyhodnocení úrazového děje v místě bydliště zaměstnance může být ale komplikované. Na základě zásady nedotknutelnosti obydlí není zaměstnavatel ani likvidátor pojistné události oprávněn vstoupit do obydlí zaměstnance bez jeho souhlasu.¹⁶⁵ Navzdory zákonné povinnosti zaměstnance bezodkladně oznámit vznik pracovního úrazu,¹⁶⁶ může v některých situacích jeho zdravotní stav tuto povinnost fakticky znemožnit. Stejně tak může být pouhá fotografie úrazu nebo jednostranný popis skutečné příčiny úrazu vůči zaměstnavateli neobjektivní.¹⁶⁷

Problematický je také charakter úrazů vznikajících při práci na dálku, jelikož umožňuje jejich vznik jak při výkonu pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, tak i při soukromých aktivitách. Například úraz způsobený elektrickým proudem může vycházet jak z pracovního notebooku, tak i z domácího spotřebiče, jako je třeba pračka.¹⁶⁸

Jelikož je odpovědnost zaměstnavatele koncipována relativně široce a realizace kontroly zaměstnance je v daném okamžiku prakticky nemožná, možnost částečného či úplného zproštění objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je značně omezena.¹⁶⁹

Navíc dle ustálené judikatury NS je důkazní břemeno ohledně prokázání pracovního úrazu přeneseno na zaměstnance.¹⁷⁰ *Prima facie* se tak může zdát, že zaměstnanec je ve výrazně silnějším postavení, jelikož celý proces dokazování bude mít v rukou právě on.¹⁷¹

Je třeba ale vzít v úvahu, že naproti pracovním úrazům na pracovišti zaměstnavatele (díky například většímu množství svědků či kamerovému systému), je dokazování pracovního

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ Dle § 269 odst. 1 ZP.

¹⁶⁵ RANDLOVÁ, Kateřina. Právní úprava práce z domova – konečně? In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub a kol. *Slaďování soukromého a pracovního života*. 1 vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 69-70.

¹⁶⁶ Na základě § 106 odst. 4 písm. h) ZP.

¹⁶⁷ RANDLOVÁ, Kateřina. Práce z domova. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub a kol. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. s. 46.

¹⁶⁸ CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. *Czela.cz* [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>.

¹⁶⁹ JOUZA, Ladislav. Jak řešit úrazy při home office? *Ustavprava.cz* [online]. 29. prosince 2020 [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2020/12/jak-resit-urazy-pri-home-office/>.

¹⁷⁰ Rozsudek NS ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

¹⁷¹ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 153.

úrazu a jeho okolností v místě bydliště zaměstnance značně složitější. Důkazním prostředkem při práci na dálku může být svědecká výpověď rodinných příslušníků či spolubydlících zaměstnance. O její objektivnosti lze ale pochybovat.

Zaměstnanci, kterému se v domácím prostředí přihodil pracovní úraz, se tak pro neexistenci důkazů může velmi snadno stát, že neunesse důkazní břemeno ohledně svého tvrzení a na náhradu škody tedy nedosáhne.¹⁷²

8.3. Nemoci z povolání při práci na dálku

V souvislosti s prací na dálku je výskyt nemocí z povolání spíše výjimečný, což je pravděpodobně i jedním z důvodů, proč takový výkon právní úprava nijak nereflektuje. Přesto ale přichází v úvahu vznik některé z nemocí. A to zejména těch, které jsou způsobeny fyzikálními faktory, jako jsou onemocnění šlach nebo kloubů v důsledku dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování (viz bod 9 kapitoly II přílohy k nařízení vlády č. 290/1995 Sb.).¹⁷³

Při posuzování a uznávání nemocí z povolání se postupuje podle hlavy čtvrté zákona o specifických zdravotních službách, která mimo jiné stanovuje povinnost ověření podmínek vzniku nemoci z povolání. V praxi se tím rozumí provedení šetření pracoviště, tj. místa bydliště zaměstnance, a kontrola podmínek za kterých zaměstnanec práci vykonával. Dle § 62 odst. 3 ZSZS ověřují podmínky vzniku nemocí z povolání primárně orgány ochrany veřejného zdraví. Zvláště je pak upraveno ověřování podmínek vzniku nemoci z povolání při výkonu práce v zahraničí. To provádí poskytovatel pracovnělékařských služeb na základě sdělení posuzované osoby a písemného vyjádření vysílajícího zaměstnavatele o podmínkách, za kterých byla práce v zahraničí vykonávána, popřípadě dalších zjištění z místa výkonu práce.¹⁷⁴

V souvislosti s nemocemi z povolání, obdobně jako u pracovních úrazů a BOZP, je problematická realizace takového šetření s ohledem na zásadu nedotknutelnosti obydlí. Otázkou zůstává, zda lze obecné ustanovení upravující ověřování podmínek vzniku nemoci z povolání (prováděné příslušnými orgány ochrany veřejného zdraví) vnímat jako dostatečné zákonné zmocnění k prolomení domovní svobody zaměstnance k provedení daného šetření.¹⁷⁵

Právní deficit by mohl vyřešit nový zákon o úrazovém pojištění. Původní zákon o úrazovém pojištění byl sice zrušen, ale jeho nová podoba by se měla připravovat.¹⁷⁶

¹⁷² *Ibid.*, s. 151.

¹⁷³ *Ibid.*, s. 153-154.

¹⁷⁴ Dle § 62 odst. 3 písm. c) ZSZS.

¹⁷⁵ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 154.

¹⁷⁶ JOUZA, Ladislav. Jak řešit úrazy při home office? *Ustavprava.cz* [online]. 29. prosince 2020 [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2020/12/jak-resit-urazy-pri-home-office/>.

Určitým řešením by mohlo být i stanovení vyvratitelné právní domněnky, dle které by se za určitých podmínek presumoval daný úraz jako pracovní, pokud by zaměstnavatelem nebyl prokázán opak (například prokázáním, že v danou dobu zaměstnanec fakticky nemohl plnit konkrétní pracovní úkol apod.).¹⁷⁷

8.4. Dílčí závěr k problematice BOZP, pracovních úrazů a nemocí z povolání

Absence vhodné právní úpravy, která by reflektovala specifickou povahu práce na dálku, činí obtíže jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům. Citlivé oblasti právní úpravy zatím nemají oporu ani v judikatuře. Přestože na problematické momenty dlouhodobě upozorňuje odborná veřejnost, zákonodárce se s nimi v nové úpravě nevypořádal (respektive přišel s nedbalým, nedomyšleným řešením, které v připomínkovém řízení neobstálo a tudíž se do konečného znění nepromítlo). Vyřešení této oblasti je přitom pro funkčnost institutu práce na dálku stěžejní.

Způsob vhodného nastavení (kromě výše uvedených možných řešení) byl již načrtnut v souvislosti s možným zavedením kategorizace jednotlivých skupin zaměstnanců dle typizovaných pracovních režimů. Se zavedením kategorizace by bylo možné rozložit odpovědnost tak, aby rizika související s místem a časem výkonu práce šla k tíži toho, komu volba místa a času náleží. Popřípadě toho, kdo má reálnou možnost kontroly pracovních podmínek, při současném vážení práv zaměstnanců a třetích osob na ochranu soukromí a nedotknutelnosti obydlí.¹⁷⁸

Těžiště povinností zaměstnavatele by pak na úseku BOZP mohlo spočívat v detailním proškolení a poskytnutí informací, jak vhodně zařídit domácí pracoviště tak, aby byla minimalizována rizika vzniku pracovního úrazu, případně nemoci z povolání. Takové školení by mělo zahrnovat například informace týkající se:

- vhodných parametrů domácího pracoviště (osvětlení, teploty, větrání a další faktory),
- vhodných ergonomických pomůcek (polohovatelný pracovní stůl a židle, ergonomická klávesnice a myš),
- rizik pracovních úrazů,
- základního ošetření a způsobu přivolání záchranné služby,
- důležitosti rozvržení pracovní doby a přestávek na jídlo a oddech.¹⁷⁹

¹⁷⁷ *Ibid.*

¹⁷⁸ MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. s. 19.

¹⁷⁹ RANDLOVÁ, Kateřina. Práce z domova. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub a kol. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. s. 45.

Za předpokladu, že zaměstnavatel řádně proškolil své zaměstnance, by už žádné další povinnosti ve smyslu zjišťování a analyzování rizik na pracovišti neměl. Zcela by se tak zprostil i odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání.¹⁸⁰

Obecně je na místě uvažovat o deregulaci právní úpravy, přičemž ta by se měla řídit především prostou poučkou: „*Každý musí při výkonu práce používat hlavu, kdo tak neučiní, musí nést důsledky svého počínání.*“¹⁸¹

¹⁸⁰ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Wolters Kluwer ČR, 2015. s. 155-156.

¹⁸¹ MORÁVEK, Jakub. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. Habilitační přednáška. *Právník (Praha)* [online]. 2021. Roč. 2021, č. 2, s. 136-141. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2021/2/4_BUD._Moravek_136-141_2_2021.pdf.

Závěr

Text práce se věnoval především analýze nové právní úpravy práce na dálku, identifikace jejích slabých stránek a případných úvah *de lege ferenda*.

Předně je na místě vyzdvihnout snahu zákonodárce řešit otázky týkající se práce na dálku. Je žádoucí, aby byl institut práce mimo pracoviště zaměstnavatele adekvátně zákonně upraven, a to přinejmenším ve svých základních principech. Taková úprava by měla zejména obsahovat možnost stran si explicitně dohodnout podmínky výkonu práce na dálku, umožnit paušální hrazení vzniklých nákladů a respektovat specifický charakter takového výkonu práce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Přičemž v této oblasti by měl být kladen důraz především na prevenci pracovních úrazů.

Ve smyslu výše uvedeného se zákonodárce vypořádal se dvěma momenty, a to se zakotvením základní úpravy práce na dálku a umožněním paušalizace nákladů za výkon takové práce. Jistý přínos novely je zejména v bodě druhém, tj. v zavedení paušalizace nákladů, které je pro obě strany výrazně méně administrativně náročnější než povinnost zaměstnance jednotlivé náklady na výkon práce na dálku prokázat. Přesto i v tomto ohledu se naskýtá prostor pro zlepšení, a to především s ohledem na reflexi práv třetích osob.

Na druhou stranu nelze přehlížet, jakým způsobem se s ohledem na princip předvídatelnosti práva, jeho srozumitelnosti a vnitřní bezrozpornosti, zákonodárce (ne) vypořádal se zvolením vhodné terminologie. Bohužel je v tomto případě znatelná nízká úroveň legislativní práce a neznalost komplexnosti problematiky distančního výkonu práce, která vytváří pestrou škálu jednotlivých forem práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Podstatným momentem, kterým se zákonodárce nijak nezabývá, je oblast BOZP a pracovních úrazů. Vyřešení této oblasti je přitom pro funkčnost institutu práce na dálku stěžejní.

Obecně se dá konstatovat, že právo ze své podstaty reaguje velmi pomalu na fenomény moderní doby, což se následně odráží i do deficitu právní úpravy. V kontextu zakotvení základního právního rámce „práce na dálku“ je tento trend zvláště patrný. Český zákonodárce se možnou legislativní intervencí začal intenzivněji zabývat až po koronavirové pandemii v situaci, ve které již byli zaměstnavatelé nuceni přijmout vlastní pravidla, která byla přizpůsobena jejich potřebám. Zavedení komplexní a kvalitní úpravy „práce na dálku“ se tak značné části z nich zdála být nadbytečná. Taková úprava se přitom spolu se zavedením kategorizace jednotlivých zaměstnanců zdá být klíčovou.

Úvahy *de lege ferenda* pokrývající právě téma práce na dálku jsou jistě namístě. Spíše než v desetiletích nás již v nadcházejících letech, vlivem moderních technologií a zapojení umělé

inteligence, čeká významná reorganizace pracovního trhu. Lze tak předpokládat, že se bude i nadále zvyšovat nejen počet profesí, které bude možné vykonávat prostřednictvím informačních technologií, ale také i počet zaměstnanců, kteří vymění standartní pracoviště zaměstnavatele za pracoviště domácí (či jiné). Aby právo dokázalo i nadále plnit svou funkci, je potřeba, aby pružně reagovalo na vývoj společnosti a její potřeby.

To ale v případě české úpravy práce mimo pracoviště zaměstnavatele příliš znatelné není. Po takřka 60 letech jsme se novelou 2023 sice dočkali alespoň částečné úpravy práce na dálku, ta nicméně postrádá některé zásadní momenty, na jejichž potřebné ošetření dlouhodobě upozorňuje odborná veřejnost.

Na závěr lze dodat, že zatímco se český zákonodárce odhodlal přijít v roce 2023 s prvotní (a bohužel) neúplnou úpravou práce na dálku, ve světě začíná být čím dál populárnější fenomén tzv. „digitální nomádství“¹⁸², který svým pojetím výkonu práce daleko překračuje „pouhý“ výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Je tedy i určitým apelem do budoucna, abychom se na legislativní úrovni začali právní úpravě práce mimo pracoviště zaměstnavatele zabývat doopravdy, a nejen okrajově.

Tempora mutantur et nos mutamur in illis.

¹⁸² Termín označuje formu vysoce mobilní digitální práce využívající informační technologie, která umožňuje zaměstnancům pracovat prakticky odkudkoliv a kdykoliv. Samotný pojem se objevuje již v 90. letech 20. století, nicméně středobodem zájmu se stává na přelomu let 2014-2015, kdy se objevují specializované online komunity (např. Nomad List), otevírají se coworkingové prostory či se pořádají specializované konference. Motivací směrem k digitálnímu nomádství je touha uniknout „krysímu závodu“ moderního života a žít takovým způsobem, který nespojuje zaměstnance pevným pracovním režimem od „devíti do pěti“. Blíže k fenoménu např. Schlagwein, Daniel. ["The History of Digital Nomadism"](#). *International Workshop on the Changing Nature of Work (CNOW)*. 2018, případně Nash, Caleece. ["Digital Nomads Beyond the Buzzword: Defining Digital Nomadic Work and Use of Digital Technologies"](#). *Transforming Digital Worlds*. 2018. Lecture Notes in Computer Science. Vol. iConference 2018. s. 207–217.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8.

BLAŽEK, Michal. *Nová idea soukromého pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. ISBN: 978-80-7400-915-0.

BRŮHA, Dominik. *Lesk a bída home office*. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Right to disconnect: Exploring company practices*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2021. ISBN 978-92-897-2186-8. Dostupné z: <https://doi.org/doi:10.2806/748556>.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2022. ISBN 978-92-897-2297-1. Dostupné z: <https://doi.org/doi:10.2806/069206>.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. ISBN 978-92-897-1568-3. Dostupné z: <https://doi.org/doi:10.2806/425484>.

HABLOVIČ, Jakub. *Home office – práce na dálku dle podmínek § 317 zákoníku práce*. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. Roč. 67, č. 2, s. 37-47. ISSN 0323-0619. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.10>.

Home Office (právní a společenské souvislosti): informační servis. Praha: Stálá konference českého práva, 2023, 24 s. ISBN 978-80-908724-2-4.

HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Právo pro každého (Grada). Praha: Grada Publishing, 2022. ISBN 978-80-271-3341-3.

HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. *Home-office*. In: SELUCKÁ, Markéta a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-933-1.

HŮRKA, Petr. In: *Home Office (právní a společenské souvislosti): informační servis*. Praha: Stálá konference českého práva, 2023. s. 5-9. ISBN 978-80-908724-2-4.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *The future of teleworking post-COVID-19*. In: *The future of teleworking post-COVID-19*. Switzerland: International Labour Organisation (ILO), 2020.

KOŠNAR, Michael, BUKOVJAN, Petr, HLOUŠKOVÁ, Pavla, ROUČKOVÁ, Dana, SCHWEINER, Petr a kol. *Zákoník práce*. 17. vydání. Olomouc: ANAG, 2023. 1328 s. ISBN 978-80-7554-398-1.

MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné

z: https://publications.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.14178/1701/MOR%C3%81VEK_2023_PrP_ebook.pdf?sequence=1.

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

MORÁVEK, Jakub. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. Habilitační přednáška. *Právník (Praha)* [online]. 2021. Roč. 2021, č. 2, s. 136-141. Dostupné z: https://www.ilaw.cas.cz/upload/web/files/pravnik/issues/2021/2/4_BUD_Moravek_136-141_2_2021.pdf.

MORÁVEK, Jakub. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub a kol. *Sladování soukromého a pracovního života*. 1 vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. ISBN 978-80-7676-881-9.

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

PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

PRUNNER, Petr. Problémy práce na dálku (home office), které návrh nové právní úpravy (ne)řeší. *Právní rozhledy*, 2023, č. 4, s. 141-147. ISSN 1210-6410.

RANDLOVÁ, Kateřina. Práce z domova. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub a kol. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-279-4. s. 41-48.

RANDLOVÁ, Kateřina. Právní úprava práce z domova – konečně? In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub a kol. *Sladování soukromého a pracovního života*. 1 vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. ISBN 978-80-7676-881-9. s. 67-73.

ŠTEFKO, Martin, 2022. Nutnost regulace práce na dálku během pandemie aneb inspirace v polské a italské úpravě. *Právní rozhledy* [online]. Roč. 30, č. 22. [cit. 2023-09-21].

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

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 978-80-271-3981-1.

VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. 1216 s. ISBN 978-80-7400-889-4.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

ASOCIACE PRO ROZVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ A PRACOVNÍCH VZTAHŮ. Výkladová stanoviska AKV (XXXII.). *Akvpracpravo.cz* [online]. 2024. Dostupné z: <https://www.akvpracpravo.cz/sqlcache/vykladova-stanoviska-xxxii-praha-leden-24.pdf>. [cit. 2024-03-02].

BOČANOVÁ, Veronika, CIBULKOVÁ, Markéta, CHLADA, Ondřej et al. 3. část: Pracovní doba: Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office. Práce a mzda (Wolters

Kluwer) [online]. [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/292812/1/2>.

CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION. Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office z 22. 3. 2021. *Czela.cz* [online]. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://czela.cz/stanoviska/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-z-22-3-2021.html>.

ČESKÁ ADVOKÁTNÍ KOMORA. *Připomínky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/ALBSCK4K5C5Q/>. [cit. 2023-11-02].

DANDOVÁ, Eva. BOZP, homeworking a home office. *Práce a mzda* (Wolters Kluwer) [online] Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/289091/1/2#>. [cit. 2023-10-20].

EUROFOND: EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Teleworking* [online]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/teleworking>. [cit. 2023-09-21].

EUROFOUND. *Right to disconnect*. *Eurofound* [online]. Dublin: European Industrial Relations Dictionary, 2021. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>. [cit. 2024-02-22].

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION. *Framework agreement on telework* [online]. 2002. Dostupné z: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf. [cit. 2023-10-20].

HOMFRAY, Šárka. Práce na dálku v roce 2024. Online. *FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin* (Wolters Kluwer). Roč. 2024, č. 1. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/325035/1/2>. [cit. 2024-02-23].

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work* [online]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf. [cit. 2023-10-20].

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Home Work Convention, 1996 (No. 177)* [online]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. [cit. 2023-10-19].

JOUZA, Ladislav. Jak řešit úrazy při home office? *Ustavprava.cz* [online]. 29. prosince 2020 [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2020/12/jak-resit-urazy-pri-home-office/>.

KONFEDERACE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH A PODNIKATELSKÝCH SVAZŮ ČR. *Stanovisko k „Návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony“* [online]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/services/download/attachment/KORNCK4L8Z7L/>. [cit. 2023-11-02].

MICHALÍK, David a PALEČEK, Miloš. Práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele - možnost flexibility a efektivity. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2011, 4(3) [cit. 19.10.2023]. ISSN 1803–3687. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-03-2011/teleworking.html>.

Rámcová dohoda o práci na dálku. UNICE The Voice of Business in Europe, UEAPME, CEEP, ETUC. [online] 16.7.2002 [cit. 19.10.2023]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf

Vládní návrh usnesení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky a předkládací zpráva pro Poslaneckou sněmovnu Parlamentu České republiky [online]. 1997. Dostupné z: https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/webNahled?id_doc=19662&id_var=17399. [cit. 2023-10-19].

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V.V.I. Kontrolní list pro hodnocení domácího pracoviště. *Bozpinfo.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/obsah/super-obsah/kontrolni-seznamy-pro-rizeni-bozp-pri-praci-z-domova/soubory/kontrolniseznamyprohomeoffice20180119.pdf>. [cit. 2024-03-01].

Zápis z jednání Koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20.11.2019: 546/26.06.19 Daňové souvislosti práce z domova (home office). *Financnisprava.cz* [online]. 20. listopad 2019, s. 5 [cit. 2024-02-24]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf.

3. Seznam použitých právních předpisů

Code du travail, Article L2242-17.

Framework agreement on telework, 2002.

Home Work Convention, 1996 (No. 177).

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

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.

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

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. I. ÚS 420/09.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1582/2012.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. února 2018, Matzak, C-518/15.

5. Seznam ostatních zdrojů

Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 281/2023 Dz.

Navrhované znění zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, určené pro připomínkové řízení. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/KORNCJ7L35OR>.

Práce na dálku

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou práce na dálku, a to zejména s ohledem na novelu zákoníku práce, která vstoupila v platnost částečně v říjnu 2023 a částečně v lednu 2024. Cílem této práce je popsat a zhodnotit proběhlou novelu zákoníku práce, a to zejména s ohledem na její efektivitu a schopnost řešit aktuální výzvy spojené s prací na dálku. Práce uvádí stručný historický vývoj tohoto institutu v českém prostředí, vysvětluje používanou terminologii nejen v českém, ale i evropském kontextu a rozebírá podstatné momenty „nového“ pojmu práce na dálku. Mezi ty řadí žádost o výkon práce na dálku, možnost nařízení takového výkonu práce, sjednání i rozvázání dohody o práci na dálku a její podstatné náležitosti. V rámci těch se zabývá analýzou místa výkonu práce na dálku a bližším vymezením jednotlivých ujednání o výkonu práce na dálku. Diplomová práce dále rozvíjí oblast rozvržení pracovní doby včetně popisu situací, ve kterých si pracovní dobu rozvrhuje sám zaměstnanec a situací, kdy je pracovní doba rozvržena zaměstnavatelem. V příslušné kapitole se mimo jiné zabývá i právem na odpojení. Práce následně analyzuje jednotlivé druhy náhrad nákladů při výkonu práce na dálku, včetně její daňové reflexe. Samostatná kapitola je věnována problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku, který pokrývá i oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání.

V rámci jednotlivých témat poukazuje diplomová práce na slabá místa úpravy a snaží se o jejich překlenutí v rámci některých úvah *de lege ferenda*. Vyzdvihuje zavedení možnosti paušální náhrady nákladů při práci na dálku. Naopak upozorňuje především na nesprávné základní vymezení pojmu práce na dálku a dlouhodobě absentující úpravu na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku. Za použití zejména deskriptivní a analytické metodologie zkoumání si práce především pokládá otázku, zdali novela zákoníku práce zavedením „práce na dálku“ obecně vytvořila funkční právní institut.

Klíčová slova: práce na dálku, novela zákoníku práce, nedostatečná právní úprava

Telework

Abstract

The thesis deals with the issue of remote working arrangements, and in particular with regard to the recent amendment to the Labour Code, which came into force partly in October 2023 and partly in January 2024. The aim of this thesis is to describe and evaluate the amendment to the Labour Code, especially regarding its effectiveness and its ability to address the current challenges associated with remote working arrangements. The thesis provides a brief historical development of this institution in the Czech environment, explains the terminology used not only in the Czech but also in the European context and discusses the essential moments of the "new" institution of telework. These include the application for telework, the possibility of ordering such telework, the negotiation and termination of a telework agreement and its essential elements. Within the latter, it deals with the analysis of the place of performance of telework and the further definition of individual telework arrangements. The thesis further develops the area of working time scheduling, including a description of situations in which the employee schedules his or her own working time and situations in which working time is scheduled by the employer. In the relevant chapter, it deals, among other things, with the right to disconnect. The thesis then analyses the different types of reimbursement of expenses when performing telework, including its tax reflection. A separate chapter is devoted to the issue of health and safety at telework, which also covers the area of occupational accidents and diseases.

Within the individual topics, the thesis points out the weaknesses of the regulation and tries to overcome them in the framework of some *de lege ferenda* considerations. It highlights the introduction of the possibility of flat-rate reimbursement for teleworking. On the other hand, it draws attention in particular to the incorrect basic definition of telework and the long-standing absence of regulation in the area of health and safety at telework. Using mainly descriptive and analytical research methodology, the thesis primarily asks the question whether the amendment to the Labour Code, by introducing 'telework' in general, has created a functional legal institution.

Key words: telework, amendment of the Labour Code, insufficient legislation