

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Denisa Hamáková

Homeworking

Diplomová práce

Olomouc 2020

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Homeworking“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 5. 4. 2020

Denisa Hamáková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za vybudování pozitivního vztahu k pracovnímu právu na jeho seminářích, a také za pomoc, cenné rady a vstřícný přístup při vedení mé diplomové práce.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1. Homeworking jako rozvíjející se forma flexibilního zaměstnání	10
1.1. Vymezení pojmů homeworking, home office a teleworking	10
1.2. Právní úprava v mezinárodním a evropském právu	11
1.3. Domácká práce v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce	13
2. Homeworking ve světle základních zásad a funkcí pracovního práva	15
2.1. Základní zásady soukromého práva	15
2.1.1. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ a zásada autonomie vůle	15
2.1.2. Ostatní soukromoprávní zásady v pracovním právu	16
2.2. Specifické pracovněprávní zásady	17
2.2.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance	17
2.2.2. Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace	19
2.3. Koncept <i>flexicurity</i>	20
3. Výkon homeworkingu v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	22
3.1. Pracovní poměr	22
3.1.1. Sjednání homeworkingu	22
3.1.2. Změna pracovního poměru	24
3.1.3. Ukončení dohody o výkonu homeworkingu	26
3.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	26
4. Aktuální právní úprava homeworkingu v českém právním řádu	28
4.1. Pracovní doba	29
4.2. Překážky v práci	31
4.3. Odměňování	33
4.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úraz	35
4.4.1. Pracovní úraz	37
4.5. Náhrada nákladů zaměstnance vzniklých v souvislosti s výkonem práce	39
4.6. Kontrola zaměstnance zaměstnavatelem	41
5. Právní úprava homeworkingu <i>de lege ferenda</i>	44
6. Právní úprava homeworkingu ve Francii	48
Závěr	51
Seznam použitých zdrojů	54

Abstrakt.....	61
Abstract	61
Klíčová slova	62
Key words.....	62

Seznam použitých zkratek

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Code du travail (CT)	francouzský zákoník práce
Dohoda	Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. července 2002
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
LZPS	usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
Novela ZP	sněmovní tisk č. 903 ze dne 9. září 2016
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Úmluva	Úmluva č. 177 o domácí práci z června roku 1996
Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP z roku 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 189/2006 Sb. účinném ke dni 31. prosince 2006

Úvod

Homeworking a další formy flexibilního zaměstnání se těší stále větší popularitě, a to nejen v České republice. Důvodem je především skutečnost, že v pracovněprávních vztazích roste poptávka po flexibilitě. Narůstá počet lidí, kteří shánějí co možná nejflexibilnější pracovní úvazek za účelem lepšího skloubení kariéry a rodiny. Na tyto potřeby a požadavky zaměstnanců, na rozvoj technologií, a rovněž na vývoj celé společnosti musí reagovat také právo a právní úprava. Mění se základní pracovněprávní modely a instituty a začínají se objevovat tzv. atypické či flexibilní formy zaměstnání. Za typickou formu zaměstnání bývá v širším slova smyslu považován pracovněprávní vztah, který je uzavřený na dobu neurčitou, a zároveň zaměstnanec koná pro zaměstnavatele práci na plný pracovní úvazek.¹ V České republice bývají atypická zaměstnání chápána v užším slova smyslu jako takové pracovněprávní vztahy, u kterých je patrná nižší míra regulace, subjekty pracovněprávního vztahu tak mají větší volnost v oblasti organizace práce, s čímž je však často spojena nižší míra působení ochranných norem.² V souladu s výše uvedeným lze pod atypické formy zaměstnání zařadit zejména pracovněprávní vztah uzavřený na dobu určitou, kratší pracovní dobu, různá rozvržení pracovní doby³, agenturní zaměstnávání, práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, sdílené pracovní místo či práci na zavalanou.⁴

Za atypické lze označit i takové formy zaměstnání, u kterých nedochází k rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem, a rovněž může být častým kritériem rozlišování místo výkonu práce, kdy za typickou formu zaměstnání je považována práce na pracovišti zaměstnavatele. Z tohoto hlediska je tedy atypickou formou zaměstnání práce vykonávaná na odlišném místě, a to buď z domova či z kteréhokoliv jiného dohodnutého místa.⁵ Právě práce z domova patří mezi rychle se rozvíjející formu atypického zaměstnání. K tomu nepochybně přispěl prudký rozvoj informačních a komunikačních technologií, kdy se objevuje pojem tzv. virtuálního zaměstnance, což souvisí s možností pracovat pro zaměstnavatele prakticky z jakéhokoliv místa na světě.⁶

¹ Plným pracovním úvazkem rozumíme situaci, kdy zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu předvídanou v § 79 ZP.

² PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 158.

³ Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, konto pracovní doby či pružné rozvržení pracovní doby.

⁴ KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí. *Soukromé právo*, 2016, č. 10, s. 20–21.

⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 637–638.

⁶ BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. *Pracovní právo v digitální době*. 1. vydání. Praha: Leges, 2017, s. 5.

Důležitost samotné možnosti vykonávat práci z domova se ukázala v posledních týdnech a měsících, kdy se prakticky celý svět potýká s bojem s pandemií, která ovlivňuje náš každodenní život, ten pracovní nevyjímaje. Výkon práce se přesunul do domovů zaměstnanců v takovém rozsahu, který jsme si jen stěží dokázali do této doby představit. Homeworking má nyní předpoklad stát se do budoucna ještě rozšířenějším a představovat předmět změn za účelem jeho rozvoje a zdokonalení. Právě v těchto mimořádných obtížných situacích, kdy zaměstnavatelé musí reagovat téměř ze dne na den, se totiž často ukážou slabá místa právní úpravy.

Mimo to, že homeworking představuje řešení pro fungování firem v případě nenadálých událostí, kterým čelíme právě nyní, má řadu dalších výhod. Zaměstnanci jej vyhledávají kvůli možnosti přizpůsobení si pracovní doby svým možnostem a potřebám, jelikož se zde neuplatňuje tradiční princip rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem. Homeworking s sebou přináší často potřebnou míru volnosti a pružnosti v oblasti organizace práce, a představuje tak nástroj pro lepší sladění pracovního a rodinného života. Z tohoto důvodu může homeworking představovat řešení např. pro osoby na mateřské či rodičovské dovolené, osoby starající se o osoby blízké či pro studenty. Zároveň práce z domova představuje atraktivní formu výkonu práce rovněž pro zaměstnavatele, kdy prostřednictvím homeworkingu lze zaměstnat kvalitní pracovníky ze vzdálenějších míst či pracovníky, kteří zkrátka nemají tu možnost docházet každý den na pracoviště zaměstnavatele. Na druhé straně má práce z domova rovněž určitá úskalí, ať už se jedná o nižší míru kontaktu zaměstnance s ostatními zaměstnanci, poměrně obtížnou důkazní situaci v případě posuzování pracovního úrazu, povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci v domácím prostředí zaměstnance či ztrátu možnosti přímé kontroly nad pracovním výkonem zaměstnance.

Homeworking jako téma pro svoji diplomovou práci jsem si zvolila z důvodu, že s ohledem na výše zmíněné je tématem velmi aktuálním a zajímavým, a současně jde o problematiku, která je v publikacích zpracována spíše částečně. Cílem diplomové práce je podat ucelený přehled o institutu práce z domova, zhodnotit současnou právní úpravu a nastínit úvahy možného budoucího vývoje právní úpravy v této oblasti. Zaměřím se především na zodpovězení výzkumných otázek, zda je právní úprava homeworkingu dostatečná a zda odpovídá potřebám praxe, případně jaké problémy s sebou jednotlivé oblasti právní úpravy přináší. Dále se budu zabývat otázkou, zda je potřebné věnovat dohodě o výkonu práce z domova zvýšenou pozornost, příp. z jakých důvodů, a zda nepřijatá novela zákoníku práce z roku 2016 představovala vhodný způsob k rozšíření práce z domova.

V diplomové práci je využita metoda deskripce, analýzy a komparace. Deskriptivní metoda se uplatňuje zejména v první kapitole, kde se zabývám vymezením základních pojmů a přehledem právní úpravy na poli mezinárodního a evropského práva. Metoda analytická je nejvíce využívána ve čtvrté stěžejní kapitole, kde analyzuji aktuální právní úpravu a problémy, které s sebou nese, a v kapitole páté, kterou věnuji rozboru nepřijaté novely zákoníku práce z roku 2016. Metodu komparace uplatňuji v šesté kapitole, která se věnuje srovnání české a francouzské právní úpravy. V závěru práce je aplikována metoda syntézy, když zodpovídám výzkumné otázky nastíněné v úvodu práce.

Práce je formálně rozčleněna na úvod, šest kapitol a závěr. První kapitola se zabývá představením základních pojmů a právní úpravy homeworkingu v mezinárodním a evropském právu. V kapitole druhé se věnuji jak základním zásadám práva soukromého, tak práva pracovního, ze kterých homeworking vychází a které mají pro jeho fungování zásadní význam, přičemž nelze opomenout koncept flexicurity. V kapitole třetí se zabývám výkonem homeworkingu v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, představuji mj. způsoby, jakými lze práci z domova sjednat, na co by se zaměstnanci a zaměstnavatelé měli při jejím sjednávání zaměřit, a jak může být ukončena. Kapitola čtvrtá tvoří stěžejní část práce a je věnována rozboru aktuální právní úpravy homeworkingu v zákoníku práce, ať už se jedná o oblast evidence pracovní doby, překážek v práci, odměňování, problematiky bezpečnosti a ochrany při práci, náhradu nákladů zaměstnanci či jeho kontrolu. V kapitole analyzuji jednotlivé právní problémy, které mohou při výkonu práce z domova nastat. V páté kapitole nastiňuji úvahy *de lege ferenda* a zabývám se novelou zákoníku práce z roku 2016, která měla práci z domova podrobněji upravit, avšak s koncem volebního období Poslanecké sněmovny bylo její projednávání ukončeno. Šestá kapitola je zaměřena na komparaci české právní úpravy s právní úpravou práce z domova ve Francii.

1. Homeworking jako rozvíjející se forma flexibilního zaměstnání

1.1. Vymezení pojmů homeworking, home office a teleworking

Ust. § 2 ZP obsahuje vymezení pojmu závislé práce, přičemž jedním z definičních znaků je, že závislá práce je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. S výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele pak výslovně počítá § 317 ZP, který stanoví, že zaměstnanec nepracující na pracovišti zaměstnavatele pro něj vykonává sjednanou práci podle dohodnutých podmínek, a to v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Zvláštní povaha práce těchto zaměstnanců je vymezena tak, že nepracují na pracovišti zaměstnavatele – lze tedy dojít k závěru, že místem výkonu práce může být sjednáno jak bydliště zaměstnance, tak jakékoliv jiné místo, pokud není pracovištěm zaměstnavatele.⁷ V této souvislosti se tedy objevuje několik pojmů, a to právě *homeworking* či *home office* (práce z domova) či *teleworking* (práce na dálku).

Práce z domova neboli homeworking či home office je způsob výkonu závislé práce, kdy zaměstnanec nepracuje na pracoviště zaměstnavatele, ale z místa svého bydliště. Co se týče rozlišení pojmů homeworking a home office, ve své podstatě oba výrazy označují to stejné, a to práci z domova. O homeworkingu však hovoříme tehdy, pokud zaměstnanec pracuje zcela z místa svého bydliště, zatímco o home office se jedná v případě, kdy z domova pracuje pouze zčásti.⁸ Jde tedy o situaci, kdy dochází ke kombinaci práce na pracovišti zaměstnavatele s výkonem práce z domova, a zaměstnanec tak určitý počet dní do práce dochází a zbývající dny pracuje z domova. Často bývá home office rovněž vnímán jako jakýsi benefit, který je příležitostně či po splnění určitých podmínek poskytován ze strany zaměstnavatelů.⁹

Dalším často se vyskytujícím pojmem je tzv. teleworking jako další možnost alternativního zaměstnání. Teleworking bývá nejčastěji překládán jako tzv. práce na dálku a rozumíme jím závislou práci vykonávanou prostřednictvím moderních informačních a komunikačních technologií, a to opět mimo pracoviště zaměstnavatele. Tímto místem však nemusí být pouze bydliště zaměstnance, jak je tomu v případě homeworkingu, ale jakékoliv jiné dohodnuté místo odlišné od pracoviště zaměstnavatele, např. výkon práce u zákazníků

⁷ GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 128.

⁸ VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 981.

⁹ VALENTOVÁ, Klára. *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny* [online]. [pravniprostor.cz](https://www.pravniprostor.cz), 28. července 2017 [cit. 17. října 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevychody-planovane-zmeny>>.

zaměstnavatele.¹⁰ Co se týče hlediska místa výkonu práce, je tedy homeworking pojmem užším oproti pojmu teleworking. Za pojmový znak teleworkingu lze považovat výkon práce za využití informačních a komunikačních technologií, a to bez nutnosti fyzického kontaktu.¹¹ U homeworkingu tato podmínka stanovena není, práce z domova může být vykonávána i jiným způsobem než za využití výše zmíněných komunikačních prostředků – může tak jít o šití, výrobu hraček apod. Z tohoto hlediska lze naopak teleworking považovat za jakousi podskupinu homeworkingu.

Lze shrnout, že zákoník práce umožňuje výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a to prostřednictvím dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tímto místem může být sjednáno jednak bydliště zaměstnance, jednak jakékoliv jiné vhodné místo, a zároveň může jít o výkon práce prostřednictvím komunikačních a informačních technologií či nikoli. Současná zákonná úprava tedy umožňuje sjednání jak homeworkingu, tak i teleworkingu, přičemž tyto pojmy výslovně nerozlišuje ani neobsahuje jejich přesnou definici, z tohoto důvodu se tak na obě formy výkonu práce vztahuje stejný právní režim.

1.2. Právní úprava v mezinárodním a evropském právu

Na poli mezinárodního práva byly v červnu roku 1996 na zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce přijaty dva nové instrumenty, a to Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 o domácké práci, s cílem zajistit těmto zaměstnancům standardy reflektující specifika domácké práce.¹² Jedná se o mezinárodní dokument, který přichází s určitou definicí domácké práce. Ta je v čl. 1 této Úmluvy vymezena jako „*práce prováděná osobou označovanou jako domácký pracovník v jeho/jejím domově nebo jiných prostorách, které si vybral/a, jiných než pracoviště zaměstnavatele, za odměnu a jejímž výsledkem je výrobek nebo služba určená zaměstnavatelem bez ohledu na to, kdo poskytuje vybavení, materiál nebo jiné používané výstupy.*“ Zároveň čl. 1 písm. b) Úmluvy stanoví, že za domáckého pracovníka nelze ve smyslu této Úmluvy považovat osobu, která z domova pracuje pouze příležitostně. Pod tuto poměrně širokou definici domácké práce tak lze zařadit nejen homeworking, ale rovněž teleworking, neboť dané vymezení připouští pro výkon práce

¹⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 644.

¹¹ OLEXA, Luděk. Teleworking – alternativní flexibilní forma zaměstnání. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2010, č. 10, str. 21.

¹² Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce o domácké práci přijaté na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996 [online]. psp.cz [cit. 20. října 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>>.

kromě domova zaměstnance také jiné prostory, které si zaměstnanec vybral, a zároveň nestanoví, jakým způsobem má být práce vykonávána.¹³

Úmluva dále především zakotvuje zásadu rovného zacházení mezi domácími a ostatními zaměstnanci, kdy je třeba brát zřetel na zvláštní charakter této práce. Rovnost by měla být zabezpečována zejména v oblastech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci („BOZP“), odměňování, sociálního zabezpečení, přístupu k výcviku, ochrany mateřství apod.¹⁴ Úmluvu k dnešnímu dni ratifikovalo pouze 10 států, mezi něž patří např. Argentina, Belgie či Finsko.¹⁵ Česká republika se naopak řadí mezi země, které Úmluvu neratifikovaly, Poslanecká sněmovna pouze vzala na vědomí její text prostřednictvím sněmovního tisku č. 358.

Další definici, tentokrát práce na dálku, obsahuje na úrovni Evropské unie Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. července 2002, která byla uzavřena sociálními partnery UNICE, UEAPME, CEEP a ETUC.¹⁶ Dohoda byla přijata za účelem zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti podniků a mělo jí být dosaženo rovnováhy mezi ochranou zaměstnance a flexibilitou.¹⁷

V bodě 2 je práce na dálku definována jako *„forma organizace a/nebo výkonu práce využívající informační technologie, kdy závislá práce, která by mohla být vykonávána také v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory.“* Mám za to, že tato definice se bude vždy vztahovat na teleworking, neboť jeho podstatným znakem je právě využití informačních technologií. Naopak jak jsem zmínila, homeworking nemusí být vykonáván výhradně za využití těchto technologií – pokud tomu tak ovšem bude, lze i homeworking pod dané vymezení podřadit. Současně může být práce vykonávána jak v domově zaměstnance, tak na jakémkoliv jiném vhodném místě.

Dohoda klade důraz na dobrovolnost výkonu práce na dálku, kdy skutečnost, že zaměstnanec odmítne takovou práci přijmout, nemůže vést ke skončení jeho pracovního poměru, a upravuje formy, jakými lze práci na dálku sjednat. Stejně tak Dohoda zdůrazňuje dodržování zásady rovného zacházení – zaměstnanec pracující na dálku požívá stejných práv

¹³ GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS: *Liberalizace pracovního práva...*, s. 128.

¹⁴ Čl. 4 Úmluvy

¹⁵ *Ratifications of C177 – Home Work Convention* [online]. ilo.org [cit. 20. října 2019]. Dostupné na <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312322>.

¹⁶ UNICE – Unie zaměstnavatelských a průmyslových svazů Evropy (od ledna 2007 pod názvem BUSINESSEUROPE – Konfederace evropského podnikání); UEAPME – Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků; CEEP – Evropské centrum podniků veřejného sektoru; ETUC – Evropská odborová konfederace.

¹⁷ Bod 1 Dohody

jako srovnatelný zaměstnanec pracující na pracovišti zaměstnavatele, např. v oblasti kolektivních práv, stejného přístupu ke vzdělání a rozvoji kariéry atd. Zaměstnavatel také musí přijmout opatření zabraňující izolaci zaměstnance a dát mu tak např. příležitost setkávat se s ostatními spoluzaměstnanci. Zaměstnavatel dále nese odpovědnost za přijetí opatření sloužících k ochraně údajů a za poskytnutí, instalaci a údržbu zařízení, které zaměstnanec pro výkon práce využívá, nevyužívá-li své vlastní, a v případě, že je práce na dálku prováděna pravidelně, hradí zaměstnavatel veškeré náklady přímo spojené s prací. Zaměstnavatel musí zajistit i u zaměstnance pracujícího na dálku BOZP, přičemž za tímto účelem může v mezích národní legislativy vstoupit na pracoviště zaměstnance.

Je však nutné konstatovat, že Dohoda nebyla přijata formou směrnice, na rozdíl od podobných rámcových dohod.¹⁸ Členským státům tak vzniká možnost rozhodnutí, zda Dohodu implementují, příp. jakým způsobem. Některé státy (např. Rakousko, Francie) upravily problematiku práce na dálku kolektivními smlouvami, jiné státy zvolily cestu doporučení či sbírky zásad (např. Irsko, Lotyšsko).¹⁹ Česká republika obsahuje podstatu této Dohody ve zmíněném § 317 ZP. Jedná se však o úpravu značně obecnou a některé konkrétnější body (zmíněná problematika ochrany osobních údajů, zařízení a nákladů apod.) náš zákoník práce do výslovné úpravy nepřevzal, a tak se zde otevírá prostor pro úpravu prostřednictvím smlouvy či vnitřního předpisu.²⁰

1.3. Domácká práce v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Pro úplnost zmiňuji dřívější právní úpravu domácké práce obsaženou v § 267 odst. 2 a 3 tehdejšího zákoníku práce.²¹ V minulosti byl pojem domácké práce chápán tak, že se jednalo obvykle o práci manuální a méně kvalifikovanou.²² Na rozdíl od dnešní právní úpravy tato obsahovala vymezení domáckého zaměstnance. Jím byl takový zaměstnanec, který nepracoval na pracovišti zaměstnavatele, ale dle dohodnutých podmínek vykonával pro zaměstnavatele určené práce doma v pracovní době, kterou si sám rozvrhoval. Místem výkonu práce zde byl jasně specifikován domov zaměstnance, právní úprava nepřipouštěla dohodu o jiném místě. Shodně se současnou právní úpravou se na tyto zaměstnance vztahoval

¹⁸ Srov. např. Rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku (Směrnice 97/81/ES) nebo Rámcovou dohodu o rodičovské dovolené (Směrnice 2010/18/EU)

¹⁹ OLŠOVSKÁ, Andrea. In BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v evropské perspektivě*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 275–286.

²⁰ DRBALOVÁ, Vladimíra, MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. 1. vydání. Praha: Unigrafie, a.s., 2007, s. 14.

²¹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 189/2006 Sb. účinném ke dni 31. prosince 2006

²² ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1255–1256.

zákoník práce s vymezenými odchylkami.²³ Homeworking tedy není nově se objevující formou výkonu práce poslední doby, domácká práce byla zahrnuta do zákonné úpravy již v minulém století, ačkoli její podoba se postupem času značně proměnila.

²³ Tehdejší zákoník práce v § 267 odst. 2 stanovil, že: a) na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích, b) při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy a c) nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popř. ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem. Dle odst. 3 vláda mohla stanovit pro domácké zaměstnance nařízením další odchylky.

2. Homeworking ve světle základních zásad a funkcí pracovního práva

2.1. Základní zásady soukromého práva

Zásady jakožto vůdčí právní ideje právního řádu slouží k lepšímu pochopení smyslu a účelu jednotlivých právních institutů, představují vodítko při řešení sporných případů, podstatně usnadňují výklad zákona a mají významnou normativní funkci. Pracovní právo představuje samostatné právní odvětví práva soukromého, jedná se o jeho specifickou část, a proto se zde mimo zásad pracovního práva uplatňují rovněž základní zásady práva soukromého. Použití těchto základních zásad soukromého práva pak lze přímo dovodit z principu subsidiarity.²⁴ Tento princip je explicitně zakotven v § 4 ZP, dle kterého se občanský zákoník použije tehdy, pokud nelze použít zákoník práce.²⁵ Užití občanského zákoníku však musí být vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Mnohdy jsou obecné soukromoprávní zásady modifikovány právě těmito specifickými pracovněprávními zásadami, např. zásada rovnosti je modifikována zvláštní zákonnou ochranou zaměstnance.²⁶

2.1.1. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ a zásada autonomie vůle

Stěžejní zásadu celého soukromého práva představuje zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Jedná se o zásadu ústavněprávní úrovně, která je zakotvena jak v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod („LZPS“), tak v čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky, kdy každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. V aktuálním zákoníku práce se jedná o opačnou konstrukci vůči zákoníku práce z roku 1965, který naopak vycházel ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“. Upuštěním od této kogentní povahy zákoníku práce došlo k výraznému posílení smluvní volnosti a flexibility v pracovněprávních vztazích.²⁷ Tato ústavněprávní zásada navazuje na princip autonomie vůle a smluvní volnosti, dle nichž subjekty právních vztahů mohou svobodně vstupovat do soukromoprávních vztahů a je jim ponecháno na vůli ujednat si jednotlivá práva a povinnosti. Tomuto je třeba přizpůsobit právní úpravu, která by měla obsahovat normy dispozitivního charakteru, tedy takové normy, od kterých je možné se odchýlit, příp. vyloučit

²⁴ Dříve byl uplatňován tzv. princip delegace – občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů) se použil pouze tehdy, pokud na něj zákoník práce výslovně odkazoval. Tento princip delegace byl zrušen nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, Pl. ÚS 83/06.

²⁵ Výslovné zakotvení principu subsidiarity bylo do zákoníku práce vloženo novelou č. 365/2011 Sb., která se stala účinnou dne 1. ledna 2012. Do té doby se vycházelo z principu obecné subsidiarity.

²⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 31.

²⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 34.

jejich účinek. Současně však platí, že pracovní právo vykazuje z důvodu potřeby zajištění zvýšené ochrany zaměstnance odlišnosti od jiných soukromoprávních vztahů. V souladu s ochrannou funkcí pracovního práva tedy v některých případech není dovoleno se od právní úpravy odchýlit.²⁸

Právě z obecné zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ lze dovodit možnost sjednání si práce z domova. Rovněž § 2 odst. 2 ZP stanoví, že závislá práce musí být vykonávána mj. na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě. V souladu s touto dikcí se zde otevírá prostor pro odchylné ujednání o místě výkonu práce, na což reaguje § 317 ZP. K *homeworkingu* je tedy zapotřebí dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v čemž můžeme spatřovat zásadu smluvní volnosti. To znamená, že zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci práci z domova nařídit, ale zároveň zaměstnavatel není povinen výkon práce z domova vždy a všem zaměstnancům umožnit.²⁹ Dochází k širokému uplatnění principu autonomie vůle a smluvní volnosti, kdy strany si ujednají jednak místo výkonu práce, jednak specifické pracovní podmínky a zákonem neupravené náležitosti. Mám za to, že autonomie vůle se zde výrazně projevuje i v tom směru, že zaměstnanec si při práci z domova pracovní dobu rozvrhuje sám a je ponecháno na jeho rozhodnutí, jak si pracovní dobu upraví, přestože může být dohodnuto určité regulování pracovní doby (např. že po určitý čas během dne musí být zaměstnanec pro zaměstnavatele telefonicky dostupný).³⁰

2.1.2. Ostatní soukromoprávní zásady v pracovním právu

Mimo výše uvedenou autonomii vůle a smluvní volnost se v pracovníprávních vztazích uplatňují i další soukromoprávní zásady. Jde např. ochranu dobré víry (*bona fides*), zásadu *neminem laedere* neboli nikomu neškodit, *ignorantia legis non excusat* neboli neznalost zákona neomlouvá či požadavek chovat se v souladu s dobrými mravy a povinnost jednat v právním styku poctivě. Se zásadou autonomie vůle velmi úzce souvisí zásada *pacta sunt servanda*, překládaná jako „smlouvy mají být plněny“.³¹ V neposlední řadě jde o zásadu rovnosti v soukromoprávních vztazích, byť v pracovním právu modifikovanou s ohledem na potřebu zajištění ochrany postavení zaměstnance, a s tím rovněž související ochranu slabší strany.

²⁸ GREGOROVÁ, Zdeňka. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovníprávních vztazích*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 39.

²⁹ HROUZKOVÁ, Věra. Home office: téma, o kterém se mluví. *Daňová a hospodářská kartotéka*, 2017, č. 5, s. 23.

³⁰ ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 22.

³¹ HŮRKA, Petr. Flexibilita v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, č. 3, s. 202.

2.2. Specifické pracovněprávní zásady

Zákoník práce v § 1a uvádí demonstrativní výčet základních zásad pracovněprávních vztahů, kdy v souladu s těmito zásadami musí být následně aplikováno a vykládáno kterékoliv ustanovení zákoníku práce. V souvislosti s homeworkingem považuji za důležité blíže zmínit především zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. § 1a odst. 2 ZP zároveň stanoví, že tyto zásady (spolu s uspokojivými a bezpečnými pracovními podmínkami a spravedlivým odměňováním zaměstnance) představují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Odkaz na veřejný pořádek má význam v případě posuzování neplatnosti určitého pracovněprávního jednání, pokud by se totiž jednalo o jednání odporující zákonu, které by zároveň zjevně narušovalo veřejný pořádek, jednalo by se o neplatnost absolutní v souladu s § 588 NOZ.³²

2.2.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Zásada zvláštní ochrany postavení zaměstnance vychází z předpokladu faktické nerovnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přestože jako subjekty soukromoprávních vztahů jsou si právně rovni.³³ Tato faktická nerovnost vyplývá ze samotné definice závislé práce, neboť ta je mj. vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, a rovněž podle pokynů zaměstnavatele.³⁴ Zaměstnavatel má v souladu s organizační funkcí pracovního práva právo řídit a organizovat práci svých zaměstnanců a výkon této práce také kontrolovat. V souladu s výše uvedeným se tedy objevila potřeba zvýšené ochrany zaměstnance a došlo ke koncipování pracovního práva jako práva ochranného.³⁵ Ochrana zaměstnance se projevuje v mnoha sférách napříč celým zákoníkem práce, ať už se jedná o oblast zajištění BOZP, odměňování, pracovní doby, dovolené, péče o zaměstnance, zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců či omezení možnosti ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tuto zásadu, která se vztahuje na všechny zaměstnance, je zároveň třeba odlišovat od zásady ochrany slabší strany, která se netýká všech zaměstnanců, ale závisí na posouzení konkrétní situace a aplikuje se pouze u osob, u nichž je dán důvod k ochraně – ne každý zaměstnanec je tak slabší stranou.³⁶

Jak bylo nastíněno výše, homeworking se řadí mezi tzv. atypická zaměstnání, u nichž můžeme upozorovat větší volnost v oblasti organizace práce, s čímž se také často pojí nižší

³² Blíže usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018.

³³ STRÁNSKÝ, Jaroslav. In GALVAS: *Liberalizace pracovního práva...*, s. 30.

³⁴ § 2 odst. 1 ZP

³⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 90–94.

³⁶ BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, č. 1, s. 1–5.

míra působení ochranných norem.³⁷ Někteří uvádějí, že v případě práce z domova však z pohledu zaměstnance nedochází ke snížení míry jejich ochrany.³⁸ Mám ovšem za to, že např. v oblasti zajištění BOZP je ochrana zaměstnance oslabena, neboť zaměstnavatel z povahy práce z domova nemůže dostát všem povinnostem pro něj vyplývajících na zajištění BOZP, když se tato práce nevykonává v jeho prostorách pod možností jeho dohledu a kontroly, nýbrž v obydlí zaměstnance. Stejně tak si myslím, že ochrana zaměstnance může být mnohdy snížena v souvislosti s povinností zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce³⁹, neboť při práci z domova může být toto často opomíjeno a nebudou tak výjimečné situace, kdy náklady na výkon práce budou přenášeny na samotného zaměstnance. Zde si dovoluji odkázat např. na zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně na § 70a odst. 3, kdy jde-li o výkon jiné činnosti než uvedené v odst. 2, koná akademický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí. V této části pracovní doby se tak na akademického pracovníka aplikuje § 317 ZP. Druhá věta pak stanoví, že náklady vzniklé v souvislosti s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele se nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce a hradí je akademický pracovník (není-li dohodnuto jinak). Zde tak můžeme spatřovat oslabení ochrany zaměstnance, kdy vzniklé náklady, které by ze samotné podstaty závislé práce měl hradit zaměstnavatel, ustanovení přenáší na zaměstnance. Podobně problematický je i odst. 4, dle kterého zaměstnavatel nemá povinnost evidovat pracovní dobu, kterou si rozvrhuje sám zaměstnanec.⁴⁰

Naopak až příliš široké působení ochranné funkce jsme mohli zpozorovat v navrhované novele ZP⁴¹, na základě které měla být zaměstnavateli uložena povinnost zajistit, aby zaměstnanci nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci a umožnit mu s nimi na vlastní žádost setkávání, přičemž cílem měla být ochrana společenského života zaměstnance a ochrana před sociální izolací. Zde se ztotožňuji s názorem, že „ochrana zaměstnance by neměla jít až tak daleko, že zaměstnance zbavuje odpovědnosti za vlastní jednání a utváření svých právních vztahů, včetně sociálních vztahů a kontaktů s ostatními kolegy z práce.“⁴²

³⁷ Velmi nízkou míru působení ochranných norem lze spatřovat u pracovněprávních vztahů vzniklých na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

³⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. In GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 638.

³⁹ § 2 odst. 2 ZP

⁴⁰ K evidenci pracovní doby blíže v kapitole 4.

⁴¹ *Sněmovní tisk č. 903 ze dne 9. 9. 2016* [online]. [cit. 6. listopadu 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>>.

⁴² ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Zamyšlení nad funkcemi pracovního práva a novými směry jejich působení, mj. v navrhované právní úpravě homeworkingu. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed). *Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita, 2016, s. 217–218.

2.2.2. Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Vyjádření zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace nalezneme v § 16 ZP.⁴³ Dle odst. 1 jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to v oblasti pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění nepeněžité hodnoty, odborné přípravy a možnosti dosáhnout v zaměstnání funkčního či jiného postupu. Současně je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace. Rovné zacházení a zákaz diskriminace musí být samozřejmě zajištěny a dodržovány i ve vztahu k zaměstnancům pracujících z domova, což je třeba zdůraznit. Tento požadavek obsahuje rovněž zmiňovaná Rámcová dohoda o práci na dálku a Úmluva č. 177 o domácí práci, jak bylo zmíněno výše.

Při zavádění práce z domova by měl zaměstnavatel pamatovat na stanovení podmínek a kritérií, na jejichž základě bude vybírat zaměstnance, jimž bude výkon práce z domova umožněn (pokud nebude umožněn všem s vhodnou pracovní pozicí). Výběr zaměstnanců musí být prováděn transparentním, nediskriminačním a srozumitelným způsobem. Při práci z domova zaměstnavatel nedisponuje takovou možností kontroly jako u zaměstnanců pracujících v jeho prostorách, a musí tak zaměstnanci poskytnout určitou míru důvěry. Zároveň ji mohou vykonávat pouze zaměstnanci s pevnou vůlí a disciplínou, kteří nemají problém se samostatným plněním pracovních úkolů v domácím prostředí bez dohledu zaměstnavatele. V souladu s tímto pak může být homeworking umožněn např. pouze zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracují nejméně 6 měsíců, nebyli v posledních 12 měsících písemně vyzváni k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků apod.⁴⁴

Práci z domova samozřejmě nelze sjednat pro jakoukoliv pracovní pozici, např. prodavač či obsluha lisu zkrátka práci z domova vykonávat nemohou. Oproti tomu programátorovi či správci internetového obchodu nemusí žádná překážka v distančním výkonu práce bránit. Pokud by tedy např. onen prodavač namítal porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace s odvoláním, že on pracovat z domova nemůže, zatímco účetní ano, lze dle mého názoru dovést závěr, že k porušení této zásady nedošlo. Ust. § 16 odst. 4 ZP stanoví, že *„za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek*

⁴³ Obecnou úpravu obsahuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

⁴⁴ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy home office. *Mzdová účetní*, 2018, č. 7–8, s. 16.

přiměřený.“ V uvedeném případě je odlišnost pracovních činností zřejmá na první pohled, požadavek přítomnosti prodávače v obchodě je pro samotný výkon práce zcela nezbytný.⁴⁵

Jiná by byla situace, pokud by bylo rozdílně zacházeno se zaměstnanci na stejné či obdobné pracovní pozici, kdy taková pozice umožňuje výkon práce z domova. Pokud zaměstnavatel poskytne možnost pracovat z domova jedné účetní, měl by tak v souladu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace umožnit i druhé účetní, pokud nemá legitimní důvod pro rozdílné zacházení. V tomto můžeme spatřovat omezení zásady autonomie vůle a smluvní volnosti zaměstnavatele. Protože však použití těchto zásad vyplývá ze subsidiárního užití občanského zákoníku, jehož aplikace musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, uplatní se podle mého názoru právě specifická pracovněprávní zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Omezení zásady autonomie vůle lze rovněž dovodit s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva, která vystupuje jako určitý limitující faktor autonomie vůle a smluvní volnosti.⁴⁶

2.3. Koncept *flexicurity*

V souvislosti s liberalizací pracovního práva se začal čím dál častěji skloňovat pojem *flexicurity*, příp. český ekvivalent *flexijistota*. Jak vyplývá ze samotného názvu, jde o spojení dvou slov, a to flexibility neboli pružnosti a security neboli ochrany. Jedná se o model, který kombinuje na jedné straně volnost a autonomii vůle při současné garanci nezbytné míry ochrany zaměstnance na straně druhé.⁴⁷

Za průkopníka konceptu *flexicurity* bývá považováno Dánsko, kde se pro tento model vžilo označení „zlatý trojúhelník“. Jedná se o kombinaci tří pilířů, a to liberální ochrany zaměstnání, která umožňuje jednodušší přijímání a propouštění zaměstnanců, štědrého sociálního systému a intenzivních opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Osoby, které ztratí zaměstnání a vypadnou z 1. pilíře, zachytí 2. pilíř, který tyto osoby po ztrátě zaměstnání příjmově zabezpečí, ale současně je vede k co nejrychlejšímu zapojení se do 3. pilíře, který je prostřednictvím vzdělání a rekvalifikace vrátí zpět do pracovního procesu.⁴⁸

Na model *flexicurity* lze však pohlížet mnoha různými způsoby a jeho jednotná definice neexistuje. Můžeme jím rozumět ingerenci veřejnoprávních prvků (security),

⁴⁵ VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. *Praktická personalistika*, 2015, č. 11–12, s. 13.

⁴⁶ ŠMÍD, Martin. Ochranná funkce a smluvní volnost v pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2014, č. 4, s. 323–328.

⁴⁷ HŮRKA: *Ochrana zaměstnance...*, s. 23.

⁴⁸ HŮRKA, Petr. Flexijistota v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, č. 3, s. 197.

v jejichž důsledku dochází k omezování smluvní volnosti subjektů (flexibility). Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ pak vytváří jakési mantinely pro působení flexicurity, neboť prvky security v souladu s ochrannou funkcí pracovního práva určují, co je zakázáno, a to, co zakázáno není, pak představuje prvek flexibility. Při chápání flexicurity v tomto smyslu lze dojít k závěru, že naše pracovní právo tento princip obsahuje s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva. Můžeme jím ovšem označit také konkrétní rozsah veřejnoprávních prvků, který odpovídá potřebám společnosti, a půjde tak spíše o jakýsi žádoucí stav právní úpravy ve vztahu k dosažení určitého cíle, např. dosažení vyšší míry zaměstnanosti či zefektivnění práce. Právě v tomto smyslu je flexijistota předmětem častých diskuzí – diskuzí o tom, jak dosáhnout vyváženého nastavení prvků ochrany.⁴⁹

Flexibilitu u homeworkingu spatřuji v samotné možnosti jeho sjednání, tedy ve svobodné vůli subjektů si sjednat, že práce nebude vykonávána na pracoviště zaměstnavatele, ale z domova, a rovněž v možnosti dohodnout si jednotlivá konkrétní práva a povinnosti jejího výkonu. Výrazný projev flexibility u zaměstnance tvoří skutečnost, že si sám rozvrhuje pracovní dobu, a tak má možnost přizpůsobit ji svým potřebám. Na druhou stranu se na zaměstnance aplikují všechna ustanovení zákoníku práce kromě výjimek vyloučených § 317 ZP. Vztahují se tak na ně prvky ochrany stejně jako na zaměstnance pracující na pracovišti zaměstnavatele, ať už se jedná o ochranu spočívající ve stanovené týdenní pracovní době, maximální délce jedné směny, přestávkách či době odpočinku, v povinnosti zaměstnavatele zajistit BOZP, hradit zaměstnanci náklady vzniklé při výkonu práce a mnohé další.

⁴⁹ MORÁVEK, Jakub. Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 111–120.

3. Výkon homeworkingu v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Práci z domova lze vykonávat pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – nemůže být zaměstnavatelem jednostranně nařízena, a současně zaměstnanec není oprávněn se bez předchozí dohody se zaměstnavatelem k práci z domova uchýlit. Jaké podoby a formy má tato dohoda být však zákoník práce v žádném ze svých ustanovení výslovně nestanoví. Není pro ni tedy obligatorně předepsána písemná forma, ani není stanoven požadavek zahrnout tuto dohodu přímo do pracovní smlouvy. Současně může být práce z domova vykonávána jak v pracovním poměru, tak v pracovněprávních vztazích založených na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁵⁰

3.1. Pracovní poměr

3.1.1. Sjednání homeworkingu

Pokud dochází k výkonu práce z domova v pracovním poměru, může být homeworking sjednán přímo v pracovní smlouvě. Nejjednodušší bude situace, kdy zaměstnanec již při vzniku pracovního poměru ví, že bude pracovat výlučně, příp. některé dny z domova. Pracovní poměr těchto zaměstnanců se zakládá, stejně jako u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele, pracovní smlouvou, příp. jmenováním na vedoucí pozici v případech zvlášť stanovených.⁵¹ Pracovní smlouva musí dle § 34 odst. 1 ZP obsahovat tři podstatné náležitosti, kterými jsou druh práce, den nástupu do práce a místo nebo místa výkonu práce. Současně dané ustanovení stanoví pro pracovní smlouvu požadavek písemné formy, a to pod sankcí relativní neplatnosti.

V souvislosti s homeworkingem považují za vhodné blíže se zabývat problematikou místa výkonu práce, a to hned z několika důvodů. Způsob vymezení místa výkonu práce jednak určuje rozsah oprávnění zaměstnavatele převádět zaměstnance mezi jednotlivými provozovny a pracovišti, neboť přeložit ho k výkonu práce do jiného místa dle § 43 ZP lze pouze s jeho souhlasem, jednak má důležitý význam pro vymezení pracovní cesty dle § 42 ZP. Nelze opomenout ani otázku cestovních náhrad.⁵² Místo výkonu práce musí být v pracovní smlouvě určeno tak, aby zaměstnanci výkon práce z domova umožňovalo. Jak

⁵⁰ KOMENDOVI, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Práce a mzda*, 2015, č. 11, s. 17–18.

⁵¹ Pracovní poměr založený jmenováním upravuje § 33 odst. 3 a 4 ZP.

⁵² SALAJKA, Radek, ZBYTOVSKÁ, Lenka. *Místo výkonu práce a pravidelné pracoviště zaměstnance* [online]. epravo.cz, 30. června 2016 [cit. 22. listopadu 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-a-pravidelne-pracoviste-zamestnance-102031.html>>.

vyplývá ze samotného § 34 odst. 1 písm. b) ZP, v pracovní smlouvě může být sjednáno i více míst výkonu práce, což bude vhodné zejména tehdy, bude-li docházet ke kombinaci výkonu práce z domova a výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. Jestliže se pracoviště zaměstnavatele a bydliště zaměstnance nachází ve stejné obci, např. v Jihlavě, postačí, pokud bude v pracovní smlouvě místem výkonu práce sjednána Jihlava. Toto vymezení pak umožňuje zaměstnanci pracovat jak u zaměstnavatele, tak z domova. Jestliže se pracoviště zaměstnavatele nachází v Jihlavě, ale zaměstnanec bydlí v Polné, je potřeba obě tyto obce zahrnout do pracovní smlouvy – místa výkonu práce pak budou vymezena jako Jihlava nebo Polná.⁵³ Místo výkonu práce lze sjednat i širěji, např. jako kraj Vysočina, neboť zákoník práce nevyklučuje, aby místem výkonu práce bylo i místo určené jinak než jako obec či organizační jednotka. Pokud lze očekávat potřebu výkonu práce na větším území, nic nebrání sjednání širšího místa výkonu práce.⁵⁴

V případě, že bude v pracovní smlouvě uvedeno více míst výkonu práce, je třeba zároveň pamatovat na stanovení pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad v souladu s § 34a ZP, které nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. Zaměstnavatel se na tomto se zaměstnancem mohou dohodnout, přičemž pokud tak neučiní, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které cesty zaměstnance za účelem výkonu práce nejčastěji začínají.⁵⁵ V případě, že výkon práce z domova bude u zaměstnance převažovat, jeví se vhodnějším sjednat pravidelným pracovištěm místo bydliště zaměstnance, stejně jako v případě, kdy bude zaměstnanec pracovat výlučně z domova. Podmínky výkonu práce z domova mohou být rovněž nastaveny tak, že zaměstnanec předem ví, které dny přesně bude z domova pracovat – např. v pondělí a úterý pracuje na pracovišti zaměstnavatele v Jihlavě a ve středu, čtvrtek a pátek pracuje z místa svého bydliště v Polné. Pak lze v pracovní smlouvě vymežit pro pondělí a úterý místem výkonu práce Jihlavu a pravidelným pracovištěm pro pondělí a úterý bude rovněž Jihlava. Naopak pro středu, čtvrtek a pátek bude místem výkonu práce sjednána Polná, a stejně tak bude Polná sjednána pro středu, čtvrtek a pátek pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad.⁵⁶

Jestliže se zaměstnavatel a zaměstnanec na homeworkingu dohodnou až po určité době trvání pracovního poměru, je třeba věnovat pozornost tomu, zda bude zároveň nutné změnit místo v pracovní smlouvě. Jestliže pracovní smlouva vymezuje místem výkonu práce

⁵³ VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. *Praktická personalistika*, 2015, č. 11–12, s. 13.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009.

⁵⁵ § 34a ZP

⁵⁶ VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. *Praktická personalistika*, 2015, č. 11–12, s. 13.

Jihlavu a zaměstnanec má bydliště rovněž v Jihlavě, nebude třeba místo výkonu práce měnit a nenastane tak změna pracovního poměru. V takovém případě nemusí být dohoda o práci z domova učiněna v písemné formě, lze ji sjednat i formou ústní. Současně lze sjednání práce z domova učinit i prostřednictvím samostatné dohody, uzavřením inominátní smlouvy dle § 1746 odst. 2 NOZ.⁵⁷

Konkrétní podmínky či instrukce k výkonu práce z domova pak mohou být sjednány jednak v pracovní smlouvě, příp. v samostatné dohodě, anebo mohou být zaměstnavatelem rozpracovány ve vnitřním předpisu. Zde však znovu upozorňuji, že není možné, aby zaměstnavatel ve vnitřním předpisu stanovil zaměstnanci povinnost práci z domova vykonávat. V interním předpisu mohou být upraveny pouze specifické podmínky pro takovou práci, příp. konkretizovány obecné požadavky zakotvené v pracovní smlouvě či samostatné dohodě. Současně odkazují na § 4a odst. 2 ZP, dle kterého k úpravě povinností zaměstnance smí dojít pouze smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a § 305 ZP, který výslovně zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti či zkracoval jeho práva. To však neznamená, že by vnitřní předpis nemohl vůbec upravovat povinnosti zaměstnance, nýbrž že ve vnitřním předpisu nemůže dojít k zakotvení nových povinností zaměstnance, které zákoník práce neukládá.⁵⁸

3.1.2. Změna pracovního poměru

Jestliže dojde ke sjednání homeworkingu až po vzniku pracovního poměru, může nastat situace, kdy bude potřeba změnit v pracovní smlouvě místo výkonu práce tak, aby došlo k umožnění výkonu práce z domova – např. místem výkonu práce v pracovní smlouvě je Jihlava a zaměstnanec bydlí v Polné. V takovém případě nastane změna v obsahu pracovního poměru dle § 40 ZP, která je možná pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato dohoda o změně pracovní smlouvy musí být učiněna v písemné formě, což lze dovodit z § 564 NOZ – protože samotná pracovní smlouva vyžaduje písemnou formu, musí být i její změna provedena písemně. Sankcí v případě nedodržení písemné formy je neplatnost, tu však mohou strany dodatečně zhojit konvalidací dle § 582 odst. 1 NOZ tak, že po uzavření ústní dohody bude následně uzavřena dohoda písemná. Zároveň dle § 20 ZP

⁵⁷ SCHMIED, Zdeněk. In ELIÁŠ, Karel, HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 630.

⁵⁸ *Zaměstnavatel nesmí ukládat povinnosti nad rámec zákona* [online]. parlamentnilisty.cz, 29. ledna 2016 [cit. 23. listopadu 2019]. Dostupné na <<https://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Zamestnavatel-nesmi-ukladat-povinnosti-nad-ramec-zakona-419469>>.

není možné se neplatnosti dovolat poté, co již bylo započato s plněním vyplývajícím z dohody o změně obsahu pracovního poměru.⁵⁹

Další téma, které může být předmětem častých otázek, představuje problematika pracovní cesty. Pracovní cestou se dle § 42 ZP rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, přičemž vyslání na pracovní cestu je možné pouze na základě dohody se zaměstnancem. Ze znění § 42 ZP vyplývá, že pokud má zaměstnanec v pracovní smlouvě vymezeno více míst výkonu práce, rozumí se pracovní cestou pouze vyslání mimo tato vymezená místa.

Pro účely cestovních náhrad, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci při pracovní cestě poskytnout, se však pracovní cestou rozumí rovněž cesta mimo pravidelné pracoviště zaměstnavatele.⁶⁰ V této spojitosti se někdy objevují otázky, zda v případě, kdy zaměstnanec pracuje z místa svého bydliště pouze někdy, přičemž pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad je pracoviště zaměstnavatele, se tento zaměstnanec při výkonu práce z domova nachází na pracovní cestě a má tedy právo na cestovní náhrady dle § 156 odst. 2 ZP. Přestože z dikce zákona bychom toto dle mého názoru dovedli, myslím si, že je třeba přihlídnout k samotnému smyslu a účelu poskytování cestovních náhrad. Tím je především uhrazení zaměstnanci určitých zvýšených výdajů, které mu při pracovní cestě či cestě mimo pravidelné pracoviště s výkonem práce vzniknou. Pokud však některé dny vykonává práci z domova, žádné zvýšené cestovní výdaje mu tímto nevznikají, i když se nachází mimo své pravidelné pracoviště, neboť vlastně nikam necestuje. Mám tedy za to, že v takovém případě s odkazem na smysl a účel daného ustanovení zaměstnanci nepřísluší cestovní náhrady dle § 156 ZP.⁶¹ Naopak, pokud by bylo pravidelným pracovištěm sjednáno bydliště zaměstnance a ten by se musel dostavit na pracoviště zaměstnavatele, pak jsou zaměstnanci při cestě z bydliště na pracoviště zaměstnavatele cestovní náhrady poskytovány.⁶²

V souvislosti se změnou pracovního poměru a stávající situací ohledně pandemie se nabízí otázka, zda by nebylo vhodné dát zaměstnavateli v případě takovýchto mimořádných událostí možnost jednostranně změnit místo výkonu práce, a tak zaměstnanci stanovit

⁵⁹ VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, PROCHÁZKA, JANŠOVÁ, ODROBINOVÁ, BRŮHA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 134.

⁶⁰ § 156 ZP

⁶¹ Shodně např. Výkladová stanoviska AKV (VII.) k novele zákoníku práce přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 1. 2. 2012. Opačný názor, tedy že cestovní náhrady by v takovém případě zaměstnanci měly být poskytovány, zastává např. TREZZIOVÁ, Dana. *Home office v daňových souvislostech* [online]. pamprofi.cz, 14. července 2014 [cit. 26. listopadu 2019]. Dostupné na <https://www.pamprofi.cz/33/home-office-v-danovych-souvislostech-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIw2wrk_m0YdPI8E7-x2kwHA/>.

⁶² Možnost sjednání bydliště jakožto pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad potvrzuje rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 827/2010.

povinnost pracovat např. právě z domova. Mohlo by se tak jednat o zavedení obdobného institutu, jakým je převedení na jinou práci dle § 41 odst. 4 ZP⁶³ či zkrátka o zavedení možnosti jednostranného nařízení práce z domova v případě určitých mimořádných situací. Nyní může být práce z domova prováděna pouze na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance a v případě, že bude třeba zároveň změnit místo výkonu práce v pracovní smlouvě, bude se tak muset činit prostřednictvím písemné změny obsahu pracovního poměru, což se rozhodně nejeví jako praktické řešení.

3.1.3. Ukončení dohody o výkonu homeworkingu

Dohodu o výkonu práce z domova lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou. V případě, že je sjednána na dobu určitou, skončí dohoda mj. uplynutím sjednané doby, nebude-li následně prodloužena či znovu sjednána. Toto řešení se jeví vhodným pro případ, že se mezi stranami práce z domova neosvědčí. Je-li dohoda uzavřena na dobu neurčitou, mohou nastat potíže s určením, jakým způsobem ji lze ukončit, a to zejména tehdy, pokud byla sjednána přímo v pracovní smlouvě, resp. její změně či dodatku. V takovém případě jsem toho názoru, že by k ukončení dohody muselo dojít písemnou změnou pracovní smlouvy, tedy pouze dohodou stran, nikoliv jednostranně. Jestliže strany neučiní dohodu o výkonu práce z domova součástí pracovní smlouvy, uzavřou tedy dohodu samostatnou, pak mám za to, že v rámci této dohody může být sjednáno i její jednostranné ukončení a jednotlivé podmínky, např. výpovědní doba, ukončení s uvedením/bez uvedení důvodu apod.⁶⁴

3.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Homeworking může být rovněž vykonáván na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, ačkoli zákoník práce tuto možnost výslovně nestanoví. Samotný § 317 ZP však hovoří o pracovněprávních vztazích zaměstnance, přičemž pracovněprávními vztahy podle § 3 ZP rozumíme jednak pracovní poměr, jednak právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁶⁵ Práce pak musí být vykonávána v souladu s ustanoveními upravujícími tyto dohody, tedy s § 74–77 ZP.

⁶³ § 41 odst. 4 ZP: „Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.“

⁶⁴ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy home office. *Mzdová účetní*, 2018, č. 7–8, s. 18–19.

⁶⁵ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, s. 318.

Co se týče poskytování cestovních náhrad zaměstnanci, který koná práci na základě DPP či DPČ, to lze pouze za předpokladu, že toto právo bylo sjednáno, a společně s tím bylo sjednáno i místo pravidelného pracoviště zaměstnance.⁶⁶ Právo na cestovní náhrady tak těmto zaměstnancům nevzniká ze zákona, neboť u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není obligatorní náležitostí dohody místo výkonu práce. Právo na cestovní náhrady může být ujednáno přímo v těchto dohodách či samostatné písemné nebo ústní dohodě pod podmínkou současného stanovení pravidelného pracoviště, neboť pokud dohoda neobsahuje vymezení místa výkonu práce, nebylo by možné určit, kdy by zaměstnanci cestovní náhrady náležely. Výjimku z nutnosti sjednat pravidelné pracoviště tvoří případ předvídaný v odst. 2, kdy má-li být vykonán pracovní úkol na základě DPP v místě odlišném od obce bydliště, postačí ujednání pouze samotného práva na cestovní náhrady. Protože poskytování cestovních náhrad je založeno na dobrovolnosti, mohou být zaměstnanci poskytnuty pouze některé z nich či lze ujednat jejich odchylnou výši.⁶⁷

Protože rozvrhování pracovní doby samotným zaměstnancem představuje definiční znak výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317 ZP, někteří uvádějí, že § 317 ZP je v případě výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nepotřebný a nepoužije se, neboť u těchto dohod zaměstnavatel vůbec nemá povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.⁶⁸ Zaměstnanec pak tedy může pracovat z domova, aniž by na něj dopadal § 317 ZP.⁶⁹ Pokud by zaměstnavatel zaměstnanci pracovní dobu rozvrhoval, přestože tuto povinnost nemá, § 317 ZP by se neuplatnil, pokud by si ji však rozvrhoval sám zaměstnanec, není podle mého názoru důvod § 317 ZP v takovém případě vylučovat, neboť podmínka vlastního rozvrhování pracovní doby je splněna.

⁶⁶ § 155 odst. 1 ZP

⁶⁷ PICHRT, Jan. In BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce...*, s. 730–731.

⁶⁸ § 74 odst. 2 ZP

⁶⁹ ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 22.

4. Aktuální právní úprava homeworkingu v českém právním řádu

Jak již bylo zmíněno, zákoník práce obsahuje poměrně stručnou úpravu vztahující se k výkonu práce z domova, příp. z kteréhokoliv jiného místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele. Možnost výkonu práce z domova zakotvuje § 317 ZP, který stanoví, že na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale dle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahují ustanovení zákoníku práce s následujícími výjimkami:

- nevztahuje se na ně úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- uplatňuje se u nich odlišný postup při jiných důležitých osobních překážkách v práci v souvislosti s náhradou mzdy či platu (náhrada mzdy či platu jim přísluší pouze při svatbě, úmrtí či přestěhování)⁷⁰ a pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP je zaměstnavatel povinen určit rozvržení pracovní doby do směn,
- nepřisluší jim mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

V ostatním se uplatní zákoník práce v celém rozsahu. Přestože práci z domova zaměstnanec vykonává mimo pracoviště zaměstnavatele a sám si rozvrhuje pracovní dobu, jedná se stále o závislou práci.⁷¹ Jde tak o výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, dle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Musí být vykonávána za mzdu, plat či odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a k výkonu dochází na jiném dohodnutém místě, než je pracoviště zaměstnavatele.⁷²

Homeworking tak představuje pracovněprávní vztah, který vykazuje jisté zvláštnosti a odchylky. Tyto pramení mj. ze skutečnosti, že zaměstnavatel zpravidla nedisponuje možností kontroly pracovního výkonu zaměstnanců pracujících z domova. Zaměstnanec si sám určuje svoji pracovní dobu, pracovní režim, a zaměstnavatele pak zajímá pouze výsledek práce. Dochází tedy k uvolnění jednoho ze základních znaků závislé práce, jímž je výkon práce dle pokynů zaměstnavatele, který práci průběžně řídí a kontroluje.⁷³ Přesto se však na zaměstnance vztahují veškerá práva a povinnosti, kromě odchylek výše uvedených, které

⁷⁰ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ SEEMANOVÁ, Jana. *Práce z domova z pohledu legislativy* [online]. pracenadalku.cz, 20. ledna 2012 [cit. 28. listopadu 2019]. Dostupné na <<https://www.pracenaadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>>.

⁷² § 2 ZP

⁷³ JOUZA, Ladislav. Práce z domova. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 9, s. 40.

náleží zaměstnancům pracujícím na pracovišti zaměstnavatele.⁷⁴ Jde tak např. o ustanovení týkající se dovolené, pracovní doby, odměňování, zajištění BOZP, náhrady výdajů vznikajících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, péče o zaměstnance apod.

4.1. Pracovní doba

Základní pravidlo týkající se rozvržení pracovní doby obsahuje § 81 ZP, který stanoví, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určí rovněž začátek a konec směn. Toto obecné pravidlo je však u zaměstnanců pracujících z domova modifikováno, kdy podstatný znak výkonu práce z domova dle § 317 ZP představuje skutečnost, že zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu. Zaměstnavatel tak zaměstnanci přiděluje práci ve sjednaném rozsahu, nicméně se ponechává na rozhodnutí zaměstnance, kdy bude tuto práci konat. Pokud by zaměstnanec pracoval z domova, ovšem docházelo by k rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem, § 317 ZP by se neuplatnil. Takovouto situaci zákoník práce výslovně nezmiňuje, nicméně ji ani nezakazuje, a tak díky zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“ stranám nic nebrání si tento způsob výkonu práce ujednat, byť se pak neuplatní § 317 ZP.⁷⁵ Neuplatnění § 317 ZP se mi v případě rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem jeví jako logické, nevidím důvod, proč by měl takový zaměstnanec přijít o náhradu za práci přesčas, ve svátek či při jiných důležitých osobních překážkách v práci, když přitom není v jeho dispozici si pracovní dobu organizovat.

Myslím si, že v praxi může z tohoto důvodu docházet k poměrně nepřehledným situacím, kdy strany mohou mít problém rozlišit, zda se na zaměstnance v konkrétním případě § 317 ZP vztahuje či nikoliv. Tak např. strany si často ujednají, že zaměstnanec pracující z domova je povinen být v určitý čas během dne dostupný na telefonu či e-mailu nebo že se musí v určenou dobu dostavit na pracoviště zaměstnavatele, např. za účelem odevzdání hotové práce. Taková ujednání jsou možná a nevylučují uplatnění § 317 ZP, neboť pracovní dobu si zaměstnanec stále rozvrhuje sám. V mnohých případech také dochází ke kombinaci výkonu práce z domova a na pracovišti zaměstnavatele. Pak se jeví vhodným, aby zaměstnanec pracoval na pracovišti i z domova celé směny, a nevznikaly tak problémy s určením pracovněprávních nároků zaměstnance. Pokud by zaměstnanec např. ve dnech pondělí až středa pracoval na pracovišti zaměstnavatele v jím rozvržené pracovní době, odchylky uvedené v § 317 ZP se neuplatní, naopak při práci z domova ve čtvrtek a pátek

⁷⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 122.

⁷⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 23.

s vlastním rozvrháním pracovní doby se budou zaměstnancova práva a povinnosti posuzovat výlučně dle § 317 ZP.⁷⁶

I přesto, že si pracovní dobu zaměstnanec rozvrhuje sám, musí dodržovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. sjednanou kratší pracovní dobu, stejně jako maximální délku jedné směny, která činí 12 hodin, přestávku na oddech a jídlo a dobu odpočinku. Zároveň zaměstnavatel smí vyloučit výkon práce zaměstnancem v určitou dobu, typicky v noci či v sobotu a neděli, aby nemusel vyplácet zaměstnanci povinné příplatky.⁷⁷

Pozornost by měla být věnována i množství práce, kterou zaměstnavatel zaměstnanci přiděluje. Zaměstnanci by totiž mělo být přidělováno pouze takové množství práce, které je schopen zvládnout během týdenní pracovní doby, neboť mu nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek, není-li ujednáno jinak.⁷⁸

K problematice pracovní doby se váže také otázka evidence pracovní doby, přičemž povinnost vedení této evidence u jednotlivých zaměstnanců ukládá zákoník práce zaměstnavateli.⁷⁹ Skutečnosti uvedené v § 96 odst. 1 ZP musí být evidovány i u zaměstnanců pracujících z domova, neboť „výkon práce z domu nezabavuje zaměstnavatele povinnosti vést evidenci pracovní doby; v takové situaci musí zaměstnavatel zvolit způsob evidence pracovní doby, který tuto skutečnost zohledňuje.“⁸⁰ Z povahy práce z domova však vyplývá, že pracovní dobu si bude po dohodě se zaměstnavatelem zpravidla zaznamenávat sám zaměstnanec, který ji bude zaměstnavateli následně předávat.⁸¹

Povinností důkladné evidence pracovní doby se zabýval také Soudní dvůr Evropské unie.⁸² Ten ve svém rozhodnutí zavázal členské státy k zavedení spolehlivého a dostupného objektivního systému pro měření délky denní pracovní doby za účelem ochrany bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.⁸³ Rozhodnutí vyvolalo rozruch nejen v České republice, kde tiskem proběhly titulky typu „Píchačky budou i na práci doma. Firmy musí přesně evidovat pracovní

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, PROCHÁZKA, JANŠOVÁ, ODROBINOVÁ, BRŮHA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 984.

⁷⁸ BOČANOVÁ, Veronika, KREJČÍČKOVÁ, Šárka. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. epravo.cz, 27. dubna 2018 [cit. 29. listopadu 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani-107493.html>>.

⁷⁹ § 96 ZP

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. ledna 2017, sp. zn. 4 Ads 244/2016.

⁸¹ To není v rozporu s tím, že povinnost vést evidenci pracovní doby má zaměstnavatel, neboť Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 5. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004, vyslovil, že zaměstnavatel je oprávněn žádat při evidenci pracovní doby od zaměstnance určitou součinnost.

⁸² Rozsudek ze dne 14. května 2019, *CCOO v. Deutsche Bank*, C-55/18.

⁸³ Tamtéž, bod 62.

*dobu, rozhodl soud EU, Němci mluví o políčku do tváře.*⁸⁴ Mám ovšem za to, že reálný dopad tohoto rozhodnutí na českou právní úpravu nebude tak markantní, jak některá média zpočátku uváděla. Jak jsem uvedla, v České republice je povinnost zaměstnavatele přesně evidovat pracovní dobu v zákoníku práce již zakotvena, včetně evidence práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovosti, a to u všech zaměstnanců, tedy i těch pracujících z domova.

Stranám pak lze jediné doporučit podrobnější vymezení jednotlivých práv a povinností na úseku pracovní doby v samotné dohodě o výkonu práce z domova, příp. ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Na základě výše uvedeného může taková dohoda či vnitřní předpis obsahovat následující: z důvodu právní jistoty informaci o tom, že zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu, případné omezení pracovní doby zaměstnance či povinnost zaměstnance být během určité doby pro zaměstnavatele dostupný, informaci o týdenní pracovní době, maximální délce směny, o povinnosti čerpat přestávky v práci a dodržovat dobu odpočinku, vymezení rozsahu přidělované práce, informaci o povinnosti a způsobu evidování pracovní doby apod.

4.2. Překážky v práci

Překážky v práci můžeme dělit na překážky na straně zaměstnance a překážky na straně zaměstnavatele. V rámci překážek v práci na straně zaměstnance rozlišujeme jednak důležité osobní překážky, mezi něž patří i tzv. jiné důležité osobní překážky v práci, a jednak překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Mezi překážky v práci na straně zaměstnavatele řadíme prostoje, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a jiné překážky v práci.⁸⁵

Zaměstnanci pracujícím z domova při tzv. jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, jestliže prováděcí právní předpis nestanoví jinak.⁸⁶ Tímto prováděcím právním předpisem je nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. V souladu s přílohou č. 1 tohoto nařízení nepřísluší zaměstnanci pracujícím v režimu § 317 ZP náhrada mzdy či platu v případě vyšetření či ošetření, pracovnělékařské prohlídky či očkování souvisejícího s výkonem práce, přerušení dopravního provozu či zpoždění hromadné dopravy, znemožnění cesty do zaměstnání, narození dítěte, doprovodu, pohřbu spoluzaměstnance a vyhledání nového zaměstnání. Nařízení pak výslovně uvádí, v případě jakých jiných důležitých

⁸⁴ ŤOPEK, Martin, PROKEŠ, Jan. Píchačky budou i na práci na doma. Firmy musí přesně evidovat pracovní dobu, rozhodl soud EU, Němci hovoří o políčku do tváře. *Hospodářské noviny*, 15. května 2019, s. 1.

⁸⁵ Část osmá ZP – Překážky v práci

⁸⁶ § 317 písm. b) ZP

osobních překážek náleží náhrada mzdy či platu i zaměstnancům pracujícím z domova, přičemž se jedná se o svatbu, úmrtí a přestěhování – v těchto třech případech se na zaměstnance pracující z domova ohledně náhrady mzdy či platu vztahují stejná pravidla jako na zaměstnance pracující na pracovišti zaměstnavatele. O uplatnění překážek přerušení dopravního provozu či zpoždění hromadné dopravy nebo znemožnění cesty do práce nelze z logiky věci uvažovat. V ostatním se vychází ze skutečnosti, že zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a uspořádá si svoje záležitosti časově tak, aby byl zároveň schopen plnit pracovní úkoly. Pak ovšem nevidím legitimní důvod, proč zaměstnanci při práci z domova nenáleží náhrada mzdy nebo platu např. při narození dítěte, neboť se z mého pohledu jedná o stejně objektivní a nepředvídatelnou událost, jakou je např. úmrtí.

Na zaměstnance pracujícího z domova se dále nevztahuje úprava prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. V případě, že takový zaměstnanec nemůže konat práci z důvodu přechodné závady způsobené poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, dodávkou surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady či jinými provozními příčinami anebo v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, nemá nárok na náhradu mzdy či platu.⁸⁷

Důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance představuje rovněž dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa, kdy podmínky pro náhradu mzdy či platu při této překážce upravuje § 192 ZP. Současně § 317 písm. b) ZP ukládá zaměstnavateli povinnost určit pro účely poskytování náhrady mzdy či platu podle § 192 ZP pro zaměstnance pracujícího z domova rozvržení pracovní doby do směn. V této souvislosti hovoříme o tzv. fikci rozvržení pracovní doby. Toto rozvržení pracovní doby do směn neznamená, že by zaměstnanec musel skutečně v takovém režimu pracovat, jedná se pouze o fiktivní rozvržení kvůli poskytování náhrady mzdy či platu v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.⁸⁸ V neposlední řadě uvádím, že zaměstnanci pracujícímu z domova nevzniká nárok na ošetrovné poskytované dle zákona o nemocenském pojištění, na ostatní dávky nemocenského pojištění však ano.⁸⁹

Právní úprava ostatních, výše nezmíněných, překážek v práci, jako např. mateřské a rodičovské dovolené, výkonu veřejné funkce či výkonu občanské povinnosti, se vztahuje i na zaměstnance pracující z domova bez rozdílů a omezení.

⁸⁷ § 317 písm. a) ZP

⁸⁸ KOTTNAUER: *Pracovní právo v praxi...*, s. 318.

⁸⁹ § 39 odst. 5 písm. c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

4.3. Odměňování

Co se týče odměňování zaměstnanců pracujících z domova, vztahují se na ně ust. šesté části ZP. V souladu s § 109 odst. 1 ZP tedy takovým zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody, což zároveň představuje jeden ze základních znaků závislé práce. I v oblasti odměňování ale nalezneme určité výjimky, které jsou uvedeny v § 317 písm. c) ZP. Zde se stanoví, že zaměstnanci pracujícímu z domova nenáleží mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Dané ustanovení, § 317 písm. c), však shledávám velmi nepřehledným a jako takové působí v praxi interpretační problémy. § 114 odst. 1 ZP výslovně uvádí, že za vykonanou práci přesčas zaměstnanci náleží jednak dosažená mzda, jednak příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, ledaže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na poskytnutí náhradního volna namísto placení příplatku. Přestože je pro zaměstnance pracujícího z domova vyloučena mzda či plat nebo náhradní volno za práci přesčas, o příplatku za práci přesčas zmiňovaný paragraf nehovoří. Nabízí se tedy otázka, zda tento příplatek je zaměstnavatel povinen zaměstnanci hradit či nikoliv, přičemž o tomto nepanuje shoda a v zásadě se objevují dva názory.

Někteří s ohledem na doslovné znění § 317 písm. c) a za použití gramatického výkladu zaujímají stanovisko, že takový příplatek je zaměstnavatel povinen zaměstnanci alespoň v zákonné výši hradit, neboť placení tohoto příplatku může být vyloučeno pouze zákonem a v tomto případě se tomu tak nestalo.⁹⁰ Jiní jsou naopak přesvědčeni, že ani poskytnutí příplatku za práci přesčas se u zaměstnanců pracujících z domova neuplatní a jedná se tak o opomenutí zákonodárce tento příplatek výslovně vyloučit.⁹¹ Takový závěr podporuje např. argument *ad absurdum*, kdy by vlastně nastala situace, že zaměstnanci by nenáležela za vykonanou práci přesčas dosažená mzda, ale pouhý příplatek ano, či argument *a maiori ad minus*, neboli nenáleží-li zaměstnanci ani dosažená mzda, tím spíše mu pak nenáleží pouhý příplatek k dosažené mzdě.⁹² Sama se přikláním spíše k tomuto druhému stanovisku, kromě zmíněných argumentů se lze dle mého názoru odvolat na samotný smysl a účel daného ustanovení, kdy práce přesčas může být z povahy režimu práce z domova obtížně

⁹⁰ Např. ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce...*, s. 1258.

⁹¹ Např. SCHMIED, Zdeněk. In ELIÁŠ, HŮRKA, BEZOUŠKA, MORÁVEK, SCHMIED, TRYLČ: *Zákoník práce...*, s. 630.

⁹² SPIROVÁ, Irena. *Zaměstnávání „domáckých“ zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 12. února 2015 [cit. 7. prosince 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-domackych-zamestnancu-96923.html>>.

kontrolovatelná, a tak mám za to, že účelem ustanovení bylo vyloučení jakéhokoliv odměňování za konání práce přesčas.

Předmětné ustanovení dále nehovoří o příplatcích za práci v noci a o víkendu, tyto příplatky musí tedy zaměstnavatel v souladu se zněním § 116 a § 118 ZP zaměstnancům pracujícím z domova alespoň v zákonné minimální výši vyplácet.⁹³ Zde si kladu otázku, proč zákon vylučuje odměňování za práci přesčas a kompenzaci za práci ve svátek z důvodu vlastního rozvrhování pracovní doby, ovšem zmíněné příplatky za práci v noci a o víkendu nikoliv.

Shoda nepanuje ani ohledně samotné možnosti nařízení či sjednání výkonu práce přesčas. Zde musíme vzít v úvahu základní znak závislé práce, jímž je v souladu s § 2 odst. 2 ZP výkon práce za mzdu, plat či odměnu, přičemž spravedlivé odměňování zaměstnance představuje jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů.⁹⁴ Zásadu úplatnosti práce zakotvuje rovněž samotná Listina základních práv a svobod.⁹⁵ Protože však poskytování mzdy za práci přesčas zákon vylučuje, případná práce přesčas by byla se zásadou úplatnosti práce v rozporu, a tak někteří zastávají názor, že zaměstnanci pracujícímu z domova nelze výkon práce přesčas nařídit, ani s ním nemůže být sjednán.⁹⁶ K tomuto názoru se s ohledem na zmíněné argumenty přikláním i já. Jiní naopak uvádějí, že na práci přesčas se aplikuje obecná úprava, tedy ust. V. hlavy ZP, a za těchto podmínek může zaměstnanec pracující z domova práci přesčas konat.⁹⁷

Zaměstnavatel však může nároky vyloučené § 317 písm. c) ZP zaměstnanci dobrovolně poskytnout, neboť půjde o odchýlení se od dané úpravy ve prospěch zaměstnance, a tak o odchýlení přípustné.

Často se také objevuje otázka, zda se v případě, když na den, kdy má zaměstnanec pracovat z domova, připadne svátek, uplatní pravidlo obsažené v § 317 písm. c) ZP, a tak zaměstnanci nebude za tento den příslušet náhrada mzdy. Situace předvídaná v § 317 písm. c) ZP se ovšem vztahuje pouze na případy, kdy zaměstnanec ve svátek pracuje. Pokud zaměstnanec ve svátek nepracuje z toho důvodu, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní

⁹³ VALENTOVÁ, Klára. *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny* [online]. *pravni prostor.cz*, 28. července 2017 [cit. 7. prosince 2019]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>>.

⁹⁴ § 1a odst. 1 písm. c) ZP

⁹⁵ Čl. 28 LZPS

⁹⁶ GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS: *Liberalizace pracovního práva...*, s. 132–133.

⁹⁷ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce...*, s. 1257.

den, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo její část, která mu v důsledku svátku ušla, v souladu s § 115 odst. 3 ZP.⁹⁸

4.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní úraz

Otázka BOZP při práci z domova představuje bezesporu jednu z nejčastěji diskutovaných oblastí vztahujících se k výkonu práce z domova, a zároveň oblast pravděpodobně nejvíce problematickou. Několikrát jsem poukázala na skutečnost, že práce z domova vykazuje určitá specifika, mj. nemožnost soustavné kontroly ze strany zaměstnavatele. Přestože zaměstnavatel disponuje pouze omezenými možnostmi dohledu nad zaměstnancem, jeho pracovním výkonem a pracovním místem, i tak ho tíží povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce z domova. V tomto směru se tudíž uplatní veškerá pravidla stanovená v části páté ZP, stejně jako u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele. Fakt, že právní úprava nikterak nereflektuje na úseku BOZP zvláštnosti a odlišnosti práce z domova, logicky vyvolává nemálo komplikací, a tak se právě úprava BOZP může pro zaměstnavatele stát při cestě k zavádění práce z domova překážkou. Jediným možným řešením tak prozatím je věnovat náležitou pozornost obsahovým náležitostem dohody o výkonu práce z domova a dodržování BOZP smluvně zabezpečit, příp. tuto problematiku důkladně rozpracovat ve vnitřním předpisu.⁹⁹

Hlavní povinnost zaměstnavatele tvoří v souladu s § 101 odst. 1 ZP povinnost zajistit BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců, která se vztahují k výkonu práce. V této souvislosti upozorňuji na § 101 odst. 6 ZP, dle něhož náklady spojené se zajišťováním BOZP je povinen hradit zaměstnavatel a nemohou být přímo ani nepřímo přenášeny na samotného zaměstnance, což se odvíjí od obecné povinnosti zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady vznikající při výkonu práce. Rozsah těchto nákladů bude záviset především na stavu místa, odkud bude zaměstnanec pracovat.¹⁰⁰

Aby mohl zaměstnavatel dostát povinnosti vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí v souladu s § 102 ZP, musí práci jednak vhodně organizovat, jednak přijímat opatření k předcházení rizikům. Podle odst. 3 tohoto ustanovení tíží zaměstnavatele povinnost vyhledávat nebezpečné činitele pracovního prostředí a pracovních podmínek a přijímat opatření k odstranění rizik, přičemž za tímto účelem je zaměstnavatel povinen

⁹⁸ JANEČKOVÁ: *Nejčastější pochybení...*, s. 120.

⁹⁹ HOFMAN, Vít. *Homeoffice a jeho úskali z pohledu BOZP* [online]. bozpforum.cz, 3. července 2019 [cit. 27. prosince 2019]. Dostupné na <<https://bozpforum.cz/2019/07/03/homeoffice-a-jeho-uskali-z-pohledu-bozp/>>.

¹⁰⁰ SENČÍK, Josef, NECHVÁTAL, Marek. Možné přístupy k řešení práce formou home office. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2018, č. 3, s. 2–4.

pravidelně provádět kontrolu úrovně BOZP (zejména pak stav pracovních prostředků a vybavení pracovišť). Provádění takové kontroly se však při práci z domova dostává do rozporu s ústavně zaručeným právem nedotknutelnosti obydlí, do něhož lze vstoupit pouze se souhlasem toho, kdo v něm bydlí.¹⁰¹ Aby mohlo dojít k jakékoliv kontrole na úseku BOZP na domácím pracovišti zaměstnance, musí k tomuto zaměstnanec udělit svůj souhlas, neboť žádné pracovněprávní předpisy zaměstnavateli nedávají, byť za účelem zajištění pravidel BOZP, právo na vstup do zaměstnancova obydlí. Zaměstnanec může dát souhlas i k budoucím pravidelným kontrolám svého pracoviště, ovšem jednou takto poskytnutý souhlas může v budoucnu kdykoliv odvolat a zaměstnavatel poté nedisponuje nástroji, jak takový souhlas vymáhat.¹⁰²

Mezi další úkoly zaměstnavatele spadá např. informování zaměstnance o tom, jaká rizika jeho práce obnáší (např. informace o škodlivosti rozvržení práce na noční dobu), a současně sdělení zaměstnanci možných opatření na ochranu před působením těchto rizik (např. zaměstnavatel zakáže práci v noci vykonávat). Jednu z velmi důležitých povinností tvoří zajištění školení o právních a ostatních předpisech za účelem zajištění BOZP, ať už se jedná o vstupní školení při vzniku pracovního poměru či školení průběžná. Zaměstnanec ovšem musí na úseku BOZP zaměstnavateli poskytovat potřebnou součinnost a podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.¹⁰³

Následně příkladem uvádím několik bodů, které mohou být jakýmsi návodem či vodítkem, jak podmínky k zajištění BOZP nastavit:

- před započítím práce z domova zaměstnance důkladně proškolit, a to konkrétně s ohledem na to, jakou pracovní činnost bude vykonávat a jak je uzpůsobeno jeho domácí pracoviště,
- provést analýzu rizik domácího pracoviště; za tímto účelem může zaměstnanec udělit souhlas ke vstupu do jeho obydlí, příp. pokud tak neučiní, měla by být analýza zpracována alespoň na základě zaměstnancem pořízených fotografií pracovního místa či realizována samotným zaměstnancem za použití kontrolních listů apod.; v případě zjištění určitých nedostatků dojde k vypracování návrhu, jak pracoviště upravit a zlepšit, kdy tato opatření bude zaměstnanec povinen realizovat před započítím výkonu práce z domova,

¹⁰¹ Čl. 12 odst. 1 LZPS

¹⁰² TOMŠEJ, Jakub. In PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 150–151.

¹⁰³ SEEMANOVÁ, Jana. *Práce z domova a BOZP z pohledu zaměstnavatele* [online]. cristal.grafia.cz [cit. 29. prosince 2019]. Dostupné na <<http://cristal.grafia.cz/files/6407240.pdf>>.

- upravit dobu, do které si zaměstnanec bude práci rozvrhovat a zakotvit způsob, jak bude odpracovaná doba evidována; zaměstnance lze zavázat k dodržování bezpečnostních přestávek, přestávek na oddech a jídlo, maximální délky směny, nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu,
- vymežit přesné místo, kde se bude zaměstnanec při práci zdržovat,
- poučit zaměstnance o vhodné ergonomii pracoviště,
- v neposlední řadě zakázat zaměstnanci v pracovní době určité činnosti, např. přípravu pokrmů či požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek,
- zaměstnavatel může stanovit další exaktní pokyny a požadavky na výkon práce a k jejich dodržování zaměstnance zavázat.¹⁰⁴

4.4.1. Pracovní úraz

Obzvlášť citlivou a problematickou záležitostí je pak v režimu práce z domova posuzování pracovních úrazů. Ani v tomto případě zákoník práce neobsahuje výslovnou právní úpravu, a tak se opět uplatní obecná úprava odpovědnosti zaměstnavatele.

Pracovním úrazem rozumíme podle § 271k odst. 1 ZP 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. V souladu s odst. 2 se jako pracovní úraz posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu v případě pracovního úrazu je koncipována jako odpovědnost objektivní, tedy odpovědnost za výsledek (poškození zdraví či smrt zaměstnance) bez ohledu na zavinění. Aby došlo ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele, musí dojít ke kumulativnímu splnění tří podmínek:

1. existence pracovního úrazu,
2. vznik škody,
3. příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody neboli ke vzniku škody došlo právě v důsledku pracovního úrazu.¹⁰⁵

Pokud se zaměstnanci stane pracovní úraz, je zaměstnavatel povinen úraz prošetřit a objasnit příčiny a okolnosti jeho vzniku.¹⁰⁶ Pokud zaměstnavatel daný úraz pracovním

¹⁰⁴ SENČÍK, Josef, NECHVÁTAL, Marek. Možné přístupy k řešení práce formou home office. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2018, č. 3, s. 3 a SKŘEHOT, Petr. Zajištění požadavků na BOZP při práci v režimu home office. *Práce a mzda*, 2016, č. 7, s. 20.

¹⁰⁵ KOCOUREK, Jirí, DOBŘIHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 276.

¹⁰⁶ § 105 odst. 1 ZP

neuzná, v případném soudním řízení nese břemeno tvrzení a břemeno důkazní zaměstnanec, a ten tak bude muset tvrdit a prokázat veškeré předpoklady potřebné pro vznik nároku.¹⁰⁷ Zaměstnanec se tak dostává do poměrně složité důkazní situace při prokazování, že úraz se mu skutečně stal při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Na rozdíl od práce na pracovišti zaměstnavatele totiž nejsou k dispozici případné kamerové záběry či výpovědi svědků, příp. se jedná většinou o výpovědi rodinných příslušníků a vzniká tak otázka, na kolik lze považovat jejich výpověď za věrohodnou.¹⁰⁸

Problematické může být především posouzení, zda k úrazu došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou považovány např. úkony potřebné k výkonu práce (např. zajištění materiálu), úkony během práce obvyklé a úkony nutné před počátkem práce a po jejím skončení (např. kontrola výpočetní techniky, používání sociálního zařízení včetně cesty tam i zpět), úkony obvyklé v době přestávky v práci konané v objektu zaměstnavatele či školení zaměstnanců zaměstnavatele organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popř. orgánem nadřízeným zaměstnavateli za účelem zvyšování jejich odbornosti.¹⁰⁹ Náhled na posuzování dané problematiky dává také judikatura, kdy Nejvyšší soud v jednom ze svých rozsudků¹¹⁰ uvádí, že „otázku přímé souvislosti utrpěného úrazu s plněním pracovních úkolů je třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného, tedy zda lze k takové souvislosti dospět vzhledem ke vztahu činnosti, při níž k úrazu došlo, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.“ Současně zdůrazňuje, že pokud poškozený zaměstnanec neunes břemeno tvrzení a břemeno důkazní ohledně naplnění všech předpokladů pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz, musí rozhodnutí soudu vždy vyznít v jeho neprospěch.

Zejména v případě některých pracovních úrazů, např. při zlomení končetiny v důsledku zakopnutí, bude pro zaměstnance obtížné prokázat, že upadl právě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním – např. že zakopl o kabel a zlomil si nohu právě tehdy, když si šel k tiskárně oskenovat pracovní dokumenty.¹¹¹

Za účelem předejití možným problémům by tak zaměstnanec měl pracovní úraz okamžitě nahlásit zaměstnavateli a nastalou situaci důkladně popsat a zdokumentovat, to vše

¹⁰⁷ § 101 odst. 1, § 120 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁸ TOMŠEJ, Jakub. In PICHRT, MORÁVEK: *Atypická zaměstnání...*, s. 153.

¹⁰⁹ JOUZA, Ladislav. *Úrazy při jiných úkonech zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 26. května 2017 [cit. 4. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/urazy-pri-jinych-ukonech-zamestnancu-105901.html?mail>>.

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

¹¹¹ SEEMANOVA, Jana. *Práce z domova a BOZP z pohledu zaměstnavatele* [online]. cristal.grafia.cz [cit. 4. ledna 2020]. Dostupné na <<http://cristal.grafia.cz/files/6407240.pdf>>.

příp. za pomoci jiné osoby. Aby mohla být daná událost důkladně prošetřena, měl by zaměstnanec v případě pracovního úrazu zaměstnavateli umožnit vstup na domácí pracoviště, k čemuž ho ovšem nelze nutit s ohledem na zmiňovanou domovní svobodu. Mám však za to, že taková prohlídka mu může výrazně ulehčit důkazní situaci, a tak bude především v jeho vlastním zájmu.¹¹²

Obdobná situace nastává i v případě posuzování nemocí z povolání, které jsou uvedeny v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Lze předpokládat, že z povahy práce z domova nebude výskyt nemocí z povolání příliš častý, nelze však vyloučit např. onemocnění šlach a kloubů vzniklá v důsledku přetěžování.¹¹³

4.5. Náhrada nákladů zaměstnance vzniklých v souvislosti s výkonem práce

Jeden ze základních znaků závislé práce ve smyslu § 2 ZP představuje skutečnost, že taková práce je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Již z tohoto vymezení závislé práce tedy vyplývá pro zaměstnavatele povinnost hradit zaměstnanci náklady, které mu v souvislosti s výkonem práce vzniknou, a u zaměstnanců pracujících z domova tomu není jinak. Na to je třeba upozornit, neboť mám za to, že otázka náhrady nákladů mnohdy nebývá mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vůbec řešena, a tak může často docházet k přenášení těchto nákladů ze zaměstnavatele na samotného zaměstnance.

V případě výkonu práce z domova se objevuje několik druhů nákladů, které zaměstnanci vznikají. Předně musí být zaměstnanec vybaven určitým zařízením, díky němuž bude mít možnost práci z domova vykonávat. Typicky půjde o notebook, software, tiskárnu či mobilní telefon. Takové zařízení může zaměstnanci poskytnout sám zaměstnavatel nebo může být dohodnuto, že zaměstnanec bude k výkonu práce z domova používat zařízení vlastní. V prvním případě nese pořizovací náklady takového zařízení zaměstnavatel, přičemž by mělo být upraveno, zda tyto poskytnuté předměty může zaměstnanec používat i k soukromým účelům či nikoliv.

V případě, že bude dohodnuto používání vlastního zařízení zaměstnance, tomuto pak vzniká nárok na náhradu za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro

¹¹² Výzkumný ústav bezpečnosti práce. *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. mpsv.cz, prosinec 2017 [cit. 5. ledna 2020]. Dostupné na <https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1>.

¹¹³ TOMŠEJ, Jakub. In PICHRT, MORÁVEK: *Atypická zaměstnání...*, s. 153.

výkon práce v souladu s § 151 a § 190 ZP, přičemž platí, že nejde o mzdu či jinou odměnu za práci, a tak tyto náhrady nepodléhají zdanění ani odvodům na pojistném.¹¹⁴ Aby zaměstnanec měl právo na náhradu nákladů za opotřebení, musí dojít ke kumulativnímu splnění několika podmínek. Zaprvé, nárok na náhradu za opotřebení, včetně podmínek jeho vzniku a výše a způsobu poskytnutí náhrady, musí být sjednán, příp. stanoven ve vnitřním předpisu či určen zaměstnavatelem. Zadruhé, musí jít o zařízení vlastní, tedy nikoliv zařízení zaměstnavatele. Zatřetí, takové zařízení musí být využíváno pro výkon konkrétních a určitých prací pro zaměstnavatele.¹¹⁵ Dojde-li k naplnění zmíněných předpokladů, může se zaměstnanec domáhat poskytnutí uvedené náhrady.

Mezi další náklady zaměstnance spadá např. připojení k internetu či náklady na energie (zejména osvětlení, vytápění či energie spotřebované na provoz zařízení potřebných k výkonu práce), přičemž platí, že i na úhradě těchto nákladů by se zaměstnavatel měl podílet, přestože může být obtížně zjistitelné, jakou přesnou částku zaměstnanec na toto v souvislosti s výkonem práce vynaložil. Např. v případě osvětlení a vytápění by zaměstnanec měl prokázat, že by v danou chvíli doma jinak nesvítil a netopil. V případě, že zaměstnanec disponuje paušálem na internet s neomezenou kapacitou dat či paušálem na telefon s neomezeným voláním, žádné další náklady mu výkonem práce nevznikají. Nejčastější bude pravděpodobně stanovení náhrady nákladů paušální částkou, která bude tyto reflektovat.¹¹⁶

Současně odkazují na § 346c ZP, ze kterého vyplývá nemožnost vzdání se ze strany zaměstnance poskytování náhrady výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. K tomuto zmiňují článek s názvem „Zajištění požadavků na BOZP při práci v režimu *home office*“¹¹⁷, kde se uvádí, že dohoda o výkonu práce z domova by měla obsahovat ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, zda zaměstnanec má či nemá nárok na úhradu nákladů souvisejících s provozem svého místa a za opotřebení vlastního zařízení, s čímž s ohledem na výše uvedené nesouhlasím. Zaměstnavateli vyplývá povinnost hrazení nákladů vzniklých zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce přímo ze zákona a zaměstnanec se této náhrady nemůže vzdát.

V dohodě o výkonu práce z domova či vnitřním předpisu tedy doporučuji stranám podrobně vymežit pravidla pro hrazení nákladů zaměstnance: formulovat jednak jednotlivé

¹¹⁴ HLAVÁČKOVÁ, Jitka. *Home office jako forma flexibilního zaměstnávání* [online]. portal.pohoda.cz, 25. listopadu 2014 [cit. 6. ledna 2020]. Dostupné na <<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>>.

¹¹⁵ KOCOUREK, DOBŘIČHOVSKÝ: *Pracovní právo pro praxi...*, s. 241.

¹¹⁶ VALENTOVÁ, Klára. In VALENTOVÁ, PROCHÁZKA, JANŠOVÁ, ODRUBINOVÁ, BRŮHA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 983.

¹¹⁷ SKŘEHOT, Petr. Zajištění požadavků na BOZP při práci v režimu *home office*. *Práce a mzda*, 2016, č. 7, s. 20.

vznikající náklady, jednak způsob, jakým budou tyto náklady hrazeny (ať už jednotkově či prostřednictvím paušální částky), příp. stanovit pravidla pro zacházení s majetkem zaměstnavatele.

4.6. Kontrola zaměstnance zaměstnavatelem

Možnosti kontroly zaměstnance zaměstnavatelem při výkonu práce z domova představují další otázku, která bývá často diskutována a která s sebou přináší aplikační problémy. Jednak oprávnění zaměstnavatele a zároveň povinnost kontrolovat výkon práce zaměstnance, jednak ochrana jeho vlastních majetkových zájmů se dostává do střetu s právem zaměstnance na soukromí, které v případě pracovní z domova umocňuje nedotknutelnost obydlí.

Zakotvení práva na ochranu soukromí na mezinárodní úrovni nalezneme v Úmluvě o ochraně lidských práva základních svobod a v Listině základních práv Evropské unie.¹¹⁸ V České republice nedotknutelnost osoby a jejího soukromí na ústavněprávní úrovni zaručuje Listina základních práv a svobod, konkrétně čl. 7, čl. 10 a čl. 13 LZPS.¹¹⁹ Při pracovní z domova nelze opomenout zmiňovaný čl. 12 LZPS zaručující nedotknutelnost obydlí, do kterého je možné vstoupit pouze se souhlasem zaměstnance. Aktuální právní úprava zaměstnavateli neposkytuje žádné zákonné zmocnění ke vstupu do obydlí zaměstnance bez jeho souhlasu. Dle judikatury Evropského soudu pro lidská práva („ESLP“) právo zaměstnance na soukromí na pracovišti spadá pod právo na soukromí a ochranu lidské důstojnosti a tvoří jeden z jeho projevů.¹²⁰ Kolidující ochranu majetku zaměstnavatele pak zakotvuje čl. 11 odst. 1 LZPS hovořící o právu každého vlastnit majetek. Spolu s úpravou v zákoníku práce se použije rovněž obecná úprava ochrany osobnosti obsažená v § 81 a násl. NOZ a obecná úprava ochrany osobních údajů obsažená v GDPR¹²¹. Platí, že úprava v zákoníku práce je úpravou speciální, a pravidla stanovená v NOZ a GDPR se užijí podpůrně.¹²²

Míru ochrany soukromí u zaměstnance určuje několik faktorů, a to:

¹¹⁸ Čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práva a základních svobod hovoří o právu každého na respektování rodinného a soukromého života, obydlí a korespondence. Obdobně čl. 7 a 8 Listiny základních práv EU upravuje právo každého na respektování soukromého a rodinného života, obydlí, korespondence či jiných druhů komunikace a ochranu údajů osobního charakteru.

¹¹⁹ Čl. 10 LZPS hovoří o právu na zachování lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti, ochranu jména, ochranu před neoprávněným zachováním do soukromého a rodinného života a ochranu před neoprávněným nakládáním s údaji o své osobě. Čl. 13 LZPS pojednává o listovním tajemství.

¹²⁰ Viz např. rozsudek ESLP ze dne 16. prosince 1992, *Niemietz proti Německu*, č. stížnosti 13710/88 či rozsudek ESLP ze dne 2. srpna 1984, *Malone proti Spojenému království*, č. stížnosti 8691/79.

¹²¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES

¹²² JELÍNEK, Tomáš. In VALENTOVÁ, PROCHÁZKA, JANŠOVÁ, ODROBINOVÁ, BRŮHA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 973.

- charakter prostor, ve kterých se nachází,
- doba, kdy se v nich nachází,
- zaměstnancův vztah k daným prostorám,
- jeho legitimní očekávání vzhledem k těmto faktorům.¹²³

Míra ochrany soukromí tak bude u zaměstnance pracujícího z domova nepochybně vyšší, než pokud by pracoval na pracovišti zaměstnavatele.

Ustanovením zabývajícím se ochranou majetkových zájmů zaměstnavatele a ochranou osobních práv zaměstnance v zákoníku práce je § 316 ZP. Odst. 1 se zabývá možností kontroly zaměstnavatele, zda zaměstnanci bez jeho souhlasu nepoužívají pro svojí osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel tedy poskytne zaměstnanci pracujícímu z domova např. notebook či mobilní telefon a stanoví zákaz jejich používání pro osobní účely, má právo toto odpovídajícím způsobem kontrolovat. K tomuto uvádím rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012¹²⁴, který vyslovil, že kontrola tohoto zákazu nemůže být co do rozsahu, délky, důkladnosti apod. vykonávána zcela libovolně, ale přiměřeným způsobem, který je třeba určit s ohledem na okolnosti konkrétního případu. Přihlédnuto by mělo být např. k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda a do jaké míry zasahovala do soukromí zaměstnance apod. Smyslem a podstatou takové kontroly by pak mělo být pouze zjištění, zda zaměstnanec respektuje zákaz užívání zařízení pro osobní potřebu, a nikoliv zjišťování samotného obsahu e-mailů, SMS zpráv apod.¹²⁵

Ust. § 316 odst. 2 a 3 ZP se věnuje problematice sledování, odposlechu, záznamu telefonických hovorů a kontrole korespondence. Tato sledovací opatření mohou být zavedena pouze tehdy, je-li dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec vykonává práci z domova, dochází k ohrožení jeho soukromí ve větší míře, a tak je třeba oprávněnost zásahu do soukromí velmi dobře odůvodnit. Při kontrole musí být dodržena zásada proporcionality, kontrola nesmí nadměrně zatěžovat zaměstnancovo soukromí, a zároveň je zaměstnavatel povinen zaměstnance předem informovat o rozsahu a způsobu kontroly.¹²⁶

¹²³ ŠTEFKO, Martin. Soukromí zaměstnanců pod ochranou inspekce práce. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed). *Ochrana osobních údajů, služební zákon a sociální souvislosti zaměstnávání cizinců*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 104–105.

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

¹²⁵ BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovněprávních vztáích*. 1. vydání. Praha: Leges, 2017, s. 104.

¹²⁶ ŽUŠOVÁ, Jana. In BARANCOVÁ, OLŠOVSKÁ: *Pracovní právo v digitálnej...*, s. 95–98.

V roce 2017 upoutal pozornost významný rozsudek ESLP ve věci *Bărbulescu proti Rumunsku*.¹²⁷ Jednalo se o situaci, kdy zaměstnanci měli zakázáno užívat zařízení zaměstnavatele, včetně počítače a internetu, pro soukromou potřebu, přičemž zaměstnavatel tento zákaz kontroloval monitorováním internetové korespondence, včetně jejího obsahu, aniž byl na možnost takového monitoringu zaměstnanec upozorněn. Zde soud vymezil základní kritéria, která musí vnitrostátní soudy v obdobných případech monitorování zaměstnanců zkoumat: 1. zda byl zaměstnanec předem informován o možnosti monitorování, 2. rozsah monitorování a stupeň zásahu do zaměstnancova soukromí, 3. existence legitimního důvodu zaměstnavatele, 4. zda měl zaměstnavatel k dispozici méně invazivní způsoby do soukromí zaměstnance než je přímé nahlédnutí do jeho komunikace, 5. jaké byly výsledné dopady monitorování, 6. zda zaměstnanec měl k dispozici dostatečné záruky, že zaměstnavatel nebude moci sledovat obsah jeho komunikace bez jeho výslovného souhlasu. Praktický význam rozsudku tkví především v uceleném formulování těchto obecných kritérií, která jsou použitelná i na jiné případy monitorování, což je v dnešním světě neustálého rozvoje informačních technologií bezesporu výhodou.¹²⁸

Co se týče samotného pracovního výkonu, ten zaměstnavatel zpravidla nebude mít možnost efektivně kontrolovat. Často se tak bude realizovat spíše kontrola výsledků práce, dodržování termínů či odevzdávání úkolů ve stanoveném rozsahu, typicky prostřednictvím různorodých serverových nástrojů, které usnadňují kontrolu a vzájemnou spolupráci mezi jednotlivými zaměstnanci, ať už se jedná např. o projectsharing či timesharing.¹²⁹

¹²⁷ Rozsudek ESLP ze dne 5. září 2017, *Bărbulescu proti Rumunsku*, č. stížnosti 61496/08.

¹²⁸ HROMADA, Miroslav. In BARANCOVÁ, OLŠOVSKÁ: *Pracovní právo v digitální době*, s. 168.

¹²⁹ MATĚJKA, Jan, ŠTEFKO, Martin. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*, 2012, č. 8, s. 876.

5. Právní úprava homeworkingu *de lege ferenda*

Nynější stručnou právní úpravu homeworkingu měla za cíl rozšířit a zpřesnit poměrně rozsáhlá novela zákoníku práce, konkrétně sněmovní tisk č. 903 ze dne 9. 9. 2016 („novela“).¹³⁰ Novelou mělo být dosaženo souladu s evropským právem, neboť si kladla za cíl podrobněji do českého právního řádu implementovat zmiňovanou Rámcovou dohodu o práci na dálku, ať už se jedná o výslovné zakotvení povinnosti zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce, zajistit technické vybavení a ochranu dat či přijmout opatření bránící izolaci zaměstnance. S koncem volebního období Poslanecké sněmovny však bylo projednávání tohoto sněmovního tisku ukončeno a žádný nový návrh přejímající navrhovanou úpravu práce konané mimo pracoviště zaměstnavatele nebyl znovu podán. V této kapitole zabývající se úvahami, jak by mohlo být nastaveno právní ukotvení práce z domova, však budu s touto novelou pracovat, neboť se jednalo o zatím jediný legislativní návrh snažící se o doplnění a zpřesnění podmínek pro výkon práce z domova.

Ust. § 317 ZP obsahovalo nová obecná pravidla vztahující se k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Odst. 1 výslovně stanovil, že podmínky pro takovou práci mohou být sjednány v pracovní smlouvě a v dohodách o pracích konaných mimo pracovní mimo poměr.¹³¹ Zde z důvodu právní jistoty vítám výslovné stanovení možnosti vykonávat takovou práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z uvedené dikce však dle mého názoru vyplývá, že nadále by nebylo možné homeworking sjednat v rámci samostatné dohody, ať už písemné či ústní, jak je tomu dnes, a navíc úprava jednotlivých podmínek by nemohla být rozpracována ani ve vnitřním předpisu, ani v kolektivní smlouvě, ani v samostatné dohodě. Toto řešení se mi nejeví jako vhodné, zvláště když vezmeme v úvahu, že s ohledem na stručnou legislativní úpravu je v rámci sjednávání práce z domova zapotřebí upravit poměrně hodně otázek, a tak by bylo nepraktické, kdyby tyto všechny musely být obsaženy přímo v pracovní smlouvě nebo DPČ či DPP. Přikláním se k tomu, aby bylo ponecháno na vůli stran, jakým způsobem si práci z domova sjednají a upraví podrobnosti.

Odst. 2 a 3 explicitně zakotvil povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce, včetně těch vynaložených na komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž úhrada těchto nákladů by nesměla být zahrnuta ve mzdě, platu či odměně z dohody a bylo by možno ji sjednat paušální částkou. Výslovné uvedení povinnosti hrazení nákladů hodnotím kladně, především z důvodu právní jistoty, a zároveň mám za to, že

¹³⁰ Sněmovní tisk č. 903 ze dne 9. 9. 2016 [online]. [cit. 16. ledna 2020]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>>.

¹³¹ Z tohoto by vyplýval požadavek písemné formy s ohledem na § 34 odst. 2 a § 77 odst. 1 ZP.

se jedná o posílení ochrany zaměstnance. V tomto směru se však novela dočkala také kritiky ze strany veřejnosti s odůvodněním, že zaměstnavatelům ukládá další novou povinnost a zaměstnavatele od sjednávání práce z domova odradí. S tímto názorem nesouhlasím, neboť jak bylo rozebráno, povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady vzniklé v souvislosti s výkonem práce už nyní vyplývá z vymezení závislé práce, a rozhodně tak nejde o zavádění nové povinnosti.

Poměrně vášnivou diskuzi vzbudil odst. 4, podle něhož měl zaměstnavatel zajistit, aby zaměstnanci pracujícím z domova nebyl odepřen kontakt s ostatními kolegy a na jeho žádost měl umožnit pravidelné osobní setkávání s ostatními zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele. Zde si kladu otázku, jak by byla daná povinnost vymáhána, příp. sankcionována? Přestože souhlasím s tím, že pokud zaměstnanec pracuje převážně či trvale z domova, může docházet k určitému odcizování od jeho spoluzaměstnanců, mám však za to, že uvedené ustanovení by s sebou nepřineslo žádné velké změny, když zaměstnavateli byla pouze uložena povinnost kontaktu nebránit a setkávání umožnit pouze na žádost samotného zaměstnance. Myslím si, že situace by byla stejná, jak je tomu dnes – v případě, že zaměstnanec má zájem setkat se se svými kolegy, tak se s nimi setká a nepředpokládám, že by mu v tomto zaměstnavatel bránil.

Odst. 5 v případě výkonu práce za použití sítí elektronických komunikací ukládal zaměstnavateli povinnosti zajistit zaměstnanci technické a programové vybavení, vyjma případů, kdy zaměstnanec používá vybavení vlastní, zajistit ochranu údajů a zaměstnanci povinnost chránit veškeré údaje související s výkonem práce. Zde si myslím, že bychom do budoucna mohli více reflektovat Rámcovou dohodu¹³² a začlenit výslovně povinnost zaměstnavatele toto vybavení nejen poskytnout, ale také instalovat a pravidelně udržovat.¹³³

Odst. 6 pak stanovil, že předchozí odstavce se nepoužijí na výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, který je pouze výjimečný. Z mého pohledu by daný odstavec působil aplikační a interpretační problémy, neboť zákon nestanoví, co se pod výrazem „výjimečný“ rozumí. V tomto směru navrhuji upřesnění, které by mohlo znít následovně: *„Předchozí odstavce se nepoužijí, pokud zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele pouze výjimečně. Při posuzování, zda se v daném případě jedná o výjimečný výkon práce, se přihlédnou zejména k pravidelnosti a předpokladu opakování výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.“* Ztotožňuji se s názorem, že za výjimečnou by měla být

¹³² Čl. 7 Dohody.

¹³³ Tak je tomu např. ve slovenském zákoníku práce (§ 52 odst. 2 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů).

považována práce z domova konaná nahodile např. vždy v případě onemocnění dítěte, byť by k tomu docházelo několikrát do měsíce, a nikoliv pravidelná práce z domova, byť pouze každý poslední pátek v měsíci.¹³⁴

V případě výjimečného výkonu práce z domova by se tedy neaplikoval mj. ani odst. 2 a 3 daného ustanovení – znamenalo by to, že pak by zaměstnavatel neměl povinnost zaměstnanci náklady hradit? I v případě výjimečného pracovního zdomovnění má zaměstnanec nárok na úhradu nákladů, nevidím tedy důvod k vyloučení aplikace těchto odstavců.¹³⁵

Nynější § 317 ZP pak měl být přesunut do nově vloženého § 317a, kde by došlo k drobným změnám. § 317a odst. 1 písm. b) ZP obsahoval výčet ustanovení týkajících se odměňování, které se neuplatní, což hodnotím pozitivně, neboť došlo k zpřehlednění oproti stávající úpravě obsažené v § 317 písm. c) ZP. Nově byla vyloučena ustanovení o odměňování za práci přesčas, v noci, sobotu a neděli, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek a příplatek za rozdělenou směnu. Pokud by si zaměstnanec sám rozvrhoval pracovní dobu, byla by situace obdobná jako dnes a na zaměstnance by se vztahoval zákoník práce s vymezenými odchylkami. Změnou by ovšem byl případ, kdy by zaměstnanec práci vykonával v pracovní době rozvrhnuté zaměstnavatelem – odchylky uvedené v § 317a ZP by se neuplatnily, nicméně § 317 ZP stanovující výše zmíněná obecná pravidla týkající se výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele ano, což hodnotím kladně. Je zapotřebí, aby byla zakotvena určitá obecná úprava výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, která se bude aplikovat i na zaměstnance, kteří si pracovní dobu sami nerozvrhují.

Kromě výše zmíněných poznatků považuji za vhodné včlenit do právní úpravy ustanovení zdůrazňující rovné zacházení, znějící např. následovně: *„Zaměstnanci vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele požívají stejných práv jako zaměstnanci pracující na pracovišti zaměstnavatele.“*

Za negativum této novely považuji neupravení otázek v oblasti BOZP a absenci bližší úpravy posuzování pracovních úrazů. Za účelem zatraktivnění práce z domova pro zaměstnavatele navrhuje Jakub Tomšej zavedení zvláštního právního režimu, kdy zaměstnavatel by byl povinen zaměstnance v oblasti BOZP důkladně proškolit, informovat ho o způsobu, jak vhodně upravit své pracovní místo, jak si při výkonu práce z hlediska BOZP

¹³⁴ ŠKUBAL, Jaroslav, VEJSADA, Daniel. *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl* [online]. epravo.cz, 27. února 2017 [cit. 17. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-5-dil-105292.html>>.

¹³⁵ Tamtéž.

počínat a takováto školení konat pravidelně v určitých intervalech, a naopak by neměl povinnost zjišťovat a analyzovat rizika na pracovišti. V případě, že by dostal těmto povinností, by se zaměstnavatel mohl částečně či úplně zprostit odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání.¹³⁶ S tímto názorem se ztotožňuji, z hlediska úvah *de lege ferenda* považuji za vhodné výslovně uvést ustanovení týkající se BOZP, která zaměstnavatel nebude povinen s ohledem na specifické místo výkonu práce splnit. Co se týče posuzování odpovědnosti za pracovní úrazy, mám za to, že nynější problematická situace ohledně důkazního břemene zaměstnance by se mohla řešit zakotvením vyvratitelné právní domněnky, díky níž by bylo presumováno, že nastalý úraz je úrazem pracovním, a inspirovat se tak např. francouzskou právní úpravou.¹³⁷

¹³⁶ TOMŠEJ, Jakub. In PICHRT, MORÁVEK: *Atypická zaměstnání...*, s. 155.

¹³⁷ Čl. L1222-9 Code du travail: „Úraz, který se zaměstnanci stane v místě, kde je práce vykonávána, a to při výkonu této práce, je považován za úraz pracovní.“

6. Právní úprava homeworkingu ve Francii

Francie patří mezi země, která se dlouhodobě potýká s poměrně vysokou nezaměstnaností.¹³⁸ S tou se rozhodl prezident Emmanuel Macron bojovat kontroverzní reformou zákoníku práce¹³⁹, který ode dne 1. 1. 2018 naznal rozsáhlých změn za účelem dosažení větší míry flexibility na trhu práce, a právě práce z domova byla oblastí, kterou reforma výrazně pozměnila.

Práci z domova v soukromém sektoru reguluje zákoník práce, *Code du travail*, v článcích L1222-9 až L1222-11. Ve Francii se pro označení práce z domova užívá pojem *télétravail*, kterou zákoník práce definuje jako „*jakoukoliv formu organizace práce, ve které je práce, která by mohla být vykonávána v prostorách zaměstnavatele, zaměstnancem dobrovolně vykonávána mimo tyto prostory za použití informačních a komunikačních technologií.*“¹⁴⁰ S účinností nařízení došlo k odstranění požadavku pravidelnosti výkonu práce z domova, a tak se ustanovení vztahují i na pracovníky, kteří takto pracují pouze příležitostně či dočasně. Zakotvení práce z domova a podmínky jejího výkonu pak obsahuje kolektivní smlouva, příp. charta vypracovaná zaměstnavatelem, v případě neexistence těchto dokumentů se mohou zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout na pracování z domova jakýmkoliv způsobem (např. e-mailem). Nadále není nutné mít toto zakotveno v pracovní smlouvě či dodatku k pracovní smlouvě.¹⁴¹ V tomto jsou si jak česká, tak francouzská právní úprava velmi podobné, neboť § 317 ZP se rovněž vztahuje i na nepravidelnou práci z domova, a současně může být její výkon dohodnut jakýmkoliv způsobem. Ve fr. zákoníku práce naopak nenajdeme požadavek rozvrhování pracovní doby zaměstnancem, neboť se na něj vztahují stejná pravidla jako na zaměstnance pracujícího na pracovišti, včetně pracovní doby.

Kolektivní smlouva či charta pak musí specifikovat minimálně následující: 1. podmínky pro přechod k práci z domova a pro návrat zpět k práci konané na pracovišti zaměstnavatele, 2. způsoby přijetí podmínek pro práci z domova zaměstnancem, 3. způsoby řízení/kontroly pracovní doby a regulace pracovní zátěže, 4. časové úseky, během kterých může zaměstnavatel zaměstnance kontaktovat a 5. podmínky, za nichž mají přístup k práci z domova zdravotně postižení.¹⁴² Zaměstnavatel je dále povinen zaměstnance pracující

¹³⁸ Nezaměstnanost v roce 2017 činila ve Francii 9,4 %, o 1,8 % více, než byl průměr všech členských států Evropské unie. V roce 2016 pak dokonce 10,1 %. Kompletní data k dispozici na <<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>>.

¹³⁹ Nařízení č. 2017-1387 ze dne 22. 9. 2017, ve Francii známé jako „*ordonnance Macron*“.

¹⁴⁰ Čl. L1222-9 CT

¹⁴¹ BERJOT, Xavier. *Ordonnance Macron: L'évolution du télétravail* [online]. juritravail.com, 19. října 2017 [cit. 24. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.juritravail.com/Actualite/teletravail/Id/272834>>.

¹⁴² Čl. L1222-9 CT

z domova informovat o všech omezeních týkajících se používání veškerého vybavení a o sankcích, které budou následovat v případě nerespektování těchto omezení a každý rok uspořádat schůzku zabývající se zejména pracovními podmínkami zaměstnance a jeho pracovním vytížením.¹⁴³ V české právní úpravě nenalezneme podobný demonstrativní výčet stanovující otázky, které musí být zaměstnavatelem upraveny, a tak mnohdy většina z nich zůstává blíže nespecifikována. Tato ustanovení tak shledávám inspirujícími pro české zákonodárství, zejména povinnost stanovit časové rozmezí, ve kterém může zaměstnavatel kontaktovat zaměstnance, a také vymezení podmínek pro přechod a ukončení práce z domova. V praxi zaměstnavatelé ve Francii často stanoví určité adaptační období, během kterého mohou obě strany práci z domova svobodně ukončit i bez uvedení důvodu. Po uplynutí adaptačního období jsou pak zakotveny např. důvody, pro které mohou strany vypovědět výkon práce z domova, jaké formální podmínky musí být dodrženy, jaké postavení bude zaměstnanec zastávat po návratu zpět na pracoviště apod.¹⁴⁴

Co se týče povinnosti hradit zaměstnanci pracujícím z domova náklady spojené s výkonem práce, v tomto se francouzská legislativa odlišuje – zaměstnavatel není povinen tyto hradit, i přesto ovšem často bude v kolektivní smlouvě či chartě zakotvena alespoň částečná kompenzace těchto nákladů. Před účinností nařízení se situace lišila a zaměstnavatel měl povinnost hradit zaměstnanci veškeré náklady na hardware, software, předplatné, komunikaci, zařízení a jejich údržbu.¹⁴⁵

Na rozdíl od české právní úpravy obsahuje ta francouzská ustanovení týkající se posuzování pracovních úrazů při práci z domova. Situace je řešena zakotvením vyvratitelné právní domněnky, kdy „*úraz, který se zaměstnanci stane v místě, kde je práce vykonávána, a to při výkonu této práce, je považován za úraz pracovní.*“¹⁴⁶ Na zaměstnavateli pak případně bude tuto domněnku vyvrátit, pokud bude mít např. za to, že se zaměstnanci úraz nestal při výkonu práce.

Přestože zákoník práce zdůrazňuje dobrovolnost výkonu práce z domova, obsahuje také ustanovení umožňující zaměstnavateli práci z domova zaměstnancům nařídit, a to v případě mimořádných okolností, např. v případě hrozby epidemie či zásahu vyšší moci. Právě na základě tohoto ustanovení mohou francouzští zaměstnavatelé v současné době pandemie nařídit zaměstnancům, aby pracovali z domova. Ve Francii se práce z domova také

¹⁴³ Čl. L1222-10 CT

¹⁴⁴ CHARBONNEAU, Justine. *Le télétravail: une pratique en plein essor à encadrer juridiquement* [online]. village-justice.com, 23. dubna 2019 [cit. 25. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.village-justice.com/articles/teletravail-une-pratique-plein-essor-convient-encadrer-juridiquement,31286.html>>.

¹⁴⁵ Tamtéž.

¹⁴⁶ Čl. L1222-9 CT

hojně využívala při generální stávce dopravců, kterou na začátku prosince zahájily odbory kvůli navrhované důchodové reformě a došlo prakticky k ochromení dopravy v celé zemi po více než jeden měsíc. Právě mimořádně rozsáhlá stávka způsobující ochromení dopravy může představovat mimořádnou okolnost ve smyslu zmíněného čl. L1222-10 CT a být pro zaměstnavatele řešením, jak dopravní stávce čelit. Francouzský Kasační soud navíc v jednom ze svých rozsudků¹⁴⁷ připustil, že takováto stávka může představovat i případ vyšší moci.¹⁴⁸

Pro zajímavost lze uvést tzv. *right to disconnect*, francouzsky *droit à la déconnexion*, které označuje právo zaměstnance odpojit se od práce a nevěnovat se elektronické komunikaci spojené s prací během doby odpočinku.¹⁴⁹ Průkopníkem tohoto práva se stala právě Francie, která firmám s více než 50 zaměstnanci uložila povinnost respektovat právo zaměstnance na odpojení po pracovní době výslovným zakotvením v legislativní úpravě.¹⁵⁰ Cílem je umožnit zaměstnancům sladit rodinný a pracovní život a bojovat proti rizikům syndromu vyhoření.¹⁵¹

Obecně lze říci, že francouzská legislativní úprava více reflektuje Rámcovou dohodu o práci na dálku, která tam byla do právního řádu implementována vnitrostátní mezioborovou dohodou¹⁵² a následně promítnuta do čl. L1222-9 až L1222-11 Code du travail. Kladně hodnotím především výčet okruhů, které jsou zaměstnavatelé povinni blíže upravit, úpravu problematiky řešení pracovních úrazů a ustanovení dávající zaměstnavateli možnost nařídít práci z domova v případě mimořádných okolností.

¹⁴⁷ Rozsudek Kasačního soudu (Cour de Cassation, Chambre sociale) ze dne 11. ledna 2000, 97-18215.

¹⁴⁸ *Quelques arrêts de la Cour de cassation* [online]. [qualitetransports.gouv.fr](http://www.qualitetransports.gouv.fr), 9. ledna 2014 [cit. 25. ledna 2020]. Dostupné na <<http://www.qualitetransports.gouv.fr/-a204.html>>.

¹⁴⁹ *Right to switch off* [online]. [eurofound.europa.eu](https://www.eurofound.europa.eu), 31. července 2019 [cit. 25. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.eurofound.europa.eu/cs/node/96633>>.

¹⁵⁰ Čl. L2242-8 CT

¹⁵¹ *Droit à la déconnexion: ce qui dit le code du travail* [online]. journaldunet.fr, 14. května 2019 [cit. 25. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201613-droit-a-la-deconnexion-code-du-travail-loi/>>.

¹⁵² Accord national interprofessionnel ze dne 19. července 2005.

Závěr

Závěrem lze shrnout, že ve výkonu práce z domova lze samozřejmě spatřovat jak výhody, tak nevýhody. Jeden z největších přínosů pracování z domova si v aktuální době pandemie jistě vybaví téměř každý – práce z domova představuje efektivní nástroj, kterým lze zajistit kontinuitu výkonu práce, když není možné pracovat na pracovišti zaměstnavatele. Homeworking nám umožňuje čelit těmto náročným situacím a lze předpokládat, že se stane do budoucna ještě využívanějším. Jeho potenciál dále spočívá nejen v tom, že zaměstnanci šetří čas a náklady na každodenní dojíždění, ale rovněž poskytuje možnost vlastního rozvrhnutí pracovní doby podle aktuálních potřeb. Domácí prostředí přitom na zaměstnance může působit pozitivněji a motivovat ho k lepším pracovním výkonům. Na straně zaměstnavatele lze rovněž poukázat na možnost snížení nákladů, neboť ušetří za vybavení pracovních míst. Na druhé straně musí zaměstnavatel věnovat větší pozornost způsobům, jak ochránit důvěrná firemní data a jak efektivně zajistit komunikaci se zaměstnanci pracujícími z domova. U zaměstnance může být nevýhodou absence osobního kontaktu s ostatními spolupracovníky a u některých také tendence práci odkládat či odbývat, neboť se v domácnosti mohou objevovat faktory, které budou zaměstnance od práce rozptylovat.¹⁵³ Jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé by proto měli vždy zvážit, zda pro ně práce z domova představuje vhodný způsob výkonu práce.

Co se týče zodpovězení otázky ohledně právního zakotvení homeworkingu v České republice, dospěla jsem během práce k závěru, že práce z domova není v zákoníku práce vhodně a dostatečně upravena a jediný § 317 ZP nereflektuje specifika výkonu této práce.

Základním pravidlem v oblasti pracovní doby je, že má-li se na zaměstnance pracujícího z domova aplikovat § 317 ZP, musí si sám rozvrhovat pracovní dobu. V případě, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, nenalezneme v zákoníku práce ustanovení, které by se na tyto zaměstnance pracující z domova aplikovalo, což hodnotím negativně. Současně jsem dospěla k závěru, že režim práce z domova nezbavuje zaměstnavatele povinnosti evidovat pracovní dobu zaměstnance.

V oblasti odměňování lze považovat za problematický § 317 písm. c), který vylučuje mzdu a náhradní volno za práci přesčas, nicméně příplatek za práci přesčas nikoliv. Zde se přikláním k závěru, že tento příplatek je rovněž vyloučen s ohledem na smysl a účel daného ustanovení. Stejně tak nepanuje shoda ohledně samotné možnosti výkonu práce přesčas,

¹⁵³ KUBÍČKOVÁ, Alice. *Přednosti a úskali práce z domova* [online]. epravo.cz, 7. listopadu 2014 [cit. 27. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>>.

neboť by tím došlo k rozporu se zásadou úplatnosti práce a mám tak za to, že tuto nelze vykonávat.

Oblast BOZP při práci z domova vnímám patrně jako nejvíce problematickou, když právní úprava nereflektuje skutečnost, že práce je konána v domácím prostředí zaměstnance, které je chráněno nedotknutelností obydlí, a zaměstnavatel tak nemůže dostát na úseku BOZP všem svým povinnostem. Stejně tak absentuje speciální úprava zabývající se posuzováním pracovních úrazů, kdy se zaměstnanec může dostat do obtížné důkazní situace, aby prokázal, že úraz utrpěl v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Dále jsem toho názoru, že ke vstupu na domácí pracoviště je vždy zapotřebí souhlasu zaměstnance, byť by se tak dělo účelem zajištění BOZP či prošetření pracovního úrazu.

Co se týče otázky hrazení nákladů zaměstnanci, které mu s výkonem práce vzniknou, zastávám jednoznačný názor, že tyto je zaměstnavatel povinen zaměstnanci hradit i při výkonu práce z domova, neboť to je jedním z definičních znaků závislé práce.

Na úseku kontroly zaměstnance zaměstnavatelem lze poukázat na skutečnost, že zaměstnavatel bude mnohdy omezen pouze na kontrolu výsledků práce. Domácí pracoviště zaměstnance požívá větší míry ochrany soukromí, než prostory zaměstnavatele, a musí být pamatováno na ústavně zaručené právo nedotknutelnosti obydlí.

Po shrnutí, že právní úprava je v několika směrech nedostatečná, si lze na další otázku odpovědět tak, že dohodě o výkonu homeworkingu by měly strany věnovat zvýšenou pozornost, neboť náležitosti neupravené zákonem je vhodné zabezpečit smluvně, ať už se jedná o způsob evidence pracovní doby, omezení pracovní doby, zavázání zaměstnance k dodržování stanovených pravidel BOZP, vymezení pravidel pro hrazení nákladů vzniklých při práci a mnohé další.

V práci jsem se také pokusila nastínit úvahy *de lege ferenda* a věnovala jsem se analýze nepřijaté novely zákoníku práce z roku 2016. Jsem toho názoru, že by mělo dojít k zavedení obecné právní úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, která by se na zaměstnance pracující z domova vztahovala i tehdy, pokud by jim pracovní dobu rozvrhoval zaměstnavatel. Za vhodné bych považovala i výslovné stanovení povinnosti hradit zaměstnanci náklady vzniklé v souvislosti s výkonem práce a zejména zakotvení specifického právního režimu věnujícího se problematice BOZP a posuzování pracovních úrazů. Na druhé straně neshledávám vyhovujícím, aby podmínky pro výkon homeworkingu musely být sjednány výhradně v pracovní smlouvě či dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Přestože lze jednoznačně vítat snahu o zpřesnění podmínek pro výkon práce z domova, myslím si, že v několika směrech nebyla novela vhodným způsobem k rozšíření

práce z domova a jejímu dalšímu rozvoji. Inspiraci pro budoucí vývoj může přinést kupříkladu i francouzské legislativní zakotvení, z něž lze vyzdvihnout např. možnost jednostranného nařízení práce z domova v případě mimořádných událostí, což umožňuje zaměstnavatelům pružně a okamžitě reagovat na nastalou situaci.

Seznam použitých zdrojů

Komentovaná znění zákonů

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1536 s.
- ELIÁŠ, Karel, HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1064 s.
- VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1168 s.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 792 s.

Monografie a učebnice

- BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 374 s.
- BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovněprávních vztáhosch*. 1. vydání. Praha: Leges, 2017. 192 s.
- BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. *Pracovní právo v digitální době*. 1. vydání. Praha: Leges, 2017. 304 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 512 s.
- DRBALOVÁ, Vladimíra, MÁLKOVÁ, Hana. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. 1. vydání. Praha: Unigrafie, a.s., 2007. 32 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. 182 s.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 828 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 559 s.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 192 s.

- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 200 s.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 332 s.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 368 s.
- PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 336 s.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 198 s.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 236 s.

Odborné články a příspěvky ve sbornících

- BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, č. 1, s. 1–5.
- BRŮHA, Dominik. Praktické problémy home office. *Mzdová účetní*, 2018, č. 7–8, s. 16–23.
- GREGOROVÁ, Zdeňka (ed). *Ochrana osobních údajů, služební zákon a sociální souvislosti zaměstnávání cizinců*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 102–113.
- GREGOROVÁ, Zdeňka (ed). *Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita, 2016, s. 208–220.
- HRABCOVÁ, Dana (ed). *Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 111–120.
- HROUZKOVÁ, Věra. Home office: téma, o kterém se mluví. *Daňová a hospodářská kartotéka*, 2017, č. 5, s. 23–25.
- HŮRKA, Petr. Flexijistota v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, č. 3, s. 197–203.
- JOUZA, Ladislav. Práce z domova. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 9, s. 39–40.
- KOMENDOVÁ, Jana. Právní rámec výkonu práce z domova. *Práce a mzda*, 2015, č. 11, s. 15–19.
- KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí. *Soukromé právo*, 2016, č. 10, s. 20–24.

- MATĚJKA, Jan, ŠTEFKO, Martin. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*, 2012, č. 8, s. 872–879.
- OLEXA, Luděk. Teleworking – alternativní flexibilní forma zaměstnání. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2010, č. 10, s. 20–23.
- SENČÍK, Josef, NECHVÁTAL, Marek. Možné přístupy k řešení práce formou home office. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2018, č. 3, s. 2–7.
- SKŘEHOT, Petr. Zajištění požadavků na BOZP při práci v režimu home office. *Práce a mzda*, 2016, č. 7, s. 19–21.
- ŠMÍD, Martin. Ochranná funkce a smluvní volnost v pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2014, č. 4, s. 323–328.
- ŠUBRT, Bořivoj. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 22–24.
- ŤOPEK, Martin, PROKEŠ, Jan. Píchačky budou i na práci na doma. Firmy musí přesně evidovat pracovní dobu, rozhodl soud EU, Němci hovoří o políčku do tváře. *Hospodářské noviny*, 15. května 2019, s. 1.
- VRAJÍK, Michal. Na co pamatovat při zavádění práce z domova. *Praktická personalistika*, 2015, č. 11–12, s. 10–16.
- Výkladová stanoviska AKV (VII.) k novele zákoníku práce přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 1. 2. 2012.

Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 1916/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. srpna 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 827/2010
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. ledna 2017, sp. zn. 4 Ads 244/2016
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 2. srpna 1984, *Malone proti Spojenému království*, č. stížnosti 8691/79
- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992, *Niemietz proti Německu*, č. stížnosti 13710/88

- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5. září 2017, *Bărbulescu proti Rumunsku*, č. stížnosti 61496/08
- Rozsudek Kasačního soudu (Cour de Cassation, Chambre sociale) ze dne 11. ledna 2000, č. 97-18215
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 14. května 2019, *CCOO v. Deutsche Bank*, C-55/18

Právní předpisy

- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Úmluva o ochraně lidských práv a svobod zveřejněná ve Sbírce zákonů jako Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících pod č. 209/1992 Sb.
- Listina základních práv Evropské unie
- Rámcová dohoda o práci na dálku ze dne 16. července 2002
- Úmluva č. 177 o domácké práci z června roku 1996 a Doporučení č. 184 o domácké práci
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 189/2006 Sb. účinném ke dni 31. prosince 2006
- Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Code du travail
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

- BERJOT, Xavier. *Ordonnance Macron: l'évolution du télétravail* [online]. juritravail.com, 19. října 2017 [cit. 24. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.juritravail.com/Actualite/teletravail/Id/272834>>.

- BOČANOVÁ, Veronika, KREJČÍČKOVÁ, Šárka. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. epravo.cz, 27. dubna 2018 [cit. 29. listopadu 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>>.
- *Droit à la déconnexion: ce qui dit le code du travail* [online]. journaldunet.fr, 14. května 2019 [cit. 25. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201613-droit-a-la-deconnexion-code-du-travail-loi/>>.
- HLAVÁČKOVÁ, Jitka. *Home office jako forma flexibilního zaměstnávání* [online]. portal.pohoda.cz, 25. listopadu 2014 [cit. 6. ledna 2020]. Dostupné na <<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>>.
- HOFMAN, Vít. *Homeoffice a jeho úskalí z pohledu BOZP* [online]. bozpforum.cz, 3. července 2019 [cit. 27. prosince 2019]. Dostupné na <<https://bozpforum.cz/2019/07/03/homeoffice-a-jeho-uskali-z-pohledu-bozp/>>.
- CHARBONNEAU, Justine. *Le télétravail: une pratique en plein essor à encadrer juridiquement* [online]. village-justice.com, 23. dubna 2019 [cit. 25. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.village-justice.com/articles/teletravail-une-pratique-plein-essor-convient-encadrer-juridiquement,31286.html>>.
- JOUZA, Ladislav. *Úrazy při jiných úkonech zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 26. května 2017 [cit. 4. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/urazy-pri-jinych-ukonech-zamestnancu-105901.html?mail>>.
- KUBÍČKOVÁ, Alice. *Přednosti a úskalí práce z domova* [online]. epravo.cz, 7. listopadu 2014 [cit. 19. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prednosti-a-uskali-prace-z-domova-95830.html>>.
- *Quelques arrêts de la Cour de cassation* [online]. qualitetransports.gouv.fr, 9. ledna 2014 [cit. 25. ledna 2020]. Dostupné na <<http://www.qualitetransports.gouv.fr/-a204.html>>.
- *Ratifications of C177 – Home Work Convention* [online]. ilo.org [cit. 20. října 2019]. Dostupné na <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTUMENT_ID:312322>.
- *Right to switch off* [online]. eurofound.europa.eu, 31. července 2019 [cit. 25. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.eurofound.europa.eu/cs/node/96633>>.

- SALAJKA, Radek, ZBYTOVSKÁ, Lenka. *Místo výkonu práce a pravidelné pracoviště zaměstnance* [online]. epravo.cz, 30. června 2016 [cit. 22. listopadu 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-a-pravidelne-pracoviste-zamestnance-102031.html>>.
- SEEMANOVÁ, Jana. *Práce z domova a BOZP z pohledu zaměstnavatele* [online]. cristal.grafia.cz [cit. 29. prosince 2019]. Dostupné na <<http://cristal.grafia.cz/files/6407240.pdf>>.
- SEEMANOVÁ, Jana. *Práce z domova z pohledu legislativy* [online]. pracenadalku.cz, 20. ledna 2012 [cit. 28. listopadu 2019]. Dostupné na <<https://www.pracenadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>>.
- *Sněmovní tisk č. 903 ze dne 9. 9. 2016* [online]. [cit. 6. listopadu 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>>.
- SPIROVÁ, Irena. *Zaměstnávání „domáckých“ zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 12. února 2015 [cit. 7. prosince 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-domackych-zamestnancu-96923.html>>.
- ŠKUBAL, Jaroslav, VEJSADA, Daniel. *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl* [online]. epravo.cz, 27. února 2017 [cit. 17. ledna 2020]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-5-dil-105292.html>>.
- *Total unemployment rate* [online]. ec.europa.eu [cit. 24. ledna 2020]. Dostupné na <<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>>.
- TREZZIOVÁ, Dana. *Home office v daňových souvislostech* [online]. pamprofi.cz, 14. července 2014 [cit. 26. listopadu 2019]. Dostupné na <https://www.pamprofi.cz/33/home-office-v-danovych-souvislostech-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIw2wrk_m0YdPI8E7-x2kwHA/>.
- *Úmluva č. 177 a Doporučení č. 184 Mezinárodní organizace práce o domácí práci přijaté na 83. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 1996* [online]. psp.cz [cit. 20. října 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/eknih/1996ps/tisky/t035800.htm>>.
- VALENTOVÁ, Klára. *Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny* [online]. pravni prostor.cz, 28. července 2017 [cit. 17. října 2019]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>>.

- Výzkumný ústav bezpečnosti práce. *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. mpsv.cz, prosinec 2017 [cit. 5. ledna 2020]. Dostupné na <https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf/8c4f4d1f-716e-cd8b-96fa-cf06f63659d1>.
- *Zaměstnavatel nesmí ukládat povinnosti nad rámec zákona* [online]. parlamentnilisty.cz, 29. ledna 2016 [cit. 23. listopadu 2019]. Dostupné na <<https://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Zamestnavatel-nesmi-ukladat-povinnosti-nad-ramec-zakona-419469>>.

Abstrakt

Tématem diplomové práce je právní úprava homeworkingu jakožto rozvíjející se formy flexibilního zaměstnání v českém právním řádu. Práce obsahuje vymezení základních pojmů, které se v souvislosti s homeworkingem skloňují, základních zásad, které umožňují výkon práce z domova, a rovněž se zaměřuje na samotnou dohodu o výkonu homeworkingu. Stěžejní část práce se zabývá zhodnocením aktuální právní úpravy a analýzou jednotlivých právních problémů, které s sebou práce z domova přináší. Současně je v práci nastíněno možné budoucí směřování homeworkingu prostřednictvím úvah *de lege ferenda*. Součástí práce tvoří také komparace české právní úpravy s právní úpravou homeworkingu ve Francii.

Abstract

The topic of the diploma thesis is the legal regulation of homeworking as a developing form of flexible working in Czech legal order. The thesis contains the definition of basic terms that are related to homeworking, fundamental principles that allow working from home, and it also focuses on the agreement of performance of homeworking itself. The main part of the thesis deals with the evaluation of the current legislation and with the analysis of individual legal problems that may occur during working from home. At the same time, the thesis outlines the possible future direction of homeworking through *de lege ferenda* considerations. The comparison of the Czech legislation with the legislation of homeworking in France is also a part of the thesis.

Klíčová slova

práce z domova, práce na dálku, homeworking, home office, teleworking, domácí zaměstnanec, zákoník práce, flexibilní formy zaměstnání, flexibilita, flexibilita, výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Key words

home work, homeworking, home office, teleworking, home employee, labour code, flexible working, flexibility, flexicurity, work performance away from the employer's workplace